

LES INEGALITES HOMMES / FEMMES DANS L'AUDIOVISUEL AU TRAVERS DES DYNAMIQUES DE PARCOURS

Étude réalisée
par le CESPRA

Avril 2015

Les inégalités hommes/femmes dans l'audiovisuel, au travers des dynamiques de parcours

Rapport Final

Janine Rannou
Ionela Roharik
Vincent Cardon

Centre d'Études Sociologiques et Politiques Raymond-Aron
(EHESS – CNRS)



17 avril 2015

TABLE DES MATIERES

Introduction	16
Synthèse Chapitre 1	23
Chapitre 1. Tableau de bord statistique sur le marché du travail intermittent	25
1. Les Sources de données disponibles.....	26
1.1. Les sources envisagées.....	26
1.2. Les sources administratives.....	27
1.3. Les sources professionnelles	29
1.4. Les fichiers personnels des grandes entreprises de radio et de télévision	32
2. Propositions méthodologiques et premiers résultats synthétiques.....	36
2.1. Un marché du travail intermittent ouvert et en expansion	39
2.2. Une croissance déséquilibrée	40
2.3. Spectacle enregistré et spectacle vivant : des évolutions différenciées.....	41
2.4. Artistes et intermittents technico-artistiques dans l'audiovisuel et le spectacle vivant.....	43
2.5. Hommes et femmes sur un marché en évolution.....	45
2.6. Mouvements de main d'œuvre ou l'épreuve du <i>turn-over</i>	50
2.7. Des espérances de vie professionnelle hétérogènes	54
Synthèse Chapitre 2	59
Chapitre 2. Mobilités sectorielles et espaces professionnels	61
1. La population étudiée dans ce chapitre	64
2. La construction des catégories de mobilité sectorielle	70
3. La classification des branches par type de mobilité sectorielle	74
4. Le sens des mobilités	79
5. La relation d'emploi.....	84
6. Structuration de l'emploi, situation familiale et géographique et forme de la carrière....	89
6.1. Effets sur la continuité et la longévité professionnelle.....	90
6.2. Effet sur les chances d'accès à l'emploi.....	97
7. Effets sur le prix du travail.....	106
8. La configuration des espaces professionnels de l'audiovisuel	111
8.1. L'analyse en classes latentes	111
8.2. Interprétation de cette classification.....	114
Synthèse Chapitre 3	129

Chapitre 3. Profils catégoriels : avantage aux hommes	131
1. Évolution des recrutements de techniciens	133
2. Portrait des techniciens recrutés en 2000	140
2.1. Une population jeune ayant peu de charges familiales	140
2.2. Des femmes plus franciliennes que les hommes en début de carrière, et plus mobiles ensuite	141
3. La multiplication des profils catégoriels des carrières intermittentes	142
4. Profils catégoriels et performances professionnelles	148
5. Le passage de technicien à cadre	153
Synthèse Chapitre 4	167
Chapitre 4. Les réalisateurs de l'audiovisuel	169
1. Les réalisateurs de l'an 2000 : portrait de groupe	172
1.1. Age et expérience	176
1.2. Carrière et réussite	178
2. Analyser la carrière comme une séquence	185
2.1. Choix de la population	185
2.2. Décrire et classer les parcours professionnels	185
2.3. Description des classes de parcours professionnels	189
2.4. Les parcours professionnels au sein des espaces professionnels et les conséquences sur les inégalités de carrière	193
Synthèse Chapitre 5	209
Chapitre 5. Les journalistes, entre féminisation et précarisation	211
1. Les données de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP)	214
2. L'évolution générale du marché du travail des journalistes à travers les données de la CCIJP – féminisation et précarisation	216
2.1. Population des journalistes : les femmes résistent mieux que les hommes	216
2.2. La place faite aux entrants ou un marché plus ouvert aux candidates féminines	218
2.3. Une stabilisation professionnelle plus incertaine	220
2.4. La subsistance d'une discrimination salariale	225
3. Statut et position professionnelle : un double handicap pour les femmes	227
3.1. Une surreprésentation des femmes dans les statuts d'emploi les plus précaires	227
3.2. Les positions « prométhéennes » encore largement réservées aux hommes	230
Synthèse Chapitre 6	239
Chapitre 6. Les inégalités de genre dans une grande entreprise audiovisuelle	241

1. Les données FTV	242
1.1. Structure des données et pertinence pour l'étude	242
1.2. Limites et difficultés d'exploitation	243
2. Les salariés permanents de France Télévisions	243
3. Fonctions et statuts des permanents de France Télévisions	245
3.1. Fusion du groupe et évolution des nomenclatures internes.....	245
3.2. Les catégories professionnelles des permanents de France Télévisions	246
4. Les salaires des permanents de France Télévisions.....	247
4.1. Difficultés relatives aux salaires dans les données transmises	248
5. Inégalités de position catégorielle.....	250
6. Les inégalités sexuelles de revenus des permanents de France Télévisions	255
6.1. A l'échelle de l'ensemble des permanents de France Télévisions	255
6.2. A catégorie professionnelle équivalente.....	256
6.3. Les facteurs des différences salariales entre hommes et femmes.....	258
7. Les non permanents de France Télévisions.....	262
7.1. Caractéristiques des contrats	262
7.2. Durée des contrats	265
7.3. Contrats d'hommes, contrats de femmes	267
7.4. Hommes et femmes non permanents.....	270
Conclusion.....	275
Bibliographie.....	281
Annexes	286

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1.	Types de sources de données et période couverte	33
Tableau 2.	Les nomenclatures sectorielles dans les différentes sources	34
Tableau 3.	Nomenclatures professionnelles dans les différentes sources	35
Tableau 4.	Nomenclature de branches Caisse des congés spectacles	37
Tableau 5.	Nomenclature professionnelle	38
Graphique 1.	Évolution des principaux indicateurs du marché du travail intermittent (indice 1986 = base 100)	39
Graphique 2.	Évolution des principaux indicateurs du marché du travail intermittent (indice 1986 = base 100)	40
Graphique 3.	Évolution du volume d'emploi par branche d'activité (audiovisuel / spectacle vivant)	41
Graphique 4.	Évolution de la part des deux principaux secteurs dans le volume d'emploi	42
Graphique 5.	Graphique. Évolution de la « masse salariale » globale par branche	42
Graphique 6.	Évolution de la part des deux principaux secteurs dans la « masse salariale »	43
Graphique 7.	Répartition du volume d'emploi et de la « masse salariale » par sexe et par catégorie professionnelle	44
Tableau 6.	Répartition par branche d'activité, catégorie professionnelle et sexe	45
Tableau 7.	Évolution en indice du volume d'emploi par branche, catégorie professionnelle et sexe	47
Tableau 8.	Évolution en indice de la « masse salariale » en euros constants 2009	47
Tableau 9.	Évolution en indice du nombre de contrats	48
Tableau 10.	Évolution de l'âge des hommes et des femmes	49
Tableau 11.	Évolution de la durée moyenne des contrats (en nombre de jours)	51
Graphique 8.	Évolution du turn-over dans l'audiovisuel	53
Graphique 9.	Évolution du turn-over dans le spectacle vivant	53
Graphique 10.	Courbes de survie par sexe et par catégorie professionnelle dans les secteurs de l'audiovisuel	55
Graphique 11.	Courbes de survie par sexe et par catégorie professionnelle dans les secteurs du spectacle vivant	56
Graphique 12.	Évolution de la contribution des différentes branches au recrutement de nouveaux professionnels	66

Tableau 12. Contribution des différentes branches au recrutement de nouveaux professionnels selon la période d'entrée	66
Tableau 13. Contribution des différentes branches au recrutement de nouveaux professionnels selon la période d'entrée	67
Tableau 14. Répartition par secteur des recrutements au sein du spectacle enregistré	68
Tableau 15. Offre d'emploi par branche en 2000 (% colonne)	68
Tableau 16. Offre d'emploi par branche en 2000 (% ligne)	69
Tableau 17. Distribution des professionnels entrés en 2000 selon la branche d'entrée, le sexe et la catégorie professionnelle 2000	69
Tableau 18. Répartition par type de mobilité sectorielle	72
Tableau 19. Répartition de la population étudiée par type de mobilité selon le sexe et la catégorie professionnelle	72
Tableau 20. Répartition par type de mobilités des hommes entrés en 2000 (% colonne)	78
Tableau 21. Répartition par type de mobilités des hommes entrés en 2000 (% ligne)	78
Tableau 22. Répartition par type de mobilités des femmes entrées en 2000 (%colonne)	79
Tableau 23. Répartition par type de mobilités des femmes entrées en 2000 (%ligne)	79
Tableau 24. Croisement branche d'entrée- branche dominante	81
Tableau 25. Répartition par sexe des artistes selon leur première branche dominante	82
Tableau 26. Répartition par sexe des intermittents techniques selon leur première branche dominante	82
Tableau 27. Croisement 1ère branche dominante – seconde branche dominante	83
Tableau 28. La relation d'emploi des femmes. (Éphémères exclus)	87
Tableau 29. La relation d'emploi des hommes. (Éphémères exclus)	88
Tableau 30. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir une carrière longue et continue (12 années de présence). Hommes	93
Tableau 31. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir une carrière longue et continue (12 années de présence). Femmes	94
Tableau 32. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir déclaré un volume d'emploi annuel moyen supérieur à 58 jours. Hommes	98
Tableau 33. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir déclaré un volume d'emploi annuel moyen supérieur à 58 jours. Femmes	99
Graphique 13. Évolution du portefeuille d'employeurs selon le sexe, l'ancienneté et le volume de travail (cohorte d'entrants 2000)	102
Tableau 34. Évolution du portefeuille d'employeur et de la capacité à fidéliser tout au long de la carrière. Hommes.	104

Tableau 35. Évolution du portefeuille d'employeur et de la capacité à fidéliser tout au long de la carrière. Femmes.	105
Tableau 36. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir perçu un salaire journalier moyen supérieur à 108 euros. Hommes.	108
Tableau 37. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir perçu un salaire journalier moyen supérieur à 108 euros. Femmes.	109
Tableau 38. Schémas de carrière. Une analyse en classes latentes	113
Graphique 14. Représentation graphique des espaces professionnels	117
Tableau 39. Taux de carrières longues continues par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle	118
Tableau 40. Nombre moyen d'années de présence par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle	118
Tableau 41. Salaire annuel moyen par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle	119
Tableau 42. Nombre moyen de jours de travail par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle	119
Tableau 43. Salaire journalier moyen par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle en euros	119
Tableau 44. Age moyen d'entrée par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle	119
Tableau 45. Domiciliation à l'entrée par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle (% Ile-de-France)	120
Tableau 46. Répartition entre « Éphémères » et non « éphémères » au sein de la quatrième classe (% ligne)	125
Tableau 47. Répartition entre « Éphémères » et « non-éphémères » au sein de la quatrième classe (% colonne)	125
Tableau 48. Nombre moyen d'années de présence, « Éphémères » et « non-éphémères » au sein de la quatrième classe	126
Tableau 49. Distribution par famille professionnelle des techniciens entrés en 2000 ayant eu au moins un contrat dans le secteur de l'audiovisuel	135
Tableau 50. Techniciens entrés en 1990 ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel	136
Tableau 51. Distribution par famille professionnelle des cadres entrés en 2000 ayant eu au moins un contrat dans le secteur de l'audiovisuel	137
Tableau 52. Distribution des cadres entrés en 1990 ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel	138

Tableau 53. Évolution de la charge familiale des techniciens recrutés en 2000 et ayant eu un contrat dans le spectacle enregistré	141
Tableau 54. Domiciliation en 2000 des techniciens recrutés cette même année	142
Tableau 55. Mobilité géographique des techniciens recrutés en 2000 ayant travaillé dans l'audiovisuel	142
Tableau 56. Fréquence des profils catégoriels des parcours professionnels	144
Tableau 57. Distribution des techniciens qui n'ont pas connu de changement professionnel par famille professionnelle en 2000	145
Tableau 58. Distribution des techniciens ayant tenu au moins une position de cadre par famille professionnelle en 2000	146
Tableau 59. Distribution des techniciens ayant combiné positions de techniciens et positions d'artistes par famille professionnelle en 2000	148
Graphique 15. Volume d'emploi annuel moyen (en nombre de jours) des professionnels recrutés en 2000 comme techniciens selon le dessin catégoriel de leur carrière entre 2000 et 2011	150
Graphique 16. Rémunérations annuelles moyennes des professionnels recrutés en 2000 comme techniciens selon le dessin catégoriel de leur carrière entre 2000 et 2011	151
Graphique 17. Durée de présence moyenne des professionnels recrutés en 2000 comme techniciens selon le dessin catégoriel de leur carrière entre 2000 et 2011	152
Tableau 60. Répartition des techniciens entrés en 2000 et devenus cadres durant la période observée par branche d'entrée et par sexe	156
Tableau 61. Répartition des techniciens entrés en 2000 et devenus cadres durant la période observée selon le type de mobilité	157
Tableau 62. Famille professionnelle et promotion comme cadre	159
Tableau 63. Branche entrée et branche dominante des techniciens entrés en 2000 et devenus cadres durant la période observée.	161
Tableau 64. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité de connaître une promotion définitive de technicien à cadre	162
Tableau 65. Distribution des effectifs de la cohorte de réalisateurs 2000 selon la date d'entrée sur le marché intermittent	172
Tableau 66. Distribution des hommes et des femmes de la cohorte de réalisateurs 2000 par période d'entrée	173
Tableau 67. Part des intermittents entrant sur le marché directement comme réalisateurs, selon la période d'entrée et le sexe	174
Tableau 68. Part moyenne de la durée en tant que réalisateur dans la durée de présence, selon la période d'entrée et le sexe	175

Tableau 69. Age et expérience des réalisateurs de la cohorte 2000	177
Tableau 70. Indicateurs de réussite sur l'ensemble de la carrière des réalisateurs de la cohorte 2000 selon la période d'entrée et le sexe	180
Tableau 71. Indicateurs de réussite de carrière sur l'activité de réalisation des réalisateurs de la cohorte 2000 selon la période d'entrée et le sexe	181
Graphique 18. Courbes de survie des réalisateurs hommes et femmes	182
Tableau 72. Les trois classes de parcours professionnels de la cohorte de réalisateurs entrants 2000.	187
Tableau 73. Les « performances » au sein des 3 classes de parcours professionnels	192
Tableau 74. Les parcours de la classe 1 au sein des différents espaces professionnels (302 – 48%)	197
Tableau 75. Les parcours de la classe 2 au sein des espaces professionnels (168 – 27%)	201
Tableau 76. Les parcours de la classe 3 au sein des espaces professionnels (161 – 25%)	204
Tableau 77. Classes de parcours, réussite et genre	206
Tableau 78. Nomenclature sectorielle presse	215
Tableau 79. Nomenclature des positions professionnelles des journalistes	216
Graphique 19. Évolution des effectifs de journalistes titulaires de la carte (2000 - 2013)	217
Graphique 20. Évolution des effectifs des journalistes hommes et femmes titulaires de la carte de presse	218
Graphique 21. Part des premières demandes de carte de presse dans les effectifs CCIJP par sexe	219
Tableau 80. Durée moyenne de présence des carrières continues sur la période 2000 - 2013	222
Tableau 81. Proportion des femmes aux carrières continues au sein des carrières longues	222
Graphique 23. Courbes de survie des journalistes selon le sexe	224
Graphique 24. Evolution des salaires médians en euros constants des rédacteurs reporters (6f) permanents (2000-2013)	226
Graphique 25. Evolution en euros constants des salaires des rédacteurs reporters (6f) pigistes (2000-2013)	227
Graphique 26. Évolution des effectifs selon le statut professionnel et le sexe (2000 – 2013)	228
Tableau 83. Féminisation des positions professionnelles (titulaires de la carte de presse en 2000 et 2013)	231
Tableau 84. Le sexe des journalistes ayant occupé la position de directeur de publication plus de la moitié de leur vie professionnelle	233
Tableau 85. Le sexe des individus durablement pigistes	233

Tableau 86.	Âge d'entrée des hommes et des femmes sur le marché journalistique en 2000 et 2013	234
Tableau 87.	Âge et position professionnelle (titulaires de la carte de presse en 2013)	235
Tableau 88.	Evolution des effectifs des salariés permanents de France Télévisions	244
Tableau 89.	Effectifs des entreprises du France Télévisions	244
Tableau 90.	Catégories professionnelles des permanents de France Télévisions	247
Tableau 91.	Salaires des permanents de France Télévisions (2012 et 2013)	249
Tableau 92.	Répartition interdécile des revenus des permanents de France Télévisions	249
Tableau 93.	Salaire mensuel net moyen selon le sexe et la CSP en 2011	250
Tableau 94.	Composition sexuelle de la population des permanents de FTV	251
Tableau 95.	Sexe et catégorie professionnelle en 2011 et 2012	252
Tableau 96.	Sexe et catégorie professionnelle en 2013	253
Tableau 97.	Répartition sexuelle des fonctions journalistiques en 2013	254
Tableau 98.	Inégalités sexuelles de rémunération des permanents de France Télévisions	255
Tableau 99.	Salaire et genre, à catégorie professionnelle équivalente	257
Tableau 100.	Age, catégorie professionnelle et sexe	259
Tableau 101.	Age, ancienneté et CSP détaillée	260
Graphique 27.	Distribution par âge et sexe des journalistes de France Télévisions	261
Graphique 28.	Distribution par âge et sexe des PTA de France Télévisions	261
Tableau 102.	Nombre de contrats non permanents conclus par FTV	262
Tableau 103.	Nombre de contrats non permanents et pôle employeur	263
Tableau 104.	Nature des contrats de non permanents :	264
Tableau 105.	Les contrats non-permanents chez France 3 et France 2 (2011)	265
Tableau 106.	Durée des contrats de salariés non permanents	266
Tableau 107.	Catégorie des contrats et durée	266
Tableau 108.	Le sexe des contrats non permanents	267
Tableau 109.	Type de contrat non permanent et sexe	268
Tableau 110.	Durée des contrats selon leur nature et le sexe du non-permanent	269
Tableau 111.	Effectifs des non permanents	270
Tableau 112.	Evolution du nombre annuel individuel de contrats	270
Tableau 113.	Sexe et nombre de contrats par individu	271
Tableau 114.	Durée annuelle individuelle de travail des non permanents de FTV	271
Tableau 115.	Sexe et durée annuelle de travail des non permanents de FTV	272

Remerciements

Nous tenons à remercier chaleureusement la CPNEF de l'Audiovisuel, ainsi que tous les participants réguliers aux réunions du comité de pilotage. Cette étude doit beaucoup aux échanges que nous avons pu avoir à ces occasions.

Introduction

Depuis quelques décennies les travaux visant à faire avancer la réflexion sur les mécanismes de fabrication et d'évolution, à l'échelle historique, nationale et professionnelle, du plafond de verre se sont multipliés. Les recherches sectorielles, notamment, foisonnent. Les secteurs d'activité les plus classiques, comme d'autres, moins familiers (les professions religieuses ou les policiers par exemple), ont fait l'objet d'explorations détaillées. Certains travaux confirment et d'autres nuancent les hypothèses traditionnellement formulées dans le domaine des inégalités de genre, notamment ceux qui se sont intéressés au domaine de recherche situé au croisement de l'art, du travail et du genre. Les approches les plus novatrices ont porté sur l'analyse des trajectoires professionnelles étudiées à partir d'indicateurs spécifiques aux conditions particulières d'exercice des professions artistiques. On peut rappeler ici, entre autres, les travaux menés sur les artistes intermittents (comédiens, musiciens et danseurs) à partir d'un appariement original entre les données d'une enquête par questionnaire et des données issues d'une source professionnelle – la Caisse des Congés Spectacles – (Coulangeon, 2004, Rannou et Roharik, 2006). L'étude menée par J. Rannou et I. Roharik sur

les danseurs a par exemple montré que dans l'univers de la création chorégraphique, les disparités hommes / femmes existent, mais qu'on ne les rencontre pas là où elles se situent traditionnellement. Si l'accès des femmes à l'emploi est plus difficile et leurs conditions de carrière plus précaires que celles que connaissent leurs collègues masculins, elles souffrent peu d'une division sexuée du travail. Elles ne pâtissent pas non plus de salaires plus faibles, pas plus qu'elles ne subissent de sanction sur le prix de leur travail. Elles ne connaissent pas de dé-classification massive et leur longévité professionnelle est comparable à celle des hommes. Pourtant, ce portrait ne contredit pas le constat général du fait qu'au sein des populations les plus précaires, ce sont les femmes qui connaissent les situations les plus fragiles. Mais il le réajuste au contexte particulier de ces métiers et du marché sur lequel ils s'exercent.

L'analyse du marché du travail audiovisuel, et celle des carrières des individus qui s'y déroulent, constituent des défis majeurs. La variété des statuts d'emploi, de tailles et de nature d'employeurs, d'univers de production, rend l'analyse particulièrement délicate, et impose un renouvellement constant, pour chaque question posée, des méthodologies habituellement mobilisées. La question du genre et des discriminations liées au genre n'échappe pas à cette exigence.

Le secteur audiovisuel représente un univers de production particulièrement composite, peut être plus encore que le spectacle vivant avec lequel il entretient des flux de mobilités. Il fait cohabiter de très grosses entreprises (dans le monde de la radio ou de la télévision par exemple) avec de petites unités plus ou moins éphémères : petites sociétés de production qui n'existent que le temps d'un projet, sociétés d'édition phonographique attachées à un artiste... La diversité des activités (télévision, cinéma, post-synchro, studio d'enregistrement, industries techniques, etc.) renvoie à autant de segments de marché qui se caractérisent par des pratiques salariales très différentes (durée des contrats plus ou moins longue, niveau de salaires journaliers peu comparables, etc.). Il est aussi l'espace d'une juxtaposition de plusieurs groupes professionnels, porteurs chacun d'une forte identité (artistes, ouvriers, techniciens, cadres, journalistes...) et chacun de ces groupes est lui-même composé d'une multitude de métiers. Le poids des femmes diffère très sensiblement d'un groupe à un autre et leur reconnaissance professionnelle également. Sur ce marché du travail cohabitent, également,

des salariés intermittents, des salariés permanents en bien plus grand nombre que ce que l'on observe dans le spectacle vivant...

La première question à résoudre est donc celle de l'existence ou non de données permettant de couvrir de façon homogène ou au moins complémentaire l'ensemble des secteurs, des activités, des métiers etc. de l'univers audiovisuel. Les sources sont multiples. Elles ont rarement été mises à plat, très peu mobilisées de concert et encore plus rarement appariées. L'une des ambitions de cette recherche était précisément d'établir un tableau de bord statistique. Mais il s'agissait également, outre de mesurer les inégalités entre hommes et femmes dans ce secteur, de tenter de démêler le labyrinthe des mécanismes qui les produisent.

Pour comprendre les inégalités de genre, deux registres conceptuels complémentaires sont généralement mobilisés : celui de la **discrimination**, perceptible notamment en matière d'écart de rémunération et celui de la **ségrégation**, qui se traduit dans la spécialisation et la hiérarchisation sexuelle de l'organisation du travail. Le premier relève d'une approche transversale, traitant les disparités sexuelles sur certains grands indicateurs comme des variables explicables de la structuration et de l'évolution de grands agrégats, qu'il s'agisse du marché du travail ou de certains de ses segments. L'autre suppose une **approche longitudinale**, qui permet d'appréhender les destins individuels, en rendant compte des processus amenant un individu à une situation donnée. Ces deux logiques explicatives doivent être mobilisées de façon imbriquée.

Un travail sur les inégalités de genre dans l'audiovisuel suppose également de tenir compte de deux dimensions, à analyser de concert : une dimension sectorielle et une dimension professionnelle. La prise en compte de la dimension sectorielle se fonde sur l'hypothèse d'un effet discriminant des *secteurs d'activité* sur le marché de l'emploi. Mais ces secteurs configurent également des *espaces professionnels* au sein desquels des pratiques sociales et professionnelles particulières influent sur les conditions d'emploi (le prix du travail, la durée des contrats, etc.) et les conditions de mobilité professionnelle.

Concernant la dimension sectorielle, relevons que, étant plus ou moins ouverts aux nouveaux professionnels, assurant des conditions inégales de stabilité aux employeurs qui sont eux-

mêmes soumis à une forte incertitude consubstantielle au marché du travail intermittent, chaque secteur assure aux salariés des chances de survie très différentes. La participation des différentes branches à l'offre d'emploi artistique est loin d'être identique. Surtout, bien qu'appartenant au même grand secteur, des entreprises de télévision, cinéma, post-synchro, studio d'enregistrement, industries techniques...etc ont peu en commun. Les grosses entreprises de radio et de télévision dont le fonctionnement pourrait être apparenté à des marchés primaires coexistent avec de petites unités qui n'existent que le temps d'un projet (les petites sociétés de production) ou dont la vulnérabilité est directement liée à l'attache à un artiste (les sociétés d'édition phonographique) ou au positionnement au sein d'un "marché biface"¹ où le financement publicitaire et la sanction de l'audience sont déterminants et peuvent fragiliser fortement le fonctionnement des entreprises dont le socle financier est moins solide (Sonnac, 2006).

Les branches se trouvent ainsi au cœur de la structuration des espaces professionnels sur lesquels se dessinent en partie les carrières des salariés intermittents, car elles offrent, avant tout, des opportunités professionnelles hétérogènes. Au sein des secteurs artistiques, anticipées ou saisies, ces opportunités sont discernables à travers des fonctionnements spécifiques dictés par des règles et pratiques sociales et professionnelles particulières, par l'adhésion à des valeurs professionnelles véhiculées par des genres artistiques spécifiques....².

La dimension professionnelle s'articule autour de très nombreuses situations de discrimination entre différentes catégories de salariés (les hommes et les femmes, les jeunes inexpérimentés et les autres...) autour desquelles se définissent des fonctionnements spécifiques et contrastés du marché du travail. Ces fonctionnements peuvent cloisonner ou traverser les branches en configurant des espaces professionnels plus ou moins protecteurs en termes de conditions de

¹ Dans la mesure où beaucoup de médias proposent à la fois un support publicitaire à des annonceurs et un contenu journalistique à des lecteurs, auditeurs ou autres téléspectateurs qu'il faut également séduire, on peut considérer qu'ils s'inscrivent sur un marché biface.

² Se mêlent ainsi deux définitions. La première est la définition traditionnelle du segment donnée par certaines écoles d'économistes à commencer par Clark Kerr qui, en parlant de « balkanisation du marché du travail » (Kerr, 1954), identifie l'existence des mondes différents régissant les actes et les mouvements d'acteurs qui se rencontreraient peu voire pas du tout et étant structurés essentiellement par les entreprises. La seconde est celle proposée par Anselm Strauss pour l'analyse des groupes professionnels vus comme « agrégations de segments poursuivant des objectifs divers plus ou moins subtilement maintenus sous une appellation commune » (Strauss, 1991).

travail, survie professionnelle, réussite de carrière pour les différentes catégories de salariés. L'univers du spectacle a cette particularité de réunir, lorsque l'on définit une branche, trois logiques de structuration : une logique organisationnelle, une logique de production culturelle et une logique artistique. Sur la trame de ce type de structuration de l'emploi, les formes de discrimination traditionnelles y revêtent aussi des formes particulières. Le jeune âge n'est pas forcément synonyme de manque d'expérience comme sur le marché du travail classique, talent et précocité se substituant souvent aux acquis professionnels obtenus par ancienneté³. De même, la hiérarchie des positions professionnelles attribuées aux hommes et aux femmes ne se fonde pas exclusivement ni même majoritairement sur la répartition verticale du travail mais repose également sur une discrimination par genre et esthétiques artistiques (Menger, 1997 ; Ravet, 2003 ; Coulangeon, Ravet, 2003 ; Rannou, Roharik, 2006).

Comme domaine de production et de diffusion artistique et culturel, l'audiovisuel est également un espace dans lequel cohabitent des groupes professionnels à forte identité (artistes, ouvriers, techniciens, cadres, journalistes...), eux-mêmes composés de métiers dont le degré de féminisation, de spécialisation, et le statut d'emploi diffèrent largement. La reconnaissance professionnelle qui en découle, associée à une présence plus importante de salariés permanents, diffère sensiblement d'un segment du marché à un autre.

En effet, dans nos précédents rapports, nous avons montré qu'analysée dans son ensemble à partir des indicateurs d'évaluation de la discrimination d'une part (en termes d'accès à l'emploi, de capacité à se maintenir sur le marché, de salaire, de rémunération du travail), de la ségrégation d'autre part (en termes de possibilité d'accès aux emplois les mieux rémunérés ou de statut élevé), la situation des femmes n'était pas si différente de celle des hommes ou plutôt que les résultats étaient contrastés. Dès que sont mises en œuvre des analyses plus fines des *patterns* de carrières, les disparités de situations entre femmes et hommes apparaissent plus clairement. Non que les femmes occupent massivement les segments d'activités ou les positions professionnelles les plus défavorisées mais parce qu'elles sont toujours plus nombreuses au sein des niches les plus défavorables.

³ Le suivi des différentes cohortes de danseurs a pu mettre en évidence, par exemple, une faible prime à l'expérience et à l'ancienneté sur le volume d'activité et sur les salaires (Rannou et Roharik, 2006).

Or la difficulté consiste à identifier ces niches. L'emploi usuel d'indicateurs socio-économiques fondés sur des mesures de tendance centrale (moyennes, autres mesures de distribution), ne permet pas de les spécifier car le propre de ces mesures globales est d'araser les différences. Ainsi, une même moyenne peut correspondre à deux situations très dissemblables : soit un groupe très homogène pour lequel la variable mesurée prend quasiment la même valeur partout, soit, à l'opposé, une population scindée en deux pôles, l'un où les valeurs de la variable sont très basses, l'autre aux valeurs très élevées. Cet exemple simple peut être généralisé à l'échelle de populations plus étendues pour lesquelles la polarisation ne se réduit pas qu'à deux segments, mais concerne trois, quatre, voire plusieurs sous-ensembles, dont la différenciation est plus subtile et plus complexe. Mais que les inégalités de genre soient discrètes ou sujettes à des logiques de spécialisation ou de déroulement de carrière débouchant sur leur « invisibilisation » ne signifie pas qu'elles n'existent pas. Il faut, pour les mesurer et les expliquer, trouver un mode d'organisation et de synthèse de l'information propre à autoriser la combinaison du nombre le plus important possible de variables pour espérer atteindre ces zones d'émergence d'inégalités, voire de discriminations. C'est d'ailleurs pour répondre à ce besoin des sociologues qu'ont été développées des modélisations spécifiques telles que l'analyse des classes latentes, les régressions logistiques (de tradition plutôt anglo-saxonne), l'analyse des correspondances multiples, etc., et c'est la mobilisation de ces modélisations qui nous a permis de mieux cerner ces espaces d'émergence des inégalités de genre, zones dans lesquelles les femmes vont se retrouver non pas seules mais sur-représentées.

Dans ce rapport, et après un premier tableau de bord statistique des inégalités de genre dans l'audiovisuel (**Chapitre 1**), trois types d'approches complémentaires ont été développées visant toutes à cerner les carrières féminines dans l'essentiel de leurs dimensions : la dimension sectorielle tout d'abord (**Chapitre 2**), la dimension catégorielle ensuite (**Chapitre 3**) avant de nous intéresser à leur capacité à se situer dans les réseaux d'échange entre l'offre et la demande d'emploi, notamment lorsqu'elles se situent au sommet de la hiérarchie des positions professionnelles, traditionnellement dominé par les hommes, celle de réalisateur(trice) (**Chapitre 4**). Le monde de l'audiovisuel est aussi largement composé de journalistes, permanents et non permanents, et nous nous pencherons, enfin, sur ce groupe professionnel, à partir de l'exploitation des données de la carte de presse (**Chapitre 5**).

Faisant varier le statut d'emploi (permanent vs non permanent) dans une gamme de métiers plus larges, nous explorons enfin comment les inégalités de genre s'expriment dans une grande entreprise audiovisuelle française, à partir d'une première étude de cas fondée sur des données de France Télévisions (**Chapitre 6**).

Synthèse Chapitre 1

Le marché du travail artistique se caractérise par un double paradoxe : sur un marché en croissance, les situations individuelles se dégradent tout en préservant des espaces de protection inattendus, comme en témoigne par exemple la situation des artistes femmes dans l'audiovisuel.

En effet, sur la période 1986 – 2009 toutes les principaux indicateurs du marché du travail (effectifs de salariés, masses salariales, volumes d'emploi) croissent mais à un rythme inégal : alors que volume d'emploi et masse salariale triplent sur la période, les effectifs de salariés, eux, quadruplent, et le nombre de contrats conclus explose pendant que leur durée s'amenuise considérablement. Ces croissances différenciées entraînent une érosion des conditions d'emploi des salariés. Par ailleurs, tous les secteurs d'activité ne connaissent pas les mêmes évolutions : si le volume d'emploi dans sa globalité augmente régulièrement, cette croissance est surtout portée davantage par le secteur du spectacle. Toutes les catégories de salariés ne connaissent pas non plus les mêmes évolutions professionnelles et les femmes occupent, résultat assez attendu, une position différente de celle des hommes sur le marché du travail. Elles sont moins nombreuses (environ 40 %), même si leur part augmente légèrement, et souvent plus pénalisées que leurs homologues masculins, notamment en termes de stabilité sur le marché du travail.

Néanmoins, ce contexte de déséquilibre du marché du travail permet aussi la formation de certaines zones au sein desquelles des catégories habituellement défavorisées trouvent des conditions de réussite améliorées. C'est le cas, par exemple des artistes femmes menant carrière dans l'audiovisuel : sur la période 1986 - 2009, si le volume d'emploi net offert aux artistes femmes reste inférieur à celui des artistes hommes, entre le début et la fin de cette période, celui des femmes gagne 5 % alors que celui des hommes perd 6 %. La « masse salariale » suit la même tendance : si le montant global attribué aux artistes hommes reste supérieur à celui versé aux artistes femmes, en termes de croissance, la « masse salariale » attribuée aux artistes hommes progresse de 9 % entre 1986 et 2009, tandis que celle des femmes augmente continûment, et croît de 50 % sur la même période. Enfin, pour ce qui est du nombre de contrats attribués aux artistes femmes de l'audiovisuel la croissance est nettement supérieure à celle observée pour les artistes hommes : elles cumulent sur la période observée une croissance de 284 % alors que les hommes se limitent à une croissance de 217 % de leur nombre de contrats.

Ces premières mesures sur des descripteurs classiques du marché du travail montrent que le secteur de l'audiovisuel ménage une place croissante aux femmes. Cela ne présage cependant en rien de la capacité des femmes à mener des carrières longues, continues, ou à atteindre un volume individuel d'emploi annuel moyen ou un revenu annuel d'activité élevé, ou aussi élevé que ceux des hommes. Il est donc nécessaire, pour comprendre la dynamique des inégalités de genre dans l'audiovisuel, de compléter la description de ces indicateurs agrégés

« statiques », par une perspective en termes de « parcours » : l'analyse des carrières, qui constitue l'objet des trois chapitres suivants, permet de décrire les mécanismes qui leur donnent, *in fine*, leur forme.

Pour mener à bien ces analyses de parcours, nous avons choisi de travailler sur une cohorte particulière, la « cohorte 2000 », autrement dit l'ensemble de tous les individus présents dans nos bases de données en 2000 et ayant déclaré au cours de la période d'observation (2000-2011) au moins un contrat dans l'audiovisuel. Pour certains traitements nous avons réduit cette cohorte au segment des « entrants en 2000 » composé des individus ayant obtenu leur premier contrat en 2000 et ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel entre 2000 et 2011.

Chapitre 1. Tableau de bord statistique sur le marché du travail intermittent

Ce chapitre est structuré en deux étapes. Nous proposons dans un premier temps un inventaire des bases de données disponibles, documentons leur contenu et envisageons les possibilités d'appariement avec d'autres bases de données. Ce recensement permet aussi de fournir un certain nombre de statistiques de cadrage : tableaux concernant les effectifs observés, distribution selon le sexe des principaux indicateurs relatifs à l'activité professionnelle, etc.

La deuxième étape consiste en une première analyse descriptive des inégalités de genre dans l'univers audiovisuel fondée sur une articulation entre une approche transversale et une approche longitudinale, condition pour une étude fine des carrières féminines et masculines des différentes catégories professionnelles du secteur audiovisuel.

1. Les Sources de données disponibles

1.1. Les sources envisagées

On peut distinguer trois types de sources : les données issues de la statistique nationale publique, les sources administratives et les sources professionnelles.

Les données issues de la statistique nationale publique. Trois principales enquêtes produites par INSEE ont été examinées :

Le Recensement de la population

L'enquête Emploi

L'enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP).

Les grandes enquêtes exhaustives du recensement menées tous les 5 à 9 ans avant 1999 ont été remplacées depuis 2004 par des enquêtes annuelles sur un échantillon de 14 % des personnes vivant en France. Conséquence directe pour notre étude : les effectifs concernés sont très faibles. La méthodologie du recueil des informations induit aussi une difficulté d'appréhension de tout ce qui n'est pas activité permanente, l'intermittence en particulier.

Les constats autour de l'autre enquête pilier, l'Enquête sur l'emploi en France, rejoignent ceux formulés sur le recensement. A partir de 2003 l'enquête Emploi dite « en continu » se substitue à l'enquête annuelle. Dans l'enquête en continu, le taux de sondage est d'environ 1/380e (pour un trimestre donné, un logement de l'échantillon représenterait 380 logements de la population totale si tous pouvaient être enquêtés). Environ 67 000 logements répondent chaque trimestre à l'enquête (toutes les personnes de 15 ans ou plus sont interrogées). L'échantillon est renouvelé par sixième chaque trimestre. Comme pour le recensement, la conséquence directe de ce type de méthodologie est la faiblesse des effectifs et l'impossibilité de suivre les carrières individuelles. L'enquête sur l'emploi pouvait toutefois présenter un intérêt pour ses enquêtes complémentaires, notamment celles sur la perception du travail dans le privé (2004), le temps de travail (2001) et les carrières et la mobilité (1989). Un examen approfondi des variables contenues dans les catalogues des données montre l'impossibilité

d'une délimitation sectorielle et professionnelle précise des secteurs artistiques et de leurs métiers.

La série des enquêtes sur la formation et la qualification professionnelle des français (FQP) constitue une source majeure pour l'étude du rapport entre la formation initiale ou continue des individus, le statut d'occupation et la position professionnelle qu'ils ont atteinte et le salaire qu'ils obtiennent. Elles permettent notamment d'étudier l'évolution du rendement des diplômes et de l'efficacité du système éducatif, de comprendre comment ont évolué l'influence des composantes "culturelles" et "socio-économiques" de l'origine sociale sur la réussite scolaire puis professionnelle. Elle permet aussi d'estimer l'impact de la formation continue sur les carrières professionnelles, en termes de mobilité ou de rémunération. L'échantillon cible comprend environ 40 000 logements, tirés dans l'échantillon-maître de l'Insee. Sont interrogées l'ensemble des personnes de 18 à 65 ans du ménage. Une fois de plus, les enquêtes reliées à l'enquête FQP et ses modules complémentaires ne permettent pas d'appréhender de façon fine et précise les activités exercées en dehors du cadre classique de l'activité permanente et ne permettent pas, même sur une courte période, un suivi des carrières professionnelles des individus.

1.2. Les sources administratives

Nous nous sommes dirigés vers les sources administratives dont le champ en matière d'emploi était la plus large et permettait d'appréhender non seulement les activités permanentes par rapport aux activités intermittentes, mais aussi les activités propres aux champs du spectacle⁴ et les autres activités que peuvent exercer, parallèlement à leur métier de base, les artistes et techniciens du spectacle: Pôle Emploi, Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), etc.

Pôle Emploi réunit deux sources de données principales : le fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi constitué anciennement par l'ANPE et le fichier national des allocataires (FNA) alimenté par l'UNEDIC.

4 Par « spectacle », nous entendons ici l'ensemble du spectacle vivant et du spectacle enregistré.

Le fichier historique des demandeurs d'emploi (FH) est composé de plusieurs tables. La table principale contient des informations sur le demandeur d'emploi (année de naissance, genre, nationalité, niveau d'éducation, de qualification, situation familiale, nombre d'enfants, handicap, département de résidence) et sur la demande d'emploi (date et motif d'inscription, date et motif d'annulation, catégorie administrative d'enregistrement selon le type de contrat recherché, type de métier recherché, perception du RMI). Parmi les tables satellites, on trouve des tables d'historisation permettant de disposer d'information rétrospective sur certaines variables du fichier principal (catégories de la demande d'emploi, les anciens types de métier recherché, perception passée du RMI, situation passée vis-à-vis du handicap).

Le FNA est une base historique qui retrace la carrière de tous les individus inscrits comme demandeurs d'emploi et de tous les bénéficiaires d'une allocation versée ou d'une aide accordée par l'Assurance chômage et Pôle emploi depuis 1993. L'ensemble des périodes d'indemnisation est conservé pour chaque allocataire ou bénéficiaire d'une aide. Ce jeu de données permet d'effectuer des analyses longitudinales par le suivi de cohortes d'individus, d'établir des statistiques descriptives, des prévisions et de réaliser des simulations dans le cadre d'études d'impact liées à des changements réglementaires ou opérationnels. Le FNA est alimenté chaque mois à partir des applicatifs opérationnels de Pôle-emploi.

Les DADS couvrent l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, des services domestiques (postes 97-98 de la NAF rév.2) et des activités extra-territoriales (poste 99 de la NAF rév.2). A partir de 1993, les DADS font l'objet d'une exploitation renouvelée dont la principale particularité est une couverture exhaustive des salariés. A partir de 2006 les DADS-U (U pour « Unifiées ») introduisent une norme 4DS V01X07 pour la collecte des données dont le principal apport est un complément de la PCS concernant les professions du spectacle. Elles présentent deux défauts principaux touchant à l'exhaustivité et à la localisation du lieu de travail.

- certaines déclarations peuvent ne pas avoir été réceptionnées (défaut très limité puisqu'il représente pour l'année 2000, 0,08% des établissements, 0,30% de l'effectif au 31/12 et 0,29% de la « masse salariale ».)

- certaines entreprises déclarent sur un seul établissement les salariés travaillant en réalité dans d'autres établissements (déclarations groupées). L'exploitation actuelle ne permet pas de diffuser des données redressées de ce défaut de localisation, lequel concerne environ 5000 entreprises.

La Dares, l'Insee et l'ANPE (Pôle emploi depuis le 1er janvier 2009) ont décidé en 2007 d'engager des démarches auprès de la Cnil pour appairer, à titre expérimental, le fichier historique des demandes d'emploi de l'ANPE (FH) et le panel des déclarations annuelles de données sociales de l'Insee (DADS) sur la période courant du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2004. Le fichier issu de cet appariement s'appelle le FH-DADS. L'accès à ce fichier reste limité. Les chercheurs extérieurs à l'Insee et à la Dares peuvent en disposer uniquement dans la salle prévue à cet effet à la Dares. Les chercheurs doivent donc se déplacer à la Dares et se conformer aux règles de travail du ministère (accès, horaires, etc.). Aucun des fichiers déposés sur les espaces sécurisés ne peut être rapatrié sur d'autres postes de travail, afin de prévenir toute possibilité de ré-appariement ex-post avec l'une ou l'autre des tables de passage en vue de lever l'anonymat.

1.3. Les sources professionnelles

Par sources professionnelles, nous entendons les données produites à fins de gestion par les principaux organismes professionnels du secteur, i.e., dans notre cas, Audiens, la Caisse des Congés Spectacles, l'Afdas et la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP). Peuvent être également envisagés comme sources possibles les fichiers « personnel » des grandes entreprises de radio et télévision⁵.

Les fichiers d'Audiens sont alimentés par les déclarations DADS envoyées par les entreprises sous deux formats :

⁵ A ce stade de l'étude, on renvoie au rapport publié par l'Afdas, qui propose tout un ensemble de résultats sur les inégalités de genre dans le secteur de la presse, en mobilisant une démarche « coupe transversale et statique comparative »: « Les journalistes encartés en 2011. Etude statistique des données fournies par la CCIJP », juin 2012.

- déclaration papier (souvent les petites entreprises): déclaration a minima: le NIR, date d'entrée et de sortie de l'établissement, salaire, statut (artiste, cadre, non cadre, intermittent, permanent etc.)
- déclaration électronique (depuis l'introduction en 2006 des DADS U, liée au logiciel de paie des entreprises, souvent grosses): informations plus détaillées: l'entrée avec motif / sortie avec motif, l'intitulé de métier tel qu'il apparaît sur la fiche de paie (souvent non-réglementaire), date d'entrée et de sortie, temps travaillé (mal renseigné), temps partiel, pourcentage de temps partiel, sexe / âge / domicile / temps partiel avec le taux de temps partiel / région implantation de l'entreprise). Les entreprises du secteur audiovisuel qui envoient ces DADSU sont identifiées selon le code NAF sur les positions: 9001, 9009, 9004Z. Les entreprises remplissant les DADSU représentent 70% de la « masse salariale » du secteur. Conséquence directe de l'existence de ces deux types de format de déclaration : un individu peut avoir travaillé une même année pour des entreprises qui remplissent des formulaires papier et d'autres qui remplissent les DADSU en ligne. L'information le concernant est alors parcellaire.

Les données collectées par Audiens abondent son système de gestion (SI gestion). L'unité d'enregistrement des fichiers est l'entreprise qui déclare ses salariés. Les individus sont ensuite récupérés dans un autre système de fichiers (SI carrière = Système d'Information carrière) où on peut disposer du suivi complet de leur carrière. Pour les entreprises, on peut remonter jusqu'à 1996. C'est ce système qui nous intéresse en particulier. Pour les carrières des individus on peut remonter jusqu'à l'origine, année par année (exemple: si une personne est restée 10 ans dans la même entreprise le fichier présente 10 lignes pour chaque année passée dans une entreprise donnée). Le SI carrière est "nettoyé" régulièrement. Dans les fichiers "SI carrière" sont exclus les personnes ayant pris leur retraite avant 1999.

La CCIJP recueille des fichiers de données brutes à partir de 2000. Pour compléter cette série avec des données antérieures à 2000, nous devons nous adresser directement à la CCIJP et voir sur place les dossiers de demandes (sur papier) archivés. La durée de l'étude ne permet pas cette opération. La principale valeur-ajoutée des données de la CCIJP est la possibilité de suivre les journalistes et de mieux identifier les pigistes. Dans les données Audiens, il est impossible d'isoler les journalistes et les pigistes, fondus dans le statut de cadre.

L'Afdas dispose de trois types de bases de données : entreprises, salariés cotisants, et salariés bénéficiaires. Les données concernant les salariés bénéficiaires sont nettement meilleures que celles concernant les salariés cotisants. A travers ces bases de données, les individus sont suivis par un numéro de matricule. Les bases sont assez pauvres. La CSP n'est, par exemple, renseignée que depuis la dernière collecte qui date de mars – avril 2011. La principale variable reste l'intitulé de formation. On y retrouve toute de même des variables telles : sexe, âge et région géographique.

Les Congés Spectacles, en tant qu'association d'employeurs, a en charge la gestion des droits aux congés annuels des artistes et intermittents techno-artistiques⁶ du spectacle. Chaque contrat de travail intermittent donne lieu en principe au versement d'une cotisation auprès de la Caisse qui reverse chaque année aux salariés concernés, à leur demande, une indemnité dont le montant brut est à hauteur de 1/10 du salaire perçu au cours de l'année. Les fichiers de la Caisse des Congés Spectacles (CCS) répertorient ainsi tous les contrats déclarés de manière conjointe (par les employeurs et par les salariés bénéficiaires) avec un certain nombre de caractéristiques (pour les contrats: durée en nombre de jours, montant du cachet, le secteur d'activité ; caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des salariés intermittents ; le secteur d'activité et la localisation géographique des employeurs, etc.) qui permettent le suivi annuel détaillé et sur longue période de l'activité intermittente. Concernant l'activité intermittente les données de la Caisse des congés spectacles représentent la source la plus complète qui permet aussi un suivi longitudinal sur une longue période (plus de 20ans).

Pour résumer, l'intérêt des sources statistiques nationales publiques repose sur le caractère très large de la population qu'elles couvrent. Néanmoins, leurs limites sont corrélées à leur qualité : pour être larges elles ne sont pas pour autant exhaustives, car elles utilisent toutes des taux de sondage qui rendent problématiques les analyses fines par métier. L'intérêt des sources administratives repose sur leur caractère interprofessionnel permettant d'inscrire les parcours menés au sein du monde de l'audiovisuel dans des cheminements professionnels très

6 Par intermittents technico-artistiques, nous entendons l'ensemble des cadres et des techniciens des spectacles. Par commodité d'écriture, nous considérerons les expressions « intermittents techniques » et « intermittents technico-artistiques » comme synonymes. Lorsqu'il y a lieu, nous précisons la qualité de cadre ou de technicien des professionnels considérés.

composites (multi et poly activité), mais leur limite réside dans le repérage des professionnels de l'audiovisuel qui y est délicat et requiert l'appariement avec des données professionnelles. L'intérêt des sources professionnelles repose sur la précision des données dans leur champ de compétence: mais leurs limites s'avèrent pour certaines, être leur champ, défini par les critères d'éligibilité aux caisses (Caisse des congés spectacles: les intermittents, Afdas: les intermittents éligibles, etc.) et la précision hétérogène de leurs intitulés professionnels (Audiens ne présente, par exemple, que 5 catégories professionnelles).

1.4. Les fichiers personnels des grandes entreprises de radio et de télévision

L'une des ambitions de cette étude était la comparaison des populations permanentes et non-permanentes sous le rapport des inégalités de genre. Cette étude de cas vise à fournir quelques jalons dans ce sens, les difficultés relatives à la mise à disposition d'Audiens ayant entravé ce volet du travail. Un seul groupe a bien voulu mettre à disposition, tardivement dans le calendrier de cette étude ses données ressources humaines. Comme ceux de la Caisse des congés spectacles, ces fichiers nous ont été communiqués anonymés. Ils en comportent aucune donnée salariale et couvrent une période très restreinte: 2011-2013. Les fichiers associés aux permanents et ceux concernant les personnels non permanents ont été donnés séparément et ne fournissent pas une information homogène, du fait de la séparation des services chargés tant de la paie que du suivi des carrières des permanents d'une part et des non permanents d'autre part. Ces données se prêtent mal à une analyse statistique et sociologie fine mais elles permettent de produire quelques résultats de cadrage utiles.

De manière générale, l'hétérogénéité des périodes couvertes limite considérablement la portée comparative de l'utilisation conjointe des données provenant de toutes ces sources.

Tableau 1. Types de sources de données et période couverte

Source	Période couverte des données disponibles pour la recherche
<i>Les données issues de la statistique nationale publique</i>	
Recensement de la population	1999; 2004 ...
Enquête Emploi et ses enquêtes complémentaires	2006-2008
Formation Qualification Professionnelle	1962 – 2002 (annuelle)
<i>Les sources administratives</i>	
Pôle Emploi	1993 à 2011
DADS	1993 à 2011
CNAV	1987, 1995 - 2010
<i>Les sources professionnelles</i>	
Audiens	1999 - 2011
Caisse des congés spectacle	1986 - 2011
Afdas	2000 - 2011
CCIJP	2000 - 2011
Fichiers ressources humaines de grands groupes de radio et télévision	
Une seule entreprise a bien voulu collaborer	2011-2013

Autre problème majeur : la délimitation sectorielle et professionnelle et l'harmonisation des nomenclatures utilisées, comme le synthétisent les tableaux suivants.

Tableau 2. Les nomenclatures sectorielles dans les différentes sources

NAF PCS	NACE PCS	NAF EE	DADS	CCS (recodée CESPRA)
Activités de radio	Activités de radio et de télévision	Edition et diffusion de programmes radio	Activités de radio	Société de programmes Production audiovisuelle
Production de films pour la télévision Production de programmes de télévision Diffusion de programmes de télévision		Production de films et de programmes pour la télévision Édition de chaînes généralistes Édition de chaînes thématiques	Production de films pour la télévision Production de programmes de télévision Diffusion de programmes de télévision	
Production de films pour le cinéma Distribution de films cinématographiques Projection de films cinématographiques	Production de films Distribution de films Projection de films cinématographiques	Production de films pour le cinéma Distribution de films cinématographiques Projection de films cinématographiques	Production de films pour le cinéma Distribution de films pour la cinématographie Projection de films cinématographiques	Production cinéma Distribution cinéma Exploitation cinéma
Prestations techniques pour le cinéma et la télévision		Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision	Prestations techniques pour le cinéma et la télévision	Industries techniques
Agences de presse	Agences de presse	Activités des agences de presse	Agences de presse	
Production de films institutionnels et publicitaires	Publicité	Production de films institutionnels et publicitaires	Production de films institutionnels et publicitaires	Production audiovisuelle
Edition et distribution vidéo		Édition et distribution vidéo	Édition et distribution vidéo	
		Enregistrement sonore et édition musicale		Edition phonographique et audiovisuelle

Tableau 3. Nomenclatures professionnelles dans les différentes sources

		AUDIENS	PCS élargie	ROME	DADS (à recoder CESPR A. id CCS)	CCS (recodé CESPRA)	CCIIP
Artistes	Artistes	oui	Artistes de la musique et du chant Artistes dramatiques Artistes de la danse, du cirque...	Artiste de la musique et du chant Artiste dramatique Artiste de la danse Artiste du cirque et du music hall		Artistes lyriques Chanteurs de variétés Artistes chorégraphiques Musiciens Chefs d'orchestre Comédiens Artistes de complément Autres fonctions artistiques	
				Présentateur-animateur		animateurs présentateurs	
Cadres	Permanents	Oui mais					
	Intermittents	oui	Cadres : presse, édition, audiovisuel, spectacles Cadres artistiques des spectacles Cadres techniques des spectacles Ou Cadres artistiques et technico-artistiques	Professionnel de la mise en scène de la réalisation Professionnel du son Professionnel de l'image Professionnel de l'éclairage Professionnel du décor et des accessoires Professionnel des costumes et de l'habillage		Producteur salarié Directeur de production Réalisateur Assistant-réalisateur cadre Régisseur général Directeur de la photographie Cadreur Chef décorateur Créateur de costume Ingénieur du son Chef monteur Ingénieur de la vision Autre cadre Chef d'équipe ouvrière Chef coiffeur-perruquier	
Techniciens	Permanents	Oui mais		Professionnel de la coiffure et du maquillage Professionnel du montage de l'image et du son Professionnel de la production du spectacle			
	Intermittents	oui	Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration (indépendants et salariés) Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (indépendants ou salariés) Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels			Assistant de production Assistant de réalisation Assistant OPV Assistant OPS Assistant monteur Assistant au décor ou au costume Accessoiriste Habilleur Coiffeur-maquilleur Technicien vidéo Régisseur non cadre Eclairagiste Autre technicien Travailleur du plateau Travailleur du décor Autre position ouvrière	
				Créateur de supports de communication visuelle			
Journalistes	Permanents	Pas de distinction	Journalistes, secrétaires de rédaction	Journalistes			Plusieurs positions de journalistes permanents
	Pigistes						Pigistes

2. Propositions méthodologiques et premiers résultats synthétiques

Dans ce rapport, pour des raisons de disponibilités des données, nous travaillerons sur trois des sources citées : la base de données de la Caisse des congés spectacles, les fichiers du CCIJP et ceux d'un grand groupe Audiovisuel (FTV). Afin d'harmoniser au mieux les approches sur les intermittents à travers les données Caisse des congés spectacles et sur les journalistes à travers ceux de la CCIJP, nous nous pencherons essentiellement sur ce que nous appellerons « la cohorte 2000 ». Nous allons ainsi nous proposer de suivre, depuis leur entrée sur le marché du travail intermittent et jusqu'en 2011, l'ensemble des salariés présents, pour la première fois en 2000 au sein des deux sources. Nous essaierons ainsi de marier analyse du marché du travail et analyse des carrières en tenant compte des phénomènes de ségrégation et de discrimination sexuelles qu'y s'y trament.

Mais avant d'entamer ces analyses, un rappel préalable s'impose et nous allons décrire, dans la suite de ce chapitre, le contexte dans lequel se déroulent les carrières des artistes interprètes et intermittents technico-artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel. Il résulte d'une analyse des données annuelles et des appariements longitudinaux des fichiers de la Caisse des congés spectacles sur une période allant de 1986 à 2009.

Tableau 4. Nomenclature de branches Caisse des congés spectacles

<p>1 = cinéma et audiovisuel 11 = cinéma 12 = production audiovisuelle 13 = télévision publique 14 = radios télévision privées 15 = industries techniques 16 = studios d'enregistrements sonores 17 = édition musicale et sonore 18 = publicité 199 = autres structures de l'audiovisuel</p> <p>2 = spectacle vivant 21 = activités culturelles et théâtrales 22 = concert et lyrique 23 = spectacle chorégraphique 24 = variété 25 = cabarets, café théâtre 26 = cirque 27 = prestation de service 28 = divers spectacles 29 = animation socioculturelle 210 = animation loisirs</p> <p>3 = autre</p>	<p>Nomenclature étude CPNEF - AV</p> <p>1 = cinéma et audiovisuel 11 = cinéma 12 = production audiovisuelle 13 = télévision publique 14 = radios télévision privées 15 = industries techniques 16 + 17 + 18 + 199 = autres structures de l'audiovisuel</p> <p>2 = spectacle vivant 3 = autre</p>
--	---

Pour ce qui concerne les activités professionnelles nous travaillerons sur deux niveaux de nomenclatures. La première, que nous intitulerons « catégories professionnelles », distinguera les activités artistiques des activités techniques ou technico-artistiques et, au sein de ces dernières, les positions de cadres, techniciens et ouvriers. Mais chacune de ces catégories est constituée d'une myriade de métiers pour la plupart non interchangeables. Les carrières seront à étudier également à travers ce prisme « métiers » selon la « nomenclature métiers » suivante.

Tableau 5. Nomenclature professionnelle

Artistes		Techniciens	
1a	animateur présentateur	3a	assistant de production
1b	artistes lyriques	3b	assistante de réalisation non cadre
1c	chanteur de variétés	3c	assistant opérateur de prise de vue
1d	artistes chorégraphiques	3d	assistant opérateur de prise de son
1e	musiciens	3e	assistant monteur
1f	chefs d'orchestre	3g	assistant au décor ou au costume
1g	comédiens	3h	accessoiriste
1h	artistes de complément	3i	habilleur
1o	autres fonctions artistiques	3j	coiffeur-maquilleur
Cadres		3l	technicien de vidéo
2a	producteur salarié	3m	régisseur non cadre
2b	directeur de production	3n	éclairagiste
2e	réalisateur	3o	autre profession technicien
2f	assistant-réalisateur cadre	Ouvriers	
2g	régisseur général	4a	travailleur du plateau
2h	directeur de la photographie	4b	travailleur du décor
2i	cadreur	4o	autre fonction ouvrière
2j	chef décorateur	Autre	
2k	créateur de costume		
2l	ingénieur du son		
2m	chef monteur		
2n	ingénieur de la vision		
2o	autre cadre		
2p	chef d'équipe ouvrière		
2q	chef coiffeur perruquier		

Nous proposons dans un premier temps de tirer un maximum d'information sur l'évolution du marché du travail dans les secteurs de l'audiovisuel à partir de l'ensemble des quatre sources analysées décrites précédemment. Par la suite, nous travaillerons essentiellement sur ce que nous appellerons « la cohorte 2000 » sur les données de la Caisse des Congés Spectacles, et celles de la CCIJP. Nous suivons depuis leur entrée sur le marché du travail intermittent et jusqu'en 2010 l'ensemble des salariés présents, pour la première fois en 2000 dans les données de la Caisse des congés spectacles. Le choix de cette « cohorte » permet notamment une comparaison avec les personnes inscrites dans les fichiers de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels qui couvrent une période allant de 2000 à 2012.

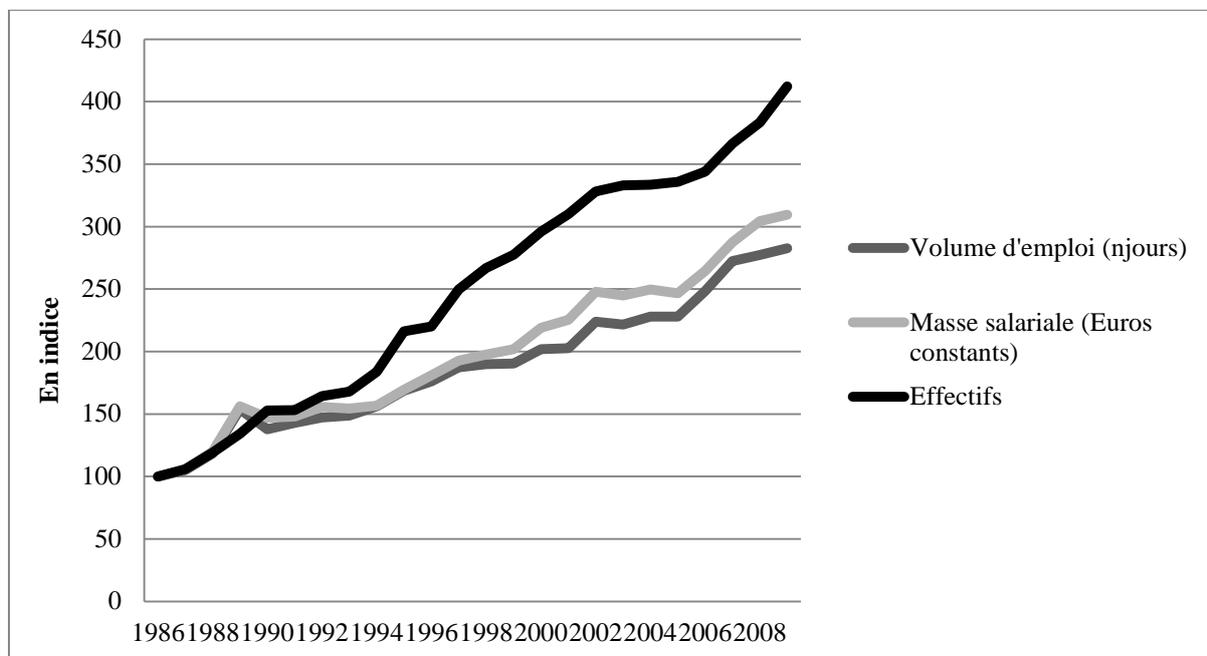
Nous essaierons ainsi de marier analyse du marché du travail et analyse des carrières en tenant compte tant des phénomènes de ségrégation et de discrimination sexuelles qu'y s'y trament.

Ce chapitre rappelle le contexte dans lequel se déroulent les carrières des artistes interprètes et intermittents technico-artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel. Il résulte d'une analyse des données annuelles et des appariements longitudinaux des fichiers de la Caisse des congés spectacles sur une période allant de 1986 à 2009.

2.1. Un marché du travail intermittent ouvert et en expansion

Toutes les courbes représentant l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail intermittent sur longue période sont ascendantes : les effectifs sont de plus en plus importants, le volume d'emploi et la « masse salariale » aussi: le nombre total d'intermittents intervenant sur le marché est 4 fois plus grand en fin de période, l'offre de d'emploi et la « masse salariale » ont approximativement triplé leurs volumes respectifs.

Graphique 1. Évolution des principaux indicateurs du marché du travail intermittent (indice 1986 = base 100)

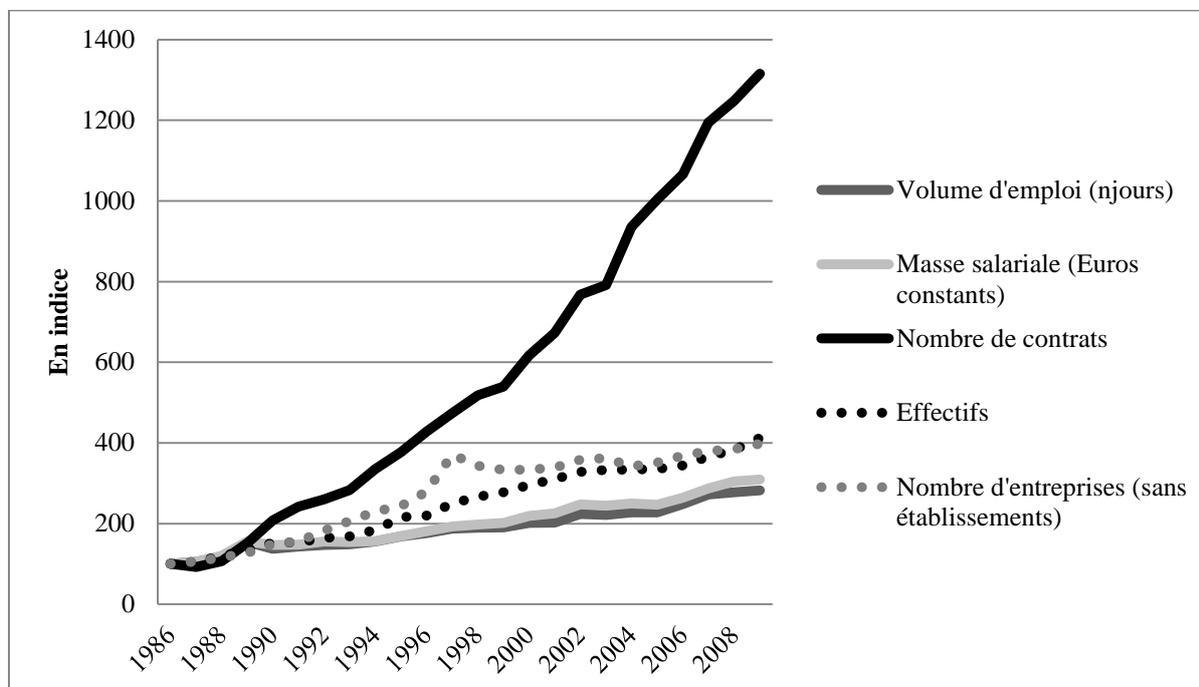


Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

2.2. Une croissance déséquilibrée

Cette hausse affichée par les principaux indicateurs du marché du travail doit être analysée finement car les rythmes de croissance des différents agrégats sont inégaux. Ceci se confirme lorsque l'on ajoute de nouveaux indicateurs. Sur la période observée par exemple, toujours en indice et en prenant comme référence la situation de 1986, le nombre de contrats est multiplié par 13, hausse plus de quatre fois supérieure au niveau de croissance des autres indicateurs.

Graphique 2. Évolution des principaux indicateurs du marché du travail intermittent (indice 1986 = base 100)



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Par ailleurs, les effectifs connaissent une croissance plus forte que l'offre d'emploi et la masse salariale⁷, ce qui laisse supposer qu'un nombre de plus en plus important d'individus se partagent un marché dont l'expansion reste limitée. Les prémisses d'une fragilisation des

⁷ Nous utiliserons de façon impropre l'expression «masse salariale» en la mettant systématiquement entre guillemets pour qualifier l'ensemble des revenus versés déclarés à la Caisse, sans tenir compte des cotisations versées par les employeurs aux différentes caisses sociales qui entrent pleinement dans ce qu'il est convenu d'identifier traditionnellement comme « masse salariale ». Cette expression nous permet d'éviter de longues périphrases pour distinguer les revenus individuels et les revenus globaux versés.

situations individuelles sont ainsi posées, soulevant la question de la répartition des inégalités au sein de ce type de marché, des facteurs déterminants et de leur évolution.

2.3. Spectacle enregistré et spectacle vivant : des évolutions différenciées

Le Graphique 1, rappelons-nous, montrait une trajectoire ascendante pour l'ensemble des trois courbes d'évolution des indicateurs de mesure de l'emploi avec néanmoins, un certain ralentissement pour celles de l'évolution de la « masse salariale » et de l'offre d'emploi : le ralentissement est encore plus net pour la dernière. Imputable en partie aux effets de la crise économique actuelle, il est entièrement dû à une stagnation de l'offre d'emploi dans l'audiovisuel.

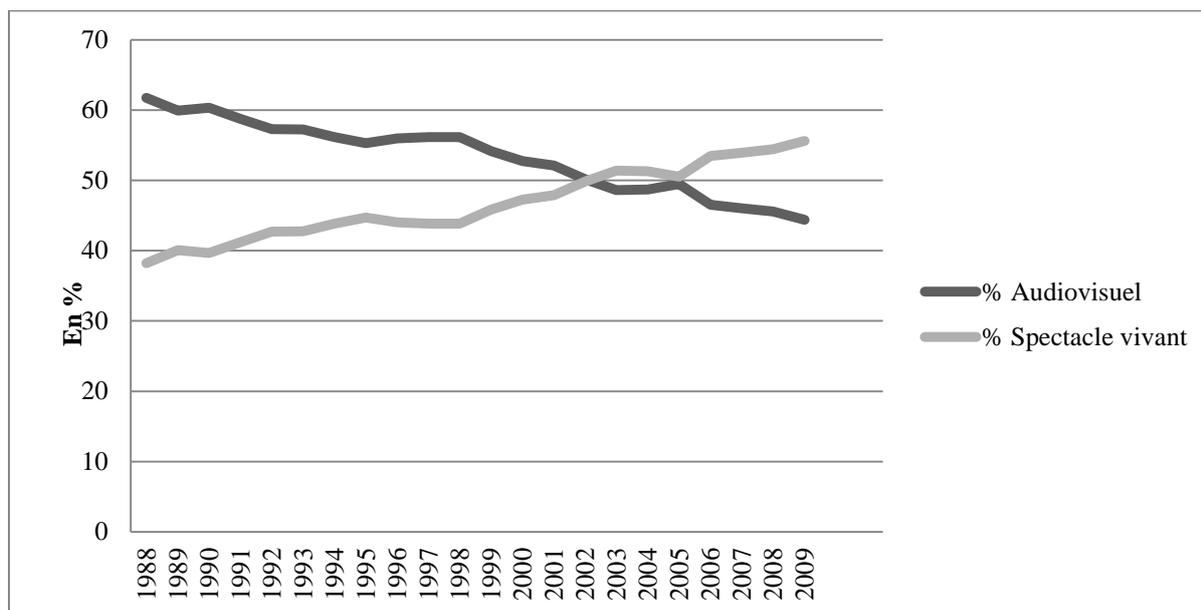
Graphique 3. Évolution du volume d'emploi par branche d'activité (audiovisuel / spectacle vivant)



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

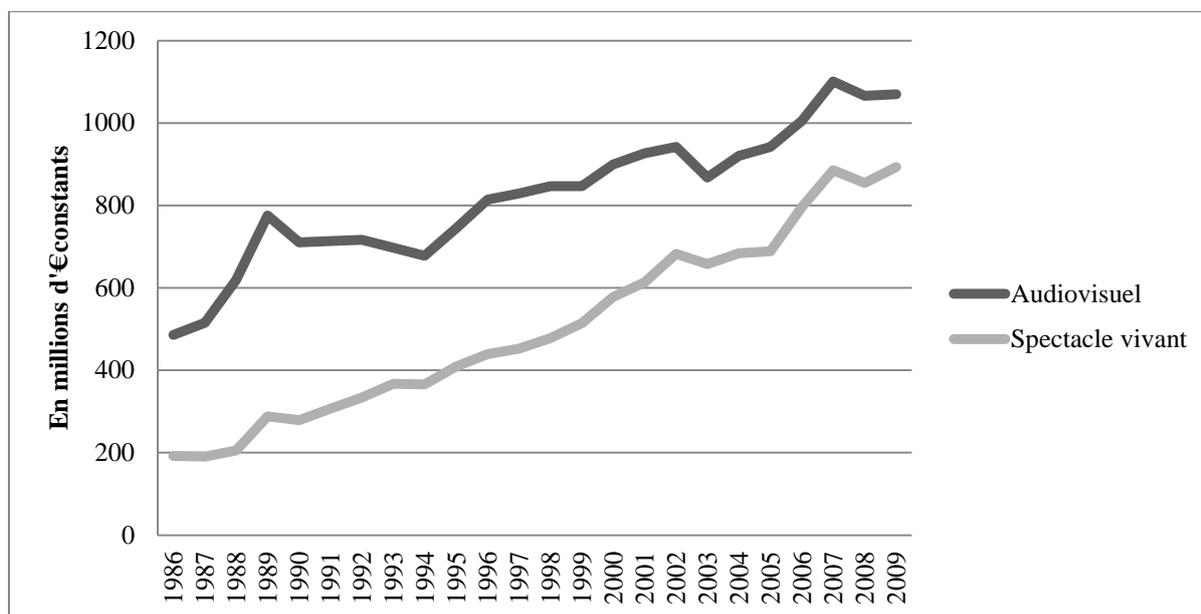
Si la part du spectacle enregistré dans le volume d'emploi baisse constamment depuis la fin des années 90, jusqu'à une inversion, à partir de 2002, des poids respectifs de ces secteurs en matière d'emploi, la « masse salariale » mobilisée par le secteur du spectacle enregistré reste supérieure sur l'ensemble de la période observée.

Graphique 4. Évolution de la part des deux principaux secteurs dans le volume d'emploi



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Graphique 5. Graphique. Évolution de la « masse salariale » globale par branche



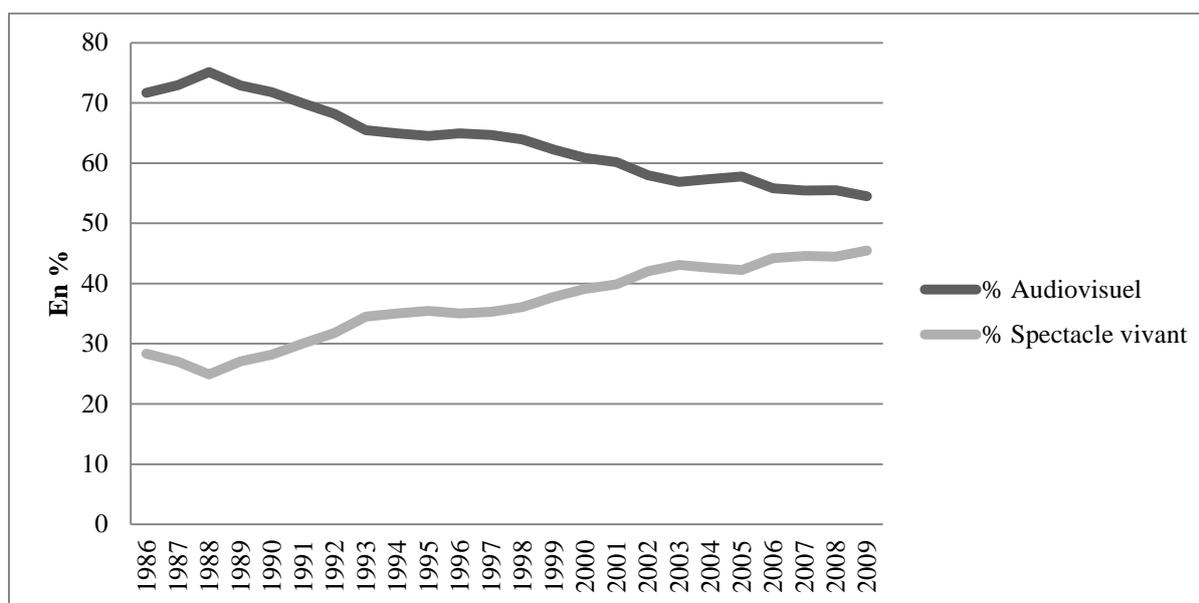
Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

La baisse de la part du volume d'emploi offert par le spectacle enregistré est nette : sur un marché en expansion, le poids de l'univers audiovisuel dans le volume d'emploi offert perd 12 % par rapport au spectacle vivant entre le début et la fin de la période observée. Mais sa

part dans la « masse salariale » connaît elle aussi un déclin : l'écart entre les courbes représentant l'audiovisuel et le spectacle vivant en ce qui concerne l'évolution de la « masse salariale » se resserre et les deux évolutions montrent des turbulences similaires en fin de période.

Sur cet indicateur également les chiffres sont éloquentes : la part de l'audiovisuel baisse progressivement dans la « masse salariale » passant de 72 % en 1986 à 54 % en 2009, alors que le spectacle vivant connaît, lui, un rythme de croissance tel qu'il représente, en 2009, 46% de la « masse salariale » contre 28 % en 1986. L'écart de 44 % en début de période est réduit ainsi à seulement 12 % en fin de période.

Graphique 6. Évolution de la part des deux principaux secteurs dans la « masse salariale »



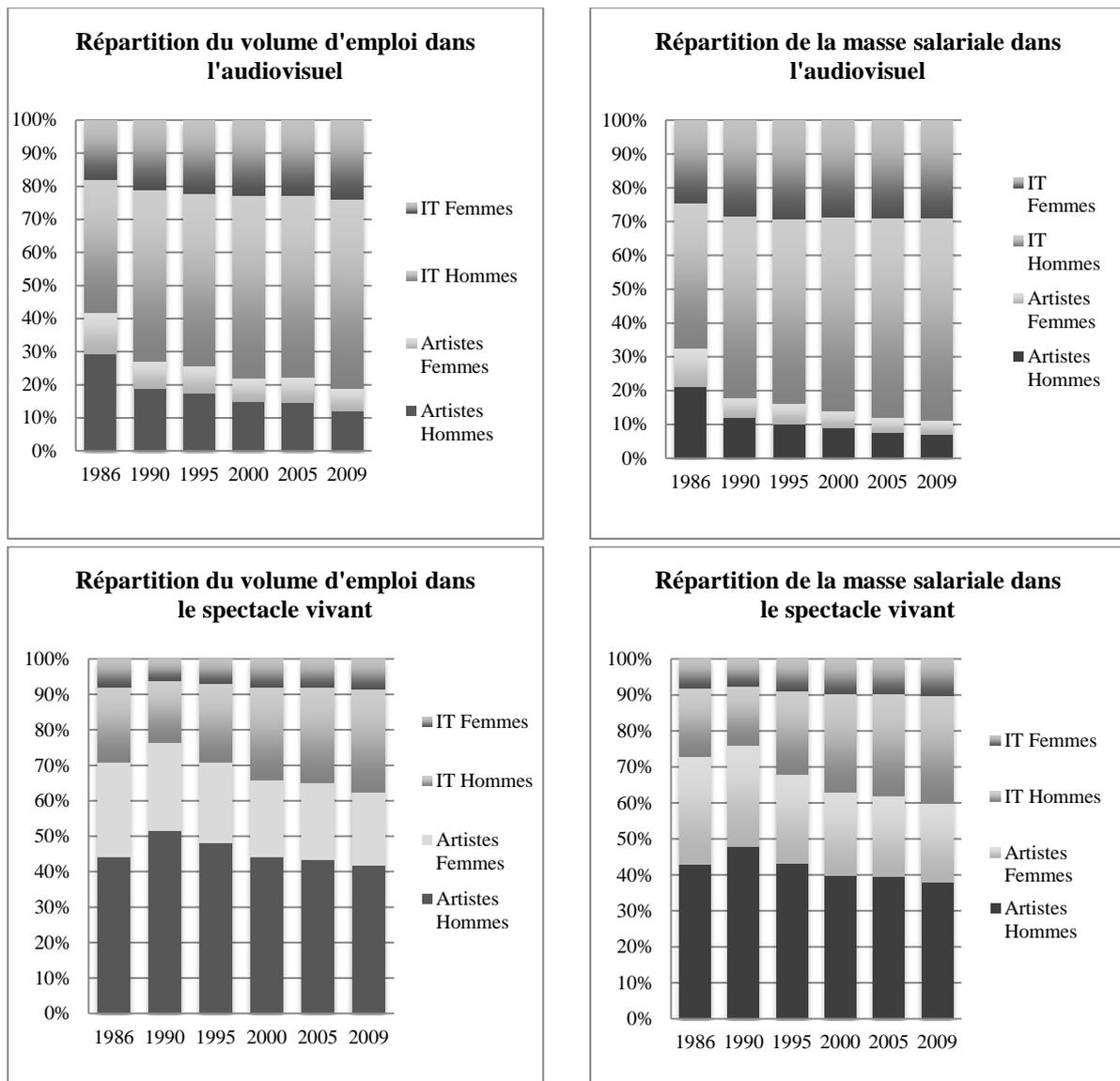
Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

2.4. Artistes et intermittents technico-artistiques dans l'audiovisuel et le spectacle vivant

Hommes et femmes, grandes catégories professionnelles (artistes et intermittents techniques) ne dépendent pas, dans les mêmes proportions des deux grands secteurs du spectacle que constituent le spectacle enregistré d'une part, et le spectacle vivant d'autre part. L'analyse

montre une attache dominante des artistes au spectacle vivant (en 2009, 60 % du volume d'emploi et 62 % de la « masse salariale »), alors que les intermittents techniques sont plus dépendants de l'audiovisuel (89 % du volume d'emploi en 2009 et 81 % de la « masse salariale »). Cette dépendance différenciée reste une constante durant la période 1986 - 2009 même si le poids des artistes dans l'audiovisuel, respectivement celui des intermittents technico-artistiques dans le spectacle vivant croissent progressivement.

Graphique 7. Répartition du volume d'emploi et de la « masse salariale » par sexe et par catégorie professionnelle



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

En revanche, la proportion des femmes au sein de chaque grande catégorie professionnelle mesurée pour chacun des deux gros secteurs du marché intermittent reste pratiquement la même durant toute la période observée. Pour l'audiovisuel, les femmes représentent, en 2009, 38% environ des effectifs d'artistes, et 32% environ des effectifs d'intermittents technico-artistiques (contre, respectivement 36% et 27% pour le spectacle vivant). Ceci signifie que, sur un marché largement bouleversé, la proportion n'a varié que très légèrement durant les 24 années d'observation sur les données de la Caisse des congés spectacles. La concurrence accrue sur le marché n'a donc pas favorisé une accentuation de la discrimination sexiste dans les recrutements de nouveaux professionnels.

Tableau 6. Répartition par branche d'activité, catégorie professionnelle et sexe

Branche	Catégorie professionnelle	Hommes / femmes	1986	1990	1995	2000	2005	2009
Audiovisuel	Artistes	H	9 424	8 504	11 197	14 502	14 171	17 578
Audiovisuel	Artistes	F	5 228	4 535	6 130	8 099	8 476	10 693
Audiovisuel	Intermittents techniques	H	8 365	15 128	20 566	27 397	29 799	34 420
Audiovisuel	Intermittents techniques	F	4 187	7 781	10 087	13 118	13 956	16 176
Spectacle vivant	Artistes	H	2 113	12 976	22 333	33 634	38 122	46 972
Spectacle vivant	Artistes	F	1 428	7 126	11 929	18 153	21 517	26 927
Spectacle vivant	Intermittents techniques	H	2 063	5 494	10 711	16 739	20 645	26 357
Spectacle vivant	Intermittents techniques	F	1 131	2 227	3 861	6 247	7 448	9 640

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

2.5. Hommes et femmes sur un marché en évolution

Pour mieux analyser la situation des hommes et des femmes sur ce marché, il convient d'étudier l'évolution des principaux indicateurs économiques du marché du travail intermittent (volume d'emploi en nombre de jours, « masse salariale » en euros constants 2009 et nombre de contrats) par sexe sous deux formes, en volumes absolus et en indice, en prenant comme référence l'année 1986 par rapport à laquelle sont mesurées les variations annuelles en termes de croissance ou décroissance. Si les premières renseignent notamment sur l'évolution des indicateurs mesurés, les dernières renseignent d'avantage sur l'évolution des variations et permettent de voir, par exemple, que derrière une première impression de constance des inégalités on peut observer des rythmes différenciés qui, à terme, théoriquement, pourraient

conduire à une inversion des situations hommes/femmes. Nous nous sommes également focalisés sur les évolutions observées dans l'audiovisuel, rapportées pour comparaison, aux mêmes évolutions dans le spectacle vivant.

Le premier constat saillant est relatif à la position systématiquement inférieure des indicateurs de l'activité féminine. Que ce soit en termes de volume d'emploi, de « masse salariale » ou de nombre de contrats, les femmes restent pénalisées. Plus encore, les courbes ont tendance à s'éloigner en fin de période, signe d'accentuation de ces inégalités. Ce résultat renforce les hypothèses classiques de la ségrégation sexuelle et de la segmentation du marché du travail. Le marché intermittent que ce soit dans l'audiovisuel ou dans le spectacle vivant ne ferait donc pas exception.

L'analyse en indices met néanmoins en lumière un autre phénomène : contrairement aux courbes des niveaux, celles en indice semblent parfois s'approcher (le volume d'emploi des intermittents technico-artistiques dans le spectacle vivant par exemple), voire s'inverser (les courbes relatives à l'emploi des artistes femmes dans l'audiovisuel), montrant des rythmes d'évolution plus soutenues pour les femmes que pour les hommes. En effet, sur la période 1986 - 2009, si le volume d'emploi net offert aux artistes femmes reste inférieur à celui des artistes hommes, entre le début et la fin de cette période, celui des femmes gagne 5% alors que celui des hommes perd 6 %.

La « masse salariale » suit la même tendance. Le volume attribué aux artistes hommes reste supérieur à celui versé aux artistes femmes durant toute la période observée. Néanmoins, en termes de croissance, la « masse salariale » attribuée aux artistes hommes progresse de 9% entre 1986 et 2009, après avoir connu une croissance de 20 % en 2005, tandis que celle des femmes augmente continûment, et croît de 50% entre 1986 et 2009.

Enfin, pour ce qui est du nombre de contrats attribuées aux artistes femmes de l'audiovisuel la croissance est nettement supérieure sur toute la période à celle observée pour les artistes hommes. En fin de période, les artistes femmes cumulent une croissance de 284 %, les hommes se limitent à une croissance de 217 % de leur nombre de contrats.

Tableau 7. Évolution en indice du volume d'emploi par branche, catégorie professionnelle et sexe

Branche	Catégorie professionnelle	Hommes / femmes	1986	1990	1995	2000	2005	2009
Audiovisuel	Artistes	H	100	104	97	102	89	94
Audiovisuel	Artistes	F	100	97	105	103	97	105
Audiovisuel	Intermittents techniques	H	100	229	255	319	341	400
Audiovisuel	Intermittents techniques	F	100	211	238	278	292	338
Spectacle vivant	Artistes	H	100	483	593	743	907	1 153
Spectacle vivant	Artistes	F	100	408	493	620	740	953
Spectacle vivant	Intermittents techniques	H	100	374	717	1 146	1 475	2 056
Spectacle vivant	Intermittents techniques	F	100	401	635	958	1 166	1 617

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 8. Évolution en indice de la « masse salariale » en euros constants 2009

Branche	Catégorie professionnelle	Hommes / femmes	1986	1990	1995	2000	2005	2009
Audiovisuel	Artistes	H	100	113	110	114	120	109
Audiovisuel	Artistes	F	100	114	119	125	144	150
Audiovisuel	Intermittents techniques	H	100	227	240	308	329	381
Audiovisuel	Intermittents techniques	F	100	204	228	281	302	352
Spectacle vivant	Artistes	H	100	564	785	1 053	1 249	1 494
Spectacle vivant	Artistes	F	100	449	611	850	1 017	1 211
Spectacle vivant	Intermittents techniques	H	100	398	749	1 296	1 622	2 177
Spectacle vivant	Intermittents techniques	F	100	368	621	1 042	1 268	1 671

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 9. Évolution en indice du nombre de contrats

Branche	Catégorie professionnelle	Hommes / femmes	1986	1990	1995	2000	2005	2009
Audiovisuel	Artistes	H	100	177	201	242	268	317
Audiovisuel	Artistes	F	100	170	222	283	318	384
Audiovisuel	Intermittents techniques	H	100	336	593	774	1 008	1 213
Audiovisuel	Intermittents techniques	F	100	270	480	638	836	1 000
Spectacle vivant	Artistes	H	100	825	1 895	3 981	7 625	9 904
Spectacle vivant	Artistes	F	100	674	1 479	3 058	5 988	7 946
Spectacle vivant	Intermittents techniques	H	100	690	1 864	3 823	7 333	11 250
Spectacle vivant	Intermittents techniques	F	100	549	1 282	2 535	4 528	6 683

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Pour expliquer la protection accordée à certaines des catégories de personnels sur le marché du travail, les théories économiques et sociologiques préconisent des hypothèses liées à l'effet de l'expérience et donc de l'ancienneté ; d'autres privilégient les effets des mécanismes de précarisation (accumulation de flexibilité, instabilité sectorielle etc.) qui toucheraient certains marchés et pas d'autres (Auer et Gazier, 2006).

Plus l'expérience professionnelle s'allonge, mieux elle protège des évictions du marché du travail, car le coût d'une séparation s'accroît à la fois pour le salarié et pour l'employeur au fur et à mesure que l'ancienneté s'allonge (Marc, 2008 ; Gautié 2009). Indicateur indirect de l'ancienneté, l'âge des salariés au sein de l'audiovisuel ne se différencie pas de façon nette selon la catégorie professionnelle et le sexe. Les femmes, elles, apparaissent systématiquement plus jeunes que leurs homologues hommes. Pour les femmes artistes, l'âge moyen, en 2009, est de 38 ans alors que celui des artistes hommes est de 41 ans. L'âge médian est, lui, légèrement plus faible : 39 ans pour les artistes hommes et 36 pour les artistes femmes.

Tableau 10. Évolution de l'âge des hommes et des femmes

		Age moyen						
Branche	Catégorie professionnelle	Hommes / femmes	1986	1990	1995	2000	2005	2009
Audiovisuel	Artistes	H	38	38	38	39	41	41
Audiovisuel	Artistes	F	35	35	36	36	37	38
Audiovisuel	Intermittents techniques	H	36	34	35	36	38	38
Audiovisuel	Intermittents techniques	F	35	33	35	35	36	37
Spectacle vivant	Artistes	H	34	37	37	38	40	41
Spectacle vivant	Artistes	F	32	34	35	35	37	37
Spectacle vivant	Intermittents techniques	H	31	33	34	35	37	38
Spectacle vivant	Intermittents techniques	F	31	33	35	36	37	37
		Age médian						
Branche	Catégorie professionnelle	Hommes / femmes	1986	1990	1995	2000	2005	2009
Audiovisuel	Artistes	H	36	35	36	37	39	39
Audiovisuel	Artistes	F	31	32	33	34	35	36
Audiovisuel	Intermittents techniques	H	34	32	34	35	36	37
Audiovisuel	Intermittents techniques	F	33	31	33	34	35	36
Spectacle vivant	Artistes	H	31	34	35	37	39	40
Spectacle vivant	Artistes	F	29	31	33	34	35	36
Spectacle vivant	Intermittents techniques	H	29	31	33	34	36	37
Spectacle vivant	Intermittents techniques	F	29	31	33	34	36	36

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Pour résumer, à l'aune des principaux indicateurs économiques, les femmes semblent connaître une certaine stabilité de leur situation professionnelle au sein du secteur de l'audiovisuel, sur fond de recul du poids de ce secteur au bénéfice du spectacle vivant. Certes, elles pèsent moins que leurs homologues hommes dans l'économie du système intermittent, mais elles arrivent à préserver un certain niveau de leur activité alors que, selon de nombreuses études sur le genre, elles seraient les premières à subir de plein fouet le choc des turbulences économiques menant à la « secondarisation » (i.e. précarisation) de certains segments du marché, synonyme d'instabilité et de précarité.

2.6. Mouvements de main d'œuvre ou l'épreuve du *turn-over*

La littérature tant économique que sociologique associe souvent précarité et flexibilité. En revanche, pour l'analyse du marché intermittent, la dissociation de ces deux termes s'impose car la flexibilité de l'emploi est inscrite comme consubstantielle à son fonctionnement et elle n'a pas toujours été synonyme de précarité. Néanmoins, il est important de considérer que l'évolution de la structure de l'offre d'emploi est, de fait et par nature, un facteur de réduction ou d'accentuation de l'incertitude et de la précarité des situations sur le marché. Par structure de l'offre d'emploi, nous entendons ici la durée des contrats. Nous considérerons que la flexibilité est d'autant plus grande que les contrats sont de courte durée, la réduction de cette durée constituant un facteur de fragilisation des situations individuelles sur le marché et donc un facteur de précarisation de celles-ci. Or non seulement, comme nous venons de le montrer, les candidats à l'accès à l'emploi sont de plus en plus nombreux, et donc en situation de concurrence interindividuelle renforcée, mais encore l'offre d'emploi est de plus en plus morcelée en contrats de très courte durée dans tous les secteurs. A l'exception des contrats des intermittents techniques dans l'audiovisuel, les contrats de toutes les autres catégories de salariés intermittent sont d'une durée inférieure à une semaine⁸.

La structure d'emploi des hommes et des femmes est différemment impactée par cette baisse de la durée des contrats. En effet, en tant qu'intermittentes techniques, dans l'audiovisuel

8 Pour analyser cette diminution, plusieurs registres d'interprétation sont nécessaires sans qu'il soit possible de dire aujourd'hui quelle est la part que l'on doit attribuer à chacun d'eux dans le mouvement général de réduction de la durée des contrats. Certains (Roigt et Klein, 2002) évoqueront l'intérêt commun qu'auraient employeurs et artistes salariés à décomposer, sur un même projet, le temps d'emploi en plusieurs contrats de courte durée. Mais cette hypothèse supposerait que cette pratique se serait accentuée, ce qui demeure à prouver, d'autant que la règle de calcul n'a pas changé. Elle se trouverait, par ailleurs, contredite par le fait que l'offre d'emploi des intermittents techniques subit la même fragmentation alors qu'ils dépendent d'une règle de calcul des droits différente. Il convient d'évoquer également la généralisation de pratiques de sous-déclaration, voire de non-déclaration, des périodes de répétition qu'évoquent les artistes dans toutes les enquêtes réalisées (Rannou et Roharik, 2006). S'ajoute à ces raisons une évolution de l'économie de la production de spectacle avec des pressions plus fortes sur les budgets de production qui pèsent sur les possibilités d'emploi artistique. La redistribution entre les différents secteurs d'activité, notamment la baisse de la part du cinéma et la montée de nouveaux secteurs tels que les entreprises de variétés, renforce très certainement ce mouvement. Enfin, on ne peut négliger l'effet de la mise en place des mesures d'accompagnement visant à lutter contre le travail au noir, à partir de 1992 notamment, qui ont fait sortir du champ du non visible des projets à petits budgets et de courte durée. A ceci est venue s'ajouter, depuis 2002, la création du GUSO, guichet unique, dont l'objet est de favoriser les déclarations de travail qui se déroule hors des secteurs dont il constitue l'activité principale parmi lesquels on compte les employeurs dits « occasionnels » auxquels correspond une certaine structure de l'offre de spectacle et donc de l'emploi. Il s'agit essentiellement de projets à petits budgets et de courte durée, employant peu d'artistes.

comme dans le spectacle vivant, la durée moyenne des contrats des femmes a dépassé systématiquement celle des hommes et ceci sur l'ensemble de la période observée. En tant qu'artistes de l'audiovisuel, elles obtiennent des contrats dont la durée moyenne atteint celle des hommes sur toute la période (alors que dans le spectacle vivant elles voient décliner durablement cet indicateur). Travailler dans l'audiovisuel procure donc une certaine protection aux femmes.

Tableau 11. Évolution de la durée moyenne des contrats (en nombre de jours)

Branche	Catégorie professionnelle	Durée	1986	1990	1995	2000	2005	2009
Audiovisuel	Artistes	H	9	5	4	4	3	3
Audiovisuel	Artistes	F	10	5	5	3	3	3
Audiovisuel	Intermittents techniques	H	20	13	8	8	7	6
Audiovisuel	Intermittents techniques	F	23	18	11	10	8	8
Spectacle vivant	Artistes	H	23	13	7	4	3	3
Spectacle vivant	Artistes	F	28	17	9	6	3	3
Spectacle vivant	Intermittents techniques	H	21	11	8	6	4	4
Spectacle vivant	Intermittents techniques	F	22	16	11	8	6	5

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Lorsqu'à la flexibilité s'ajoute la précarité et donc, en principe, la vulnérabilité des individus, on peut être tenté de faire l'hypothèse que s'accroît le turn-over, la croissance des effectifs pouvant résulter d'une forte ouverture du marché qui attire de nombreux professionnels mais se montre incapable de les retenir en leur assurant durablement une capacité d'accès à l'emploi. Comme sur tout marché, le solde d'actifs à un moment T est constitué de l'addition du stock de professionnels présents à T-1 et encore présents à T et de nouveaux professionnels absents à T-1. Sur le marché de l'intermittence, la question de la mesure du stock et de la définition des nouveaux professionnels se trouve compliquée par la succession permanente de périodes d'emploi et de non-emploi que connaît chaque intermittent. Il existe donc plusieurs moyens de définir et mesurer les mouvements d'entrée et de sortie sur le marché. Ici, nous utiliserons, comme unité temporelle d'analyse et de mesure, l'année civile et nous regarderons donc les mouvements des individus d'une année civile à une autre. Nous opterons ensuite pour une définition restrictive de l'entrée puisque nous la retiendrons comme première apparition sur le marché. Seront alors considérés comme « entrants » au titre d'une année T donnée, les artistes et intermittents techniques qui apparaissent, pour la première fois, dans les

fichiers de la Caisse des congés spectacles cette année-là. Il ne s'agit donc plus là d'une définition annuelle de l'entrée où l'artiste « entrant » pourrait être défini comme celui qui n'était pas présent l'année T-1, sans préjuger de sa présence ou non au cours des années précédentes. Nous privilégions ici, l'appréhension de la première insertion professionnelle au sein du marché de l'intermittence.

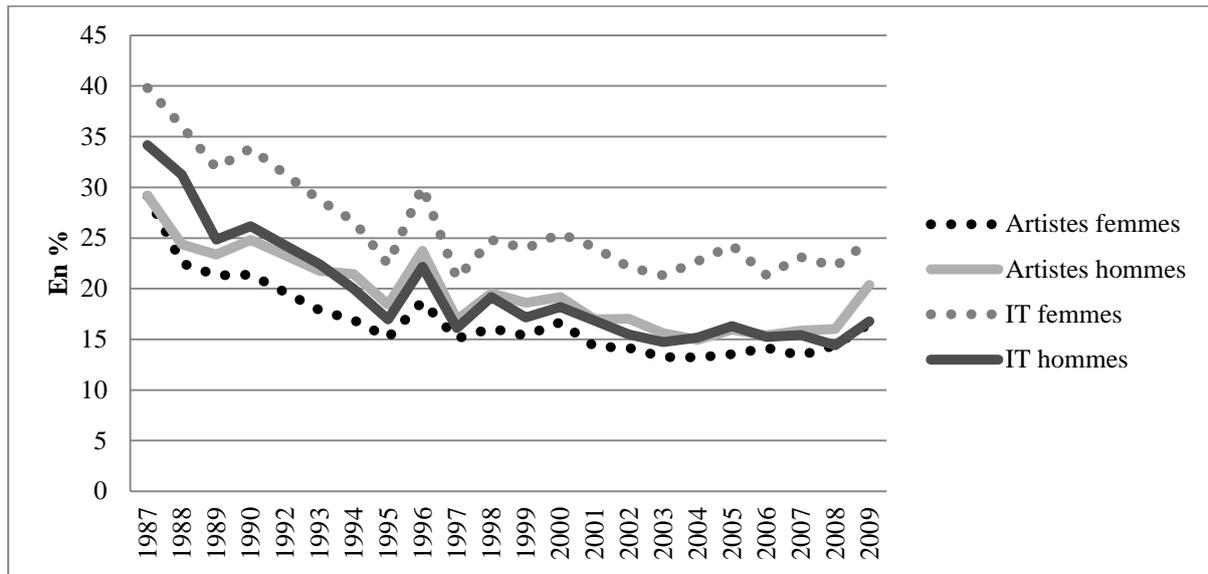
Comme pour l'entrée, il existe plusieurs définitions de la sortie. Nous choisirons la définition restrictive de la sortie, celle que nous pouvons considérer comme définitive. Nous identifierons comme sortants, les artistes et intermittents techniques qui ne réapparaissent plus sur le marché. Comme pour les entrants, ne sont donc pas comptabilisés, dans la population des « sortants », les artistes et personnels technico-artistiques qui disparaissent une année et réapparaissent une ou plusieurs années plus tard. Cette définition restrictive nous a contraints à limiter la population que nous observons, afin d'éviter de comptabiliser, au sein des sortants, des professionnels qui sont absents en 2008 et/ou en 2009, mais sont susceptibles de revenir plus tard.

L'évolution du turn-over nous apporte la meilleure preuve de la stabilisation de la main d'œuvre, observée ici au sein des deux grands secteurs, mais qui a été par ailleurs mise en évidence par d'autres travaux (Rannou, Marchika, Roharik, 2007). Moins d'entrants, moins de sortants se traduisent par un turn-over nettement orienté à la baisse. Ce constat vaut pour toutes les catégories professionnelles, les indices tendant d'ailleurs à s'uniformiser en fin de période. Sur ce marché du travail flexible, la précarisation des situations d'emploi ne s'est pas traduite, loin de là, par une volatilité accrue de la main d'œuvre.

Comment peut-on expliquer cette situation peu attendue ? De façon générale, des recherches précédentes ont montré que l'artiste, notamment, associait à ses activités artistiques, celles qui fondent son identité professionnelle, d'autres activités de nature plus assurantielle, l'enseignement, les activités hors plateau ou encore toute autre activité extérieure au spectacle (Menger, 1997 ; Coulangéon, 2004), les revenus tirés de ces activités lui permettant de compenser l'accroissement du risque au sein de l'activité artistique. On peut sans doute également évoquer la généralisation des difficultés sur le marché du travail, la flexibilité qui s'impose, notamment lors de l'insertion professionnelle, comme autant d'éléments qui

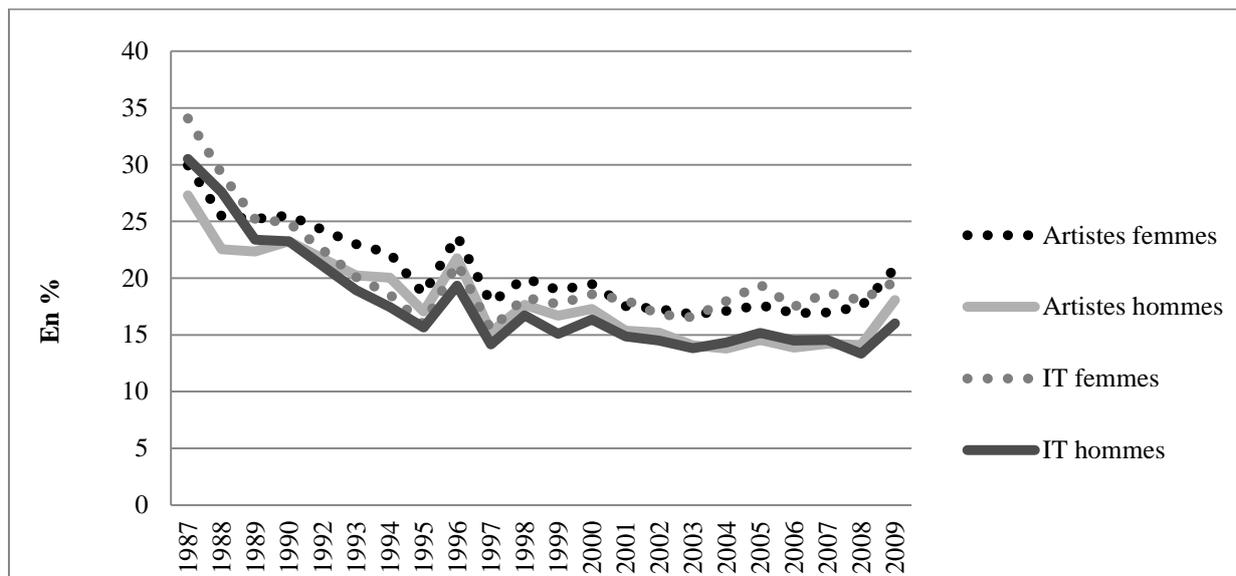
auraient accru le seuil de tolérance à l'incertitude et à la précarité surtout lorsque celle-ci est réputée être compensée par un système de couverture chômage spécifique. Enfin, il convient de ne pas oublier également cette autre forme de tolérance associée à la vie d'artiste : vivre sa passion et son art étant censé justifier, au nom de gains symboliques importants, des sacrifices matériels.

Graphique 8. Évolution du turn-over dans l'audiovisuel



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Graphique 9. Évolution du turn-over dans le spectacle vivant



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Dans un contexte général de turn-over à la baisse, on peut cependant noter des variations internes à chaque secteur liées à sa structuration par corps professionnels et sexe. Ainsi, dans l'audiovisuel, c'est la population des artistes femmes qui connaît le turn-over le plus faible. Leur stabilité associée à des indicateurs d'emploi plutôt favorables semble configurer un segment plus protecteur pour les femmes. A l'opposé, ce sont les intermittents techniques femmes qui y présentent les taux de turn-over les plus importants. Si toutes ces courbes d'indicateurs professionnels vont dans le même sens, on ne saurait pourtant pas gommer le fait qu'elles ne se situent pas au même niveau. Si le turn-over décrit la dynamique des flux qui alimentent le marché et que le marché évacue, une autre mesure de la stabilité pourrait apporter un éclairage différent en révélant l'horizon professionnel que peut espérer un individu une fois entré sur le marché.

2.7. Des espérances de vie professionnelle hétérogènes

La construction des courbes de survie est un moyen de décrire l'évolution d'une population repérée par des dates d'entrée ou de naissance et par des dates de sorties ou de mort⁹. A partir de ce type d'information on peut calculer la distribution des durées de vie. Une première notion s'impose : celle de censure, élément fondamental dans le développement des techniques d'analyse de survie (Mayer et Tuma, 1990). Ce type d'analyse prend en compte non pas les dates réelles des événements considérés, mais l'intervalle de temps qui sépare les deux événements. La notion de censure est invoquée lorsqu'il nous est impossible d'identifier le moment où un événement se produit : l'événement attendu peut très bien se produire en dehors de la période d'étude pour certains sujets (ou même ne jamais se produire) et de la même façon, la période d'observation peut très bien ne pas être la même pour tous les individus observés.

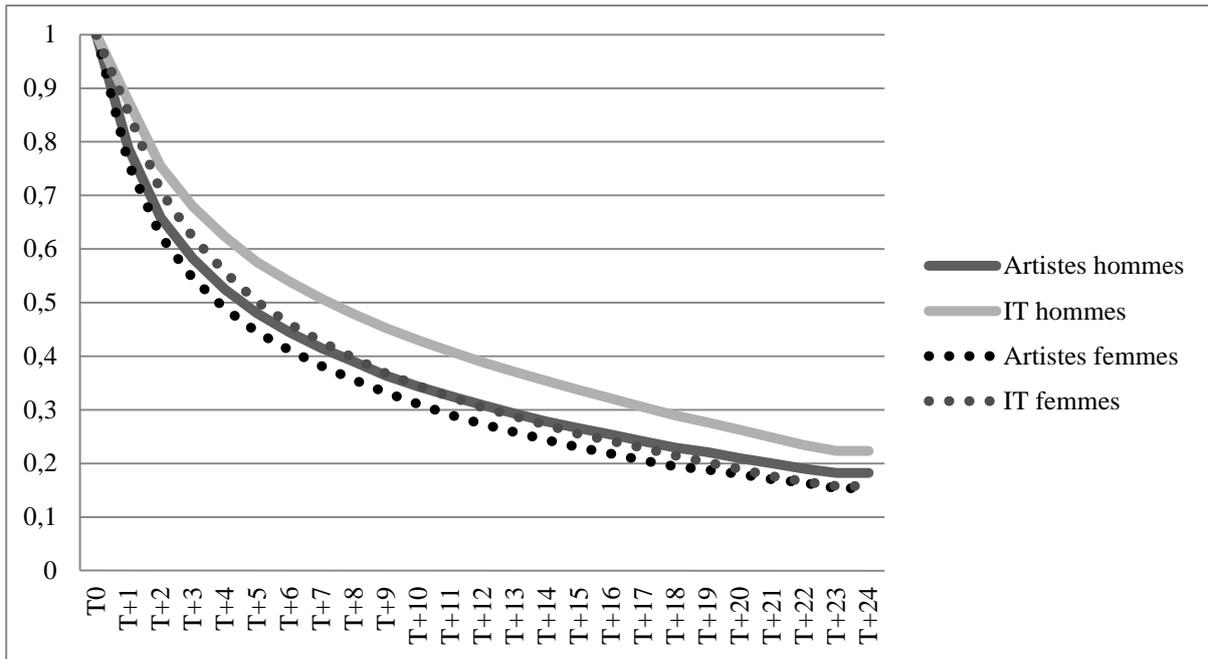
De manière générale, pour construire une courbe de survie on définit une date de début de l'étude, et on découpe ensuite la période d'observation en plusieurs intervalles de temps qui, en fonction de l'ampleur de la période observée et de la fréquence des occurrences, dans le temps, des événements, peuvent être des jours, des mois, l'année ou tout autre intervalle de temps. Pour notre étude, l'intervalle de temps choisi est l'année. Pour chacun de ces

⁹ Les analyses dites de survie ont été initialement expérimentées en épidémiologie et en médecine pour permettre l'estimation des chances de survie suite à la prescription d'un traitement ou à un diagnostic.

intervalles de temps, tous les sujets exposés, autrement dit ici tous les artistes intermittents présents durant l'intervalle défini, seront pris en compte pour l'analyse et le calcul de la probabilité d'apparition de l'évènement étudié (c'est-à-dire leur disparition définitive du marché de l'emploi). Ensuite toutes ces probabilités estimées pour chaque intervalle seront utilisées pour estimer la probabilité globale d'apparition de l'évènement aux différentes périodes. Calculés pour l'ensemble des personnes ayant travaillé au moins 1 jour dans l'audiovisuel et au moins 1 jour dans le spectacle vivant, les courbes de survie indiquent une hétérogénéité relative des espérances de vie au sein des deux secteurs.

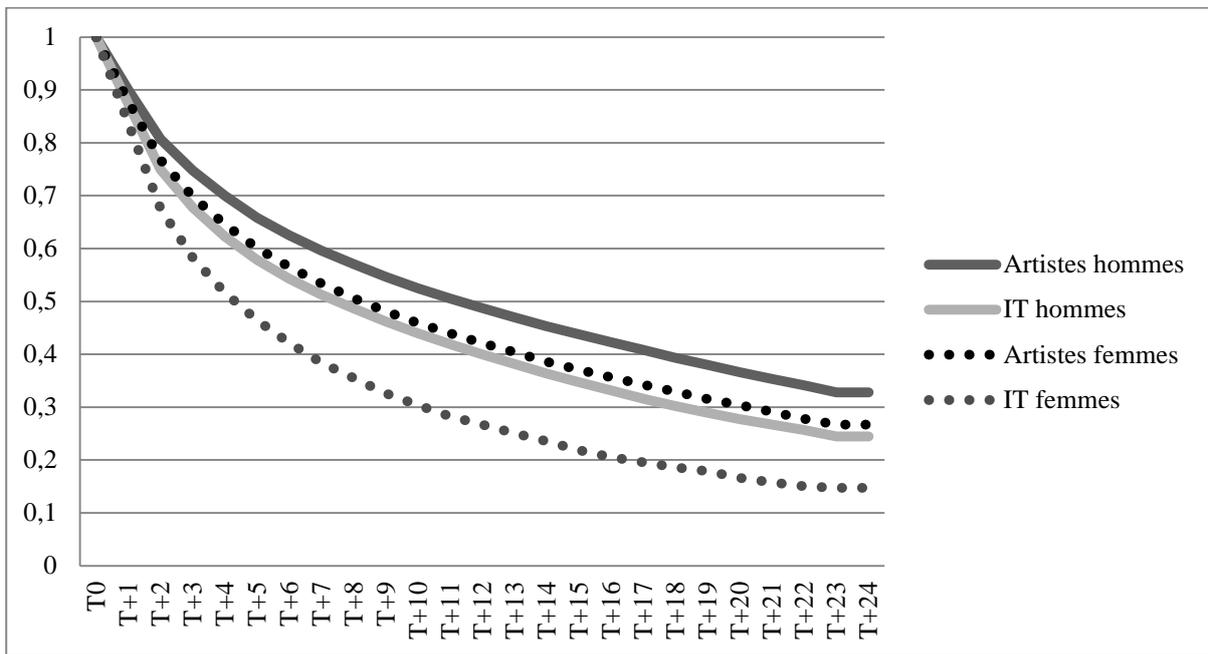
Dans le spectacle vivant, le constat va dans le sens des résultats traditionnels des théories sur les inégalités professionnelles entre hommes et femmes : la survie professionnelle des hommes est supérieure à celle des femmes, tout particulièrement à celles des intermittentes techniques. Leurs chances de se trouver toujours sur le marché, 24 ans après leur entrée, restent légèrement supérieures à celles des femmes. Leur supériorité intervient surtout en fin de période ce qui laisse supposer que leur écart de longévité par rapport aux femmes est significatif. En revanche, le constat est plus réservé dans l'audiovisuel où, notamment, en fin de période, les courbes tendent à se rapprocher. Il convient cependant de relever, à titre de précaution, que la forme et la fréquence des "traversées du désert" individuelles peuvent modifier la forme des courbes : une longue absence intervenue quelques années après une entrée sur le marché du travail en début des années 90 ne modifie pas de la même façon la forme de la courbe qu'une période d'absence similaire intervenu pour un entrant sur le marché au milieu des années 90.

Graphique 10. Courbes de survie par sexe et par catégorie professionnelle dans les secteurs de l'audiovisuel



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Graphique 11. Courbes de survie par sexe et par catégorie professionnelle dans les secteurs du spectacle vivant



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Conclusion

Les analyses mettent en évidence la dégradation des situations professionnelles des intermittents dans un contexte de croissance de l'offre, laquelle s'accompagne d'une dispersion de contrats de durée de plus en plus courte sur un nombre de candidats à l'emploi de plus en plus nombreux. Si durant plusieurs décennies, des régulations professionnelles ont fonctionné et se sont traduits pas une adéquation forte entre les courbes d'évolution respectives de l'emploi et des effectifs d'intermittents, depuis le début des années 90 les formes de ces deux courbes se disjoignent, conduisant à un phénomène inattendu pour un marché qui se « secondarise » au sens où l'entendent les théoriciens de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971) : le turnover fléchit et la main d'œuvre artistique est plus stable à la fin de période qu'elle ne l'était au début. Ce marché se caractérise ainsi par un double paradoxe : sur un marché en croissance, les situations individuelles se dégradent tout en préservant des portions de protection inattendues : la situation des artistes femmes dans l'audiovisuel, par exemple. Ce premier chapitre met l'accent sur les « distributions » statiques, que nous proposons de mêler à une perspective en termes de « parcours », dans la mesure où les « distributions » ne permettent pas de décrire les mobilités et donc les mécanismes qui ont contribué à déterminer la forme de ces distributions. Or nous entendons également étudier non seulement le nombre d'individus qui occupent une certaine position à un moment donnée, mais aussi et surtout les trajectoires qui les y ont conduits, dans le temps, à travers la succession de différentes positions (Gershuny, 1993). C'est la raison pour laquelle nous avons proposé de travailler sur une cohorte particulière, la « cohorte 2000 », autrement dit la cohorte constituée de tous les individus ayant obtenu leur premier contrat en 2000, toutes professions confondues et ayant eu au cours de la période d'observation, 2000-2011, au moins un contrat dans l'audiovisuel.

Au terme de cette étape nous proposons un choix méthodologique qui retient trois sources. La pertinence de leur champ, la période couverte et surtout leur portée longitudinale ont dicté ce choix. Deux sources professionnelles (Caisse des congés spectacle et CCIJP) et une autre, constituée des fichiers du personnel d'un groupe de télévision français.

Les premiers tableaux obtenus à l'issue du traitement des données de la Caisse des Congés sur les intermittents du spectacle inscrits dans ses fichiers confortent le choix que nous avons fait en délimitant le périmètre de notre travail aux trois sources évoquées. Permettant à la fois une

approche en termes de distribution et une autre centrée sur les parcours professionnels, les premiers traitements sur les données de la Caisse des congés témoignent de la nécessité d'aller au-delà des clichés instantanés pris sur l'évolution des inégalités de genre pour reconstituer le déroulé des parcours professionnels, dans leur composition et recomposition fines, pour ainsi comprendre les mécanismes qui ont pu conduire aux différents types de distributions observées. Les sources retenues sont les seules qui permettent une analyse en termes de trajectoires professionnelles. Or, renoncer à une analyse des parcours équivaut à écarter d'emblée une dimension explicative parmi les plus importantes.

Les premières mesures sur des indicateurs classiques du marché du travail (offre d'emploi mesurée en nombre de jours, la masse des rémunérations annuelles) montrent que le secteur de l'audiovisuel offre une certaine protection aux femmes. En effet, sur ces deux indicateurs, la vitesse de croissance observée à travers les courbes d'évolution en indices est favorable aux femmes. Les 5 dernières années, les artistes femmes de l'audiovisuel ont vu progresser leur offre d'emploi et les rémunérations associées plus vite que celle de leurs homologues hommes. Mais, comme nous allons le voir, cette embellie est loin d'être confirmée lorsque nous nous interrogeons sur la capacité des femmes à mener des carrières longues, continues, ou d'atteindre un volume d'emploi annuel moyen ou un revenu annuel d'activité élevé.

Synthèse Chapitre 2

Le spectacle enregistré est un marché moins ouvert à l'entrée que le spectacle vivant. La fermeture de ce marché affecte plus les femmes que les hommes : elles sont plus nombreuses à disparaître du marché du travail dès la première année d'insertion, 10,6 % contre 8,2 %. Au sein de la population féminine, les plus fragiles sont les intermittentes techniques : la concurrence directe avec leurs homologues masculins constitue, à l'entrée, un facteur de précarisation. Cependant le secteur du spectacle enregistré n'est pas un ensemble monolithique et toutes les branches qui le composent n'offrent pas les mêmes opportunités d'entrée et de stabilisation. On peut ainsi identifier trois types de branches d'activité :

- **Les branches adhésives**, qui fidélisent fortement les nouveaux entrants et autorisent des mobilités restreintes entre les différents secteurs d'activité. Une seule branche d'activité s'inscrit pleinement dans cette catégorie : la radio-télévision publique. La production audiovisuelle peut cependant aussi être considérée comme relevant de cette catégorie.
- **Les branches ouvertes**, caractérisées par des mouvements d'entrées et de sorties importants. Le cinéma est la seule branche inscrite dans cette catégorie.
- **Les branches de passage** : elles sont le support des mobilités sectorielles d'individus quittant définitivement la branche d'entrée dès la deuxième année de présence sur le marché. On compte ici deux branches : les industries techniques et les radio et télévisions privées.

Nous distinguons ensuite deux types de mobilité des intermittents : la mobilité intersectorielle et celle qui définit les mouvements entre différents employeurs (caractéristiques de la relation d'emploi). Elles correspondent à deux formes de démultiplication de l'activité dans le monde du spectacle, et constituent des mécanismes traditionnellement mis en avant pour apprécier la capacité des intermittents du spectacle à limiter les risques intrinsèques à ce marché du travail, notamment le risque d'éviction.

Nous distinguons cinq types de mobilité sectorielle, renvoyant à autant de types de parcours : les « éphémères », les « exclusifs », les « assidus », les « nomades » et les « migrants ».

- Les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie des « éphémères », autrement dit des intermittents qui ne sont restés qu'un an sur le marché.
- Elles sont plus représentées dans la catégorie des « exclusifs », autrement dit des salariés n'ayant travaillé que dans un seul secteur,
- Elles sont moins nombreuses chez les « assidues » (professionnels qui ont travaillé régulièrement dans leur branche d'entrée mais qui sont intervenus également dans d'autres branches. La régularité se définit ici comme le fait de manifester une attache annuelle – soit au moins un contrat – à la branche d'entrée. Cette relation régulière ne signifie pas que la branche d'entrée constitue la branche dans laquelle le salarié travaille principalement.

- Leur représentation chez les « nomades » et les « migrants » s'approche de celle des hommes.

Les femmes accusent donc 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 les moins protectrices contre le risque d'éviction du marché.

En ce qui concerne la relation d'emploi, on constate que :

- les femmes ont en moyenne des portefeuilles d'employeurs à la fois moins riches et moins denses que ceux des hommes
- les femmes travaillent chaque année avec un nombre moins élevé d'employeurs différents mais cela ne les pénalise pas car, pour les hommes comme pour les femmes, mieux vaut avoir travaillé annuellement avec un petit nombre d'employeurs différents.
- leur capacité à les fidéliser est cependant nettement inférieure à celle de leurs collègues masculins.
- les hommes associent ainsi constance dans leur portefeuille d'un employeur principal qui leur fournit plus de 50 %, en moyenne, de leur volume d'activité, et meilleure capacité à diversifier les contrats avec des employeurs différents avec lesquels ils se montrent plus à même que les femmes de construire des relations dans le temps.

Si, dans cette double course à la démultiplication et à la fidélisation, 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.

Les deux dimensions de la démultiplication professionnelle (mobilité sectorielle et mobilité entre différents employeurs) configurent ainsi une mosaïque de quatre espaces professionnels :

- Le 1^{er} espace (environ 32 % de la population étudiée) est caractérisé par un lien flexible à la branche d'entrée
- Le 2^{ème} espace (27 % de la population étudiée) se singularise par l'attache spécifique des artistes au spectacle vivant
- Le 3^{ème} espace (24 % de la population étudiée) tire sa spécificité des relations d'emploi qu'il aménage, marquées par un lien fort à l'employeur principal
- Le 4^{ème} espace (17 % de la population étudiée) regroupe des profils d'intermittents ne travaillant que dans un seul secteur et vivant dans une situation de précarité économique et professionnelle. C'est au sein de cet espace que les femmes sont sur-représentées.

Chapitre 2. Mobilités sectorielles et espaces professionnels

Les salariés intermittents à employeurs multiples sont à la recherche permanente de contrats afin d'accumuler un volume d'emploi leur permettant de vivre de leur métier. Ils doivent, pour ce faire, tisser des relations avec plusieurs employeurs, et se construire un nom, une réputation, susceptible d'orienter efficacement la demande de travail vers eux. La réduction continue de la durée des contrats depuis une vingtaine d'années, associée à une instabilité très grande des employeurs sur certains segments du champ du spectacle, renforce l'exigence de démultiplication de la relation d'emploi et de consolidation des réputations. Ce système des réputations a une valeur essentiellement locale, au sens où la réputation professionnelle franchit rarement les frontières de certains univers constitués. Les employeurs de l'audiovisuel, comme ceux du spectacle vivant, sont regroupés au sein de branches d'activité différentes définies soit par des « produits » culturels et artistiques spécifiques (distinction cinéma, audiovisuel non cinématographique), soit par une place dans le processus de production (les industries techniques) soit par un mode de diffusion (les sociétés de radio-télévision), ou encore une sphère économique (radio-télévision publique vs radio-télévision privée).

La diversité des critères sur lesquels sont construites ces branches augure bien de l'hétérogénéité de leur structure, du modèle culturel qu'elles sous-tendent, mais aussi du modèle économique dans lequel elles interviennent et, ce qui y est corrélé, des pratiques sociales et salariales qui prédominent en leur sein. Elles configurent ainsi des segments au sein desquels les conditions économiques de production, les pratiques sociales, professionnelles mais aussi les représentations culturelles et artistiques dominantes influent sur les conditions d'emploi (prix du travail, durée des contrats...), sur les possibilités de mobilité individuelles et sur les stratégies de carrière. Lorsque l'on définit une branche, on se situe donc bien ici au cœur d'une triple logique : une logique organisationnelle, une logique de production culturelle et une logique artistique et professionnelle.

Le monde du spectacle apparaît, ainsi, comme un monde structuré en segments hiérarchisés par des légitimités artistiques acquises. Il y existe en effet un lien entre la branche d'activité - regroupement d'employeurs sur la base d'une unité de « produits » - et le type de production culturelle et artistique développé. Ce lien ne suppose pas une superposition puisque les légitimités culturelles et artistiques correspondent à une échelle hiérarchisée de légitimité artistique plus ou moins implicite et surtout propre à chaque groupe professionnel. Pour caractériser les formes de segmentation qui résultent de cette combinaison de critères, nous retiendrons le concept d'espaces professionnels, en nous inspirant de deux approches théoriques de la segmentation. Nous nous référerons d'abord à la définition traditionnelle du segment que donnent certains courants d'économistes du travail à la suite des travaux de Clark Kerr sur la « balkanisation du marché du travail »¹⁰, notamment. Dans cette optique, la segmentation désigne l'existence de mondes différents régissant les actes et mouvements d'acteurs qui se rencontreraient peu voire pas du tout, ces mondes étant structurés essentiellement par les entreprises¹¹. Nous reprendrons ensuite celle proposée par Anselm Strauss pour analyser les groupes professionnels et les conflits d'intérêt qui peuvent y naître et qui définit les segments comme des groupements qui émergent à l'intérieur d'une profession. Les espaces professionnels tels qu'ils sont évoqués sont la résultante de ces vecteurs de segmentation : l'un reposant sur ces configurations professionnelles dictées par les trajectoires sectorielles ou intersectorielles et l'autre sur des configurations liées aux choix et aux stratégies dictées par l'adhésion à des valeurs professionnelles ou artistiques.

10 Cf. Kerr, 1954.

11 Cf. Gazier, 1991.

On peut considérer que chacune des étapes de la carrière des salariés intermittents – entrée sur le marché, enracinement dans la profession – est marquée à la fois par les opportunités offertes par le marché (anticipés ou saisies) discernables à travers les fonctionnements spécifiques des branches d'activité et par l'adhésion à des valeurs professionnelles véhiculées par le type de production artistique et la légitimité esthétique qui lui est associée. La première opportunité est celle qui permet au candidat à l'entrée d'obtenir un premier contrat sur le marché de l'intermittence. De précédentes recherches ont montré, pour les artistes notamment, que du secteur ou segment par lequel ils pénètrent sur le marché de l'intermittence – c'est-à-dire, celui où ils ont obtenu leur premier contrat –, dépendra la forme de leur carrière, notamment du point de vue de son inscription sectorielle. Ceci n'allait pas de soi. Sur un marché où la durée du premier contrat excède rarement quelques jours, l'hypothèse pouvait au contraire être faite que l'impact de la branche du premier contrat sur la suite de la carrière ne serait que marginal.

Ces recherches ont également mis en évidence des comportements d'employeurs très différents selon les branches, et qui s'expriment notamment par une plus ou moins grande ouverture aux nouveaux candidats à la professionnalisation dans ces métiers. Plus la structure employeuse est stable et plus elle est tentée de fidéliser la main d'œuvre qu'elle recrute. Connaître un salarié, son comportement au travail, ses capacités artistiques permet de réduire les risques et d'optimiser des durées de contrat de plus en plus brèves. Or sur ce critère de la stabilité des structures employeuses, les branches du spectacle enregistré s'opposent fortement allant de l'extrême instabilité de certaines structures cinématographiques fondées pour la durée d'un film à des segments organisés autour de groupes oligopolistiques tels que les sociétés de radio et de télévision. Elles ont montré enfin que spécialisation/diversification revêtaient l'une et l'autre des situations bien contrastées, que l'on peut synthétiser selon la double opposition ci-dessous :

- Spécialisation voulue / spécialisation contrainte
- Diversification voulue / diversification contrainte

Il est apparu surtout à travers plusieurs travaux que, hormis pour quelques individualités qui se situent au sommet de la renommée artistique ou technico-artistique, qui peuvent se permettre de se positionner sur le segment le plus légitime, pour le plus grand nombre, la spécialisation sur un segment du marché présente un risque. On peut donc faire l'hypothèse que, pour le plus grand nombre, la spécialisation observée est une spécialisation contrainte. Parallèlement, la diversification n'est pas systématiquement synonyme de stabilité sur le marché. Selon le niveau des attaches avec telle ou telle branche elle peut constituer un bon tremplin de carrière ou être l'expression d'une insertion professionnelle difficile et toujours menacée. Les carrières des artistes et des intermittents technico-artistiques¹² sont donc à analyser en tenant compte de l'ensemble de ces paramètres. L'objet de ce chapitre sera d'analyser comment se mettent en concordance des pratiques sectorielles, qu'elles soient sociales ou artistiques, et des stratégies individuelles de mobilité et de vérifier si hommes et femmes bénéficient ou non des mêmes opportunités.

1. La population étudiée dans ce chapitre

L'analyse des schémas de carrière des salariés intermittents du spectacle, de leur branche d'entrée aux mouvements d'une branche à l'autre en passant par le repérage des deux branches dans lesquelles ils ont travaillé le plus longtemps suppose que les situations soient comparables. Ainsi la probabilité pour un artiste ou un intermittent technique d'avoir travaillé exclusivement dans la branche par laquelle il est rentré et l'effet que cette relation exclusive peut avoir sur ses chances de carrière est difficilement comparable pour un professionnel entré avant 1992 et pour celui entré en 2000. Nous avons donc choisi, dans ce chapitre, de travailler sur une population plus homogène. Les analyses porteront sur les individus dont le 1er contrat déclaré à la Caisse des congés spectacles a été obtenu en 2000. Nous avons par ailleurs exclu de notre analyse les individus qui au cours des années où nous les observons ont travaillé exclusivement dans le spectacle vivant.

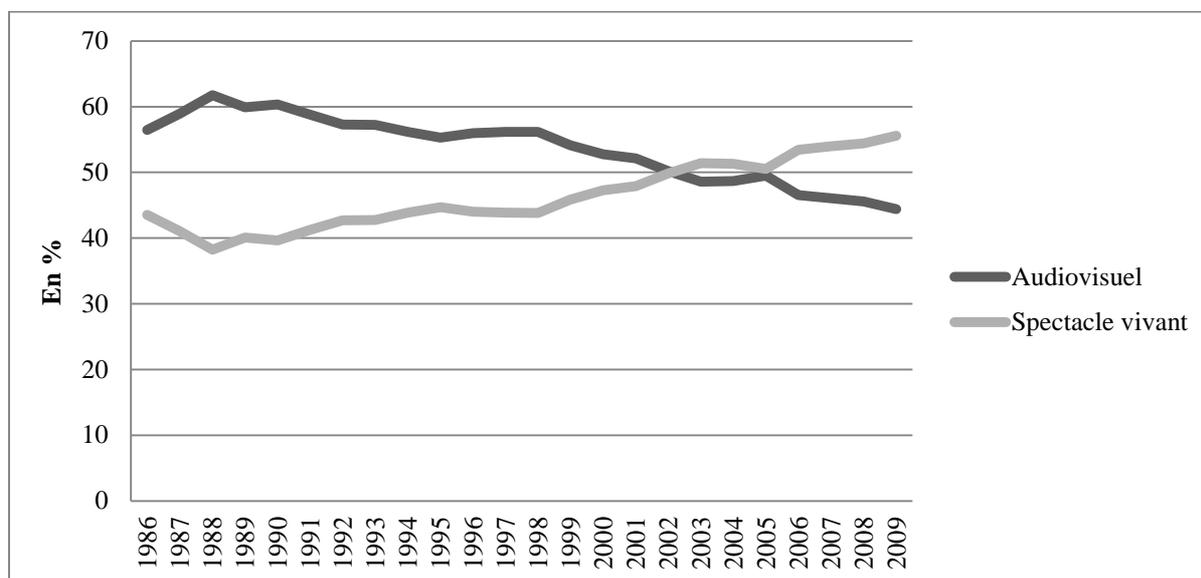
¹² Nous rappelons que nous utilisons les expressions « intermittents techniques » et « intermittents technico-artistiques » de manière indifférenciée. Elles renvoient à l'ensemble des cadres et techniciens des spectacles. Lorsqu'il y a lieu, nous précisons la qualité de cadre ou de technicien des professionnels considérés.

La population étudiée se caractérise donc de la façon suivante : individus entrés en 2000 et ayant obtenu, au cours de la période sur laquelle nous les observons, 2000-2011, au moins un contrat dans le spectacle enregistré.

Cette population s'élève à 4 315 artistes dont 1 749 femmes – soit 40,5 % – et 5 820 intermittents technico-artistiques dont 2 044 femmes – soit 35 % – soit un total de 10 135. La population masculine est constituée pour 60 % d'intermittents technico-artistiques et 40 % d'artistes, la population féminine de 54 % d'intermittents technico-artistiques et de 46 % d'artistes. Nous avons pu observer que, sur longue période, les effectifs employés ont augmenté nettement plus vite que l'emploi qui était offert. Le marché dans son ensemble s'est donc montré très ouvert au recrutement de nouveaux professionnels. Mais ceci ne nous dit pas si tous les segments qui le composent ont agi sur ce critère de renouvellement de façon homogène. La contribution des branches au recrutement de nouveaux professionnels est tout d'abord dépendante de la place qu'elles occupent dans l'offre d'emploi. Or leur contribution à l'offre a beaucoup évolué. Mais leur ouverture est-elle restée identique sur la période ? Quand on connaît le taux de renouvellement des employeurs eux-mêmes sur certains segments on peine à le croire. Il nous semble donc important de rappeler l'évolution de l'offre d'emploi et de s'arrêter particulièrement sur cette année 2000 sur laquelle est construite la population que nous observons et de comparer la contribution de chaque secteur au recrutement, en 2000, en la comparant avec le reste de la population de la cohorte que nous suivons dans le présent rapport, c'est-à-dire les individus présents en 2000 mais recrutés avant 2000.

Comme nous avons pu le montrer dans le premier chapitre de ce rapport, les équilibres entre les deux univers « spectacle vivant », « spectacle enregistré » ont profondément évolué quant à leur participation à l'offre d'emploi. On est ainsi passé d'une période où la répartition était de l'ordre de 60/40 en faveur de l'audiovisuel à une période où le spectacle vivant domine à hauteur d'un rapport 58/42. L'année 2000 dont nous allons partir pour cette analyse des mobilités sectorielles se situe à la charnière de ce basculement. L'offre d'emploi y demeure favorable, mais seulement d'une courte tête, au spectacle enregistré. Nous avons vu que cette inversion dans les positions respectives étaient dues, jusqu'aux années récentes, à une croissance plus rapide de l'offre dans le spectacle vivant, celle du spectacle enregistré continuant, elle aussi, à croître.

Graphique 12. Évolution de la contribution des différentes branches au recrutement de nouveaux professionnels



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Comment, dans ce contexte, les deux univers se comportent-ils par rapport aux nouveaux candidats et aux nouvelles candidates ? La comparaison du poids des branches au recrutement en 2000 et avant 2000 révèle des différences notables qui ne sont pas en faveur du spectacle enregistré. En 2000, le spectacle vivant est le plus fort contributeur au recrutement de nouveaux professionnels et tout particulièrement des professionnels masculins.

Tableau 12. Contribution des différentes branches au recrutement de nouveaux professionnels selon la période d'entrée

Branche	Femmes entrées avant 2000	Hommes entrés avant 2000	Femmes entrées en 2000	Hommes entrés en 2000
Spectacle enregistré	50,6%	49,3%	45,9%	39,7%
Spectacle vivant	49,4%	50,7%	54,1%	60,3%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Si la contribution de l'audiovisuel à l'offre d'emploi est encore en 2000 supérieure à 50 %, la participation aux recrutements des « entrants » est nettement inférieure à 50 %. **Le spectacle**

enregistré peut donc être qualifié de marché moins ouvert à l'entrée que le spectacle vivant.

Mais, comme le spectacle vivant, le spectacle enregistré est, comme nous l'avons dit en introduction à ce chapitre, un ensemble composite de branches. Les modifications importantes que nous venons de souligner dans les rapports entre les deux univers qui constituent l'ensemble du marché de l'emploi intermittent ne peut pas ne pas avoir été sans répercussion sur les distributions internes à chacun d'eux. Les repositionnements apparaissent clairement dans le tableau ci-dessous.

Tableau 13. Contribution des différentes branches au recrutement de nouveaux professionnels selon la période d'entrée

Branche	Femmes entrées avant 2000	Hommes entrés avant 2000	Femmes entrées en 2000	Hommes entrés en 2000
Cinéma	16,5%	14,7%	12,6%	10,3%
Production AV	12,3%	10,6%	19,1%	15,4%
TV PUB	8,9%	7,9%	3,2%	2,1%
TV PRIV	2%	1,9%	1,6%	1,5%
IND T	5,7%	9,1%	4	6,5%
Autres AV	5,1%	5%	4,6%	3,8%
Total AV	50,6%	49,3%	45,9%	39,7%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Un seul secteur du spectacle enregistré progresse dans sa contribution aux recrutements de nouveaux professionnels : la production audiovisuelle. Pour les femmes la progression est de 7 points – de 12 % à 19 % – pour les hommes elle est de 5 points – de 10 % à 15 %. Tous les autres secteurs reculent, qu'il s'agisse des recrutements féminins ou masculins. Cette remarque vaut particulièrement pour le cinéma qui perd sa première place – recul de 4 points tant pour les femmes que pour les hommes. Et si l'on regarde la répartition interne au spectacle enregistré en masquant la part du spectacle vivant, la place de la production audiovisuelle et son avance sur les autres secteurs est encore plus nette : 40 % au total contre 27 % pour le cinéma et 14 % pour les industries techniques. Les autres secteurs sont marginaux. Ces taux sont très proches pour les hommes et pour les femmes. Les nuances

restent cependant intéressantes à creuser. Notamment celles qui concernent les industries techniques, secteur nettement moins ouvert aux femmes qu'aux hommes.

Tableau 14. Répartition par secteur des recrutements au sein du spectacle enregistré

Branche d'entrée	Hommes	Femmes	Total
Cinéma	26%	28%	27%
Prod AV	39%	42%	40%
RTVPUB	5,4%	7%	6%
RTVPRIV	3,7%	3,5%	3,7%
IND T	16,2%	10,3%	14%
Autre AV	9,7%	9,2%	9%
Total	100%	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

La première place de la production audiovisuelle est évidemment à mettre en regard de ses performances dans l'offre d'emploi. Premier secteur recruteur dans le spectacle enregistré mais aussi premier secteur employeur : 20 % de contribution à l'offre d'emploi total en 2000, loin devant le cinéma (12 %), son poids étant particulièrement fort au sein de l'emploi technique.

Tableau 15. Offre d'emploi par branche en 2000 (% colonne)

Branche	Total (% nb jours)	Intermittent Technique	Artistes
Cinéma	12%	17,5%	3,5%
Prod AV	20%	28,6%	5,4%
TVPUB	6,6%	8,3%	3,5%
TVPRIV	2,8%	3,8%	1,1%
IND T	6,9%	9%	3,2%
Autres AV	3,7%	3,8%	3,3%
Total AV	52%	71%	20%
SV	48%	29%	80%
Total	100%	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

L'offre d'emploi reste très largement dominée par l'emploi technique et technico-artistique dans le spectacle enregistré, 85 %, contre seulement 15 % pour les artistes et ce quel que soit le secteur que l'on observe, hormis peut-être ce regroupement mal identifié d'activités

rassemblées sous le vocable « autres secteurs audiovisuels » et dans lequel se trouvent notamment les studios d'enregistrement musicaux qui emploient de nombreux musiciens.

Tableau 16. Offre d'emploi par branche en 2000 (% ligne)

	IT	A	T
Cinéma	89%	11%	100%
Prod AV	90%	10%	100%
TV PUB	80%	20%	100%
TV PRIV	84%	16%	100%
IND T	82%	18%	100%
Autres AV	65%	35%	100%
Total AV	85%	15%	100%
SV	37%	63%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

On observe un décalage très important entre la répartition dans l'offre d'emploi des secteurs de l'audiovisuel et leur contribution au recrutement des deux grandes catégories professionnelles. Le tableau ci-dessous montre que les artistes représentent près de 40 % des recrutements des nouveaux professionnels embauchés par des employeurs du cinéma alors que l'emploi artistique global ne représente que 11 % de l'emploi offert. Même si le décalage est un peu moins fort pour la production audiovisuelle il demeure substantiel : un quart des nouveaux recrutés dans le secteur pour 10 % de l'offre d'emploi affecté à l'emploi artistique.

Tableau 17. Distribution des professionnels entrés en 2000 selon la branche d'entrée, le sexe et la catégorie professionnelle 2000

	Femmes A Entrées en 2000	Femmes IT Entrées en 2000	Hommes A entrés en 2000	Hommes IT entrés en 2000	Total
Cinéma	17,7%	24,3%	21,5%	36,5%	100%
Prod AV	11,2%	30,9%	12,9%	44,9%	100%
TV PUB	11,8%	34,6%	11,5%	42,1%	100%
TV PRIV	5,7%	33%	6,6%	54,6%	100%
IND T	11,9%	18%	13,7%	56,4%	100%
Autres AV	14,2%	25,9	27,3%	32,6%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

On peut donc en conclure que les secteurs audiovisuels et tout particulièrement les deux secteurs les plus importants en matière d'offre d'emploi sont des secteurs plus ouverts pour les artistes que pour les intermittents techniques, c'est-à-dire, plus ouverts sur ce qui ne

constitue pas leur cœur de métier. Pour les intermittents techniques ont en effet été mises en œuvre, de longue date, des formes de régulation permettant de mieux adapter offre et demande d'emploi. Traditionnellement dans la littérature économique, secteur ouvert rime avec secteur secondaire, et donc moindre possibilité de stabilisation. C'est ce que nous allons essayer d'étudier maintenant en analysant les profils de mobilité des artistes et des intermittents technico-artistiques recrutés selon leur branche d'entrée.

2. La construction des catégories de mobilité sectorielle

Prenons une métaphore pour incarner la notion de réseau professionnel. On peut considérer le marché du travail intermittent comme une vaste toile d'araignée dont les entreprises constituent les nœuds. Elles sont elles-mêmes rattachées à des branches qui structurent cette toile d'araignée. Chaque employeur choisit, lorsqu'il effectue un recrutement, de puiser dans le vivier des individus déjà présents sur le marché ou de faire entrer de nouveaux professionnels. Il paraît alors légitime de se demander si le fait de se saisir de telle ou telle extrémité de la toile a une incidence déterminante sur la forme de l'ensemble de la carrière pour la population que nous étudions. Par forme de la carrière, nous entendrons ici la configuration sectorielle de l'activité professionnelle.

Nous nous proposons de confronter la forme des carrières des professionnels présents sur le marché de l'intermittence à l'hypothèse traditionnellement développée par les analyses du marché du travail intermittent, qui fait de la pluralité d'employeurs au sein d'une diversité de branches la forme ordinaire de l'activité professionnelle. La mise en évidence, lors de travaux précédents sur les artistes, de l'existence de formes plus monolithiques de la relation d'emploi, est une incitation supplémentaire à mettre le problème de la spécialisation ou de la diversification sectorielle au centre du questionnement avant de la compléter, comme ceci sera fait ultérieurement, par l'approfondissement de l'analyse des relations avec les employeurs eux-mêmes. Pour mesurer les probabilités de se maintenir sur le marché selon la branche d'entrée d'une part, selon la forme sectorielle ou plurisectorielle de la carrière d'autre part, il est possible d'identifier plusieurs configurations que nous proposons de synthétiser dans les catégories suivantes :

- Les individus qui ne sont restés qu'un an sur le marché.

- Ceux qui ont travaillé exclusivement pendant toute la durée sur laquelle nous pouvons les observer dans leur branche d'entrée.
- Ceux qui ont travaillé régulièrement dans leur branche d'entrée, c'est-à-dire ceux qui ont eu un contrat au moins chaque année dans cette branche, mais qui ont diversifié leur activité en ayant des contrats dans d'autres branches.
- Ceux qui ont travaillé irrégulièrement dans leur branche d'entrée et ont diversifié leur activité.
- Ceux qui ont quitté définitivement leur branche d'entrée dès la 2^{ème} année.

L'importance du point d'entrée sur le marché, alliée aux effets hétérogènes des stratégies de spécialisation ou de diversification qui traduisent également des comportements d'employeurs de fidélisation de leurs salariés intermittents ou de dissémination de l'offre d'emploi, dessinent, sur le critère de la mobilité sectorielle, six profils de mobilité dont on pourra analyser le poids et les caractéristiques selon la branche d'entrée. Seront distinguées ainsi :

- Les carrières « **éphémères** » où seront regroupés les professionnels qui ne sont restés qu'un an sur le marché de l'intermittence sans pouvoir préjuger de ce qui s'est passé avant l'arrivée sur ce marché ni après la sortie de celui-ci.
- Les carrières « **exclusives** » : s'y retrouveront tous ceux qui ont travaillé exclusivement dans leur branche d'entrée durant la période observée.
- Les carrières « **assidues** » : cette catégorie réunit les professionnels qui ont travaillé régulièrement dans leur branche d'entrée mais qui sont intervenus également dans d'autres branches. La régularité se définit par au moins une attache annuelle – soit au moins un contrat - à la branche d'entrée. Cette relation régulière ne signifie pas que la branche d'entrée constitue la branche dans laquelle il travaille principalement.
- Les carrières « **nomades** » où se trouvent regroupés ceux qui ont travaillé irrégulièrement dans leur branche d'activité. L'irrégularité étant définie par l'absence d'attache annuelle à la branche d'entrée.
- Les carrières « **migrantes** » sont celles qui rassemblent les artistes ou techniciens qui ont quitté définitivement leur branche d'entrée dès la deuxième année d'activité.

Au sein de la population étudiée, c'est-à-dire celle constituée par les individus ayant eu leur premier contrat de salarié intermittent en 2000 et ayant eu entre 2000 et 2011 au moins un

contrat dans l'audiovisuel, la répartition au sein de ces catégories renseigne sur le comportement des branches et sur celui des individus à travers ces branches.

Tableau 18. Répartition par type de mobilité sectorielle

	Ephémères	Exclusifs	Assidus	Nomades	Migrants	Total
Effectifs	923	897	4507	3004	804	10135
%	9,1%	8,9%	44,5%	29,6%	7,9%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Le tableau ci-dessus montre que, toute branche d'entrée confondue, plus encore que dans l'univers du spectacle vivant (Rannou et Roharik, 2006), la diversification inter-sectorielle est la forme dominante de la carrière. Cette information confirme que les frontières ou du moins certaines frontières entre les segments sont poreuses. Cependant, si la diversification sectorielle comme forme dominante de carrière se confirme, elle se fait dans le cadre d'un certain type d'attache à la branche d'entrée. Près des deux tiers de la population étudiée ont travaillé exclusivement ou, au moins, régulièrement dans la branche qui les a recrutés en premier lieu. Si l'on regarde plus précisément cette répartition par catégorie professionnelle et par sexe, on obtient des différences très sensibles.

Tableau 19. Répartition de la population étudiée par type de mobilité selon le sexe et la catégorie professionnelle

	Ephémères	Exclusifs	Assidus	Nomades	Migrants
Femmes artistes	10,5%	2,7%	52,7%	23,8%	10,3%
Femmes IT	10,8%	17,6%	28,2%	36%	7,4%
Total Femmes	10,6%	10,7%	39,5%	30,5%	8,7%
Hommes artistes	8,3%	3%	58,5%	22,1%	8,1%
Hommes IT	8,1%	10,9%	40%	34%	7%
Total Hommes	8,2%	7,8%	47,5%	29%	7,5%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Les femmes sont sensiblement plus nombreuses à disparaître du marché du travail dès la première année d'insertion, respectivement 10,6 % / 8,2 %. Il s'agit donc d'une population plus fragile à l'entrée et, résultat peu attendu, chez les femmes, les plus fragiles sont les intermittentes techniques. Rappelons que, dans un certain nombre de métiers artistiques, hommes et femmes ne sont pas directement en concurrence, l'offre d'emploi étant elle-même sexuée : c'est le cas pour les métiers de comédiens ou de danseurs par exemple. **La fragilité accentuée des intermittentes techniques pourrait indiquer que la concurrence directe avec leurs homologues masculins constitue, à l'entrée, un facteur de précarisation supplémentaire.**

Les femmes sont également plus nombreuses que leurs homologues masculins à rester attachées exclusivement à la branche par laquelle elles sont entrées sur le marché – respectivement 10,7 % / 7,8 % - et moins nombreuses à y rester principalement attachées lorsqu'elles se diversifient. La mise en regard de ces deux informations tend à montrer qu'elles ont plus de mal que leurs collègues hommes à être mobiles et, lorsqu'elles le sont, c'est au détriment de la qualité de leur lien avec leur branche d'entrée.

Au sein de la catégorie des « exclusifs », la distinction fondamentale porte cependant non sur les différences genrées mais bien sur la catégorie professionnelle. On note en effet la rareté des artistes exclusifs et en revanche leur forte concentration dans la catégorie des « assidus ». Pour interpréter ces résultats, nous devons rappeler l'incidence de la définition de notre population sur sa répartition à travers les types de mobilité : les artistes ou intermittents techniques ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel. Sont donc exclus de notre analyse, les artistes recrutés dans le spectacle vivant et y ayant travaillé exclusivement. Les résultats ci-dessus nous disent donc surtout que lorsqu'ils sont recrutés dans le spectacle enregistré, ils y travaillent rarement exclusivement. Ils se dirigent, comme nous le verrons plus loin, là où le volume d'offre leur est plus favorable, c'est-à-dire dans le spectacle vivant.

Autre distinction forte entre artistes et intermittents technico-artistiques, tous sexes confondus : moins « exclusifs » et moins nomades que les intermittents techniques, les artistes conservent, davantage que les intermittents techniques, une attache régulière avec leur branche d'entrée. Plus de la moitié d'entre eux se classe dans les « assidus » et ceci est encore

plus vrai pour les hommes que pour les femmes (respectivement, 58,5 % / 53 %). Les intermittents technico-artistiques masculins se distribuent quasi également entre « assidus » et « nomades ». **La situation des femmes intermittentes technico-artistiques est la plus diversifiée : elles sont plus nombreuses que les hommes à quitter le marché au bout d'un an, plus nombreuses que les hommes à être attachés à leur branche d'entrée et moins nombreuses à être capables de conserver des liens réguliers avec cette branche d'entrée.**

3. La classification des branches par type de mobilité sectorielle

Être recruté par un employeur du cinéma ne signifie pas faire carrière dans le cinéma. Cela ne signifie d'ailleurs pas faire carrière du tout puisque, comme nous l'avons vu, environ 10 % des individus recrutés dans un des secteurs d'activité de l'audiovisuel en 2000 ont disparu du marché dès 2001. L'ouverture plus ou moins grande à de nouvelles recrues favorise-t-elle ou pénalise-t-elle ensuite celles-ci ? Autrement dit, les opportunités de carrière, et la forme de ces dernières sont-elles modelées par le segment sur lequel le professionnel pénètre sur le marché ? Les travaux portant sur les professions artistiques dans le spectacle vivant ont montré cet impact. En est-il de même dans le spectacle enregistré et surtout comment cela joue-t-il ? Lorsque l'on distribue les professionnels de la cohorte étudiée au sein de ces cinq types de mobilité que nous avons construits, on observe des différences nettes d'une branche à l'autre. La surreprésentation de certaines catégories dans telle ou telle branche d'entrée permet de caractériser la branche.

Nous avons ici repris les classifications que nous avons mobilisées dans des travaux antérieurs. Ainsi nous appellerons « **branches adhésives** » les branches où dominent les professionnels « exclusifs » et « assidus ». Les « **branches de passage** » seront celles où dominent les « migrants ». Quant à celles où l'on compte le plus fort taux d'éphémères, elles seront définies comme « **branches ouvertes** », au sens du marché ouvert, i.e. caractérisé par des mouvements d'entrées/sorties important.

L'hypothèse sous-jacente aux traitements réalisés ici est que si des disparités apparaissent, elles peuvent révéler que les fortes caractéristiques des branches d'emploi et les valeurs artistiques qu'elles sous-tendent pèsent sur les possibilités de dessin de carrière offertes aux individus qu'elles recrutent. Il ne s'agit pas ici de privilégier une vision déterministe de ces

mondes professionnels mais de bien comprendre que les opportunités de créer des relations privilégiées et gratifiantes avec un ou plusieurs employeurs au sein d'une même branche sont inégalement réparties selon le segment de marché par lequel pénètre l'artiste ou le technicien intermittent.

Les mouvements que nous analysons résultent, en effet, d'une interaction entre la capacité des branches à fidéliser et l'intérêt des professionnels à construire cette fidélisation. Les travaux sur les marchés du travail artistique ont montré que c'est sur le segment le plus légitimé, au sein du groupe professionnel auquel se rattache chaque individu, que l'interaction est la plus positive parce qu'elle apporte à la fois les possibilités de longévité professionnelle, liées à la stabilité des entreprises, les ouvertures optimales de diversification et la reconnaissance artistique des pairs et du public. Le tableau ci-dessous réserve quelques surprises sous ce rapport. Tout d'abord, c'est au sein du cinéma, secteur qui, a priori, jouit de la plus forte légitimité artistique dans le monde du spectacle enregistré, que l'on compte le plus fort taux d'éphémères et ceci est encore plus vrai pour les femmes que pour les hommes : respectivement 21 % et 19 %. C'est également dans ce secteur que l'on trouve le moins « d'exclusifs », 11 % pour les femmes et 10 % pour les hommes. Donc si l'on pénètre sur le marché par le cinéma, ou bien on en sort dès la seconde année, sortir signifiant ici sortie définitive du marché (près d'un recruté sur cinq), ou bien il est urgent ou nécessaire de chercher à se diversifier. Pour les femmes comme pour les hommes, le cinéma peut être classé comme un secteur « ouvert » puisque c'est celui où l'on compte et de loin le plus d'éphémères.

L'hypothèse pouvait être avancée que ce chiffre important d'éphémères était lié à l'existence d'une position péri-professionnelle sur le marché de la production cinématographique : celle des figurants. Mais ceci n'est pas confirmé par la répartition par catégorie professionnelle des femmes « éphémères » (artistes 50,7 %, IT 49,3 %), ni d'ailleurs par celle des hommes (artistes 48,9% ; IT : 51,1%). Le phénomène est donc plus structurel que catégoriel et tient sans doute à l'instabilité d'un certain nombre de petites structures de production qui favorisent l'ouverture du marché mais pas la stabilisation des individus recrutés.

Cette remarque d'une corrélation entre les chances de stabilisation des individus recrutés sur un secteur et la stabilité ou l'instabilité des employeurs se trouve d'ailleurs confortée par les résultats du tableau qui montre que c'est dans les secteurs structurés autour d'un petit nombre d'employeurs très stables – radios-télévisions publiques ou privées – que le pourcentage d'éphémères est le moins élevé. Et, a contrario, pour les radios-télévisions publiques le taux d'exclusifs est le plus élevé : 29,5 % pour les hommes et 40 % pour les femmes. Ce secteur des radios-télévisions publiques est d'ailleurs la seule « branche adhésive » du monde du spectacle enregistré. L'ensemble « exclusifs + assidus » représente 57 % des hommes ayant obtenu en 2000 leur premier contrat dans une entreprise de ce secteur. Ce taux est encore plus élevé chez les femmes : 61 %. Les radios-télévisions publiques contribuent faiblement au renouvellement de la population puisqu'elles recrutent peu de nouveaux professionnels mais elles garantissent une certaine stabilité à ceux, et surtout à celles, qu'elles ont recrutés.

Outre le cinéma, deux secteurs fidélisent particulièrement peu les artistes et techniciens qu'ils recrutent, les industries techniques et les radios-télévisions privées, ce constat valant encore plus pour les hommes que pour les femmes. Ce sont des secteurs où les mobilités « nomades + migrants » représentent deux tiers des entrants. Véritables « branches de passage », la proximité de leurs performances sur cette catégorisation sectorielle n'était pas vraiment attendue. Rien ne rapproche en effet ces deux secteurs ni en termes d'activité, ni en termes de structure économique et financière, ni par leurs pratiques sociales. Par ailleurs l'une, les industries techniques, participe à un niveau significatif à l'offre d'emploi, d'une part (13,5 % de l'offre d'emploi audiovisuel), et au recrutement des nouveaux professionnels, d'autre part (14 %). L'autre occupe une place beaucoup plus modeste dans l'offre d'emploi (5 %), mais surtout dans les recrutements (3,7 %). Ce qui pourrait les rapprocher serait le fait d'être constituées essentiellement de structures employeuses stables, ce qui aurait dû favoriser une stabilité offerte à leurs recrues. Leur proximité tient donc autant à des stratégies d'employeurs peu enclins à la fidélisation de leur main d'œuvre qu'à leur faible place dans la hiérarchie des représentations professionnelles et artistiques.

Globalement, le constat s'impose de la domination, tous secteurs d'entrée confondus, de la catégorie des « nomades », c'est-à-dire celle pour laquelle le lien avec le secteur d'entrée n'a pas été rapidement ni définitivement rompu, mais est très lâche. Ce constat se distingue des

résultats antérieurs portant sur les artistes du spectacle vivant. Il faut dire qu'en termes d'activité les frontières se sont brouillées entre le cinéma, par exemple, et la production audiovisuelle, tant sur le plan des structures économiques de production que sur celui de la légitimité artistique. Les distances entre les différents genres artistiques et les différents secteurs qui les supportent sont donc moins marquées que ce que nous avons pu observer lors de travaux antérieurs dans l'univers du spectacle vivant, pour les artistes notamment, alors même que les économies des secteurs y sont plus clivantes.

Même si les résultats hommes/femmes sont très comparables, c'est dans les nuances que vont se nichier les éléments de discrimination. Tout d'abord le pourcentage d'hommes « éphémères » est, dans tous les secteurs, inférieur à celui des femmes. Au sein de ce type de mobilité, la hiérarchie des secteurs est la même pour les deux sexes mais les taux sont sensiblement moins élevés. Ainsi, par exemple :

- 21 % dans le cinéma pour les femmes, 19 % pour les hommes ;
- 14 % dans les industries techniques pour les femmes, 10 % pour les hommes
- 8 % dans les RTV Publiques, 4 % pour les hommes.

A contrario, si l'on s'intéresse à la catégorie des « assidus », on observe qu'ils sont nettement plus nombreux chez les hommes que chez les femmes. Or il s'agit souvent de la configuration gagnante, celle qui rend compte d'une carrière bien campée sur son secteur de base, cette assise ayant permis une mobilité vers d'autres horizons professionnels. C'est un élément sur lequel nous allons avoir l'occasion de revenir dans la suite de ce chapitre.

Plus nombreuses chez les éphémères, moins nombreuses chez les assidues, les femmes semblent donc accuser sur cet indicateur de mobilité un handicap, même s'il est léger, par rapport à leurs collègues hommes.

Tableau 20. Répartition par type de mobilités des hommes entrés en 2000 (% colonne)

Branche d'entrée	Ephémères	exclusifs	Assidus	Nomades	Migrants	Total
Cinéma	36%	21%	7%	21%	26%	15%
Prod AV	37%	44,5%	16%	26%	18%	23%
TVPUB	2%	12%	2%	3,5%	3%	3%
TVPRIV	2%	3,5%	1%	3,5%	5%	2%
IND T	12%	11%	3%	16%	20%	10%
Autre AV	7%	8%	2%	9%	13%	6%
Total AV	96%	100%	31%	79%	85%	59%
SV	4% **	*	69% **	21%	15%	41%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

*Rappelons que nous n'avons retenu que les individus qui ont eu au moins un contrat dans l'audiovisuel. Les exclusifs SV n'apparaissent donc pas ici.

**Il s'agit là des individus entrés par le SV qui ont eu au moins un contrat dans le spectacle enregistré durant la période où nous les observons.

Tableau 21. Répartition par type de mobilités des hommes entrés en 2000 (% ligne)

Branche d'entrée	Ephémères	exclusifs	Assidus	Nomades	Migrants	Total
Cinéma	19%	11%	18%	39%	13%	100%
Prod AV	13%	15%	33%	33%	6%	100%
TVPUB	4,5%	29,5%	27,5%	31,5%	7%	100%
TVPRIV	7%	13%	18%	46,5%	15,5%	100%
IND T	10%	9%	16%	49%	16%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 22. Répartition par type de mobilités des femmes entrées en 2000 (%colonne)

Branche d'entrée	Ephémères	exclusifs	Assidus	Nomades	Migrants	Total
Cinéma	35,5%	16%	7%	27%	25%	19%
Prod AV	39%	49,5%	19%	30%	21%	28%
TV PUB	3,5%	16,5%	2,5%	3%	7%	5%
TV PRIV	2 %	3%	1,5%	3%	4%	2%
IND T	9%	5%	3%	9%	18%	7%
Autre AV	5,5%	10%	2%	7%	15%	6%
Total AV	94,5%	100%	35%	79%	90%	67%
SV	5,5%		65%	21%	10%	33%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 23. Répartition par type de mobilités des femmes entrées en 2000 (%ligne)

Branche d'entrée	Ephémères	exclusifs	Assidus	Nomades	Migrants	Total
Cinéma	21%	10%	14,5%	43,5%	11%	100%
Prod AV	15%	20%	26%	32,5%	6,5%	100%
TV PUB	8%	40%	21%	19%	12%	100%
TV PRIV	10%	13%	25%	36%	16%	100%
IND T	14%	8%	15,5%	40%	22,5%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

4. Le sens des mobilités

Les carrières « exclusives » ne représentent qu'une minorité des carrières observées. Ceci signifie que nombre d'artistes et de techniciens ont fréquenté plusieurs branches au cours de leur carrière. Les analyses précédentes sur les types de mobilité ne nous renseignent pas, à l'exception des trajectoires « exclusives », sur l'attache sectorielle principale de la carrière. Pour la cerner et mieux comprendre le sens des mobilités à l'intérieur de l'univers intermittent du spectacle il nous faut donc construire une nouvelle variable : la branche dominante

d'activité que nous définirons comme la branche dans laquelle le professionnel a obtenu le nombre le plus élevé de jours de travail durant la période observée c'est-à-dire entre 2000 et 2011. Cet indicateur nous permettra de caractériser l'univers de référence de chaque professionnel.

La première remarque est que, comme le montre le tableau joint, la branche dominante est pour une majorité de professionnels celle par laquelle ils sont entrés sur le marché, ce qui confirme les formes de mobilité observées précédemment, qui montraient que plus des deux tiers des professionnels observés avaient un lien d'attache très fort à l'univers par lequel ils étaient entrés. Les taux de concordance branche d'entrée / branche dominante vont de 68,5 % dans la production audiovisuelle à 77 % pour le spectacle vivant. On peut donc considérer que c'est un caractère fort du fonctionnement du marché intermittent. Un intermittent doit se diversifier pour améliorer le niveau de son volume d'emploi et de rémunérations mais doit rester fidèle au segment qui l'a recruté et continuer à y accomplir la majeure partie de son activité.

Tableau 24. Croisement branche d'entrée- branche dominante

Branche dominante	Branche entrée						Total
	cinéma	production audiovisuelle	RTV	industries techniques	spectacle vivant	autres	
cinéma	1019	235	18	67	72	32	1443
	70,6%	16,3%	1,2%	4,6%	5,0%	2,2%	100,0%
production audiovisuelle	60,1%	9,2%	2,9%	7,6%	1,8%	5,2%	14,1%
	348	1846	87	169	168	78	2696
production audiovisuelle	12,9%	68,5%	3,2%	6,3%	6,2%	2,9%	100,0%
	20,5%	72,3%	14,1%	19,2%	4,3%	12,8%	26,3%
radio et TV	10	73	420	31	27	8	569
	1,8%	12,8%	73,8%	5,4%	4,7%	1,4%	100,0%
radio et TV	,6%	2,9%	68,0%	3,5%	,7%	1,3%	5,5%
	22	65	21	392	55	11	566
industries techniques	3,9%	11,5%	3,7%	69,3%	9,7%	1,9%	100,0%
	1,3%	2,5%	3,4%	44,6%	1,4%	1,8%	5,5%
spectacle vivant	285	298	62	207	3532	190	4574
	6,2%	6,5%	1,4%	4,5%	77,2%	4,2%	100,0%
spectacle vivant	16,8%	11,7%	10,0%	23,5%	90,4%	31,1%	44,6%
	12	37	10	13	52	292	416
autres	2,9%	8,9%	2,4%	3,1%	12,5%	70,2%	100,0%
	,7%	1,4%	1,6%	1,5%	1,3%	47,8%	4,1%
Total	1696	2554	618	879	3906	611	10264
	16,5%	24,9%	6,0%	8,6%	38,1%	6,0%	100,0 %
	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %	100,0 %

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 25. Répartition par sexe des artistes selon leur première branche dominante

Branche d'entrée	Effectifs Hommes	%	Effectifs femmes	%	Total	%
Cinéma	269	10,5%	186	10,6%	455	10,5%
Prod AV	283	11%	234	13,4%	517	12%
TVPUBLIC	15	0,6%	23	1,3%	38	0,9%
TVPRIV	7	0,3%	9	0,5%	16	0,4%
IND T	33	1,3%	53	3%	86	2%
Autres AV	88	3,4%	48	2,7%	136	3,2%
SV	1871	72,9%	1196	68,4%	3067	71%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 26. Répartition par sexe des intermittents techniques selon leur première branche dominante

Branche dominante	Effectifs Hommes	%	Effectifs femmes	%	Total	%
Cinéma	592	15,7%	384	18,8%	976	16,8%
Prod AV	1285	34%	871	42,6%	2156	37%
TVPUBLIC	185	4,9%	132	6,5%	317	5,4%
TVPRIV	104	2,8%	63	3,1%	167	2,9%
IND T	356	9,4%	119	5,8%	475	8,2%
Autres AV	137	3,6%	121	5,9%	258	4,4%
SV	1118	29,6%	355	17,4%	1473	25,3%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Artistes et intermittents techniques se distinguent très nettement sur ce nouvel indicateur. Le spectacle vivant est la branche dominante des artistes entrés en 2000 et ayant eu au moins un contrat chez un employeur du spectacle enregistré au cours de la période analysée. C'est le spectacle enregistré qui domine chez les intermittents techniques, dans des proportions quasiment aussi importantes que le spectacle vivant pour les artistes.

Pour les artistes seuls deux secteurs de l'audiovisuel occupent une place non négligeable : le cinéma et la production audiovisuelle. Le cinéma est la branche dominante de 10 % des artistes de la population que nous analysons, et la production audiovisuelle l'est pour 12 %. La place de ce secteur étant plus importante pour les femmes que pour les hommes (respectivement 13,4 % et 11 %). Il est à noter également que les femmes sont plus

nombreuses à avoir fait carrière principalement au sein du secteur des industries techniques qui regroupent, notamment les entreprises du doublage : respectivement 3% pour les femmes artistes et 1,3% seulement pour les artistes masculins.

Pour les intermittents technico-artistiques, la production audiovisuelle, premier employeur de ce type de professionnels, domine assez logiquement comme première branche dominante. Cette domination est nettement plus forte chez les femmes (43 %) que chez les hommes (34 %). Ceux-ci faisant un meilleur score dans le cinéma – respectivement 19 % pour eux, 15,5 % pour elles – lequel demeure même si les frontières s’estompent, l’univers de prestige des carrières technico-artistiques. Elles sont également moins nombreuses dans le secteur des industries techniques qui avec les auditoria, la post-production etc., constitue lui aussi, dans des filières professionnelles comme le son, demeurées très largement masculines, un segment prisé.

Chez les salariés intermittents les employeurs sont par définition multiples (la situation mono-employeur étant une anomalie et recélant le plus souvent une forme abusive d’usage de cette forme particulière d’emploi) et peuvent dépendre de plusieurs branches d’activité. La branche dominante ne nous renseigne donc qu’en partie sur le déroulement sectoriel de la carrière. Nous proposons donc de l’enrichir par la construction d’un nouvel indicateur : la seconde branche d’activité, définie comme celle dans laquelle le professionnel a obtenu, en seconde position, le plus grand nombre de jours de travail.

Tableau 27. Croisement 1ère branche dominante – seconde branche dominante

2^{ème} branche 1^{ère} branche	cinéma	Prod AV	TV Pub	TV Priv	Ind Tech	SV
Cinéma	0*	52%	0,6%	0,3%	2,6%	9,1%
Prod AV	32,2%	0*	2,5%	5,4%	10,6%	14,2%
TV Pub	4,4%	32%	0*	4,9%	7%	9,6%
TV priv	2,7%	42,2%	4,3%	0*	12,4%	9,2%
Ind Tech	5,3%	33,2%	1,4%	2,7%	0*	26,7%
Autres AV	5,2%	23%	1,5%	1%	4,2%	33,8%
SV	17,7%	32,9%	4,5%	0,7%	19%	0*

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

* : pas de seconde branche dominante

Le tableau ci-dessus montre la proximité manifeste entre le cinéma et la production audiovisuelle. Plus de la moitié des professionnels qui ont comme première branche dominante le cinéma ont comme seconde branche dominante la production audiovisuelle. Les deux marchés sont donc aujourd'hui totalement poreux, d'autant que les employeurs se situent de plus en plus souvent en concurrence sur le même marché des « produits ». Si pendant longtemps la production audiovisuelle a peiné à gagner une légitimité artistique, et si la hiérarchie entre cinéma et production audiovisuelle résiste encore, la distance qui les sépare s'est largement atténuée au moins sur une partie de la production audiovisuelle non cinématographique. Premier secteur d'offre d'emploi, celle-ci est fort logiquement la seconde branche du plus grand nombre. On notera également, et ceci concerne principalement les artistes, la fréquence des couples de diversification industries techniques / spectacle vivant.

5. La relation d'emploi

Travailler dans une branche d'activité signifie avoir obtenu un contrat de travail avec un employeur appartenant à cette branche. Si l'on veut être au plus près de la réalité du fonctionnement du marché du travail et des situations individuelles sur ce marché, la perception de l'activité à travers les branches doit donc être enrichie d'une analyse de ce qu'on désigne usuellement comme le « portefeuille d'employeurs » que chacun a su se constituer sur ce marché. Ce « portefeuille », constitué de tous les employeurs avec lesquels chaque individu aura noué une relation de travail peut-être, au même titre qu'un portefeuille d'actions, analysé à travers plusieurs critères : sa taille mais aussi ses « qualités ».

La taille est définie à travers le **nombre d'employeurs différents** avec lesquels le salarié intermittent, qu'il soit artiste ou technicien, a travaillé au moins une fois. Mais ce nombre est fortement dépendant du nombre d'années de présence, c'est pourquoi, pour avoir une indication plus fine de l'effet « taille » du portefeuille, nous avons complété notre définition de la taille du portefeuille en y ajoutant le **nombre moyen d'employeurs différents par année de présence sur le marché**.

Mais, si l'on compare un intermittent à un prestataire de service indépendant, on perçoit que sa réussite et sa sécurisation sur le marché ne peuvent être associées au seul nombre de ses

commanditaires. Tout d'abord ceux-ci ne lui apportent pas la même quantité d'activité. Ensuite ils ne feront pas preuve de la même fidélité. Enfin, ils peuvent eux-aussi disparaître du marché. Pour se maintenir, le prestataire de service doit élargir sa clientèle de clients réguliers. Il en va de même du salarié intermittent lequel doit donc non seulement diversifier ses employeurs mais aussi tenter d'en fidéliser le plus grand nombre. Ce lien que peut tisser chaque salarié intermittent avec un bassin d'entreprises nous renseignera sur les « qualités » des « portefeuilles d'employeurs » individuels, ou encore leur « texture ». L'appréhender suppose la construction et la mobilisation de plusieurs variables complémentaires.

La première variable est le **nombre d'employeurs récurrents**, ceux-ci étant définis comme ceux avec lesquels un individu aura travaillé au moins deux fois. Encore faut-il préciser ce que nous retenons par « deux fois ». Littéralement « avoir travaillé deux fois avec le même employeur » signifie avoir eu deux contrats de travail avec cet employeur. Dans une approche longitudinale qui vise à l'appréhension de la carrière dans la durée, cette définition regrouperait aussi bien les personnes qui ont enchaîné deux contrats de un jour chez le même employeur que ceux qui ont retrouvé le même employeur sur plusieurs années. Nous avons donc opté pour une définition qui permette d'analyser la récurrence dans la durée : l'employeur récurrent sera celui que l'on retrouvera au moins dans deux fichiers annuels qu'ils soient ou non contigus. Ainsi défini, cet indicateur doit nous permettre d'apprécier l'effet d'une capacité à se construire une relation récurrente avec plusieurs employeurs sur les parcours professionnels et à vérifier si cet effet est identique pour les hommes et pour les femmes. Mais l'analyse de la récurrence du lien avec des employeurs doit également prendre en compte **l'intensité de la récurrence**, que nous proposons d'appréhender à travers le nombre moyen de récurrences.

Sur ce marché où la démultiplication de la relation d'emploi est la règle se pose toujours la question des avantages et inconvénients d'une attache toute particulière à un employeur privilégié que nous retiendrons ici sous le titre « **d'employeur principal** ». L'identification du rôle de cet employeur principal sur le dessin de la carrière apparaît d'autant plus pertinent ici que certains des secteurs qui composent l'univers du spectacle enregistré sont constitués de grosses unités « employeuses » très stables. Tel est le cas des secteurs de la radio et de la télévision gros employeurs réguliers d'intermittents technico-artistiques notamment.

Mais comme rien n'est jamais simple dans l'appréhension des carrières dans ce marché si particulier, se pose immédiatement la question de la définition de cet employeur principal. Est-ce celui qui a offert le plus grand nombre de jours de travail ? Est-ce celui qui est apparu le plus régulièrement dans les activités du salarié ? Si l'on se réfère à la première définition, on risque de privilégier un employeur très présent au titre d'une ou deux années mais totalement absent ensuite et donc peu contributeur à la stabilité du professionnel dans la durée sur le marché ? La seconde définition permet de pallier ce risque mais peut mettre en avant un tout petit contributeur à l'emploi annuel. Nous avons donc opté pour le maintien des deux indicateurs dans nos analyses.

Dans cette analyse de la relation d'emploi, nous travaillons toujours sur la même population, soit les personnes entrées sur le marché en 2000 et ayant eu au moins un contrat de travail dans l'audiovisuel. Il est nécessaire, pour ces traitements, où le concept de récurrence annuelle est mobilisé, de resserrer la population étudiée en excluant la population que nous avons qualifiée « d'éphémères » c'est-à-dire composée des individus qui n'ont été présents qu'au titre de l'année 2000 dans les fichiers de la Caisse des congés spectacles. Rappelons que les éphémères représentent 8% des hommes et 10,5% des femmes entrées en 2000 sur le marché intermittent. Les tableaux suivants montrent que, sur les six indicateurs retenus la situation des hommes et celle des femmes se distinguent assez nettement.

Tableau 28. La relation d'emploi des femmes. (Éphémères exclus)

	Nombre employeurs différents	Nombre employeurs récurrents	Nb employ diff/par an de présence	Nb an prés Employeur principal	Part de l'empl. principal dans le nb an prés	Part employ. princ / vol.emploi
Effectif	3852	3852	3852	3852	3852	3852
Moyenne	18,7	5,8	2,3	5	67%	49,5%
Médiane	9	3	1,5	4	67%	44,7%
Mode	1	1	1	2	100	100%
Minimum	1	0	0	0	10%	2%
Maximum	239	152	20	12	100	100%
5	1	0	0,3	0	29%	11%
10	1	0	0,5	2	33%	16%
25	3	1	0,9	2	50%	27%
50	9	3	1,5	4	67%	45%
75	24	7	2,7	7	92%	70%
90	45	13	4,6	10	100%	92,5%
95	70	20	7,1	11	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 29. La relation d'emploi des hommes. (Éphémères exclus)

	Nombre employeurs différents	Nombre employeurs récurrents	Nb employ diff/par an de présence	Nb an prés Employeur principal	Part de l'empl. principal dans le nb an prés	Part employ. princ / vol.emploi
Effectif	5889	5889	5889	5889	5889	5889
Moyenne	27	9	3	5,6	72%	53%
Médiane	15	5	2	5	75%	48%
Mode	2	1	1	2	100	100%
Minimum	1	0	1	1	13%	2%
Maximum	250	159	21,6	12	100	100%
5	1	1	1	2	33%	12%
10	1	1	1	2	40%	17%
25	5	2	1	3	50%	28%
50	15	5	2	5	75%	48%
75	34	11	3,5	8	100%	78%
90	66	21	6	10	100%	100%
95	98	32	9	12	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

La taille des portefeuilles d'employeurs s'étend de 1 à 250 employeurs. Ces simples chiffres montrent la disparité des situations professionnelles sur ce marché. Mais à travers cette variabilité apparaît une constante relative au genre. Se font jour, en effet, des différences significatives quand sont comparées les situations des hommes et des femmes. Elles sont toujours en faveur des intermittents masculins. **Les femmes ont, en moyenne, des portefeuilles à la fois moins riches et moins denses que leurs collègues masculins.** Ainsi, sur le premier critère – le nombre d'employeurs différents – les résultats sont comparables dans le premier décile (moins de 2 employeurs différents) mais les portefeuilles d'employeurs des hommes et des femmes se différencient nettement dès la médiane (15 employeurs différents pour les hommes et 11 seulement pour les femmes), ces différences s'accroissant pour les valeurs les plus élevées de l'indicateur : 34 contre 26 dans le quartile supérieur. Surtout, 5 % des hommes ont près de 100 employeurs différents. Cette valeur est de 76 pour les 5 % des femmes en possession du portefeuille le plus diversifié.

Si leur portefeuille global est moins large que celui de leurs collègues masculins, c'est aussi que **les femmes travaillent chaque année avec un nombre moins élevé d'employeurs**

différents. Le nombre médian d'employeurs différents au titre d'une année s'élève à près de 2 pour les hommes et seulement de 1,5 pour les femmes, soit près de 25% de moins.

Leur capacité à fidéliser est également nettement inférieure à celle de leurs collègues masculins. Portefeuille moins étendu se conjugue en effet avec part récurrente du portefeuille plus réduite. En moyenne les hommes ont 9 employeurs récurrents et la médiane est de 5. La différence importante entre la valeur médiane et la valeur moyenne attestant d'un nombre important de professionnels qui se sont constitué un nombre d'employeurs fidélisés bien supérieur à la médiane. De fait les 5 % les mieux dotés sur cet indicateur ont 32 employeurs récurrents. Leurs collègues féminines en sont seulement à 21, soit un tiers de moins. Alors que 25 % des femmes ont un seul employeur récurrent, ils ne sont que 10 % dans cette situation dans la population masculine.

Les hommes se montrent plus capables de construire des relations très durables avec un employeur privilégié même s'il s'agit de l'indicateur où les femmes rivalisent le mieux avec leurs homologues masculins. **Les hommes associent ainsi constance dans leur portefeuille d'un employeur principal qui leur fournit plus de 50%, en moyenne, de leur volume d'activité, et meilleure capacité à diversifier les contrats avec des employeurs différents avec lesquels ils se montrent plus à même que les femmes de construire des relations dans le temps.**

6. Structuration de l'emploi, situation familiale et géographique et forme de la carrière

Au point où nous en sommes de notre analyse, il devient nécessaire d'évaluer l'effet spécifique de la relation d'emploi, et même plus précisément de chaque variable descriptive de la relation d'emploi, sur les indicateurs d'évaluation des carrières, à savoir la longévité et la continuité de présence (carrière longue et continue), le niveau moyen d'emploi annuel, le niveau moyen de rémunération annuelle ainsi que l'unité révélatrice de sa valeur marchande sur le marché, le salaire journalier. Pour ce faire, nous mobiliserons une modélisation statistique, la régression logistique qui permet d'évaluer **l'effet propre d'une variable, « toutes choses étant égales par ailleurs ».**

6.1. Effets sur la continuité et la longévité professionnelle

Dans notre modélisation, nous allons retenir les six variables que nous venons de présenter pour cerner la relation d'emploi et les définir de la manière suivante :

- avoir un nombre total d'employeurs différents inférieur à la moyenne de la cohorte, soit 22,6 employeurs
- avoir un nombre d'employeurs différents par année de présence inférieur à la moyenne, soit 2,5 employeurs
- avoir un nombre d'employeurs récurrents inférieur à la moyenne de la cohorte, soit 7,4 employeurs
- avoir fidélisé l'employeur le plus récurrent moins de 4,9 ans, moyenne de la cohorte
- avoir une part de portefeuille fidélisé inférieur à 36,3 %, moyenne de la cohorte
- avoir travaillé moins de 54 jours avec l'employeur principal, défini par le volume d'emploi offert
- avoir travaillé moins de 72 % des années de présence avec l'employeur principal

La relation d'emploi résulte de la rencontre entre deux opportunités : la recherche par un employeur d'un salarié présentant telle ou telle qualité professionnelle, qualité étant définie ici au sens essentiel du terme et d'un salarié à la recherche d'un emploi aux contours proches de celui qui est offert. De même, la répétition d'une relation d'emploi résulte d'une double volonté : la volonté pour l'employeur de répéter la relation avec le même salarié dont il aura pu mesurer les capacités techniques ou artistiques mais aussi la capacité d'intégration au sein d'une équipe, ce qui lui permettra de réduire les risques d'inadaptation ; et la volonté d'un salarié de reproduire une relation de travail qui lui a donné un certain degré de satisfaction professionnelle et qui pour lui aussi correspond à une réduction d'un risque, celui de ne pas trouver d'emploi.

Mais si ces employeurs présentent une offre d'emploi qui leur est propre, celle-ci se trouve associée à un ensemble structuré que constitue la branche à laquelle il appartient et à laquelle sont corrélées des spécificités sociales – fixées notamment par une convention collective –, professionnelles – structure de l'emploi –, et artistiques – position au sein d'une échelle

hiérarchisée de légitimité artistique. Nous retiendrons donc, dans notre modélisation, les indicateurs descriptifs des carrières sectorielles, la branche dominante d'une part, le type de mobilité sectorielle d'autre part.

Mais l'individu artiste, technicien ou cadre a aussi une vie personnelle susceptible d'influer sur ses choix professionnels. Parmi ceux-ci, tout d'abord, le choix de son lieu de vie. Va-t-il ou non être prêt à se déplacer pour accroître ses chances d'accès à l'emploi ? Ou, au contraire, d'autres préoccupations vont-elles peser sur ses choix, sa vie familiale notamment ? D'ailleurs comment celle-ci joue-t-elle ? Traditionnellement il est admis qu'une charge familiale accrue joue favorablement sur l'emploi masculin, sa position de « chef de famille » l'obligeant à privilégier l'emploi à tout prix à la sélection de l'emploi sur la base d'une qualité supputée de celui-ci. Pour analyser ce jeu de contraintes différentes, structurelles d'une part, individuelles d'autre part, nous avons ajouté à notre modèle les données individuelles dont nous disposons dans notre base de données : l'âge, qui influe sur l'appréhension et l'acceptation du risque, la charge familiale, le lieu de domiciliation lors de l'entrée sur le marché en 2000 et la mobilité géographique.

Quatre positions ont été définies pour décrire la charge familiale :

- Sans enfants ou absence de déclaration ;
- Charge familiale constante durant la période observée (2000 -2011) ;
- Charge familiale en augmentation ;
- Charge familiale en diminution.

Pour la domiciliation en 2000 ont été retenues deux positions :

- Résider en Ile-de-France
- Résider hors de l'Ile-de-France (Ile-de-France)

La mobilité géographique se décline en trois positions :

- Être resté en Ile-de-France ou y être arrivé ;

- Avoir quitté l’Ile-de-France pour une autre région ;
- Être resté dans une région autre que l’Ile-de-France.

La première question à laquelle nous souhaitons répondre peut s’exprimer de la façon suivante : quel est l’effet propre de la relation d’emploi et de chacune de ses composantes sur les chances d’avoir une carrière longue et continue, toutes choses égales par ailleurs. Par carrière longue et continue on entend ici une présence chaque année entre 2000 et 2011 selon le schéma suivant : 11111111111

Tableau 30. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir une carrière longue et continue (12 années de présence). Hommes

	B	S.E	Wald	df	Sig	Exp (B)	EM
Age d'entrée	,002	,006	,149	1	,700	1,002	ns
Évolution de la charge familiale (<i>réf. charge familiale en diminution</i>)			178,93	3	,000		
sans enfants ou non-déclarés	,489	,176	7,749	1	,000	1,631	12
charge familiale constante	1,533	,273	31,536	1	,000	4,630	34
charge familiale en augmentation	1,711	,192	79,243	1	,000	5,537	36
Domiciliation IdF en 2000	0,470	,203	5,355	1	,021	1,600	12
Mobilité géographique (<i>référence stabilité en régions</i>)			303,02	2	,000		
stabilité ou arrivé en Ile-de-France	,703	,198	12,680	1	,000	2,021	17
départ en région	-1,510	,235	41,413	1	,000	,221	-30
Branche d'activité dominante (<i>référence spectacle vivant</i>)			23,247	4	,000		
cinéma	,777	,166	21,913	1	,000	2,174	19
production audiovisuelle	,026	,117	,049	1	,825	1,026	ns
radio et télévisions	,119	,197	,365	1	,546	1,127	ns
industries techniques	,044	,202	,047	1	,829	1,044	ns
Types de mobilité sectorielle (<i>référence migrants</i>)			26,592	3	,000		
exclusifs	-,912	,366	6,215	1	,013	,402	-21
assidus	,530	,202	6,881	1	,009	1,699	13
nomades	,330	,206	2,553	1	,110	1,390	ns
Relation d'emploi							
Taille du portefeuille d'employeurs en dessous de la moyenne de la cohorte 22,6 employeurs	-1,585	,185	73,769	1	,000	,205	-31
Nombre d'employeurs récurrents en dessous de la moyenne de la cohorte de 7,4 employeurs	-1,166	,126	85,988	1	,000	,312	-25
Part de l'employeur principal en nombre de jours en dessous de la moyenne de 0,54 jours de la cohorte	,349	,126	7,706	1	,006	1,418	9
Part de l'employeur principal en nombre d'années en dessous de la moyenne de 0,72 ans de la cohorte	-,296	,148	3,976	1	,046	,744	-7
Nombre employeurs différents par année présence en dessous de la moyenne de 2,5 employeurs de la cohorte	1,105	,175	39,633	1	,000	3,018	26
Nombre d'années de présence de l'employeur le plus récurrent. en dessous de la moyenne de 4,9 ans de la cohorte	-2,322	,117	393,41	1	,000	,098	-38
Part du portefeuille d'employeurs fidélisée en dessous de la moyenne de 36,3% de la cohorte	-,277	,092	9,107	1	,003	,758	-7
Constante	-151	,366	,171	1	,680	,860	

Source : CESPPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 31. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir une carrière longue et continue (12 années de présence). Femmes

	B	S.E	Wald	df	Sig	Exp (B)	EM
Age d'entrée	0,022	0,008	6,654	1	0,01	1,022	<1
Évolution de la charge familiale (réf. charge familiale en diminution)			66,754	3	0,000		
sans enfants ou non-déclarés	0,785	0,293	7,19	1	0,007	2,192	17
charge familiale constante	1,677	0,422	15,779	1	0,000	5,35	39
charge familiale en augmentation	1,773	0,312	32,329	1	0,000	5,889	41
Domiciliation IdF en 2000	0,787	0,264	8,901	1	0,003	2,197	17
Mobilité géographique (référence stabilité en régions)			228,83	2	0,000		
stabilité ou arrivé en Ile-de-France	0,490	0,261	3,538	1	0,006	1,633	10
départ en région	-1,911	0,303	39,859	1	0,000	0,148	-19
Branche d'activité dominante (référence spectacle vivant)			2,78	4	0,595		
cinéma	0,212	0,218	0,945	1	0,331	1,236	ns
production audiovisuelle	0,081	0,156	0,273	1	0,601	1,085	ns
radio et télévisions	0,363	0,253	2,064	1	0,151	1,437	ns
industries techniques	0,193	0,328	0,347	1	0,556	1,213	ns
Types de mobilité sectorielle (référence migrants)			18,084	3	0,000		
exclusifs	-0,79	0,41	3,71	1	0,054	0,454	-11*
assidus	0,482	0,249	3,749	1	0,053	1,62	10*
nomades	0,177	0,257	0,477	1	0,490	1,194	ns
Relation d'emploi							
Taille du portefeuille d'employeurs en dessous de la moyenne de la cohorte 22,6 employeurs	-1,911	0,233	67,382	1	0,000	0,148	-19
Nombre d'employeurs récurrents en dessous de la moyenne de la cohorte de 7,4 employeurs	-0,919	0,167	30,456	1	0,000	0,399	-13
Part de l'employeur principal en nombre de jours en dessous de la moyenne de 0,54 jours de la cohorte	0,348	0,177	3,873	1	0,049	1,416	7
Part de l'employeur principal en nombre d'années en dessous de la moyenne de 0,72 ans de la cohorte	-1,039	0,208	0,035	1	0,851	0,962	ns
Nombre employeurs différents par année présence en dessous de la moyenne de 2,5 employeurs de la cohorte	1,302	0,225	33,552	1	0,000	3,678	30
Nombre d'années de présence de l'employeur le plus récurrent. en dessous de la moyenne de 4,9 ans de la cohorte	-2,157	0,144	225,47	1	0,000	0,116	-20
Part du portefeuille d'employeurs fidélisée en dessous de la moyenne de 36,3% de la cohorte	-0,099	0,133	0,552	1	0,457	0,906	ns
Constante	-1,172	0,524	4,991	1	0,025	0,310	

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

L'âge d'entrée sur le marché n'a aucun effet pour les hommes. Pour les femmes, mieux vaut entrer jeune pour avoir plus de chances de se stabiliser durablement. Cet effet demeure cependant modeste.

En revanche toutes **les situations familiales** jouent favorablement, pour les femmes comme pour les hommes, lorsque la variable de référence est une diminution de la charge familiale. Deux interprétations non exclusives l'une de l'autre peuvent être avancées : la première est que la réduction de la charge familiale correspond à un moment où les enfants ne sont plus à charge et concerne donc une population plus âgée et plus fragile. L'autre argument que l'on peut avancer est que la réduction de la charge familiale signifie moins de contraintes « alimentaires » et donc peut favoriser des prises de risque dans le choix des emplois. Ceci se trouverait d'ailleurs confirmé par l'effet marginal très élevé de l'augmentation de la charge familiale y compris pour les femmes. Ne se trouve donc pas ici confirmée l'hypothèse du risque lié à une maternité pour les femmes souvent évoquée dans les enquêtes de terrain. Au contraire toute charge supplémentaire constitue un aiguillon très actif favorisant la recherche de solutions de survie sur le marché.

Sans surprise la **domiciliation** à l'entrée et la forme de mobilité géographique ont un impact fort dans ce marché traditionnellement fortement concentré sur la région parisienne (P.M. Menger, 1993). Etre domicilié dès l'entrée en Ile-de-France ou y être arrivé au cours de la période observée est un atout important. La proximité domicile/emploi joue un rôle important pour la stabilité de l'emploi y compris pour cette main d'œuvre réputée mobile. La comparaison des effets marginaux respectifs montre que la pénalisation d'une domiciliation hors Ile-de-France est encore plus forte pour les hommes que pour les femmes.

Si travailler dans le **cinéma** constitue un bonus certain pour les hommes qui veulent stabiliser leur position sur le marché, aucune branche n'apporte, pour les femmes, de bonus particulier. Nettement moins nombreuses que leurs homologues masculins à y travailler principalement, leur rareté ne leur fournit aucun bénéfice

En revanche hommes et femmes se rejoignent sur les effets de leur **type de mobilité**. Travailler exclusivement dans une branche, celle par laquelle on est entré, ne rime pas avec

carrière longue et continue. Le type de mobilité le plus favorable est celui de la fidélité à sa branche d'entrée accompagnée d'échappées vers d'autres secteurs.

Plus le **portefeuille d'employeurs** est étroit et moins les chances de stabilisation sur le marché sont grandes. Donc la taille globale de cet indicateur joue très favorablement sur les chances de survie. Plus précisément, la continuité de la carrière et la longévité professionnelle sont associées à une multiplication des relations d'emploi avec des employeurs différents. Cette association est somme toute assez mécanique, puisque les individus qui ont travaillé douze ans de façon régulières ont sans aucun doute augmenté le nombre d'employeurs avec lesquels ils ont noué une relation d'emploi.

Pour lever cette difficulté d'interprétation, il paraît pertinent de regarder l'effet du nombre moyen d'employeurs différents par année de présence. **Le résultat saillant de cette opération est que, pour les hommes comme pour les femmes, mieux vaut avoir travaillé annuellement avec un petit nombre d'employeurs différents.** Ce résultat rappelle que la structure de l'offre d'emploi est très variable, avec d'une part une multitude de contrats de très courte durée (un jour) et, d'autre part, des contrats qui courent sur plusieurs mois. La diminution de la durée des contrats, observée depuis maintenant plus de vingt ans, joue un rôle majeur dans le processus de précarisation des individus sur le marché. Accumuler un grand nombre d'employeurs différents en moyenne chaque année signifie accumuler des contrats de courte durée avec différentes employeurs, calendrier d'activité qui renvoie à l'image d'une course permanente aux petits contrats pour survivre.

Le résultat sans doute le plus fort de cette régression sur les effets propres des indicateurs de la relation d'emploi sur les chances de continuité et de longévité, est celui qui concerne le rôle qu'y jouent les relations de fidélisation que se construit le salarié. Femmes et hommes se différencient assez nettement sur ces variables. Pour les uns et les autres, mieux vaut être moins dépendants de l'employeur principal lorsqu'est pris en compte le volume d'emploi total qu'il a offert au salarié. Mais si la régularité de la présence de cet employeur principal n'a pas d'effet sur les chances des femmes d'avoir une carrière longue et continue, il en va autrement pour leurs collègues masculins. Ce résultat nous dit que, pour les hommes, la construction de liens professionnels privilégiés et durables avec cet employeur principal récurrent relève

d'une démarche choisie et que, pour les femmes, elle relève davantage d'une contrainte, et révèle une moindre capacité à se démultiplier.

Pour toutes et tous, la continuité de carrière suppose un double mouvement de diversification et de fidélisation des liens d'emploi. Mais plusieurs des résultats obtenus tendent à montrer **que la diversification est plus ouverte aux hommes et que les liens qu'ils construisent sont, plus que pour leurs collègues femmes, le fruit d'un choix.**

6.2. Effet sur les chances d'accès à l'emploi.

La continuité et la stabilité sont considérées comme un signal de la qualité de l'insertion sans préjuger cependant du niveau annuel d'emploi. Des recherches antérieures ont en effet montré que la tolérance au sous-emploi semblait s'être accentuée au fil du temps et de l'augmentation du niveau d'instabilité et d'insécurité de l'emploi sur les autres marchés professionnels. Maigres chances d'accès à l'emploi ne riment pas forcément avec disparition du marché.

Mais, pour pouvoir vivre correctement de son métier, il faut non seulement demeurer longuement et continûment sur le marché de l'emploi mais aussi, chaque année, additionner suffisamment de jours de travail pour s'assurer des revenus réguliers et pouvoir, si besoin bénéficier des conditions assurantielles particulières associées à la forme d'emploi intermittente. Si l'on veut analyser l'effet de la taille et de la structure du portefeuille d'employeurs sur la carrière, il va falloir, selon la méthode statistique mobilisée, le mesurer à une aune préalablement définie. Nous l'étudierons ici à l'aune de la probabilité d'obtenir un nombre moyen de jours de travail par année de présence supérieur à celui de la population étudiée.

Tableau 32. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir déclaré un volume d'emploi annuel moyen supérieur à 58 jours¹³. Hommes

	B	S.E	Wald	df	Sig	Exp (B)	EM
Age d'entrée	-,044	,0044	100,918	1	,000	,957	-1
Évolution de la charge familiale (réf. charge familiale en diminution)			45,408	3	,000		
sans enfants ou non-déclarés	,065	,127	,264	1	,608	1,608	ns
charge familiale constante	,410	,220,	3,462	1	,063	1,507	ns
charge familiale en augmentation	,629	,146	18,471	1	,000	1,875	8
Domiciliation IdF en 2000	0,60	,179	,113	1	,737	1,062	ns
Mobilité géographique (référence stabilité en régions)			84,615	2	,000		
stabilité ou arrivé en Ile-de-France	,680	,173	15,509	1	,000	1,974	9
départ en région	-,141	,196	,520	1	,471	,869	ns
Branche d'activité dominante (référence spectacle vivant)			387,245	4	,000		
cinéma	1,711	,114	226,446	1	,000	5,536	16
production audiovisuelle	1,305	,089	214,446	1	,000	3,686	14
radio et télévisions	2,227	,167	177,958	1	,000	9,272	17
industries techniques	1,317	,141	87,514	1	,000	3,731	14
Types de mobilité sectorielle (référence migrants)			21,180	3	,000		
exclusifs	-,366	,165	4,928	1	,026	,694	-6
assidus	,220	,129	2,909	1	,088	1,246	ns
nomades	,208	,131	2,508	1	,113	1,231	ns
Relation d'emploi							
Taille du portefeuille d'employeurs en dessous de la moyenne de la cohorte 22,6 employeurs	-,347	,129	7,213	1	,007	,707	-6
Nombre d'employeurs récurrents en dessous de la moyenne de la cohorte de 7,4 employeurs	-,264	,112	5,575	1	,018	,768	-5
Part de l'employeur principal en nombre de jours en dessous de la moyenne de 0,54 jours de la cohorte	-,325	,095	11,657	1	,001	,722	-6
Part de l'employeur principal en nombre d'années en dessous de la moyenne de 0,72 ans de la cohorte	-,213	,107	3,963	1	,046	,808	-4
Nombre employeurs différents par année présence en dessous de la moyenne de 2,5 employeurs de la cohorte	,194	,107	3,254	1	,071	1,214	ns
Nombre d'années de présence de l'employeur le plus récurrent. en dessous de la moyenne de 4,9 ans de la cohorte	-1,106	,082	154,919	1	,000	,362	-21
Part du portefeuille d'employeurs fidélisée en dessous de la moyenne de 36,3% de la cohorte	-,945	,071	177,077	1	,000	,389	-19
Constante	1,393	,262	28,250	1	,000	4,027	

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

13 Quantité qui représente le volume d'emploi annuel moyen de la cohorte des entrants 2000 ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel

Tableau 33. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir déclaré un volume d'emploi annuel moyen supérieur à 58 jours. Femmes

	B		Wald	df	Sig	Exp (B)	EM
Age d'entrée	-,041	,006	43,789	1	,000	,960	5
Évolution de la charge familiale (réf. charge familiale en diminution)			1,983	3	,576		
sans enfants ou non-déclarés	-,057	,173	,110	1	,741	,944	ns
charge familiale constante	,002	,317	,000	1	,995	1,002	ns
charge familiale en augmentation	,112	,205	,300	1	,584	1,119	ns
Domiciliation IdF en 2000	,323	,234	1,913	1	,167	1,382	
Mobilité géographique (référence stabilité en régions)			51,537	2	,000		
stabilité ou arrivé en Ile-de-France	,679	,233	8,529	1	,003	1,972	16
départ en région	-,132	,255	,268	1	,605	,876	ns
Branche d'activité dominante (référence spectacle vivant)			223,538	4	,000		
cinéma	1,429	,144	97980	1	,000	4,176	31
production audiovisuelle	1,376	,114	146,182	1	,000	3,958	30
radio et télévisions	2,186	,191	130,785	1	,000	8,902	40
industries techniques	1,383	,211	42,856	1	,000	3,989	30
Types de mobilité sectorielle (référence migrants)			21,670	3	,000		
exclusifs	,606	,198	9,362	1	,002	1,833	15
assidus	,626	,170	13,499	1	,000	1,871	15
nomades	,790	,170	21,562	1	,000	2,203	19
Relation d'emploi							
Taille du portefeuille d'employeurs en dessous de la moyenne de la cohorte 22,6 employeurs	-,579	,169	11,720	1	,001	,560	-14
Nombre d'employeurs récurrents en dessous de la moyenne de la cohorte de 7,4 employeurs	-,266	,146	3,350	1	,067	,766	-7*
Part de l'employeur principal en nombre de jours en dessous de la moyenne de 0,54 jours de la cohorte	-,063	,130	,240	1	,625	,939	ns
Part de l'employeur principal en nombre d'années en dessous de la moyenne de 0,72 ans de la cohorte	-,262	,140	3,491	1	,062	,770	-7*
Nombre employeurs différents par année présence en dessous de la moyenne de 2,5 employeurs de la cohorte	,648	,150	18,686	1	,000	1,911	16
Nombre d'années de présence de l'employeur le plus récurrent. en dessous de la moyenne de 4,9 ans de la cohorte	-,817	,103	62,391	1	,000	,442	-19
Part du portefeuille d'employeurs fidélisée en dessous de la moyenne de 36,3% de la cohorte	-,835	,097	74,175	1	,000	,434	-20
Constante	,184	,351	,276	1	,600	1,202	

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Les résultats de la régression logistique montrent que ce ne sont pas les mêmes variables qui ont un effet propre sur les chances d'accès à l'emploi que celles qui viennent d'être étudiées concernant les chances d'avoir une carrière longue et continue.

Ils font également apparaître des différences sensibles entre les hommes et les femmes, soit sur l'existence ou non d'un effet propre de certaines variables soit sur l'importance de cet effet.

Pour les hommes comme pour les femmes mieux vaut **être entré jeune sur le marché**. L'âge à l'entrée, qui ne semble pas jouer un rôle sur les capacités à s'intégrer continûment et durablement, pénalise les plus âgés en termes d'accès à l'emploi. Cet effet est nettement **plus sensible pour les femmes**. Pour celles-ci les chances d'accès à l'emploi sont fortement associées au critère d'âge à l'entrée sur le marché.

Une **charge familiale** constante ou en augmentation joue favorablement sur le volume d'emploi des hommes alors qu'elle n'a pas d'effet pour les femmes. Pour ces dernières, il s'agit là d'un résultat, associé à celui de la régression précédente, peu attendu voire contre-intuitif. Nombre d'enquêtes ont, en effet, conclu à l'effet négatif sur la carrière de tout éloignement du marché du travail et tout particulièrement aux arrêts liés à une maternité. Sur la population étudiée – celle des artistes et intermittents techniques entrés en 2000 sur le marché – une charge familiale augmentée ne pèse ni sur les chances de demeurer régulièrement et longuement sur le marché ni d'atteindre un niveau d'emploi supérieur à la moyenne de la population. Il sera intéressant de vérifier dans des travaux ultérieurs s'il s'agit d'un effet génération ou si le lien souvent fait entre maternité et augmentation des difficultés de carrière relève des idées reçues.

La **domiciliation d'origine**, c'est-à-dire, lors de l'entrée sur le marché n'a sur cet indicateur de volume d'emploi aucun effet significatif ni pour les hommes ni pour les femmes. En revanche être resté en Ile-de-France ou y être arrivé a, pour les hommes et pour les femmes, un effet positif sur leur chance d'accéder à l'emploi. Cet effet positif partagé n'étant que légèrement accentué pour les femmes (effet marginal +11 / +9).

Travailler principalement dans une branche du spectacle enregistré constitue un atout important pour les deux sexes quelle que soit cette branche lorsqu'est pris en référence le spectacle vivant. Le bonus est bien plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Dans les deux cas, c'est la branche de la radio-télévision publique qui renforce le plus les chances

d'accès à l'emploi. L'effet marginal est particulièrement élevé pour les femmes (respectivement +40 / +17). L'effet de la structure de la branche employeur se trouve ici confirmée, les chances d'accès à l'emploi se trouvant accentuée dans un secteur concentré où des groupes importants et stables contribuent chacun à une offre d'emploi substantielle et ceci vaut pour les hommes et pour les femmes. Quant au bonus spécifique que l'attache à cette branche donne aux femmes, on peut sans doute l'attribuer à la mise en place dans ces entreprises de politiques d'emploi moins sexuellement discriminantes que celles qui sont en œuvre dans les autres branches.

Pour ces dernières, tous les **types de mobilité** jouent un rôle positif par rapport à la situation de référence « migrants ». Il n'en va pas de même pour les hommes pour lesquels l'effet est négatif pour les « exclusifs ». Ce résultat est cohérent avec des résultats précédents qui nous ont montré que les hommes étaient plus mobiles que les femmes et que cette mobilité leur était plus bénéfique.

Si nous regardons maintenant les variables descriptives de la **relation d'emploi**, on observe que c'est sur la place de l'employeur principal que se distinguent hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances d'accès à l'emploi.

Une taille réduite du portefeuille d'employeurs et du nombre d'employeurs récurrents pénalise hommes et femmes, de même que le nombre moyen de récurrences et la part du portefeuille fidélisée.

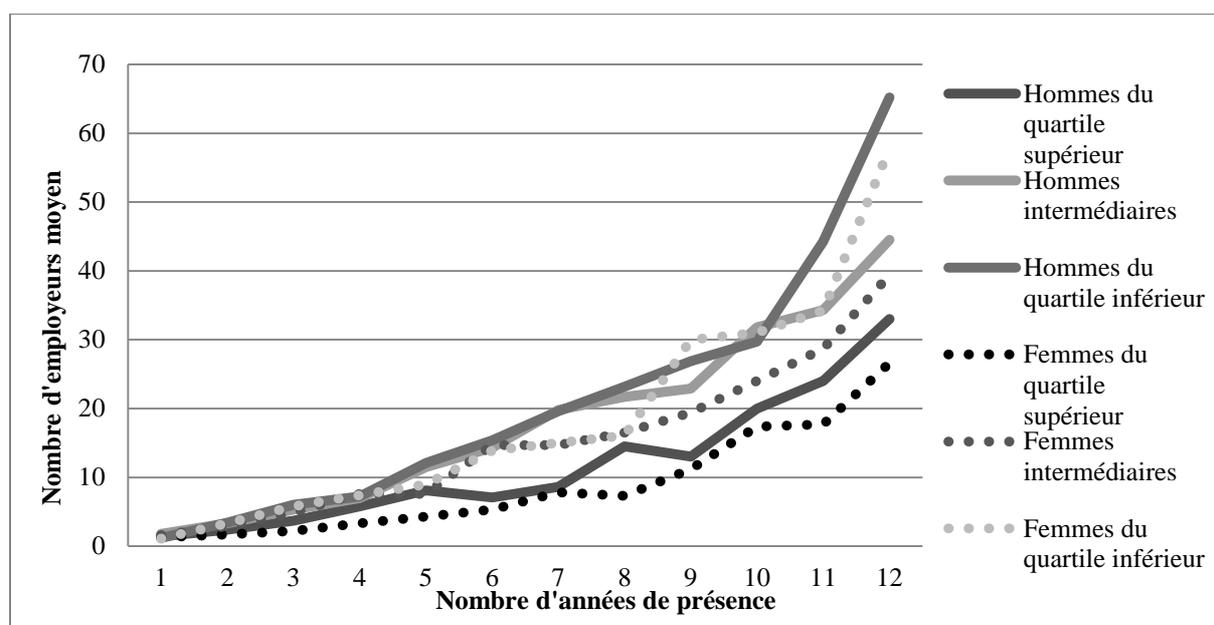
Les hommes souffrent de l'insuffisance du volume d'emploi attribué par l'employeur principal, cette variable étant non significative pour les femmes, lesquelles sont pénalisées, en revanche, lorsqu'elles n'arrivent pas à fidéliser l'employeur principal dans la durée. Par ailleurs leur chance d'accès à l'emploi est positivement corrélée à un nombre d'employeurs différents chaque année inférieur à la moyenne. Plus que pour les hommes, la multiplication des relations d'emploi avec des employeurs différents chaque année semble révélatrice d'une certaine instabilité très probablement corrélée, comme nous l'avons dit, à une accumulation de contrats de courte durée.

Ces résultats sur l'effet propre de chacune des dimensions de la relation d'emploi sur les deux premiers indicateurs descriptifs de la carrière des professionnels de la cohorte sont précieux car ils précisent des éléments non élucidés jusqu'à maintenant dans les analyses qui ont porté sur ce marché.

En effet, ils relativisent l'un des indicateurs présentés jusqu'ici comme essentiel, l'étendue du portefeuille d'employeurs. Bien plus que la démultiplication des relations avec des employeurs différents, la capacité à fidéliser un nombre important d'employeurs joue sur les chances de survie et d'accès à l'emploi. Dans ce jeu entre diversification/fidélisation, c'est donc une nouvelle dimension qui apparaît celle de la **fidélisation diversifiée**, ou dit autrement la capacité à se constituer un large portefeuille fidélisé.

Nous avons pu préciser cette idée en regardant année après année comment évoluent dans le temps les portefeuilles d'artiste et intermittents techniques selon le niveau d'emploi annuel évalué par quartile. Nous avons classé chaque individu de la cohorte selon son volume de travail annuel moyen et avons regardé comment évolue la taille de son portefeuille au fur et à mesure des années de présence sur le marché.

Graphique 13. Évolution du portefeuille d'employeurs selon le sexe, l'ancienneté et le volume de travail (cohorte d'entrants 2000)



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Le graphique ci-dessus montre clairement que ceux qui se classent dans le quartile supérieur, parviennent à cette performance en nouant des relations de travail avec moins d'employeurs différents que ceux qui travaillent moins régulièrement. La différence est sensible dès les premières années, tout particulièrement pour les femmes, et se renforce ensuite. Pour ceux qui ont réussi à se maintenir plus longtemps mais dans une situation d'emploi précaire, leur stabilisation a été obtenue à coups de recherche permanente de nouveaux employeurs. Donc pour les plus précaires, les moins installés sur le marché, la multiplication des employeurs est une question de survie. Mais l'amélioration des situations d'emploi dépend, elle, de la capacité à fidéliser.

Ces résultats nous ont incités à nous questionner sur l'existence ou non d'un seuil au-delà duquel la démultiplication de la relation d'emploi n'est plus facteur de stabilisation, d'un autre seuil au-delà duquel c'est la fidélisation qui pourrait ne plus avoir d'effet favorable sur le niveau d'emploi. Pour répondre à cette question, nous avons regardé comment évoluait le portefeuille d'employeurs année après année dans une population homogène, celle des artistes et intermittents techniques qui ont été présents durant les 12 années observées. Nous avons retenu trois variables :

- la taille mesurée à partir du nombre d'employeurs différents
- le nombre d'employeurs récurrents
- et le pourcentage du portefeuille à avoir été fidélisé.

Les résultats sur les trois indicateurs sont cohérents comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 34. Évolution du portefeuille d'employeur et de la capacité à fidéliser tout au long de la carrière. Hommes.

	appartenance au quartile inférieur du volume d'emploi à la fin de la période concernée	appartenance au quartile du milieu à la fin de la période concernée	appartenance au quartile supérieur du volume d'emploi à la fin de la période concernée
taille du portefeuille après 1 an	2,3	4,1	3,2
taille du portefeuille d'employeur après 2 ans	8,4	8	5,5
taille du portefeuille d'employeur après 3 ans	13,8	11,8	7,9
taille du portefeuille d'employeur après 4 ans	18,9	15,3	10,1
taille du portefeuille d'employeur après 5 ans	24,2	19,4	12,4
taille du portefeuille d'employeur après 6 ans	29,8	23,1	14,8
taille du portefeuille d'employeur après 7 ans	35,7	26,8	17,6
taille du portefeuille d'employeur après 8 ans	41,7	30	21,2
taille du portefeuille d'employeur après 9 ans	46,8	33,6	23,9
taille du portefeuille d'employeur après 10 ans	53,1	38,4	26,9
taille du portefeuille d'employeur après 11 ans	60,4	41,3	30,2
taille du portefeuille d'employeur après 12 ans	65,5	44,5	33
nombre d'employeurs récurrents après 2 ans	0,9	1,6	1,6
nombre d'employeurs récurrents après 3 ans	2,7	3,2	2,6
nombre d'employeurs récurrents après 4 ans	4,7	4,6	3,5
nombre d'employeurs récurrents après 5 ans	6,4	6,1	4,5
nombre d'employeurs récurrents après 6 ans	8,5	7,5	5,3
nombre d'employeurs récurrents après 7 ans	10,9	8,9	6,3
nombre d'employeurs récurrents après 8 ans	13,5	10,3	7,7
nombre d'employeurs récurrents après 9 ans	15,6	11,9	8,9
nombre d'employeurs récurrents après 10 ans	16,1	13,1	10,1
nombre d'employeurs récurrents après 11 ans	19,3	14,5	11,5
nombre d'employeurs récurrents après 12 ans	21,4	15,9	12,7
% du portefeuille fidélisé après 2 ans	10,7	20,0	29,1
% du portefeuille fidélisé après 3 ans	19,6	27,1	32,9
% du portefeuille fidélisé après 4 ans	24,9	30,1	34,7
% du portefeuille fidélisé après 5 ans	26,4	31,4	36,3
% du portefeuille fidélisé après 6 ans	28,5	32,5	35,8
% du portefeuille fidélisé après 7 ans	30,5	33,2	35,8
% du portefeuille fidélisé après 8 ans	32,4	34,3	36,3
% du portefeuille fidélisé après 9 ans	33,3	35,4	37,2
% du portefeuille fidélisé après 10 ans	30,3	34,1	37,5
% du portefeuille fidélisé après 11 ans	32,0	35,1	38,1
% du portefeuille fidélisé après 12 ans	32,7	35,7	38,5

Champ : Cohorte des entrants en 2000 ayant connu 12 années de présence continue sur le marché intermittent.

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 35. Évolution du portefeuille d'employeur et de la capacité à fidéliser tout au long de la carrière. Femmes.

	appartenance au quartile inférieur du volume d'emploi à la fin de la période concernée	appartenance aux quartiles du milieu à la fin de la période concernée	appartenance au quartile supérieur du volume d'emploi à la fin de la période concernée
taille du portefeuille après 1 an	2,1	3,3	2,5
taille du portefeuille d'employeur après 2 ans	6,9	7	4,3
taille du portefeuille d'employeur après 3 ans	11,8	10,3	6
taille du portefeuille d'employeur après 4 ans	16,6	13	8
taille du portefeuille d'employeur après 5 ans	22,2	16,2	10,2
taille du portefeuille d'employeur après 6 ans	27,2	19,4	12,4
taille du portefeuille d'employeur après 7 ans	32,3	22,8	14,8
taille du portefeuille d'employeur après 8 ans	37,5	26,1	17,5
taille du portefeuille d'employeur après 9 ans	41,7	29,3	20
taille du portefeuille d'employeur après 10 ans	48,8	33	21,6
taille du portefeuille d'employeur après 11 ans	52,6	36,8	24,7
taille du portefeuille d'employeur après 12 ans	57,9	39,4	26,6
nombre d'employeurs récurrents après 2 ans	0,7	1,4	1,2
nombre d'employeurs récurrents après 3 ans	2	2,5	2
nombre d'employeurs récurrents après 4 ans	3,7	3,6	2,8
nombre d'employeurs récurrents après 5 ans	5,1	4,8	3,6
nombre d'employeurs récurrents après 6 ans	7,3	5,9	4,3
nombre d'employeurs récurrents après 7 ans	9,2	7,1	5,2
nombre d'employeurs récurrents après 8 ans	11	8,4	6,3
nombre d'employeurs récurrents après 9 ans	12,7	9,7	7,4
nombre d'employeurs récurrents après 10 ans	13,9	10,6	8,1
nombre d'employeurs récurrents après 11 ans	15,3	12,2	9,2
nombre d'employeurs récurrents après 12 ans	17,1	13,3	10,1
% du portefeuille fidélisé après 2 ans	10,1	20,0	27,9
% du portefeuille fidélisé après 3 ans	16,9	24,3	33,3
% du portefeuille fidélisé après 4 ans	22,3	27,7	35,0
% du portefeuille fidélisé après 5 ans	23,0	29,6	35,3
% du portefeuille fidélisé après 6 ans	26,8	30,4	34,7
% du portefeuille fidélisé après 7 ans	28,5	31,1	35,1
% du portefeuille fidélisé après 8 ans	29,3	32,2	36,0
% du portefeuille fidélisé après 9 ans	30,5	33,1	37,0
% du portefeuille fidélisé après 10 ans	28,5	32,1	37,5
% du portefeuille fidélisé après 11 ans	29,1	33,2	37,2
% du portefeuille fidélisé après 12 ans	29,5	33,8	38,0

Champ : Cohorte des entrants en 2000 ayant connu 12 années de présence continue sur le marché intermittent.

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, les professionnels les moins solidement installés sur le marché présentent un déficit d'employeurs lors de leur première année d'activité. Leur survie, durant les années suivantes, ils la doivent à une recherche permanente de nouveaux employeurs. Et à la fin de la période, leur portefeuille d'employeurs est deux fois plus étendu que celui de ceux qui ont réussi à associer longévité et niveau d'emploi important. De même, ce n'est pas l'addition d'employeurs récurrents qui aura permis aux professionnels du quartile supérieur, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, d'accumuler de l'emploi, mais bien la proportion d'employeurs récurrents au sein de leur portefeuille. Et la différence dans la forme des portefeuilles d'employeurs est sensible dès la deuxième année de présence.

Ceci signifierait que plus qu'une question de seuil, il s'agit d'une question de rythme. Et sur cette question de rythme apparaît clairement la spécificité des deux premières années, ces « **années de probation** » que nous avons pu décrire lors de travaux précédents (Rannou et Roharik, 2006). Les différences entre ceux qui vont associer longévité – puisqu'il s'agit de la population des professionnels présents durant les deux années – et niveau d'emploi élevé et ceux qui vont peiner à accéder à l'emploi se creusent dès ces premières années. La qualité de l'insertion joue ainsi un rôle majeur. Pour identifier les éléments qui favorisent une qualité d'insertion nous manque des données essentielles sur ce qui précède la phase d'insertion et, tout particulièrement, les données sur la formation. **Si, dans cette double course à la démultiplication et à la fidélisation, les femmes et hommes présentent des tendances identiques, les premières souffrent toujours, dans les performances atteintes, d'un handicap par rapport à leurs homologues masculins.**

7. Effets sur le prix du travail

Le prix du travail reflète la valeur de l'individu sur le marché. Négocié pour chaque contrat, il est lié aux pratiques et aux conventions propres à chaque secteur mais il résulte également de la réputation individuelle acquise dans les réseaux d'échange qui supportent les relations entre l'offre et la demande de travail. Il est également corrélé à la structure de l'offre d'emploi, les résultats de recherches antérieures ayant montré que plus le contrat est court et plus le niveau du salaire journalier est élevé, le montant du salaire étant censé compenser la précarité liée à la brièveté du contrat de travail. Il s'agit donc d'un indicateur assez indépendant des deux indicateurs précédents.

Nous avons vu dans le premier chapitre que les femmes étaient tendanciellement moins bien rémunérées que les hommes. Ces différences peuvent-elles être associées à certaines caractéristiques de leur portefeuille d'employeurs. Nous allons tenter de répondre à cette question en voyant quelles sont les variables qui ont un effet positif ou négatif sur les chances de « valoir » plus que le salaire journalier moyen durant la période observée, soit 108 euros.

Tableau 36. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir perçu un salaire journalier moyen supérieur à 108 euros. Hommes.

	B	S.E	Wald	d f	Sig	Exp (B)	E M
Age d'entrée	,015	,004	16,741	1	,000	1,015	<1
Évolution de la charge familiale (<i>réf: charge familiale en diminution</i>)			66,876	3	,000		
sans enfants ou non-déclarés	-,744	,108	47,142	1	,000	,475	-13
charge familiale constante	-,024	,198	,015	1	,902	,976	ns
charge familiale en augmentation	-,434	,128	11,545	1	,001	,648	-8
Domiciliation IdF en 2000	,274	,165	2,778	1	,096	1,316	ns
Mobilité géographique (<i>référence stabilité en régions</i>)			15,818	2	,000		
stabilité ou arrivé en Ile-de-France	,409	,161	6,421	1	,011	1,506	9
départ en région	,131	,180	,528	1	,467	1,140	ns
Branche d'activité dominante (<i>référence spectacle vivant</i>)			152,08	4	,000		
cinéma	,726	,100	52,836	1	,000	2,066	17
production audiovisuelle	,895	,078	132,788	1	,000	,2447	21
radio et télévisions	,881	,136	42,156	1	,000	2,414	21
industries techniques	,515	,128	16,050	1	,000	1,673	11
Types de mobilité sectorielle (<i>référence migrants</i>)			27,708	3	,000		
exclusifs	-,346	,154	5,065	1	,024	,708	-6
assidus	,135	,115	1,371	1	,242	1,144	ns
nomades	,298	,117	6,527	1	,011	1,347	6
Relation d'emploi							
Taille du portefeuille d'employeurs en dessous de la moyenne de la cohorte 22,6 employeurs	-,175	,115	2,328	1	,127	,839	ns
Nombre d'employeurs récurrents en dessous de la moyenne de la cohorte de 7,4 employeurs	-,265	,102	6,749	1	,009	,767	-5
Part de l'employeur principal en nombre de jours en dessous de la moyenne de 0,54 jours de la cohorte	,031	,087	,129	1	,719	1,032	ns
Part de l'employeur principal en nombre d'années en dessous de la moyenne de 0,72 ans de la cohorte	,093	,100	,858	1	,354	1,097	ns
Nombre employeurs différents par année présence en dessous de la moyenne de 2,5 employeurs de la cohorte	,084	,095	,781	1	,377	1,087	ns
Nombre d'années de présence de l'employeur le plus récurrent. en dessous de la moyenne de 4,9 ans de la cohorte	-,088	,074	1,410	1	,235	,916	ns
Part du portefeuille d'employeurs fidélisée en dessous de la moyenne de 36,3% de la cohorte	-,074	,066	1,244	1	,265	,929	ns
Constante	-,924	,230	16,091	1	,000	,397	

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 37. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité d'avoir perçu un salaire journalier moyen supérieur à 108 euros. Femmes.

	B	S.E	Wald	df	Sig	Exp (B)	EM
Age d'entrée	,017	,005	10,123	1	,001	1,017	<1
Évolution de la charge familiale (réf. charge familiale en diminution)			6,666	3	,083		
sans enfants ou non-déclarés	-,334	,155	4,643	1	,031	,716	-5
charge familiale constante	-,406	,301	1,822	1	,177	,666	ns
charge familiale en augmentation	-,168	,187	,806	1	,369	,845	ns
Domiciliation IdF en 2000	,640	,248	6,654	1	,010	1,896	12
Mobilité géographique (référence stabilité en régions)			1,644	2	,439		
stabilité ou arrivé en Ile-de-France	-,106	,250	,180	1	,672	,900	ns
départ en région	-,240	,267	,808	1	,369	,786	ns
Branche d'activité dominante (référence spectacle vivant)			90,740	4	,000		
cinéma	,697	,134	27,170	1	,000	2,007	13
production audiovisuelle	,929	,104	79,297	1	,000	2,532	18
radio et télévisions	1,012	,171	34,043	1	,000	2,752	20
industries techniques	,794	,198	16,082	1	,000	2,231	15
Types de mobilité sectorielle (référence migrants)			13,327	3	,004		
exclusifs	-,381	,187	4,138	1	,042	,683	-5
assidus	,017	,149	,013	1	,909	1,017	ns
nomades	,175	,149	1,379	1	,240	1,191	ns
Relation d'emploi							
Taille du portefeuille d'employeurs en dessous de la moyenne de la cohorte 22,6 employeurs	,108	,154	,496	1	,481	1,114	ns
Nombre d'employeurs récurrents en dessous de la moyenne de la cohorte de 7,4 employeurs	-,488	,138	12,490	1	,000	,614	-6
Part de l'employeur principal en nombre de jours en dessous de la moyenne de 0,54 jours de la cohorte	,306	,124	6,029	1	,014	1,357	5
Part de l'employeur principal en nombre d'années en dessous de la moyenne de 0,72 ans de la cohorte	-,081	,138	,340	1	,560	,923	ns
Nombre employeurs différents par année présence en dessous de la moyenne de 2,5 employeurs de la cohorte	-,139	,130	1,143	1	,285	,870	ns
Nombre d'années de présence de l'employeur le plus récurrent. en dessous de la moyenne de 4,9 ans de la cohorte	-,201	,097	4,280	1	,039	,818	-3
Part du portefeuille d'employeurs fidélisée en dessous de la moyenne de 36,3% de la cohorte	-,006	,094	,004	1	,950	,994	ns
Constante	-1433	,317	20,485	1	,000	,238	

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

L'âge à l'entrée joue peu. L'effet marginal est inférieur à 1 tant pour les femmes que pour les hommes. Pour ce qui concerne la **charge familiale**, seule joue en négatif pour les femmes le

fait de ne pas avoir d'enfants. Pour les hommes une charge familiale en augmentation joue défavorablement.

La **domiciliation** à l'entrée en Ile-de-France, non significative pour les hommes, a un effet bénéfique pour les femmes, leur mobilité étant sans effet. La confrontation de ces résultats révèle sans doute une moindre mobilité géographique des femmes.

Comme pour les précédents indicateurs de la situation professionnelle individuelle, toutes les **branches** du spectacle enregistré ont un effet positif sur le niveau du salaire journalier moyen lorsque la référence est le spectacle vivant. Il ne s'agit pas là vraiment d'une surprise, toutes les études comparatives portant sur les deux grands univers du spectacle ayant montré la supériorité du salaire journalier dans le spectacle enregistré. La première place occupée par le secteur de la radio-télévision comme branche principale susceptible d'accroître la probabilité d'avoir un salaire journalier supérieur à la moyenne de la cohorte est plus surprenante. On peut sans doute y voir l'effet d'une fourchette de salaire-journalier plus resserré (avec un meilleur respect des conventions collectives et des minima salariaux que dans d'autres secteurs). Nous noterons une curiosité : ni pour les hommes, ni pour les femmes, le cinéma qui est réputé offrir les salaires les plus élevés, n'apparaît comme le plus contributeur de chances.

L'absence de **mobilité intersectorielle** est pénalisante pour les hommes et pour les femmes.

Les variables descriptives de la **relation d'emploi** distinguent nettement les hommes et les femmes sur l'indicateur du prix du travail. Pour les hommes, seul joue le nombre d'employeurs récurrents. S'il est inférieur à la moyenne, il joue négativement. Toutes les autres variables, toutes choses égales par ailleurs, ont un effet non significatif. Pour les femmes également, avoir un nombre d'employeurs récurrents peu élevés réduit les chances de dépasser le prix du travail moyen. Mais d'autres éléments du portefeuille d'employeurs jouent également :

- une moindre dépendance vis-à-vis de l'employeur principal en termes de volume d'emploi offert est bénéfique

- un petit nombre de récurrences joue négativement.

Pour les femmes, le juste équilibre entre démultiplication et fidélisation est donc essentiel si elles veulent améliorer leur valeur sur le marché du travail.

Tendanciellement, il apparaît que la relation d'emploi et le poids de ses variables descriptives distinguent clairement cet indicateur des deux indicateurs précédents, confirmant sa relative indépendance. La fixation du prix du travail relève en effet d'une alchimie complexe qui dépasse la stricte rencontre entre un effet marché et un effet stratégie individuelle de carrière. Mais, sur cet indicateur, il ne faut pas omettre la donnée fondamentale : les femmes sont globalement moins payées que les hommes. Le plafond de verre n'a pas volé en éclats.

8. La configuration des espaces professionnels de l'audiovisuel

Lors des analyses précédentes, il est apparu que les différences hommes/femmes ne sont jamais des différences manifestes. Elles sont surtout largement dominées par les disparités catégorielles entre le monde des artistes et celui de l'intermittence technique et par la division en deux univers bien particuliers, le spectacle vivant et le spectacle enregistré. Cependant, l'accumulation des écarts finit par révéler des éléments de contrastes suffisamment fournis pour inciter à vérifier si n'a pas été occulté un effet discriminant et chercher à mieux appréhender les schémas sectoriels des carrières féminines et masculines.

8.1. L'analyse en classes latentes

Pour ce faire nous avons utilisé un modèle statistique classificatoire, l'analyse des classes latentes (voir annexes méthodologiques pour une description de cette modélisation), qui nous permet de mettre en musique à la fois les effets de la branche d'entrée, de la mobilité-type, de la 1ère branche dominante, de la 2ème branche dominante, de l'activité professionnelle à l'entrée sur le marché et des caractéristiques de la relation d'emploi, en les confrontant à l'effet du genre.

La meilleure solution de classification que cette modélisation propose est celle en quatre classes. Les tests statistiques qui mesurent la qualité d'ajustement entre les résultats modélisés

par l'algorithme et la répartition directement observée des variables au sein des données analysées nous permettent d'affirmer que le modèle de classification avec quatre classes est celui qui s'avère le plus robuste statistiquement et le plus parcimonieux pour représenter de la façon la plus concise la spécificité des segments identifiés. Les modélisations avec 2, 3 et 4 classes présentent des paramètres de qualité d'ajustement moins bons et le modèle avec 5 classes latentes n'est pas stable, autrement dit l'algorithme de calcul n'aboutit pas à une solution de classification unique. La description de ces quatre classes (cluster) est indiquée dans le tableau qui suit.

Tableau 38. Schémas de carrière. Une analyse en classes latentes

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
Taille estimée de la classe	0.3238	0.2711	0.2407	0.1644
Hommes / Femmes				
hommes	0.6237	0.6939	0.6079	0.5372
femmes	0.3763	0.3061	0.3921	0.4628
Première branche dominante				
cinéma	0.2161	0.0000	0.1048	0.2764
production audiovisuelle	0.4247	0.0000	0.2138	0.4470
radio et télévisions	0.0274	0.0000	0.1133	0.1175
industries techniques	0.0569	0.0000	0.0942	0.0855
spectacle vivant	0.2379	0.9999	0.4055	0.0001
autres	0.0371	0.0000	0.0684	0.0735
Deuxième branche dominante				
cinéma	0.2595	0.1297	0.2111	0.0026
production audiovisuelle	0.3242	0.3116	0.3197	0.0039
radio et télévisions	0.0690	0.0542	0.0590	0.0000
industries techniques	0.1195	0.1936	0.1296	0.0001
spectacle vivant	0.1259	0.0000	0.1789	0.0000
autres	0.0927	0.3048	0.0977	0.0004
pas de seconde branche dominante	0.0092	0.0061	0.0039	0.9930
Branche d'entrée				
cinéma	0.2598	0.0000	0.1465	0.2792
production audiovisuelle	0.3689	0.0000	0.2327	0.4450
radio et télévisions	0.0505	0.0000	0.1021	0.1174
industries techniques	0.1377	0.0000	0.1122	0.0855
spectacle vivant	0.1023	0.9886	0.3302	0.0001
autres	0.0808	0.0112	0.0763	0.0728
Nombre d'employeurs différents				
Inférieur à la moyenne de la cohorte	0.5634	0.3602	0.9812	1.000
Supérieur à la moyenne de la cohorte	0.4366	0.6398	0.0188	0.0000
Nombre d'employeurs récurrents				
Inférieur à la moyenne	0.6135	0.3702	0.9794	0.9994
Supérieur à la moyenne de la cohorte	0.3865	0.6298	0.0206	0.0006
Mobilités sectorielles				
Éphémères	0.0143	0.0018	0.0543	0.4435
Exclusifs	0.0000	0.0000	0.0000	0.5543

Assidus	0.2618	0.9126	0.4574	0.0015
Nomades	0.6015	0.0856	0.3216	0.0007
Migrants	0.1223	0.0001	0.1666	0.0000
Part de l'employeur principal dans le volume d'emploi				
Inférieure à la moyenne de la cohorte	0.9315	0.8677	0.0001	0.0623
Supérieure à la moyenne de la cohorte	0.0685	0.1323	0.9999	0.9377
Part de l'employeur principal dans la durée de présence				
Inférieure à la moyenne de la cohorte	1	0.9883	0.3335	0.1298
Supérieure à la moyenne de la cohorte	0.0000	0.0117	0.6665	0.8702
Catégorie professionnelle entrée				
Artistes	0.3314	0.7424	0.3476	0.2568
Cadres	0.1346	0.0194	0.1329	0.1623
Techniciens / ouvriers / autres	0.5341	0.2382	0.5195	0.5809

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Les classes obtenues sont assez équilibrées quant à leur taille : la première rassemble un tiers des effectifs, les deux suivantes chacune un quart de la population et la quatrième plus de 16 %.

8.2. Interprétation de cette classification

Avant d'identifier les éléments qui caractérisent chacune de ces classes, cette classification nous apprend, par rapport à la question initiale des disparités hommes/femmes, qu'aucune des classes n'est fondée exclusivement sur le critère du genre. Cependant, on note une surreprésentation significative des femmes dans la 4^{ème} classe et une légère sous-représentation dans la seconde classe. Il convient de garder cette remarque à l'esprit lors de l'analyse des profils de chacune des classes.

Si nous voulons identifier à travers quelques traits saillants les quatre classes, nous pouvons dire que la **première classe** est celles 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.

La **seconde** est dominée par la **population artistique** (70 % de la classe). Les professionnels qui s'y trouvent sont attachés au **spectacle vivant**. Le spectacle vivant est leur branche d'entrée ainsi que leur branche dominante. Classés essentiellement comme « assidus », ils travaillent donc très régulièrement dans ce monde de production, même s'ils sont très peu 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.

La **troisième classe**, constituée essentiellement « d'assidus » ou de « nomades », 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.

Quant à la **quatrième**, celle où les femmes représentent près de la moitié des effectifs, elle rassemble 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.

La représentation graphique ci-dessous, issue d'une analyse des correspondances multiples (voir annexes méthodologiques), confirme que les deux classes qui se distinguent le plus nettement sont la seconde et la quatrième. Ce sont celles où se distingue le plus nettement le poids des femmes. De nombreux autres indicateurs les opposent également : le type de mobilité sectorielle, les premiers étant essentiellement classés en « assidus », les autres en « éphémères » ou en « exclusifs », la branche dominante, le spectacle vivant pour les premiers, plusieurs branches pour les seconds, leur composition catégorielle, etc.

Les classes 1 et 3 sont plus proches, notamment sur le critère des branches dominantes. L'une et l'autre se répartissent entre deux ou trois branches dominantes. Elles ne sont donc pas associées à une branche dominante et ne s'identifient donc pas sur ce critère de la branche. Le rapport hommes/femmes y est également très proche et ne permet donc pas de les distinguer.

Elles se distinguent, ne revanche par la mobilité type à laquelle se rattachent principalement les professionnels qui y sont regroupés : surtout des nomades pour la 1ère classe, plutôt des assidus dans la 3ème.

Quant aux variables de la relation d'emploi, elles sont défavorables à la 3ème classe.

Les différences de situation professionnelle associées à l'appartenance à tel ou tel espace professionnel tel que nous avons défini ce concept peuvent-elles être évaluées sur la base des critères habituels d'évaluation des situations professionnelles sur le marché de l'intermittence.

Nous allons donc enrichir la description de chacune des classes de ces variables descriptives traditionnelles des situations d'emploi que sont le poids des carrières longues et continues, le nombre d'années de présence sur le marché, le salaire annuel moyen, le volume d'emploi annuel moyen. Nous y ajouterons également des données individuelles telles que l'âge, la domiciliation et la mobilité géographique. Et, à l'intérieur de chacune des classes, nous verrons comment se distinguent les artistes et les intermittents technico-artistiques. Enfin, au sein de chacune de ces catégories professionnelles, nous essaierons de voir si la situation des hommes et des femmes est comparable.

Tableau 39. Taux de carrières longues continues par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4 Non éphémères
Ensemble	40,2%	53,4%	16,7%	3,6%
Femmes artistes	31,6%	54,1%	15,7%	0%
Femmes IT	39,9%	48,6%	13,9%	4,1%
Hommes artistes	28,4%	51,9%	16,5%	1,3%
Hommes IT	48,3%	59%	13,9%	4,1%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 40. Nombre moyen d'années de présence par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4 (ss eph)
Ensemble	8,9	10,1	6,1	3,7
Femmes artistes	8,2	10,1	6,0	2,7
Femmes IT	9,3	9,5	5,8	3,9
Hommes artistes	7,8	10,1	6,1	2,8
Hommes IT	9,4	10,2	6,4	3,9

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 41. Salaire annuel moyen par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
Ensemble	12945	8542	7367	9900
Femmes artistes	6782	7105	5537	4547
Femmes IT	14679	9724	10816	10487
Hommes artistes	6621	7777	6779	6747
Hommes IT	16479	11719	12282	10923

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 42. Nombre moyen de jours de travail par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
Ensemble	62,8	50,6	61,6	68,9
Femmes artistes	31	42,8	37,5	33,7
Femmes IT	77	68,3	70,5	75,5
Hommes artistes	30,5	43,5	40,5	40,1
Hommes IT	78,3	71,7	73,6	72,3

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 43. Salaire journalier moyen par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle en euros

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
Ensemble	198,5	172	175	169
Femmes artistes	201,5	168	173	231
Femmes IT	187	140	160,5	161
Hommes artistes	204,5	185	195	192,5
Hommes IT	201	158,5	176	167

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 44. Age moyen d'entrée par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4 (ss eph)
Ensemble	28,7	29	29,5	30,5
Femmes artistes	29,2	27,3	28,7	28,3
Femmes IT	27,3	28	28,9	29,6
Hommes artistes	32,3	30,2	30,9	33,8
Hommes IT	28	29,4	29,4	30,9

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 45. Domiciliation à l'entrée par classe et à l'intérieur de celles-ci par sexe et catégorie professionnelle (% Ile-de-France)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
Ensemble	73,9	34,9	61,1	68
Femmes artistes	75,5	43,5	58,6	68
Femmes IT	83,4	43,6	68,9	71,3
Hommes artistes	67,4	32,3	53,5	74
Hommes IT	71	28	59,7	64,3

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

- *Première classe : un lien flexible à la branche d'entrée*

Cette classe est composée pour deux tiers d'hommes et pour un tiers de femmes. Elle ne se distingue pas des autres classes par son attache à une catégorie professionnelle particulière. Entrés sur le marché par le cinéma, et surtout la production audiovisuelle, les individus qui la composent sont restés peu fidèles à cette branche d'entrée puisqu'ils se retrouvent essentiellement classés dans la catégorie des « nomades ». Leur portefeuille d'employeurs n'est ni développé par la taille, ni marqué par la fidélisation. On peut donc être tenté d'interpréter leur nomadisme comme une stratégie de survie pour des professionnels qui n'ont pas pu, ou pas su, se construire des attaches stables. Franciliens essentiellement lors de leur entrée sur le marché, les professionnels regroupés dans cette classe étaient plus jeunes que ceux des autres classes lors de cette entrée, facteur favorisant sans doute la mobilité inter-branches.

Ils sont nettement moins nombreux que ceux de la classe suivante à présenter une assise professionnelle stable qui se traduirait, notamment à travers une carrière longue et continue. 40 % d'entre eux ont connu une carrière continue durant les douze années où ils ont été étudiés (2000-2011). Au sein de cette classe, ce sont les artistes qui semblent les plus instables et, notamment, les hommes artistes (seulement 28 % de carrières longues et continues). D'ailleurs, dans cette classe où ils ne représentent qu'un tiers des effectifs, les artistes présentent des profils de carrière bien différents de ceux de leurs collègues intermittents techniques. Si les femmes souffrent, au sein de chacune des catégories professionnelles, d'un handicap sur les critères de longévité et de continuité, la distinction la plus manifeste n'est pas la distinction sexuelle mais bien la distinction catégorielle.

Pour les artistes, le « nomadisme » n'est pas associé dans cette classe à des profils de carrière continue, notamment pour les hommes, même s'ils parviennent à s'assurer un nombre d'années de présence nettement supérieur à celui des classes 3 et 4.

Cette opposition catégorielle va se concrétiser encore plus dans les données sur l'emploi et le salaire. Les artistes de cette catégorie ont obtenu, en moyenne, plus de deux fois moins de jours de travail annuel que les intermittents techniques de cette classe. Même si le prix de leur travail a été aussi élevé (le plus élevé d'ailleurs de toutes les classes), leurs rémunérations annuelles moyennes sont plus deux fois moins élevées.

La coexistence au sein d'une même classe de deux types de situations professionnelles aussi tranchés est tout à fait intéressante. Ceci signifie que des stratégies identiques de démultiplication de la relation d'emploi et de diversification sectorielle peuvent s'avérer gagnantes pour les uns – les intermittents techniques – et présenter des risques pour les autres – les artistes –, ces risques étant quasi identiques pour les deux sexes.

- *Deuxième classe : l'attache spécifique des artistes au spectacle vivant*

Les professionnels regroupés ici sont essentiellement des artistes (trois quarts des effectifs de la classe). Ils ont été recrutés sur le marché intermittent par des employeurs du spectacle vivant. Ils conservent des liens d'attache importants avec cet univers artistique qui constitue leur branche dominante exclusive. Ils ont cependant fait des incursions dans l'univers du spectacle enregistré, la production audiovisuelle tout d'abord mais aussi le cinéma ou encore les industries techniques.

Cette attache au spectacle vivant est corrélée avec une forte implantation en dehors de l'Ile-de-France. L'offre d'emploi, très concentrée en région parisienne dans le spectacle enregistré, est beaucoup plus déconcentrée dans le spectacle vivant, les politiques de décentralisation culturelle ayant favorisé une augmentation de l'offre en région et permis la constitution de plusieurs marchés régionaux. La présence à hauteur d'un quart, dans cette classe, d'intermittents techniques montre que s'est développée, sous l'effet de cette décentralisation,

une offre technique intermittente régionale dans le spectacle vivant. Elle fournit à des candidats à la professionnalisation de véritables projets de carrière.

L'existence de ces marchés tant artistiques que techniques régionaux a, en effet, permis aux professionnels de cette classe de se construire des carrières longues et continues. Plus de la moitié des artistes et intermittents techniques regroupés par notre modèle dans cette classe ont été présents chaque année sur le marché durant toute la période observée. La forme très particulière de leur carrière a donc permis à ces individus de se maintenir régulièrement et longuement. Ils ont obtenu ce résultat en multipliant les liens avec un grand nombre d'employeurs différents et en parvenant à en fidéliser un grand nombre. Ils parviennent ainsi à être très faiblement dépendants d'un employeur principal.

Cette remarque vaut encore plus pour les femmes artistes que pour leurs homologues masculins. Ceci n'est pas valable pour leurs collègues cadres ou techniciennes qui souffrent, sur ce critère de longévité et continuité, d'un léger handicap.

Mais, comme nous l'avons montré à plusieurs reprises déjà dans ce rapport, dans l'univers de l'intermittence technique ou artistique, longévité et continuité ne se conjuguent pas forcément avec la conquête d'un volume d'emploi important et donc de rémunérations annuelles confortables. Cette dichotomie entre stabilité et niveau d'emploi se mesure encore ici. Les intermittents techniques un peu moins stables sur le marché bénéficient d'une capacité d'accès à l'emploi nettement plus élevée, cette remarque valant tant pour les hommes que pour les femmes.

Si la distinction la plus nette est la distinction catégorielle, il n'en reste pas moins, qu'à catégorie professionnelle égale, les femmes travaillent moins mais surtout gagnent moins que les hommes et que cette différence est particulièrement sensible pour les intermittentes techniques (-17 % de rémunérations annuelles moyennes).

- ***Troisième classe : un lien fort à l'employeur principal***

Les femmes sont un peu plus nombreuses dans cette classe que dans la précédente. Les professionnels qui y sont regroupés ne se distinguent pas par leur branche d'entrée ni d'ailleurs par leur branche dominante si ce n'est que l'on voit apparaître, en troisième position derrière le spectacle vivant et l'audiovisuel, le secteur de la radio-télévision.

Nettement moins attachés à une branche particulière que les précédents, les professionnels de cette classe se caractérisent d'ailleurs par une mobilité qui montre qu'ils ont pris des distances par rapport à leur branche d'entrée et qu'ils papillonnent d'une branche à l'autre pour assurer leur survie matérielle et les conditions de cette survie. C'est en effet dans cette classe que l'on trouve le plus de « migrants ». Cette flexibilité de leur lien d'attache ne leur a pas apporté une aussi grande garantie de continuité ni de longévité qu'à leurs collègues des classes précédentes : on recense seulement 16,7 % de carrières longues et continues contre plus de 53 % dans la classe 2 et, en moyenne, 6 années de présence contre 10 pour la classe 2. Dans cette classe, ce sont les intermittentes techniques qui peinent le plus à se construire une carrière longue et continue : moins de 14 % d'entre elles y parviennent contre 19,3 % pour leurs collègues masculins. Chez les artistes les situations sont moins inégales entre hommes et femmes : 15,7 % pour elles, 16,5 % pour eux.

En revanche lorsqu'ils parviennent à être présents sur le marché, les intermittents techniques, hommes et femmes confondus, bénéficient de capacités d'accès à l'emploi bien plus grandes et de rémunérations salariales deux fois plus élevées que les professionnels artistiques. Dans cette classe, comme dans la précédente, au sein de la même catégorie professionnelle, les femmes souffrent cependant toujours d'un handicap par rapport à leurs collègues masculins : un peu moins de jours de travail, un travail moins bien rémunéré, et donc des revenus salariaux annuels inférieurs. Pour les artistes ce différentiel est de 18 % et pour les intermittents techniques de 11 %.

- *Quatrième classe : quand « monosectoriel » rime avec précarité*

Cette classe correspond à une situation particulière de la condition des intermittents pour lesquels la flexibilité contractuelle se traduit par une précarité de situation. Cette classe est celle des « précaires » de l'intermittence. C'est aussi celle où les femmes sont les plus représentées (47% des effectifs de la classe).

Comme les individus de la classe précédente, les professionnels de cette classe ont été recrutés par l'un des segments du spectacle enregistré. Dans l'ordre d'importance : la production audiovisuelle, le cinéma et les radio-télévisions publiques. Mais contrairement à leurs collègues, ils n'ont pas su se construire des conditions suffisantes d'accès à l'emploi. Ce qui leur a principalement manqué, c'est la possibilité de diversifier le champ de leur activité, puisque la caractéristique essentielle de cette classe est l'absence de seconde branche dominante.

Ils ont souffert également d'une impossibilité de multiplier les relations d'emploi avec des employeurs différents. Leur portefeuille d'employeurs se caractérise par son étroitesse (peu d'employeurs différents ; peu d'employeurs récurrents) et, ce qui y est associé, une grande dépendance par rapport à l'employeur principal.

La concurrence au sein des mondes de l'audiovisuel est grande. Les chances de survie, comme notre modèle nous le montre clairement, sont associées à une capacité à être mobiles sur l'ensemble de l'univers du spectacle enregistré. La spécialisation positive qui a existé, notamment dans le cinéma jusqu'au début des années 90, n'existe plus. La diversification est une condition de survie. La difficulté de la construire rejette rapidement ceux qui y ont échoué du marché – d'où le nombre important de carrières éphémères dans cette classe – ou les installe dans une précarité aiguë.

Peut-être les professionnels présents dans cette classe ont-ils souffert de leur entrée tardive. Ils ont, en effet, en moyenne, au moment de leur entrée, deux ans de plus que les professionnels qui appartiennent aux autres classes.

Une focalisation sur les artistes montre que pour ceux qui appartiennent à cette classe (celle où ils sont le plus faiblement représentés), tous les indicateurs sont défavorables, notamment

celui de la continuité et de la longévité. Ce sont les artistes qui contribuent le plus fortement à la place de la catégorie des « éphémères » dans cette classe (nombre moyen d'années de présence : 1,4 pour les femmes, guère mieux pour les hommes, 1,6). Sur cet indicateur, la forte présence des éphémères qui par définition n'ont été présents qu'une année pèse significativement. Mais ceci ne signifie pas que les indicateurs sont au vert pour ceux qui y sont classés mais se sont maintenus plus d'un an dans le salariat intermittent.

La répartition de la population regroupée dans cette quatrième classe entre « éphémères » et non « éphémères » montre que toutes catégories confondues, les éphémères représentent 44 % des effectifs de la classe et que leur part passe à 67 % pour les hommes artistes et mieux à 76 % pour les femmes artistes.

Tableau 46. Répartition entre « Éphémères » et non « éphémères » au sein de la quatrième classe (% ligne)

	Ephémères	Non éphémères	Total
Ensemble	44%	56%	100%
Femmes artistes	76%	24%	100%
Femmes IT	34%	66%	100%
Hommes artistes	67%	33%	100%
Hommes IT	37%	63%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Lorsque sont exclus les éphémères, la classe est essentiellement composée d'intermittents techniques (86 %)

Tableau 47. Répartition entre « Éphémères » et « non-éphémères » au sein de la quatrième classe (% colonne)

	Ephémères	Non éphémères
Ensemble	100%	100%
Femmes artistes	20%	5%
Femmes IT	26%	40%
Hommes artistes	22%	9%
Hommes IT	33%	46%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 48. Nombre moyen d'années de présence, « Éphémères » et « non-éphémères » au sein de la quatrième classe

	Total de la classe	Ephémères	Non éphémères
Ensemble	2,5	1	3,7
Femmes artistes	1,4	1	2,7
Femmes IT	2,9	1	3,9
Hommes artistes	1,6	1	2,8
Hommes IT	2,9	1	3,9

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Même une fois la classe libérée des effets induits par l'importance démographique des « éphémères », les durées de présence y demeurent très basses. Pourtant chez les intermittents techniques les indicateurs d'emploi et de rémunérations ne font pas apparaître de difficulté particulières par rapport à leurs collègues des autres classes. Ce qui se trouve donc sanctionné dans leurs perspectives de carrières c'est bien leur incapacité à se diversifier.

Dans l'observation de cette classe, nous ne devons pas perdre de vue qu'il s'agit de celle où la proportion des femmes est la plus élevée. Ceci fait bien sûr partie des éléments de disparité que nous devons retenir. Les analyses qui seront menées dans les chapitres suivants permettront sans doute de mieux comprendre pourquoi les possibilités de mobilité et de combinaisons positives intersectorielles leur sont moins ouvertes. La précarité telle que décrite au sein de cette classe est le plus souvent associée aux carrières artistiques. La place des intermittents techniques au sein de cette classe (près des trois quarts des effectifs) nous oblige à élargir cette image à une proportion non négligeable d'intermittents techniques au sein desquels les femmes sont surreprésentées.

Conclusion

En conclusion à ce chapitre, nous pouvons souligner que si l'on n'observe pas de distinction frontale hommes / femmes dans les dessins des carrières et des mobilités à travers les branches telles qu'elles ont été étudiées ici, à tout moment sont apparus des écarts de situation au bénéfice des hommes et au détriment de leurs consœurs. Celles-ci ont plus de mal à se construire des attaches stables qui leur permettent de rebondir vers de nouveaux espaces

professionnels. Sans doute peut-on faire l'hypothèse que les évolutions internes à ces mondes de plus en plus poreux, aux repères de plus en plus brouillés, sont susceptibles de renforcer les hiérarchies internes entre les catégories professionnelles, d'une part, entre les hommes et les femmes, d'autre part.

En effet, l'autre enseignement essentiel de ce chapitre sur les espaces professionnels est celui d'un monde du spectacle enregistré aux frontières, internes et externes, poreuses. Avec l'affaiblissement de la suprématie artistique du cinéma sur l'ensemble du monde audiovisuel se sont mis en place et structurés des réseaux intersectoriels qui continuent à porter les échanges entre l'offre et la demande de travail mais configurent des carrières individuelles aux multiples combinaisons intersectorielles. La modélisation en classes latentes est, de ce point de vue, édifiante. Alors que nous avons vu se dessiner, dans le spectacle vivant, des marchés artistiques largement fondés sur les frontières des branches, ici se dessinent des classes fondées sur le type de mobilité et les modalités de construction du portefeuille employeurs. La démultiplication est rarement favorable aux candidates féminines, et pourtant, dans certaines des classes, celles-ci semblent réussir à se rapprocher des performances de leurs homologues masculins, tout particulièrement dans les emplois techniques.

Synthèse Chapitre 3

L'audiovisuel, comme le spectacle vivant, emploie plusieurs catégories de salariés intermittents. Que ce soit en termes de branches d'activité, de relation d'emploi ou d'évolution de carrière, les différences sont nombreuses entre artistes et intermittents technico-artistiques. Si les artistes constituent la catégorie professionnelle dominante dans le spectacle vivant, le spectacle enregistré est quant à lui essentiellement soutenu par les emplois techniques et d'encadrement. Mais les intermittents technico-artistiques identifiés jusqu'ici comme un tout sans parties ne forment pas un ensemble homogène : on y compte, en effet, des ouvriers, des techniciens et des cadres dont les métiers, les conditions d'emploi et l'évolution des carrières diffèrent sensiblement.

Dans ce chapitre, nous étudions la composition des carrières intermittentes en termes de mobilités inter-catégorielles, autrement dit la manière dont les intermittents naviguent – ou non – entre les statuts d'artiste, de technicien, de cadre ou d'ouvrier. Ce type de mobilité a deux dimensions : d'une part elle est synonyme de démultiplication professionnelle permettant de faire face aux incertitudes du marché et d'accroître les chances de survie professionnelle et, d'autre part, elle exprime un sens d'évolution de la carrière, entre promotion professionnelle et déclassement. Les conséquences immédiates ou de long terme de ces mobilités inter-catégorielles varient pour les différentes catégories de salariés.

Le monde de l'audiovisuel a connu les dernières décennies des évolutions accélérées et a bouleversé les systèmes d'ascension professionnelle. La logique auparavant linéaire et bien balisée, fondée sur une pratique relevant d'une logique de compagnonnage qui assurait le passage progressif du statut de technicien à celui de cadre s'en trouve érodée. L'exemple du montage est éloquent sous ce rapport : les positions d'assistant ont quasiment disparu et le titre de « monteur » recouvre plusieurs positions professionnelles : monteur vidéo de reportage, monteur du film autrefois nommé « chef monteur » etc.

Si l'on se concentre sur l'accès à des emplois de cadres, on constate une diminution des inégalités de genre : en 2000, la sélection pour des positions d'encadrement est moins discriminante vis-à-vis des femmes qu'en 1990. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une ouverture faite aux femmes dans ces filières car la part des recrutements féminins au sein de ces cohortes est quasiment stable : 37 % en 1990 ; 38 % en 2000. De fait, si l'on compare les recrutements en 1990 et 2000, on observe qu'ils concernent des positions de « technicien » au détriment des positions de « cadres » et cette redistribution catégorielle a particulièrement frappé les hommes. Il s'agit là d'une évolution qui va à l'encontre des postulats des théories du genre sur le déclassement des femmes. Elle est liée à la conjonction de modifications organisationnelles des métiers et des modes de production, de la reconnaissance accrue de certaines positions traditionnellement féminines dans les positions de cadres au sein de certaines conventions collectives mais aussi à un mouvement d'ouverture des positions élevées aux femmes.

D'un point de vue dynamique, les parcours professionnels des intermittents techniques sont marqués par des combinaisons catégorielles et professionnelles multiples mais, de 2000 à 2011, les deux tiers des entrants sur le marché du travail comme techniciens n'ont pas changé de catégorie professionnelle. Ils sont toujours techniciens. Il n'existe pas de différence entre hommes et femmes selon les filières professionnelles dans lesquelles ils ou elles ont été recrutés. Certaines familles professionnelles favorisent l'accès à la catégorie de cadre : la réalisation, l'image, le son et le montage, soit les catégories pour lesquelles le passage de technicien à cadre est formalisé depuis plus de 50 ans et est donc conçu comme la ligne de carrière normale. Si les modes d'organisation ont bousculé les traditions en matière de gestion des carrières dans ces secteurs et professions, certaines pratiques fondamentales semblent résister et bénéficier ainsi autant aux femmes qu'aux hommes.

A 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. Cependant, quand 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 rempart à l'incertitude des carrières, 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. Plus encore que par leur attache sectorielle, les femmes se trouvent discriminées par leur attache catégorielle. Elles se trouvent en effet sur-représentées dans les deux catégories les plus précaires, celle de ceux qui n'ont pas changé de catégorie durant les années observées et celle des mobilités vers les métiers artistiques. Cette précarité se mesure sur les trois indicateurs analysés : le volume d'emploi, les rémunérations et la longévité de présence. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, l'effet du sexe semble ne jouer qu'un rôle marginal sur les chances d'appartenir aux carrières de ce que l'on peut qualifier de réussies. Mais justement, toutes choses ne sont pas égales par ailleurs et c'est donc la combinaison de facteurs discrètement discriminants qui pèse sur les carrières féminines.

Chapitre 3. Profils catégoriels : avantage aux hommes

L'audiovisuel, comme le spectacle vivant, emploie plusieurs catégories de salariés intermittents. Le chapitre précédent a montré que la distinction est grande entre intermittents artistiques et intermittents technico-artistiques, que l'on s'intéresse aux segments qui les recrutent ou à ceux qui les emploient. Mais les intermittents technico-artistiques que nous avons identifiés comme un tout sans parties dans les traitements antérieurs relatifs aux attaches sectorielles ne forment pas un ensemble homogène. En leur sein, on compte en effet des ouvriers, des techniciens et cadres dont les métiers et les carrières diffèrent sensiblement. Le présent chapitre va se concentrer sur la dimension catégorielle des carrières et on y associera, dans un second temps, un autre facteur de distinction, les familles professionnelles au sein desquelles sont regroupés les différents métiers, quelle que soit leur catégorie, qui relèvent d'une filière commune, l'image, le son, le montage, etc.

Mais intéressons-nous dans un premier temps aux catégories professionnelles et à la façon dont elles structurent les carrières. La représentation traditionnelle de ces mondes est fondée sur l'idée que les frontières sont quasi étanches entre le monde des intermittents technico-artistiques, d'une part, et celui des artistes, d'autre part, hormis, au sommet de la hiérarchie des positions technico-artistiques, celle des réalisateurs, où les carrières doubles comédiens-réalisateurs ne sont pas rares. Les deux ensembles qui cohabitent au sein des mêmes branches

ne se sont constitués ni sur des logiques professionnelles ni sur des considérations esthétiques communes. Au sein des mondes technico-artistiques prévaut une logique professionnelle artisanale, instituée au cinéma, segment le plus ancien de l'univers audiovisuel, dès les années 30. Ce modèle artisanal laisse une grande place à ce qui s'apparente au compagnonnage même si cela n'en porte pas le nom. A été instituée, en son sein, une logique d'ascension professionnelle de technicien à cadre, logique formalisée lors de la création de la carte d'identité professionnelle, à la fin des années 1940. En effet, celle-ci prévoyait un passage presque obligé par la position de technicien pour devenir cadre. Ce passage ne signifiait pas seulement un changement de catégorie mais également un changement de métier. L'assistant n'occupe pas, dans le procès de réalisation du film, la même fonction que celle du cadre. En revanche il a vocation à devenir cadre. Si l'on prend l'exemple des métiers de la prise de vue, organisation hiérarchisée sans doute la plus formalisée, l'ascension professionnelle suivait la séquence suivante : les candidats y étaient recrutés à la sortie de leur formation – souvent à Louis Lumière, dite école de Vaugirard – en position de 2nd assistant opérateur de prise de vue. Ils pouvaient prétendre au titre et donc à la fonction de 1er assistant de prise de vue à l'issue de leur participation à trois longs métrages cinématographiques et ensuite à la position de chef opérateur de prise de vue à l'issue de leur contribution comme 1er assistant opérateur à trois nouveaux longs métrages.

Il existait donc une logique linéaire bien balisée, fondée sur une pratique de compagnonnage qui voulait que, une fois les pré-requis acquis au sein du système de formation, on apprenne par la pratique à l'occasion de projets réels. Les métiers de base, ceux que la profession retient souvent sous le terme de « fondamentaux », se sont maintenus. Les liens avec les écoles professionnelles créées par la profession se sont distendus. Surtout les nouvelles technologies ont permis de jouer avec les filières hiérarchiques traditionnelles. L'exemple le plus frappant est sans doute celui du montage où les positions d'assistant ont quasiment disparu et où le titre de « monteur » recouvre des positions professionnelles qui vont du monteur vidéo de reportage au monteur du film autrefois systématiquement nommé « chef monteur ».

Dans ce chapitre, nous soumettons à l'examen cette vision moins organisée des métiers, catégories professionnelles et filières d'ascension professionnelle. Notre travail sera cependant circonscrit ici aux limites inhérentes à la base de données sur laquelle nous

travaillons. En effet, la Caisse des congés spectacles ne retient pas dans ses données le métier associé à chaque contrat mais affecte à chaque individu un titre professionnel annuel en fonction des activités qu'il a le plus fréquemment déclarées dans l'année. Il y a donc fort à parier que les données sous-estiment la pluriactivité.

Malgré ce biais, nous avons pu mettre au jour des carrières professionnelles très souvent bien éloignées des schémas linéaires que nous venons de rappeler. La précarisation accrue, l'existence de champs sur lesquels n'existent pas de textes conventionnels, ont ouvert la porte à de multiples jeux avec les règles professionnelles établies, et sans doute jamais totalement appliquées. La preuve en est sans doute la multiplication des appellations d'emploi pour se détacher de la hiérarchie formalisée. Chaque année, la caisse crée dans la nomenclature qu'elle utilise une bonne dizaine de nouvelles appellations. Sa nomenclature d'emploi contient ainsi plus de 400 titres professionnels (Rannou et al., 2001).

Nous allons centrer nos analyses sur la population des individus qui ont obtenu leur premier contrat sur le marché de l'intermittence en 2000, ce premier contrat étant un contrat de technicien, et qui ont eu au moins un contrat dans l'univers audiovisuel au cours de la période étudiée, 2000-2011, soit 4 113 individus, dont près des deux tiers d'hommes, 2 525 exactement, et un tiers de femmes, 1 588 exactement. Et nous allons commencer par vérifier si cette place des femmes au sein des recrutements de cette catégorie professionnelle est une constante ou si elle a évolué dans le temps.

1. Évolution des recrutements de techniciens

Le marché du travail intermittent s'est profondément modifié durant les dernières vingt années. Ces évolutions ont-elles permis aux femmes de mieux s'insérer et de pénétrer des familles professionnelles dans lesquelles elles étaient peu présentes ? Les positions de technicien sont encore largement dominées par les hommes, et présentent de ce fait un bon lieu d'observation pour répondre à cette question. Et, pour ce faire, nous proposons de comparer les recrutements effectués en 2000 à ceux qui ont eu lieu dix ans plus tôt, soit en 1990.

Globalement en 2000 le recrutement de techniciens est plus important qu'en 1990 : 4113 techniciens intervenant dans l'audiovisuel entrés en 2000, 3084 en 1990 soit 33% de plus. Le nombre de femmes recrutées a également augmenté. Mais leur part dans les recrutements a légèrement baissé, passant de 41 % en 1990 à 38,4 % en 2000. Contrairement à ce que pourrait indiquer ce résultat, ceci ne signifie pas que la place des femmes dans les fonctions technico-artistiques ait baissé. En effet lorsque l'on analyse leur situation au sein des populations de cadres technico-artistiques ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel, on observe que leur part a augmenté significativement, passant de 28 %, en 1990, à 34 % en 2000. Cette augmentation est la conséquence d'une réduction importante des recrutements de nouveaux cadres en 2000, réduction qui a touché tout particulièrement les hommes.

Globalement, cadres et techniciens confondus, l'ensemble des recrutements, tous sexes également confondus, ont augmenté de 17 %. La part des recrutements féminins au sein de ces cohortes est quasiment stable : 37 % en 1990 ; 38 % en 2000. On ne peut donc pas parler d'une ouverture faite aux femmes dans ces filières.

De fait, si l'on veut être précis, il faut souligner que les effectifs féminins recrutés en cadres en 2000 sont en très légères régression (360/371). Si le pourcentage de femmes a augmenté c'est parce que le nombre de cadres masculins recrutés en 2000 a fortement baissé (-26 %)

En 2000, lorsque la situation est comparée à celle de 1990, les recrutements se sont faits dans les positions de techniciens au détriment des recrutements dans les positions de cadres. Cette redistribution catégorielle a particulièrement frappé les hommes. Cette évolution va ainsi à l'encontre de la théorie des genres sur la déclassification des femmes. Est-ce l'effet d'une modification organisationnelle, de la reconnaissance accrue de certaines positions traditionnellement féminines dans les positions de cadres au sein de certaines conventions collectives ou est-ce un véritable mouvement d'ouverture vers le haut ? Les trois registres d'interprétation ne sont pas exclusifs l'un de l'autre et on peut faire l'hypothèse qu'ils ont joué concomitamment. La conclusion à en tirer est que, au niveau du recrutement, **la sélection dans les positions d'encadrement a plutôt été moins discriminante vis-à-vis des femmes que dix ans auparavant.**

Tableau 49. Distribution par famille professionnelle des techniciens entrés en 2000 ayant eu au moins un contrat dans le secteur de l'audiovisuel

Famille professionnelle		Sexe		Total
		hommes	femmes	
Réalisation	effectif	156	135	291
	% de la famille professionnelle	53,6%	46,4%	100,0%
	% colonne	6,2%	8,5%	7,1%
Production	effectif	691	644	1335
	% de la famille professionnelle	51,8%	48,2%	100,0%
	% colonne	27,4%	40,5%	32,5%
Image	effectif	258	62	320
	% de la famille professionnelle	80,6%	19,4%	100,0%
	% colonne	10,2%	3,9%	7,8%
Son	effectif	790	88	878
	% de la famille professionnelle	90,0%	10,0%	100,0%
	% colonne	31,3%	5,5%	21,3%
Montage	effectif	156	105	261
	% de la famille professionnelle	59,8%	40,2%	100,0%
	% colonne	6,2%	6,6%	6,3%
Costumes	effectif	34	138	172
	% de la famille professionnelle	19,8%	80,2%	100,0%
	% colonne	1,3%	8,7%	4,2%
décor	effectif	170	236	406
	% de la famille professionnelle	41,9%	58,1%	100,0%
	% colonne	6,7%	14,9%	9,9%
Autre	effectif	269	181	450
	% de la famille professionnelle	59,8%	40,2%	100,0%
	% colonne	10,7%	11,4%	10,9%
Total	effectif	2524	1589	4113
	% de la famille professionnelle	61,0%	39,0%	100,0%
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 50. Techniciens entrés en 1990 ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel

Famille professionnelle		Sexe		Total
		Hommes	Femmes	
Réalisation	effectif	190	144	334
	% de la famille professionnelle	56,9%	43,1%	100,0%
	% colonne	10,4%	11,4%	10,8%
Production	effectif	521	487	1008
	% de la famille professionnelle	51,7%	48,3%	100,0%
	% colonne	28,6%	38,5%	32,7%
Image	effectif	259	27	286
	% de la famille professionnelle	90,6%	9,4%	100,0%
	% colonne	14,2%	2,1%	9,3%
Son	effectif	558	99	657
	% de la famille professionnelle	84,9%	15,1%	100,0%
	% colonne	30,7%	7,8%	21,3%
Montage	effectif	92	107	199
	% de la famille professionnelle	46,2%	53,8%	100,0%
	% colonne	5,1%	8,5%	6,5%
Costumes	effectif	36	180	216
	% de la famille professionnelle	16,7%	83,3%	100,0%
	% colonne	2,0%	14,2%	7,0%
Décor	effectif	164	220	384
	% de la famille professionnelle	42,7%	57,3%	100,0%
	% colonne	9,0%	17,4%	12,5%
Total	effectif	1820	1264	3084
	% de la famille professionnelle	59,0%	41,0%	100,0%
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 51. Distribution par famille professionnelle des cadres entrés en 2000 ayant eu au moins un contrat dans le secteur de l'audiovisuel

Famille professionnelle		Sexe		Total
		hommes	femmes	
Réalisation	effectif	216	154	370
	% de la famille professionnelle	58,4%	41,6%	100%
	% colonne	30,7%	42,8%	34,8%
Production	effectif	139	122	261
	% de la famille professionnelle	53,3%	46,7%	100%
	% colonne	19,8%	33,9%	24,6%
Image	effectif	99	20	119
	% de la famille professionnelle	83,2%	16,8%	100%
	% colonne	14,1%	5,6%	11,2%
Son	effectif	122	8	130
	% de la famille professionnelle	93,8%	6,2%	100%
	% colonne	17,4%	2,2%	12,2%
Montage	effectif	81	33	114
	% de la famille professionnelle	71,1%	28,9%	100%
	% colonne	11,5%	9,2%	10,7%
Costumes	effectif	3	8	11
	% de la famille professionnelle	27,3%	72,7%	100%
	% colonne	0,4%	2,2%	1%
décor	effectif	43	15	58
	% de la famille professionnelle	74,1%	25,9%	100%
	% colonne	6,1%	4,2%	5,5%
Total	effectif	703	360	1063
	% de la famille professionnelle	66%	34%	100%
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 52. Distribution des cadres entrés en 1990 ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel

Famille professionnelle		Sexe		Total
		Hommes	Femmes	
Réalisation	effectif	287	141	428
	% de la famille professionnelle	67%	33%	100%
	% colonne	30%	38%	32,3%
Production	effectif	159	118	277
	% de la famille professionnelle	57,5%	42,5%	100%
	% colonne	16,7%	31,8%	21%
Image	effectif	210	32	242
	% de la famille professionnelle	87%	13%	100%
	% colonne	22%	8,6%	18,3%
Son	effectif	144	11	155
	% de la famille professionnelle	93%	7%	100%
	% colonne	15,1%	3%	11,7%
Montage	effectif	38	25	63
	% de la famille professionnelle	60,5%	39,5%	100%
	% colonne	4%	6,7%	4,8%
Costumes	effectif	0	7	7
	% de la famille professionnelle		100%	100%
	% colonne		2%	0,5%
Décor	effectif	116	37	153
	% de la famille professionnelle	76%	24%	100%
	% colonne	12,2%	10%	11,5%
Total	effectif	954	371	1325
	% de la famille professionnelle	72%	28%	100%
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

En 2000, les cadres ont plus que jamais été recrutés dans la famille « réalisation » (35 %), et la « production » (25 %). En revanche la part de « l'image » perd 8 points pour atteindre 11 %. Or, les filières de la réalisation, du fait de la place des scriptes notamment, et de la production, fonction la moins impliquée dans le processus technico-artistique, offrent traditionnellement une place importante aux femmes. Cette ouverture aux femmes se traduit assez logiquement dans les recrutements. L'accroissement de leur place au sein des recrutements de cadres entre 1990 et 2000 montre que la féminisation de ces deux filières s'accroît dans les positions de cadres alors même qu'elle se stabilise dans les positions de techniciens.

Entre 1990 et 2000, chez les techniciens, le fait le plus notable (outre, comme chez les cadres, la forte augmentation de la place de la production) est le renversement des poids respectifs de l'image et du son dans les recrutements. La part du son progresse de près de 3 points et représente, en 2000 un quart des effectifs recrutés. Mais cette croissance, dans une famille très masculinisée, se fait au détriment de la place accordée aux femmes : 15 % en 1990 des effectifs recrutés dans le son, et 10 % seulement en 2000.

A l'inverse, la baisse du poids de la filière prise de vue dans les recrutements en 2000 ne se fait pas au détriment des femmes. De 1990 à 2000, les recrutements des techniciens hommes est stable (259 et 258 individus) le nombre de femmes augmente sensiblement : 27 femmes en 1990 et 62 en 2000. Les femmes demeurent cependant très minoritaires dans le recrutement de cette filière prestigieuse : leur part est passée, en dix ans, de 9 % à 19 %.

L'évolution du montage, famille mixte dominée traditionnellement par les femmes, vient confirmer une corrélation souvent démontrée par les sociologues du genre selon laquelle la féminisation d'une profession rime souvent avec perte de son image sociale alors que son contraire, la domination des hommes au sein d'une profession traditionnellement dite « féminine » accompagne un prestige grandissant qui ouvre la concurrence à l'entrée, concurrence défavorable aux candidates féminines. En effet, les femmes dominaient largement les recrutements de techniciens dans la filière montage en 1990. Elles sont, en 2000, minoritaires. Avec le développement des nouvelles technologies, plus qu'avant encore, tout peut se faire et se défaire au montage. La fonction s'est technicisée, ce qui est traditionnellement une évolution favorable aux hommes. Entre 1990 et 2000, la part des femmes dans les recrutements des techniciens dans la filière montage est passée de 54 % à 40%. Dans les recrutements de cadres, leur recul est encore plus important. Elles ne représentent plus que 29 % des recrutements en 2000 alors qu'en 1990, on en comptait 40 %.

Les hommes conservent donc un net avantage dans les filières techniques les plus reconnues, le son et le montage, notamment. Les femmes stabilisent, en revanche, leur position dans une filière, la « production », qui a longtemps peiné à se faire reconnaître comme filière spécifique, partie intégrante du processus de création audiovisuelle. Si l'on met à part la

filière réalisation, filière composite tant du fait des positions professionnelles qu'elle regroupe que du fait de la diversité des situations professionnelles de « réalisateur », on remarque que les trois filières phares, au sein des positions technico-artistiques, – image, son, montage – demeurent très largement masculines.

2. Portrait des techniciens recrutés en 2000

Avant d'aborder l'analyse des conditions d'insertion professionnelles et de constructions des carrières de la population des techniciens recrutés en 2000 et ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel, il convient de mieux connaître les profils individuels qui la constituent. La base de données de la Caisse des congés spectacles n'est pas riche de données démographiques mais celles qu'elle fournit – date de naissance, domiciliation et charge familiale – intéressent directement les questions qui portent sur les choix et stratégies professionnels.

2.1. Une population jeune ayant peu de charges familiales

La population des techniciens recrutés en 2000 est une population jeune. La moyenne d'âge au moment de l'insertion sur le marché est de 28 ans, qu'il s'agisse des femmes ou des hommes. On comprend donc que la très grande majorité – les trois quarts exactement – soit sans charge familiale au moment de leur recrutement et le soit restée durant la période d'observation, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 53. Évolution de la charge familiale des techniciens recrutés en 2000 et ayant eu un contrat dans le spectacle enregistré

	Hommes	Femmes
sans enfants ou non déclarés	73,3%	77,4%
charge familiale constante	1,7%	1,6%
charge familiale en augmentation	19,2%	13,1%
charge familiale en diminution	5,8%	7,9%
Total	100%	100%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

On observe cependant qu'au fil des douze années de notre période d'observation, un taux non négligeable de professionnels a vu sa charge familiale augmenter. Mais, il est à noter que les femmes augmentent moins leur charge familiale que les hommes. Pour une femme, l'enjeu sur la carrière d'une augmentation de la charge familiale est réputé bien plus grand. Pour elles, ceci se traduit par un éloignement plus ou moins prolongé du marché, une absence plus ou moins longue sur les réseaux d'échange entre l'offre et la demande de travail. La crainte des difficultés professionnelles potentiellement liées à cette absence est un frein souvent évoqué dans les enquêtes, à toute décision de maternité. Elles ne sont que 13 % à avoir choisi de prendre ce risque, près de 20 % de leurs homologues masculins ayant fait ce choix.

2.2. Des femmes plus franciliennes que les hommes en début de carrière, et plus mobiles ensuite

Même si les techniciens masculins sont majoritairement franciliens au moment de leur entrée sur le marché en 2000, la proportion, au sein des recrutements, de ceux qui sont originaires des autres régions est loin d'être négligeable (42 %). Cette part significative de provinciaux distingue nettement les recrues hommes et femmes de 2000. En effet, seule une entrante sur quatre ne réside pas en Ile-de-France au moment de son recrutement.

Tableau 54. Domiciliation en 2000 des techniciens recrutés cette même année

Région	Hommes	Femmes	Total
Ile-de-France	1334	1034	2368
	57,7%	73,1%	63,5%
Autres régions	979	380	1359
	42,3%	26,9%	36,5%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Mais corrélativement, la part des femmes à avoir choisi d'aller vivre hors de l'Ile de France durant la période analysée est plus élevée que celle des hommes : 49,6 % contre 36 %. Il est difficile de dire ici si cette mobilité la province est liée à la recherche de nouveaux viviers d'offres d'emploi ou à des choix personnels, familiaux par exemple.

Tableau 55. Mobilité géographique des techniciens recrutés en 2000 ayant travaillé dans l'audiovisuel

Mobilité	Hommes	Femmes	Total
Stabilité ou arrivé en IdF	570	363	933
	24,6%	25,7%	25,0%
Départ en région	833	701	1534
	36,0%	49,6%	41,2%
Stabilité en région	910	350	1260
	39,3%	24,8%	33,8%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

A l'issue de ces mobilités géographiques, les techniciens recrutés en 2000, hommes et femmes confondus, résident très majoritairement hors de l'Ile-de-France. L'importance des mouvements vers la province, alors même que le marché de l'emploi reste fortement concentré en Ile-de-France, au moins dans le spectacle enregistré, constitue une forte incitation à les inscrire au sein des variables à analyser dans la recherche des effets susceptibles d'influencer les dessins de carrière.

3. La multiplication des profils catégoriels des carrières intermittentes

Pour suivre sur les 12 années courant de 2000 à 2011 inclus, les profils catégoriels de cette population recrutée comme techniciens en 2000, nous avons affecté un chiffre à chacune des positions professionnelles annuelles déclarées à la Caisse des Congés Spectacles par les individus.

1 désigne la catégorie « artiste »

2 désigne les « cadres »

3 les « techniciens »

4 les « ouvriers »

5 les « autres »

Nous avons ensuite mobilisé comme indicateur des changements professionnels une suite de 12 caractères (=12 années) représentant la séquence des positions professionnelles occupées par chaque individu. A chaque individu, donc, sa séquence de positions catégorielles. Si les parcours individuels étaient linéaires, on noterait une prédominance de séquences du type 333332222222. Il apparaît qu'elles sont en fait loin d'être majoritaires, et coexistent avec des dessins de carrières professionnelles beaucoup plus composites.

Prenons un exemple issu des fichiers. Soit un individu ayant eu la séquence suivante 333000233331, dans laquelle 0 désigne une année d'absence.

Ce technicien est entré, sur le marché intermittent, en 2000. Il a eu des contrats de technicien de 2000 à 2002. Il a été absent ou n'a pas déclaré sa catégorie professionnelle de 2003 à 2005. Il a été cadre en 2006, puis à nouveau technicien de 2007 à 2010 et, enfin, artiste en 2011.

Afin d'appréhender de manière synthétique l'extrême diversité de ces séquences, nous avons opéré des regroupements au sein d'une variable dont les modalités sont les suivantes :

- 1ucun changement. Ex : 333000333333
- Promotion stable de technicien à intermittent. Ex : 333220222222
- Rétrogradation stable de technicien vers ouvrier. Ex : 333333330004
- Changement stable de technicien vers artiste. Ex : 333000000101
- Alternance de positions de technicien et de cadre. Ex : 333222322330
- Alternance de positions de technicien et d'ouvrier. Ex : 334004400300
- Alternance des positions de techniciens et d'artiste. Ex : 333310003100
- Positions multiples. Ex : 334321150031

Tableau 56. Fréquence des profils catégoriels des parcours professionnels

Type de séquence	Fréquence
aucun changement	67%
promotion stable de technicien à intermittent	15%
rétrogradation stable de technicien vers ouvrier	2%
Changement stable de technicien vers artiste	2%
Alternance de positions de technicien et de cadre	8%
Alternance de positions de technicien et d'ouvrier	1%
Alterner des positions de techniciens et d'artiste	1%
Positions multiples	4%
Total	100%

Source : CESPRA/CCS

Deux tiers des professionnels recrutés comme techniciens n'ont donc pas changé de catégorie durant la période observée. Seuls 15 % ont connu l'ascension attendue d'une position de technicien à une position de cadre. Et 8 % ont alterné des positions de techniciens et de cadres. Les deux tableaux suivants montrent que les femmes sont légèrement surreprésentées dans le premier profil catégoriel – 42 % - et significativement sous-représentées dans le second – 32 %. Cette double remarque montre qu'elles sont moins nombreuses à pouvoir prétendre à cette ascension catégorielle.

Il n'existe pas de différence entre hommes et femmes selon les filières professionnelles dans lesquelles ils ou elles ont été recrutés. Certaines familles semblent favoriser l'accès à la catégorie des cadres : la réalisation, l'image, le son et le montage, soit les catégories pour lesquelles le passage de techniciens à cadres est formalisé depuis plus de 50 ans et est donc conçu comme la ligne de carrière normale. Si les modes d'organisation ont bousculé les traditions en matière de gestion des carrières dans ces secteurs et professions, certaines pratiques fondamentales semblent résister et - est-ce le fait de leur empreinte ancienne - bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes.

Tableau 57. Distribution des techniciens qui n'ont pas connu de changement professionnel par famille professionnelle en 2000

Famille	Champ	Sexe		Total
		Hommes	Femmes	
réalisation	effectif	80	71	151
	% de la famille professionnelle	53,0%	47,0%	100,0%
	% colonne	5,0%	6,1%	5,5%
production	effectif	459	480	939
	% de la famille professionnelle	48,9%	51,1%	100,0%
	% colonne	28,8%	41,6%	34,2%
image	effectif	154	42	196
	% de la famille professionnelle	78,6%	21,4%	100,0%
	% colonne	9,7%	3,6%	7,1%
son	effectif	474	62	536
	% de la famille professionnelle	88,4%	11,6%	100,0%
	% colonne	29,8%	5,4%	19,5%
montage	effectif	73	47	120
	% de la famille professionnelle	60,8%	39,2%	100,0%
	% colonne	4,6%	4,1%	4,4%
costumes	effectif	27	116	143
	% de la famille professionnelle	18,9%	81,1%	100,0%
	% colonne	1,7%	10,0%	5,2%
décor	effectif	121	189	310
	% de la famille professionnelle	39,0%	61,0%	100,0%
	% colonne	7,6%	16,4%	11,3%
autre	effectif	203	148	351
	% de la famille professionnelle	57,8%	42,2%	100,0%
	% colonne	12,8%	12,8%	12,8%
Total	effectif	1591	1155	2746
	% de la famille professionnelle	57,9%	42,1%	100,0%
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 58. Distribution des techniciens ayant tenu au moins une position de cadre par famille professionnelle en 2000

Famille	Champ	Sexe		Total
		Hommes	Femmes	
réalisation	effectif	57	52	109
	% de la famille professionnelle	52,3%	47,7%	100,0%
	% colonne	9,0%	17,0%	11,6%
production	effectif	142	114	256
	% de la famille professionnelle	55,5%	44,5%	100,0%
	% colonne	22,4%	37,4%	27,2%
image	effectif	79	13	92
	% de la famille professionnelle	85,9%	14,1%	100,0%
	% colonne	12,4%	4,3%	9,8%
son	effectif	216	17	233
	% de la famille professionnelle	92,7%	7,3%	100,0%
	% colonne	34,0%	5,6%	24,8%
montage	effectif	78	55	133
	% de la famille professionnelle	58,6%	41,4%	100,0%
	% colonne	12,3%	18,0%	14,1%
costumes	effectif	5	18	23
	% de la famille professionnelle	21,7%	78,3%	100,0%
	% colonne	0,8%	5,9%	2,4%
décor	effectif	15	20	35
	% de la famille professionnelle	42,9%	57,1%	100,0%
	% colonne	2,4%	6,6%	3,7%
autre	effectif	43	16	59
	% de la famille professionnelle	72,9%	27,1%	100,0%
	% colonne	6,8%	5,2%	6,3%
Total	effectif	635	305	940
	% de la famille professionnelle	67,6%	32,4%	100,0%
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Les combinaisons avec les positions d'artistes sont moins fréquentes : elles ne concernent que 3 % de la population retenue. Les femmes y sont surreprésentées. C'est d'ailleurs dans les

effectifs de cette catégorie que leur taux est le plus fort : 44,6 %. Cette combinaison est, notamment au sein du spectacle enregistré, une anomalie tant les filières sont organisées de façon étanche et ce, dès la formation, puisque les écoles les plus prestigieuses, sont propres à chacun des univers, technico-artistique, d'une part, artistique, d'autre. Seule la grande école dédiée justement au spectacle vivant, l'ENSATT, allie les deux filières. La féminisation de ce profil laisse à penser que, pour beaucoup, il s'agit d'un choix contraint permettant de se maintenir sur ce marché plus que d'un signal de réussite professionnelle. Ce que vont confirmer les analyses qui vont suivre sur les performances de carrière en fonction du profil catégoriel.

Tableau 59. Distribution des techniciens ayant combiné positions de techniciens et positions d'artistes par famille professionnelle en 2000

Famille	Champ	Hommes	Femmes	Total
réalisation	effectif	3	6	9
	% de la famille professionnelle	33,3%	66,7%	100,0%
	% colonne	4,2%	11,5%	7,3%
production	effectif	18	23	41
	% de la famille professionnelle	43,9%	56,1%	100,0%
	% colonne	25,4%	44,2%	33,3%
image	effectif	4	0	4
	% de la famille professionnelle	100,0%	0,0%	100,0%
	% colonne	5,6%	0,0%	3,3%
son	effectif	24	3	27
	% de la famille professionnelle	88,9%	11,1%	100,0%
	% colonne	33,8%	5,8%	22,0%
montage	effectif	0	1	1
	% de la famille professionnelle	0,0%	100,0%	100,0%
	% colonne	0,0%	1,9%	0,8%
costumes	effectif	1	3	4
	% de la famille professionnelle	25,0%	75,0%	100,0%
	% colonne	1,4%	5,8%	3,3%
décor	effectif	7	7	14
	% de la famille professionnelle	50,0%	50,0%	100,0%
	% colonne	9,9%	13,5%	11,4%
autre	effectif	14	9	23
	% de la famille professionnelle	60,9%	39,1%	100,0%
	% colonne	19,7%	17,3%	18,7%
Total	effectif		52	123
	% de la famille professionnelle		42,3%	100,0%
	% colonne		100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

L'étude plus précise des différentes combinaisons permet en effet de voir qu'il y a des mixités professionnelles gagnantes et d'autres beaucoup moins.

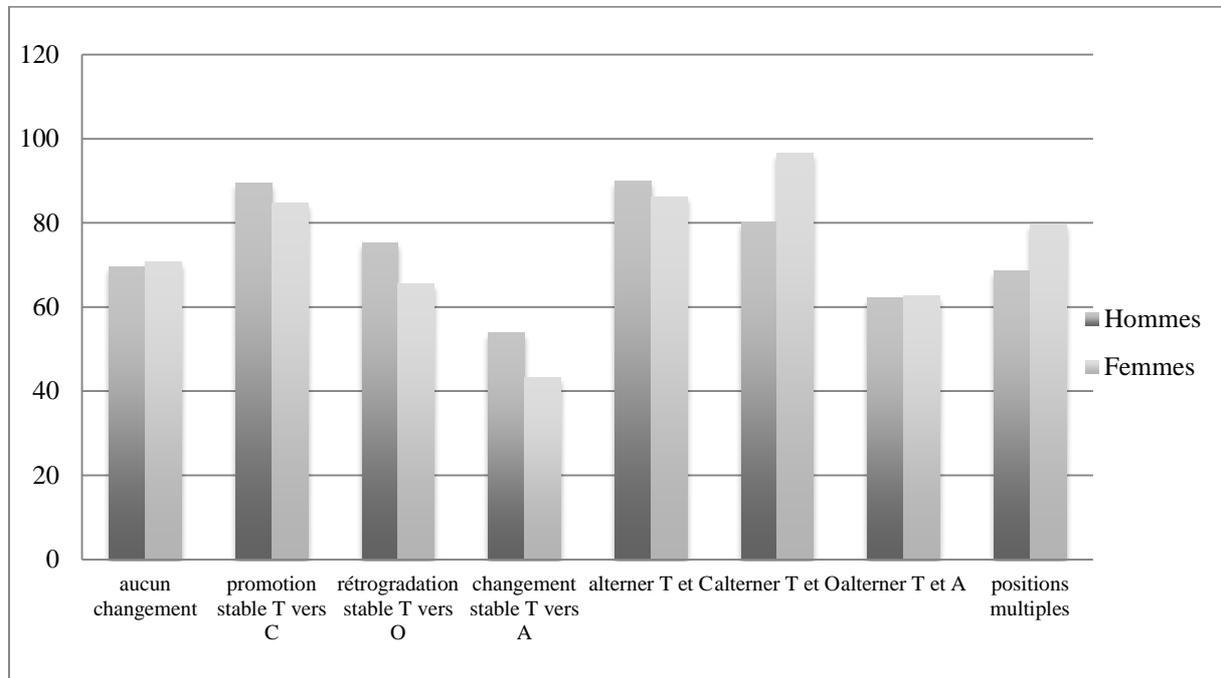
4. Profils catégoriels et performances professionnelles

Le graphique ci-dessous montre que les professionnels qui ont connu une ascension définitive dans la position de cadre ou ceux qui ont alterné les deux positions professionnelles de technicien et de cadre sont des individus bien insérés sur le marché. Ceci est vrai tant pour les

hommes que pour les femmes, celles-ci présentant cependant dans chaque situation un léger décrochage. Surtout, le passage définitif de technicien à cadre présente pour elles un risque plus important que pour leurs collègues masculins lesquels ne sortent cependant pas totalement indemnes de leur passage définitif dans la catégorie professionnelle supérieure. Des travaux de recherches antérieurs ont montré que l'organisation en cercles concentriques du marché du travail technico-artistique, où l'accès de chaque individu au travail dépend largement de ses liens avec un ou des professionnels occupant la position hiérarchique supérieure et fonctionnant comme de véritables têtes de réseau capables d'apporter les contrats de travail, peut fragiliser les nouveaux arrivants en position de chef d'équipe. Lors d'entretiens, nombreux ont signalé cette difficulté, affirmant préférer demeurer plus longtemps dans une position de techniciens bien placés auprès de têtes de réseau actives plutôt que de prendre le risque de devoir se constituer une nouvelle réputation en tant que tête de réseau eux-mêmes (Rannou, 1997).

Si l'on excepte les positions où les femmes sont si peu nombreuses que les résultats sont non significatifs (cas de l'alternance techniciens/ouvriers) la seule position où elles apparaissent en position d'emploi plus favorable que les hommes est celle de la diversification catégorielle maximale. Dans cette catégorie intitulée « positions multiples » qui rassemble 139 individus, dont un tiers de femmes, le volume d'emploi moyen de ces dernières est de 80 jours nettement au-dessus de leurs collègues masculins (69 jours). Ce résultat s'expliquerait-il par une capacité d'adaptation plus grande des femmes aux difficultés d'accès au travail qu'elles connaissent plus vite (elles sont plus souvent éphémères) et plus fortement que les hommes et qu'elles essaient de compenser en acceptant de se démultiplier.

Graphique 15. Volume d'emploi annuel moyen (en nombre de jours) des professionnels recrutés en 2000 comme techniciens selon le dessin catégoriel de leur carrière entre 2000 et 2011



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Mesurées à l'aune des rémunérations, les disparités par genre se font plus grandes. **A 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. La sanction est particulièrement forte pour celles qui quittent l'intermittence technique pour devenir artistes.** En termes d'emploi, dans cette catégorie, elles souffrent d'un handicap de 20 %. En termes de rémunérations, ce handicap s'élève à 37 % et le niveau moyen de rémunérations – moins de 6 000 euros annuels – témoigne d'une très grande précarité professionnelle.

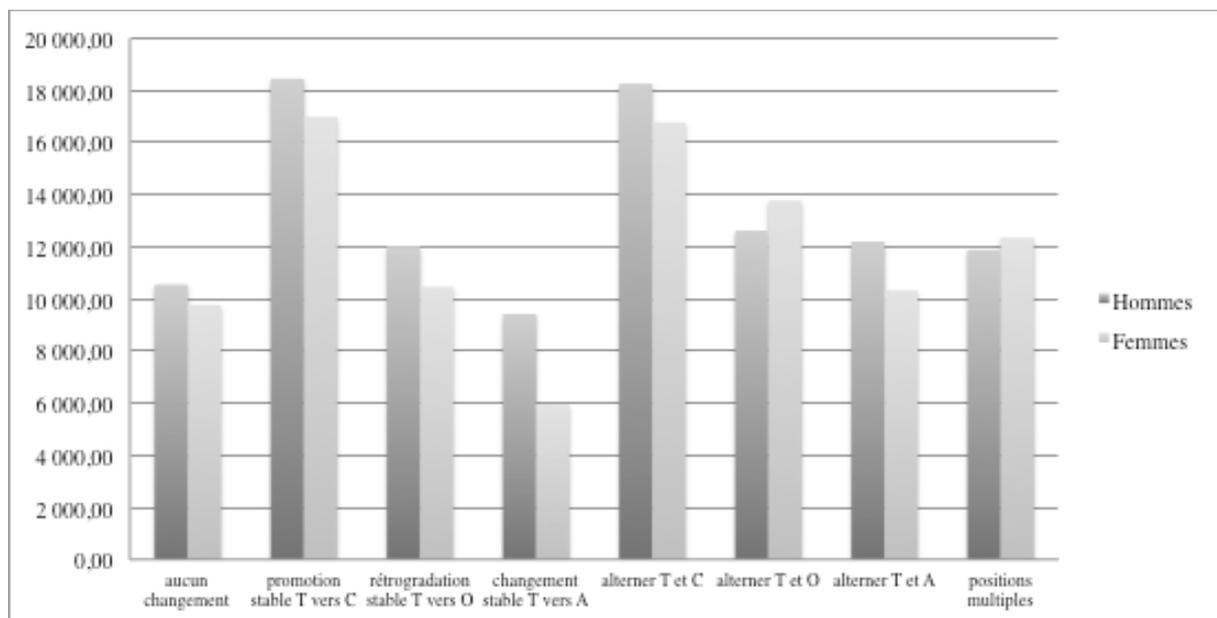
Si l'on s'intéresse maintenant aux professionnels mieux insérés qui ont réussi durablement ou non à accéder aux métiers de cadres, on observe que le risque pris, pour ceux qui ont définitivement atteint le niveau de cadre, est compensé par un niveau de salaire plus important dans cette catégorie que dans celle des techniciens. C'est dans cet ensemble de professionnels que les salaires sont les plus élevés tant pour les hommes que pour les femmes. Le profil traditionnel de carrière qui veut qu'un technicien est vocation à devenir cadres est bien encore

celui de la réussite professionnelle sur le marché de l’intermittence, celui donc auquel on aspire lorsque l’on pénètre sur le marché comme technicien. Le faible taux de ce type de carrière au sein de la cohorte étudiée est sans doute dû à la durée sur laquelle nous suivons les individus, soit 12 années.

Même si, dans ce profil catégoriel, les femmes sont, en moyenne, moins bien rémunérées que les hommes, le différentiel entre volume d’emploi et rémunérations est nettement inférieur à ce qu’elles subissent dans les situations les plus précaires : elles présentent une moyenne d’emploi inférieure de 5 % à celui de leurs homologues masculins, et une moyenne de rémunérations inférieure de 8 %, loin des 37 % des femmes devenues artistes.

Quand elles réussissent à construire une carrière stable et sanctionnée par l’accès à 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.

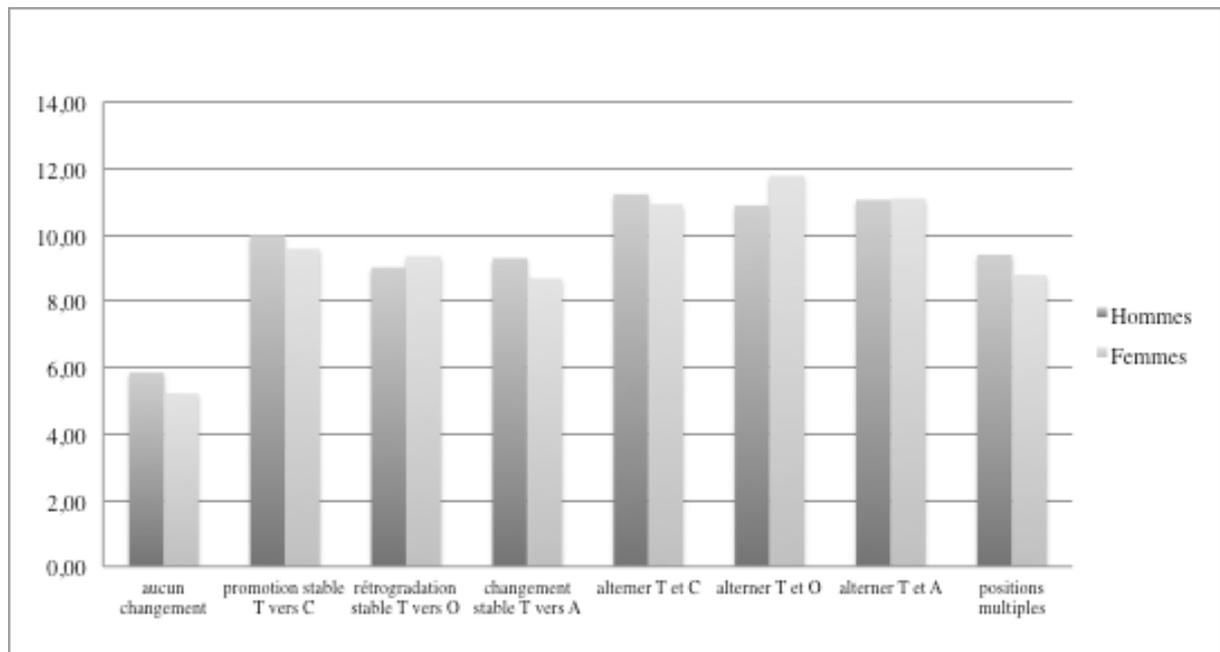
Graphique 16. Rémunérations annuelles moyennes des professionnels recrutés en 2000 comme techniciens selon le dessin catégoriel de leur carrière entre 2000 et 2011



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Alors que les professionnels observés sont entrés en même temps sur le marché, les femmes accusent un handicap sur l'indicateur de continuité et/ou longévité y compris dans les positions où leur niveau d'emploi moyen témoignait d'une bonne insertion professionnelle. Un nombre d'années de présence inférieur peut signifier ou bien qu'elles ont eu une ou plusieurs interruption dans leur carrière ou bien qu'elles ont quitté le marché avant la fin de la période analysée.

Graphique 17. Durée de présence moyenne des professionnels recrutés en 2000 comme techniciens selon le dessin catégoriel de leur carrière entre 2000 et 2011



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Pour les femmes et pour les hommes, ce n'est pas la mobilité catégorielle gagnante en termes de rémunérations qui est corrélée aux carrières les plus continues. L'alternance d'activités en tant que technicien et en tant que cadre apparaît comme une solution plus garante de continuité. Accepter de rétrograder certaines années accroît les chances de ne pas connaître de longues interruptions d'emploi.

Pour les hommes et pour les femmes, l'absence de mobilité catégorielle est corrélée à une carrière plus courte. Elle doit donc être lue non comme un choix mais comme le signe d'une fragilité sur le marché. Cette fragilité apparaissait d'ailleurs dans le graphique sur les

rémunérations moyennes, très basses alors même que le volume d'emploi était comparable à celui des autres catégories. Cet indicateur « prix du travail » semble indiquer que les professionnels regroupés dans cette catégorie ont fréquenté essentiellement les segments où le prix du travail est le moins élevé.

5. Le passage de technicien à cadre

Les analyses qui précèdent montrent que le passage de technicien à cadre demeure la formule catégorielle gagnante même si les risques qu'il entraîne peuvent en freiner la réalisation et même si, comme nous venons de le voir, il n'est pas gage de continuité d'emploi. Rien d'étonnant donc à ce qu'il demeure la représentation la plus partagée des dessins de carrière de l'intermittence technique et donc l'objectif à atteindre.

Ceci constitue une incitation à creuser les éléments qui favorisent ou non l'accès à ce type de carrière et à évaluer les chances respectives pour les hommes et pour les femmes d'y accéder. Comme nous venons de le voir, 15 % des techniciens recrutés en 2000, soit 625 individus, sont devenus cadres durant la période observée et le sont restés. Les femmes sont sous-représentées dans cette population, seulement 27,5 % soit 172 femmes.

Ainsi, 18 % des hommes recrutés en 2000 comme techniciens ont accédé définitivement à une position de cadres, elles ne sont que 11 % à avoir atteint cet objectif au sein de la population féminine. Pour les techniciens ayant connu cette promotion stabilisée de technicien à cadre au cours de la période observée, le changement de catégorie s'est produit :

En moyenne:

- au bout de 6,9 ans pour les hommes
- au bout de 6,6 ans pour les femmes

En valeur médiane

- au bout de 7 ans pour les hommes
- au bout de 6 ans pour les femmes

Elles sont donc moins nombreuses à y avoir accès mais elles y accèdent plus rapidement au prix d'une prise de risque légèrement supérieure comme nous l'avons vu.

La difficulté d'accès aux catégories supérieures participe, au même titre que la pénalisation systématique sur le prix du travail à activité comparable, des indicateurs traditionnels utilisés par les spécialistes de l'analyse du genre comme révélateurs du plafond de verre qui discrimine les carrières des hommes et des femmes. Il paraît donc tout à fait pertinent de nous interroger sur les éléments qui favorisent le maintien de ce plafond de verre que nous observons ici.

Plusieurs hypothèses peuvent être émises quant à la difficulté des femmes à accéder aux emplois de cadres. Tout d'abord, les femmes n'occupent pas forcément, ou en tout cas pas majoritairement, les mêmes fonctions techniques. Il existe au sein des familles technico-artistiques de l'audiovisuel des familles qui demeurent, comme nous l'avons vu, quasiment fermées aux femmes, c'est le cas du son ou du décor. D'autres familles, au contraire, comme le costume, sont considérées comme constituées essentiellement de métiers qualifiés de féminins. Ces métiers ne pèsent pas le même poids et surtout n'ont pas bénéficié du même développement que ceux du son par exemple.

La deuxième hypothèse pourrait reposer sur le constat que les femmes sont peu présentes sur certains segments largement dominés par les hommes, cas des industries techniques par exemple. Ce qui pourrait expliquer qu'elles peinent plus que les hommes à trouver place au sein des réseaux intersectoriels les plus porteurs, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent. On peut également évoquer des difficultés plus grandes à accepter certains contrats du fait de la charge familiale qui pèse encore essentiellement sur les femmes comme le montrent des études récentes sur d'autres marchés du travail. Même si nous avons pu relativiser l'effet de cette charge dans le chapitre précédent. La mobilisation d'une régression logistique va nous permettre d'évaluer l'incidence de différents indicateurs-clefs de la mesure des situations professionnelles sur les chances d'accéder à la position de cadre et de les confronter au poids spécifique, toutes choses égales par ailleurs, de l'appartenance au genre féminin ou masculin.

Dans ce modèle statistique, vont être introduites, outre la variable « genre », les variables suivantes :

- La **branche d'entrée**, on peut, en effet, faire l'hypothèse que pénétrer par le segment où le modèle organisationnel fondé sur la hiérarchie des positions professionnelles a été conçu et largement mis en œuvre durant des dizaines d'années peut favoriser l'ascension professionnelle ;

Tableau 60. Répartition des techniciens entrés en 2000 et devenus cadres durant la période observée par branche d'entrée et par sexe

Famille	Champ	Sexe		Total
		Hommes	Femmes	
cinéma	effectif	67	50	117
	% de la famille professionnelle	57,3%	42,7%	100,0%
	% colonne	16,5%	22,9%	18,7%
production audiovisuelle	effectif	153	94	247
	% de la famille professionnelle	61,9%	38,1%	100,0%
	% colonne	37,6%	43,1%	39,5%
radio et télévisions	effectif	21	24	45
	% de la famille professionnelle	46,7%	53,3%	100,0%
	% colonne	5,2%	11,0%	7,2%
industries techniques	effectif	39	16	55
	% de la famille professionnelle	70,9%	29,1%	100,0%
	% colonne	9,6%	7,3%	8,8%
spectacle vivant	effectif	103	24	127
	% de la famille professionnelle	81,1%	18,9%	100,0%
	% colonne	25,3%	11,0%	20,3%
autres	effectif	24	10	34
	% de la famille professionnelle	70,6%	29,4%	100,0%
	% colonne	5,9%	4,6%	5,4%
Total	effectif	407	218	625
	% de la famille professionnelle	65,1%	34,9%	100,0%
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Le tableau ci-dessus, qui ne nous dit rien de l'effet propre de la variable lorsqu'elle se trouve confrontée aux autres variables, nous indique bien cependant qu'entrer dans les branches qui sont le cœur de la création audiovisuelle ouvre plus de possibilité d'ascension catégorielle aux femmes que les autres. C'est notamment le cas du cinéma, de la production audiovisuelle et de la radio-télévision.

- **Le type de mobilité** : l'appartenance à tel ou tel type de mobilité dont on a vu qu'elle contribue ou non à la stabilisation durable sur le marché en favorisant plus ou moins

les carrières longues continues, peut peser sur les chances d'accéder à la position hiérarchique supérieure ;

Tableau 61. Répartition des techniciens entrés en 2000 et devenus cadres durant la période observée selon le type de mobilité

Mobilités types	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Exclusifs	18	25	43
	41,9%	58,1%	100,0%
	4,4%	11,5%	6,9%
Assidus	187	72	259
	72,2%	27,8%	100,0%
	45,9%	33,0%	41,4%
Nomades	178	107	285
	62,5%	37,5%	100,0%
	43,7%	49,1%	45,6%
Migrants	24	14	38
	63,2%	36,8%	100,0%
	5,9%	6,4%	6,1%
Total	407	218	625
	65,1%	34,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Hommes et femmes confondus, les types de mobilité les plus représentés au sein de cette population ayant connu une carrière ascendante sont les catégories de « nomades » et d' « assidus ». Bien présentes au sein des nomades, elles sont sous-représentées dans la catégorie des assidus. La régression logistique, en mesurant l'effet propre de chacune de ces positions, nous renseignera sur le handicap que peut constituer ou non cette sous-représentation.

- **L'âge d'entrée** : l'introduction de cette variable vise à mesurer l'effet de la précocité d'entrée présentée sur de nombreux marchés du travail comme un facteur positif sur la suite de la carrière (Coulangeon, 2002; Rannou et Roharik, 2006). La variable a été construite à partir de l'âge moyen de la population étudiée, soit 28 ans. Elle est construite de la manière suivante :

1 : moins de 28 ans en 2000 ;

2 : 28 ans ou plus en 2000.

- **La famille professionnelle d'entrée** : les techniciens et cadres intermittents ne sont pas interchangeables, non seulement parce qu'ils ne disposent pas tous du même niveau de talent mais aussi parce que les métiers mis en œuvre relèvent de processus techniques très différents faisant appel à des corpus de connaissance bien spécifiques. Certes, il est important que chacun, pour identifier sa place, soit capable de se situer dans le processus complexe de production technico-artistique mais un directeur de la photo ne peut pas au pied levé, quel que soit son talent, remplacer un ingénieur du son lequel ne pourra pas non plus se déclarer soudain spécialiste de l'image. Les tentatives visant à faire de tout technicien, quelle que soit la famille professionnelle à laquelle il se rattache, un technicien de l'audiovisuel polyvalent se sont vite heurtées à des contraintes de qualité et ne subsistent que sur des segments bien particuliers du marché de l'intermittence technique.

De même qu'a été choisie la position professionnelle d'entrée, celle de technicien en 2000, c'est la famille professionnelle d'entrée qui sera retenue dans le modèle sans préjuger de la ou des famille(s) professionnelle(s) dans la(les)quelle(s) aura pu intervenir un individu au cours des 12 années d'observation.

Les familles professionnelles retenues sont :

- La réalisation ;
- La production ou plutôt l'administration de la production ;
- L'image ;
- Le son ;
- Le montage ;
- Le costume ;
- Le décor.

La répartition des hommes et des femmes qui ont connu une ascension catégorielle selon leur famille professionnelle d'origine nous réserve quelques surprises.

Le tableau ci-dessous montre que, toutes familles professionnelles confondues, la part des femmes ayant été promues cadres est inférieure à celle des hommes, respectivement 11 % pour elles, 18 % pour eux.

Tableau 62. Famille professionnelle et promotion comme cadre

Famille professionnelle	% Hommes passés Cadres	% Femmes passées Cadres
réalisation	22	26
production	15	13
image	14	22
son	17	13
montage	34	36
costumes	12	8
décor	6	4
autres	11	6
Total	18	11

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Mais les taux diffèrent très sensiblement d'une famille à une autre. C'est dans les deux familles professionnelles qui offrent le plus de chances d'accès à la catégorie des cadres, le montage et la réalisation, que les taux de promotion catégorielle des femmes sont supérieurs à ceux de leurs collègues masculins. Ceci signifierait-il que, dans ces deux familles professionnelles, le plafond de verre a été rompu.

Sans doute faut-il être très prudent dans les interprétations. Pour la réalisation, le classement des scriptes et assistants de réalisation a évolué au cours du temps et du développement de nouveaux modes de production. Ainsi, très vite, la télévision a créé une filière unique pour classer ses assistants de réalisation et ses scriptes. Elle a également, en partie, remis en cause la traditionnelle frontière entre le second assistant réalisateur qui était souvent reconnu comme technicien et le premier réalisateur, classé cadre. Ainsi, la différence catégorielle a été, en partie gommée. Ceci a-t-il favorisé le classement de certains professionnels en cadres ?

Pour le montage, l'évolution technique a fait voler en éclat l'organisation antérieure qui voulait que le « métier » – entendons celui de chef-monteur - s'apprenne après des années de cheminement comme stagiaire, puis comme assistant monteur. Aujourd'hui, le terme générique de « monteur » rassemble des réalités bien différentes et favorise sa reconnaissance comme cadre. En revanche dans ce que l'on pourrait considérer comme leur famille professionnelle par excellence, le costume, les femmes souffrent d'un handicap. Nettement plus nombreuses au recrutement, elles voient leur avantage numérique grignoté dans les mouvements d'ascension catégorielle.

Dans le modèle dont les résultats sont présentés ci-dessous, la branche dominante n'a pas été retenue comme variable. Nous y avons renoncé car, en tant que telle, elle apparaissait dans le modèle comme non significative ce qui ne veut pas dire qu'elle n'a aucun effet mais qui signifie qu'elle est redondante avec une ou plusieurs autres variables. Les tests que nous avons faits avec et sans la branche dominante montrent que les deux variables dépendantes sont le sexe et la branche d'entrée dont les effets propres se trouvent minimisés lorsque se trouve introduite, dans le modèle, la branche dominante. Le tableau ci-dessous rend parfaitement compte d'un lien fort entre branche d'entrée et branche dominante et explique la difficulté éprouvée à l'introduire dans le modèle.

Tableau 63. Branche entrée et branche dominante des techniciens entrés en 2000 et devenus cadres durant la période observée.

Branche d'entrée	Branche dominante						Total
	cinéma	production audiovisuelle	radio et TV	industries techniques	spectacle vivant	autres	
Cinéma	48,70%	37,60%	4,30%	2,60%	6,80%	0,00%	100,00%
Production audiovisuelle	13,00%	73,70%	6,10%	1,60%	4,50%	1,20%	100,00%
Radio et TV	2,20%	26,70%	64,40%	0,00%	2,20%	4,40%	100,00%
Industries techniques	9,10%	40,00%	1,80%	21,80%	27,30%	0,00%	100,00%
Spectacle vivant	7,90%	14,20%	0,00%	1,60%	75,60%	0,80%	100,00%
Autres	11,80%	14,70%	8,80%	8,80%	20,60%	35,30%	100,00%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 64. Modélisation par logit dichotomique de la probabilité de connaître une promotion définitive de technicien à cadre

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	EM
Sexe						
hommes	,192	,106	3,258	1	,071	0,5
femmes	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Branche entrée						
cinéma	,687	,227	9,166	1	,002	2
production audiovisuelle	,509	,216	5,564	1	,018	1
radio et télévisions	,289	,269	1,154	1	,283	n.s.
industries techniques	-,112	,251	,199	1	,656	n.s.
spectacle vivant	,046	,227	,040	1	,841	n.s.
autre	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Mobilités						
éphémères	-19,500	2130,888	,000	1	,993	
exclusifs	-,838	,253	10,991	1	,001	-1
assidus	,277	,200	1,904	1	,168	n.s.
nomades	,396	,195	4,112	1	,043	1
migrants	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Age entrée						
moins de 28 ans	,457	,098	21,636	1	,000	1
28 ans ou plus	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Famille professionnelle entrée						
réalisation	2,117	,286	54,610	1	,000	13
production	1,398	,264	28,089	1	,000	6
image	1,226	,300	16,737	1	,000	5
son	1,597	,275	33,685	1	,000	7
montage	2,350	,287	67,032	1	,000	16
costumes	,642	,372	2,976	1	,085	2
décor	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Constante	-3,843	,360	114,236	1	0	

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Population : individus entrés en 2000, ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel et dont la position professionnelle en 2000 est « technicien ».

Lecture: « toutes choses égales par ailleurs », être homme offre 0,5% de chances supplémentaires de connaître une promotion définitive vers le statut de cadre.

n.s. = non significatif.

Les résultats de la régression logistique montrent que plusieurs variables jouent en positif ou en négatif sur les chances pour un technicien d'accéder à la position de cadre. Mais ces variables ne pèsent pas toutes du même poids, loin s'en faut. Ainsi, à lui seul, toutes choses égales par ailleurs, le sexe a un effet propre limité. **Le fait d'être un homme accroît de moins de 1% les chances de devenir cadre.**

La branche d'entrée cinéma, dont on se souvient qu'elle est aussi, pour 70% des professionnels qu'elle a recrutés, la branche dominante, joue un rôle très positif sur les chances de passage, confirmant l'hypothèse que nous avons faite qu'elle conserve, même si c'est en l'allégeant, le modèle organisationnel qu'elle a défini en même temps qu'elle créait cette forme particulière d'emploi. Les positions professionnelles encore largement en cours ont en effet été formalisées par la convention collective du cinéma signée en 1937, dans laquelle apparaissait, pour la première fois, une définition officielle du salariat intermittent à employeurs multiples (Rannou, 1992, Grégoire, 2013).

Entrer par la production audiovisuelle contribue également, toutes choses égales par ailleurs, à accroître significativement les chances d'accès à la position de cadre. Sur toute une partie de l'espace professionnel au cœur duquel on retrouve les entreprises de production audiovisuelle, on observe que celles-ci produisent des objets visuels proches des objets cinématographiques en mettant en œuvre des modes d'organisation très proches. Ce n'est pas la réalité sur l'ensemble de la production audiovisuelle, segment beaucoup plus composite que le cinéma, ce qui explique que bien qu'effet statistiquement très significatif, il se trouve affecté d'un coefficient d'efficience moindre que le cinéma.

Les mobilités-types à partir de la branche d'entrée ont des effets contrastés selon la forme prise. Travailler exclusivement dans sa branche d'entrée constitue un handicap fortement pénalisant sur les chances de changer de catégorie professionnelle. A contrario, le fait de prendre ses distances par rapport à la branche d'entrée tout en conservant des liens irréguliers avec celle-ci favorise la progression ascensionnelle.

L'âge d'entrée joue également en faveur de ceux qui entrent plutôt jeunes, même si, eu égard aux valeurs retenues – moins de 28 ans – il n'est pas possible d'interpréter de résultat comme une reconnaissance de la précocité d'entrée sur le marché du travail.

Nous en venons enfin aux éléments qui nous rapprochent un peu plus de l'analyse des métiers, l'effet de la famille professionnelle d'appartenance.

La valeur de référence est ici le décor et, par rapport à cette dernière, toutes les familles professionnelles d'entrée ont un effet positif. Les effets les plus significatifs portent sur les familles les moins techniques mais les plus proches de la création de l'objet cinématographique : le montage en premier lieu, la réalisation ensuite.

Leur place ici ne relève sans doute pas du même registre d'interprétation. Pour la famille réalisation, il convient de souligner que, la structure catégorielle de l'emploi est favorable à la catégorie des cadres, facilitant une aspiration vers le haut des techniciens qui y sont attachés.

Le montage est sans doute la famille professionnelle qui a connu les évolutions technologiques les plus importantes auxquelles ont été associées des modifications organisationnelles radicales, faisant quasiment disparaître, comme nous l'avons dit, la position d'assistant-monteur. Il en est résulté un grand flou dans l'usage des appellations de monteur et, en découlant, dans la classification catégorielle. Les nombreux passages observés peuvent sans doute être, en partie, interprétés à travers ce flou des appellations et des rectifications de positionnement catégoriel effectuées par la Caisse elle-même.

Pour ce qui est des autres familles professionnelles, l'une d'elles semble avoir été lâchée par le peloton. Alors que les coefficients sont très proches pour ce qui concerne la production, l'image et le son, la famille costumes, famille constituée essentiellement par des femmes, se trouve reléguée loin derrière avec des chances de passage du statut de technicien à celui de cadre nettement moins élevées.

Conclusion

Plus encore que par leur attache sectorielle, les femmes se trouvent discriminées par leur attache catégorielle. Elles se trouvent en effet surreprésentées dans les deux catégories les plus précaires, celle de ceux qui n'ont pas changé de catégorie durant les années observées et celle des mobilités vers les métiers artistiques. Cette précarité se mesure sur les trois indicateurs analysés : le volume d'emploi, les rémunérations et la longévité de présence. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, l'effet genre semble ne jouer qu'un rôle marginal sur les chances d'appartenir aux carrières de ce que l'on peut qualifier de « réussite ». Mais justement, toutes choses ne sont pas égales par ailleurs et c'est donc la combinaison de facteurs discrètement discriminants qui pèse sur les carrières féminines.

Il ressort de ce portrait des techniciens entrés sur le marché en 2000 une double image. Certains résultats laissent apparaître des évolutions profondes dans l'exercice de ces métiers : des dessins catégoriels multiples par exemple. D'autres en revanche confirment la survivance des « fondamentaux » tant dans le maintien des positions professionnelles de base que des conditions de leur évolution catégorielle. Et le maintien de ces fondamentaux ne semble pas favoriser la féminisation des chemins de la réussite.

Synthèse Chapitre 4

La position de réalisateur, sommet de la hiérarchie professionnelle dans le monde du spectacle enregistré, reste généralement une position d'accès indirect, atteignable après une expérience plus ou moins longue. Pour les réalisateurs les plus anciens (ayant débuté avant 1992), non seulement les femmes entraînent 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 (10 ans en moyenne contre 7 ans environ pour les hommes). Avec le temps cet écart s'est estompé : en 2000, l'âge moyen d'entrée sur le marché n'a pas évolué, en revanche la durée de probation avant d'accéder à la réalisation est désormais de 3,7 ans en moyenne pour les femmes et de 3,4 ans pour les hommes.

Si les femmes cumulent en moyenne, moins de jours de travail dans l'année, si elles apparaissent aussi moins bien payées que les hommes, et ce tant pour les caractéristiques de leur carrière globale que pour celles de leur activité de réalisation, elles sont, en revanche, plus nombreuses à présenter des carrières continues pour une longévité professionnelle similaire à celle des réalisateurs. Ces indicateurs de tendance cachent cependant des situations très contrastées et ne renseignent en rien sur les mécanismes de production des inégalités de genre, sur leurs origines, et sur les conditions pouvant assurer aux femmes des chances équivalentes de réussite.

Pour tenter de répondre à ces questions, trois classes de parcours professionnels ont été identifiées, résumant ainsi d'un point de vue statistique le devenir de réalisateur. Leur construction s'est appuyée, pour les entrants de la cohorte 2000, sur l'observation chaque année de la position professionnelle occupée : réalisateur / autre catégorie professionnelle / absent temporaire du marché / sorti du marché. La **première classe** réunit des parcours professionnels marqués par l'accession à la position de réalisation au terme d'un long cheminement et de changements multiples de métiers et catégories professionnelles (48 %) ; la **deuxième classe** réunit des parcours à cadence constante, l'installation dans la profession est immédiate et stable (27 %) ; la **troisième classe** regroupe les parcours qui **déclinent**, et ce assez vite (25 %). Cette typologie de parcours professionnels met en lumière un premier constat inattendu : il n'y a pas de forte différenciation globale entre hommes et femmes au sein de ces 3 classes. Pourtant des inégalités de genre sont à l'œuvre et persistent à différencier les carrières de réalisateurs et celles des réalisatrices.

Nous avons pu observer dans un deuxième temps que les différents types de parcours professionnels de réalisateur ne sont pas équitablement distribués au sein des différents espaces professionnels construits au chapitre 2 et que les différents types de carrière ne s'y déploient pas avec le même succès. Parmi les 12 cheminements professionnels possibles, seules 4 lignes de carrière conduisent à une trajectoire que l'on peut qualifier de réussie (volumes d'emploi, salaires annuels moyens et salaires journaliers moyens au dessus de la moyenne) pour les hommes, alors que les femmes n'ont elles que 2 cheminements vers la

réussite professionnelle. Les parcours de réalisatrices « réussis » se déroulent de manière privilégiée dans l'espace professionnel caractérisé par une forte présence des mobilités intersectorielles de type « nomades ». Les hommes, eux, peuvent réussir aussi dans l'espace professionnel caractérisé par un lien fort avec un employeur principal (notamment radio-télévision). Les femmes sont plus exposées que les hommes aux impasses d'un ancrage sectoriel trop étroit et d'un lien trop exclusif à un employeur.

Les femmes qui réussissent le mieux dans ce métier parviennent à la position de réalisatrice après une expérience professionnelle dans une autre position (souvent comme artiste) et ont un lien flexible aux secteurs du cinéma ou de la production audiovisuelle. Moins nombreuses que les hommes à appartenir à ce type de parcours, leurs performances professionnelles rivalisent avec celles de leurs homologues masculins. Les femmes que l'on retrouve dans ces parcours sont entrées jeunes sur le marché (27 ans), et sont plus nombreuses que les réalisateurs à vivre à Paris et dans la région parisienne. Elles développent 6,5 projets en moyenne, moins que les hommes, pour une durée moyenne de projets équivalente. Elles présentent plus de carrières continues et restent sur le marché un nombre d'années équivalent à celui des hommes. Elles travaillent moins, gagnent moins en termes de revenus annuels. Mais elles sont mieux payées, dirigent des équipes de plus grande taille et leurs projets prennent toute la forme de projets « de femmes » car les équipes sont aussi les plus féminisées. Cette dernière remarque souligne le fait qu'arrivées à des positions hiérarchiquement supérieures, les femmes peuvent élargir l'éventail d'opportunités pour leurs consœurs et contribuer ainsi à une ouverture du marché aux femmes.

Chapitre 4. Les réalisateurs de l'audiovisuel

Les exemples fournis par les spécialistes de la sociologie du genre pour dénoncer l'existence du plafond de verre évoqué dans le chapitre précédent portent souvent sur la rareté des femmes au sein des positions qualifiées de « prométhéennes » (Baudelot, 1998), soit les positions de direction. Sur le marché intermittent de l'audiovisuel, cette position est occupée par le réalisateur, le « director », pour qualifier cette position. Celui-ci est en effet en charge de la réalisation du projet et dirige tant les équipes techniques que les équipes artistiques. Traditionnellement classé dans les fonctions techniques ou technico-artistiques il est aussi le responsable en titre du projet artistique et se trouve donc dans le champ dans lequel il intervient, le spectacle enregistré, au sommet des fonctions artistiques. A ce titre, sa position est comparable à celle du metteur en scène de théâtre, du chorégraphe, du chef d'orchestre. Cette position au sommet de la hiérarchie professionnelle va être au cœur des analyses de ce chapitre. Les différences – si différences il y a – entre les situations des hommes et femmes

qui l'occupent peuvent en effet être un cas particulièrement éloquent des pratiques discriminatoires sur ce marché.

Des travaux sur les métiers de direction artistique ont montré que les mondes de l'art n'échappent pas à la règle commune sur l'ensemble des marchés du travail, qui veut que les hommes y sont surreprésentés (Daune-Richard, 2003). Ainsi, les hommes qui représentent 57 % de l'ensemble de la population des artistes dramatiques, toutes fonctions confondues, constituent près des trois-quarts des metteurs en scène. La domination masculine au sein de la population des chefs d'orchestre est encore plus forte. Seule exception apparente : deux tiers des chorégraphes sont des femmes. L'hypothèse selon laquelle ce serait le caractère de marché mixte dominé par les femmes qui pourrait expliquer cette situation ne se trouve pas validée si on la confronte à des marchés qui présentent une structure sexuée comparable. Ainsi, au sein des instituteurs, les femmes représentent 78 % de la population, mais seulement 45 % des directeurs d'école (Evetts, 1986) ; dans le second degré, la différence est encore plus grande entre les professeurs et les chefs d'établissement, 75 % d'hommes et seulement 25 % de femmes (Cacouault-Bitaud, 1999). De fait, comme l'ont montré des travaux sur la profession de danseur, l'« équité » observée entre les sexes dans l'accès à la profession de chorégraphe masque des discriminations cachées qui réservent aux hommes les segments les plus légitimés artistiquement (Rannou et Roharik, 2009). Or, dans les arts du spectacle, la hiérarchie des positions professionnelles attribuées aux hommes et aux femmes se fonde à la fois sur la répartition verticale du travail et sur une discrimination par genre et esthétiques artistiques (Menger, 1997 ; Ravet, 2003 ; Coulangeon, Ravet, 2003), elle-même corrélée à des branches d'activités et à des économies de production particulières (Rannou, Roharik, 2006).

L'analyse de la situation des réalisateurs v réalisatrices est d'autant plus pertinent pour étudier les formes les plus sophistiquées de discrimination sexuée que la complexité du processus technico-artistique suppose la mobilisation de nombreux métiers différents organisés dans un cadre hiérarchico-fonctionnel pyramidal formalisé. Dans ce cadre, l'accès à la position supérieure peut être interprété, du moins a priori, comme une ouverture voulue et non contrainte. Elle symbolise la reconnaissance à la fois de l'expérience et de la compétence acquises. Cette logique, qu'on peut appeler logique de carrière, se trouve combinée ici, comme dans les autres univers artistiques, à d'autres ordres de valeurs. On peut imaginer ainsi

que, chez beaucoup de comédiens de théâtre ou d'acteurs de cinéma, se développe avec l'expérience, après un certain nombre de confrontations avec des expressions esthétiques différentes, un besoin d'être les maîtres d'œuvre des spectacles qu'ils interprètent. Il s'agit alors de répondre à une aspiration profonde à créer, aspiration qu'on peut relier davantage à une logique artistique. Des équilibres, propres à chacun, se produisent entre ces différentes logiques et elles finissent par peser sur les devenirs professionnels des individus.

Au cœur du secteur de l'audiovisuel, cette profession permet donc d'observer en détail la conjugaison des logiques artistiques et de carrières et d'y jeter ainsi une lumière scrutatrice sur la forme et l'intensité des discriminations sexuelles à l'œuvre au sein de l'univers du spectacle enregistré. Plus encore que dans les positions de direction artistique du spectacle vivant, la position du réalisateur audiovisuel revêt de multiples facettes. Que de différences, en effet, entre la figure tutélaire du réalisateur de cinéma intervenant sur un projet de long métrage dont le budget peut atteindre des millions d'euros et mobiliser des centaines de personnes, le réalisateur de télévision en charge d'une émission de variété et entouré d'une équipe technique imposante, le réalisateur de publicité ou encore le réalisateur auto-entrepreneur et travaillant en solo etc. Au cinéma, il est à la fois auteur, technicien et manager, c'est lui qui se trouve au centre de toutes les étapes de la création d'un long-métrage, depuis la recherche d'un producteur jusqu'au montage et au mixage final. Il est souvent à l'origine du projet de film et souvent même du scénario. Porteur de sa création devant le public, sa participation à la promotion du film aux côtés des acteurs peut aller ainsi au-delà d'une simple mission de communication pour guider la réception de son œuvre en expliquant / défendant sa démarche créative. Sur le tournage, il doit, dans un délai limité, mener techniciens et acteurs vers ce qu'il désire tout en coordonnant le travail de chacun. À la télévision, s'agissant avant tout de superviser la préparation puis l'enregistrement des émissions, en étant plus dépendant des directives du producteur, son rôle est plus technique, ses compétences s'alignent davantage sur « diriger » et « coordonner » et en moindre mesure sur « créer », encore que les expérimentations menées par des inventeurs tels qu'Averty aient été capables d'introduire leur patte de créateur dans ces activités.

La question se pose alors de la manière dont se situent les réalisateurs, hommes et femmes, sur cette échelle de positions, et de quel pôle ils se rapprochent en tendance. Nous allons

analyser dans un premier temps les indicateurs descriptifs des situations individuelles. Puis nous mobiliserons, dans le cadre de modélisations statistiques, des catégories plus interprétatives.

1. Les réalisateurs de l'an 2000 : portrait de groupe

En 2000, on compte 10 979 personnes classées au moins une fois comme réalisateurs dans les fichiers de la Caisse des congés spectacles : 69 % sont des hommes, leurs collègues femmes n'en représentent que 31 %. Sur l'ensemble de la cohorte, tous métiers confondus, les hommes représentent 66 % et les femmes 34 %. C'est un métier qui reste à dominante masculine, même si on peut noter une féminisation de la profession : en 1986 les femmes ne représentaient que 18,5 % des effectifs de réalisateurs déclarés à la Caisse des congés, en 2011 elles sont 30 %.

On peut même observer l'évolution de cette féminisation au sein de la cohorte de réalisateurs 2000 : parmi les réalisateurs anciens (entrés avant 1992), les femmes représentaient un peu plus de 28 %; cette part est de 32 % parmi les réalisateurs entrés entre 1992 et 2000 et dépasse un tiers parmi ceux entrants en 2000. C'est incontestablement un marché qui s'ouvre aux femmes tout en demeurant sous dominante masculine. Mais la définition que nous avons donnée à cette population de « réalisateurs » - ceux qui ont été classés au moins une fois réalisateurs dans les fichiers de la Caisse des congés spectacles – ne configure pas une population homogène. Celle-ci va se distribuer tout d'abord selon la date d'entrée sur le marché, avant 1992, de 1992 à 2000 et en 2000. Les marchés du travail ont beaucoup évolué et les conditions d'entrée en sont profondément modifiées.

Tableau 65. Distribution des effectifs de la cohorte de réalisateurs 2000 selon la date d'entrée sur le marché intermittent

	Effectifs	%
entrés avant 1992	5327	48,5
entrés entre 1992 et 2000	4956	45,1
entrés en 2000	696	6,3
Total	10979	100

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 66. Distribution des hommes et des femmes de la cohorte de réalisateurs 2000 par période d'entrée

	hommes	femmes	Total
Effectifs	3820	1507	5327
% dans la population d'entrants avant 1992	71,7%*	28,3%	100,0%
% dans la population d'hommes, respectivement de femmes	50,2%**	44,8%	48,5%
Effectifs	3351	1605	4956
% dans la population d'entrants entre 1992 et 2000	67,6%	32,4%	100,0%
% dans la population d'hommes, respectivement de femmes	44,0%	47,7%	45,1%
Effectifs	445	251	696
% dans la population d'entrants en 2000	63,9%	36,1%	100,0%
% dans la population d'hommes, respectivement de femmes	5,8%	7,5%	6,3%
Effectifs	7616	3363	10979
% dans la population totale	69,4%	30,6%	100,0%
% dans la population d'hommes, respectivement de femmes	100,0%	100,0%	100,0%

* 71,7% des réalisateurs entrants avant 1992 sont des hommes.

**50,2% d'hommes réalisateurs de la cohorte 2000 sont entrés sur le marché intermittent avant 1992.

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Mais au sein de la population définie, tous les professionnels ne sont pas entrés directement sur le marché comme réalisateurs. La comparaison entre les trois sous-populations sur ce critère d'entrée va s'avérer riche d'enseignement sur l'évolution du marché de la réalisation.

Rappelons que la réalisation est réputée être une position d'accès indirect. Cependant sa situation particulière, au sommet à la fois des positions d'artistes et des positions de techniciens, auteur-créateur porté par une idée et un projet, lui a toujours valu des conditions d'accès direct dérogatoires à la règle générale.

Ces possibilités d'accès direct se sont manifestement beaucoup renforcées. Parmi les « réalisateurs entrés avant 1992 », seulement 13 % avaient obtenu un contrat de réalisateurs au titre de leur premier contrat intermittent. La proportion était encore beaucoup plus faible pour les femmes, 9 %. Au sein de la cohorte des « entrants 2000 » ils sont 45 % à avoir accédé directement à la réalisation, le pourcentage des femmes étant presque aussi élevé que celui des hommes – respectivement 43 % et 46 %.

Donc non seulement la population des réalisateurs tend à se féminiser mais les chances d'accès direct à cette position sont ouvertes tant aux femmes qu'aux hommes. Cette féminisation est-elle l'expression d'une perte de prestige de cette profession ou correspond-elle à une véritable possibilité d'égalité de traitement qu'ont conquise les femmes ? C'est une des questions auxquelles nous allons essayer de répondre dans ce chapitre.

Tableau 67. Part des intermittents entrant sur le marché directement comme réalisateurs, selon la période d'entrée et le sexe

Période d'entrée	Hommes / femmes	Effectifs de réalisateurs dès la première année	Effectif de la catégorie	% de réalisateurs installés dans la profession dès la première année
Avant 1992	hommes	559	3820	14,63
Avant 1992	femmes	138	1507	9,16
Entre 1992 et 200	hommes	1177	3351	35,12
Entre 1992 et 200	femmes	450	1605	28,04
En 2000	hommes	204	445	45,84
En 2000	femmes	107	251	42,63

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Mais le fait d'être entrés comme réalisateurs signifie-t-il que l'on y est plus longuement et régulièrement installés ? Ne pas avoir suivi les cheminements professionnels plus ou moins balisés ne présente-t-il pas un risque ? Et le risque est-il le même pour les hommes et pour les femmes ? Il s'agit d'autres questions auxquelles nous devons répondre dans ce chapitre.

La comparaison des trois sous-populations définies en fonction de leur date d'entrée sur le marché, nous apporte déjà un éclairage intéressant sur la question du lien entre accès direct et solidité du positionnement professionnel. Lorsqu'est comparée la part respective de l'activité de réalisation au sein de la carrière, on observe un net avantage aux réalisateurs hommes recrutés avant 1992, soit des professionnels entrés sur des positions autres que celles de

réalisateur. Pour ceux-là, entrés avant 1992 et encore présents en 2000, la stabilisation dans la fonction est donc assurée. Et on peut donc en déduire qu'ils n'ont pas été sanctionnés pour avoir préparé leur accès à la réalisation à partir d'une expérience professionnelle au sein d'autres positions professionnelles.

Mais parallèlement, le tableau ci-dessous nous montre que hommes et femmes entrés en 2000, dont une proportion sans doute non négligeable, eu égard aux données précédemment étudiées, a accédé directement à la réalisation, ont fait preuve d'une attache presque aussi forte à leur position de réalisateur. Leur carrière est forcément moins longue que celles de leurs collègues entrés avant 1992 du fait de la censure à droite des données. Les résultats n'ont donc pas exactement la même signification et la question à laquelle nous allons également devoir répondre porte sur la solidité du lien à la position de réalisateur et son incidence sur les indicateurs de mesure de la situation professionnelle..

Tableau 68. Part moyenne de la durée en tant que réalisateur dans la durée de présence, selon la période d'entrée et le sexe

Période d'entrée	Hommes / femmes	% de la durée réalisateurs sur la durée de présence
Avant 1992	hommes	57,24
Avant 1992	femmes	42,65
Entre 1992 et 200	hommes	49,53
Entre 1992 et 200	femmes	41,17
En 2000	hommes	53,86
En 2000	femmes	52,4

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Pour décrire et comparer la situation des hommes et des femmes dans un milieu de travail donné, sont utilisés traditionnellement un certain nombre d'indicateurs descriptifs parmi lesquels nous avons retenu ceux qui pouvaient apparaître comme les plus discriminants. Nous considérons l'âge d'abord, car il peut renseigner directement et indirectement sur les conditions d'entrée sur le marché du travail, sur l'expérience accumulée par l'ancienneté, sur

les conditions de sortie du marché (éviction plus ou moins prématurée...). Selon certains sociologues l'âge est même « devenu la principale variable d'ajustement aux fluctuations du marché du travail en France » (Guillemard, 2007).

1.1. Age et expérience

Pour estimer de façon plus fidèle l'expérience acquise (dont l'âge est en partie un indicateur usuel car il est relié à l'ancienneté) on doit compléter l'indicateur de l'âge moyen avec une mesure du temps séparant le moment de l'entrée sur le marché du travail et celui de la première expérience professionnelle de réalisateur, celle-ci aussi associée à l'âge d'entrée.

On peut ainsi observer que si les différences restent minimales entre hommes et femmes quant au critère de l'âge, une tendance à l'égalisation des expériences requises semble se dessiner sur la période observée. **Pour les réalisateurs les plus anciens** (ceux 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** : si les hommes devenaient réalisateurs en moyenne 6,8 ans après leur entrée, elles ne pouvaient espérer une telle promotion qu'après 10 ans d'ancienneté en moyenne. **Cet écart s'est estompé dans le temps** : si les femmes continuent d'entrer légèrement plus jeunes sur le marché, elles n'ont plus besoin, du moins pour celles entrées en 2000, d'une « période de probation » significativement plus longue que celle de leurs confrères masculins pour accéder aux fonctions de réalisateur.

Tableau 69. Age et expérience des réalisateurs de la cohorte 2000

Hommes / femmes	Période d'entrée sur le marché intermittent	Age moyen d'entrée	Age en 2000	Nombre moyen d'années qui séparent l'entrée sur le marché du moment de la première expérience* de réalisateur
hommes	Avant 1992	31,5	44	6,8
hommes	De 1992 à 2000	29,5	34	5,1
hommes	En 2000	31	31	3,4
femmes	Avant 1992	30	43	10
femmes	De 1992 à 2000	29	33	6
femmes	En 2000	30	30	3,7
ensemble de la cohorte	Avant 1992	31	44	7,8
ensemble de la cohorte	De 1992 à 2000	29	34	5,4
ensemble de la cohorte	En 2000	30,5	30,5	3,5

* Cette expérience peut ne pas être un passage définitif vers la catégorie de réalisateur.

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Qu'ils soient hommes ou femmes, les jeunes réalisateurs ont, de nos jours, moins besoin d'une longue période durant laquelle ils doivent faire leurs armes auprès des anciens pour accéder aux positions hiérarchiquement supérieures de réalisation que dans les années 1990. L'offre grandissante de formations professionnalisantes destinant à la réalisation pour le cinéma et l'audiovisuel, ainsi que les mutations des systèmes d'emploi et de production dans ces univers expliquent ces accessions plus précoces que naguère au poste de réalisateur. On peut se demander, néanmoins, si ce phénomène d'accélération des carrières ne procède pas d'une forme de dévalorisation ou de perte de prestige, en tout cas dans certains sous-secteurs de l'audiovisuel, de ce métier.

1.2. Carrière et réussite

Pour compléter ce portrait à grands traits de la cohorte des réalisateurs 2000 on peut mobiliser quelques indicateurs d'appréciation de la plus ou moins grande réussite de la carrière. Sur le marché du travail classique, rémunérations perçues et position professionnelle atteinte sont les critères d'évaluation les plus usuels.

La position professionnelle est déjà établie et elle se trouve au sommet de la hiérarchie professionnelle audiovisuelle. Pour les revenus, nous disposons, dans les fichiers de la Caisse des congés spectacles, des salaires bruts liés aux cachets déclarés. Nous les utiliserons comme indicateur de réussite de la carrière même si cet indicateur ne couvre pas toutes les sources potentielles des revenus des réalisateurs. Néanmoins, si on tient compte aussi du fait qu'un des plus grands risques du marché intermittent est celui de l'éviction on comprend vite les limites du seul critère des salaires comme indicateur de réussite des carrières intermittentes. Si arriver à se maintenir en activité, à travailler suffisamment et de manière régulière, protège contre la discontinuité de présence et donc contre le risque de sortie définitive, l'objectif d'un maintien sur le marché avec les sacrifices que cela peut supposer pourrait modifier considérablement les critères d'arbitrage entre salaires et volume d'emploi car s'assurer un volume d'emploi suffisamment important puisqu'accéder aux critères d'indemnisation dus chômage est un enjeu important pour les intermittents. Le salaire n'est plus qu'une facette de la réussite professionnelle, l'autre étant la capacité d'accroître son volume d'emploi, les deux facettes n'étant pas toujours directement corrélées.

Nous allons mobiliser trois critères d'évaluation de la réussite pour décrire et comparer globalement celle des carrières des réalisateurs hommes et femmes de la cohorte 2000 :

- l'accès à l'emploi mesuré à travers le volume d'emploi annuel moyen observé,
- les revenus à travers les salaires annuels moyens
- la longévité sur le marché intermittent à travers la durée de présence, la continuité de carrière et les chances de survie sur le marché.

Si, sur le marché du travail classique, le fait d'occuper une même position professionnelle, soit-elle supérieure, ne signifie pas nécessairement atteindre les mêmes niveaux de revenus, ceci est encore plus vrai dans les milieux du spectacle, réputés paradigmatiquement inégalitaires (Menger, 2002). Comment les femmes se positionnent-elles dans ce système d'inégalités, dans un monde marqué par l'imprévisibilité du succès, la singularité des parcours et l'instabilité des positions ?

Les tableaux suivants manifestent une ressemblance entre les deux marchés du travail, artistique et « classique ». Que ce soit en termes de valeurs moyennes ou en termes de valeurs médianes, les indicateurs de réussite des carrières féminines sont inférieurs à ceux des hommes : moins de travail mais aussi moins de salaire.

Tableau 70. Indicateurs de réussite sur l'ensemble de la carrière des réalisateurs de la cohorte 2000 selon la période d'entrée et le sexe

Période d'entrée	Hommes / femmes	Durée moyenne de présence	Salaire individuel annuel moyen en € constants	Volume d'emploi individuel annuel moyen	% de carrières continues	Effectif
entrés avant 1992	hommes	19,76 ans (21,00 ans)	27172,07€ (20374,09€)	86,72 (77,59)	32,98	3820
entrés avant 1992	femmes	19,74 ans (21,00 ans)	19272,81€ (15123,84€)	81,12 (69,32)	32,97	1507
entrés entre 1992 - 2000	hommes	13,7 ans (14,00 ans)	18950,52€ (15428,77€)	76,29 (67,40)	24,38	3351
entrés entre 1992 - 2000	femmes	13,47 ans (14,00 ans)	14369,36€ (11551,68)	70,28 (60,93)	27,66	1605
entrés en 2000	hommes	8,73 ans (10,00 ans)	14916,6€ (11938,21€)	65,17 (58,00)	30,56	445
entrés en 2000	femmes	8,38 ans (10,00 ans)	10978,02€ (8703,01€)	54,97 (51,00)	28,29	251
Total entrés avant 1992		19,76 ans (21,00 ans)	24937,39€ (18663,46€)	85,14 (75,18)	32,98	5327
Total entrés entre 1992 - 2000		13,63 ans (14,00 ans)	17466,91€ (14144,03€)	74,35 (65,13)	25,44	4956
Total entrés en 2000		8,6 ans (10,00 ans)	13496,22€ (10664,50€)	61,49 (55,37)	29,74	696
Total hommes		16,45 ans (17,00 ans)	22838,55€ (17442,03€)	80,87 (71,75)	29,06	7616
Total femmes		15,9 ans (16,00 ans)	16313,54€ (13050,28€)	73,99 (64,11)	30,09	3363

Lecture : les médianes sont entre parenthèses

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Tableau 71. Indicateurs de réussite de carrière sur l'activité de réalisation des réalisateurs de la cohorte 2000 selon la période d'entrée et le sexe

Période d'entrée	Hommes / femmes	Nombre moyen d'années de présence en tant que réalisateur	Salaire individuel annuel moyen en € constants en tant que réalisateur	Volume d'emploi individuel annuel moyen en tant que réalisateur	Effectif
entrés avant 1992	hommes	11,07 ans (11,00)	27156,01€ (20320,07€)	86,16 (75,75)	3820
entrés avant 1992	femmes	8,09 ans (7,00)	19391,4€ (14753,24€)	79,56 (69,00)	1507
entrés entre 1992 - 2000	hommes	6,41 ans (5,00)	19827,82€ (15599,45€)	76,47 (67,00)	3351
entrés entre 1992 - 2000	femmes	5,15 ans (4,00)	14408,75€ (11405,00€)	69,61 (61,00)	1605
entrés en 2000	hommes	4,05 ans (3,00)	15965,21€ (12078,90€)	65,96 (59,38)	445
entrés en 2000	femmes	3,73 ans (3,00 ans)	10564,99€ (8424,00€)	52,62 (49,40)	251
Total entrés avant 1992		10,22 ans (10,00 ans)	24959,22€ (18447,23€)	84,29 (73,69)	5327
Total entrés entre 1992 - 2000		6 ans (5,00 ans)	18072,86€ (14188,08€)	74,25 (65,33)	4956
Total entrés en 2000		3,94 ans (3,00 ans)	14017,72€ (10329,14€)	61,15 (55,24)	696
Total hommes		8,61 ans (7,00 ans)	23276,24€ (17441,47€)	80,71 (71,00)	7616
Total femmes		6,36 ans (4,00 ans)	16353,75€ (12620,17€)	72,80 (64,25)	3363

Lecture : les médianes sont entre parenthèses

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

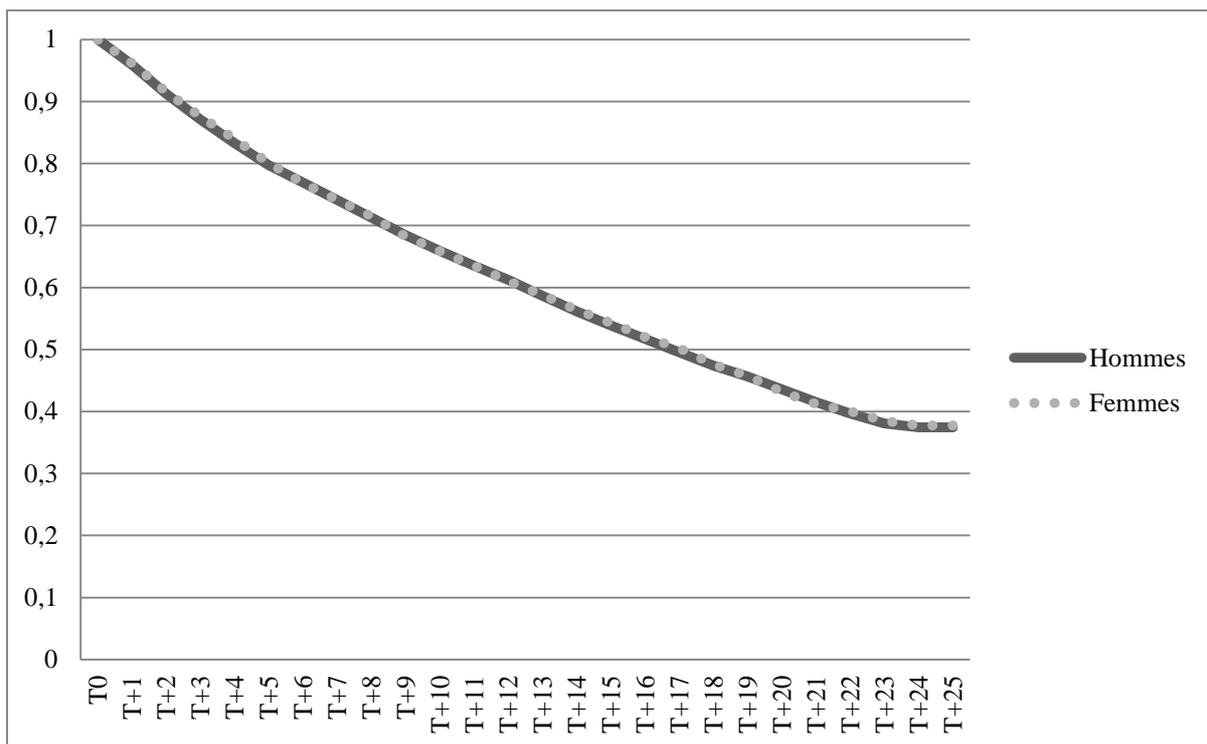
Ce constat doit toutefois être nuancé par la mesure de la fréquence des carrières continues et de la durée moyenne de présence sur le marché. Si les femmes cumulent en moyenne moins de jours de travail dans l'année, si elles apparaissent moins bien payées que les hommes, et ce

181

tant pour les caractéristiques de leur carrière globale que pour celles de leur activité de réalisation, **elles sont, en revanche, plus nombreuses à présenter des carrières continues pour une durée moyenne de présence sur le marché qui égalise celle des hommes.** Autrement-dit, leur longévité professionnelle n'est en rien plus faible que celle des hommes.

Cette capacité de survie professionnelle des femmes n'est pas une caractéristique ponctuelle de la cohorte 2000. Si on « sort » un instant de celle-ci pour regarder l'ensemble des intermittents inscrits dans les fichiers de la Caisse des congés ayant exercé au moins une fois des fonctions de réalisateur (autrement dit si on prend en compte toutes les cohortes de réalisateurs de 1986 à 2011) et si on estime des fonctions de survie séparément pour les hommes et pour les femmes, on peut aisément constater que les courbes de survie ainsi calculées sont quasiment identiques.

Graphique 18. Courbes de survie des réalisateurs hommes et femmes



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Cette situation quelque peu paradoxale ne fait que souligner la complexité d'une analyse des carrières et des inégalités hommes/femmes sur un marché du travail comme l'audiovisuel. Cette complexité invite à rebattre les cartes des hypothèses usuelles et à entamer des

démarches d'analyse plus exploratoires, qui prennent comme point de départ des situations en apparence paradoxales, comme cette performance de continuité de carrière pour les femmes qui ne s'accompagne pas d'un accès à l'emploi plus important ; comme ces conditions d'exercice de la profession différenciées selon le sexe qui n'entraînent pas des chances inégales de survie sur le marché du travail. Le succinct portrait en miroir hommes / femmes de la cohorte 2000 des réalisateurs en révèle quelques-uns.

Les indicateurs utilisés jusqu'à présent rendent un portrait quelque peu figé du groupe des réalisateurs car ils ne permettent pas de saisir la dynamique des évolutions que seules les analyses tenant compte des transformations qui se succèdent dans la durée peuvent faire apparaître. A l'aune des seuls indicateurs synthétiques de type « valeur moyenne », une conclusion telle que « un salaire moindre provient d'un volume d'emploi moindre » semble évidente alors que l'analyse conjointe de tous les indicateurs de réussite de carrière paraît déjà la battre en brèche. Des situations bien réelles peuvent, par ailleurs, la contredire. Voici pour exemple le cas de ces deux « histoires professionnelles » qui ne sont pas hypothétiques car extraites directement des fichiers de la Caisse des congés.

La première est celle de H, homme, né en 1972, inscrit dans les fichiers de la Caisse des congés de 2000 à 2010. Il obtient des cachets d'assistant opérateur de prise de vue (3c) la première année. L'année suivante, il est absent 1 an pour cumuler ensuite des contrats d'assistant monteur (3e) pendant les 4 années qui suivent. Les 5 dernières années, il déclare à la Caisse des congés spectacles des contrats de réalisateur (2e). Il perçoit en moyenne un peu plus de 16 000 € par an pour un volume d'emploi annuel moyen de 92 jours. Son parcours professionnel peut être résumé par la séquence de positions professionnelles codées (cf. supra) qui suit :

3c absence 3e 3e 3e 3e 2e 2e 2e 2e 2e

La deuxième est celle de F, femme, née en 1973. Elle est présente sans interruption dans les fichiers de la Caisse des congés de 2000 à 2010 : déclarée « assistant opérateur de prise de son » (3d) la première année, elle cumule ensuite des contrats en tant que réalisatrice (2e) pendant 3 ans. En 2006 elle se déclare « technicien vidéo » (31) et entame par la suite une

période de 3 ans durant laquelle elle apparaît à nouveau réalisatrice (2e); les 3 dernières années de sa carrière elle apparaît dans les fichiers de la Caisse comme « autre technicien » (3o). Son volume d'emploi annuel moyen est de peu inférieur à celui de son collègue H, soit en moyenne 88 jours par an, et ses revenus tirés des contrats déclarés à la caisse s'élèvent annuellement, en moyenne, à 15 000 €

Son parcours professionnel peut être résumé par la séquence suivante :

3d 2e 2e 2e 3l 2e 2e 2e 3o 3o 3o

Au même âge, F mène une carrière plus longue, plus continue, elle travaille même en tant que réalisatrice sur une plus longue période, en nombre d'années, que son collègue H. Mais ses performances en termes de réussite de carrière sont « mathématiquement » moins bonnes. La réponse peut venir de la forme que prennent les carrières des deux réalisateurs. Celle de H traduit une promotion durable de la position de technicien vers celle de cadre, alors que celle de F alterne des positions de technicien et de cadre pour s'achever sur une pente descendante car la fin de la carrière prend la forme d'une rétrogradation. Une brève rétrogradation sépare en deux séquences sa carrière de réalisatrice. Dès lors, si sa carrière globale peut être considérée comme continue, sa carrière de réalisatrice ne l'est pas. Chez H, l'année d'absence rend discontinue sa carrière de technicien, sa carrière globale, mais pas celle de réalisateur. En revanche, l'épisode de rétrogradation ne semble pas sans conséquences sur la suite de la carrière de F car, si durant la deuxième période de sa carrière de réalisatrice le volume d'emploi ne semble pas diminuer, son salaire apparaît plus faible.

Ces deux exemples illustrent l'hypothèse selon laquelle chaque événement qui se produit à un moment donné dans l'histoire professionnelle des personnes observées peut avoir des conséquences sur sa suite. Chaque événement influe donc sur la probabilité de survenance des suivants. Comme les autres métiers de direction dans les mondes des arts du spectacle, la réalisation est essentiellement un métier d'accès indirect ouvert à des professionnels riches d'une certaine expérience professionnelle (des acteurs qui, après plusieurs années, désirent passer de l'autre côté de la caméra, des techniciens ou cadres – notamment d'assistants-réalisateurs – qui réussissent à atteindre le sommet de la hiérarchie technico-artistique, etc.). Les changements professionnels sont donc fréquents et les trajectoires professionnelles sont

ainsi loin d'être linéaires. Ces parcours professionnels ne peuvent pas être analysés sous le seul angle des indicateurs synthétiques, aussi riches soient-ils. Elle nécessite une approche qui tienne compte de la succession détaillée des différents événements pour ainsi identifier les évolutions les plus « probables » (au sens probabiliste du terme) et leurs conséquences sur la carrière des professionnels de la réalisation.

2. Analyser la carrière comme une séquence

2.1. Choix de la population

La première étape de l'analyse consiste à circonscrire la population étudiée afin de permettre un recentrage dans la durée de notre analyse. Nous devons identifier une population homogène pour laquelle la temporalité soit la même, autrement dit obtenir qu'à un moment donné corresponde la même étape dans le parcours professionnel étudié. Nous allons donc poursuivre l'analyse sur un segment particulier de la cohorte de réalisateurs 2000, les entrants en 2000, c'est-à-dire les intermittents présents pour la première fois dans les fichiers de la Caisse en 2000, ayant été déclarés « réalisateurs » au moins une année entre 2000 et 2011 (la première année de « réalisation » pouvant être ultérieure à 2000), et ayant eu au moins un contrat dans l'audiovisuel, soit 631 personnes : 219 femmes (35%) et 412 hommes (65%). Nous identifierons cette population comme « cohorte d'entrants 2000 ».

2.2. Décrire et classer les parcours professionnels

Nous décrivons le parcours professionnel de chaque individu de la cohorte d'entrants 2000 par une série de 12 variables qui résument chacune la situation professionnelle de la personne année par année de 2000 à 2011. Chacune des 12 variables prend une des valeurs suivantes :

- 1 = personne présente sur le marché en tant que réalisateur
- 2 = personne présente sur le marché, mais avec une fonction autre que celle de réalisateur
- 3 = personne absente du marché, mais pas sortie définitivement

- 4 = personne absente car sortie définitivement du marché du travail

Pour donner un exemple, la succession suivante de valeurs:

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1

Cette séquence correspond à une personne entrée en 2000 dans une autre position professionnelle que celle de réalisateur l'année de son entrée. Elle a été ensuite absente 6 ans de 2001 à 2006, elle est revenue sur le marché, toujours avec des fonctions autres que celle de réalisation, position qu'elle a maintenue de 2007 à 2009. Elle s'est déclarée réalisateur en 2010 et a gardé cette position aussi la dernière année de présence. Sa carrière globale est discontinue, mais une fois installée dans la position de réalisateur elle s'y maintient jusqu'à la fin de la période d'observation.

Pour trouver des régularités « classantes » dans la grande diversité des parcours professionnels ainsi résumés, nous mettons en place un algorithme de calcul de « probabilités en cascade ». La situation de départ ne suppose que deux possibilités: la première année on peut être réalisateur ou occuper une « autre position ». Le pourcentage d'occurrences de chacune de ces deux possibilités au sein de la cohorte d'entrants 2000 peut être assimilé à une probabilité. Pour notre cas précis, la première année, 281 individus parmi les 631 entrants sont réalisateurs, le reste (342) ayant exercé d'autres fonctions. Les réalisateurs débutants représentent 46 % du total des entrants, on peut ainsi considérer que les entrants 2000 ont une probabilité de 0,46 d'être réalisateurs dès la première année. Les 342 personnes qui exercent d'autres fonctions représentent 54 % de la population d'entrants. La probabilité d'être la première année sur une autre position que celle de réalisateurs peut être « estimée » à 0,54 pour l'année 2000.

Pour chacune de ces deux possibilités lors de la première année, l'algorithme que nous mettons en place estime une série de 4 autres probabilités correspondant aux 4 situations dans lesquelles une personne peut se trouver la deuxième année. Ce sont des probabilités conditionnelles car elles estiment la probabilité de la situation de la deuxième année tenant

compte de la situation observée la première année. Pour chacune de ces 4 nouvelles probabilités conditionnelles on estime 4 autres nouvelles probabilités conditionnelles qui correspondent aux possibles situations de la deuxième année et ainsi de suite, sur le même principe jusqu'au terme de la 12ème année de présence sur le marché. Les parcours dont les probabilités conditionnelles successives sont de valeur proche sont par la suite réunis dans une même classe.

Trois classes de parcours professionnels sont ainsi identifiées. La première réunit environ 48 % de la population d'entrants 2000, les deux autres sont de taille plus proche et se partagent la moitié restante: 27 % la deuxième classe et 25 % la troisième.

Tableau 72. Les trois classes de parcours professionnels de la cohorte de réalisateurs entrants 2000.

	Les parcours professionnels par changements multiples	Les parcours professionnels réguliers	Les parcours professionnels déclinants
Taille estimée de la classe	48,00%	27,00%	25,00%
Situation la première année			
Réalisateur	0.1083	0.7513	0.8067
Autre fonction	0.8917	0.2487	0.1933
Situation la 2^{ème} année			
Réalisateur	0.0824	0.7500	0.5524
Autre fonction	0.8431	0.1458	0.1870
Absent du marché	0.0745	0.1042	0.0993
Sortie du marché	0.0000	0.0001	0.1612
Situation la 3^{ème} année			
Réalisateur	0.0891	0.7260	0.4408
Autre fonction	0.7889	0.0705	0.1373
Absent du marché	0.1219	0.2033	0.0809
Sortie du marché	0.0001	0.0002	0.3411
Situation la 4^{ème} année			
Réalisateur	0.0678	0.7046	0.2795
Autre fonction	0.7975	0.0551	0.1497
Absent du marché	0.1345	0.2401	0.0871
Sortie du marché	0.0001	0.0002	0.4837
Situation la 5^{ème} année			

Réalisateur	0.1366	0.6108	0.1989
Autre fonction	0.7249	0.1319	0.1311
Absent du marché	0.1383	0.2571	0.0499
Sortie du marché	0.0002	0.0003	0.6201
Situation la 6^{ème} année			
Réalisateur	0.2019	0.6362	0.1122
Autre fonction	0.6933	0.1113	0.0876
Absent du marché	0.1046	0.2520	0.0188
Sortie du marché	0.0002	0.0004	0.7813
Situation la 7^{ème} année			
Réalisateur	0.2939	0.6197	0.0999
Autre fonction	0.6402	0.1234	0.0255
Absent du marché	0.0657	0.2565	0.0002
Sortie du marché	0.0002	0.0004	0.8744
Situation la 8^{ème} année			
Réalisateur	0.3060	0.6573	0.0008
Autre fonction	0.6425	0.1369	0.0007
Absent du marché	0.0512	0.2052	0.0002
Sortie du marché	0.0003	0.0006	0.9983
Situation la 9^{ème} année			
Réalisateur	0.4245	0.6884	0.0008
Autre fonction	0.4879	0.1113	0.0005
Absent du marché	0.0646	0.1337	0.0001
Sortie du marché	0.0230	0.0666	0.9985
Situation la 10^{ème} année			
Réalisateur	0.4809	0.6882	0.0009
Autre fonction	0.4210	0.1065	0.0005
Absent du marché	0.0364	0.0476	0.0001
Sortie du marché	0.0617	0.1576	0.9986
Situation la 11^{ème} année			
Réalisateur	0.4501	0.4820	0.0007
Autre fonction	0.4174	0.2258	0.0005
Absent du marché	0.0000	0.0000	0.0000
Sortie du marché	0.1325	0.3022	0.9988
Situation la 12^{ème} année			
Réalisateur	0.4570	0.4637	0.0007
Autre fonction	0.3528	0.1396	0.0004
Absent ou sorti du marché	0.1901	0.3967	0.9989

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

2.3. Description des classes de parcours professionnels

La **première classe** réunit des parcours professionnels marqués par l'accès à la position de réalisation au terme d'un **long cheminement** et de changements multiples de métiers et catégories professionnelles. La probabilité d'être réalisateur dès la première année est faible (0.1083) et cette probabilité reste à des niveaux faibles jusqu'au terme de la 8ème année où elle atteint 0.3060. C'est surtout à partir de la 9ème année que l'installation dans la position de réalisateur se stabilise jusqu'à la fin de la période. Des épisodes d'absence du marché et de changements professionnels peuvent marquer la fin de cette période. C'est une classe de taille importante qui se construit sur un « **devenir lent et progressif** » lequel recèle sans doute une mosaïque de situations très diverses car le propre de cette classe reste des parcours au sein desquels coexistent des fonctions de réalisateur et d'autres positions professionnelles. Cette classe est celle qui se rapproche le plus de la représentation traditionnelle du réalisateur, professionnel expérimenté, son expérience ayant été acquise à travers d'autres fonctions techniques ou artistiques.

Les deux classes suivantes réunissent des parcours d'accès direct à la réalisation. Mais si l'une rassemble des professionnels pour lesquels l'art d'être réalisateur a ouvert des perspectives de carrières longues, il n'en va pas de même de la seconde qui se caractérise surtout par des taux de sortie du marché très élevés dès la troisième année.

Si nous revenons plus précisément sur ces deux classes, on note que dans la **deuxième classe** la probabilité d'être réalisateur dès la première année est très importante (0.7519). C'est cette même probabilité qui prédomine chaque année. Ce sont des **parcours à cadence constante**, l'installation dans la profession est immédiate et stable. Cette classe présente pourtant une autre caractéristique : les probabilités conditionnelles relatives aux absences du marché, même si elles demeurent peu élevées, sont régulièrement supérieures à celles relatives aux changements professionnels jusqu'à la 9ème année (0.2033 contre 0.0705 la 3ème année, 0.2401 contre 0.0551 la 4ème année, 0.2571 contre 0.1319 la 5ème année, 0.2520 contre 0.1113 la 6ème année etc.). On peut faire l'hypothèse que leur réputation est bel et bien consolidée, ce qui leur laisse la liberté de sortir et de revenir sur le marché sans dommage couteux. Ou bien ils sont plus enclins à considérer qu'une sortie temporaire du marché reste

moins nuisible qu'un changement de position professionnelle. Si nous nous rappelons l'histoire de F, cette hypothèse semble aussi plausible car, dans son cas particulier, le changement professionnel qui a interrompu la continuité de son activité de réalisatrice (un changement en forme de rétrogradation), a pénalisé la suite de sa carrière.

La **troisième classe** regroupe les **parcours qui déclinent**, et ce assez vite. La probabilité de débiter sa carrière en tant que réalisateur est encore plus élevée que dans la deuxième classe (0.8067). Celle de le rester régresse rapidement dès la deuxième année, où elle n'est déjà plus que de 0,5524. La 3ème année, elle perd encore quelques points pour descendre à 0.4408, la 5ème année elle n'atteint plus que 0.1989. Dans cette classe se réunissent des parcours professionnels très courts qui se désagrègent à coup de changements professionnels peu efficaces pour la survie professionnelle, c'est en quelque sorte la classe des rêves effondrés.

La première question qu'on peut se poser est relative à la composition sexuée de ces trois classes et la performance des critères de réussite de la carrière au sein de ces groupements des parcours professionnels.

Il n'y a pas de forte différenciation sexuelle des classes. Sur l'effectif de 302 réalisateurs de la première classe, 99 sont des femmes (soit 33%). Elles représentent 34% de l'effectif de la deuxième classe (57 femmes sur 168 individus dans la classe). Elles occupent cependant une place plus importante au sein de la troisième classe 39 % (63 femmes sur 161 réalisateurs de la classe), mais cette proportion n'est pas très éloignée de la proportion des femmes au sein de la cohorte d'entrants 2000 qui est de 35 % (219 femmes sur un effectif de 631).

La classe 2 (celle des parcours de réalisateur les plus réguliers) présente les meilleures performances en termes de réussite de carrière. Hommes et femmes ne se distinguent pas en termes de durée moyenne de présence sur le marché, en termes de nombre moyen d'année de réalisateur, les femmes parviennent légèrement plus à mener des carrières longues. La carrière globale, et la partie de celle-ci menée comme réalisateur tendent à se confondre pour tous, hommes comme femmes. Pourtant, les volumes d'emploi annuels moyens sont moins importants pour les femmes, de même que les salaires annuels moyens.

Les performances de la classe 3 sont les plus faibles. Hommes et femmes semblent pour une fois égaux dans ces parcours professionnels qui chutent, à ceci-près que les hommes gardent un avantage salarial : leur rémunérations annuelles moyennes sont supérieures à celles des femmes.

Tableau 73. Les « performances » au sein des 3 classes de parcours professionnels

	Effectif	% de carrières globales continues	Durée moyenne de présence sur le marché en années	Nombre moyen d'années de réalisateur en années
hommes de la Classe 1	203	18,72	10,84 (12,00)	2,90 (3,00)
femmes de la Classe 1	99	19,19	10,77 (12,00)	2,43 (2,00)
hommes de la Classe 2	111	16,22	9,5 (10,00)	7,56 (8,00)
femmes de la Classe 2	57	19,3	9,4 (11,00)	7,51 (8,00)
hommes de la Classe 3	98	70,41	3,56 (3,00)	2,64 (2,50)
femmes de la Classe 3	63	52,38	3,22 (3,00)	2,25 (2,00)

	Salaire individuel annuel moyen global €constants	Salaire individuel annuel moyen de réalisateur €constants	Volume d'emploi annuel moyen global en jours	Volume d'emploi annuel moyen de réalisateur n jours
hommes de la Classe 1	16579,93 (13064,21)	18762,19 (13970,70)	77,67 (71,63)	79,39 (72,00)
femmes de la Classe 1	11759,15 (9869,94)	10983,97 (9411,41)	59,93 (55,00)	53,95 (54,00)
hommes de la Classe 2	17044,64 (14500,09)	17273,69 (14542,28)	63,86 (58,00)	63,24 (57,38)
femmes de la Classe 2	12906,28 (10401,40)	12783,06 (10045,27)	58,51 (53,25)	56,80 (53,55)
hommes de la Classe 3	10659,96 (8315,30)	10578,62 (8205,92)	44,02 (41,23)	43,73 (36,75)
femmes de la Classe 3	9275,92 (6750,36)	8285,34 (6551,37)	45,52 (39,00)	41,1 (36,50)

Lecture : entre parenthèses figurent les valeurs médianes

Il y a pourtant certains aspects moins attendus... Ainsi en va-t-il du faible impact que peut avoir la discontinuité de carrière sur les performances de carrière des hommes de la classe 2. Ils ne sont que 16,2% à avoir des carrières continues, et ceci semble ne pas affecter les indicateurs de réussite. En revanche, les femmes, pourtant plus assidues, voient leurs indicateurs de réussite de carrière pénalisés. Pourquoi la continuité de présence sur le marché du travail des femmes réalisatrices n'est-elle pas mieux «récompensée» ?

Les trois classes de parcours professionnels mettent constamment en lumière des inégalités entre hommes et femmes. **Il ne s'agit pas, nous l'avons vu, d'une concentration particulière des femmes au sein des classes moins performantes, il s'agit du constat que des trajectoires similaires conduisent à des performances inégales et ce toujours au désavantage des femmes. Ce n'est pas l'accès à une position supérieure qui est interdit aux femmes, ce sont les « avantages » liés à cette position qui leur sont moins accessibles.** Ce sont là les constats traditionnels de la ségrégation sexuelle, mais on peut se demander si dans ce cas particulier des trajectoires professionnelles on peut identifier des éléments qui permettent de l'expliquer.

Les hommes de la classe 1, celle des parcours longs, marqués par de multiples changements et qui aboutissent tardivement aux positions de réalisateur ont des performances salariales en tant que réalisateur qui peuvent égaler celle des hommes de la classe 2 (la classe des parcours réguliers) : le salaire moyen annuel issu des activités de réalisation des « réalisateurs sur le tard » est, pour elles, en valeur moyenne, supérieur à celui des hommes « réalisateurs réguliers ». La valeur médiane restant inférieure à celle des hommes de la classe 2, on peut supposer que la classe 1 fait place à quelques trajectoires professionnelles masculines « exceptionnelles ». Les femmes peuvent-elles entrer dans ce cercle fermé des exceptions ?

2.4. Les parcours professionnels au sein des espaces professionnels et les conséquences sur les inégalités de carrière

Pour apporter des éléments de réponse à ces questionnements, nous devons situer les classes des parcours professionnels dans un cadre d'analyse qui réunit les facteurs susceptibles de déterminer la forme des carrières tels les facteurs liés aux conditions d'exercice des carrières (secteurs d'activité, entreprises, etc.) ou encore les facteurs individuels liés aux choix personnels (situation familiale, mobilité géographique, etc.), etc.

De nombreux travaux ont montré que les différents segments de l'univers artistique n'offrent pas les mêmes conditions pour le développement des carrières, dont l'évolution dès lors, dépend des relations plus ou moins privilégiées avec les employeurs, de la spécificité des pratiques sociales et professionnelles à l'œuvre au sein des secteurs d'activité, de leur légitimité artistique etc. A cela s'ajoutent des facteurs liés aux choix proprement individuels des personnes qui ont des conséquences directes sur les carrières : décisions de suivre une certaine mobilité géographique, la situation familiale, la naissance des enfants, les démissions etc..

Plutôt que de considérer la dimension sectorielle à travers plusieurs variables (branche d'entrée, branches dominantes, etc.), nous faisons appel à la typologie des espaces professionnels construite dans le chapitre 2 du présent rapport. Ces espaces professionnels apportent dans notre analyse une dimension sectorielle enrichie, car ils ne reposent pas sur une simple segmentation par branche d'activité mais sur plusieurs indicateurs qui « varient ensemble » et configurent ainsi un espace dont la cohérence repose sur un fonctionnement spécifique articulé autour des branches d'activité, des mobilités sectorielle et professionnelle des individus, des relations d'emploi etc.

L'articulation de la typologie des espaces professionnels et celle des classes de parcours professionnels identifie 12 combinaisons possibles. Ces combinaisons font apparaître des « destinations » privilégiées de certains types de parcours professionnels qui se nichent de manière différenciée au sein des 4 espaces professionnels construits précédemment.

On complète cette articulation par une série de données individuelles:

- âge au moment de l'entrée sur le marché,
- la mobilité géographique durant la période observée,
- augmentation de la charge familiale durant la période observée,

On ajoute également des indicateurs de réussite de la carrière

- volume d'emploi annuel moyen
- salaire annuel moyen
- salaire journalier moyen
- durée moyenne de présence sur le marché
- nombre moyen d'années en tant que réalisateurs

Nous ajoutons à notre analyse une troisième dimension qui découle de la position hiérarchique supérieure des réalisateurs : ils initient des projets, dirigent des équipes, organisent et coordonnent le travail des autres etc. Dans les activités artistiques du spectacle vivant ou enregistré, les positions de création les plus en vue sont celles qui se trouvent associées aux positions de direction des institutions les plus prestigieuses, aux projets artistiques de plus grande envergure. Sur le marché de l'intermittence, même si les situations sont plus diversifiées, on peut conserver l'hypothèse selon laquelle la taille, la stabilité et la renommée de l'institution à laquelle ils sont principalement attachés ou qu'ils dirigent disent également la réputation professionnelle des personnalités qui les dirigent et sont autant de signaux révélateurs des moyens artistiques, humains et matériels qui ouvrent une plus grande liberté de création. Les données dont nous disposons ne nous permettent pas d'accéder directement à ces informations. Pour valider notre hypothèse de la corrélation entre ressources mobilisables et réputation et donc « réussite » de carrière, nous avons dû construire des catégories d'analyse qui permettent de les reconstituer par approximation. Nous avons ainsi défini la notion de projet artistique comme l'ensemble des contrats qui débutent à la même date chez un employeur. Il est soutenu par une équipe technico-artistique composée de tous les salariés intermittents concernés par ces contrats. Ont été retenus dans notre analyse tous les projets auxquels ont participé les réalisateurs de la cohorte « entrants 2000 ».

Certes, cette définition présente quelques inconvénients d'ordre méthodologique qu'on doit préciser, en dehors du fait que, ainsi définis, le projet et l'équipe artistiques sont des entités privées de leur essence créatrice, de leur effervescence artistique, de tout ce qui est émulation, affinités, engagement, autant de déterminants qui font l'unicité de toute entreprise artistique. D'abord, ces définitions excluent des équipes les artistes et les intermittents techniques qui rejoignent un projet à une date ultérieure à celle des autres membres, ceci signifiant que nos résultats tendent, sans doute, à minimiser la taille des équipes. Il y a aussi un deuxième biais, plus spécifique au secteur audiovisuel qu'à celui du spectacle vivant qui tend, cette fois-ci, à augmenter notamment la taille des équipes : certains employeurs et salariés déclarent conjointement les contrats à la Caisse des congés sur une période large (souvent la durée de l'année d'exercice qui va du 1er avril au 31 mars) à laquelle ils associent plusieurs cachets de durées différentes. Plusieurs projets se retrouvent ainsi sous le chapeau d'un seul, qui, par conséquent, est de plus grande envergure. Si cette définition pêche, indéniablement, par un déficit de précision, elle permet néanmoins une approche assez fidèle du marché du travail intermittent car elle tient compte de sa spécificité constitutive qui est celle d'une organisation par projets mobilisant, pour une durée déterminée, des moyens et des personnes dans les circonstances bien particulières de l'acte de création artistique.

De l'équipe dépend la viabilité même des projets. Le mécanisme des appariements sélectifs implique que sa composition est aussi souvent un reflet de la notoriété du directeur artistique, une expression de sa capacité, selon son talent, son expérience, sa réputation, son charisme, à mobiliser les ressources nécessaires et à en optimiser l'affectation. Pour mesurer l'envergure des projets comme reflet de la réputation des réalisateurs nous avons pris en compte les variables suivantes:

- nombre moyen de projets
- taille moyenne des équipes
- masse salariale moyenne
- masse salariale du projet le plus onéreux
- durée moyenne des projets
- taille de la partie artistique
- taille de l'équipe technique

- féminisation des équipes

2.4.1. Les parcours professionnels de la classe 1 au sein des espaces professionnels

Tableau 74. Les parcours de la classe 1 au sein des différents espaces professionnels (302 – 48%)

	Sexe	Age moyen à l'entrée	Stabilité ou mobilité vers IdF durant la période 2000 – 2111	Charge familiale en augmentation durant la période 2000 – 2011	volume d'emploi annuel moyen au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	salaire annuel moyen au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	Salaire journalier moyen au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	Durée moyenne de présence	Nombre moyen d'années en tant que réalisateur
Espace 1 168 56%	hommes 121 72%	26,5	57,00%	33,00%	71,00%	75,00%	58,00%	10,98%	2,9
	femmes 47 28%	27,4	74,00%	30,00%	62,00%	77,00%	64,00%	10,83%	2,7
Espace 2 53 17,5%	hommes 28 53%	28,7	39,00%	25,00%	28,00%	11,00%	14,00%	11,32%	2,18
	femmes 25 47%	25,7	28,00%	48,00%	24,00%	4,00%	4,00%	10,76%	1,84
Espace 3 77 25,5%	hommes 52 68%	28,4	42,00%	19,00%	79,00%	67,00%	62,00%	10,29%	3,19
	femmes 25 32%	27,5	32,00%	28,00%	32,00%	36,00%	32,00%	10,72%	2,48
Espace 4 4 1,3%	hommes 2 50%	31	50,00%	50,00%	50,00%	100,00%	50,00%	10,00%	5
	femmes 2 50%	38,5	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	100,00%	10,00%	3

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

A la lecture du tableau précédent, il apparaît que :

- 56 % des parcours de la classe 1 sont associés à l'espace 1
- 25,5 % sont associés à l'espace 2
- 17,5 % sont associés à l'espace 3
- 1,3 % sont associés à l'espace 4

La combinaison la plus fréquente est celle des réalisateurs hommes, entrés jeunes (26,5 ans), résidant ou venant à Paris (57 %) qui investissent l'espace 1. Nous le rappelons, cet espace est celui des « nomades », caractérisés par une faible attache à une branche principale ou à un employeur principal, par peu de démultiplication de la relation d'emploi et peu d'employeurs récurrents. Ce schéma de carrière professionnelle est à dominante masculine et les performances professionnelles des jeunes réalisateurs y faisant carrière sont très bonnes. Ce sont surtout des artistes qui décident de passer à la réalisation. Ils dirigent des équipes de 13 personnes en moyenne, ce qui ne constitue pas les équipes les plus importantes. Ils ont porté 9 projets en moyenne, avec une plus forte participation des équipes techniques. Leurs équipes sont moins féminisées. Sur les 11 années de présence moyenne sur le marché, 3 couvrent une activité de réalisation et environ 17% d'entre eux, c'est-à-dire très peu, ont une carrière continue.

Peu de femmes pénètrent ce monde; elles sont 47 au sein des parcours professionnels de la classe 1 à mener une carrière dans l'espace professionnel des nomades. Elles ne représentent que 15 % au sein de la classe 1. Comme leurs collègues hommes, elles sont jeunes (leur âge moyen d'entrée sur le marché est de 27 ans), et plus nombreuses que les garçons à vivre ou venir à Paris et la région parisienne. Elles développent 6,5 projets en moyenne, moins que les hommes, pour une durée moyenne de projets équivalente. Elles présentent plus de carrières continues (27%) et restent sur le marché un nombre d'années équivalent à celui des hommes. Sur les 11 années en moyenne de présence, 3 années sont consacrées à la réalisation, soit autant que leurs collègues masculins. Les indicateurs de réussite de carrière indiquent qu'elles travaillent moins, gagnent moins en termes de revenus annuels... mais elles sont mieux payées. Elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir un salaire journalier supérieur à la moyenne de la cohorte. Et cela car elles dirigent des équipes de plus grande taille (29) et, on peut le supposer à juger la masse salariale mobilisée par le projet le plus onéreux, réunissant

des professionnels plus réputés. Comme leurs collègues hommes, dans cette niche florissante les femmes réalisatrices sont des artistes tentées par la réalisation. Pourtant, ce qui les distingue des premiers est la forme des parcours : dans le cas des hommes le passage à la réalisation prend la forme d'une reconversion, dans celui des femmes le passage à la réalisation prend la forme de quelques incursions : projets mûris, des aventures qu'elles tentent quand elles se sentent prêtes. Leurs projets prennent la forme de projets « de femmes » car les équipes sont aussi les plus féminisées.

Il y a aussi un troisième espace privilégié : les parcours professionnels de la classe 1 au sein de l'espace professionnel 3, celui constitué essentiellement d'« assidus » ou de « nomades » qui se caractérise aussi par un lien très fort avec un employeur principal et un portefeuille d'employeurs peu développé. On voit apparaître la branche « radio-télévision » dans les branches dominantes. Les réalisateurs hommes qui y mènent leur carrière égalisent les performances des femmes de la catégorie précédente à ceci près que leurs équipes sont nettement moins féminisées et la masse salariale du projet le plus coûteux est inférieure à celle du projet le plus coûteux des réalisatrices de la catégorie précédente. Leur parcours professionnel type est moins marqué : un quart combinent des positions d'artistes avec celles de réalisateur un quart alternent diverses positions de cadre la moitié suivent un passage plus classique de technicien vers cadre.

Restent trois parcours périlleux. Le premier est celui des réalisatrices de la classe 1 qui mènent leur carrière dans l'espace 3 et sont majoritairement implantées en régions. Le lien très fort avec un employeur principal spécifique de l'espace 3 pénalise ces réalisatrices dont les performances restent en deçà des valeurs moyennes de la cohorte d'entrants 2000. Elles ne sont qu'un tiers à atteindre et dépasser les valeurs moyennes des indicateurs de réussite. Et pour cause, elles dirigent des équipes plutôt modestes, féminisées, elles développent peu de projets lesquels sont peu coûteux ; elles ont peu d'activité de réalisatrices sur une carrière plutôt longue et continue, pour 16 % d'entre elles. Le parcours professionnel type est celui des techniciennes avec des incursions ponctuelles dans la réalisation vers la fin de la période d'observation (pour 56 % d'entre elles).

Les parcours professionnels de la classe 1 dans l'espace professionnel 2 sont également semés d'embûches. Les professionnels regroupés dans l'espace professionnel 2 sont essentiellement des artistes qui conservent des liens d'attache avec l'univers du spectacle vivant mais font des passages dans l'univers du spectacle enregistré, la production audiovisuelle d'abord, le cinéma ou les industries techniques ensuite. 39 % des hommes réalisateurs vivent ou rejoignent la capitale, les femmes ne sont que 29 %. Leurs performances de carrière sont modestes, tout particulièrement pour les femmes. Mais pourtant ils travaillent, ils montent des projets. La taille des équipes des femmes est plus petite que celles des équipes des réalisateurs hommes, mais ce sont les femmes qui mobilisent le plus de masse salariale. Ce sont elles aussi qui ont les équipes les plus féminisées. Le parcours type des réalisateurs ici est sensiblement le même pour les hommes et pour les femmes: ce sont des comédiens qui tentent à un moment donné le passage à la réalisation.

2.4.2. Les parcours de la classe 2 au sein des espaces professionnels

Tableau 75. Les parcours de la classe 2 au sein des espaces professionnels (168 – 27%)

	Sexe	Age moyen à l'entrée	Stabilité ou mobilité vers IdF durant la période 2000 – 2111	Charge familiale en augmentation durant la période 2000 – 2011	volume d'emploi annuel moyen au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	salaire annuel moyen au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	Salaires journalier moyen au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	Durée moyenne de présence	Nombre moyen d'années en tant que réalisateur
Espace 1 90 54,6%	hommes 58 64%	30,5	52,00%	26,00%	50,00%	66,00%	83,00%	9,83	7,36
	femmes 32 36%	28,4	56,00%	13,00%	50,00%	61,00%	66,00%	10,75	8,25
Espace 2 2 1,2%	hommes 2 100%	30,5	0,00%	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	11	10,00
	femmes 0 0%	-	-	-	-	-	-		
Espace 3 57 34%	hommes 40 70%	34,4	30,00%	33,00%	43,00%	75,00%	88,00%	9,48	7,98
	femmes 17 30%	31,6	24,00%	24,00%	41,00%	41,00%	47,00%	8	6,35
Espace 4 19 11%	hommes 11 58%	33,6	18,00%	0,00%	82,00%	64,00%	64,00%	7,55	6,64
	femmes 8 42%	30,9	25,00%	25,00%	38,00%	63,00%	75,00%	7	5,00

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

De la lecture du tableau précédent émergent les constats suivants :

- 55 % des parcours de la classe 2 sont associés à l'espace 1 (celui des « nomades »)
- 1,2 % sont associés à l'espace 2 (celui des « artistes attachés au spectacle vivant »)
- 34 % sont associés à l'espace 3 (caractérisé par un lien fort à l'employeur principal)

- 11 % sont associés à l'espace 4 (carrières monosectorielles difficiles)

La classe 2, celle des parcours les plus réguliers, distribue les parcours professionnels sur trois espaces : le 1, le 3 et le 4.

La destination principale est l'espace 1. La distribution des parcours professionnels réguliers des hommes et de femmes au sein de cet espace, est très similaire à celle observée en son sein pour les parcours de la classe 1. Hommes et femmes présentent des indicateurs de réussite proches, cette fois-ci avec un avantage aux hommes. Ce sont eux qui dirigent les projets les plus onéreux et de durée plus longue. Ils apparaissent aussi plus nombreux à recevoir des salaires journaliers supérieurs à la moyenne de la cohorte d'entrants. Et encore une fois toute la distinction se porte sur la forme des parcours qui est ici... la même ! Cette identité de parcours les met en situation de concurrence avec leurs collègues hommes. Les femmes qui présentaient des parcours appartenant à la classe 1 au sein de ce même espace professionnel présentaient des parcours où l'activité de réalisation était plutôt ponctuelle. Elle n'entraient pas en concurrence soutenue avec les réalisateurs hommes.

Comme les femmes de la classe 1, celles qui ont connu une attache plus régulière à la position de réalisateur sont pénalisées par l'attache à l'espace professionnel 3, celui des assidus fidèles à un employeur principal. Les caractéristiques des projets qu'elles mènent ne sont pas très différentes de celles des projets des hommes, mais elles sont moins nombreuses à atteindre et dépasser les valeurs moyennes de la cohorte d'entrants en ce qui concerne les indicateurs de réussite. Le lien fort avec un employeur principal et leur faible capacité de diversification peuvent les conduire vers des performances affaiblies.

Les parcours réguliers au sein de l'espace 4 conduisent à des performances similaires pour les hommes et pour les femmes. Cet espace est essentiellement monosectoriel. Les professionnels y ont été recrutés par l'un des segments du spectacle enregistré, dans l'ordre d'importance : la production audiovisuelle, le cinéma et les radio-télévisions publiques et ils n'ont pas diversifié le champ de leur activité. Au sein de cet espace, réputé peu favorable au déroulement de carrière, les femmes de la classe 2 obtiennent des performances de carrière plutôt bonnes. Elles trouvent, notamment, comme leurs collègues hommes d'ailleurs, des conditions

favorables dans le secteur de la radio-télévision publique qui constitue pour elle une niche protectrice. Elles s'y insèrent durablement - leur durée moyenne de présence sur le marché est 7 ans - et, comme les hommes de la même catégorie, y exercent essentiellement des fonctions de réalisation.

2.4.3. Les parcours de la classe 3 au sein des espaces professionnels

Tableau 76. Les parcours de la classe 3 au sein des espaces professionnels (161 – 25%)

	Sexe	age moyen à l'entrée	Stabilité ou mobilité vers IdF durant la période 2000 – 2111	Charge familiale en augmentation durant la période 2000 – 2011	volume d'emploi annuel moyen au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	salaires annuels moyens au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	Salaires journaliers moyens au dessus de la moyenne de la cohorte d'entrants 2000	Durée moyenne de présence	Nombre moyen d'années en tant que réalisateur
Espace 1 36 22%	hommes 20 56%	31,4	0,00%	0,00%	25,00%	45,00%	60,00%	4,75	3,00
	femmes 16 44%	33,4	0,00%	0,00%	31,00%	38,00%	62,00%	4,25	2,81
Espace 2 0 0%	hommes 0 0%	-	-	-	-	-	-		
	femmes 0 0%	-	-	-	-	-	-		
Espace 3 64 40%	hommes 42 66%	35,1	0,00%	0,00%	24,00%	36,00%	67,00%	4,14	3,12
	femmes 22 34%	31,6	0,00%	0,00%	32,00%	35,00%	32,00%	3,73	2,45
Espace 4 61 38%	hommes 36 59%	37,4	0,00%	0,00%	17,00%	31,00%	67,00%	2,22	1,89
	femmes 25 41%	33	0,00%	0,00%	12,00%	24,00%	48,00%	2,12	1,72

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

De la lecture du tableau précédent émergent les constats suivants :

- 22 % des parcours de la classe 3 sont associés à l'espace 1
- 0 % sont associés à l'espace 2
- 40 % sont associés à l'espace 3

- 38 % sont associés à l'espace 4

Les parcours de la classe 3 sont ceux d'une insertion tardive et non-pérennisée. Le déclin de ces carrières est rapide et l'éviction du marché définitive précipitée. Comme nous l'avons précisé plus haut, les femmes y sont légèrement surreprésentées. Les professionnels de cette classe se distribuent sur les espaces 1, 3 et 4 et ont en commun, pour les hommes et pour les femmes, d'être des parcours débutés plus tard, l'âge moyen à l'entrée dépasse 30 ans, et menés hors Paris et la région parisienne. Les volumes d'emploi sont généralement faibles, encore plus faibles lorsque les parcours s'effectuent au sein de l'espace professionnel 4.

C'est l'absence de travail qui semble à l'origine des difficultés car les salaires journaliers dépassent la moyenne de la cohorte d'entrants pour la plupart d'entre eux, sauf pour les femmes inscrites dans les espaces 3 et 4. Les projets se font rares (quand ils existent ils sont plutôt d'envergure surtout au sein de l'espace 3) et c'est ce qui pénalise le plus cette catégorie de parcours.

Pour synthétiser cette analyse des parcours à travers les espaces professionnels, il est à noter qu'il existe pour les femmes comme pour les hommes des lignes de carrière favorables. Elles sont cependant moins nombreuses que celles de leurs homologues masculins, et généralement moins avantageuses.

Tableau 77. Classes de parcours, réussite et genre

Hommes	Effectifs	Femmes	Effectifs
Parcours de la classe 1 dans l'espace professionnel 1	121	Parcours de la classe 1 dans l'espace professionnel 1	47
Parcours de la classe 1 dans l'espace professionnel 3	52	Parcours de la classe 2 dans l'espace professionnel 1	32
Parcours de la classe 2 dans l'espace professionnel 1	58		
Parcours de la classe 2 dans l'espace professionnel 3	42		
Total	273		79
% au sein des réalisateurs masculins	66%	% au sein des réalisatrices	36%
% ligne	78%		22%

Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

Alors que pour les femmes, les parcours de la réussite sont ceux associés à l'espace 1 exclusivement, c'est-à-dire à l'espace de la démultiplication sectorielle choisie, ceux des hommes peuvent aussi être associés à des liens plus fidèles avec leur branche d'entrée d'une part et un certain nombre d'employeurs réguliers d'autre part.

Il en résulte que la réussite est possible pour les femmes, et même nous avons vu qu'elle pouvait être associée à la direction d'équipes plus importantes que celles de leurs homologues masculins, mais elle est plus difficile à atteindre et relève de chemins plus étroitement balisés. La probabilité de les emprunter se fait donc pour elles moins élevée : seule 36 % des femmes réalisatrices de la cohorte des « entrants » 2000 réussit à y accéder. Ils sont 66 % chez les hommes. Les femmes qui représentaient 35 % de cette cohorte, ne représente plus que 22 % des parcours de la réussite.

Conclusion

Comme la plupart des métiers dans les mondes du spectacle, les carrières de réalisateurs ne se conduisent pas selon un mouvement ascensionnel linéaire qui traverse des étapes hiérarchisées. On peut accéder directement à la position de réalisateur et y rester, on peut aussi accéder directement et échouer, mais pour beaucoup la carrière se construit par un mouvement de balancier entre différentes positions professionnelles et expériences lesquelles ne sont pas nécessairement hiérarchisées. Par ce mouvement de balancier les individus arrivent à mener de front deux carrières – carrière « dans son ensemble » et carrière « comme réalisateur » – qui ne sont pas nécessairement concordantes.

Devenir réalisateur lorsqu'on ne l'est pas au début relève moins d'une volonté d'être consacré que d'une stratégie visant à se consacrer à la poursuite d'un chemin dont on ne connaît pas l'aboutissement. Un peu plus de la moitié des intermittents de la cohorte d'entrants 2000 ne sont pas réalisateurs lors de leur insertion professionnelle mais certains parviennent à ce poste. Les chemins sont multiples et chaque événement peut imprimer une tournure inattendue.

Cependant des régularités existent et certains parcours sont couronnés de succès. Les femmes ont de plus en plus accès à ces positions autrefois très masculines. Mais si on les laisse entrer dans ce monde, elles peinent à gagner les meilleurs endroits. Peuvent-elles réussir ? Oui, sans doute, et nous l'avons vu. Échouent-elles ? Oui car elle se trouvent parfois enlisées dans des espaces où les possibilités de mobilité et de diversification sont limitées et mouvantes (cf. l'exemple des hommes et des femmes de la classe 1 qui évoluent dans l'espace professionnel 3). Et pourtant, on peut considérer qu'elles « réussissent » car, malgré des conditions qui leur sont défavorables, elles parviennent à une longévité qui égalise celle des hommes.

Synthèse Chapitre 5

Enregistrant des données individuelles sur une longue période (2000 à 2013) et étant donc adaptées à un traitement longitudinal, les données de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels permettent de mesurer, à l'échelle de la profession, les mouvements de main-d'œuvre et de décrire le renouvellement d'une profession de plus en plus ouverte aux femmes, mais aussi de décrire le devenir et les chances de réussite des différentes catégories de journalistes.

L'analyse débute sur le constat d'une féminisation de la profession de journaliste. Sur la période de référence 2000 – 2013, 64 004 personnes sont inscrites dans les fichiers de la CCIJP : 29 306 sont des femmes (46 %) et 34 698 sont des hommes (54 %). Alors que le nombre de journalistes hommes baisse régulièrement à partir de 2010, celui des femmes continue, lui, de croître régulièrement jusqu'en 2012 (une légère baisse survient en 2013). Les femmes représentaient 40 % de la population des titulaires de la carte de presse en 2000 ; 45,9 % 13 ans plus tard.

Cette féminisation se produit cependant dans un contexte de fermeture relative du marché. La proportion de premières attributions de la carte de presse au sein des effectifs annuels baisse, à l'exception de 2006 et 2012, années de croissance ponctuelle. Ce constat vaut tant pour les hommes que pour les femmes. Néanmoins, la place des entrantes au sein de la population des femmes titulaires de la carte professionnelle demeure toujours supérieure à ce que l'on observe pour la population masculine.

Cette tendance à la féminisation se conjugue néanmoins avec la précarisation générale des situations professionnelles qu'il s'agisse de durée et continuité de présence sur le marché, salaires, positions statutaires etc.

Parmi les 64 000 personnes présentes à un moment ou un autre dans les données de la CCIJP, près de 75 % ont été présentes continuellement durant la période observée (2000-2013). Les femmes représentent 45,5 % de cette population et les hommes 54,5 %. La part de femmes au sein du groupe des journalistes ayant été présents de façon continue ne s'éloigne pas du pourcentage de femmes au sein de l'ensemble de la population inscrite dans les fichiers, ce qui indique que les femmes ne sont ni « sous- », ni « sur- » représentés dans les carrières pérennes et régulières. Mais continuité de présence ne signifie pas nécessairement carrière longue. Plus les durées de présence sont courtes, plus la probabilité que cette présence soit continue est importante. Or, on peut constater que si les deux sexes ne se distinguent pas du point de vue de la continuité, la pérennité sur le marché s'accompagne de durées de présence plus longues (d'une année en moyenne) pour les hommes que pour les femmes. Du point de vue de la durée de présence sur le marché journalistique, les femmes ne sont guère plus fragiles que les plus fragiles de leurs collègues masculins, et celles qui réussissent à se stabiliser durablement sur le marché rivalisent avec les performances des hommes. Mais les situations des femmes sont plus contrastées que celles des hommes, comme en témoigne l'examen des valeurs médianes : sur la période observée, la moitié de la population masculine est présente au moins 9 ans, alors que la moitié des femmes atteint au maximum 6

années de présence.

Le prix du travail est l'un des principaux indicateurs de mesure des discriminations genrées sur les marchés du travail. Le groupe professionnel des journalistes ne déroge pas à la règle qui veut que les salaires féminins soient, à profession identique, inférieurs à ceux de leurs collègues hommes. Pour les journalistes permanents, on observe que les valeurs médianes des salaires masculins sont nettement supérieures à celles des femmes même si une légère augmentation du salaire médian féminin en euros constants (+4 %) combinée à une légère régression du salaire médian masculin (-1 %) réduit légèrement cet écart, qui passe de 14 % en 2000 à 10 % en 2013. En ce qui concerne la situation des journalistes pigistes, le premier constat qui s'impose est que leur niveau de salaire médian apparaît nettement inférieur à celui de leurs collègues permanents. La situation salariale des journalistes pigistes hommes est en 2013 plus défavorable qu'en 2000 : ils ont perdu 5 % de leur salaire. Les femmes pigistes rattrapent, elles, en 2013, le niveau de 2000 après avoir connu des années plus difficiles au milieu des années 2000. Au delà de ces différences nous devons retenir ici le constat que les différences salariales, mesurées à partir du niveau de la médiane, tendent à régresser sur fond de réduction des niveaux de salaires masculins. La féminisation de la population journalistique que nous venons d'observer s'accompagne d'une détérioration des conditions salariales subie par une partie de la population masculine.

Signe de leur vulnérabilité, les femmes sont plus nombreuses dans les positions les plus précaires et moins présentes dans les positions hiérarchiquement supérieures. Les journalistes pigistes représentent plus des deux tiers des femmes qui sont entrées en 2013, alors qu'en 2000, un tiers d'entre elles seulement étaient arrivées sur le marché *via* cette forme d'emploi précaire. Les femmes représentent aussi plus de la moitié des ceux qui restent pigistes sur plus de la moitié de leur durée de présence sur le marché et elles ne représentent qu'un quart des journalistes ayant conservé sur le long terme (la moitié ou plus de leur durée de présence sur le marché) leur position de directeur de publication. Par ailleurs, non seulement elles sont moins nombreuses au sein du groupe qui conserve à long terme une position professionnelle prestigieuse, mais la durée sur laquelle les femmes se maintiennent dans cette position est plus réduite : 4,5 ans contre 6,1 pour les hommes. Symétriquement, pour ceux qui se trouvent stabilisés dans le statut de pigiste sur une longue période, les durées de présence en tant que pigiste sont comparables entre hommes et femmes (4,5 ans pour les femmes et 5 ans pour les hommes).

Chapitre 5. Les journalistes, entre féminisation et précarisation

La professionnalisation du journalisme et son inscription dans la sphère du salariat, relèvent d'un processus séculaire (Pilmis 2013). La constitution de ce groupe professionnel s'est faite par étapes et la reconnaissance juridique, en 1935 (loi Guernut-Brachard), d'un statut de journaliste professionnel en constitue une étape importante. A partir de 1935, un journaliste est reconnu à la fois comme professionnel et comme salarié : « le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France, ou dans une agence française d'informations, et qui en tire le principal de ses ressources nécessaires à son existence ». Existe donc une partition dans le monde journalistique entre les professionnels au sens de la loi Brachard d'un côté et les amateurs de l'autre. Mais sous l'effet des évolutions des différents media, la définition du journaliste professionnel s'est élargie. Elle ne se trouve plus déterminée par la relation salariale entre le professionnel et un organe de presse. L'essor de la presse magazine, de la radio et de la télévision, d'internet, et l'érosion de la presse papier, ont

encouragé le développement de formes particulières d'emploi dans le monde du journalisme, notamment d'un statut d'emploi spécifique : la pige (Aubert 2011).

Ce groupe professionnel, « amalgame lâche de segments parfois peu cohérents » (Boltanski 1982), connaît aujourd'hui des bouleversements se traduisant notamment par un emploi qui s'émiette, et amenant « un nombre toujours plus grand de travailleurs à un univers d'embauches raccourcies. » (Pilmis, 2013). Le constat est unanime : la précarisation des carrières des journalistes se traduit par une augmentation du volume des pigistes, des périodes de chômage, des sorties de la profession, par une diminution de la régulation formation/entrée sur le marché du travail. Le cas français n'est pas de ce point de vue différent d'autres pays (Rieffel et Watine, 2002) dans lesquels la profession doit affronter les effets d'une entrée dans un capitalisme médiatique « flexible » ou « liquide » affectant l'organisation générale du métier et de ses modes d'exercice. Si les références sont nombreuses sur les aspects socio-historiques de la formation du groupe professionnel et de l'exercice du métier (Accardo A., 2007 ; Lemieux C., 2000 ; Neveu E., 2001 ; Mathien M., 2007), sur les transformations du contenu et le rapport des journalistes au pouvoir (Demers E., 2007), sur les enjeux de la formation (Ruffin F., 2003) etc., les études quantitatives sont moins nombreuses (Devillard V., Lafosse M.-F., Leteinturier C., 2001 ; Marchetti M. et Ruellan D., 2001 ; Pilmis 2013).

Il n'existe pas, à notre connaissance, de larges enquêtes sociologiques comme celles ayant pu être effectuées sur certains métiers tels les comédiens (Menger P.-M., 1997), les musiciens (Coulangeon, 2002), les danseurs (Rannou J. et Roharik I., 2006), les policiers (Pruvost G., 2007) pour ne pas citer que quelques-unes d'entre elles. On relève toutefois un certain nombre d'initiatives de quantification des mutations de ce métier et de ses différents segments. Elles sont souvent menées par des institutions ou associations professionnelles impliquées dans la défense de cet univers professionnel. Ainsi l'association « Profession Pigiste » interroge-t-elle, en 2012, dans un (trop) court questionnaire en ligne, les professionnels sur leurs collaborations, leurs rémunérations, leur santé. Les résultats confirment l'image d'une profession vulnérable et précaire. Mais, du fait d'une collecte sans contrôle méthodologique et de certains biais de construction du questionnaire, les conclusions de ce travail sont difficilement généralisables. La SCAM (Société civile des auteurs multimédia) rend elle aussi publics les résultats d'une étude à l'occasion des Assises du journalisme de Metz en novembre

2013, après une enquête lancée auprès de 20 000 journalistes qui aboutit à 3 400 réponses. Sa conclusion, en forme d'alarme, est que le journalisme est une « profession en détresse ». Les conditions d'exercice du métier de journaliste se dégradent et nombre de journalistes sont confrontés à la précarité économique, à la nécessité d'avoir un deuxième emploi pour survivre, sont exposés à des contournements statutaires etc. A titre d'exemple, près d'un journaliste sur trois déclare avoir une activité extra-journalistique pour compléter ses revenus. Pour réduire leurs charges patronales, de plus en plus d'employeurs, surtout les nouveaux médias internet, paient les journalistes en droits d'auteur ou en factures en leur demandant de prendre un statut d'auto-entrepreneur. 2,5 % des journalistes interrogés n'ont aucune couverture sociale et 13 % n'ont pas de mutuelle. Encore une fois, les pigistes sont en difficulté : ils ont de plus en plus de mal à vivre de leur travail, du fait de l'évolution du tarif du feuillet, de celle des charges sociales et des pratiques de défraiement. Dans les télévisions, les journalistes vidéastes sont fréquemment employés comme intermittents du spectacle, ce qui permet de ne les payer qu'une partie du temps. Les revenus des journalistes sont, enfin, extrêmement disparates : 12 % d'entre eux gagnent moins que le Smic, 6 % ont des revenus supérieurs à 60 000 euros par an, la plupart (46 %) gagnant entre 20 000 et 40 000 € annuels. L'une des conséquences de ces bouleversements est que de plus en plus de journalistes peinent à remplir les critères d'éligibilité pour l'obtention ou le renouvellement de la carte de presse, qui suppose que le demandeur puisse justifier du fait qu'au moins la moitié de ses revenus proviennent d'entreprises de presse.

Le « portrait » que nous proposons dans cette section ajoute quelques éléments neufs à cet effort de connaissance des métiers de la presse. Il est fondé, à partir d'une exploitation des données de la CCIJP, sur la période 2000 – 2013, et s'inscrit ainsi dans la continuité d'une exploitation antérieure de la même source, par d'autres chercheurs, sur d'autres périodes (Marchetti M. et Ruellan D., 2001. Leteinturier, C., 2013, Pilmis, 2013). Il tentera, notamment, d'appréhender la situation particulière des femmes dans ce processus de précarisation et de vérifier si, comme l'ont montré des recherches dans d'autres secteurs et professions, une ouverture plus grande aux candidates féminines se trouve corrélée à une détérioration des conditions de vie et de travail (Cacouault-Bitaud M., 2001).

1. Les données de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP)

Créée par décret en 1936, la CCIJP est chargée de statuer sur la qualité de journaliste professionnel. Composée de seize membres – huit représentants des employeurs (7 pour la presse écrite et les agences et un pour l'audiovisuel public) et huit représentants des journalistes professionnels –, elle attribue de façon souveraine et indépendante une carte de journaliste professionnel, dite « carte de presse ». Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations représentatives de la presse, des agences et assimilés et de l'audiovisuel public. Les représentants des salariés sont élus sur la base de listes établies par les organisations syndicales représentatives sur le plan national. Le mandat est de trois ans et chaque titulaire dispose d'un suppléant, désigné et/ou élu dans les mêmes conditions que les titulaires. La présidence de la Commission est tournante, faisant alterner un président représentant les employeurs et un président représentant les journalistes.

Les fichiers de la CCIJP enregistrent chaque année les demandes effectuées auprès de la commission en vue d'attribution de la carte de presse. Comme pour les données de la Caisse des congés spectacles il s'agit de données à caractère administratif ce qui a, pour les chercheurs, au moins deux conséquences majeures :

- elles sont moins détaillées sur certains aspects qui peuvent intéresser les chercheurs mais ne sont pas exigibles par les administrations ;
- les nomenclatures utilisées ne sont pas conçues pour répondre à des questions sociologiques, mais à des impératifs administratifs.

Ces impératifs peuvent occasionner des changements plus ou moins fréquents au niveau des nomenclatures. Ils impliquent aussi des niveaux de condensation de l'information plus ou moins importants. Un travail de « reconstruction » et d'harmonisation est alors nécessaire pour constituer des unités d'analyses dotées d'un sens sociologique, de permettre une analyse homogène sur longue période, et d'« autoriser » les comparaisons avec des indicateurs similaires dans d'autres études.

En comparant les différentes nomenclatures présentes dans les sources que nous exploitons pour cette étude, nous avons constitué, pour le champ journalistique, deux nomenclatures dans la continuité de celle construite pour les artistes et techniciens intermittents à partir des fichiers de la Caisse des congés et pour les salariés permanents et non-permanents à partir de fichiers des personnels d'un grand groupe audiovisuel (voir aussi les annexes méthodologiques).

Tableau 78. Nomenclature sectorielle presse

Branche d'activité	Contenu des activités
Radio et télévision	Radio Télévision Audiovisuel
Presse écrite	
Multimédia	Information web Multimédias
Autres	Autres Communication Imprimerie Industries graphiques Non spécifié Publicité Routage Spectacle

Source : CESPRA/CCIJP

Tableau 79. Nomenclature des positions professionnelles des journalistes

<p>Positions professionnelles du champ journalistique (dans la continuité de la nomenclature CCS) 1 Artistes 2 Cadres 3 Techniciens 4 Ouvriers 5 Autres catégories de salariés intermittents</p>	
<p>6 Journalistes</p>	<p>6a - Directeur de publication ou de rédaction 6b - Chef d'agence, de service, de rubrique 6c - Secrétaire général de rédaction, chef d'édition 6d - Rédacteur en chef 6e - Envoyé spécial, grand reporter 6 f – Reporter rédacteur 6g - Journaliste reporter d'images 6h - Reporter photographe 6i - Secrétaire de rédaction 6j - Dessinateur, graphiste 6o – Autres</p>

Source : CESPRA/CCIJP

2. L'évolution générale du marché du travail des journalistes à travers les données de la CCIJP – féminisation et précarisation

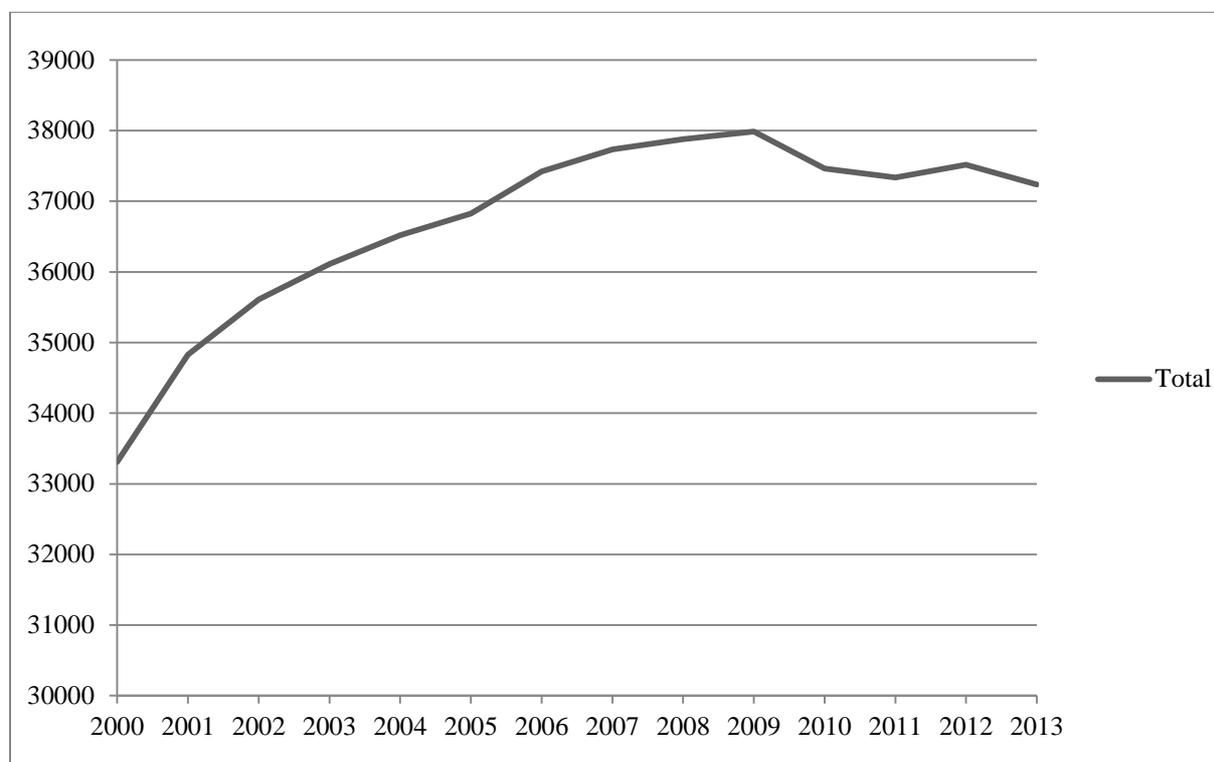
Sur la période 2000 – 2013, 64 004 personnes sont inscrites dans les fichiers de la commission de la carte de presse : 29 306 sont des femmes (46 %) et 34 698 sont des hommes (54 %).

2.1. Population des journalistes : les femmes résistent mieux que les hommes

L'analyse des données de la CCIJP montre une évolution positive des effectifs suivie d'un reflux. En début de période, on constate une croissance assez régulière des effectifs de journalistes présents sur le marché. Ils déclinent à partir de 2010. Malgré un rebond en 2012,

la baisse semble s'inscrire dans la durée : le nombre de journalistes titulaires de la carte de presse est quasiment revenu, en 2013, à son niveau de 2006.

Graphique 19. Évolution des effectifs de journalistes titulaires de la carte (2000 - 2013)

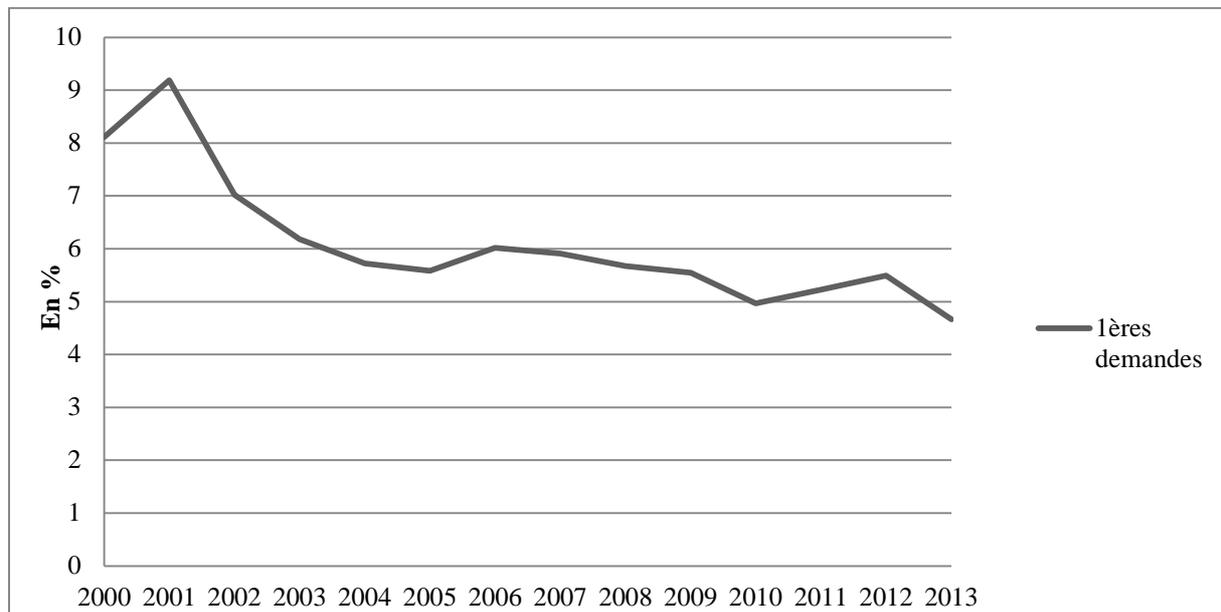


Source : CESPRA/CCIJP

L'analyse des courbes d'effectifs des hommes et des femmes montre que la baisse du nombre de titulaire de la carte en fin de période est surtout imputable aux hommes. Après une légère augmentation, le nombre de journalistes hommes, baisse régulièrement à partir de 2010, cette diminution ayant « absorbé » pratiquement l'intégralité de la hausse des années 2000 : le taux de croissance de la population masculine entre 2000 et 2013 n'est que de 1 %. Comme le nombre de femmes continue, lui, de croître régulièrement jusqu'en 2012, la première légère baisse survenant en 2013, la surreprésentation des hommes s'étioule : alors que les effectifs des hommes étaient de 33,5 % supérieur à ceux de femmes en début de période, cette différence est divisée par deux une décennie après. En 2013, la surreprésentation masculine n'est plus que de 15 %.

Amorcée dans les années 1990 et décrite par Marchetti et Ruellan (Marchetti et Ruellan, 2001) en utilisant les données de la CCIJP sur la période 1990-1998, la féminisation de la profession connaît une ampleur indéniable dans les années 2000. En effet, la progression des femmes entre le début et la fin de la période observée est de 20 %, alors que la progression des effectifs globaux de titulaires de la carte de presse était de 11 % « seulement » – cette croissance restant très substantielle.

Graphique 20. Évolution des effectifs des journalistes hommes et femmes titulaires de la carte de presse



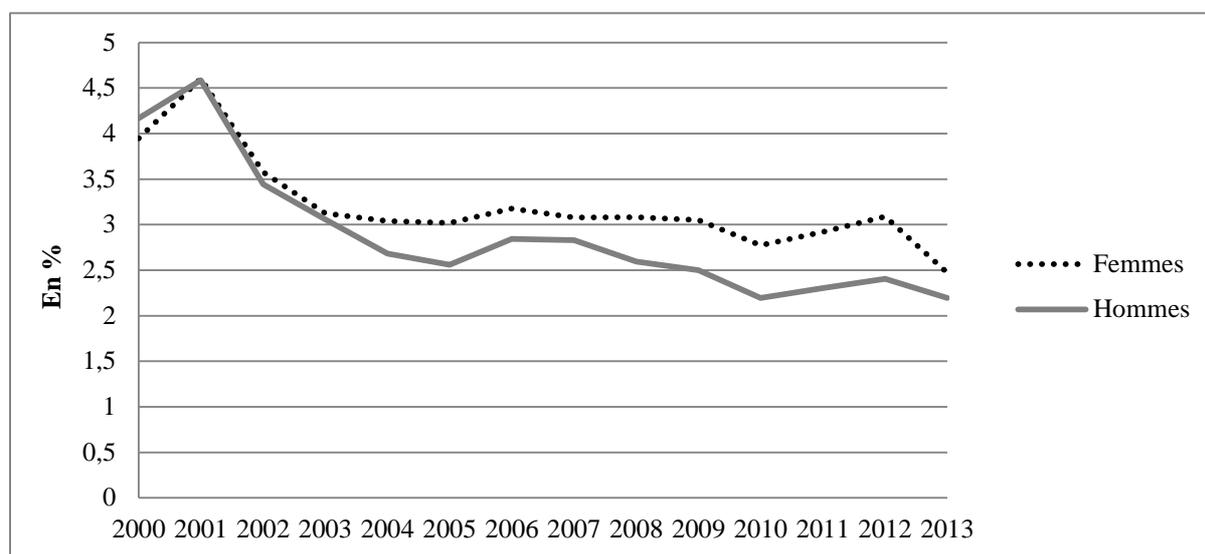
Source : CESPRA/CCIJP

Cependant, la courbe féminine marque également en fin de période un essoufflement très net. Pour la première fois, leurs effectifs régressent même en 2013. On peut alors se demander si cette baisse du nombre de journalistes titulaires de la carte de presse est liée au fait que le marché est moins ouvert aux nouveaux entrants, ou à des évictions plus nombreuses, et donc d'une précarisation des situations individuelles.

2.2. La place faite aux entrants ou un marché plus ouvert aux candidates féminines

Si l'on examine la courbe représentant l'évolution des taux d'entrée, on remarque une tendance à la fermeture du marché aux nouveaux entrants, *i.e.* aux journalistes faisant leur première demande de carte de presse. En effet, leur proportion dans les effectifs annuels connaît un mouvement général à la baisse, à l'exception de 2006 et 2012, années de croissance ponctuelle. Ce constat vaut tant pour les hommes que pour les femmes même si la place des entrantes au sein de la population des femmes titulaires de la carte professionnelle demeure toujours supérieure à ce que l'on observe pour les populations masculines.

Graphique 21. Part des premières demandes de carte de presse dans les effectifs CCIJP par sexe

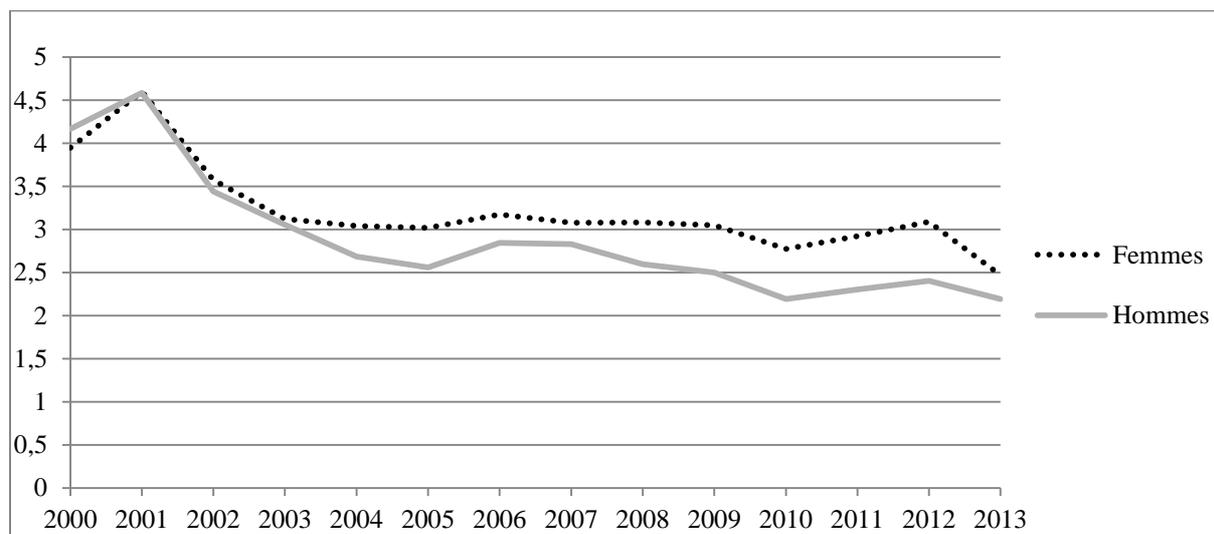


Source : CESPRA/CCIJP

Lecture : les femmes qui entrent sur le marché en 2000 représentent 10% des effectifs féminins titulaires d'une carte de presse en 2000, les hommes qui entrent sur le marché en 2000 représentent 6,8% des effectifs des hommes titulaires d'une carte de presse en 2000.

Ceci se trouve confirmé lorsque l'on compare l'évolution de la place des nouvelles recrues féminines et masculines dans l'ensemble de la population présente chaque année, les deux sexes confondus. La prééminence des femmes apparaît dès 2001 et se confirme ensuite. A partir de cette date, la proportion de femmes entrantes au sein des effectifs totaux annuels est systématiquement supérieure à celle des hommes entrants. En revanche, les courbes d'évolution présentent la même tendance, mais plus accusée dans le cas des femmes.

Graphique 22. Évolution des taux d'entrée sur le marché des journalistes titulaires de la carte de presse selon le sexe (2000 - 2013)



Source : CESPRA/CCIJP

Donc sur un marché marqué par une baisse des effectifs, les femmes résistent mieux que les hommes et ce, grâce à un recrutement plus important de nouvelles candidates à la carrière.

Cette féminisation des nouveaux entrants n'implique cependant pas que les nouvelles entrantes soient, plus que leurs homologues masculins, à l'abri des aléas de ce marché. D'ailleurs, la place qu'elles occupent au sein des entrants peut également être la marque d'un renouvellement plus important d'une population moins stable.

2.3. Une stabilisation professionnelle plus incertaine

L'ouverture d'un marché ne signifie pas qu'il ménage des conditions plus favorables aux individus qu'il accueille. Bien au contraire, elle s'accompagne bien souvent d'une précarisation des positions et des statuts – ou la traduit. Ruellant et Marchetti faisaient déjà ce constat, à partir de l'examen de la situation sur le marché du travail journalistique à la fin des années 1990 : « Féminisation, élévation du niveau de diplôme, précarisation. Telles sont les tendances qui ont marqué, ces vingt dernières années, l'évolution de la population des journalistes titulaires de la carte professionnelle. » (Ruellan et Marchetti, 2001). De nombreuses études sur d'autres marchés du travail montrent ainsi que féminisation rime régulièrement avec précarisation. Mais ce phénomène ne s'exprime sans doute pas de la

même manière dans tous les secteurs ou segments de cet univers. Afin de décrire la précarisation particulière de certains segments de la population de journalistes, nous mobilisons trois indicateurs de la capacité des individus à stabiliser leur trajectoire professionnelle et à construire leur carrière : les salaires, la continuité de présence sur le marché, la durée de présence et les chances de survie. Précisons ce que nous entendons par continuité et durée de présence.

- Nous avons défini la variable continuité de présence comme la capacité à conserver sa carte de presse sans interruption sur la période observée.
- La durée de présence a été définie comme le nombre total d'années de présence dans les fichiers de la CCIJP entre le moment de la première obtention de la carte et la dernière année d'observation.

Parmi les 64 004 personnes présentes à un moment ou un autre dans les données de la commission de la carte de presse, 47 634 – soit près de 75 % – ont été présents continuellement durant la période observée (2000-2013). Les femmes représentent 45,5 % (21 691) de cette population, et les hommes 54,5 % (25 943). Leur part au sein du groupe des journalistes ayant été présents de façon continue ne s'éloigne pas de la distribution de l'ensemble de la population inscrite dans les fichiers, ce qui indique que **les femmes ne sont ni « sous- », ni « sur- » représentés dans les carrières pérennes et régulières.**

Mais continuité de présence ne signifie pas nécessairement carrière longue. Plus les durées de présence sont courtes, plus la probabilité que cette présence soit continue est importante. Il faut donc interpréter la continuité de présence en tenant compte de la longueur des carrières. Or, on peut constater que si les deux sexes ne se distinguent pas du point de vue de la continuité, cette dernière est accompagnée de **durées de présence plus longues pour les hommes que pour les femmes.** En effet, les hommes présentent une durée moyenne de présence d'une année supérieure à celle des femmes. Cette différence persiste tant parmi les journalistes les moins durablement insérés que parmi ceux dont les performances en termes de longévité sont les plus importantes. Si on compare le quartile inférieur, c'est-à-dire le quart de la population dont les durées de présence sont les plus faibles, on peut remarquer que les femmes réussissent à se maintenir 2 ans sur le marché contre 3 pour les hommes. On constate

le même phénomène pour le quartile supérieur (le quart de la populations qui présente les meilleures durées de présence) : 13 années pour les femmes contre 14 ans pour les hommes. On rappelle que l'ensemble de ces durées de présence sont calculées sur des carrières continues.

Les différences restent, somme toute, modestes aux deux extrémités de l'éventail des situations (premier et dernier quartiles), ce qui signifie qu'elles ne sont guère plus fragiles que les plus fragiles de leurs collègues masculins mais aussi que celles qui réussissent à se stabiliser durablement sur le marché rivalisent avec les performances des hommes. Elles s'accroissent nettement sur la valeur médiane. En effet, si, sur la période observée, la moitié de la population masculine est présente au moins 9 ans, la moitié des femmes elle, atteint au maximum 6 années de présence. La fragilité des femmes se mesure donc essentiellement dans les positions intermédiaires : ni les plus ni les moins précaires.

Tableau 80. Durée moyenne de présence des carrières continues sur la période 2000 - 2013

Femmes	Hommes
la durée moyenne de présence est de 7 ans	La durée moyenne de présence est de 8 ans
Quartile inférieur 2 ans	Quartile inférieur 3 ans
Médiane 6 ans	Médiane 9 ans
Quartile supérieur 13 ans.	Quartile supérieur 14 ans

Source : CESPRA/CCIJP

Plus généralement, on observe que plus la durée de présence augmente, plus la proportion des femmes diminue au sein des carrières continues. Ce résultat ne tranche pas avec ce que Marchetti et Ruellan (Marchetti et Ruellan, 2001) observaient dans les années 1990 : la discontinuité de carrière, sur la période 1990–1998, touchait déjà « très fortement les femmes ».

Tableau 81. Proportion des femmes aux carrières continues au sein des carrières longues

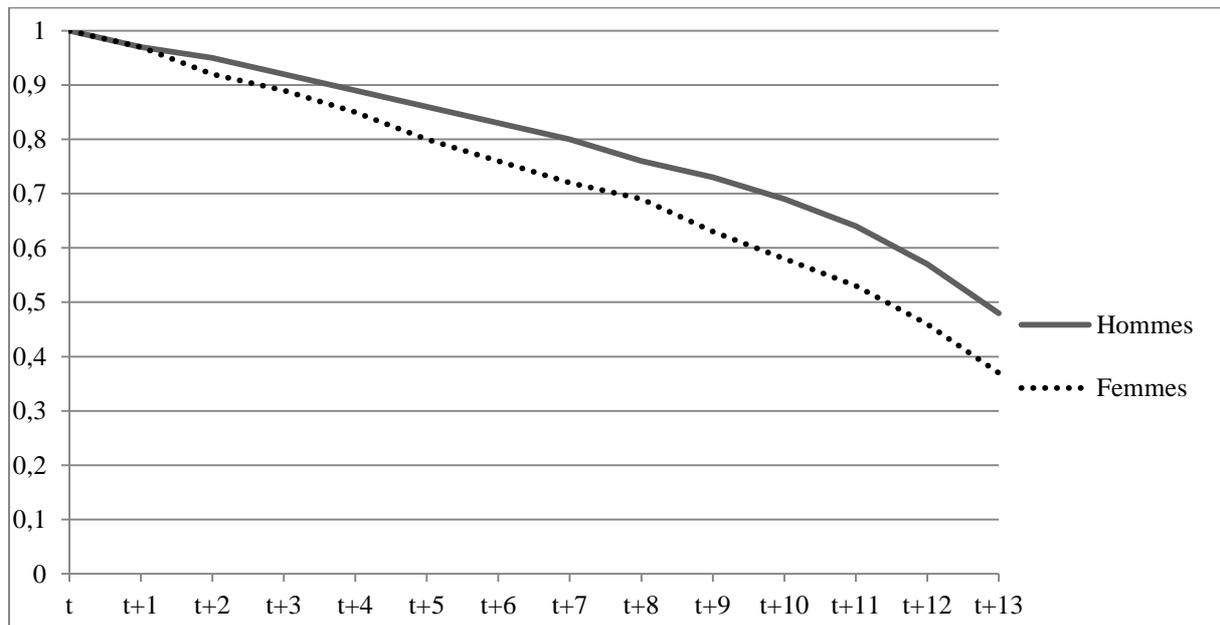
Carrières longues...	Femmes effectifs	% femmes	Hommes-effectifs	% hommes	Total de carrières

					longues et continues
... de 10 ans	774	45,00%	947	55,00%	1721
... de 11 ans	691	42,00%	945	58,00%	1636
... de 12 ans	666	41,50%	940	58,50%	1606
... de 13 ans	797	42,00%	1088	58,00%	1885
... de 14 ans	5176	39,00%	8248	61,00%	13424

Source : CESPRA/CCIJP

Pour résumer, à longévité semblable, autrement dit à une capacité à conserver sa place sur le marché comparable, les chances de continuité sont inégales. Les femmes encourent donc un risque accru d'éviction du marché par rapport aux hommes. Pour vérifier cette hypothèse, nous avons modélisé la présence sur le marché par des courbes de survie (voir annexes méthodologiques). On obtient ainsi une représentation des risques de sortie – définitive – du marché qui, comme le graphique suivant le montre clairement, ne sont pas les mêmes pour les journalistes homme et femmes.

Graphique 23. Courbes de survie des journalistes selon le sexe



Source : CESPRA/CCIJP

Lecture : 5 ans après leur entrée sur le marché, 20 % de femmes risquent une sortie définitive ; les hommes eux, ne verront leur effectif diminuer que de 14 %.

En effet, l'étude des courbes de survie montre que les femmes sont plus vulnérables que les hommes. Leur courbe est constamment inférieure à celle des hommes, ce qui signifie que cette population connaît une exposition accrue au risque d'éviction, et ce pour toutes les étapes de leur carrière. Cette disparité quant aux conditions de survie sur le marché se démarque de ce que nous avons observé sur les marchés intermittents où les courbes de survie des femmes et des hommes étaient très proches même si d'autres indicateurs de carrière tendaient à les distinguer significativement.

Les indicateurs d'évaluation de la carrière utilisés jusqu'à présent montrent une certaine fragilité des femmes sur le marché : plus nombreuses à entrer, elles sont aussi plus nombreuses à accumuler les difficultés concernant le maintien en emploi. On peut se demander si cette fragilité se traduit aussi par des niveaux de salaire plus faibles.

2.4. La subsistance d'une discrimination salariale

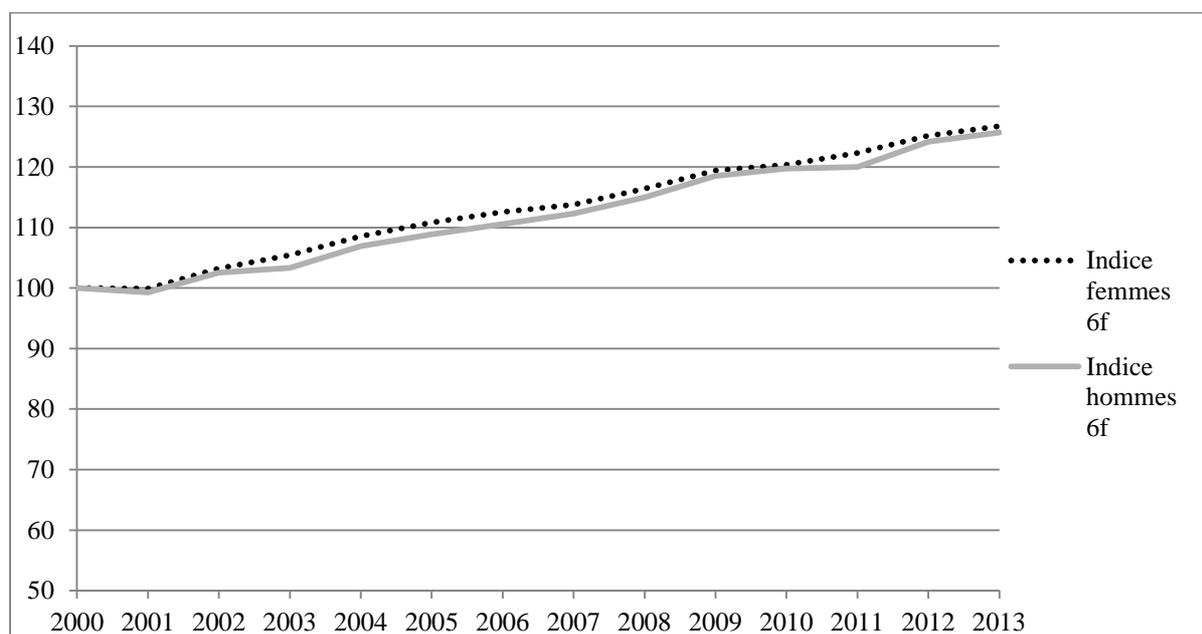
L'étude des salaires est ici un exercice délicat car la variable présente une forte dispersion : au sein de la même position professionnelle, la présence même limitée de très gros salaires influe sur les indicateurs de tendance et une certaine prudence dans l'interprétation est d'autant plus exigée que cette dispersion s'ajoute aux biais de déclaration traditionnels en ce qui concerne les revenus (primes versées à des moments précis, allocations de chômage et autres revenus de transferts non déclarés, etc.) qui peuvent affecter ponctuellement la qualité, pour l'analyse, de la déclaration sur les revenus.

Pour pallier ces difficultés, nous avons choisi de comparer les valeurs médianes des salaires déclarés. Les comparaisons portent alors moins sur les montants effectifs des salaires versés (salaires ou piges), que sur la propension différentielle des individus à atteindre un certain niveau de « performance » (dans le cas des valeurs médianes, la « performance » est celle atteinte par la moitié des personnes des groupes étudiés) au sein d'une population donnée.

Si l'on s'intéresse tout d'abord aux salaires des journalistes permanents, on observe que les valeurs médianes des salaires masculins sont nettement supérieures à celles de ceux des femmes même si une légère augmentation du salaire médian féminin en euros constants (+4%) combinée à une légère régression du salaire médian masculin toujours en euros constants (-1%) réduit légèrement l'écart qui passe ainsi de 14% en 2000 à 10% en 2013.

Le prix du travail est l'un des principaux indicateurs de mesure des discriminations genrées sur les marchés du travail. Le groupe professionnel des journalistes ne déroge pas à la règle qui veut que les salaires féminins soient, à profession identique, inférieurs à ceux de leurs collègues hommes. Mais ce n'est sans doute pas là l'enseignement principal à retenir ici lequel porte plutôt sur le constat que les différences salariales, mesurées à partir du niveau de la médiane, tendent à régresser sur fond de réduction des niveaux de salaires masculins. La féminisation de la population journalistique que nous venons d'observer s'accompagne d'une détérioration des conditions salariales subie par une partie de la population masculine.

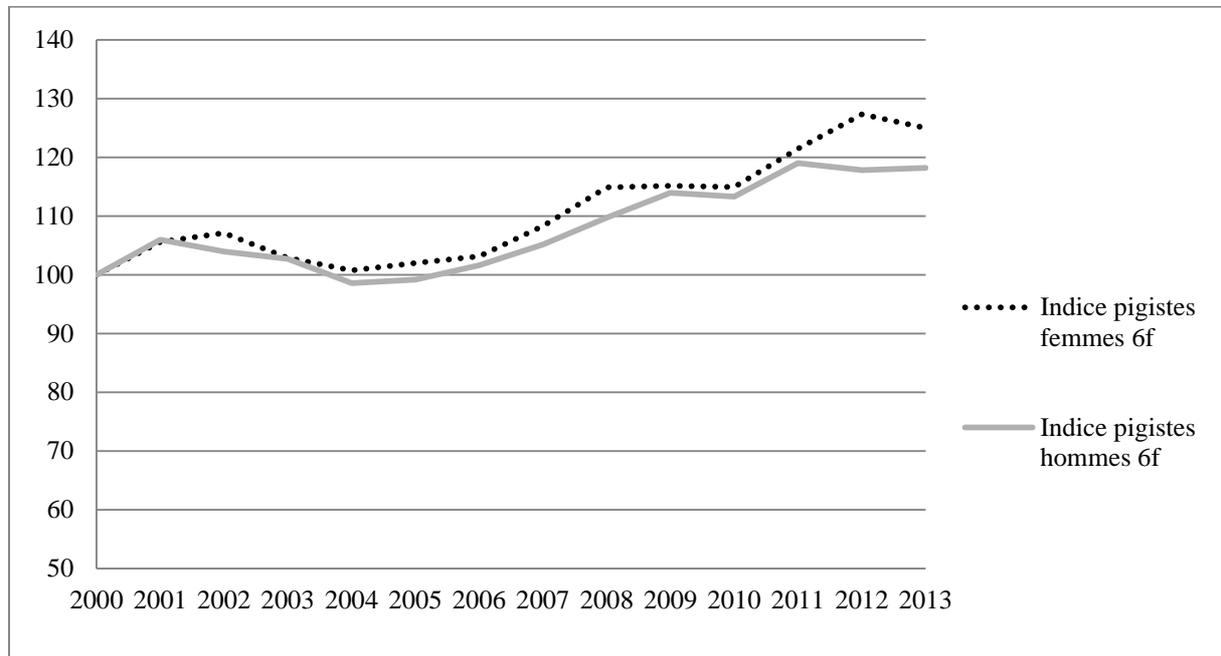
Graphique 24. Evolution des salaires médians en euros constants des rédacteurs reporters (6f) permanents (2000-2013)



Source : CESPRA/CCIJP

Si nous nous intéressons maintenant à la situation des journalistes pigistes, le premier constat qui s'impose est que leur niveau de salaire médian apparaît nettement inférieur à celui de leurs collègues permanents. En 2013, le niveau médian des salaires – exprimés en euros constants – des hommes pigistes est inférieur de 43 % à celui des permanents. Pour les femmes, la différence est de 40 %.

Graphique 25. Evolution en euros constants des salaires des rédacteurs reporters (6f) pigistes (2000-2013)



Source : CESPRA/CCIJP

La situation salariale des hommes pigistes en 2013 est plus défavorable qu'en 2000. Les hommes en perdu 5 % de leur pouvoir d'achat. Les femmes pigistes rattrapent, elles, en 2013, le niveau de 2000 après avoir connu des années plus difficiles au milieu des années 2000. Leurs rémunérations médianes accusaient en 2000, un retard de 10 %, il n'est plus du fait des évolutions que nous venons d'évoquer que de 5 % en 2013. Ici encore c'est la détérioration des situations masculines qui induit un rapprochement des situations masculines et féminines et non une amélioration de la situation de ces dernières. La féminisation de la profession s'est donc accompagnée d'une réduction des différences salariales des hommes et des femmes mais par un nivellement d'une partie des situations salariales masculines.

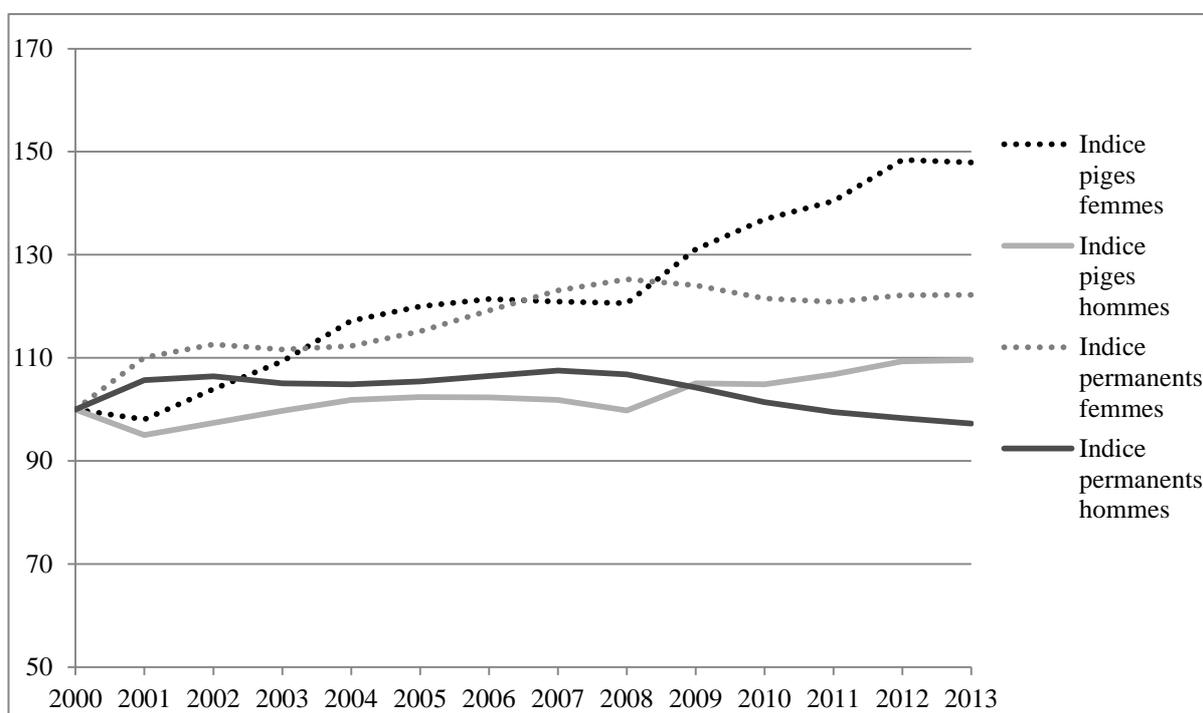
3. Statut et position professionnelle : un double handicap pour les femmes

3.1. Une surreprésentation des femmes dans les statuts d'emploi les plus précaires

L'entrée des femmes sur le marché journalistique connaît entre 2000 et 2006 une période relativement faste où effectifs croissants de femmes riment avec réduction des écarts

salariaux. Mais cette période porte déjà en elle les signes d'une précarisation ; précarisation globale du marché et, en son sein, précarisation particulière des femmes. Pour ces dernières, les portes du marché sont désormais ouvertes, mais l'une d'elles est plus ouverte que l'autre, celle des emplois les plus fragiles contenues dans les données CCIJP, autrement dit, les situations de pigistes. Si on examine l'évolution des effectifs présents annuellement sur le marché selon le statut professionnel, des contrastes notables sont à observer entre les différentes catégories.

Graphique 26. Évolution des effectifs selon le statut professionnel et le sexe (2000 – 2013)



Source : CESPRA/CCIJP

Trois périodes se succèdent et marquent trois temps de la fragilisation d'une profession ouverte aux femmes, mais réservant de manière privilégiée ses meilleures positions (en termes de statut d'emploi) aux hommes. La première, allant de 2000 à 2006, est marquée par l'ouverture aux femmes. Ce sont les effectifs de femmes qui augmentent le plus vite alors que ceux des hommes stagnent. Durant cette période, les effectifs des permanents restent toujours supérieurs pour les hommes, alors que pour les femmes la tendance est déjà fluctuante. Si entre 2000 et 2002 les effectifs de permanents augmentent plus vite que ceux des pigistes, la tendance s'inverse entre 2003 et 2006. La deuxième période, de 2006 à 2009, est mitigée : des

mouvements d'évolution positive et négative se succèdent, les courbes se croisent et amorcent un changement d'orientation. C'est après 2009 que les évolutions se stabilisent. Ce sont les effectifs des statuts précaires qui continuent de croître, alors que les statuts professionnels stables reculent au sein des populations. La baisse globale des effectifs observée à partir de 2009 est en phase avec la baisse constante des effectifs de permanents.

La proportion de femmes pigistes risque de continuer de croître si l'on en juge par l'évolution des recrutements dans les positions des journalistes pigistes entre 2000 et 2013. La proportion de femmes pigistes augmente de 6 % parmi les pigistes entrants durant la période 2000-2013, passant de 50 % à 56 % et de 7 % dans les effectifs annuels (les pigistes femmes étaient en proportion de 47 % en 2000, et 54 % en 2013). Surtout, **les journalistes pigistes représentent plus des deux tiers des femmes qui sont entrées en 2013. En 2000, seules un tiers étaient entrées sous cette forme d'emploi précaire.**

Ces chiffres témoignent d'une modification profonde du fonctionnement de ce marché et des conditions d'exercice de cette profession, modifiant peut-être, par contrecoup, le contenu même de l'activité, comme tend à le revendiquer une association comme Génération Pigistes.

Tableau 82. Les femmes journalistes et les statuts précaires

Proportion de pigistes	2000	2013
proportion de pigistes parmi les entrants	30,0%	65,0%
proportion de pigistes parmi les titulaires de la carte de presse	17,0%	21,4%
proportion de femmes parmi les pigistes entrants	50,0%	56,0%
proportion de femmes parmi les pigistes titulaires de la carte	47,0%	54,2%

Source : CESPRA/CCIJP

3.2. Les positions « prométhéennes » encore largement réservées aux hommes

Dans les rédactions, tous les journalistes permanents n'exercent pas les mêmes métiers et n'occupent pas les mêmes positions hiérarchiques. Comme dans la plupart des milieux professionnels, les positions hiérarchiques supérieures sont occupées très majoritairement, dans le monde du journalisme, par les hommes.

Ainsi, les directeurs de publication ou de rédaction restent des hommes, même si les femmes parviennent à gagner quelques places supplémentaires entre 2000 et 2013 : si elles sont 18 % en 2000, leur proportion augmente de 7 points de pourcentage sur la période (25 % en 2013). Leur progression est également sensible au sein des autres positions rédactionnelles de prestige : elles représentent 36 % des positions de rédacteurs en chef en 2013 contre 28 % en 2000 ; au sein des chefs de service, leur progression est notable : de 31 % à 42 %. Il faut également noter que leur position est particulièrement forte dans les métiers les moins directement associés à la production journalistique elle-même, comme secrétaire de rédaction (65 % de femmes en 2013).

Tableau 83. Féminisation des positions professionnelles (titulaires de la carte de presse en 2000 et 2013)

Position professionnelle	% Femmes 2000	% Femmes 2013
6a - Directeur de publication ou de rédaction	18	25
6b - Chef d'agence, de service, de rubrique	31	42
6c - Secrétaire général de rédaction, chef d'édition	36.5	47
6d - Rédacteur en chef	28	36
6e - Envoyé spécial, grand reporter		
6 f – Reporter rédacteur	44	49
6g - Journaliste reporter d'images	18	32
6h - Reporter photographe	13	20
6i - Secrétaire de rédaction	57	65
6j - Dessinateur, graphiste	51	54
6o – Autres	46	56

Source : CESPRA/CCIJP

Les femmes journalistes ont des attaches plus fortes dans le temps aux positions les plus précaires et un lien plus lâche avec les positions hiérarchiquement supérieures

Les constats sur les positions défavorables des femmes sur le marché du travail, classique ou intermittent, sont désormais usuels. Cette situation défavorable prend des formes différentes : barrières à l'entrée sur certains segments, prédominance des formes d'emploi atypiques et instables, conditions de rémunération et de promotion inégales à ancienneté et compétences comparables, accès limité aux positions hiérarchiquement supérieures, etc. Ces formes de discrimination évoluent et sont plus flagrantes sur certains segments du marché que sur d'autres. Nous avons pu, par exemple, observer que, dans le cas des danseurs, si les femmes ne parvenaient pas à atteindre les mêmes positions prestigieuses que leurs homologues masculins, elles n'étaient pas plus nombreuses qu'eux dans les segments les plus vulnérables. Elles occupent surtout des situations intermédiaires.

Les situations statutaires et les positions professionnelles individuelles ne sont pas statiques durant la période observée. Nous avons vu que, en moyenne, les femmes entrées en 2000 comme journalistes avaient été présentes 7 ans, en moyenne durant la période 2000-2013, les hommes ayant, eux, été présents en moyenne 8 ans. On peut faire l'hypothèse que durant ces années de présence, un certain nombre de jeunes entrés comme journalistes pigistes auront réussi à intégrer une rédaction. On peut également, eu égard à la disparition de nombreux titres, faire l'hypothèse inverse que nombre de journalistes permanents sont devenus pigistes durant la période. Les analyses précédentes ne permettent pas d'étudier les chances réciproques des femmes et des hommes de se construire une ligne de carrière ascendante, ascendante signifiant ici gagner à la fois de la stabilité et une position professionnelle supérieure.

Pour aborder cet aspect nous avons défini deux indicateurs :

- un premier qui identifie les journalistes ayant conservé le statut de pigiste sur la moitié ou plus de leur durée de présence sur le marché ;
- et un autre qui identifie les journalistes qui ont pu conserver leur position de directeur de publication (position professionnelle 6a) sur la moitié ou plus de leur présence sur le marché.

La distribution par sexe de ces deux groupes ainsi identifiés est fortement différenciée. Si les femmes ne représentent qu'un quart des journalistes ayant conservé sur le long terme leur position de directeur de publication, elles représentent plus de la moitié des ceux qui restent pigistes sur plus de la moitié de leur durée de présence sur le marché.

Tableau 84. Le sexe des journalistes ayant occupé la position de directeur de publication plus de la moitié de leur vie professionnelle

		Sexe		Total
		F	M	
Restés	Effectifs	28741	33051	61792
pigistes	% dans le	46,50%	53,50%	100,00%
moins de la	groupe			
moitié de la	% dans la	98,10%	95,30%	96,50%
durée de	catégorie			
présence	de sexe			
Restés	Effectifs	565	1647	2212
pigistes sur	% dans le	25,50%	74,50%	100,00%
plus de la	groupe			
moitié de la	% dans la	1,90%	4,70%	3,50%
durée de	catégorie			
présence	de sexe			

Source : CESPRA/CCIJP

Tableau 85. Le sexe des individus durablement pigistes

		Sexe		Total
		F	M	
Restés	Effectifs	20191	26708	46899
pigistes	% dans le	43,10%	56,90%	100,00%
moins de la	groupe			
moitié de la	% dans la	68,90%	77,00%	73,30%
durée de	catégorie			
présence	de sexe			
Restés	Effectifs	9112	7990	17105
pigistes sur	% dans le	53,30%	46,70%	100,00%
plus de la	groupe			
moitié de la	% dans la	31,30%	23,00%	26,7% %
durée de	catégorie			
présence	de sexe			

Source : CESPRA/CCIJP

Par ailleurs, non seulement elles sont moins nombreuses au sein du groupe qui conserve à long terme une position professionnelle prestigieuse, mais la durée sur laquelle les femmes se maintiennent dans cette position est plus réduite : 4,5 ans contre 6,1 pour les hommes. Pour ceux qui se trouvent stabilisés dans le statut de pigiste sur une longue période les durées de

présence en tant que pigiste sont comparables entre hommes et femmes (4,5 ans pour les femmes et 5 ans pour les hommes).

Plus jeunes à l'entrée, les femmes doivent-elles attendre plus longtemps pour atteindre les positions professionnelles les plus élevées ? Les dessins de carrière dépendent non seulement de l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi mais également de caractéristiques personnelles. Les fichiers de la CCIJP sont relativement muets sur nombre de ces caractéristiques : formation, situation familiale... Reste une donnée essentielle pour l'analyse des carrières, le critère de l'âge.

L'âge marque l'entrée, plus ou moins précoce sur le marché, la sortie, plus ou moins anticipée. Il marque aussi les moments où sont atteintes les différentes positions hiérarchiques offertes par une profession, où ont lieu les accidents de parcours, ou encore des événements de la vie personnelles qui peuvent avoir des conséquences sur la vie professionnelle (la présence des enfants notamment), etc. Si l'on regarde le « déroulement » des parcours professionnels des journalistes hommes et femmes dans la perspective de l'âge, on voit apparaître un certain nombre de disparités.

Hommes et femmes entrent de plus en plus jeunes sur le marché. Mais la précocité à l'entrée des femmes surpasse constamment celle des hommes. En 2000, l'âge moyen des entrantes – cartes demandées la première fois et obtenues en 2000 – était de 32 ans, il était de 34 ans pour les hommes. En 2013 les femmes étaient encore plus jeunes à pénétrer sur le marché : elles avaient en moyenne 29 ans contre 31 ans pour leurs confrères.

Tableau 86. Âge d'entrée des hommes et des femmes sur le marché journalistique en 2000 et 2013

	2000	2013
Hommes	34 ans (médiane 31 ans)	31 ans (médiane 27 ans)
Femmes	32 ans (médiane 30 ans)	29 ans (médiane 26 ans)

Source : CESPRA/CCIJP

Si leur entrée est plus précoce, leur arrivée dans des positions professionnelles les plus prestigieuses est relativement retardée mais globalement les écarts restent faibles. En 2013, l'âge moyen des femmes directeur de publication ou de rédaction est de 51 ans, celui des hommes directeur de publication est de 52 ans. Le plus grand écart d'âge est observé pour les professions journaliste reporter d'images, reporter photographe et chef d'agence, de service ou de rubrique et le groupe « autre ».

Tableau 87. Âge et position professionnelle (titulaires de la carte de presse en 2013)

Position professionnelle	Hommes	Femmes
6a - Directeur de publication ou de rédaction	52	51
6b - Chef d'agence, de service, de rubrique	48	46
6c - Secrétaire général de rédaction, chef d'édition	46	44
6d - Rédacteur en chef	49	46
6e - Envoyé spécial, grand reporter		
6 f – Reporter rédacteur	42	39
6g - Journaliste reporter d'images	38	33
6h - Reporter photographe	47	44
6i - Secrétaire de rédaction	47	46
6j - Dessinateur, graphiste	46	45
6o – Autres	37	30

Source : CESPRA/CCIJP

Les positions professionnelles au sein desquelles les femmes sont les plus âgées sont aussi les positions professionnelles les moins féminisées, même si nous avons pu observer une ouverture à la main-d'œuvre féminine.

C'est ici un résultat qui incite à une analyse plus approfondie car il semble aller dans le sens de l'idée que, si globalement, féminisation semble rimer avec précarisation sur le marché du travail des journalistes, arrivées à un certain niveau les femmes peuvent occuper des positions équivalentes aux hommes car elles peuvent bénéficier d'une longévité accrue au sein des positions les plus masculines. Cela laisse supposer qu'il y a une multiplicité enchevêtrée de

dynamiques de féminisation observables sur le marché du travail des journalistes qui conduit à une « féminisation enrayée » où la place croissante des femmes dans les médias et surtout parmi les nouveaux entrants s'accompagne d'une minoration permanente de leur place (Damian-Gaillard, Frisque et Saitta, 2009) mais qui permet néanmoins aux femmes de réussir à conditions de suivre certains parcours plus balisés que leurs homologues hommes.

Conclusion

La féminisation de la profession de journaliste professionnelle est observée dès les années 1990, mais elle s'opère dans un contexte de précarisation croissante (Cacouault-Bitaud, 2001 ; Centre de recherches administratives et politiques, 2001 ; Chambers, Steiner, Fleming, 2004). 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 leurs 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 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.

Néanmoins, l'hypothèse de la féminisation « par le bas », autrement dit une place accrue des femmes dans un secteur professionnel dévaluerait « naturellement » celui-ci, trouve déjà quelques contre-exemples dans la littérature sur le marché du travail des journalistes. « C'est le cas de la presse sportive, spécialité « doublement dominée » (Delorme, Raul, 2008) et masculine. De même la PQR, bien que dominée dans l'espace des médias, est longtemps demeurée un bastion masculin, relevant d'autres logiques de segmentation sexuée. À l'inverse, on relève une féminisation « par le haut », soit parce que les femmes ont investi des

secteurs dominants du journalisme — c'est le cas du service politique du *Monde* au début des années 2000 (Damian-Gaillard, Saitta, 2011) —, soit parce qu'elles possèdent un capital social et culturel élevé — c'est le cas des femmes situées à des postes de décision dans les médias suédois (Djerf-Pierre, 2005). Dans ces différentes situations, la féminisation du métier de journaliste va de pair avec sa professionnalisation et l'élévation des exigences de recrutement, et non sa dévaluation » (Damian-Gaillard, Frisque, Saitta, 2009).

Dans d'autres secteurs, la féminisation repose avant tout sur une dynamique de spécialisation sexuée : auto-affectation des femmes dans des médias ou des rubriques immédiatement construits comme féminins (la presse féminine, vie pratique et familiale), des logiques économiques et commerciales dans la presse qui imposent de séduire de nouveaux publics, en particulier féminins, etc. C'est alors le développement de ces secteurs traditionnellement « féminins » qui porte la féminisation de la profession. Ces logiques de production journalistique offrent aux femmes des opportunités leur permettant d'inverser, au sein des rédactions, les rapports de force traditionnellement dominés par les hommes (Neveu, 2001 ; Van Zoonen, 1998).

De manière générale, les modes de recrutement de chaque secteur des médias, les profils recherchés en termes de niveaux, types d'études et d'expérience acquise, les procédures concrètes de sélection, les réseaux de recrutement, les attentes des employeurs, sont autant de facteurs qui permettent de saisir la mécanique des logiques genrées à l'œuvre sur le marché et ses évolutions éventuelles. De même, les modes d'intégration au sein des rédactions, les parcours professionnels plus ou moins escarpés composés d'éventuelles phases de précarité ou de test ou de sortie temporaire du marché, les mobilités sectorielles et professionnelles qui ensemble permettraient de mieux comprendre les écarts observés.

Les données de la carte de presse dont nous disposons et qui se trouvent au cœur de ce chapitre ne permettent pas de décrire de manière fine l'ensemble de ces facteurs. Leur potentiel n'est pourtant pas épuisé et des chantiers nouveaux peuvent être ouverts pour tenter de décrire les différents espaces professionnels qui composent le marché du travail des journalistes (en tenant compte des mobilités sectorielles et professionnelles et des indicateurs de la relation d'emploi qui jalonnent les parcours professionnels tels que nous avons pu

identifier pour artistes et les intermittents techniques en utilisant les données de la Caisse des congés, voir le Chapitre 2), pour décrire aussi les parcours professionnels menant aux positions professionnelles plus prestigieuses et leurs chances de réussite (tels que nous avons pu le montrer pour les réalisateurs) etc.

Synthèse Chapitre 6

Ce chapitre se concentre sur une étude de cas: des données relatives aux salariés ont été observées au sein d'une grande entreprise de l'audiovisuel. Les inégalités hommes et femmes ont été ainsi scrutées au niveau de l'unité à la base du tissu économique, l'entreprise. Dans la composition de ce rapport, ces données sont les seules à offrir une base de comparaison concernant deux statuts, intermittents et permanents.

Contrairement aux autres sources utilisées, qui sont disponibles sur longue période, les données ici mobilisées couvrent une courte période d'observation (3 ans) et ne permettent pas d'analyser avec fiabilité des évolutions ou tendances en matière d'inégalités de genre. Par ailleurs, la structure de ces données est peu stable sur la période du fait des changements opérés au sein de l'entreprise qui font qu'un certain nombre d'indicateurs calculés ne parviennent pas à séparer les évolutions « réelles », induites par la politique de ressources humaines de l'entreprise, des évolutions « artéfactuelles », liées aux changements de nomenclatures et taxinomies professionnelles. Une autre limite majeure tient aux données salariales qui ne sont disponibles que pour les permanents, et seulement pour 2 des 3 années d'observation.

De manière générale, les données relatives à cette grande entreprise de l'audiovisuel confirment la persistance d'inégalités de genre tant pour les salariés permanents que pour les salariés non-permanents.

Les femmes y sont relativement minoritaires parmi les salariés permanents. Elles représentaient 43,7 % de la population d'étude en 2012, 41,2 % l'année d'après. Sur une si courte période, cette faible décroissance de la proportion de femmes ne peut pas être interprétée comme une tendance stable.

Légèrement moins nombreuses que leurs homologues masculins, elles occupent moins fréquemment des postes de direction et, à poste équivalent, il apparaît qu'elles gagnent aussi moins que leurs collègues hommes. 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 du fait, sans doute, de différents plans de réduction des inégalités, mais la période d'observation reste très courte et ne permet pas de juger de la stabilité de cette tendance sur long terme. Même partiel, ce résultat va dans le même sens qu'une autre observation concernant les mesures effectuées sur les données de la Caisse des Congés Spectacles : le secteur de la radio et de la télévision offre aux femmes un espace de relative protection au sein duquel les inégalités sexuelles sont légèrement moindres que dans d'autres secteurs.

Le nombre de salariés non-permanents employés par le groupe a tendance à décroître, mais la

proportion de femmes dans cette population est comparable à celle de femmes au sein du groupe des salariés permanents (environ 42%). Cette érosion des effectifs s'est traduite par une polarisation de la demande de travail du groupe sur un nombre plus réduit de professionnels, qui compensent la baisse de la durée des contrats par leur nombre. La capacité des femmes non-permanentes à obtenir des contrats est comparable à celle de leurs homologues masculins. Le nombre moyen de contrats qu'elles obtenaient en 2011 était de 18,1; il passe à 20,3 en 2013; les hommes, eux, obtenaient en moyenne 19,4 en 2011 et 20,7 en 2013. Les femmes tirent même leur épingle du jeu, en matière de durée annuelle travaillée car elles arrivent à cumuler plus de 90 jours par an en moyenne contre moins de 80 pour les hommes. En l'absence de données salariales il n'est pas possible de déterminer si leur avantage en termes de d'accès à l'emploi est également salarial.

Les inégalités de genre semblent donc jouer, au sein des non permanents de cette grande entreprise, à rebours de leur sens habituel : les femmes non-permanentes travaillent plus longtemps pour l'entreprise que les hommes, leur permettant ainsi de maintenir leur position professionnelle 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). Il faudrait également confirmer ce constat sur une période d'observation plus longue.

Chapitre 6. Les inégalités de genre dans une grande entreprise audiovisuelle

L'analyse des inégalités de genre dans l'audiovisuel a consisté dans un premier temps en l'exploration des différences de carrières hommes femmes chez les salariés intermittents du spectacle, à partir des données de la Caisse des congés spectacles. Un des pans du projet consistait à réaliser une comparaison avec les salariés permanents. Dans un premier temps, les données Audiens ont été envisagées pour mener à bien ce volet du travail. Les difficultés liées à leur mise à disposition ont nécessité de saisir une alternative : mener à bien une étude de cas sur une grande entreprise audiovisuelle, en l'occurrence, France Télévisions.

Le maintien, dans le cadre de ce rapport, du nom de l'entreprise pourvoyeuse de données est une manière de saluer la bonne volonté dont a fait preuve cette organisation, et de remercier les partenaire sociaux pour leur appui, décisif dans l'avancée de ce dossier. Cette étude de cas ne vise résolument pas à évaluer la performance de l'entreprise qui a bien voulu mettre à disposition ses données en matière d'égalité hommes/femmes mais bien davantage à apprécier

241

la place des femmes et son évolution dans une entreprise qui a mis en place différents dispositifs en matière de réduction des inégalités hommes/femmes. C'est la raison pour laquelle nous avons pris le parti d'anonymiser cette entreprise, qui sera désignée comme un France Télévisions (FTV).

1. Les données France Télévisions

Des données ressources humaines annuelles anonymisées ont été fournies à l'équipe du CESPRA en avril 2014. Ces données couvrent la période 2011 - mars 2014

1.1. Structure des données et pertinence pour l'étude

Pour des raisons organisationnelles, les ressources humaines de FTV distinguent deux types de populations

- Les permanents
- Les non permanents

Nous disposons donc de deux types de jeux de données, les unes sur les permanents, les autres sur les personnels non permanents.

Le champ couvert par ces données est large, et couvre l'intégralité des fonctions employées par le groupe, qu'il s'agisse

- Des journalistes
- Des personnels techniques et administratifs
- Et des personnels de direction

Ces données, fines, comportent un certain nombre de renseignements qui les rendent exploitables pour la production de premiers résultats descriptifs dans le cadre d'une étude sur les inégalités de genre.

- Matricule individuel (modifié 2012-2013)
- Descripteurs sociodémographiques (âge, sexe)
- Quotité
- Nature du contrat

- Une ligne par mois, pour les journalistes et les PTA
- Pôle employeur
- Ancienneté
- Et, enfin, plusieurs échelles de finesse de nomenclature métiers (du libellé d'emploi à la CSP)

1.2. Limites et difficultés d'exploitation

La période est courte et ne permet pas d'analyser avec fiabilité des évolutions ou tendances consolidées en matières d'inégalités de genre.

Par ailleurs, leur structure est peu stable sur la période, du fait de la fusion du groupe, entamée en 2009 et actée en 2012. Ainsi, les nomenclatures d'emploi ont été refondues en 2013 et perturbent la mise au jour de tendances : en effet, même si l'on devait déceler des évolutions en termes d'inégalités hommes/femmes, ces dernières mêleraient inévitablement, dans ces conditions, évolutions « réelles », induites par la politique de ressources humaines de l'entreprise, et évolutions artéfactuelles, liées à l'évolution des nomenclatures et taxinomies professionnelles.

La limite majeure tient aux données salariales : elles ne sont disponibles que pour les permanents, et seulement pour deux années : 2012 et 2013. Par ailleurs, seule la part fixe de la rémunération est disponible, les primes et autres parts variables étant gérées par d'autres services que ceux qui nous ont transmis les données. Nous insistons d'ores et déjà sur le fait que tous les résultats relatifs aux rémunérations des salariés de l'entreprise doivent être consolidés. Pour des raisons méthodologiques qui seront détaillées plus loin, la plus grande prudence s'impose dans l'interprétation de ces résultats.

2. Les salariés permanents de France Télévisions

Le groupe France Télévisions représente une entreprise de très grande taille à l'échelle du secteur : à titre de comparaison, le groupe TF1 comptait, en décembre 2012, 3610 salariés en CDI (contre 3810 un an plus tôt). A la même date, M6 affichait 2197 équivalents temps

plein¹⁴. Les permanents de France Télévisions représentent aux alentours de 9 100 salariés en permanents. Ces effectifs sont relativement stables sur la période.

Tableau 88. Evolution des effectifs des salariés permanents de France Télévisions

	2011	2012	2013	2014
Effectifs	9091	9153	9049	9008
Part des femmes	43,3 %	43,7 %	43,9 %	43,9 %

Source : CESPRA/France Télévisions

La croissance constatée entre 2011 et 2012 est suivie d'une réduction des effectifs entre 2012 et 2013. Le léger déclin de 2014 peut s'interpréter à la lumière du fait que cette série statistique ne court que jusqu'en mars 2014. Toutes les nouvelles embauches potentielles et postérieures à cette date ne sont donc pas comptabilisées. Toutes les entreprises du groupe ne sont pas de taille égale.

Tableau 89. Effectifs des entreprises du France Télévisions

Pôle employeur	2011	2012	2013
FR2	22,2	20,9	19,5
FR3	61,1	61,1	60,4
FR4	0,1	0,1	0,1
FR5	0,4	0,4	0,4
FTVI	0,2	0,3	0,2
FTVSA	0,4	0,6	0,9
RFO	15,6	16,7	18,6
Total	100	100	100

Source : CESPRA/France Télévisions

Ainsi, les trois chaînes les plus importantes sont France 2 (1655 salariés), France 3 (5130 salariés) et RFO (1667 salariés), les autres étant de taille beaucoup plus modeste.

¹⁴ Chiffres issus des bilans publiés des entreprises concernés, reproduits à l'adresse suivante : <http://www.ozap.com/actu/tf1-et-m6-ont-reduit-leurs-effectifs-en-2012/445745>, consulté le 15 juillet 2014.

3. Fonctions et statuts des permanents de France Télévisions

Ces salariés occupent des fonctions et statuts variés. L'analyse des inégalités de genre doit être attentive à la manière dont les individus des deux sexes se répartissent dans ces différentes catégories internes, qui renvoient à des hiérarchies salariales, organisationnelles et statutaires.

3.1. Fusion du groupe et évolution des nomenclatures internes

L'une des difficultés liées à l'exploitation des données France Télévisions tient au fait que ces nomenclatures et classifications professionnelles ont été modifiées lors de la fusion des entreprises du groupe, processus entamé en 2009 et finalisé en 2012. Il est possible d'établir des correspondances mais afin de restituer l'information contenue dans les fichiers de la manière la plus précise possible, une première mise à plat est nécessaire. La nomenclature utilisée avant 2013 distingue huit positions :

- Agent de maîtrise – technicien supérieur
- Cadre
- Cadre de direction
- Employé
- Journaliste
- Journaliste encadrant

Le changement de nomenclature intervient au milieu de la période d'observation et se manifeste par une réduction du nombre de catégories, au nombre désormais de sept:

- Cadres
- Cadres supérieurs
- Hors grille
- Journaliste
- Ouvriers/employés 1

- Ouvriers / employés 2/3
- Techniciens maîtrise / technicien supérieur

La population des permanents de France Télévisions est composée pour l'essentiel de main d'œuvre très qualifiée, les deux catégories les plus nombreuses étant les cadres (39,7 % de cette population en 2011) et les journalistes (23 % des salariés du groupe en 2011). La nomenclature en vigueur en 2011 et 2012 distingue les journalistes encadrants, qui représentent 7,3 % de la population. La catégorie « journalistes » de 2013¹⁵ agrège quant à elle les deux niveaux hiérarchiques des salariés occupant cette fonction. On constate donc une stabilité de la proportion de cette catégorie qui représente près d'un tiers des salariés (30,7 %) du groupe.

3.2. Les catégories professionnelles des permanents de France Télévisions

On constate par ailleurs la très faible place qu'occupent les ouvriers et employés dans la masse salariale permanente.

¹⁵ Les données de 2014 comportent un nombre très important de valeurs manquantes (2781, soit 30,7 % de l'effectif) pour le codage de la catégorie professionnelle. Les chiffres de 2013 sont produits sur la base de l'équivalence, réalisée par FTV, de la nouvelle nomenclature et de l'ancienne. Cette dernière n'étant plus présente en 2014, et la nouvelle classification n'ayant pas encore été totalement implémentée, nous ne produisons pas ces chiffres. Notons que ces valeurs manquantes ne correspondent pas à une catégorie professionnelle (les journalistes par exemple) homogène, si bien que la reconstitution d'une classification n'est pas une opération simple. Elle supposerait par ailleurs l'appui technique des RH de France Télévisions.

Tableau 90. Catégories professionnelles des permanents de France Télévisions

CSP détaillée	2011	2012
Cadre de direction	866 (9,5 %)	883 (9,6 %)
Cadre	3608 (39,7 %)	3663 (40 %)
Journaliste encadrant	661 (7,3 %)	691 (7,5 %)
Journaliste	2090 (23 %)	2077 (22,7 %)
Agent de Maitrise - Technicien supérieur	1328 (14,6 %)	1316 (14,4 %)
Maitrise-Technicien	464 (5,1 %)	468 (5,1 %)
Employé	63 (0,7 %)	45 (0,5 %)
Ouvrier	11 (0,1 %)	10 (0,1%)
Total	9091	9153

CSP détaillée	2011	2012
Cadre de direction	866 (9,5 %)	883 (9,6 %)
Cadre	3608 (39,7 %)	3663 (40 %)
Journaliste encadrant	661 (7,3 %)	691 (7,5 %)
Journaliste	2090 (23 %)	2077 (22,7 %)
Agent de Maitrise - Technicien supérieur	1328 (14,6 %)	1316 (14,4 %)
Maitrise-Technicien	464 (5,1 %)	468 (5,1 %)
Employé	63 (0,7 %)	45 (0,5 %)
Ouvrier	11 (0,1 %)	10 (0,1%)
Total	9091	9153

Source : CESPRA/France Télévisions

Ainsi, les « employés » représentent 0,7 % de l'effectif en 2011, les ouvriers constituant quant à eux une catégorie résiduelle. Les autres fonctions les plus nombreuses sont celles de techniciens, particulièrement les techniciens supérieurs et les cadres de direction, ou « supérieurs » dans la nomenclature 2013 (un peu plus de 9 %). La prédominance de ces fonctions supérieures explique le niveau très élevé des salaires enregistrés dans les données qui nous ont été transmises.

4. Les salaires des permanents de France Télévisions

Nous rappelons que les résultats relatifs aux salaires des salariés permanents de France Télévisions doivent être lus avec la plus grande prudence.

4.1. Difficultés relatives aux salaires dans les données transmises

Ces salaires ne nous ont été fournis que pour 2012 et 2013 (pas en 2011 et les salaires 2014 sont incomplets, l'année étant en cours). Ils n'ont d'ailleurs pas la même structure dans le système d'information, sans doute du fait de la fusion du groupe. Pour ces deux années, la structure et la finesse de l'information varient : pour 2012, les salaires mensuels et les salaires annuels (brut imposable) nous ont été transmis. Seul le « brut imposable » mensuel est disponible pour 2013.

La difficulté à laquelle se confronte l'analyse statistique tient au très grand nombre de valeurs aberrantes pour les salaires 2012. Ces dernières sont sans doute liées à des redressements et correction de situations individuelles par le service des ressources humaines mais qui n'ont guère de sens dans le cadre d'une analyse sociologique des inégalités de genre. Ainsi 1104 salaires mensuels bruts 2012 ont une valeur négative ou nulle. Les salaires figurent sur une feuille de calcul séparée des données principales qui nous ont été transmises. Ils sont mis en regards de matricules qui ne correspondent pas systématiquement avec des matricules associés aux données sociodémographiques et de carrière des individus, présents dans le fichier principal et ne correspondent donc, à proprement parler, à rien.

Toutes ces valeurs aberrantes ont donc été retranchées lors de la réalisation des calculs sur les salaires.

En résulte un nombre très important (1599¹⁶) de valeurs manquantes sur les salaires en 2012, ce qui introduit un biais à garder en tête à la lecture des résultats.

¹⁶ Le différentiel entre le nombre de valeurs manquantes car associées à un salaire négatif ou nul et le nombre de valeurs manquantes totales tient à la présence, dans les données, d'individus ayant une position administrative n'impliquant pas le versement, d'un salaire par France Télévisions, qu'il s'agisse de congés sans solde (52 individus), de congés longue maladie (38 individus), ou encore de mise à disposition (30 individus) par exemple.

Tableau 91. Salaires des permanents de France Télévisions (2012 et 2013)

		Salaire mensuel 2012	Salaire annuel 2012	Salaire mensuel 2013
Effectif	Valide	7554	7554	9020
	Manquant	1599	1599	29
Moyenne		4524	51379	4706
Médiane		4016	47430	4238

Source : CESPRA/France Télévisions

Les salaires des permanents de France Télévisions sont élevés : le salaire mensuel moyen d'un salarié en 2012 (compte non tenu des valeurs manquantes) s'élève à 4524 euros. La légère augmentation entre 2012 et 2013 ne peut être tenue pour significative, le nombre de valeurs manquantes étant beaucoup moins important en 2013.

A supposer que les fichiers transmis soient fiables, ces niveaux de salaires s'expliquent sans nul doute par une très forte prévalence des cadres, cadres supérieurs et journalistes dans la main d'œuvre employée en CDI, et une très faible proportion d'employés et d'ouvriers. On ne peut s'empêcher, toutefois, d'éprouver une certaine surprise à la lecture de ces résultats.

Tableau 92. Répartition interdécile des revenus des permanents de France Télévisions

Déciles de revenus	Brut imposable 2012	Brut imposable 2013
D1	2705	2846
D2	3136	3299
D3	3444	3622
D4	3726	3911
D5	4016	4237
D6	4320	4592
D7	4715	5006
D8	5229	5642
D9	6450	6822

Source : CESPRA/France Télévisions

L'examen de la structure interdécile des salaires des permanents révèle que seuls 10 % des salariés (D1 étant défini comme le salaire le plus élevé des 10 % de salariés gagnant le moins) perçoit moins de 2700 € par mois de salaire fixe, soit nettement davantage que celui des employés et ouvriers français.

Tableau 93. Salaire mensuel net moyen selon le sexe et la CSP en 2011

	Hommes	Femmes	Ensemble	F/H (en %)
Cadres¹⁷	4 302	3 362	3 988	-21,8
Professions intermédiaires	2 309	2 011	2 182	-12,9
Employés	1 649	1 515	1 554	-8,1
Ouvriers	1 680	1 398	1 635	-16,8
Ensemble	2 312	1 865	2 130	-19,3

Champ : France, salariés en équivalent-temps plein du secteur privé et des entreprises publiques.

Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif, exploitation au 1/12e).

L'individu médian (D5), *i.e.* l'individu scindant la population de France Télévisions en deux parts égales sous le rapport du salaire s'établit à un niveau supérieur à la moyenne des cadres en France. La comparaison bute sur le fait que le salaire mensuel net mais « total » (prenant en compte les parts variables), alors que le salaire disponible dans les données FTV est brut mais ne représente que la part fixe de la rémunération.

D'un point de vue salarial, et en dépit d'une composition incluant des salariés de statut variable, la population des permanents de FTV apparaît comme une population de cadres. Mais il reste que ce niveau des salaires invite à la prudence. Il faut consolider les données.

5. Inégalités de position catégorielle

Malgré le niveau très élevé des salaires et la prédominance de salariés hautement qualifiés, la main d'œuvre de l'entreprise est stratifiée et hiérarchisée. Comment les femmes s'insèrent-elles dans la hiérarchie des positions propres à l'entreprise ?

¹⁷ Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Tableau 94. Composition sexuelle de la population des permanents de FTV

En %	2011	2012	2013	2014
Hommes	56,7	56,3	58,8	58,9
Femmes	43,3	43,7	41,2	41,1
Total	100	100	100	100

Source : CESPRA/France Télévisions

Les femmes sont minoritaires parmi les salariés permanents de France Télévisions. La fusion a entraîné le recul de leur proportion, sans qu'aucun facteur n'explique, en l'état actuel de nos connaissances, ce recul de deux points de pourcentage. Elles représentaient 43,7 % de la population d'étude en 2012. 41,2 % l'année d'après.

La période d'observation est trop courte pour que la structure sexuelle de la population des salariés permanents de France Télévisions ait été totalement bouleversée. Mais tant la politique de ressources humaines de l'entreprise que le changement de nomenclature professionnelle ont eu un certain retentissement sur la répartition sexuelle des postes fortement qualifiés et/ou à responsabilité, comme le montre la comparaison des deux tableaux suivants.

Ils donnent à voir l'un la manière dont les femmes s'inséraient dans les différents statuts en 2011 et 2012, et l'autre leur représentation dans les nouvelles catégories mise en place à la fusion du groupe. Nous nous concentrons, dans le commentaire, sur les fonctions les plus représentées et les plus élevées, en l'occurrence, les cadres et journalistes.

Tableau 95. Sexe et catégorie professionnelle en 2011 et 2012

CSP Détaillée avant fusion	Sexe	Effectif 2011	%age categ. 2011	Effectif 2012	%age categ. 2012
Cadre de direction	Hommes	527	60,9	525	59,5
	Femmes	339	39,1	358	40,5
	Total categ.	866	100	883	100
Cadre	Hommes	1916	53,1	1913	52,2
	Femmes	1692	46,9	1750	47,8
	Total categ.	3608	100	3663	100
Journaliste encadrant	Hommes	483	73,1	498	72,1
	Femmes	178	26,9	193	27,9
	Total categ.	661	100	691	100
Employé	Hommes	25	39,7	19	42,2
	Femmes	38	60,3	26	57,8
	Total categ.	63	100	45	100
Journaliste	Hommes	1314	62,9	1292	62,2
	Femmes	776	37,1	785	37,8
	Total categ.	2090	100	2077	100
Maitrise-Technicien	Hommes	288	62,1	296	63,2
	Femmes	176	37,9	172	36,8
	Total categ.	464	100	468	100
Agent de Maitrise	Hommes	592	44,6	603	45,8
	Femmes	736	55,4	713	54,2
	Total categ.	1328	100	1316	100
Ouvrier	Hommes	7	63,6	6	60
	Femmes	4	36,4	4	40
	Total categ.	11	100	10	100

Source : CESPRA/France Télévisions

On relève qu'en 2011 et 2012, les femmes sont surreprésentées (par rapport à leur proportion dans la population de France Télévisions) dans la catégorie des cadres. En revanche, les postes de direction sont davantage masculins.

Tableau 96. Sexe et catégorie professionnelle en 2013

CSP détaillées 2013	Sexe	Fréquence	Pourcentage
Cadres Supérieurs	Hommes	463	55,7
	Femmes	368	44,3
	Total	831	100
Cadres	Hommes	1953	52,3
	Femmes	1783	47,7
	Total	3736	100
Journalistes	Hommes	1777	63,9
	Femmes	1004	36,1
	Total	2781	100
Techniciens Supérieurs	Hommes	602	47,4
	Femmes	669	52,6
	Total	1271	100
Ouvriers / Employés 1	Hommes	8	66,7
	Femmes	4	33,3
	Total	12	100
Ouvriers / Employés 2/3	Hommes	14	87,5
	Femmes	2	12,5
	Total	16	100
Techniciens / Maîtrise	Hommes	206	64,8
	Femmes	112	35,2
	Total	318	100
Hors Grille	Hommes	55	65,5
	Femmes	29	34,5
	Total	84	100

Source : CESPRA/France Télévisions

Le passage de la distinction cadre/cadre de direction à celle cadre/cadre supérieurs, et la politique de l'entreprise, ont eu pour conséquence une augmentation de la part des femmes dans les deux catégories. Alors que les effectifs de ces catégories ont augmenté (passant de 4474 en 2011 à 4567 en 2013) le nombre d'hommes dans ces statuts a diminué. D'une manière générale, les fins de contrats (décès, départ en retraite, rupture conventionnelle) sont plus nombreuses pour les hommes que pour les femmes (172 hommes en 2012 contre 113

femmes). Ceci est vrai notamment pour les catégories supérieures. Ces hommes occupant des positions élevées ont eu tendance à être remplacés par des femmes.

Concernant les journalistes, on relève tout d'abord que les journalistes représentent une population à dominante masculine. La surreprésentation masculine est particulièrement accusée pour les postes de direction : seuls 26,9 % des journalistes encadrants étaient des femmes en 2011. La disparition de la catégorie « journaliste encadrant » en 2013 fait disparaître cette inégalité hommes/femmes puisqu'au niveau agrégé de la nomenclature seule subsiste l'appellation « journaliste ».

Une évolution comparable à celle mise au jour pour les cadres est donc difficile à constater pour les journalistes à ce niveau agrégé de la nomenclature, la fonction « journaliste encadrant » ayant disparu en 2013. En revanche, une nouvelle nomenclature spécifique aux journalistes est mise en œuvre dans les données 2013 et 2014. La répartition sexuelle de ces fonctions (édition, management et reportage) montre que les femmes sont, en 2013, surreprésentées dans l'édition et très nettement sous représentées dans le management (seuls 26 % des journalistes occupant des fonctions managériales sont des femmes, soit une proportion très proche de celle des « journalistes encadrants » de 2011)

Tableau 97. Répartition sexuelle des fonctions journalistiques en 2013

Fonction journalistique	Sexe	Effectif	Pourcentage
Edition	Hommes	62	47,7
	Femmes	68	52,3
	Total	130	100
Management	Hommes	443	74
	Femmes	156	26
	Total	599	100
Reportage	Hommes	1272	62
	Femmes	780	38
	Total	2052	100

Source : CESPRA/France Télévisions

6. Les inégalités sexuelles de revenus des permanents de France Télévisions

Ces inégalités sexuelles de position se doublent d'inégalités salariales. Là encore, l'analyse bute sur la piètre qualité de l'information relative aux salaires. Une précision s'impose : les salaires « manquants » sont beaucoup plus fréquemment ceux d'individus masculins : 1012 salaires manquants d'hommes contre 587 de femmes.

6.1. A l'échelle de l'ensemble des permanents de France Télévisions

Il reste qu'à l'échelle de la main d'œuvre de France Télévisions considérée dans son ensemble, les femmes ont des revenus fixes plus faibles que les hommes : le salarié masculin médian touchait 4311 € de salaire en 2012, contre 3689 pour son homologue féminin. En 2013, la salariée moyenne touche 15 % (4287 €) de moins que le salarié moyen (5033). La définition des salaires et la qualité variable de cette information d'une année l'autre ne permet pas de statuer sur l'évolution des inégalités salariales de genre entre ces deux dates.

Tableau 98. Inégalités sexuelles de rémunération des permanents de France Télévisions

Sexe			Salaire mensuel 2012	Salaire annuel 2012	Salaire mensuel 2013
Hommes	Effectif	Valide	4140	4140	5069
		Manquant	1012	1012	9
	Moyenne		4933	55573	5033
	Médiane		4311	50966	4539
Femmes	Effectif	Valide	3414	3414	3951
		Manquant	587	587	20
	Moyenne		4029	46294	4287
	Médiane		3689	43766	3886

Source : CESPRA/France Télévisions

Ces inégalités mesurées à un niveau très agrégé pourraient provenir des inégalités de position relevées précédemment : les femmes étant moins souvent employées à des postes de direction que les hommes, il serait « normal », au sens de « mécanique », que leurs salaires soient en moyenne plus faibles que ceux des hommes. Les inégalités de genre trouveraient alors une explication d'ordre structurel. Il apparaît néanmoins qu'à type de poste équivalent, les femmes ont des revenus inférieurs aux hommes.

6.2. A catégorie professionnelle équivalente

Le tableau suivant donne à voir les salaires moyen et médian selon la catégorie professionnelle et le sexe. Il apparaît qu'à poste équivalent, les femmes gagnent moins que les hommes.

Tableau 99. Salaire et genre, à catégorie professionnelle équivalente

CSP 2012 ¹⁸	Sexe		Salaire mensuel moyen 2012	CSP 2013	Sexe		Brut imposable 2013
	H	F			H	F	
Cadre de direction	H	Moyenne	7633	Cadres supérieurs	H	Moyenne	6633
		Médiane	6409			Médiane	6243
	F	Moyenne	6478		F	Moyenne	5924
		Médiane	5681			Médiane	5576
Cadre	H	Moyenne	4323	Cadres	H	Moyenne	4519
		Médiane	4115			Médiane	4340
	F	Moyenne	3801		F	Moyenne	3903
		Médiane	3699			Médiane	3754
Journaliste encadrant	H	Moyenne	8114	Journalistes	H	Moyenne	5697
		Médiane	6682			Médiane	4982
	F	Moyenne	6805		F	Moyenne	5101
		Médiane	5896			Médiane	4548
Journaliste	H	Moyenne	4567	Techniciens supérieurs	H	Moyenne	3453
		Médiane	4416			Médiane	3338
	F	Moyenne	4145		F	Moyenne	3043
		Médiane	4065			Médiane	2950
Matrîtrise / techniciens	H	Moyenne	2970	Ouvriers / Employés 1	H	Moyenne	2789
		Médiane	3058			Médiane	2386
	F	Moyenne	2463		F	Moyenne	2200
		Médiane	2510			Médiane	1929
Employé	H	Moyenne	2633	Ouvriers / Employés 2/3	H	Moyenne	2651
		Médiane	2758			Médiane	2601
	F	Moyenne	1915		F	Moyenne	3844
		Médiane	2088			Médiane	3844
Agent de maîtrise	H	Moyenne	3364	Techniciens / Maîtrises	H	Moyenne	3181
		Médiane	3244			Médiane	3174
	F	Moyenne	2781		F	Moyenne	2750
		Médiane	2837			Médiane	2605
Hors grille	H	Moyenne	13583	Hors grille	H	Moyenne	13583
		Médiane	11833			Médiane	11833
	H	Moyenne	13904		H	Moyenne	13904
		Médiane	10476			Médiane	10476

Source : CESPRA/France Télévisions

¹⁸ L'absence de la catégorie « ouvriers » dans ce tableau tient au fait que les salaires des quelques individus de cette catégorie sont « manquants ».

Ainsi un journaliste homme touchait en moyenne 4567 € en 2012 contre 4145 pour une femme. Le différentiel de rémunération entre un cadre dirigeant et une cadre dirigeante s'établissait en 2012 à 1244 € mensuels. Si l'ampleur des différentiels de revenus varie selon la catégorie, les inégalités hommes/femmes face au salaire¹⁹ sont générales.

6.3. Les facteurs des différences salariales entre hommes et femmes

En dépit de la politique volontariste de réduction des inégalités de rémunération entre hommes et femmes menée par France Télévisions, des inégalités subsistent, qui peuvent s'expliquer par la nature des postes occupés par les femmes, mais aussi par la quotité travaillée, l'ancienneté dans l'entreprise et l'âge.

Nature des postes occupés

L'analyse de ce facteur potentiel d'inégalités de genre, qui requiert la mise au point de nomenclatures fines harmonisées n'a pas pu être incluse dans le rapport final. Elle requerrait une étude spécifique.

Quotité de travail : l'inégale distribution du travail à temps partiel

Parmi les 493 salariés dont la position administrative correspond à un temps partiel, la plupart occupent des positions hiérarchiques élevées : 225 appartiennent à la catégorie des cadres ou cadres de direction, 156 sont des journalistes (6 encadrants). 80,1 % sont des femmes.

L'ancienneté et l'âge

Dans ses nomenclatures, l'entreprise distingue deux grandes catégories : les journalistes et les personnels administratifs et techniques (PTA).

Journalistes et PTA ont des âges et des anciennetés très proches. L'âge moyen des journalistes est de 46,7 ans (respect. 46,2 ans) et ces professionnels ont en moyenne une ancienneté de 17

¹⁹ Constat à consolider, en collaboration avec les services de France Télévisions

ans dans le groupe (respect. 17,5 ans). En revanche, on note que les femmes sont globalement plus jeunes que les hommes, et ont moins d'ancienneté dans l'entreprise.

Tableau 100. Age, catégorie professionnelle et sexe

Catégorie professionnelle	Sexe		âge	Ancienneté
Journalistes	Homme (1798)	Moyenne	48,1	17,9
		Médiane	48	17
	Femme (954)	Moyenne	44,1	15,5
		Médiane	44	15
Personnels Administratifs et Techniques	Homme (3354)	Moyenne	46,9	18,1
		Médiane	47	17
	Femme (2985)	Moyenne	45,4	16,9
		Médiane	45	15

Source : CESPRA/France Télévisions

Ainsi, les femmes journalistes ont en moyenne quatre ans de moins que les hommes journalistes. La journaliste médiane a une ancienneté inférieure de deux ans à celle du journaliste médian. Cette différence est moindre pour les PTA mais il apparaît que ce différentiel d'âge et d'ancienneté est général, ce dont témoigne le tableau suivant, qui entre dans le détail des catégories professionnelles internes au groupe.

Tableau 101. Age, ancienneté et CSP détaillée

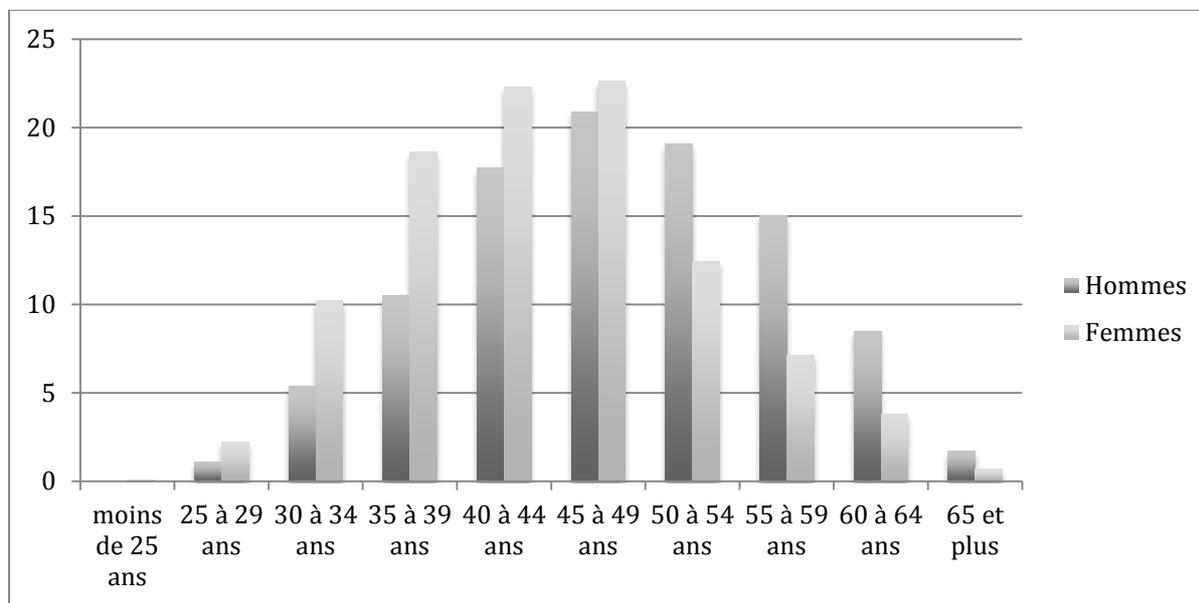
CSP détaillée (2011)	Sexe		Âge	Ancienneté
Cadre de direction	Hommes (527)	Moyenne	50	19
		Médiane	50	18
	Femmes (339)	Moyenne	48,2	17,8
		Médiane	48	17
Cadre	Hommes (1916)	Moyenne	47,4	19,6
		Médiane	48	18
	Femmes (1692)	Moyenne	47	19,3
		Médiane	47	18
Journaliste encadrant	Hommes (483)	Moyenne	51,4	22,4
		Médiane	51	22
	Femmes (178)	Moyenne	48,6	19,9
		Médiane	48	20
Journaliste	Hommes (1314)	Moyenne	46,8	16,2
		Médiane	47	15
	Femmes (776)	Moyenne	43	14,5
		Médiane	42	13
Agent de Maîtrise - Technicien supérieur	Hommes (592)	Moyenne	42,8	13,5
		Médiane	42	10
	Femmes (736)	Moyenne	41,4	12,5
		Médiane	41	10
Maîtrise-Technicien	Hommes (288)	Moyenne	46,7	15,6
		Médiane	47	14
	Femmes (176)	Moyenne	42,7	12,7
		Médiane	41	11
Employé	Hommes (25)	Moyenne	40,3	12,9
		Médiane	41	12
	Femmes (38)	Moyenne	39,6	8,9
		Médiane	40	9
Ouvrier	Hommes (7)	Moyenne	50,7	22,7
		Médiane	54	26
	Femmes (4)	Moyenne	58,8	22,8
		Médiane	59	19,5

Source : CESPRA/France Télévisions

On note cependant quelques variations, d'une catégorie à l'autre : le différentiel d'âge et d'ancienneté entre hommes et femmes est moindre chez les cadres que chez les journalistes

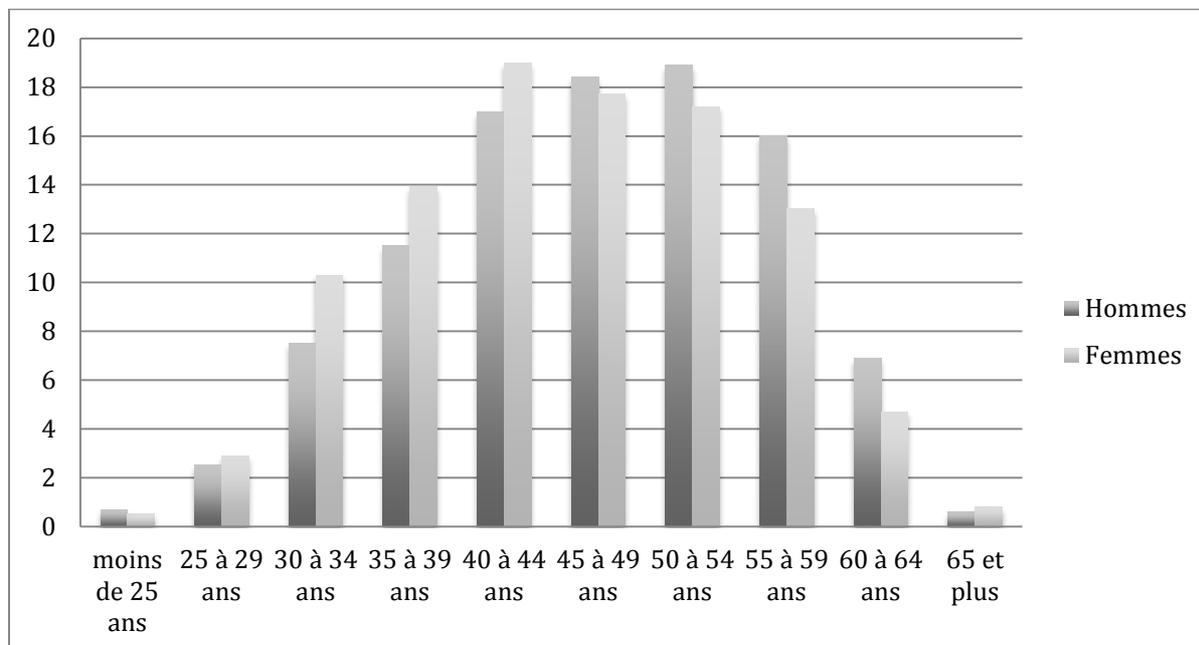
mais, d'une manière générale, les hommes chez France Télévisions sont donc, comme le signalent également les graphiques suivants, à la fois plus avancés en âge et dans leur carrière au sein du groupe que les femmes. Leurs salaires sont donc « mécaniquement » plus élevés.

Graphique 27. Distribution par âge et sexe des journalistes de France Télévisions



Source : CESPRA/France Télévisions

Graphique 28. Distribution par âge et sexe des PTA de France Télévisions



Source : CESPRA/France Télévisions

L'exploitation des données disponibles amène à affirmer que les inégalités de genre chez les permanents de France Télévisions existent donc encore. Elles ont des ressorts structurels (accès variable des femmes aux différentes catégories professionnelles et aux positions les plus élevées) mais aussi en termes de caractéristiques des populations masculines et féminines : les femmes travaillent davantage à temps partiel et sont en moyenne plus jeunes et moins anciennes dans l'entreprise que les hommes. Ces inégalités de genre se retrouvent-elles chez les salariés non permanents employés par France Télévisions

7. Les non permanents de France Télévisions

France Télévisions emploie régulièrement des personnels temporaires, embauchés sous d'autres statuts que le CDI.

7.1. Caractéristiques des contrats

Le groupe apparaît comme un employeur très important de main d'œuvre flexible. En 2011, il a conclu 140 202 contrats non permanents. Ce nombre a reflué sur cette période très courte, sans qu'il soit possible de démêler, pour l'instant, les effets d'une politique générale du groupe, d'une modification des caractéristiques des contrats ou encore de variables conjoncturelles associées à l'activité de l'entreprise.

Tableau 102. Nombre de contrats non permanents conclus par FTV

	2011	2012	2013
Nombre de contrats	140202	136000	121203

Source : CESPRA/France Télévisions

Tous les pôles du groupe n'ont pas autant recours à la main d'œuvre flexible : GGVA 3 est la chaîne dont la production repose le plus sur des contrats temporaires. 61,1 % des contrats non-permanents conclu en 2011 l'étaient par ce pôle, qui dispose de nombreuses antennes régionales et a besoin de davantage de souplesse organisationnelle de ce fait.

Tableau 103. Nombre de contrats non permanents et pôle employeur

Pôle employeur	2011	2012	2013
FR2	22,2	20,9	19,5
FR3	61,1	61,1	60,4
FR4	0,1	0,1	0,1
FR5	0,4	0,4	0,4
FTVI	0,2	0,3	0,2
FTVSA	0,4	0,6	0,9
RFO	15,6	16,7	18,6
Total	100	100	100

Source : CESPRA/France Télévisions

On relève cependant une réduction du recours à l'emploi non permanent, tant en chiffres absolus que relatifs pour France 2 et France 3. A l'inverse, l'emploi non permanent croît chez RFO. Ces contrats sont de nature très diverse. Au sein de la population des non permanents, on compte ainsi des cachetiers, des intermittents, des journalistes occasionnels, des pigistes, des PTA occasionnels.

Tableau 104. Nature des contrats de non permanents :

	2011	2012	2013
Cachetier	29309 (21%)	28251 (20,8 %)	24922 (20,4 %)
CDD	x	25	128 (0,1 %)
Intermittent	73160 52,3 %)	69845 (51,4 %)	63641 (52,5 %)
Journaliste occasionnel	16263 (11,6 %)	17376 (12,8 %)	15232 (12,6 %)
pigiste	9208 (6,6 %)	8341 (6,1 %)	6318 (5,2 %)
PTA occasionnel	11914 (8,5 %)	12082 (8,9 %)	10944 (9 %)
PTA protocole	43 (0 %)	80 (0,1 %)	18 (0 %)
Total	139897	136000	121203

Source : CESPRA/France Télévisions

Les proportions de ces différents types de contrats sont relativement stables sur la période, même si on relève un léger fléchissement de la part des journalistes pigistes dans l'ensemble des contrats non permanents. Cette permanence des proportions signale que ces salariés flexibles s'insèrent dans un système de production qui leur aménage une place stable. Ces systèmes de production varient cependant d'un pôle l'autre. Une focalisation sur les deux principaux pôles employeurs, France 2 et France 3, permet de montrer que les salariés non permanents ne sont pas embauchés dans les deux organisations sous les mêmes statuts ni pour pourvoir aux mêmes besoins.

Ainsi, en 2011, au sein de la population des non permanents employés par France 3 d'une part (85 663 contrats) et France 2 d'autre part (31 183 contrats), les cachetiers étaient-ils deux fois plus nombreux chez le second que chez le premier. France 2 embauche quant à elle proportionnellement deux fois plus d'intermittents que France 3.

Tableau 105. Les contrats non-permanents chez France 3 et France 2 (2011)

	France 3 (85663)	France 2 (31183)
Cachetier	15,3	32,4
Intermittent	63,1	38,6
Journaliste occasionnel	16,1	3,5
Pigiste	1	16,2
PTA occasionnel	4,5	9,2
PTA protocole	0,1	0
Total	100	100

Source : CESPRA/France Télévisions

Ces deux chaînes emblématiques du service public ont donc des systèmes d'emploi – et donc de production – radicalement différents. L'essentiel des « motifs » de recrutement de ces personnels non permanents sont routinisés et les remplacements (pour grossesse, maladie, formation etc.), ou « surcroît temporaire » d'activité sont minoritaires.

7.2. Durée des contrats

Nous ne disposons pas des revenus associés aux contrats non permanents. Ces salaires sont gérés par d'autres services que ceux gérant les salariés permanents. La durée des contrats est donc le seul indicateur de leur « qualité » dont nous disposons.

Ces contrats sont de durée brève : aux alentours de 4 jours. Seuls 10 % de ces contrats ont une durée excédant 9 jours. Les contrats les plus fréquents (valeur modale) sont conclus pour une journée. Sur une période couverte aussi courte, il est délicat de déceler une tendance. On constate cependant une légère baisse de cette durée entre 2012 et 2013.

Tableau 106. Durée des contrats de salariés non permanents

Nombre de jours payés par contrat	2011	2012	2013
Nombre de contrats	139897	136000	121203
Moyenne	4,4	4,4	4,0
Médiane	2	2	2
Mode	1	1	1
D1	1	1	1
D9	9	9	8

Source : CESPRA/France Télévisions

Toutes les fonctions et les différents statuts recensés dans les données ne sont pas égaux sous le rapport de la durée. Les contrats les plus longs sont ceux obtenus par des PTA ou journalistes occasionnels.

Tableau 107. Catégorie des contrats et durée

Catégorie de contrat	Durée payée (jours)	2011	2012	2013
Cachetier (29517)	Moyenne	4,4	4,3	3,5
	Médiane	2	2	2
Intermittent (73160)	Moyenne	2,5	2,5	2,4
	Médiane	2	2	2
Journaliste occasionnel	Moyenne	7,4	6,4	5,6
	Médiane	3	2	2
Pigiste (9222)	Moyenne	4,1	4,2	4,4
	Médiane	2	2	2
PTA occasionnel (11976)	Moyenne	12,6	13,3	12,3
	Médiane	7	7	7

Source : CESPRA/France Télévisions

Décèle-t-on des inégalités de genre dans cette population abondamment employée par France Télévisions ?

7.3. Contrats d'hommes, contrats de femmes

Les hommes obtiennent plus de contrats non permanents que les femmes. En 2011, 59,4 % de ces contrats avaient été signés par des hommes contre 40,6 % par des femmes.

Tableau 108. Le sexe des contrats non permanents

	2011	2012	2013
Femmes	56816 (40,6 %)	57107 (42 %)	49901 (41,2 %)
Hommes	83081 (59,4 %)	78893 (58 %)	71302 (58,8 %)
Total	139897	136000	121203

Source : CESPRA/France Télévisions

La proportion de contrats conclus avec des femmes est légèrement supérieure les deux années suivantes. Il apparaît qu'homme et femmes n'occupent pas les mêmes fonctions. En effet, les femmes obtiennent davantage de contrats de journalistes et PTA occasionnels que les hommes et sont surreprésentées par rapport à leur capacité moyenne à obtenir des contrats parmi les pigistes. En revanche, les hommes obtiennent nettement plus de contrats d'intermittents que les femmes.

Tableau 109. Type de contrat non permanent et sexe

		2011	2012	2013
Cachetier	Femmes	38,2	40,6	39,6
	Hommes	61,8	59,4	60,4
	Total	100	100	100
Intermittent	Femmes	36,3	37,1	36,4
	Hommes	63,7	62,9	63,6
	Total	100	100	100
Journaliste occasionnel	Femmes	52,8	55,5	54,9
	Hommes	47,2	44,5	45,1
	Total	100	100	100
Pigiste	Femmes	46,2	45,5	48,9
	Hommes	53,8	54,5	51,1
	Total	100	100	100
PTA occasionnel	Femmes	52,7	51,6	49,1
	Hommes	47,3	48,4	50,9
	Total	100	100	100

Source : CESPRA/France Télévisions

La proportion de contrats de cachetiers signés par des femmes est, quant à elle, proche de la distribution sexuelle globale des contrats.

En termes de durée, on note des différences légères entre les hommes et les femmes. Les femmes ont tendance à être employées avec des contrats plus longs que les hommes, et ce quelle que soit la nature du contrat.

Tableau 110. Durée des contrats selon leur nature et le sexe du non-permanent

Nature contrat	Sexe		2011	2012	2013
Cachetier	Femmes	Nombre de contrats	11271	11466	9858
		Durée moyenne	4,7	4,5	3,8
	Hommes	Nombre de contrats	18246	16785	15064
		Durée moyenne	4,1	4,1	3,3
Intermittent	Femmes	Nombre de contrats	26577	25905	23143
		Durée moyenne	2,5	2,5	2,4
	Hommes	Nombre de contrats	46583	43940	40498
		Durée moyenne	2,5	2,5	2,4
Journaliste occasionnel	Femmes	Nombre de contrats	8591	9655	8379
		Durée moyenne	7,6	6,3	5,5
	Hommes	Nombre de contrats	7689	7731	6882
		Durée moyenne	7,2	6,5	5,6
Pigiste	Femmes	Nombre de contrats	4261	3793	3091
		Durée moyenne	4,5	4,7	4,7
	Hommes	Nombre de contrats	4961	4548	3227
		Durée moyenne	3,7	3,7	4,1
PTA occasionnel	Femmes	Nombre de contrats	6311	6288	5430
		Durée moyenne	13,4	13,8	13,2
	Hommes	Nombre de contrats	5665	5889	5631
		Durée moyenne	11,7	12,8	11,4

Source : CESPRA/France Télévisions

Ainsi, les journalistes occasionnelles travaillaient 7,6 jours par contrat en moyenne, contre 7,2 pour leurs homologues masculins. Les PTA occasionnelles 13,4 jours contre 11,7 pour les hommes. On note par ailleurs que ces durées de contrats ont tendance à décroître. Comme par ailleurs elles sont davantage représentées dans les fonctions offrant les contrats les plus longs, en moyenne, elles sont plus longtemps en emploi par contrat que les hommes. Il est possible

de lire ce résultat comme un signe d'une situation très légèrement plus favorable pour les femmes que pour les hommes dans cette sous-population des salariés de France Télévisions.

7.4. Hommes et femmes non permanents.

De même, le nombre de non permanents employés par le groupe a tendance à décroître.

Tableau 111. Effectifs des non permanents

	2011	2012	2013
Femmes	3137	2896	2463
Hommes	4310	3938	3438
Total	7447	6834	5901

Source : CESPRA/France Télévisions

Ils étaient 7447 en 2011. Ils ne sont plus que 5901 en 2013. La proportion de femmes dans cette population est passée de 42,1 % à 41,7 %. La baisse de la durée des contrats s'est par ailleurs accompagnée d'une augmentation du nombre annuel de contrats obtenus par individu : alors que l'individu médian concluait 11 contrats en 2011, il en conclut 13 en 2013.

Tableau 112. Evolution du nombre annuel individuel de contrats

Nombre de contrats par individu	2011	2012	2013
	Moyenne	18,8	19,9
Médiane	11	13	13

Source : CESPRA/France Télévisions

Cette augmentation du nombre individuel de contrats vaut pour les femmes comme pour les hommes. Les femmes apparaissent même plus à même d'obtenir plus de contrats que les hommes.

Tableau 113. Sexe et nombre de contrats par individu

		2011	2012	2013
Femmes	Effectif	3137	2896	2460
	Moyenne	18,1	19,7	20,3
	Médiane	11	12	13
Hommes	Effectif	4310	3938	3441
	Moyenne	19,4	20,0	20,7
	Médiane	12	14	13

Source : CESPRA/France Télévisions

Le nombre moyen de contrats qu'elles obtenaient était de 18,1 en 2011, de 20,3 en 2013, alors que ces chiffres étaient respectivement de 19,4 et 20,7 pour les hommes. L'érosion des effectifs s'est traduite par une polarisation de la demande de travail du groupe sur un nombre plus réduit de professionnels, qui compensent la baisse de la durée des contrats par leur nombre. En l'absence de données salariales, il n'est pas possible de déterminer l'incidence de ces évolutions en termes de situation individuelle.

Le calcul du nombre de jours travaillés individuellement par les non permanents (ensemble puis sexe) montre que cette durée est élevée, 83 jours en 2011 et 2013, 87,9 en 2012. La baisse des effectifs non permanents, très accusée et celle de la durée des contrats n'ont donc pas pesé significativement sur le volume individuel annuel moyen travaillé par les salariés non permanents ayant réussi à obtenir des contrats de France Télévisions.

Tableau 114. Durée annuelle individuelle de travail des non permanents de FTV

Nombre de jours annuels	2011	2012	2013
	Effectifs	7447	6834
Moyenne	83,3	87,9	83,1
Médiane	58	62	60

Source : CESPRA/France Télévisions

Tableau 115. Sexe et durée annuelle de travail des non permanents de FTV

Sexe	Nombre de jours annuels	2011	2012	2013
Femmes	Effectif	3137	2896	2460
	Moyenne	91,1212	97,4399	92,1589
	Médiane	66	71	68
Hommes	Effectif	4310	3938	3441
	Moyenne	77,5	80,9	76,6
	Médiane	51	54	53

Source : CESPRA/France Télévisions

Les femmes tirent même leur épingle du jeu, en matière de durée annuelle travaillée : plus de 90 jours par individu et par an en moyenne contre moins de 80 pour les hommes. Mais ce résultat est ambivalent : si l'on s'inspire des résultats issus des analyses sur les intermittents menées à partir des données CCS, cette meilleure capacité des femmes à obtenir des durées annuelles de travail importantes auprès d'un employeur tel que France Télévisions peut signifier qu'elles sont plus « attachées » à cet employeur, et donc plus vulnérables sur le marché du travail flexible car particulièrement exposées à des difficultés matérielles en cas de rupture avec cet employeur privilégié. Par ailleurs, l'aptitude à obtenir des périodes d'emploi n'est que l'un des descripteurs de la position professionnelle des salariés non permanents. Elle ne trouve sens que rapportée à d'autres éléments, notamment le salaire, le salaire journalier, son évolution, mais encore le nombre et le poids des employeurs dans le portefeuille d'emploi des individus. Il faudrait donc trouver un moyen d'inscrire cette relation à France Télévisions dans le cadre plus général de parcours individuels.

Conclusion

L'examen des données France Télévisions témoigne de la persistance d'inégalités de genre chez les permanents, que ce soit en termes de position professionnelle ou salariale. Cependant, ce constat s'explique également par le fait que les populations masculines et féminines de cette entreprise n'ont pas exactement les mêmes caractéristiques, en termes d'âge et d'ancienneté : les femmes sont en moyenne plus jeunes et moins anciennes dans

l'entreprise. Mais, malgré la faible longueur temporelle de la fenêtre d'observation, certains indices laissent percevoir une amélioration de la situation professionnelle des femmes permanentes. Les données France Télévisions permettent par ailleurs de formuler l'hypothèse, à tester, selon laquelle les inégalités de genre joueraient à rebours de leur sens habituel, pour les non permanents employés par le groupe : les femmes travaillent plus longtemps que les hommes pour l'entreprise, et ont réussi à maintenir leur position, alors même que l'offre de travail proposée a eu tendance à décroître. Mais en l'absence de données salariales pour cette population de salariés, la prudence s'impose, et les résultats relatifs à la durée du travail des femmes non permanentes peuvent être lus de manière ambivalente, ou bien de manière positive, comme le signe d'une meilleure aptitude des femmes intermittentes à obtenir du travail dans cette organisation, ou bien comme une dépendance accrue et potentiellement dangereuse à un employeur principal.

Conclusion

Comme nous le soulignons en introduction, dans le précédent rapport d'étape, nous avons montré qu'analysée dans son ensemble à partir des indicateurs d'évaluation de la discrimination d'une part (en termes d'accès à l'emploi, de capacité à se maintenir sur le marché, de salaire, de rémunération du travail), de la ségrégation d'autre part (en termes de possibilité d'accès aux emplois les mieux rémunérés ou de statut élevé), la situation des femmes n'était pas si différente de celle des hommes ou plutôt que les résultats étaient contrastés. Nous nous proposons également d'analyser les « zones d'émergence », mais aussi d'invisibilisation, des inégalités de genre dans l'audiovisuel.

L'existence de ces « zones d'émergence » s'impose lorsque sont analysés les profils de mobilité à travers les différentes branches d'activité au sein desquelles sont regroupés les employeurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Rappelons que ces branches d'activité sont définies soit par des « produits » culturels et artistiques spécifiques (distinction cinéma, audiovisuel non cinématographique), soit leur place dans le processus de production (les industries techniques) soit par le mode de diffusion (les sociétés de radio-télévision), ou encore la sphère économique dans laquelle ils évoluent (radio-télévision publique *v* radio-télévision privée).

La diversité des critères sur lesquels sont construites ces branches augure bien de l'hétérogénéité de leur structure, du modèle culturel qu'elles sous-tendent, mais aussi du modèle économique dans lequel elles interviennent, et ce qui y est corrélé, des pratiques sociales et salariales qui prédominent en leur sein. Elles configurent ainsi des segments au sein desquels les pratiques sociales, professionnelles mais aussi les représentations culturelles

et artistiques dominantes influent sur les conditions d'emploi (prix du travail, durée des contrats...), sur les possibilités de mobilité individuelles et sur les stratégies de carrière.

Les mobilités individuelles ont été analysées à partir de la branche d'entrée, définie comme celle où les individus ont eu leur premier contrat intermittent déclaré à la Caisse des congés spectacles. La diversification sectorielle, c'est-à-dire des interventions dans une ou plusieurs branches différentes de la branche d'entrée est la forme dominante des carrières. C'est aussi la forme la plus payante en termes de stabilité et de longévité. Comme les hommes, les femmes ont majoritairement travaillé avec des employeurs relevant de branches différentes. Comme aux hommes, cette diversification leur a apporté plus de chances de carrières longues et continues. Cependant, leur moindre aptitude à se diversifier rapidement dès leur entrée sur le marché, les fragilise. C'est ainsi que, lorsqu'est mobilisé, sur ce critère de mobilité, un modèle classificatoire, la classe où leur taux est le plus important est celle où sont regroupées les positions les plus défavorables.

Ainsi, même si, contrairement à ce que l'on pouvait attendre, on n'observe pas de distinction frontale hommes / femmes dans les dessins des carrières et des mobilités à travers les branches, apparaissent, sur tous les traitements effectués, des écarts de situation au bénéfice des hommes et au détriment de leur consœur. Celles-ci ont plus de mal à se construire des attaches stables qui leur permettent de rebondir vers de nouveaux espaces professionnels. Sans doute peut-on faire l'hypothèse que les évolutions internes à ces mondes, de plus en plus poreux, aux repaires de plus en plus brouillés, sont susceptibles de renforcer les hiérarchies internes entre les catégories professionnelles d'une part, entre les hommes et les femmes d'autre part. Les distinctions ou plutôt les disparités se logent ainsi dans les nuances, mais elles sont bien présentes.

Ce constat vaut également lorsque sont prises en compte les mobilités à travers les positions catégorielles. Le premier rapport d'étape que nous avons remis a révélé l'effet propre, toutes choses égales par ailleurs, de la catégorie professionnelle – artistes, cadres, techniciens, ouvriers – et des mouvements au sein de ces catégories – artistes devenus cadres, techniciens ou ouvriers devenus cadres...- sur les indicateurs d'évaluation des situations professionnelles individuelles : accès à l'emploi mesuré à partir du nombre de jours de travail déclarés à la

Caisse des congés spectacle, rémunérations annuelles moyennes... Ces résultats, nous le disions déjà, constituaient pour nous une incitation à préciser les effets indiqués et surtout à trouver les indicateurs et modèles statistiques susceptibles de nous apporter des éléments d'interprétation et donc de compréhension.

Or les résultats ici sont clairs : plus encore que par leur attache sectorielle, les femmes se trouvent discriminées par leur attache catégorielle. Elles se trouvent en effet surreprésentées dans les deux catégories les plus précaires, celle de ceux qui n'ont pas changé de catégorie durant les années observées et celle des mobilités vers les métiers artistiques. Cette précarité se mesure sur les trois indicateurs analysés : le volume d'emploi, les rémunérations et la longévité de présence. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, l'effet genre semble ne jouer qu'un rôle marginal sur les chances d'appartenir aux carrières de ce que l'on peut qualifier de « réussite ». Mais justement, toutes choses ne sont pas égales par ailleurs et c'est donc la combinaison de facteurs discrètement discriminants qui pèsent sur les carrières féminines.

L'étude de la profession de réalisateur passe d'un portrait large et exploratoire du métier à un recentrage sur un segment particulier de la cohorte des réalisateurs, les entrants en 2000, et sur une problématique spécifique, la dynamique des parcours professionnels et les chances de réussite professionnelle. Il apparaît ainsi que, si les trajectoires des hommes et des femmes conduisant à cette position hiérarchiquement supérieure sont semblables, les opportunités de carrières associées le sont beaucoup moins et les mêmes parcours sont loin de conduire aux mêmes performances en termes d'emploi ou de salaire. Pour réussir, les femmes doivent emprunter des chemins plus balisés qui associent cumul d'expérience et types de diversification professionnelle qui leur sont moins ouverts. Elles peuvent réussir, et dans certains cas peuvent même rivaliser avec leurs collègues masculins, mais les chemins vers cette réussite sont plus rares. Les hypothèses concernant l'origine de la capacité plus réduite des femmes à la démultiplication professionnelle ne sont pas épuisées et une piste innovante pour la suite du travail n'a pas pu encore être entièrement explorée. En effet, les types de diversification conduisent à la formation de réseaux professionnels dont la forme peut être différente pour les hommes et pour les femmes. L'étude de ces réseaux permettrait d'inscrire les trajectoires professionnelles individuelles dans la dynamique des relations entre

employeurs et salariés, et de saisir l'incidence sur les parcours des stratégies de gestion, par les employeurs, de leur vivier de main-d'œuvre.

Les chapitres sur les journalistes et les données France Télévisions sont plus descriptifs car reposant sur un matériau à la fois moins riche et mis à disposition plus récemment. Ils se focalisent sur la comparaison des permanents et intermittents de FTV, d'une part, et sur la profession de journaliste d'autre part. L'examen des données France Télévisions témoigne de la persistance d'inégalités de genre chez les permanents, que ce soit du point de vue de la position professionnelle ou de celui des salaires. Mais les populations masculines et féminines de cette entreprise n'ont pas exactement les mêmes caractéristiques, en termes d'âge et d'ancienneté, les femmes étant en moyenne plus jeunes et moins anciennes dans l'entreprise. Cependant, en dépit d'une période d'observation courte, certains indices laissent percevoir une amélioration de la situation professionnelle des femmes permanentes. Ces données permettent par ailleurs de formuler l'hypothèse, à tester, selon laquelle les inégalités de genre joueraient à rebours de leur sens habituel, pour les non permanents employés par le groupe : les femmes travaillent plus longtemps que les hommes pour l'entreprise, et ont réussi à maintenir leur position, alors même que l'offre de travail proposée a eu tendance à décroître. Mais en l'absence de données salariales pour cette population de salariés, la prudence s'impose, et les résultats relatifs à la durée du travail des femmes non permanentes peuvent être lus de manière ambivalente, ou bien de manière positive, comme le signe d'une meilleure aptitude des femmes intermittentes à obtenir du travail dans cette organisation, ou bien comme une dépendance accrue et potentiellement dangereuse à un employeur principal.

Compatibles avec un traitement longitudinal sur longue durée, et permettant d'analyser finement les mouvements de main-d'œuvre, les données de la CCIJP permettent de saisir sur le vif le fil historique de la féminisation d'une profession. Les femmes sont plus nombreuses à frapper aux portes de ce métier, elles sont aussi plus nombreuses à y entrer. Mais si les portes du marché du travail journalistique semblent s'ouvrir pour elles, ce qui les attend derrière lorsqu'elles franchissent le seuil prend l'allure d'un champ miné. Car ce qu'on constate aussi est que, vraisemblablement elles se trouvent en première ligne de la précarisation de ce métier. Certaines femmes réussissent, pourtant, et il serait extrêmement fructueux de poursuivre, à l'avenir, l'analyse des chemins de cette « réussite », et de la forme qu'elle prend

pour les femmes. Une telle étude nécessiterait des enquêtes spécifiques afin de constituer un matériau adéquat permettant d'appréhender, notamment, le lien entre réussite des femmes et formation initiale et continue, l'incidence des plans de réduction des inégalités de genre, ou encore celle des maternités sur le déroulement des carrières.

Bibliographie

ABBOTT A., TSAY A., "Sequence Analysis and Optimal Matching Methods" in *Sociology: Review and Prospect [Sociological Methods & Research]*, Vol. 29, 3-33, 2000.

ACCARDO A. (dir.), *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*, Marseille, Agone, réédition, 2007.

AKERLOFF G. A., « Labor Contacts as Partial Gift Exchange », *The Quarterly Journal of Economics*, N°4, 1982.

AUBERT C., *La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre. Le cas de la presse écrite française*, Éditions Universitaires Européennes, 2011.

AUER P. et GAZIER B., *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2006.

BAUDELLOT C., « Conclusion » in Maruani, M., *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, 1998.

BAYET A., « L'éventail des salaires et ses déterminants », *Données Sociales*, Paris, INSEE, 1996.

BOLTANSKI L., *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Minuit, 1982.

CACOUAULT-BITAUD M., « Professeur du secondaire : une profession féminine ? Éléments pour une approche socio-historique », *Genèses*, n°36, 1999.

CACOUAULT-BITAUD M., « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genres et sociétés*, 5, 2001.

CHAMBERS D., STEINER L., FLEMING C., *Women and Journalism*, London/New York, Routledge, 2004.

COULANGEON P. et RAVET H., « La division sexuelle du travail chez les musiciens français », *Sociologie du travail*, n° 45, 2003.

COULANGEON P., *Les musiciens interprètes en France, portrait d'une profession*, Paris, La Documentation française, 2004.

COUPPIE T. et EPIPHANE D., « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi*, 93, 2006.

DAMIAN-GAILLARD B., Frisque C., SAIITA E., « Le journalisme au prisme du genre : une problématique féconde », *Questions de communication*, 15, 2009.

DAMIAN-GAILLARD B., SAIITA E., « Le processus de féminisation du journalisme politique et

les réorganisations professionnelles dans les quotidiens nationaux français », *Communication*, Vol. 28/2, 2011.

DAUNE-RICHARD A.-M., « La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes » in Jacqueline LAUFER, Catherine MARRY et Margaret MARUANI (éd.), *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, 2003.

DELORME, N., RAUL, P. « Are French female sport journalists treated like their male counterparts in the workplace? ». First International Sociological Association Forum of Sociology. Sociological Research and Public Debate, Barcelone, septembre, 2008.

DEMERS F., « Déstructuration et restructuration du journalisme », *Tic et Société*, vol. 1, n° 1, 2007.

DEVILLARD V., LAFOSSE M.-F., LETEINTURIER C., RIEFFEL R.. *Les journalistes français à l'aube de l'an 2000. Profils et parcours*, Éd. Panthéon-Assas, LGDJ Diffuseur, 2001.

DJERF-PIERRE M., « Lonely at the Top. Gendered Media Elites in Sweden », *Journalism*, vol. 6, 2005.

DOERINGER P. et PIORE M., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), 1971.

EVETTS J., « Teachers' Careers : the Objective Dimension », *Educational Studies*, n°3, 1986.

FILER R. K., « The starving artist. Myth or reality », *Journal of Political Economy*, n°1, 1986.

GAUTIÉ J., « De la sécurité de l'emploi à la flexicurité », in B. Conter, P. Lemistre, B. Reynes (coord), *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurité*, Toulouse, Presses Universitaires de l'université des sciences sociales, 2009.

GAZIER B., *Économie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz, 1991.

GERSHUNY, J. « Post-industrial convergence in time allocation », *Futures*, 25: 578-86, 1993.

GREGOIRE M., *Les intermittents du spectacle: enjeux d'un siècle de lutte*, La Dispute, Paris, 2013.

GUILLEMARD A.-M., « Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ? », *Retraite et société*, (n° 51), La Documentation française, 2007.

HEINEN T., *Latent Class and discrete Latent Trait Models. Similarities and Differences*, Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences Series, no 6, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996.

HUGHES E.C., *The sociological Eye*, Chicago, Aldine, 1971.

JOVANOVIC B., "Job matching and theory of turnover", *Journal of Political Economy*, 87, 5, 972-990, 1979.

JOVANOVIC B., "Matching, turnover and unemployment", *Journal of Political Economy*, 92, 1, 108-122, 1984.

KESSLER F., « Le droit communautaire et l'égalité de traitement entre hommes et femmes : l'approche du juriste », *Les Cahiers du Mage*, n° 3-4., 1997.

KERR C., *Balkanization of labor markets*, California University, Institute of Industrial Relations, 1954.

LAMBERT B., « Le metteur en scène et la peau de son comédien », *Sociétés et représentations*, n°6, 1999.

LEMIEUX C., *Mauvaise presse : une sociologie compréhensive du travail journalistique et de ses critiques*, Paris, Métailié, 2000.

LETENTURIER C., « La légitimation des journalistes professionnels en France », *Sur le journalisme*, Vol2, n°2, 2013.

MACCALL J., "Economics of information and job search", *Quarterly Journal of Economics*, 84, 1, 113-126, 1970.

MARC C., « Qualité des emplois et transition d'activité des femmes », *Travail et Emploi*, n°113, p. 47-57, 2008.

MATHIEN M., *Les Journalistes : Histoire, pratiques et enjeux*, Paris, Ellipses, coll. Infocom, 2007.

MAYER, K. U., TUMA, N. B., « Life course research and event history analysis: An overview ». In K. U. Mayer & N. B. Tuma (Eds.), *Event history analysis in life course studies*, Madison, WI: University of Wisconsin Press, 1990.

MENGER P.-M., *La profession de comédien : Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française, 1997.

MENGER P.-M., *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, La république des idées, Seuil, Paris, 2002.

NEVEU E., *Sociologie du journalisme*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 2001.

PILMIS, O., *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, Economica, 2013.

PRUVOST G., *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, MSH, coll. Ethnologie de la France, n° 28, 2007.

RANNOU J., « Un système de réglementation professionnelle en crise. La carte d'identité professionnelle de la cinématographie », *Formation emploi*, n°39, 07/1992.

RANNOU J. et VARI S., *Les itinéraires d'emploi des cadres, techniciens et ouvriers de l'audiovisuel et des spectacles*, Paris, ministère de la Culture, 1996.

RANNOU J., *Les carrières des intermittents techniques de l'audiovisuel et des spectacles*, Paris, Département des Études et de la Prospective, Ministère de la Culture, 1997

RANNOU J., ROHARIK I., *Les danseurs. Un métier d'engagement*, Paris, La Documentation française, 2006A.

RANNOU J., ROHARIK I., « Intermittence à employeur unique. La récurrence de la relation d'emploi comme optimisation de la gestion du réseau d'employeurs et son incidence sur les carrières des artistes en France », in *Transitions professionnelles et risques*. 13^e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, ss la dir. de P. Beret et al, Marseille CEREQ, coll. RLF-15-06, 2006b.

RANNOU J., ROHARIK I., « Vivre et survivre sur le marché de la danse », in Marie-Christine Bureau, Marc Perrenoud, Roberta Shapiro (éds) : *L'artiste pluriel – Démultiplier l'activité pour vivre de son art* ; Presses universitaires du Septentrion ; 2009.

RANNOU J. et al., *Les métiers du spectacle vivant et leurs classifications : bilan et harmonisation*, CPNEFSV, Paris, 2001.

RANNOU J., MARCHIKA C., ROHARIK I., *Syndicalisme et précarité. Le cas des artistes intermittents*, La CGT, Recherche et renouveau syndical, IRES, nov. 2007.

RAVET H., « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession. Les artistes interprètes de musique », *Travail, Genre et Sociétés*, n°9, avril 2003.

RIEFFEL R., WATINE T., *Les mutations du journalisme en France et au Québec*, Paris: Université Panthéon Assas, 2002.

ROIGT J., KLEIN R., *Contributions à la réflexion des partenaires sociaux sur les origines des écarts entre les différentes sources statistiques sur les artistes et techniciens intermittents du spectacle, et les aménagements à apporter au fonctionnement des annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage*, Paris : Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale de l'administration des affaires culturelles, 2002.

RUPELLAN D., MARCHETTI, D., *Devenir journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*. La Documentation française, 2001.

RUFFIN F., *Les petits soldats du journalisme*, Paris, Les Arènes, 2003.

SILVERA R., « Le salaire des femmes, toutes choses inégales ? », La Documentation française, Service des Droits des Femmes, 1996.

SONNAC N., « Médias et publicité ou les conséquences d'une interaction entre deux marchés », *Le Temps des médias* (n° 6) , p. 49-58, 2006.

STRAUSS A., *La Trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan, 1992.

VAN ZONEN L., « One of the Girls? Or the Changing Gender of journalism », in CARTER C., BRANSTON G., STUART A., eds, *News, gender and power*, London, Routledge, 1998.

Annexes

L'analyse des classes latentes

L'analyse des classes latentes fait partie d'une classe de modèles dont l'utilisation dans le champ des sciences sociales remonte aux années 60. Lazarsfeld et Henry furent les premiers à parler de « structure latente des phénomènes sociaux » mais cette catégorie de modèles ne s'est véritablement imposée que récemment (plus précisément durant les années 90) grâce au développement de nouveaux algorithmes d'estimation et à une extension de ces modèles dans le domaine du raisonnement causal.

C'est une méthode souple et robuste à la fois : souple car elle permet en même temps une approche exploratoire (de manière semblable, par exemple, à l'analyse des correspondances multiples qui est souvent utilisée pour dégager les principaux axes de variation des données) et une approche de validation des hypothèses formulées ; robuste car, en tant que modèle, elle fournit des paramètres qui permettent d'accepter ou de rejeter une solution en fonction des critères statistiques plus sûrs (Heinen, 1996).

Ces deux caractéristiques rendent cette méthode très utile dans un contexte de recherche comparatif et même longitudinal : des différences entre divers sous-populations et/ou divers moments peuvent être identifiées ensuite validées et comparées.

De manière pratique, l'analyse des classes latentes permet de déterminer un ensemble de classes dites latentes réciproquement exclusives (localement indépendantes) à partir de la distribution croisée de deux ou plusieurs variables catégorielles observées.

Le présupposé logique qui se trouve à la base de ce type de modélisation est qu'on peut regarder les indicateurs observés comme ayant pour source commune une variable non observée (latente) qui pourrait être décrite en examinant les divers schémas des interrelations entre les indicateurs observés.

Cette description est faite par l'intermédiaire de deux notions fondamentales : les probabilités des classes latentes et les probabilités conditionnelles.

Ces paramètres (estimés par des algorithmes EM à partir d'une équation générale du modèle (1) et des conditions d'indépendance imposées (2) et (3)) permettent de décrire minutieusement les interrelations discernables entre les divers indicateurs observés, mais aussi de circonscrire les sous-populations au sein desquelles ces interrelations ont une configuration similaire.

$$\pi_{ij...m}^{AB...EX} = \pi_{it}^{\bar{A}X} \cdot \pi_{jt}^{\bar{B}X} \cdot \dots \cdot \pi_{mt}^{\bar{E}X} \cdot \pi_t^X \quad (1)$$

$$\sum_i \pi_{it}^{\bar{A}X} = \sum_j \pi_{jt}^{\bar{B}X} = \dots = \sum_m \pi_{mt}^{\bar{E}X} = 1 \quad (2)$$

$$\sum_t \pi_t^X = 1 \quad (3)$$

Les courbes de survie

La construction des courbes de survie est un moyen de décrire l'évolution d'une population repérée par des dates d'entrée (« naissance ») et par la probabilité de survenance d'un risque de sortie (« mort »).

La courbe de survie est la représentation la plus employée pour décrire la dynamique de survenue des décès au cours du temps. Elle représente en fonction du temps le taux de survie (« *survival rate* »), c'est à dire la proportion des sujets initialement observés au sein de la population étudiée toujours vivants au temps t . C'est la probabilité de survivre au moins jusqu'au temps t .

Nous avons assimilé ici l'entrée sur le marché intermittent à une « naissance professionnelle » et la sortie définitive à une « mort professionnelle ». Par *sortie définitive* nous entendons absence des fichiers de la Caisse des congés spectacles sans retour observé jusqu'à la dernière date enregistrée.

Mesurer l'effet propre des variables, modèles de régression

De nombreuses variables sont susceptibles d'influer sur les parcours professionnels. Le genre n'est que l'une d'entre elles. L'objectif est alors de contrôler les effets propres de différentes variables sur les évolutions constatées.

Pour y parvenir une première distinction sépare *variables dépendantes* et *indépendantes*.

Une variable dépendante est une caractéristique d'une population / groupe etc. qu'on veut expliquer.

Une variable indépendante (ou explicative) est une variable utilisée pour expliquer la variation de la variable dépendante.

La régression logistique est une technique statistique qui consiste à construire un modèle en faisant un certain nombre d'hypothèses: certaines seront assumées, d'autres testées

Son objectif est de mettre au jour l'impact significatif (ou l'innocuité) de certaines variables explicatives sur les variables à expliquer (par exemple le salaire), toutes les autres variables étant contrôlées.

Exemple de modèle

Soit Y le salaire annuel et X1, X2 Xn des variables indépendantes, supposées influencer sur Y.

Soit S, la variable « sexe ».

On peut écrire :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + b_S + u$$

Avec u = un résidu qui résume l'hétérogénéité (variance) de la population qui n'a pas pu être expliquée par les variables retenues

Interprétation du modèle

Des logiciels calculent les coefficients **b1, ..., bn**.

Si le coefficient est nul, la variable n'a pas d'effet propre.

Si ce coefficient est différent de 0, alors, *toutes choses égales par ailleurs* la variable a un effet propre sur le salaire dont on cherche à comprendre les déterminants.

Selon la valeur positive ou négative des coefficients l'effet propre des variables indépendantes est à son tour positif ou négatif.

Les coefficients **b₁**, ..., **b_n** peuvent être convertis par un calcul simple en une mesure plus facile à interpréter qui indique le pourcentage de chances gagnées ou perdues lorsqu'on présente une caractéristique, toutes les autres étant contrôlées.

Le raisonnement est statistique : il est toujours possible de se tromper mais on peut calculer la *significativité* de l'effet d'une variable. Selon que les variables sont nominales ou numériques, la mise en œuvre des algorithmes de calcul et les interprétations sont différentes. Le but visé par cette démarche est d'approcher des conditions expérimentales. Elles ne sont jamais atteintes. Il est impossible de prendre en compte toutes les variables ayant un effet sur les évolutions étudiées, soit parce qu'elles ne sont pas mesurables, soit parce qu'on n'imagine pas leur existence. L'erreur résiduelle est là pour le rappeler. Si u est trop grand, le modèle est dit « mal spécifié » et on en bâtit un autre.

L'analyse des correspondances multiples

Le principe de l'analyse des correspondances multiples est de synthétiser l'information contenue dans un tableau présentant les caractéristiques de N individus (en lignes) sur K variables qualitatives et/ou quantitatives (en colonnes). L'ACM ne pourra se pratiquer qu'après avoir transformé ce tableau soit en un tableau disjonctif complet, soit en un tableau de Burt (autrement dit un tableau affichant les contingences croisées de toutes les modalités présentes dans le tableau initial).

L'ACM permet de détecter les axes (ou facteurs) selon lesquels le nuage de points s'éloigne le plus de son centre d'inertie. Ces axes "synthétiques" peuvent être la résultante de l'influence d'une ou plusieurs modalités des différentes variables.

Ainsi, par projection des points (modalités) sur les plans définis par ces nouveaux axes, on a une "photographie" du nuage de points sous l'angle le plus intéressant : celui qui apporte le plus d'informations.

Par analogie, imaginez que quelqu'un tente de vous faire deviner l'identité d'un animal dessiné sur une feuille de papier (à savoir un chameau) en ne vous montrant que sa silhouette vue de face. Rien ne vous garantit qu'il ne s'agit pas en fait d'un dromadaire, simplement parce que l'angle d'analyse n'est pas le plus informatif. Il vous aurait fallu disposer d'une vue de profil pour pouvoir conclure avec certitude qu'il s'agit bien d'un chameau.

D'un point de vue technique, il faut recourir au calcul matriciel. Nous ne détaillerons pas les détails de ces calculs, mais nous conterons de préciser qu'à l'issue d'une analyse des correspondances multiples, on pourra représenter les projections des modalités selon n'importe quel couple d'axes extraits pour « apercevoir le chameau » de l'angle de vue le plus englobant.

Enfin, il est possible d'ajouter dans ces représentations des points supplémentaires ou « illustratifs ». Ces points ne sont pas utilisés pour définir les caractéristiques des nouveaux axes, mais injectés dans les représentations graphiques pour aider à l'interprétation de ces nouveaux axes.

**NOMENCLATURE DES POSITIONS PROFESSIONNELLES
HARMONISEE CAISSE DES CONGES SPECTACLES, CARTE DE PRESSE ET DONNEES FRANCE
TELEVISIONS**

ARTISTES

- 1a animateurs présentateurs
- 1b Artistes lyriques
- 1c Chanteurs de variétés
- 1d Artistes chorégraphiques
- 1e Musiciens
- 1f Chefs d'orchestre
- 1g Comédiens
- 1h Artistes de complément
- 1o Autres fonctions artistiques

CADRES

- 2a Producteur salarié
- 2b Directeur de production
- 2e Réalisateur
- 2f Assistant-réalisateur cadre
- 2g Régisseur général
- 2h Directeur de la photographie
- 2i Cadreur
- 2j Chef décorateur
- 2k Créateur de costume
- 2l Ingénieur du son
- 2m Chef monteur
- 2n Ingénieur de la vision
- 2o Autre cadre
- 2p Chef d'équipe ouvrière
- 2q Chef coiffeur-perruquier

TECHNICIENS

- 3a Assistant de production
- 3b Assistant de réalisation non cadre
- 3c Assistant opérateur de prise de vue
- 3d Assistant opérateur de prise de son
- 3e Assistant monteur
- 3g Assistant au décor ou au costume
- 3h Accessoiriste
- 3i Habilleur
- 3j Coiffeur-maquilleur
- 3l Technicien vidéo
- 3m Régisseur non cadre
- 3n Éclairagiste
- 3o Autre

OUVRIERS

- 4a Travailleur du plateau
- 4b Travailleur du décor
- 4o Autre

AUTRES PROFESSIONS DU SPECTACLE

500 Autre

JOURNALISTES

6a Directeur de publication ou de rédaction
6b Chef d'agence, de service, de rubrique
6c Secrétaire général de rédaction, chef d'édition
6d Rédacteur en chef
6e Envoyé spécial, grand reporter
6f Reporter rédacteur
6g Journaliste reporter d'images
6h Reporter photographe
6i Secrétaire de rédaction
6j Dessinateur, graphiste
6o Autres

Nomenclature sectorielle

<i>Codes Caisse des congés spectacles</i>	<i>Intitulé des branches d'activité</i>	<i>Regroupement</i>
1	Film LC	11
2	Film CM	11
3	Télévision	12
4	Presse filmée	11
6	Production réalisation audiovisuelle	12
10	Personnel au mois (<i>Radio - TV Publique</i>)	13
11	Personnel au cachet (<i>Radio - TV Publique</i>)	13
14	Radio et TV privées	14
15	Publicité radio TV	18
21	Distribution	11
22	Distribution vidéo	199
30	Laboratoires	15
31	Studio Production	15
32	Synchro auditoria	15
33	Aut. Ind. Tech. Ciné	15
34	Duplication vidéo	15
35	Studio enregistrement sonore	16
36	Edition musicale	17
37	Edition disques	17
38	Tech. Audio et photo	15
39	Vidéo communication	15
79	Divers cinéma	11
40	Théâtres Paris / Région	21
41	Théâtre Province en régie	21
42	Théâtre Province en concession	21
43	Maisons de la culture	21
44	Centres dramatiques	21
45	Tournées théâtrales	21
46	Compagnies théâtrales	21
48	Action culturelle	21
49	Café Théâtre	25
50	Music hall	25
51	Entreprise variété	24
52	Cabarets	25
56	Concert et lyrique	22
53	Cirque	26
55	Festival	21
58	Spectacle chorégraphique	23
59	Divers spectacles	28
63	Comités des fêtes / municipalités	29
65	Centres culturels communaux	29
77	Spectacles taurins	28
57	MJC	29
66	Animation loisirs	210

54	Casino	25
61	Restauration	25
62	Bal ambulant	28
64	Disco dancing	28
67	Forains	210
71	Publicitaires	18
72	Agence mannequin	3
75	Catch	28
76	Boxe professionnelle	28
12	Serv. Recherche	199
20	Exploitation	11
73	Romans photos	3
74	Presse périodique	3
78	Organismes professionnels	3
80	Agences artistiques	3
5	Prestation de service	15
68	Prestation de service du spectacle vivant	27

Libellés

1 = cinéma et audiovisuel

- 11 = cinéma
- 12 = production audiovisuelle
- 13 = télévision publique
- 14 = radios télévision privées
- 15 = industries techniques
- 16 = studios d'enregistrements sonores
- 17 = édition musicale et sonore
- 18 = publicité
- 199 = autres structures de l'audiovisuel

2 = spectacle vivant

- 21 = activités culturelles et théâtrales
- 22 = concert et lyrique
- 23 = spectacle chorégraphique
- 24 = variété
- 25 = cabarets, café théâtre
- 26 = cirque
- 27 = prestation de service
- 28 = divers spectacles
- 29 = animation socioculturelle
- 210 = animation loisirs

3 = autre

Niveau agrégé utilisé dans notre étude

1 = cinéma et audiovisuel

- 11 = cinéma
- 12 = production audiovisuelle
- 13 = télévision publique
- 14 = radios télévision privées
- 15 = industries techniques
- 16 + 17 + 18 + 199 = autres structures de l'audiovisuel

2 = spectacle vivant

3 = autre