



Ministère de la Culture
Département des études,
de la prospective
et des statistiques

2020

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

2020



Ministère de la Culture



Département des études,
de la prospective
et des statistiques

© Ministère de la Culture, Paris, 2020
Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS)
Directeur de la publication : Loup WOLFF
Haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité : Agnès SAAL
Responsable de l'Observatoire égalité femmes-hommes : Laure TURNER
Responsable de la publication : Edwige MILLERY
Suivi des données : Christine POISSONNET
Mission Diversité-Égalité : Paul VAUTRIN
Aidé de Charleene EYMARD et Anaïs RAGON
ISBN : 978-2-11-139967-9



Sommaire

Introduction	4
Repères sur l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication	6
Liste des tableaux	8
Administration et organismes sous tutelle du ministère de la Culture	10
Postes de direction	11
Conseils d'administration	17
Commissions et instances consultatives	19
Emploi et rémunération	22
Jurys et concours	27
Secteur culturel et artistique	28
Postes de direction	29
Accès aux moyens de création et de production	32
Présence des femmes dans les programmations artistiques et dans les médias ...	35
Consécration artistique	44
Formation, emploi, rémunération	47

Consacrée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise l'ensemble du gouvernement et s'inscrit dans une stratégie ambitieuse. Alors que l'art et la culture ont toujours été à l'avant-garde des combats sociétaux, le ministère de la Culture a choisi d'être particulièrement exemplaire sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il fut ainsi le premier ministère labellisé « Égalité » et « Diversité » par l'Afnor, et s'est doté d'une mission Diversité-Égalité, chargée de la mise en œuvre et du suivi de cette politique volontariste. La nouvelle feuille de route pour 2020-2022 affirme des engagements forts dans le domaine de la politique de recrutement au sein du ministère et de ses opérateurs, et porte des principes réaffirmés d'égalité et de lutte contre les stéréotypes sur le plan des politiques culturelles (voir page 9). À un objectif initial de progression de la part des femmes au sein des postes de direction, dont on constate la nette augmentation à la tête des établissements publics nationaux, s'ajoute désormais un arsenal d'actions concrètes, comme un bonus de 15 % pour le soutien à des films dont les équipes de réalisation sont paritaires ou l'affirmation du principe d'« éga-conditionnalité » appliqué aux structures culturelles qui ne respecteraient pas les objectifs chiffrés de progression de la part des femmes dans leur programmation.

S'il paraît trivial, à l'orée des années 2020, d'affirmer que les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes opportunités, responsabilités et rémunérations que les hommes, la livraison de cette huitième édition de *l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes* vient nous rappeler que, dans le champ culturel comme dans le reste de la société, des progrès restent à accomplir. Grandes bénéficiaires de la massification scolaire opérée depuis les années 1960-1970, les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes dans les formations de l'enseignement supérieur artistique et culturel, et leur part au sein des professionnels de la culture a progressé depuis 30 ans, bien qu'elle demeure minoritaire (46 %). Les écarts de rémunération persistent, quels que soient le statut d'emploi et la nature des rémunérations : les femmes sont moins présentes dans les professions qui s'exercent majoritairement sous statut d'indépendant et leurs revenus, qu'ils soient issus de la création (revenus d'artistes auteur·rice·s) ou du travail salarié, sont toujours inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Moins programmées dans les lieux de diffusion, moins acquises dans les lieux d'exposition, les œuvres féminines souffrent encore d'une moindre visibilité. Les femmes sont aussi moins présentes dans les médias que les hommes, *a fortiori* aux heures de grande écoute (le matin à la radio et le soir à la télévision), moins souvent invitées en tant qu'expertes : leur parole est donc moins audible.

La mesure de ces inégalités de traitement est au fondement de l'existence de l'*Observatoire*. Une approche objective de la réalité au moyen d'indicateurs indiscutables peut rendre visibles les représentations sous-jacentes, les stéréotypes sexistes qui sous-tendent l'univers professionnel, mais aussi le monde des artistes et des créateurs, où il reste plus difficile pour une femme de se faire une place et un nom, et où elles subissent encore violences et harcèlements sexuels et sexistes. Comme chaque année depuis huit ans, l'*Observatoire* réunit donc plus d'une centaine d'indicateurs sur la part des femmes au sein de l'institution culturelle et dans l'ensemble des secteurs qui composent le champ culturel : patrimoines, création artistique, cinéma, audiovisuel, livre, presse, médias. Leur présence aux postes de direction, leurs revenus, leur accès aux moyens de création et de production et à la formation professionnelle, sont couverts pour une large partie du champ.

Coordonnée par le département des études, de la prospective et des statistiques avec l'appui de la mission Diversité-Égalité, cette édition résulte d'un vaste travail de collecte des données auprès de l'administration culturelle, des institutions publiques et des organismes professionnels et de gestion collective : Agessa, Audiens, Afdas, Sacem, SACD, Observatoire des métiers de la presse, Centre national du cinéma, Centre national de la musique... Cette année, les données s'enrichissent encore, notamment grâce aux travaux d'observation du Conseil supérieur de l'audiovisuel pour les droits des femmes. Que l'ensemble des organismes soient ici remerciés de contribuer à une plus ample et plus fine connaissance des situations d'inégalité entre femmes et hommes. C'est par l'ampleur et la précision de ces indicateurs que les champs d'action prioritaires peuvent être définis et les moyens d'action les plus adaptés déployés à court terme.

Lutter contre les préjugés, dénoncer la systémie des inégalités et ébranler l'expression de son déni, déconstruire les stéréotypes : ces combats constituent une exigence démocratique pour que l'égalité progresse dans notre société. L'enrichissement constant de ce dispositif chiffré qu'est l'*Observatoire*, publié à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, contribue ainsi, pour le monde de l'art et de la culture, à l'avancée vers une société plus juste où les femmes tiennent toute la place qui leur revient.

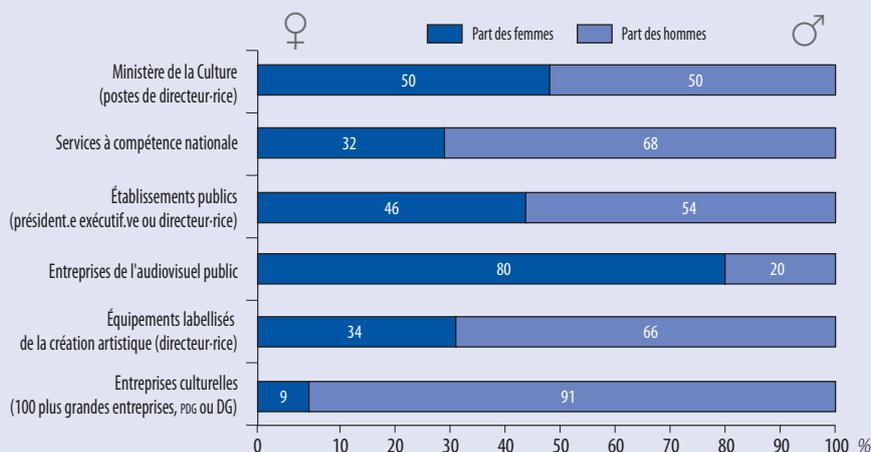
Repères

sur l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

Postes de direction, ressources humaines

La part des femmes en administration et au sein des institutions culturelles progresse, mais les résistances sont plus fortes dans le secteur privé au sein des grandes entreprises

Au 1^{er} janvier 2020



Source : Ministère de la Culture, Service des ressources humaines, DEPS, 2020

Les femmes dirigent plus souvent des structures de plus petite taille que les hommes

Institutions labellisées du programme Création artistique : arts visuels et spectacle vivant

30 % des établissements de création et de diffusion artistiques sont dirigés par une femme

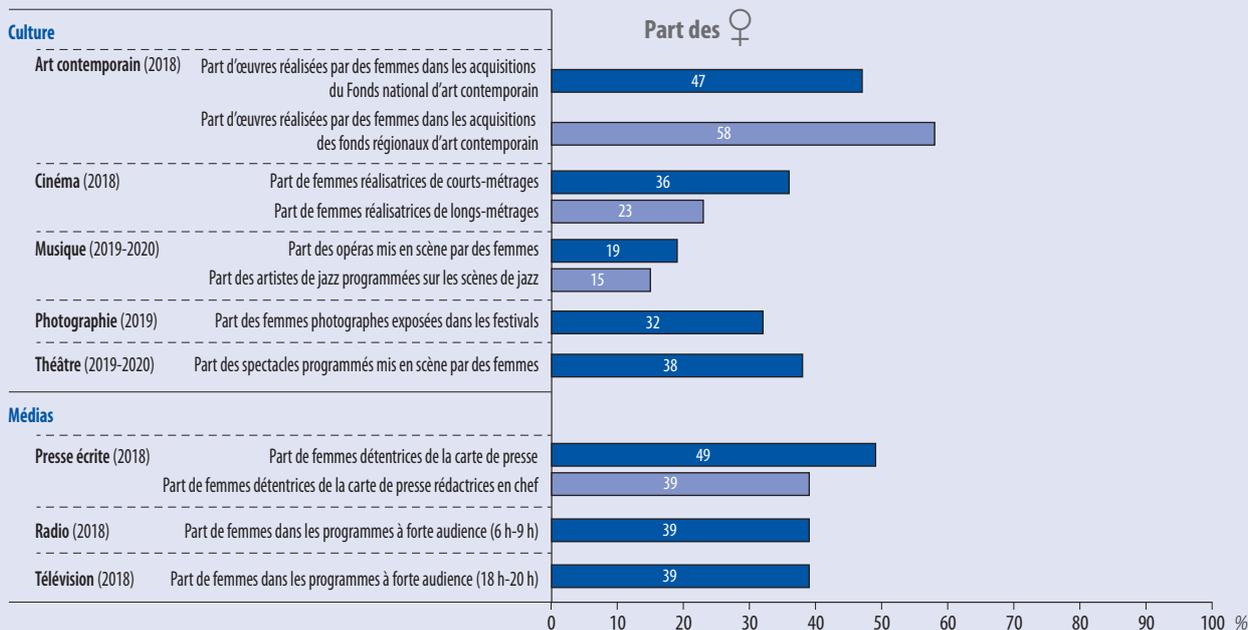
45 % des plus modestes (budget inférieur à 500 000 €) sont dirigés par une femme

29 % des plus dotés (budget supérieur à 2 M€) sont dirigés par une femme

Source : Ministère de la Culture, DGCA, 2020

Programmation artistique et présence des femmes dans les médias

Toujours minoritaires dans la programmation et l'acquisition, les œuvres des femmes sont néanmoins plus visibles, même si certains domaines restent très largement masculins

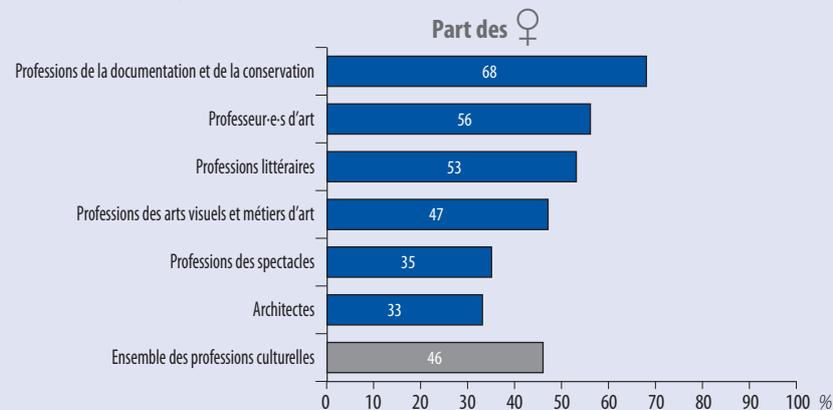


Source : Les Archives du spectacle ; CNC ; Observatoire des métiers de la presse/Ministère de la Culture, DGCA, DEPS, 2020

Formation, emploi, rémunération

Majoritaires parmi les étudiant-e-s des écoles nationales supérieures, les femmes professionnelles de la culture sont moins nombreuses que les hommes

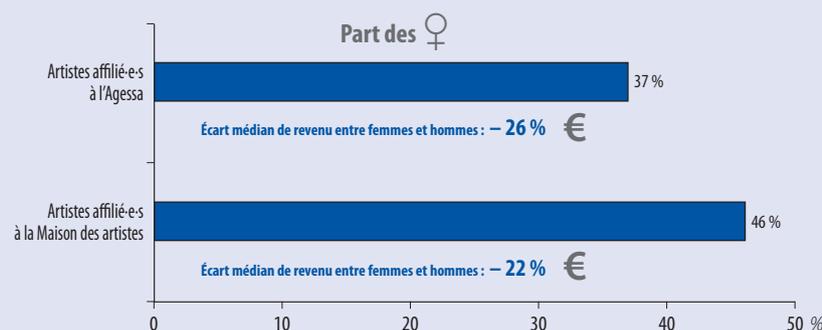
Part des femmes dans les professions culturelles, 2017



Source : Insee/Ministère de la Culture, DEPS, 2020

Quelle que soit la profession d'artiste auteur-riche exercée, les revenus issus de la création sont inférieurs pour les femmes

Revenus d'artistes auteur-riche-s affiliés à l'Agessa et à la Maison des artistes en 2017



Source : Agessa/Maison des artistes/Ministère de la Culture, DEPS, 2020

Consécration artistique

Chanson et littérature françaises font de plus en plus la part belle aux femmes, tandis que les arts de la scène et le cinéma consacrent moins les œuvres féminines

Cinéma

0 femme réalisatrice primée aux Césars depuis 2010

0 film réalisé par une femme primé au Festival de Cannes depuis 2010

Littérature

42 % de femmes lauréates de prix littéraires de 2010 à 2019

Musique

50 % de femmes primées pour le meilleur album aux Victoires de la musique 2020

19 % de femmes primées artistes ou solistes instrumentales de l'année aux Victoires de la musique classique 2019

Théâtre

8 % de femmes primées au Molière du.de la metteur-se en scène de 2010 à 20198

0 femmes primées au Molière du.de la meilleur-e auteur-riche dramatique de 2010 à 2019

Liste des tableaux

La liste des tableaux produits dans ce rapport, classés selon le champ décrit, le type de structure et le domaine d'activité couvert, est présentée ci-dessous.

	Postes de direction et ressources humaines	Formation, emploi et rémunération	Accès aux moyens de création et de production	Programmation artistique, présence des femmes dans les médias, consécration artistique
Données transversales				
Ministère de la Culture, collectivités territoriales	Tableau 1	Tableau 19		Tableau 70
	Tableau 14	Tableau 20		
	Tableau 26	Tableau 25		
Établissements publics et services à compétence nationale	Tableaux 2 à 6	Tableau 21	Tableau 32	
	Tableau 12	Tableau 22		
	Tableaux 14 à 18			
	Tableau 26			
Entreprises	Tableau 31	Tableau 74		
		Tableau 84		
		Tableau 85		
Auteur-e-s		Tableau 80		
		Tableau 81		
Enseignement artistique et culturel, formation	Tableau 30	Tableaux 71 à 73		
		Tableau 75		
		Tableau 79		
Données sectorielles				
Patrimoine (archéologie, musées, architecture, archives)	Tableau 5	Tableau 76		Tableau 52
	Tableaux 27 à 29	Tableau 79		
		Tableau 83		
Création artistique (spectacle vivant, arts plastiques)	Tableau 6	Tableaux 75 à 77	Tableau 32	Tableaux 37 à 45
	Tableau 14	Tableau 79	Tableau 33	Tableau 50
	Tableau 16	Tableau 86		Tableau 51
	Tableau 26	Tableau 87		Tableau 66
				Tableau 67
Livre	Tableau 17	Tableau 76	Tableau 34	Tableau 68
	Tableau 18	Tableau 79	Tableau 34 bis	Tableau 69
				Tableau 81
Audiovisuel	Tableaux 7 à 11	Tableau 23	Tableau 35	Tableaux 46 à 49
	Tableau 13	Tableau 24	Tableau 36	Tableaux 53 à 61
	Tableau 15	Tableaux 76 à 79	Tableau 62	Tableaux 63 à 65
		Tableau 87		Tableau 81
				Tableau 86

Feuille de route Égalité 2018-2022

À un arsenal législatif conséquent (loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹ et loi relative à l'égalité et à la citoyenneté², qui fixent les règles concernant la parité dans les commissions consultatives et d'attribution des aides ; loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine, qui pose le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions labellisées de la création³) s'ajoute, depuis 2018, un outil propre au ministère de la Culture : la feuille de route Égalité. Validée lors du comité interministériel pour l'égalité entre femmes et hommes du 8 mars 2018, elle est actualisée chaque année et présentée par le ministre de la Culture au comité ministériel Égalité. Elle affirme des engagements forts tant sur la politique interne au ministère et aux entités qui le composent que du point de vue des politiques culturelles au sens large.

La feuille de route 2018 annonçait un objectif national de progression de la part des femmes au sein des programmations des structures culturelles labellisées, enjeu majeur pour offrir une juste reconnaissance aux artistes d'aujourd'hui, de toutes générations, mais aussi pour susciter les vocations de demain. Un dispositif de comptage adapté à chaque secteur de la création, défini en 2019, permet de dresser un état des lieux qui constitue, en 2020, la base de la progression demandée pour les années suivantes – de 10 % par an lorsque les femmes représentent moins de 25 % de la programmation, et de 5 % lorsqu'elles en représentent entre 25 % et 40 %.

Chaque feuille de route réitère l'engagement du ministère de la Culture en matière de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes, assorti de mesures précises. En 2020, une vaste enquête auprès de l'ensemble de la population étudiante, puis des personnels du ministère, permettra de mesurer la perception de ces phénomènes. Ce sondage accompagne et complète l'ambitieux plan de formation lancé fin 2019, qui prévoit de former en quatre ans la totalité des agent-e-s du ministère et des étudiant-e-s de ses écoles à la prévention et à la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes. En parallèle, une cellule d'accompagnement psychologique et juridique est créée, à l'initiative de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) et avec le soutien du ministère, au bénéfice des salarié-e-s permanent-e-s et intermittent-e-s du spectacle vivant et enregistré.

La feuille de route 2020 poursuit et développe les chantiers des années précédentes – progression du nombre de femmes à la tête des structures, résorption progressive des disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein du ministère, visibilité des femmes... – et en ouvre de nouveaux en nombre dans tous les secteurs de la culture. Avec ses partenaires sur le terrain, le ministère de la Culture établit des diagnostics statistiques, élabore et diffuse des plans d'action adaptés, encourage à signer et à mettre en œuvre des pactes d'engagement, coordonne l'échange des bonnes pratiques et s'attache à créer les conditions d'une déconstruction efficace et durable des stéréotypes.

1. Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Accessible en ligne au lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=cid>.

2. Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Accessible en ligne au lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033934948&categorieLien=id>.

3. Loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine. Accessible en ligne au lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032854341&categorieLien=id>.

**Administration et organismes
sous tutelle du ministère
de la Culture**

Administration et organismes sous tutelle du ministère de la Culture

Contexte juridique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifiant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a notamment consacré :

- la mise en place, par les administrations et établissements publics, d'un dispositif de recueillement des signalements d'agents, ou de leurs témoins, qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif vise également à orienter ces personnes vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ;
- l'obligation pour l'État et ses établissements publics administratifs d'établir un plan d'action pluriannuel comportant diverses mesures relatives à la parité femmes/hommes tels que :
 - la réduction des écarts de rémunération ;
 - l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
 - la promotion d'une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
 - la prévention des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Postes de direction

Contexte juridique

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, pris pour son application, ont prévu que les primo-nominations aux emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique devaient comporter au moins 20 % de personnes de chaque sexe à compter du 1^{er} janvier 2013, 30 % à compter du 1^{er} janvier 2015 et 40 % à compter du 1^{er} janvier 2018. Comme suite à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'obligation d'atteindre 40 % de nominations de chaque sexe, sous peine de pénalités financières, porte sur les emplois de secrétaire général-e du ministère, de directeur-riche général-e et directeur-riche d'administration centrale et sur les emplois fonctionnels (sous-directeur-riche-s, chef-fe-s de service, expert-e-s de haut niveau...).

Au-delà de cette obligation juridique, le suivi et le contrôle des nominations de femmes aux postes d'encadrement supérieur sont assurés par le ministère de la Culture, que ce soit pour les postes de l'administration centrale et déconcentrée (directions régionales des affaires culturelles), des services à compétence nationale mais aussi des postes de dirigeants des établissements publics et des sociétés de l'audiovisuel public.

Direction du ministère de la Culture

Tableau 1 – Part des femmes aux postes de direction du ministère de la Culture, 2017-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Postes de directeur-riche d'administration centrale, chef-fe de l'inspection générale							
Directeur-riche général-e et secrétaire général-e	2	2	4	50	25	25	25
Autre ¹	2	3	5	40	40	43	43
Total	4	5	9	44	33	36	36
Postes d'encadrement d'administration centrale (hors postes de directeur-riche)							
Chef-fe de service	4	7	11	36	40	50	50
Sous-directeur-riche	4	18	22	18	33	24	24
Chef-fe de département	8	13	21	38	///	33	///
Chef-fe de bureau	40	39	79	51	///	57	///
Total	56	77	133	42	35	48³	32
Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)							
Directeur-riche régional-e	4	12	16	25	35	28	24
Directeur-riche régional-e adjoint-e	6	7	13	46	54	54	36
Directeur-riche régional-e adjoint-e exerçant les fonctions de responsable de pôle ²	5	10	15	33	31	41	45
Secrétaire général-e	10	6	16	63	59	59	50
Total	25	35	60	42	45	45	37

1. Directeur-riche général-e adjoint-e, secrétaire général-e adjoint-e, délégué-e général-e à la langue française et aux langues de France, chef-fe de l'inspection générale des affaires culturelles.
2. Postes créés en 2016.
3. Les totaux antérieurs à 2018 n'intégraient pas les postes de chefs de départements et de chefs de bureau.
Note : certains postes peuvent ne pas être pourvus à la date d'effet du tableau.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, département de l'action territoriale, Service des ressources humaines, bureau des affaires transversales, bureau de l'emploi et de la rémunération, 2020

Services à compétence nationale

Tableau 2 – Part des femmes aux postes de direction des services à compétence nationale, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Directeur-riche	7	15	22	32	8	12	20	40	35	30	30

Note : certains postes peuvent ne pas être pourvus à la date d'effet du tableau, dernières données disponibles.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Services des ressources humaines, bureau de l'emploi et de la politique de rémunération, 2020

Établissements publics

Tableau 3 – Part des femmes au poste de direction le plus élevé* des établissements publics, 2015-2020

Unités et %

Domaine d'activité	Au 1 ^{er} janvier 2020			Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016	Au 1 ^{er} janvier 2015
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)				
Musées, patrimoine ¹	9	12	21	43	43	43	38	41
Spectacle vivant ²	1	10	11	9	-	9	9	8
Enseignement ³	16	19	35	46	34	33	27	30
Autre ⁴	3	2	5	60	50	57	50	37
Total	29	43	72	40	33	35	30	31
Taille de l'établissement**								
Moins de 100 salarié-e-s						33	35	38
100-499 salarié-e-s						34	24	31
500 salarié-e-s ou plus						38	30	15
Total						35	30	31

* Président-e en cas d'existence d'un-e président-e exécutif-ve ou directeur-ric(e) général-e/directeur-ric(e) sinon.
1. Centre des monuments nationaux (CMN), Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou (Cnac-GP), Cité de l'architecture et du patrimoine, Universcience, Domaine national de Chambord, musée du Quai Branly, Institut national d'histoire de l'art (MHA), Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap), musée d'Orsay, musée du Louvre, château, musée et domaine national de Versailles, musée national des arts asiatiques-Guimet, MuCEM, musée Picasso-Paris, château de Fontainebleau, musée Rodin, musée national Jean-Jacques Henner et musée national Gustave Moreau, Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la Culture (OPPIC), palais de la Porte Dorée, Réunion des musées nationaux et du Grand Palais (RMN-GP), Sévres-Cité de la céramique, conservation et restauration de Notre-Dame de Paris.
2. Centre national de la danse (CND), Centre national de la musique (CNM, anciennement Centre national de la chanson, des variétés et du jazz), Comédie-Française, établissement public du parc et de la grande halle de la Villette, Opéra comique, Opéra national de Paris, Philharmonie, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg.
3. Écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA) : Bordeaux, Bretagne, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Normandie, Paris-Belleville, Paris la Villette, Paris-Malaquais, Marne-la-Vallée, Paris Val-de-Seine, Versailles, Saint-Étienne, Strasbourg, Toulouse. Écoles nationales supérieures d'art : Bourges, Dijon, Limoges-Aubusson, Nancy, Cergy, Villa Arson. École nationale supérieure de création industrielle (ENSCI), École nationale supérieure des métiers de l'image et du son (FEMIS), CNSAD, Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSMD) : Paris, Lyon, École nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD), École nationale supérieure des beaux-arts (ENSBA), École nationale supérieure de la photographie (ENSP), École du Louvre, Institut national du patrimoine (INP).
4. Académie de France à Rome (AFR), Bibliothèque nationale de France (BnF), Bibliothèque publique d'information (BPI), Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), Centre national des arts plastiques (CNAP), Centre national du livre (CNL), Institut national de l'audiovisuel (INA).
Note : les présidences en situation d'intérim ne sont pas prises en compte.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, 2020

Tableau 4 – Part des femmes aux postes de direction des établissements publics, 2017-2020

Unités et %

Établissements avec un-e président-e exécutif-ve (hors enseignement)	Au 1 ^{er} janvier 2020			Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Président-e	7	14	21	33	37	35
Directeur-ric(e) général-e	5	2	7	71	71	50
Établissements sans président-e exécutif-ve (hors enseignement)						
Directeur-ric(e) général-e ou administrateur-ric(e) général-e	7	10	17	41	29	37
Enseignement						
Directeur-ric(e)	16	19	35	46	34	33

Note : les présidences en situation d'intérim ne sont pas prises en compte. Le CNL est devenu le CNM au 1^{er} janvier, auparavant la gouvernance s'organisait autour d'un président (exécutif) et d'un directeur (non exécutif). Depuis le 1^{er} janvier 2020, il n'y a plus qu'un président exécutif.
Note : les établissements publics sont divisés en trois groupes : 22 établissements avec un-e président-e exécutif-ve (Bibliothèque nationale de France (BnF), Centre des monuments nationaux (CMN), Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou (Cnac-GP), Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), Centre national du livre (CNL), Cité de l'architecture et du patrimoine (CAPA), Institut national de l'audiovisuel (INA), Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap), Universcience, musée du Quai Branly, établissement public du parc et de la grande halle de la Villette, MuCEM, musée d'Orsay, musée du Louvre, Château, musée et domaine national de Versailles, musée des arts asiatiques-Guimet, musée Picasso-Paris, château de Fontainebleau, Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la Culture (OPPIC), Réunion des musées nationaux et du Grand Palais (RMN-GP), conservation et restauration de Notre-Dame de Paris, Centre national de la musique (CNM) ; 18 établissements sans président-e exécutif-ve (Académie de France à Rome (AFR), Bibliothèque publique d'information (BPI), Centre national de la danse (CND), Centre national des arts plastiques (CNAP), Comédie-Française, Domaine national Chambord, Sévres-Cité de la céramique, Institut national d'histoire de l'art (MHA), musée Rodin, musée national Jean-Jacques Henner et musée national Gustave Moreau, Opéra Comique, Opéra national de Paris, palais de la Porte Dorée, Philharmonie de Paris, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg) ; et 36 relèves de l'enseignement (20 écoles d'architecture, 6 écoles d'art en région, ENSBA, ENSAD, ENSCI, ENSM, CNSAD, CNSML, CNSMP, ENSP, École du Louvre et INP).

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, 2020

Tableau 5 – Part des femmes à la direction des musées nationaux, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2018				Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Direction de l'établissement ¹	10	15	25	40	10	15	25	40	11	15	26	42	35	35
Direction du musée national ²	14	20	34	41	14	20	34	41	17	15	32	53	47	41

1. L'établissement est la structure juridique ou administrative (établissement public ou service à compétence nationale), il peut réunir plusieurs musées nationaux. L'établissement public du musée du Louvre regroupe par exemple le musée du Louvre et le musée national Eugène-Delacroix.
2. Il y a 35 musées nationaux relevant du ministère de la Culture au titre de la liste des musées nationaux fixée par décret n° 2011-574 du 24 mai 2011. 34 musées ont actuellement un directeur général nommé. Ces musées peuvent être autonomes, ou dépendre d'un EP ou d'un scvi.
Note : dernières données disponibles.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des Patrimoines, Service des musées de France, 2020

Tableau 6 – Part des femmes à la direction des établissements publics nationaux sous tutelle du programme 131, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Centre national de la danse	1		1					
Centre national de la musique*		1	1					
Établissement public de la Cité de la Musique – Philharmonie de Paris		1	1					
Comédie Française		1	1					
Ensemble intercontemporain		1	1					
Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette	1		1					
Opéra Comique		1	1					
Opéra national de Paris		1	1					
Théâtre national de Chaillot		1	1					
Théâtre national de la Colline		1	1					
Théâtre national de l'Odéon		1	1					
Théâtre national de Strasbourg		1	1					
Sous-total spectacle vivant	1	10	11	9	18	9	9	9
Centre national des arts plastiques	1		1					
Établissement public Cité de la céramique Sèvres – Limoges	1		1					
Sous-total arts plastiques	2	0	2	100	50	50	50	50
Total	3	10	13	23	15	15	15	15

* Centre national de la musique à partir du 1^{er} janvier 2020, Centre national de la chanson, des variétés et du jazz auparavant.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, Mission Diversité-Égalité, 2020

Audiovisuel public

Tableau 7 – Part des femmes parmi les président-e-s des entreprises de l'audiovisuel public, 2017-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020			Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
France Télévisions (président-e-directeur-ric(e) général-e)	1	0				
Radio France (président-e-directeur-ric(e) général-e)	1	0				
Arte France (président-e du directoire)	1	0				
France Médias Monde (président-e-directeur-ric(e) général-e)	1	0				
Institut national de l'audiovisuel (président-e-directeur-ric(e) général-e)	0	1				
Total	4	1	5	80	80	60

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles/Entreprises de l'audiovisuel public, 2020

Tableau 8 – Part des femmes aux comités de direction des entreprises de l'audiovisuel public, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
France Télévisions ¹	9	7	16	56	42	46	54	54
Radio France ²	9	10	19	47	41	35	38	47
Arte France ³	6	3	9	67	67	78	78	78
France Médias Monde ⁴	7	8	15	47	47	50	50	53
Institut national de l'audiovisuel (INA) ¹	3	7	10	30	40	30	33	22

1. Le périmètre retenu est celui du comité exécutif.
2. Le périmètre retenu correspond au président-directeur général, au comité exécutif et au comité éditorial.
3. Le périmètre retenu est le comité de direction, les chiffres de 2015 et 2014 faisant référence à la réunion de direction.
4. Pour FMM, le périmètre retenu est le comité exécutif élargi, les chiffres 2014 et 2015 faisant référence au comité exécutif restreint.
Remarque INA : le nombre de femmes baisse suite au départ en septembre de la Directrice de la communication, remplacée par son adjoint avec un mandat « par intérim » en attendant un recrutement en 2020.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, Entreprises de l'audiovisuel public, 2020

Tableau 9 – Part des femmes à la direction des antennes de l'audiovisuel public, 2015-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020			Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016	Au 1 ^{er} janvier 2015
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)				
France Télévisions ¹	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	75	80	80	60
Radio France ²	3	4	7	43	43	43	43	43
France Médias Monde ³	2	1	3	67	67	67	67	67

1. Périmètre qui n'est plus suivi en tant que tel depuis la réorganisation de la Direction générale déléguée à l'Antenne et aux programmes en janvier 2019.
2. Directeur-ric(e)s des antennes France Inter, France Info, France Bleu, France Culture, Mouv', Fip, France Musique.
3. Directeur-ric(e)s des antennes France 24, M et M.C.D.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles/Entreprises de l'audiovisuel public, 2020

Tableau 10 – Part des femmes à certaines fonctions du réseau France 3, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020			Au 1 ^{er} janvier 2019 ²	Au 1 ^{er} janvier 2018 ¹	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Directeur-riche de pôle ¹	4	9	13	31	38	31	20
Délégué-e régional-e	14	12	26	54	51	51	20
<i>dont délégué-e régional-e à l'antenne et aux programmes²</i>	4	9	13	31	31	33	
<i>dont délégué-e régional-e à la communication</i>	10	3	13	77	85	85	83
Rédacteur-riche en chef	8	17	25	32	29	21	17
Chef-fe de centre	4	19	23	17	13	4	8
Administrateur-riche de production ³	5	6	11	45	55	55	58
Responsable finances	6	6	12	50	50	50	/
Responsable ressources humaines	10	3	13	77	88	82	/

1. Le réseau régional de France 3 a connu une réorganisation au premier janvier 2017. Dans ce cadre, 13 postes de directeur régional se sont substitués aux 5 postes de directeur de pôles. Par ailleurs, les attributions des délégués régionaux ont fait l'objet d'une spécialisation (communication, numérique et l'antenne et programmes).

2. En 2019, le poste de délégué aux contenus a été créé au sein des comités de direction du réseau pour regrouper les fonctions de délégué à l'antenne et aux programmes et de délégué au numérique.

3. En 2018, ont été ajoutés au périmètre mesuré les postes d'administrateur de production, de responsable des finances et de responsable des ressources humaines qui siègent aux comités de direction des antennes régionales de France 3.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles/Entreprises de l'audiovisuel public, 2020

Tableau 11 – Part des femmes à certaines fonctions du réseau France Bleu, 2015-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020			Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016	Au 1 ^{er} janvier 2015
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)				
Directeur-riche de station	8	34	42	19	15	11	7	7
Rédacteur-riche en chef	20	22	42	48	50	43	41	34
Responsable des programmes	6	38	44	14	12	18	20	23
Responsable technique	2	42	44	5	5	5	5	5

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles/Entreprises de l'audiovisuel public, 2020

Conseils d'administration

Contexte juridique

Plusieurs lois (loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, loi n° 2014-873 du 4 août 2014 susmentionnée, loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques) ont traité de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics à caractère administratif, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des entreprises publiques, pour tendre progressivement à une représentation paritaire (50 % d'hommes et de femmes ou, en cas de composition impaire, un écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne pouvant être supérieur à un).

Établissements publics

Tableau 12 – Composition des conseils d'administration des établissements publics (personnalités qualifiées uniquement), 2015-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016	Au 1 ^{er} janvier 2015	
	Nombre d'établissements	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)				
Domaine d'activité									
Musées, patrimoine ¹	20	44	42	86	51	46	47	50	50
Spectacle vivant ²	19	21	13	34	62	51	55	34	47
Enseignement	16	35	27	62	56	53	55	55	49
Autre ³	5	16	13	29	55	50	50	65	57
Total	60	116	95	211	55	50	52	51	50
Taille de l'établissement									
Moins de 100 salarié-e-s							48	53	52
100-499 salarié-e-s							55	49	49
500 salarié-e-s ou plus							52	53	51
Total							52	51	50

1. CMI, CNAC-GP, CAPA, Universcience, Chambord, EPMQB, INHA, INRAP, Orsay, Le Louvre, Château, musée et domaine national de Versailles, Guimet, Mucem, Picasso, Fontainebleau, Rodin, Henner-Moreau, OPPIC, Palais de la Porte Dorée, RMN-GP, Sèvres-Céramique, Conservation et restauration de NDP.

2. CND, CNM (CNM), Comédie-Française, EPPGHV, Opéra comique, Opéra national de Paris, Philharmonie, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg.

3. AFR, BNF, BPI, CNC, CNAP, CNL, INA, Villa Arson.

Note : les personnalités qualifiées des conseils d'administration des écoles nationales supérieures d'architecture ne sont plus nommés par arrêté du ministère de la Culture (article 6 du décret n° 2018-109 du 15 février 2018 relatif aux écoles nationales supérieures d'architecture) d'où le passage de 34 à 16 établissements publics concernés.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, 2020

Audiovisuel public

Tableau 13 – Composition des conseils d'administration dans les entreprises de l'audiovisuel public, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020			Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)			
Conseil d'administration							
France Télévisions	6	8	14	43	43	47	40
Arte France ¹	7	9	16	44	44	40	40
Radio France	5	7	12	42	42	38	38
Institut national de l'audiovisuel (INA)	6	6	12	50	50	50	33
France Médias Monde	7	7	14	50	43	47	57
Ensemble de l'audiovisuel public	31	37	68	46	44	44	43
dont personnalités indépendantes							
France Télévisions	2	3	5	40	40	40	40
Arte France (conseil de surveillance)	1	1	2	50	50	-	0
Radio France	2	2	4	50	50	50	50
Institut national de l'audiovisuel (INA)	3	1	4	75	75	75	50
France Médias Monde	2	2	4	50	40	40	40
Ensemble de l'audiovisuel public	10	9	19	53	50	50	38

1. Le périmètre retenu est celui du conseil de surveillance et du directoire.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles/Entreprises de l'audiovisuel public, 2020

Commissions et instances consultatives

Contexte juridique

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose une règle de parité pour la désignation des membres des commissions consultatives placées auprès des ministres. Les modalités d'application de ces dispositions ont été précisées par le décret n° 2015-354 du 27 mars 2015 relatif à l'égal accès des femmes et des hommes aux commissions et instances consultatives ou délibératives placées auprès du Premier ministre, des ministres ou de la Banque de France et par une circulaire du Premier ministre du 2 avril 2015, pour les nominations intervenant à compter du 1^{er} mai 2015.

Par ailleurs, afin d'agir à la source sur l'inégal accès des hommes et des femmes à la création, à la production culturelle et artistique comme à la diffusion des œuvres, la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit une proportion d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les commissions placées auprès des établissements publics sous la tutelle du ministère ou auprès de ses services déconcentrés (comités d'experts), appelées à se prononcer sur l'attribution des subventions ou aides financières, la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres, l'attribution des agréments, ou sur les sélections en vue de compétitions internationales. Cette mesure est entrée en vigueur pour les nominations postérieures au 1^{er} janvier 2018 et un décret du 21 décembre 2017 a fixé la liste des commissions concernées.

Centre national de la musique

Tableau 14 – Part des femmes dans les instances du Centre national de la musique en 2020 pour les président-e-s et vice-président-e-s, membres titulaires et membres suppléants*

Unités et %

		Au 1 ^{er} janvier 2020			Part des femmes (%)
		Femmes	Hommes	Total	
<i>En nombre de mandats¹</i>	Ensemble des instances du CNM	92	167	259	36
	Président-e-s et vice-président-e-s ²	9	16	25	36
	Membres et membres suppléants	83	151	234	35
	<i>dont membres titulaires</i>	55	109	164	34
	<i>dont membres suppléants</i>	28	42	70	40
	Conseil d'administration	19	18	37	51
	Président-e du CA	0	1	1	0
	Membres et membres suppléants	19	17	36	53
	Commissions³	64	133	197	32
	Président-e-s et vice-président-e-s	9	15	24	38
Membres et membres suppléants	55	118	173	32	
Comités régionaux : représentant-e-s du CNM	19	26	45	42	
<i>En nombre de personnes</i>	Ensemble des instances du CNM²	85	145	230	37

* Hors postes actuellement non pourvus.
1. Plusieurs mandats peuvent être exercés par les mêmes personnes.
2. Les comités régionaux ne sont pas comptabilisés dans le total des instances.
3. Les commissions en charge de l'instruction des dossiers de demande d'aides sont au nombre de 9.
Note : au 1^{er} janvier 2020, le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNCV) est devenu le Centre national de la musique (CNM), dont la gouvernance se compose d'un conseil d'administration et d'un conseil professionnel.

Source : Centre national de la musique, 2020

Centre national du cinéma et de l'image animée

Tableau 15 – Part des femmes dans les commissions du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), 2013-2018*

Unités et %

	Juin 2018			Juin 2017	Juin 2016	Juin 2015	Juin 2013
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)			
Président-e-s et vice-président-e-s	25	39	64	39	39	27	31
Membres et membres suppléants	363	387	750	48	51	40	40
Total	388	426	814	48	51	39	40

* Ne sont prises en compte que les commissions dont les membres ont un mandat en cours de validité au 1^{er} juin de l'année concernée.

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée, 2020

Centre national des arts plastiques

Tableau 16 – Part des femmes dans les commissions d'acquisition du Centre national des arts plastiques, 2016-2021

Unités et %

	De juillet 2018 à juillet 2021			Au 1 ^{er} janvier 2017	En 2016
	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Commissions d'acquisition					
Collège « Arts plastiques »	4	4	50	63	63
Collège « Photographie et images »	4	4	50	50	50
Collège « Arts décoratifs, design, métiers d'art »	4	4	50	50	50
Commissions de soutien à la création					
Soutien à une recherche/production artistique	4	4	50	50	50
Soutien à la photographie documentaire contemporaine	N/A	N/A	N/A	50	50
Soutien à la recherche en restauration et conservation d'œuvres d'art contemporain	2	2	50	75	75
Soutien à la recherche en théorie et critique d'art	4	4	50	50	50
Soutien à l'édition imprimée/numérique	4	4	50	50	50
Soutien à la première exposition/publication	3	2	60	63	62
Soutien pour une participation à une foire à l'étranger	2	2	50	50	50
Soutien pour l'avance remboursable dans la production d'une œuvre originale	2	2	50	50	50
Soutien aux maisons de production	4	4	50	63	50
Total	37	36	51	55	53

Source : Centre national des arts plastiques, 2020

Centre national du livre

Tableau 17 – Part des femmes au sein des commissions du Centre national du livre (CNL), 2016-2019

Unités et %

	2019			2018	2017	2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Président-e-s	13	11	24	54	56	60
Membres	158	144	302	52	54	54
Total	171	155	326	52	55	55

Source : Centre national du Livre, 2020

Tableau 18 – Part des femmes dans les membres des commissions du Centre national du livre (CNL), 2016-2019

Unités et %

Commissions	2019			2018	2017	2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Arts	10	12	22	45	41	33
Bande dessinée	10	12	22	45	43	47
Développement de la lecture auprès de publics spécifiques	5	4	9	56	85	86
Économie numérique	2	5	7	29	33	43
Extraduction littérature	5	4	9	56	54	64
Extraduction sciences, sciences humaines et sociales	9	2	11	82	69	69
Histoires, sciences de l'homme et de la société	9	12	21	43	43	40
Librairies indépendantes de référence	10	10	20	50	56	56
Librairies francophones à l'étranger	6	1	7	86	62	58
Littérature classique et critique littéraire	13	9	22	59	60	59
Littérature jeunesse	8	7	15	53	50	50
Littérature scientifique et technique	7	8	15	47	67	64
Littératures étrangères (roman, poésie)	9	7	16	56	56	61
Partir en livre	6	3	9	67	///	///
Philosophie	8	12	20	40	44	46
Poésie	11	10	21	52	57	47
Printemps des poètes	3	2	5	60	///	///
Roman	12	12	24	50	53	61
Théâtre	4	6	10	40	40	52
Valorisation des fonds et de la création éditoriale en librairie	7	8	15	47	///	///
Vie littéraire	17	9	26	65	60	64
Total général	171	155	326	52	55	55

Source : Centre national du Livre, 2020

Emploi et rémunération

Contexte juridique

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946 et concerne notamment la sphère professionnelle, où s'applique la règle « à travail égal, salaire égal ». La ministre de la Fonction publique a publié le 22 décembre 2016 une circulaire visant à assurer une effective égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels, par la déclinaison du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics. Un accord spécifique, visant les mêmes fins, a été signé le 22 novembre 2018 avec l'ensemble des organisations syndicales du ministère de la Culture.

Des avancées ont également été obtenues en matière de réduction des écarts entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que de lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. Celles-ci s'effectuent en application des articles 104 et 105 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et dont les mesures ont été précisées par décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, celui-ci s'applique aux employeurs de droit privé ainsi que leurs salarié-e-s et aux personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé.

Précisions relatives au tableau 19

Le tableau 19 présente pour chaque corps de titulaires (ou chaque catégorie statutaire), pour les femmes d'une part et pour les hommes d'autre part, le montant annuel brut moyen de primes versé pour un équivalent temps plein et l'indice moyen de rémunération. Ces moyennes ont été calculées à partir des données constituées par la population des agent-e-s titulaires du ministère de la culture et de la communication rémunérés sur le budget de titre 2 pendant douze mois consécutifs, en excluant les agent-e-s entré-e-s ou sorti-e-s en cours d'année.

Afin de neutraliser les différences indemnitaires liées à l'avancement dans la carrière, la comparaison n'est pas directement établie entre les montants indemnitaires moyens servis aux femmes et aux hommes, mais sur la base d'un indicateur construit comme suit : $[\text{montant moyen des primes servies aux femmes} / \text{IM moyen des femmes}] / [\text{montant moyen des primes servies aux hommes} / \text{IM moyen des hommes}]$.

Les valeurs prises par cet indicateur permettent de considérer que la répartition des primes est équitable si le ratio est compris entre 98 % et 102 % ; favorable aux femmes s'il est supérieur à 102 % ; défavorable aux femmes s'il est inférieur à 98 %.

Par corps, 11 présentent une situation équilibrée en 2018 contre 8 en 2017 ; 10 sont favorables aux hommes en 2018 contre 13 en 2017 ; 6 sont favorables aux femmes.

Périmètre

Le calcul du montant moyen des primes servies a été volontairement limité aux types de primes dans l'attribution desquelles une discrimination selon le genre est susceptible d'être observée : primes attachées à la manière de servir de l'agent-e par opposition aux primes de service fait. Ont été retenues à ce titre :

- IFSE et complément indemnitaire (ensemble des corps sauf pour les professeur-e-s des écoles nationales d'art) ;
- indemnité de charges administratives (professeur-e-s des écoles nationales d'art) ;
- prime de participation et de recherche (ingénieur-e-s de recherche, techniciens de recherche) ;
- indemnités de fonctions, indemnités de performance, prime de rendement (emplois fonctionnels).

Ministère de la Culture

Tableau 19 – Rémunération comparée des agents titulaires du ministère de la Culture en 2018*

Unités, euros et %

Par corps		Femmes		Hommes		Effectif total ¹	Part des femmes dans l'effectif en 2018 (%)	Rapport du montant moyen des primes reçues par les femmes et celles reçues par les hommes (%)	
Corps	Catégorie	IM Moyen ²	Montant moyen primes servies (€)	IM Moyen ²	Montant moyen primes servies (€)				
Emplois administratifs									
Administrateur-riche-s civil-e-s	A	918	36 907	888	36 258	40	38	99	
Attaché-e-s administratif-ve-s d'État	A	589	13 726	609	14 496	602	66	98	
Emplois fonctionnels	A	1 013	36 727	981	37 678	97	32	94	
Infirmier-ère-s d'État	A	537	6 152			3	100		
Inspecteur-riche-s conseiller-ères-s créat.	A	667	10 222	693	10 832	170	59	98	
Inspecteur-riche-s généraux-ales aff. c.	A	1 201	45 872	1 219	44 525	22	41	105	
Secrétaires administratif-ve-s	B	441	5 711	435	5 691	794	80	99	
Adjoint-e-s administratif-ve-s d'État	C	388	4 486	377	4 440	1 125	84	98	
Emplois scientifiques									
Architectes urbanistes	A	720	18 298	818	21 626	240	48	96	
Assistant-e-s ingénieur-e-s	A	510	5 193	518	5 677	22	73	93	
Bibliothécaires	A	557	6 723	528	6 219	41	80	102	
Chargé-e-s d'études documentaires	A	559	7 797	588	8 142	402	75	101	
Conservateur-riche-s généraux-ales bib.	A	1 102	12 090	1 121	11 686	40	53	105	
Conservateur-riche-s bibliothèque	A	749	8 511	742	8 824	137	64	96	
Conservateur-riche-s patrimoine	A	742	9 222	825	10 601	675	55	97	
Ingénieur-e-s de recherche	A	747	9 532	791	9 469	70	56	107	
Ingénieur-e-s d'études	A	588	6 802	610	6 677	210	54	106	
Bibliothécaires adjoint-e-s spécialisé-e-s	B	484	4 300	430	4 639	47	62	82	
Secrétaires de documentation	B	434	5 225	448	5 571	166	70	97	
Technicien-ne-s de recherche	B	487	4 605	504	4 878	57	39	98	
Magasinier-ère-s spécialisé-e-s	C	391	3 968	395	3 865	21	62	104	
Métiers d'art									
Chef-fe-s de travaux d'art	A	518	6 583	577	6 949	115	44	105	
Technicien-ne-s d'art	B	425	5 048	459	5 413	450	53	101	
Adjoint-e-s tech. État	C	368	4 521	377	4 775	297	16	97	
Emplois d'accueil et de surveillance du public									
Ingénieur-e-s des services culturels	A	522	5 791	576	6 812	217	46	94	
Technicien-ne-s des sc et BF	B	422	4 595	459	4 892	541	43	102	
Adjoint-e-s techniques ASM	C	364	3 327	374	3 500	1 795	41	98	
Enseignement									
Professeur-e-s des ENS d'art et d'architecture	A	606	1 345	628	1 431	143	32	97	
Par catégorie statutaire									
Corps	Catégorie	Effectif ¹	IM Moyen ²	Montant moyen primes servies (€)	Effectif ¹	IM Moyen ²	Montant moyen primes servies (€)	Part des femmes dans l'effectif en 2018 (%)	Rapport du montant moyen des primes reçues par les femmes et celles reçues par les hommes (%)
Ministère									
Agents titulaires	A	1 851	650	10 764	1 395	717	12 527	57	95
	B	1 277	436	5 288	778	455	5 231	62	106
	C	1 743	378	3 997	1 495	375	3 824	54	104

* Dernières données disponibles.

1. Personnes physiques.

2. IM = indice majoré.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Service des ressources humaines, 2020

Tableau 20 – Rémunération comparée des agents contractuels du ministère de la Culture en 2018

Unités, euros et %

Catégorie/Groupe	Femmes				Hommes				Effectif total ¹	Part des femmes dans l'effectif total (%)	Rapport du montant moyen des parts variables reçues par les femmes et celles reçues par les hommes (%)
	Effectif ¹	IM Moyen ²	Montant moyen rémunération brute annuelle (€)	Montant moyen parts variables (€)	Effectif ¹	IM Moyen ²	Montant moyen rémunération brute annuelle (€)	Montant moyen parts variables (€)			
Catégorie A - Groupe 5	12	1 310	73 636	1 788	25	1 109	62 377	1 832	37	32	83
Catégorie A - Groupe 4	98	880	49 505	1 271	101	868	48 801	1 285	199	49	98
Catégorie A - Groupe 3	212	670	37 703	859	115	677	38 075	884	327	65	98
Catégorie B - Groupe 2	100	535	30 112	597	54	533	29 978	594	154	65	100
Catégorie C - Groupe 1	78	453	25 454	333	63	444	24 985	350	141	55	93
Total général	500	666	37 450	828	358	698	39 273	926	858	58	94

1. Personnes physiques.

2. IM = indice majoré.

Note : ne sont pas recensés dans ce tableau :

- les agents contractuels art. 6 *quater, quinquies et sexies* ;
- les agents contractuels du ministère de la Transition écologique et solidaire (ex : ministère de l'Équipement) ;
- les agents contractuels de la filière enseignement ;
- les agents contractuels relevant de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les agents contractuels hors groupe (groupe 6) ;
- les agents contractuels du titre 3 ;
- les personnels titulaires détachés sur contrat.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Service des ressources humaines, 2020

Établissements publics

Tableau 21 – Écart entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes dans les établissements publics du ministère de la Culture, 2014-2015

En %

	2015	2014
Ensemble des salarié-e-s	- 8	- 8
Détail par âge		
18-29 ans	- 2	- 1
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 7</i>	<i>- 7</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 3</i>	<i>- 5</i>
<i>dont employés et ouvriers</i>	<i>- 3</i>	<i>- 3</i>
30-49 ans	- 6	- 6
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 11</i>	<i>- 12</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 3</i>	<i>- 5</i>
<i>dont employés et ouvriers</i>	<i>- 3</i>	<i>- 5</i>
50 ans ou plus	- 8	- 8
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 9</i>	<i>- 10</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 4</i>	<i>- 6</i>
<i>dont employés et ouvriers</i>	<i>- 6</i>	<i>- 6</i>

Lecture : en 2015, parmi les salarié-e-s des établissements publics, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 7,9 % à celui des hommes. Cet écart est de - 2,2 % chez les salarié-e-s âgé-e-s de 18 à 29 ans.
 Champ : ensemble des salaires pour les salarié-e-s dont l'emploi principal se situe au sein des établissements publics du ministère de la Culture.
 Dernières données disponibles, homogènes entre 2014 et 2015.

 Source : Insee (déclarations annuelles de données sociales)/
 Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2018

Tableau 22 – Part des femmes selon le niveau de rémunération dans les établissements publics du ministère de la Culture, 2014-2015

En %

	2015	2014
Ensemble des salarié-e-s des établissements publics	53	53
Détail par niveau de rémunération		
10 % de salarié-e-s les moins bien rémunéré-e-s	60	60
10 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	43	41
5 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	41	38
1 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	31	34

Lecture :
 – en 2015, parmi l'ensemble des salarié-e-s des établissements publics du ministère de la Culture, on compte 53 % de femmes ;
 – en 2015, parmi les 1 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s de ces établissements, la part des femmes n'est plus que de 31 %.
 Champ : ensemble des salaires pour les salarié-e-s dont l'emploi principal se situe au sein des établissements publics du ministère de la Culture.
 Le critère de rémunération est le salaire horaire moyen.
 Dernières données disponibles, homogènes entre 2014 et 2015.

 Source : Insee (déclarations annuelles de données sociales)/
 Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2018

Focus sur la mise en œuvre d'un outil statistique d'analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Pour faire suite aux recommandations l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la DGAFP a développé une méthodologie d'autodiagnostic des différentes causes d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires de l'État.

Cette méthodologie a été mise à la disposition du ministère de la culture au dernier trimestre 2019. Elle consiste à répartir les populations en fonction de leur corps, grade et échelon afin de pouvoir déterminer la nature des écarts de rémunérations. Il distingue 4 grands types d'écarts :

- **L'effet « temps partiel »**, qui mesure l'écart de rémunération généré par le fait que les femmes sont statistiquement plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes ;
- **L'effet « ségrégation de corps »**, qui mesure le fait que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés ;
- **L'effet « démographique »**, qui mesure le fait qu'à un âge identique, les femmes se trouvent statistiquement dans des grades et échelons inférieurs à ceux des hommes.
- **L'effet « prime »**, qui porte sur les écarts de rémunération indemnitaire.

Les écarts bruts de rémunérations se traduisent au ministère de la Culture de la manière suivante :

Rémunération mensuelle brute	Hommes	Femmes
Effectifs en personnes physiques (PP)	4 342,0	5 310,0
Effectifs en ETP	4 311,5	5 163,1
Rémunération moyenne PP (en €)	3 204	2 933
Rémunération moyenne ETP (en €)	3 226	3 016

C'est la décomposition des écarts qui constitue la principale plus-value de l'outil d'autodiagnostic. Le plus propice à l'analyse porte sur l'écart « personne physique » qui permet de prendre en compte l'effet temps partiel de manière intégrée :

Décomposition de l'écart de rémunération mensuel brute entre homme et femme (personne physique)	En €	En %
Écart total	- 271	100,00
Dont effet temps partiel	- 61	22,44
Dont effet ségrégation des corps	- 76	28,18
Dont effet démographique au sein des corps	- 115	42,44
Dont effet primes à corps-grade-échelon identique	- 19	7,12

Ainsi, l'écart total de rémunération s'élève à 271 € (soit 8 % du salaire moyen masculin). Il est principalement dû à l'effet démographique : 115 €, soit 42 % de l'écart. Les effets de ségrégation de corps et de temps partiels pèsent respectivement pour 28 % et 22 % des écarts de rémunération. C'est l'écart indemnitaire qui est le moins significatif (7 %).

En première analyse, l'outil d'autodiagnostic de la DGAFP permet d'objectiver et de quantifier des éléments déjà connus : la principale source des inégalités de genre est culturelle et réside dans le fait que les hommes choisissent statistiquement moins souvent de travailler à temps partiel et de favoriser des temps familiaux qui interrompent la carrière. L'effet de ségrégation de corps est dû à une pluralité de causes qui vont du plafond de verre, d'éventuelles préférences des recruteurs pour des candidats masculins, ou du retard pris dans la constitution de viviers paritaires pour les postes les mieux rémunérés.

Audiovisuel public

Tableau 23 – Écart entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes dans les entreprises de l'audiovisuel public, 2014-2015

En %

	2015	2014
Ensemble des salarié-e-s	- 11	- 11
Détail par âge		
18-29 ans	- 8	- 4
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 8</i>	<i>- 7</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 9</i>	<i>- 7</i>
<i>dont employés et ouvriers</i>	<i>- 7</i>	<i>2</i>
30-49 ans	- 7	- 7
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 8</i>	<i>- 8</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 8</i>	<i>- 7</i>
<i>dont employés et ouvriers</i>	<i>- 8</i>	<i>- 12</i>
50 ans ou plus	- 13	- 12
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 13</i>	<i>- 13</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 9</i>	<i>- 10</i>
<i>dont employés et ouvriers</i>	<i>- 2</i>	<i>- 1</i>

Lecture : en 2015, parmi les entreprises de l'audiovisuel public, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 11 % à celui des hommes. Cet écart est de - 7 % chez les salarié-e-s âgé-e-s de 18 à 29 ans.

Champ : ensemble des salaires pour les salarié-e-s dont l'emploi principal se situe au sein des entreprises de l'audiovisuel public.

Dernières données disponibles, homogènes entre 2014 et 2015.

Source : Insee (déclarations annuelles de données sociales)/
Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2018

Tableau 24 – Part des femmes selon le niveau de rémunération dans les entreprises de l'audiovisuel public, 2014-2015

En %

	2015	2014
Ensemble des salarié-e-s des établissements publics	46	46
Détail par niveau de rémunération		
10 % de salarié-e-s les moins bien rémunéré-e-s	58	56
10 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	32	33
5 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	29	30
1 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	28	27

Lecture :

– en 2015, parmi l'ensemble des salarié-e-s des entreprises de l'audiovisuel public, on compte 46 % de femmes ;

– en 2015, parmi les 1 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s de ces établissements, la part des femmes n'est plus que de 28 %.

Champ : ensemble des salaires pour les salarié-e-s dont l'emploi principal se situe au sein des entreprises de l'audiovisuel public.

Le critère de rémunération est le salaire horaire moyen.

Dernières données disponibles, homogènes entre 2014 et 2015.

Source : Insee (déclarations annuelles de données sociales)/
Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2018

Jurys et concours

Contexte juridique

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'administration est tenue de nommer une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection.

Pour aller plus loin en matière d'égalité professionnelle, la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 prévoit l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection, à l'issue de chacun des mandats.

Ministère de la Culture

Tableau 25 – Composition des jurys des examens professionnels du ministère de la Culture, 2017-2019

Unités et %

	Nombre de membres de jury (dont présidence)						Présidence de jury					
	2019			2018	2017	2019			2018	2017		
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Concours (catégories A, B et C) et procédures « loi Sauvadet » (catégorie A uniquement)												
Catégorie A ¹	0	0	0	0	48	36	0	0	0	0	27	29
Catégorie B	32	32	64	50	50	50	10	6	16	63	20	64
Catégorie C ²	8	8	16	50	///	50	4	0	4	100	///	0
Total concours et procédures « loi Sauvadet » (catégorie A)	40	40	80	50	48	38	14	6	20	70	25	34
Examens professionnels (catégories A, B et C) + procédures « loi Sauvadet » (catégories B et C) + recrutement sans concours (catégorie C)												
Catégorie A ¹	6	8	14	43	46	56	1	2	3	33	0	50
Catégorie B	26	26	52	50	48	48	6	4	10	60	73	50
Catégorie C ²	8	8	16	50	47	50	1	3	4	25	57	0
Total examens professionnels et procédures « loi Sauvadet » (catégories B et C)	40	42	82	49	47	50	8	9	17	47	60	44
Total concours, examens professionnels, procédures « loi Sauvadet » et recrutement sans concours	80	82	162	49	48	40	22	15	37	59	46	36

1. Pas de concours de catégorie A en 2018, uniquement des procédures issues de la loi dite « Sauvadet » et pas d'organisation de l'examen professionnel de chargé d'études documentaires principal (organisation en 2019).
2. Organisation d'un recrutement sans concours mais pas de concours de catégorie C en 2018.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Service des ressources humaines, 2019

Secteur culturel et artistique

Postes de direction

Contexte juridique

Une note-circulaire de la ministre de la Culture a imposé en 2013 que les listes restreintes de candidat-e-s présélectionné-e-s à la direction des établissements labellisés et des réseaux nationaux du spectacle vivant et des arts plastiques soient paritaires.

L'article 5 de la loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine, consacre le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions labellisées de la création. Les textes d'application de cet article de loi, décret n° 2017-432 du 28 mars 2017 et arrêtés du 5 mai 2017 fixant le cahier des missions et des charges de l'ensemble des labels de la création, en ont précisé les modalités d'application. La circulaire du 8 mars 2017 relative à la parité dans le secteur de la création a fixé des objectifs aux directions régionales des affaires culturelles en la matière.

Création artistique – Structures subventionnées

Tableau 26 – Part des femmes parmi les directeur-ric-e-s des lieux de création et de diffusion des arts plastiques et du spectacle vivant subventionnés par le ministère de la Culture¹, 2016-2019

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Nombre de structures	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	Part des directrices (%)	Part des directrices (%)	Part des directrices (%)
Centres chorégraphiques nationaux (CCN)	19	10	74	16	16	11	11
Centres d'art	47	0	38	62	64	62	62
Centres de développement chorégraphique (CDC)	12	0	33	67	67	58	58
Centres dramatiques nationaux (CDN) et régionaux (CDR)	38	5	68	27	22	21	21
Centres nationaux de création musicale (CNCM)	8	12	75	13	0	0	0
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés (CNAREP)	14	7	57	36	29	29	21
Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)	23	0	35	65	65	60	55
Opéras ²	5	0	60	40	40	17	15
Orchestres	11	0	45	65	32	38	
Pôles nationaux des arts du cirque (PNAC)	12	9	58	33	33	33	25
Scènes de musiques actuelles (SMAC)	85	1	86	13	12	12	10
Scènes nationales	74	0	70	30	30	28	28
Total	348	3	63	34	31	29	26

1. Structures subventionnées dans le cadre du programme 131.
2. Il n'y a plus que cinq opéras nationaux, ce qui explique la rupture de série avec 2017.
Note : hors structures nationales.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

Patrimoine

Tableau 27 – Part des femmes parmi les chef-fe-s des services territoriaux agréés en archéologie préventive, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Répartition par structure de tutelle								
Commune	4	13	17	24	19	21	19	19
Groupement de communes	5	5	10	50	44	50	33	50
Métropole	0	4	4	0	0	0	0	0
Conseil départemental	10	19	29	34	34	37	28	37
Groupe de départements	0	2	2	0	0	0	0	0
Total	19	43	62	31	28	30	25	30

Source : Ministère de la Culture, Observatoire de l'archéologie, 2020

Tableau 28 – Part des femmes parmi les directeur-ice-s des archives départementales, 2016-2019

Unités et %

	2019		2018	2017	2016
	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Directeur-ice	48	51	48	48	46

Source : Service interministériel des archives de France/Ministère de la Culture, DEFS, 2020

Tableau 29 – Part des femmes dirigeant les musées de France (hors musées nationaux), 2017-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Musées de France ¹ accueillant le plus de visiteur-se-s (30 établissements)	13	17	30	43	43	46	43

1. Hors musées nationaux.
Note : dernières données disponibles.
N.B. : attention, la base d'analyse change entre 2017 et 2018. Jusqu'en 2017, le classement des 30 musées de France les plus fréquentés (hors musées nationaux) était fourni par *Le Journal des Arts*. C'est sur la base de cette liste que la part des femmes dirigeantes était ensuite recherchée. *Le Journal des Arts* a arrêté cette recension en 2018. Les chiffres fournis au 1^{er} janvier 2019 pour l'année 2018 sont ceux fournis par l'enquête Muséofile du service des musées de France, qui intègre directement cette question.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des patrimoines, Service des musées de France, 2020

Enseignement supérieur

Tableau 30 – Part des femmes parmi les directeur-riche-s des établissements nationaux, territoriaux et associatifs de l'enseignement supérieur Culture, 2017-2020

Unités et %

	Au 13 février 2020			Au 6 ^{er} février 2019	Au 1 ^{er} février 2018	Au 1 ^{er} février 2017	
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	
Par type de structure							
Établissements publics nationaux	17	22	39	44	32	33	33
Établissements publics de coopération culturelle (EPCC) et associations	16	44	60	27	28	31	30
Par domaine							
Architecture	7	14	21	33	33	38	
Arts plastiques et pluridisciplinaires	16	27	43	37	34	37	
Audiovisuel et cinéma	1	1	2	50	50	50	
Patrimoine et musée	1	1	2	50	100	50	
Spectacle vivant	8	23	31	26	17	19	
Total	33	66	99	33	29	32	31

Note : en 2019, une école supplémentaire a intégré le réseau de l'esc (École supérieure des arts du cirque Toulouse-Occitanie – le Lido) portant le nombre total d'établissements à 100. Les données sont disponibles pour 99 des 100 écoles du réseau, l'une d'entre elles étant en attente de la nomination de son-sa directeur-riche.
Pour l'année 2020, la date d'observation est le 13 février, et non pas le 1^{er} janvier.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Département de la recherche, de l'enseignement supérieur et de la technologie, 2020

Entreprises culturelles

Tableau 31 – Part des femmes à la direction* des 100 plus grandes entreprises culturelles en France, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2020			Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)			
Répartition par secteur d'activité							
Livre et presse	5	37	42	12	16	11	16
<i>dont livre</i>	3	11	14	21	33	18	27
<i>dont presse</i>	2	26	21	10	10	9	12
Audiovisuel	2	23	25	8	11	7	3
Publicité	2	13	15	13	5	16	19
Autres (spectacle vivant, jeux vidéo, métiers d'arts, musique, photographie et architecture)	0	18	18	0	0	0	0
Total	9	91	100	9	11	10	7

* Président-e, directeur-riche général-e ou, le cas échéant, gérant-e.
Note : les données 2017 ont été mesurées sur une liste d'entreprises actualisée par rapport à celle des années précédentes. La répartition par secteur d'activité étant différente, seules les chiffres pour le livre et la presse ainsi que le total sont comparables avec les années précédentes.
Champ : 100 entreprises des secteurs culturels ayant le chiffre d'affaires le plus important en 2017, hors établissements publics et entreprises de l'audiovisuel public.

Source : Insee (Esane)/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2020

Accès aux moyens de création et de production

Contexte juridique

L'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose que des actions soient menées pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la création et à la production culturelle et artistique.

La loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine prévoit plus particulièrement que la politique en faveur de la création artistique poursuive l'objectif de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique. Les arrêtés du 5 mai 2017 fixant le cahier des missions et des charges de l'ensemble des labels ont précisé les modalités d'application de cette disposition. La circulaire du 8 mars 2017 relative à la parité dans le secteur de la création a fixé aux directions régionales des affaires culturelles des objectifs en la matière.

Création artistique

Tableau 32 – Part des femmes dirigeant des institutions labellisées* de création et de diffusion artistique selon le budget de l'établissement, 2016-2018

Unités et %

Budget 2016-2017	Au 1 ^{er} janvier 2018				Au 1 ^{er} janvier 2017 (sur le budget 2015/2016)	Au 1 ^{er} janvier 2016 (sur le budget 2014/2015)
	Nombre de structures	Mixte (%)	Hommes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Inférieur à 500 000 €	55	2	55	45	53	54
Entre 500 000 et 1 000 000 €	76	3	68	31	25	27
Entre 1 000 000 et 2 000 000 €	84	6	61	34	32	30
Entre 2 000 000 et 5 000 000 €	110	2	75	25	24	15
Entre 5 000 000 et 10 000 000 €	29	3	83	17	20	19
Supérieur ou égal à 10 000 000 €	15	0	60	40	22	5
Total	369	3	66	30	29	26

* Structures labellisées dans le cadre du programme Création artistique (programme 131) hors structures nationales : Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC), Centres d'art, Centres de développement chorégraphique (CDC), Scènes nationales, Centre chorégraphiques nationaux (CCN), Orchestres, Scènes de musiques actuelles, Pôles cirques, Centres dramatiques nationaux (CDN) et régionaux (CDR), Opéras, Centres nationaux de création musicale, Centres nationaux des arts de la rue.
Note : les données au 1^{er} janvier 2016 étaient calculées en prenant en compte la direction artistique des orchestres (où il n'y avait aucune femme), les données pour le 1^{er} janvier 2017 prennent en compte les directeur-rices généraux des orchestres. Cette modification explique l'augmentation de la part des femmes dans la catégorie « supérieur ou égal à 10 millions d'euros ».

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

Tableau 33 – Aides à la création artistique accordées par le ministère de la Culture, 2018

Unités, milliers d'euros et %

	Composition de la commission		Nombre d'aides accordées		Montant des aides accordées	
	Nombre de membres	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes (%)	Total (milliers d'euros)	Part des femmes (%)
Aide à l'écriture d'œuvres musicales	18	50	48	13	518	9
Aide à l'écriture dramatique	22	50	47	57	761	52
Soutien à la commande artistique dans le domaine des arts plastiques						
Aides déconcentrées pour la danse	148	58	266	42	8 853	32
Aides déconcentrées pour la musique	236	40	344	22	12 879	25
Aides déconcentrées pour le théâtre	283	50	618	36	25 421	27
Total	707	48	1 323	33	48 432	28

Note : le soutien à la commande artistique concerne en majorité des collectifs (36 pour 61 accordés), 15 de ces collectifs étaient composés d'au moins une femme.
Note : la part des femmes recevant des aides déconcentrées est calculée à partir du sexe du directeur artistique.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

Livre

Tableau 34 – Répartition des aides accordées par le Centre national du livre (CNL) aux auteur-ric-e-s et aux traducteur-ric-e-s, par type d'aide en 2019

Unités, milliers d'euros, euros et %

	Demandes		Aides		Montants alloués		Montant moyen des aides allouées		
	Total	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes (%)	Total (milliers d'euros)	Part des femmes (%)	Hommes (euros)	Femmes (euros)	Écart femmes/hommes (%)
Assistance culturelle	15	20	15	20	144	11	10 700	5 100	110
Bourses	589	48	280	44	2 889	42	10 800	9 800	10
Bourses de résidence	28	43	24	42	108	35	5 000	3 800	32
Bourses de traduction (langues étrangères vers le français)	14	50	10	50	62	50	6 200	6 200	0
Bourses de séjour aux traducteurs (français vers langues étrangères)	39	69	38	68	148	66	4 200	3 800	11
Total	685	48	367	46	3 351	41	9 800	8 300	19

Source : Centre national du livre, 2020

Tableau 34 bis – Répartition du soutien du Centre national du livre (CNL) aux auteur-ric-e-s et aux traducteur-ric-e-s par domaine éditorial en 2018

Unités, milliers d'euros et %

	Aides		Montants alloués		Montants alloués		
	Total	Part des femmes (%)	Total (milliers d'euros)	Part des femmes (%)	Hommes (milliers d'euros)	Femmes (milliers d'euros)	Écart femmes/hommes (%)
Arts	7	29	50	26	37	13	185
Bande dessinée	68	32	601	22	466	135	245
Histoire et sciences humaines et sociales	11	64	83	39	51	32	59
Littérature classique et critique littéraire	11	64	44	64	16	28	- 43
Littérature étrangère	14	50	127	60	51	76	- 33
Littérature jeunesse	54	69	588	69	181	407	- 56
Littérature scientifique et technique	3	33	28	29	20	8	150
Philosophie	3	67	15	47	8	7	14
Poésie	28	32	239	47	126	113	12
Roman	135	47	1 245	40	750	495	52
Théâtre	18	39	187	28	134	53	153

Source : Centre national du livre, 2020

Cinéma et audiovisuel

Tableau 35 – Bénéficiaires de l'avance sur recettes (avant réalisation) du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), 2009-2018

Unités et %

	Nombre de projets aidés	Répartition selon le sexe des réalisateur-rices		
		Femmes (%)	Hommes (%)	Mixte ¹ (%)
2009	51	28	73	0
2010	53	17	79	4
2011	57	33	65	2
2012	56	29	70	2
2013	55	31	67	2
2014	57	23	77	0
2015	57	35	65	0
2016	55	24	73	4
2017	53	32	62	6
2018	54	15	80	6

1. Films coréalisés par des personnes de sexe différent.
Note : le nombre de demandes d'aides étant très important, il n'existe pas de répartition de celles-ci par sexe.

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée, 2020

Tableau 36 – Devis moyen des films d'initiative française, 2009-2018

Unités et %

	Devis moyen en fonction du sexe du réalisateur (millions d'euros)				Écart femmes/hommes (%)
	Femmes	Hommes	Mixte ¹	Ensemble	
2009	4,06	5,37	4,52	5,10	- 24
2010	3,70	5,92	5,80	5,48	- 37
2011	3,49	6,14	4,35	5,47	- 43
2012	3,45	5,69	2,27	5,10	- 39
2013	3,19	5,59	1,54	4,90	- 43
2014	2,83	4,35	0,16	3,94	- 35
2015	3,50	4,70	1,53	4,38	- 26
2016	2,58	6,52	2,03	5,47	- 60
2017	3,47	5,51	3,58	4,90	- 37
2018	2,88	4,45	0,36	4,04	- 35

1. Films coréalisés par des personnes de sexe différent.
Lecture : en 2018, le devis moyen des films d'initiative française réalisés par des femmes est de 2,88 millions d'euros, soit 35 % de moins que le devis moyen des films réalisés par des hommes (4,45 millions d'euros).

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée, 2020

Présence des femmes dans les programmations artistiques et dans les médias

Contexte juridique

Dans le cadre des textes d'application de la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine, l'objectif de la parité d'accès à la programmation a été intégré dans les cahiers des charges des établissements labellisés de la création artistique. La circulaire du 8 mars 2017 relative à la parité dans le secteur de la création a précisé les progressions attendues.

S'agissant des médias, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé les obligations des éditeurs de services de communication audiovisuelle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation. Cette loi a confié au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) la mission de veiller à une juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes de services de communication audiovisuelle. Le premier rapport du CSA sur la présence des femmes dans les programmes audiovisuels a été publié le 8 mars 2016. Les contrats d'objectifs et de moyens des entreprises de l'audiovisuel public comportent des obligations en la matière, notamment concernant la parité parmi les expert-e-s intervenant dans les émissions.

Théâtre

Tableau 37 – Répartition des spectacles programmés selon le sexe de la personne les ayant écrits, adaptés, traduits, mis en scène, scénographiés et chorégraphiés, saison 2019-2020

Unités et %

	Théâtres nationaux	Centres dramatiques nationaux et régionaux	Scènes nationales	Scènes conventionnées	Pôles nationaux des arts du Cirque	Centres de développement chorégraphiques	Ensemble
Nombre de représentations	1 325	3 197	5 513	4 452	375	151	15 013
Part des représentations de spectacles mis en scène par des femmes (%)	34	43	35	37	25	63	37
Nombre de spectacles	106	818	2 678	2 666	172	93	6 533
Part des spectacles mis en scène par des femmes (%)	35	42	37	37	30	65	38
Nombre de spectacles jeune public	12	189	961	1 153	89	19	2 423
Part des spectacles jeune public mis en scène par des femmes (%)	33	41	38	41	27	63	39
Répartition des femmes par fonction (%)							
Part de femmes ayant écrit le spectacle	31	28	26	28	31	25	27
Part de femmes ayant réalisé l'adaptation	29	41	42	36	25	50	39
Part de femmes ayant réalisé la traduction	36	47	42	50	52	100	47
Part de femmes ayant réalisé la mise en scène	35	40	35	35	34	39	36
Part de femmes ayant réalisé la scénographie	48	44	37	37	30	56	38
Part de femmes ayant réalisé la chorégraphie	32	53	39	41	44	59	42

Source : Les Archives du spectacle/Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

Tableau 38 – Part des femmes dans la programmation des équipements culturels de spectacle vivant labellisés par le ministère de la Culture

En %

	2018-2019	2008-2009
Ensemble des structures	31	26
Opéras	11	7
Centres de développement chorégraphique nationaux	44	///
Scènes conventionnées	33	30
Scènes nationales	31	26
Pôles nationaux du cirque	33	28
Centres dramatiques nationaux	33	25
Théâtres nationaux	34	22

Note : le label Centre de développement chorégraphique national fait suite aux Entretiens de Valois en 2009.

Source : Ministère de la Culture, DGCA, 2019/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 39 – Part des femmes dans la programmation des théâtres nationaux selon la profession

En %

	2018-2019	2008-2009
Ensemble des professions	34	22
Chorégraphes	37	37
Metteuses en scène	36	25
Traductrices	36	32
Autrices	26	5

Source : Ministère de la Culture, DGCA, 2019/Mission Diversité-Égalité, 2020

Musique

Tableau 40 – Part des femmes dans la programmation des opéras, saison 2019-2020

Unités et %

	Opéras	Part mis en scène par des femmes (%)
Nombre de représentations	1 419	17
Nombre de spectacles	372	19
Nombre de spectacles jeune public	70	27
Répartition des femmes par fonction (%)	7	
Direction musicale	19	
Mise en scène	38	
Chorégraphie	5	
Livret	2	
Compositeur-riche	1	
Compositeur-riche contemporain-e	–	

Source : Les Archives du spectacle/Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

Tableau 41 – Répartition des musicien-ne-s de jazz par poste en 2018

En %

	Part des femmes
Artistes programmé-e-s sur les scènes de jazz	15
Musicien-ne-s de grands ensembles	14
Enseignant-e-s de jazz	17
Stagiaires en formation professionnelle	26
Élèves des classes de jazz des conservatoires	25

Source : AJC, Grands formats, FNEUMA, 2019/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 42 – Répartition par pupitre des musiciennes des grands ensembles en 2018

Unités et %

	Nombre de pupitres	Nombre de femmes	Part des femmes (%)
Musique assistée par ordinateur	1	0	0
Voix	23	19	83
Batterie/percussions	65	6	9
Piano/clavier	38	2	5
Cuivres	118	3	3
Vents (hors cuivres)	140	17	12
Cordes	90	23	26

Source : AJC, Grands formats, FNEJMA, 2019/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 43 – Part des femmes au sein des orchestres par pupitre

En %

2016-2017	
Ensemble des pupitres	37
Bois	31
Cordes	44
Cuivres	5
Percussions	5
Harpe	85

Base : échantillon de 40 orchestres membres de l'AFO.

Source : Association française des orchestres, saison 2016-2017 / Mission Diversité-Égalité, 2020

Photographie

Tableau 44 – Effectifs et part des femmes dans les métiers de la photographie en 2017

Unités et %

	Effectif total	Nombre de femmes	Part des femmes (%)
Photographes	22 470	6 780	30
Photographes âgés de plus de 40 ans	13 970	2 270	16
Photographes âgés de moins de 40 ans	8 500	4 510	53

Note : code PCS 465C.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2016, 2017, 2018/Ministère de la Culture, DEPS, 2020

Tableau 45 – Consécration des femmes dans la photographie en 2017

En %

	Part des femmes (%)
Photographes exposé-e-s dans les festivals en 2019	32
Photographes représenté-e-s dans les collections du CNAP en 2014	25
Photographes représenté-e-s dans les acquisitions du FRAC en 2016	40
Lauréat-e-s de prix en 2019	41
Photographes exposé-e-s à Paris-Photo en 2019 dont section photographie émergente	25 53

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, Mission Diversité-Égalité, 2020

Jeu vidéo

Tableau 46 – Part des femmes dans les métiers du jeu vidéo

En %

	2019	2018
Studios de développement	14	14
Image	15	16
Édition et support	14	14
Management	11	11
Design	6	9
Technologie	6	4

Source : Syndicat national du jeu vidéo/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 47 – Part des femmes dans les métiers du jeu vidéo aidées par le CNC

En %

	2019
Pôle création	13
Pôle technologique	3
Pôle production	27

Champ : 257 projets soutenus par le CNC en 2017 et 2018.

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 48 – Place des auteur·rice·s dans les projets d'expérience numériques aidés par le CNC

Unités et %

	Réalité virtuelle	Narration interactive	Réalité augmentée	Websérie	Total
Projets aidés par le CNC	38	14	3	12	67
Hommes	23	8	2	5	38
Femmes	4	4	1	5	14
Mixtes	11	2	0	2	15
Projets écrits uniquement par des femmes (%)	11	29	33	42	21

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 49 – Part des femmes dans les métiers des effets visuels numériques (VFX)

Unités et %

	Effectif total	Nombre de femmes	Part des femmes (%)
Effectif par statut d'emploi	3 477	1 021	29
Permanents	869	273	31
Intermittents	2 608	754	29
Répartition par métier			
Infographiste	n.d.	n.d.	22
Postproduction	n.d.	n.d.	33
Suivi de production	n.d.	n.d.	56
Tournage	n.d.	n.d.	21
Support technique - TD - R&D	n.d.	n.d.	10
Métiers administratifs et commerciaux	n.d.	n.d.	52
Métiers services généraux	n.d.	n.d.	65
Réalisat·eurs·rices	n.d.	n.d.	3
Métiers comptabilité et RH	n.d.	n.d.	67

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée/Mission Diversité-Égalité, 2020

Arts plastiques

Tableau 50 – Part des œuvres réalisées par des femmes dans les acquisitions du Fonds national d'art contemporain (FNAC) et des fonds régionaux d'art contemporain (FRAC), 2012-2018

Unités et %

	2018		2017	2016	2015	2014	2013	2012
	Total d'œuvres acquises	Part des œuvres de femmes (%)						
Acquisitions FNAC								
Ensemble des œuvres	650*	47	n.d.	12	43	31	17	18
Œuvres françaises	332	57	n.d.	8	40	38	8	16
Œuvres étrangères	318	36	n.d.	35	49	25	36	20
Acquisitions FRAC								
Ensemble des œuvres	1 293	58	40	23	33	25	28	19
Œuvres françaises	827	64	32	21	29	28	39	22
Œuvres étrangères	466	46	48	24	35	32	21	16

Note : la ventilation du total du nombre d'œuvres acquises n'est pas disponible pour 2017.
* Non comptabilisé quatre œuvres de collectifs mixtes : Hommes/femmes et Français/étrangers.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

Tableau 51 – Part des femmes parmi les artistes exposé-e-s dans les fonds régionaux d'art contemporain et les centres d'art, 2013-2017

Unités et %

	2017				Part des femmes (%)	2016	2015	2014	2013
	Nombre total d'artistes exposés	Mixtes	Hommes	Femmes		Part des femmes (%)			
FRAC									
Ensemble des artistes exposés	150	4	108	38	25	31	23	23	23
dont expositions monographiques	150	4	108	38	25	35	25	25	24
dont expositions collectives	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	30	23	23	23
Centres d'art									
Ensemble des artistes exposés	138	6	87	45	33	33	31	31	33
dont expositions monographiques	138	6	87	45	33	40	33	33	33
dont expositions collectives	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	32	31	31	32

Note : dernières données disponibles.
n.d. : données non disponibles pour 2017.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

Patrimoine

Tableau 52 – Part des femmes parmi les commissaires d'expositions de quelques grandes expositions, 2016-2019

Unités et %

Type d'expositions	2019				Part des femmes (%)	2018	2017	2016
	Nombre d'expositions	Nombre total de commissaires	Commissaires mixtes	Commissaires femmes		Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Expositions « d'intérêt national »	14	28	0	16	57	50	54	58
Réunion des musées nationaux et du Grand Palais (RMN-GP)*	10	16	5	3	30	38	44	62

* Base : services à compétence nationale, galeries du Grand Palais, musée du Luxembourg.
Note : certaines expositions peuvent avoir plusieurs personnes pour commissaire.

Source : Réunion des musées nationaux-Grand Palais/Ministère de la Culture, Direction générale des patrimoines, 2019

Cinéma

Tableau 53 – Part des femmes parmi les réalisateur-riche-s de courts-métrages, 2009-2018

Unités et %

	Nombre de courts-métrages produits	dont réalisés par des femmes (%)
2009	393	29
2010	500	29
2011	437	29
2012	442	30
2013	331	32
2014	392	34
2015	374	38
2016	357	32
2017	337	32
2018	301	36

Note : les années considérées sont les années d'agrément des investissements.

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), 2020

Tableau 54 – Part des femmes parmi les réalisateur-riche-s de longs-métrages (films agréés), 2009-2018

Unités et %

	Nombre de films agréés	Répartition selon le sexe du réalisateur			Total (%)
		Femmes (%)	Hommes (%)	Mixte ¹ (%)	
2009	230	19	79	2	100
2010	261	18	80	2	100
2011	271	21	76	3	100
2012	279	21	76	3	100
2013	269	21	76	3	100
2014	258	20	78	2	100
2015	300	21	77	2	100
2016	283	21	76	3	100
2017	300	23	73	4	100
2018	300	23	75	2	100

1. Lorsqu'un film est coréalisé par des personnes de sexe différent, il est qualifié de mixte et compté une seule fois.
Note : les années considérées sont les années d'agrément des investissements.

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), 2019

Tableau 55 – Nombre de films d'initiative française sortis en salles selon le genre du réalisateur, 2009-2018

Unités et %

	Nombre de films sortis en salle				Part des femmes (%)	Nombre moyen d'entrées par film (milliers)				Nombre d'entrées pour 100 € investis ¹			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total		Femmes	Hommes	Mixte	Total	Femmes	Hommes	Mixte	Total
2009	42	170	5	217	19	206	295	329	278	5,5	5,7	7,3	5,7
2010	47	196	4	247	19	206	389	106	350	5,7	6,2	1,8	6,1
2011	55	194	6	255	22	157	407	497	355	4,6	6,9	9,8	6,7
2012	54	199	9	262	21	133	289	178	253	3,8	5,2	7,5	5,1
2013	52	188	9	249	21	151	375	91	318	4,8	6,8	4,8	6,5
2014	46	186	4	236	19	175	269	13	246	6,2	6,1	8,4	6,1
2015	58	199	5	262	22	178	322	272	289	5,3	6,7	16,6	6,6
2016	46	182	9	237	19	121	316	131	271	4,1	5,0	6,2	4,9
2017	45	142	4	191	24	161	471	335	395	4,3	7,8	17,5	7,3
2018 ²	13	38	3	54	24	n.d.	n.d.	n.d.		n.d.	n.d.	n.d.	

1. Nombre d'entrées rapporté au devis du film.
2. Entrées arrêtées au 31 janvier 2018. L'année de référence est l'année d'agrément des investissements. L'échantillon de films étant trop faible pour les agréments 2018, certains chiffres n'ont pu être renseignés.
Note : lorsqu'un film est coréalisé par des personnes de sexe différent, il est qualifié de mixte et compté une seule fois.
Les historiques ont été retraités en 2020 et les tableaux affichent donc des différences avec ceux de l'Observatoire des années précédentes.

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée, 2019

Tableau 56 – Part de films et courts-métrages réalisés par des femmes et étudiés dans les programmes « École, collège et lycée au cinéma », 2018-2020

En %

	École au cinéma				Collège au cinéma				Lycée et apprentis au cinéma			
	2019-2020		2018-2019		2019-2020		2018-2019		2019-2020		2018-2019	
	Films d'une ou plusieurs réalisatrices	Mixte										
Nombre de films étudiés	103		95		83		78		84		73	
Part de films et courts-métrages réalisés par des femmes concernés par le programme (%)	15	0	17	4	10	5	8	6	10	1	10	0

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), 2019

Médias

Tableau 57 – Part des femmes à l’antenne par genre de programme, 2013-2018

En %

	2018	2016	2015	2014	2013
Fiction	40	35	39	37	37
<i>dont fiction française récente (moins de 3 ans)</i>	40	37	///	41	42
Information	38	37	36	36	35
Magazines et documentaires	36	32	35	34	37
Divertissement	43	41	///	39	41
Sport	24	17	///	16	15

Champ : chaînes gratuites de la TNT et Canal +.
Les observations ont été menées sur les programmes d'information de la mi-journée et sur la tranche horaire 17-23 h.

Source : Conseil supérieur de l'audiovisuel, TNS-Sofres, 2017

Tableau 58 – Part de femmes présentatrices, expertes et journalistes sur les chaînes de radio publiques et privées, 2016-2018

En %

		Part de présentatrices			Part d'expertes			Part de journalistes		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Chaînes de radio publiques	France Info	27	19	93	27	31	34	36	38	6
	France Inter	39	36	34	36	34	27	46	46	44
	France Culture	48	52	46	36	33	28	47	48	43
	France Musique	57	49	28	50	28	23	44	52	44
Chaînes de radio privées	RMC	18	17	20	20	24	21	19	20	55
	RTL	33	32	41	31	31	31	31	42	35
	RFI	43	42	45	35	32	35	40	37	37
	Europe 1	36	48	48	44	48	23	44	52	39

Source : Conseil supérieur de l'audiovisuel/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 59 – Part de femmes à la radio sur la tranche horaire 6 h-9 h, heures de forte audience, 2016-2018

En %

	2018	2017	2016
Part de femmes	39	44	35
Part d'hommes	61	56	65

Source : Conseil supérieur de l'audiovisuel/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 60 – Part de femmes présentatrices, expertes et journalistes sur les chaînes de télévisions publiques et privées, 2016-2018

En %

		Part de présentatrices			Part d'expertes			Part de journalistes		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Chaînes publiques	France 0	71	76	64	52	48	26	50	0	42
	France 2	54	49	38	34	31	35	42	48	45
	France 3	47	71	36	56	53	55	47	28	43
	France 4	13	58	47	50	n.d.	n.d.	43	0	41
	France 5	65	61	54	37	35	32	35	39	44
Chaînes privées	TF1	25	37	34	43	25	20	26	25	30
	Canal +	27	21	36	28	22	28	27	24	27
	M6	39	60	42	20	43	17	57	45	49
	Paris Première	85	70	46	39	19	19	47	40	51
	NRJ 12	41	80	30	45	n.d.	n.d.	90	55	59
	C8	63	36	61	n.d.	n.d.	n.d.	44	46	40
	TMC	37	34	46	n.d.	n.d.	n.d.	36	31	17
	TFX	87	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	50	n.d.	n.d.

Source : Conseil supérieur de l'audiovisuel, 2018/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 61 – Part de femmes à la télévision dans les programmes diffusés aux heures de forte audience, 2016-2018

En %

	2018		2017		2016	
	Tranche horaire 18 h-20 h	Tranche horaire 21 h-23 h	Tranche horaire 18 h-20 h	Tranche horaire 21 h-23 h	Tranche horaire 18 h-20 h	Tranche horaire 21 h-23 h
Part de femmes	39	29	29	29	25	33
Part d'hommes	61	71	71	71	75	67

Source : Conseil supérieur de l'audiovisuel, 2018/Mission Diversité-Égalité, 2020

Tableau 62 – Part des femmes parmi les détenteur-riche-s de la carte de presse, 2000-2018

Unités et %

	2018		2017	2000
	Nombre de détenteur-riche-s de la carte de presse	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Par secteur				
Presse écrite	19 990	49	48	42
Télévision	6 031	44	43	30
Radio	3 302	44	44	35
Agence de presse	3 228	43	43	35
Autres	2 350	53	52	46
Par métier				
Reporter/rédacteur-riche	18 304	49	49	44
Rédacteur-riche en chef	4 491	39	38	28
Chef-fe d'agence, de service, de rubrique	3 265	46	45	34
Secrétaire de rédaction	2 941	64	64	59
Secrétaire général-e de rédaction, chef-fe d'édition	1 327	48	47	40
Dessinateur-riche, graphiste	1 058	54	54	52
Reporter photographe	940	22	22	13
Directeur-riche de publication ou de rédaction	1 030	27	26	18
Journaliste reporter d'images	948	37	36	17
Producteur-riche/réalisateur-riche	68	60	58	53
Autres	529	53	52	45
Par âge				
Moins de 26 ans	1 187	54	54	51
26 à 35 ans	8 024	53	54	47
36 à 45 ans	9 268	49	48	40
46 à 55 ans	9 822	45	44	33
56 à 65 ans	5 797	41	39	31
66 ans et plus	803	31	34	37
Total	34 901	47	47	40

Source : Observatoire des métiers de la presse, AfDas/CCUP, 2020

Tableau 63 – Part des femmes parmi les expert-e-s/invité-e-s de certains programmes à la télévision et à la radio en 2019

En %

Média	Émission	Part des femmes (%)	Part des femmes l'année précédente (%)
France Télévisions	Ensemble d'émissions ¹	41	42
	<i>C dans l'air</i>	n.d.	32
Arte	Ensemble d'émissions ²	41	40
	<i>Arte Journal</i>	37	39
	<i>Thema</i> ³	26	24
	<i>X-enius</i>	39	37
Radio France	Ensemble d'émissions ³	40	36
	<i>Grand bien vous fasse</i>	48	49
	<i>La terre au carré</i>	37	33
	<i>Le téléphone sonne</i>	33	34
	<i>La marche de l'histoire</i>	30	24
	<i>Un jour dans le monde</i>	34	30
	<i>Les petits bateaux</i>	31	27
	<i>L'instant M</i>	34	pas pigée
	<i>Le temps du débat</i>	46	44
	<i>Les enjeux internationaux</i>	34	34
	<i>Affaires étrangères</i>	29	27
	<i>Entendez-vous l'éco ?</i>	33	32
	<i>Dimanche et après ? (jusqu'à juin 2019)</i>	34	41
	<i>Être et savoir</i>	49	pas pigée
	<i>De cause à effets</i>	36	pas pigée
	<i>Les informés</i>	46	36
<i>Les experts</i>	42	pas pigée	
<i>La tribune des critiques de disques</i>	51	50	
France Média Monde ⁴	Ensemble émissions de France 24 et de RFI en français	36	31

1. Périmètre CSA.

2. La chaîne ne comptabilise que les expertes et non les femmes invitées en tant que témoins.

3. Total de 6 309 invités sur le plateau (et non les expert-e-s interviewé-e-s dans les documentaires) des émissions suivantes retenues par le CSA pour le rapport relatif à la représentation des femmes à la télévision et à la radio :

– sur l'intégralité de l'année 2019, 15 émissions (*Grand bien vous fasse*, *La tête au carré*, *La marche de l'histoire*, *Le téléphone sonne*, *Les petits bateaux*, *Un jour dans le monde*, *L'instant M*, *Le temps du débat*, *Les enjeux internationaux*, *Affaires étrangères*, *Entendez-vous l'éco ?*, *Être et savoir*, *De cause à effets*, *Les informés*, *La tribune des critiques de disques*, *Les experts*) ;

– la pige de l'émission *Dimanche et après ?* a cessé en juin 2019 en raison de la suppression de l'émission dans la grille de programmes de France Culture.

4. France Média Monde : source contrat d'objectifs et de moyens de FMM (2016-2020) selon la méthodologie du CSA.

Source : Entreprises de l'audiovisuel public/Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2020

Consécration artistique

Cinéma

Tableau 64 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s de certaines distinctions aux Césars du cinéma, 1976-2019

Unités et %

	1976 à 1979	1980 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2019	Total
Meilleur film						
Films sélectionnés	16	45	52	52	71	236
<i>dont réalisés par des femmes</i>	1	3	4	7	9	24
Part des femmes (%)	6	7	8	13	13	10
Films primés	4	11	10	10	9	45
<i>dont réalisés par des femmes</i>	0	1	0	3	0	4
Part des femmes (%)	0	9	0	30	0	9
Meilleur court-métrage¹						
Films sélectionnés	15	54	42	46	46	203
<i>dont réalisés par des femmes</i>	1	10	6	9	12	38
Part des femmes	7	19	14	20	26	19
Films primés	3	10	10	11	10	44
<i>dont réalisés par des femmes</i>	1	1	1	4	5	12
Part des femmes	33	10	10	36	50	27
Meilleur-e réalisateur-ric						
Réalisateur-ric-e-s sélectionné-e-s	16	46	52	51	66	231
<i>dont femmes</i>	1	2	4	3	12	22
Part des femmes (%)	6	4	8	6	18	10
Réalisateur-ric-e-s primé-e-s	4	10	11	10	10	45
<i>dont femmes</i>	0	0	0	1	0	1
Part des femmes (%)	0	0	0	10	0	2

1. « Meilleur court-métrage de fiction » jusqu'à 1991, puis « Meilleur court-métrage ».

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Mission Diversité-Egalité, DEPS, 2020

Tableau 65 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s de certains prix du Festival de Cannes ainsi qu'à la présidence du jury, 1970-2019

Unités et %

	1970 à 1979	1980 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2019	Total
Palme d'or						
Films primés	13	12	12	10	10	57
<i>dont réalisés par des femmes</i>	0	0	1	0	0	1
Part des femmes (%)	0	0	8	0	0	2
Palme d'or du court-métrage						
Films primés	8	10	10	10	10	48
<i>dont réalisés par des femmes</i>	0	2	1	2	1	6
Part des femmes (%)	0	20	10	20	10	10
Grand prix						
Films primés	9	10	10	10	10	49
<i>dont réalisés par des femmes</i>	0	1	0	1	2	4
Part des femmes (%)	0	10	0	10	20	8
Présidence du jury						
Nombre de président-e-s	10	10	10	10	10	50
<i>dont femmes</i>	4	0	2	2	2	10
Part des femmes (%)	40	0	20	20	20	20

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Mission Diversité-Egalité, DEPS, 2020

Musique

Tableau 66 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s des Victoires de la musique, de la musique classique et du jazz, 1985-2020

Unités et %

	1985 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2019	2020	Total
Victoires de la musique (meilleur album¹)						
Albums primés	6	10	19	21	2	56
<i>dont chantés par des hommes</i>	5	10	17	15	1	47
<i>dont chantés par des femmes</i>	0	0	1	4	1	5
<i>dont mixtes (duo, groupe, etc.)</i>	1	0	1	2		4
Part des femmes (%)	0	0	5	19	50	10
Victoires du jazz (artiste de l'année)						
Artistes primé-e-s			8	10		18
<i>dont hommes</i>			6	8		14
<i>dont femmes</i>			0	2		2
<i>dont mixtes (duo, groupe, etc.)</i>			2	0		2
Part des femmes (%)			0	20		11
Victoires de la musique classique²						
Artistes primé-e-s	7	18	29	27	6	87
<i>dont hommes</i>	2	10	21	22	3	58
<i>dont femmes</i>	5	8	8	5	3	29
Part des femmes (%)	71	44	28	19	6	38

1. « Meilleur album de l'année » entre 1985-1998 et 2011 ; « Meilleur album rock » et « Meilleur album variété » pour les autres années.

2. « Artiste lyrique de l'année » et « Soliste instrumental de l'année » à partir de 1986, ainsi que « Compositeur de l'année » à partir de 2000.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Mission Diversité-Égalité, DEPS, 2020

Théâtre

Tableau 67 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s des Molières, 1987-2019

Unités et %

	1987 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2019	Total
Molière du ou de la metteur-euse en scène¹					
Artistes sélectionné-e-s	16	50	53	53	172
<i>dont femmes</i>	1	0	8	8	17
Part des femmes (%)	6	0	15	15	10
Artistes primé-e-s	3	10	10	12	35
<i>dont femmes</i>	0	0	3	1	4
Part des femmes (%)	0	0	30	8	11
Molière de l'auteur-riche					
Artistes sélectionné-e-s	14	55	54	41	164
<i>dont femmes</i>	3	10	6	9	28
Part des femmes (%)	21	18	11	22	17
Artistes primé-e-s	3	15	10	7	35
<i>dont femmes</i>	1	3	1	0	5
Part des femmes (%)	33	20	10	0	14

1. « Molière du ou de la metteur-euse en scène d'un spectacle de théâtre public » et « Molière du ou de la metteur-euse en scène d'un spectacle de théâtre privé ».

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Mission Diversité-Égalité, DEPS, 2020

Livre

Tableau 68 – Part des femmes dans les jurys de quelques prix littéraires emblématiques, 2014-2019

Unités et %

	2019			Part des femmes (%)	2018	2017	2016	2015	2014
	Femmes	Hommes	Total						
Composition	25	36	61	41	43	38	38	41	39
<i>dont hors prix Femina¹</i>	14	36	50	28	30	24	25	25	26
Présidence	2	4	6	33	17	17	17	17	50

1. Le jury du prix Femina est composé exclusivement de femmes.
 Champ : les prix qui ont été pris en compte dans ce tableau sont les suivants : Académie Goncourt, Renaudot, Femina, Décembre, Interallié et Médicis.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Mission Diversité-Égalité, DEPS, 2020

Tableau 69 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s de quelques prix littéraires emblématiques, 1900-2019

Unités et %

	1900 à 1909	1910 à 1919	1920 à 1929	1930 à 1939	1940 à 1949	1950 à 1959	1960 à 1969	1970 à 1979	1980 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2019	Total
Lauréat-e-s													
Hommes	11	15	22	34	26	39	44	67	71	90	96	80	595
Femmes	2	4	2	6	9	8	16	18	22	32	32	57	208
Total	13	17	24	40	35	47	60	85	93	122	128	137	801
Part des femmes (%)	15	24	8	15	26	17	27	21	24	26	25	42	26

Champ : les prix qui ont été pris en compte dans ce tableau sont les suivants : Académie Goncourt (roman), Goncourt des lycéens, Renaudot (roman), Femina, Décembre, Interallié (roman français), Prix du roman *FNAC*, Prix des libraires, Médicis, Prix du livre Inter, Grand Prix RTL-Lire, Prix des lectrices de *Elle*, Prix des maisons de la presse.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Mission Diversité-Égalité, DEPS, 2020

Ordres nationaux

Tableau 70 – Parts des femmes décorées dans l'ordre des Arts et des Lettres, 2014-2019

Unités et %

	Chevalier-ère				Officier-ère				Commandeur-euse			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)
2014	269	374	643	42	69	104	173	40	15	60	75	20
2015	258	376	634	41	58	124	182	32	15	34	49	31
2016	273	315	588	46	68	107	175	39	27	43	70	39
2017	181	211	392	46	53	62	115	46	14	29	43	33
2018	145	158	303	48	19	40	59	32	12	21	33	36
2019	233	267	500	47	55	91	146	38	20	29	49	41

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Service des ressources humaines, Mission Diversité-Égalité, 2020

Formation, emploi, rémunération

Contexte juridique

Le principe de l'égalité de rémunération consacré par le Code du travail s'applique au secteur privé et public, et interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

Le plan d'action de 14 mesures pour le développement d'emplois de qualité dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma, signé par l'État le 18 mai 2016 avec les organisations représentatives, a inscrit dans ses mesures prioritaires la volonté de « lever les freins à l'égalité femmes/hommes ».

Enseignement, formation

Tableau 71 – Part des femmes parmi les étudiant-e-s des écoles de l'enseignement supérieur Culture, 2008-2019

Unités et %

	Part des femmes parmi les étudiant-e-s (%)											Nombre d'étudiant-e-s	Nombre d'écoles
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2018-2019	2018-2019
Arts plastiques	64	64	64	63	64	65	64	64	65	66	66	11 040	44
Architecture	55	55	56	57	56	57	57	57	58	59	58	19 980	21
Spectacle vivant	53	53	53	56	55	49	52	50	48	47	48	3 920	33
Patrimoine	80	80	80	80	81	82	80	80	80	81	79	1 790	2
Cinéma, audiovisuel	50	51	54	54	56	61	58	55	56	51	51	300	2
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture	59	59	59	59	60	60	60	60	60	61	60	37 030	102¹
Ensemble de l'enseignement supérieur	56	56	56	56	55	55	55	55	55	55	55	2 679 000	

Champ : établissements de l'enseignement supérieur Culture.
 1. Trois écoles pluridisciplinaires apparaissent à la fois dans le domaine du Spectacle vivant et des Arts plastiques. On comptabilise donc 99 écoles lorsqu'on le prend en compte.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2020

Tableau 72 – Part des femmes parmi la population étudiante des écoles nationales supérieures d'architecture, 1984-2018

En %

	2018	1984
Étudiantes	61	37
Étudiantes inscrites en formation initiale	58	34
Étudiantes diplômées en architecture	61	27

Source : Ministère de la Culture, sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture, 2020

Tableau 73 – Part des femmes parmi le corps enseignant des écoles nationales supérieures d'architecture en 2018

Unités et %

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Enseignant-e-s	846	385	1 231	31
Maître-sse-s de conférence	468	215	683	31
Professeur-e-s	90	21	111	19

Source : Ministère de la Culture, sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture, 2020

Tableau 74 – Part des femmes parmi les actif-ve-s des secteurs culturels ayant bénéficié d'une formation continue, 2017-2018

Unités et %

	2018			2017	
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Intermittent-e-s du spectacle par catégorie					
Technicien-ne-s de l'audiovisuel	1 500	2 135	3 635	41	43
Technicien-ne-s du spectacle vivant	3 155	2 113	5 268	60	60
Artistes interprètes	379	1 263	1 642	23	20
Musicien-ne-s	1 186	2 855	4 041	29	26
Total	6 220	8 366	14 586	43	42
Salarié-e-s permanent-e-s par branche					
Spectacle vivant	6 862	5 648	12 510	55	54
Audiovisuel	9 345	10 281	19 626	48	47
Édition phonographique	166	122	288	58	52
Exploitation cinématographique	1 515	1 922	3 437	44	42
Distribution de films	274	134	408	67	66
Publicité	9 888	8 300	18 188	54	55
Distribution directe	1 145	1 654	2 799	41	39
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	4 568	5 374	9 942	46	46
Presse écrite et agence de presse	7 795	6 650	14 445	54	53
Édition de livres	2 402	1 183	3 585	67	68
Diverses activités culturelles	969	589	1 558	62	69
Total	44 929	41 857	86 786	52	52
Artistes auteur-e-s par catégorie					
Images fixes et arts visuels	1 357	643	2 000	68	67
Arts visuels 3D	120	38	158	76	69
Écrits et arts dramatiques	236	71	307	77	79
Musique et chorégraphie	37	141	178	21	15
Cinéma et audiovisuel	330	218	548	60	55
Photographes	249	387	636	39	36
Divers	53	27	80		
Total	2 435	1 552	3 987	61	58
Journalistes rémunéré-e-s à la pige de la presse écrite et en ligne					
Total	155	59	214	72	72
Total général	53 739	51 834	105 573	51	51

Source : Afdas – Opérateur de compétences des secteurs de la culture, des médias, de la communication, des loisirs et fonds de formation des artistes auteurs, 2020

Tableau 75 – Taux d'insertion professionnelle des diplômé-e-s 2015 de l'enseignement supérieur culture en 2019

Unités et %

	Actif-ve	En recherche d'emploi	Autre situation	Effectif
Architecture				
Femmes (%)	88	7	5	735
Hommes (%)	93	4	3	497
Effectif total	1 108	72	52	1 232
Arts plastiques				
Femmes (%)	74	14	12	476
Hommes (%)	75	16	9	270
Effectif total	553	110	83	746
Cinéma				
Femmes (%)	83	10	8	40
Hommes (%)	82	7	11	28
Effectif total	56	6	6	68
Patrimoine				
Femmes (%)	79	13	8	154
Hommes (%)	79	14	7	28
Effectif total	143	24	15	182
Spectacle vivant				
Femmes (%)	86	7	7	254
Hommes (%)	91	5	4	219
Effectif total	419	28	26	473
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture				
Femmes (%)	82	10	8	1 659
Hommes (%)	87	7	5	1 042
Effectif total	2 279	240	182	2 701

Champ : diplômé-e-s de l'enseignement supérieur Culture en 2015, n'ayant pas obtenu de diplôme complémentaire depuis leur diplôme.
Lecture : en janvier 2019, 88 % des femmes et 93 % des hommes ayant été diplômés en 2015 d'une école nationale supérieure d'architecture ont un emploi.

Source : Enquête annuelle sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur Culture, Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2020

Emploi et professions

Tableau 76 – Évolution de la part des femmes parmi les actif-ve-s occupant une profession culturelle, 1991-2017

Unités et %

	1991	1996	2001	2006	2011	2017	
	Part des femmes (%)	Nombre d'actif-ve-s occupé-e-s					
Professions des spectacles	29	28	34	27	32	35	111 210
<i>dont artistes des spectacles</i>	31	29	33	26	36	36	60 634
<i>dont professionnel-le-s techniques des spectacles</i>	25	28	35	28	26	33	50 576
Professions des arts visuels et métiers d'art	33	35	38	43	46	47	208 549
<i>dont artistes plasticiens</i>	33	34	39	43	47	42	43 176
<i>dont photographes</i>	16	24	20	25	24	30	22 473
<i>dont professions des arts graphiques, de la mode et de la décoration</i>	48	47	49	47	51	50	116 953
<i>dont métiers d'art</i>	20	27	32	43	39	56	25 946
Professions littéraires	43	45	45	54	47	53	82 482
<i>dont journalistes et cadres de l'édition</i>	38	42	41	53	45	51	50 753
<i>dont auteur-e-s littéraires</i>	46	34	43	32	36	37	10 426
<i>dont traducteur-ric-e-s</i>	68	68	77	73	63	67	21 303
Professions de la documentation et de la conservation	79	80	77	82	76	68	21 856
Architectes	16	16	14	24	33	33	60 954
Professeur-e-s d'art	65	60	59	57	51	56	52 091
Ensemble des professions culturelles	40	42	43	44	44	46	537 142
Ensemble des actif-ve-s en emploi	42	44	45	47	48	48	26 283 408

Dernières données disponibles.
Champ : actif-ve-s en emploi, France métropolitaine jusqu'en 2014, France entière pour 2017.

Source : Insee (enquêtes Emploi)/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2020

Tableau 77 – Part des femmes dans les métiers du spectacle vivant, par tranche d'âge en 2018

Unités et %

	Part des femmes par tranche d'âge						Plus de 65 ans
	Moins de 18 ans	18 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	
Spectacle vivant							
Femmes	1 015	10 402	30 983	25 136	15 937	8 192	1 600
Hommes	820	12 089	39 452	43 083	32 784	17 391	4 062
Part des femmes (%)	55	46	44	37	33	32	28
Production audiovisuelle							
Femmes	2 070	6 472	15 046	10 649	7 341	3 491	1 316
Hommes	1 962	6 915	17 219	16 057	12 631	6 214	2 054
Part des femmes (%)	51	48	47	40	37	36	39

Note : les données sont issues des Déclarations sociales nominatives (déclarations nominatives annuelles 2015-2016 et déclarations sociales nominatives 2017) faites par les entreprises et relatives aux exercices considérés. Pour une année d'observation, seules sont considérées les entreprises du secteur ayant déclaré du personnel à Audiens.
N.B. : les données par individu sont dédoublonnées. Ainsi, si une année donnée, un individu a été déclaré par deux employeurs différents d'une même branche, il n'est compté qu'une seule fois.

Source : Audiens/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2020

Tableau 78 – Part des femmes dans les métiers de l'audiovisuel et âge moyen en 2016

Unités et %

	Effectifs totaux	Part des femmes (%)	Moyenne d'âge	
			Femme	Homme
Ensemble des métiers de l'audiovisuel	195 886	41	37,1	38,9
Interprétation et gestion de la distribution artistique	77 285	42	35,8	37,8
Métiers connexes	25 606	54	38,4	39,0
Information, antenne, documentation multimédia	24 627	47	37,4	40,8
Gestion de production audiovisuelle et transmédia	21 964	46	36,9	38,4
Image	18 409	24	37,0	39,0
Écriture et conception de projets audiovisuels	17 474	41	38,8	41,4
Exploitation et maintenance des réseaux et des régies audiovisuels	11 001	20	37,5	39,0
Décor, construction, plateau	10 218	23	35,9	40,3
Graphisme, effets visuels numériques	7 613	28	32,7	34,1
Son	6 596	9	35,6	39,2
Costume, maquillage, coiffure	3 500	86	40,2	42,3

Source : Observatoire des métiers de l'audiovisuel, Afdas/CNPF de l'audiovisuel, à partir des données Audiens, 2020

Tableau 79 – Évolution de la part des femmes parmi les actif-ve-s travaillant dans un secteur culturel, 2008-2017

Unités et %

	2017		2014	2012	2010	2008
	Part des femmes (%)	Nombre d'actif-ve-s occupé-e-s	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Arts visuels	44	104 476	47	48	46	42
Arts plastiques et autre création artistique	44	61 599	47	52	52	46
Photographie	38	16 537	43	33	28	31
Design	48	26 340	52	50	49	49
Spectacle vivant	48	97 757	44	44	41	42
Audiovisuel/Multimédia	36	74 402	36	40	34	33
Édition audiovisuelle	44	6 339	48	50	34	25
Industrie du film, du phonogramme et du jeu électronique	34	61 724	30	36	34	36
Diffusion audiovisuelle	44	6 339	48	50	34	25
Livre/Presse	58	125 164	58	56	58	61
Livre	66	46 814	65	68	67	67
Presse	54	78 350	54	51	53	56
Patrimoine	69	55 513	61	57	55	56
Architecture	43	73 721	44	43	41	44
Enseignement artistique amateur	52	30 758	50	54	45	38
Publicité	48	74 041	43	47	51	51
Ensemble des secteurs culturels	49	635 832	48	48	47	48
Ensemble de la population active occupée	48	26 283 408	48	48	47	47

Dernières données disponibles.
Champ : actif-ve-s en emploi, France métropolitaine jusqu'en 2014 et France entière pour 2017.

Source : Insee (enquêtes Emploi)/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2020

Tableau 80 – Part des femmes parmi les artistes auteur-e-s affilié-e-s à l'Agessa et à la Maison des artistes, 2015-2017

Unités et %

	2017			2016	2015
	Effectifs	Part des femmes (%)	Écart médian de revenu d'artiste auteur-e entre femmes et hommes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Traducteur-ric-e-s	1 031	67	- 18	66	67
Écrivain-e-s et auteur-e-s d'œuvres dramatiques	2 616	50	- 14	49	49
Auteur-e-s d'œuvres audiovisuelles	3 810	44	- 21	43	42
Illustrateur-ric-e-s (du livre, hors presse)	1 665	39	- 22	39	38
Photographes	4 228	24	- 21	23	23
Auteur-e-s de logiciels, multimédias	605	18	- 29	20	20
Compositeur-ric-e-s musicaux-ales et chorégraphes	1 183	12	- 39	11	11
Ensemble artistes auteur-e-s affilié-e-s à l'Agessa	15 138	37	- 26	36	36
Dessinateur-ric-e-s textile	483	91	- 16	91	90
Métiers d'art	318	62	- 27	60	60
Artistes plasticien-ne-s	1 860	48	- 24	48	48
Graphistes	13 060	46	- 15	46	46
Peintres	5 610	44	- 27	43	43
Illustrateur-ric-e-s	2 276	42	- 28	41	40
Dessinateur-ric-e-s	712	36	- 18	37	37
Sculpteur-ric-e-s	1 790	38	- 23	38	38
Ensemble artistes auteur-e-s affilié-e-s à la Maison des artistes	26 109	46	- 22	45	45

Note : dernières données disponibles (extraction avril 2019).
Champ : France entière, ensemble des artistes auteur-e-s affilié-e-s à la Maison des artistes et à l'Agessa en 2017.

Source : Maison des artistes/Agessa/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2020

Tableau 81 – Part des femmes parmi les nouveaux-elles membres et parmi les promu-e-s au sein des sociétaires de la SACD, 2018-2019

Unités et %

	Nouveaux-elles membres 2018		Promotion 2018 (effet au 01/01/2019)			
	Effectifs	Part des femmes (%)	Adhérent-e-s promu-e-s au titre de sociétaire adjoint-e		Sociétaires adjoint-e-s promu-e-s au titre de sociétaires	
			Effectifs	Part des femmes (%)	Effectifs	Part des femmes (%)
Spectacle vivant	1 287	44	344	34	170	30
<i>dont arts de la rue</i>	55	25	12	25	4	25
<i>dont cirque</i>	74	46	10	20	6	17
<i>dont chorégraphie</i>	170	47	74	38	24	42
<i>dont dramatico-musical</i>	96	35	///	///	///	///
<i>dont mise en scène</i>	29	52	15	33	6	20
<i>dont musique de scène</i>	60	33	40	23	30	3
<i>dont théâtre</i>	803	47	193	36	100	37
Audiovisuel	756	34	302	33	166	33
<i>dont animation</i>	162	41	68	35	42	40
<i>dont cinéma</i>	337	34	113	33	48	33
<i>dont radio</i>	38	39	16	25	18	17
<i>dont télévision</i>	219	26	105	34	58	31
Total	2 043	40	646	34	336	31

Note : promotion 2018 (effet au 01/01/2019).

Source : Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), 2020

Tableau 82 – Part des femmes parmi les sociétaires et les permanent-e-s de la Sacem en 2019

Unités et %

Sociétaires de la Sacem		En 2019			Nouvelles adhésions en 2019		
		Effectifs	Part des femmes (%)	Part des femmes en 2018 (%)	Effectifs	Part des femmes (%)	Part des femmes en 2018 (%)
Auteur-e-s compositeur-riche-s		78 442	16	16	3 264	23	23
Compositeur-riche-s		52 778	9	9	2 037	9	8
Auteur-e-s		33 873	30	30	876	34	37
Auteur-e-s réalisateur-riche-s		5 024	15	16	152	58	21
Auteur-e-s de doublages et de sous-titrages		555	70	70	44	70	72
Total		170 672	17	17	6 373	20	21

Effectifs permanents de la Sacem		Effectifs permanents inscrits au 31 décembre 2019 ¹			Ancienneté moyenne au 31 décembre 2019 (en années)			Écart femmes/hommes sur la rémunération 2017 théorique mensuelle moyenne avec ancienneté (%)	
		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes		Total
Gestion et relations sociétaires		90	48	138	65	13,1	20,1	15,5	-14
Développement et relations clientèles		250	143	384	65	16,5	18,5	17,2	-3
Fonctions supports		132	100	232	57	16,9	18,3	17,5	-10

1. Salariés en CDI à temps plein présents du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

Source : Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (Sacem), 2020

Tableau 83 – Effectifs et rémunérations des agents de la filière scientifique et technique de l'Institut national des recherches archéologiques préventives (Inrap), 2015-2017

Unités, euros et %

	Effectifs permanents inscrits au 31 décembre 2017				2016	2015	Rémunération mensuelle moyenne (traitement de base au 31 décembre 2017)			2016	2015	
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Femmes (euros)	Hommes (euros)	Total (euros)	Écart F/H (%)	Écart F/H (%)	Écart F/H (%)
Spécialiste	117	65	182	64	63	63	2 816	2 882	2 849	-9	-9	-9
Responsable d'opération	241	438	679	35	36	35	2 746	2 844	2 795	-7	-7	-7
Technicien-ne d'opération	209	301	510	41	40	40	2 221	2 315	2 268	-5	-5	-7
Total filière scientifique et technique	694	992	1 686	41	41	41	2 605	2 676	2 641	-5	-5	-6

Note : dernières données disponibles.

Source : Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap), 2017

Rémunération, entreprises culturelles

Tableau 84 – Écart entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes dans les entreprises culturelles, 2014-2015

En %

	2015	2014
Ensemble des salarié-e-s	- 18	- 18
Détail par âge		
18-29 ans	- 5	- 5
<i>dont artisans, commerçant-e-s et chef-fe-s d'entreprise</i>	<i>- 22</i>	<i>- 22</i>
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 7</i>	<i>- 6</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 3</i>	<i>- 3</i>
<i>dont employé-e-s et ouvrier-ère-s</i>	<i>- 1</i>	<i>- 2</i>
30-49 ans	- 15	- 15
<i>dont artisans, commerçant-e-s et chef-fe-s d'entreprise</i>	<i>- 22</i>	<i>- 23</i>
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 12</i>	<i>- 12</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 6</i>	<i>- 6</i>
<i>dont employé-e-s et ouvrier-ère-s</i>	<i>- 8</i>	<i>- 7</i>
50 ans ou plus	- 23	- 24
<i>dont artisans, commerçant-e-s et chef-fe-s d'entreprise</i>	<i>- 16</i>	<i>- 19</i>
<i>dont cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	<i>- 17</i>	<i>- 17</i>
<i>dont professions intermédiaires</i>	<i>- 8</i>	<i>- 9</i>
<i>dont employé-e-s et ouvrier-ère-s</i>	<i>- 6</i>	<i>- 5</i>

Lecture : en 2015, parmi les salarié-e-s des entreprises culturelles, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 18 % à celui des hommes. Cet écart est de - 5 % chez les salarié-e-s âgé-e-s de 18 à 29 ans.
 Champ : ensemble des salaires pour les salarié-e-s dont l'emploi principal se situe au sein de la culture hors établissements publics et audiovisuel public ; y compris associations. Le champ de la culture ici utilisé comprend l'audiovisuel, la presse, l'architecture, le spectacle vivant, les arts visuels, le patrimoine, les agences de publicité, l'édition et l'enseignement culturel.
 Dernières données disponibles, homogènes entre 2014 et 2015.

Source : Insee (déclarations annuelles de données sociales)/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2018

Tableau 85 – Part des femmes selon le niveau de rémunération dans les entreprises culturelles, 2014-2015

En %

	2015	2014
Ensemble des salarié-e-s des entreprises publiques	52	52
Détail par niveau de rémunération		
10 % de salarié-e-s les moins bien rémunéré-e-s	56	58
10 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	35	35
5 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	32	32
1 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	27	27

Lecture :
 – en 2015, parmi l'ensemble des salarié-e-s des entreprises culturelles, on compte 51,8 % de femmes ;
 – en 2015, parmi les 1 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s de ces établissements, la part des femmes n'est plus que de 27,4 %.
 Champ : ensemble des salaires pour les salarié-e-s dont l'emploi principal se situe au sein du champ de la culture hors administration, collectivités territoriales, établissements publics, services à compétence nationale, audiovisuel public ; y compris associations. Le champ de la culture ici utilisé comprend l'audiovisuel, la presse, l'architecture, le spectacle vivant, les arts visuels, le patrimoine, les agences de publicité, l'édition et l'enseignement culturel.
 Dernières données disponibles, homogènes entre 2014 et 2015.

Source : Insee (déclarations annuelles de données sociales)/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2018

Tableau 86 – Revenus annuels moyens bruts par équivalent temps plein des salariés permanents du spectacle en 2018

Euros et %

	Femmes (euros)	Hommes (euros)	Écart Femmes/Hommes (%)
Production audiovisuelle	46 100	51 800	- 11
Production cinématographique	45 300	53 800	- 16
Édition phonographique	39 900	52 400	- 24
Prestations techniques	36 800	43 700	- 16
Radiodiffusion	41 400	45 500	- 9
Spectacle vivant privé	27 900	33 700	- 17
Spectacle vivant public	28 800	34 700	- 17
Télédiffusion	54 400	65 100	- 16
Production de films d'animation	41 200	46 100	- 11
Distribution cinématographique	59 500	74 400	- 20
Édition musicale	37 400	43 700	- 14
Exploitation cinématographique	28 800	32 800	- 12
Total	39 300	46 800	- 16

Note : les données sont issues des Déclarations nominatives des salaires (déclarations nominatives annuelles 2015-2016 et déclarations sociales nominatives 2017) faites par les entreprises et relatives aux exercices considérés. Pour une année d'observation, nous ne considérons que les entreprises du secteur ayant déclaré du personnel à Audiens.
N.B. : les données par individu sont dédoublonnées. Ainsi, si une année donnée, un individu a été déclaré par deux employeurs différents d'une même branche, il n'est compté qu'une seule fois.

Source : Audiens, 2020

Droits d'auteur

Tableau 87 – Revenu moyen pour une contribution par répertoire dans les droits d'auteur perçus à la SACD, en 2016 et en 2017

Euros et %

	En 2017		En 2016	
	Revenu moyen pour une contribution (euros)	Part des contributions (%)	Revenu moyen pour une contribution (euros)	Part des contributions (%)
Audiovisuel				
Femmes	3 944	25	3 943	27
Hommes	3 952	75	3 952	73
Spectacle vivant				
Femmes	1 639	31	1 638	33
Hommes	3 098	69	3 097	67

Source : Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), 2019



Normes de genre dans les institutions culturelles

Sous la direction de Sylvie OCTOBRE et Frédérique PATUREAU

168 p., octobre 2018
coll. « Questions de culture »
ISBN : 978-2-72462330-7

Quels sont les mécanismes qui produisent et reproduisent des situations d'inégalité ou de discrimination en matière de genre dans le champ culturel, où les corps sont souvent placés au premier plan, que ce soit dans les domaines de la création, de l'interprétation ou de la médiation ?

Les articles qui composent cet ouvrage révèlent et questionnent les différenciations genrées, ainsi que les processus, sociaux ou propres aux différents mondes de l'art, qui les sous-tendent. Ils couvrent aussi bien les secteurs qui appartiennent au cœur le plus historiquement et légitimement constitué des politiques culturelles publiques, que d'autres, plus récemment intégrés à ce champ, dans des domaines au sein desquels les femmes occupent une place très variable et où les normes et stéréotypes de genre peuvent jouer de manière contrastée.

L'ouvrage propose de penser, sur la base d'enquêtes de terrain, les spécificités de différents secteurs en matière de représentation et de répartition genrées : la danse classique, les arts visuels et, plus précisément, l'art contemporain, la musique classique, le théâtre, le jeu vidéo et la culture scientifique.



Retraites des salariés intermittents des spectacles : plus de bénéficiaires pour des pensions moins importantes au fil des générations

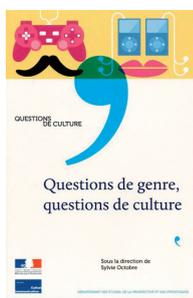
Vincent CARDON

Juillet 2017
coll. « Culture chiffres », 2017-2

Près de 14 000 retraités des spectacles perçoivent aujourd'hui une pension de retraite au terme d'un parcours professionnel marqué par l'intermittence. Depuis 1989, le nombre de retraités des spectacles a fortement progressé, suivant en cela l'évolution des effectifs intermittents au cours des trente dernières années. Les intermittents des spectacles dépendent du régime général pour leur retraite de base et disposent d'une retraite complémentaire, servie par Audiens.

Les retraités des spectacles prennent en moyenne leur retraite à 62 ans, et l'immense majorité d'entre eux (93 %) bénéficient d'une pension de retraite générale à taux plein. En 2009, le montant annuel moyen de la pension totale versée aux anciens salariés intermittents des spectacles est de 18 180 euros, soit 1 520 euros mensuels. Le montant moyen des pensions totales diminue, du fait de l'érosion des retraites de base et complémentaires dont le montant baisse à mesure que les flux d'entrée en jouissance de la retraite se succèdent. Un nouveau retraité de 2009 touche ainsi une pension inférieure de 10 % à celle d'un nouveau retraité de 1999. La baisse de la pension de base s'explique essentiellement par la diminution du salaire annuel de référence servant de base au calcul de son montant.

Les retraites complémentaires, gérées par des institutions différentes selon la catégorie professionnelle (Agirc pour les cadres, Arcco pour les artistes et non cadres) évoluent de façon plus contrastée. Si elles diminuent globalement, elles s'améliorent pour certaines catégories comme les artistes, jouant ainsi un effet compensateur de la baisse de la pension de base. Enfin, l'évolution des retraites sur vingt ans révèle de profondes inégalités non seulement intergénérationnelles mais aussi interprofessionnelles et de genre : les retraites totales des artistes et des non-cadres ayant pris leur retraite en 2009 sont inférieures de près de 13 000 euros annuels à celles des cadres. En outre, les femmes intermittentes des spectacles partent généralement à la retraite un peu plus tard que les hommes et touchent des pensions d'un montant inférieur, ce qui reflète des différences de carrières salariales défavorables aux femmes. On relève toutefois une réduction des inégalités de genre à la retraite, liées davantage à une dégradation des pensions des hommes qu'à une amélioration de celles des femmes.



Questions de genre, questions de culture

Sous la direction de Sylvie OCTOBRE

152 p., décembre 2014
coll. « Questions de culture »
ISBN 978-2-11-128156-1

Regarder des séries télévisées, jouer aux jeux vidéo ou lire des livres, fréquenter la Cité des sciences ou s'adonner à une pratique artistique en amateur sont autant d'activités où la différence des profils sexués des publics ne cesse de s'affirmer. Pourtant, supposés librement choisis, les loisirs culturels peuvent passer pour l'expression des intérêts, des goûts, des passions des individus voire de leur personnalité.

C'est que l'écheveau subtil des incitations et des interdictions de l'entourage, – de l'enfance à l'âge adulte –, des stéréotypes de sexe, qui attribuent de manière exclusive certaines qualités aux femmes et d'autres aux hommes, et des stéréotypes concernant les pratiques culturelles, dont certaines sont considérées comme féminines et d'autres comme masculines, réduit la liberté de choix en dessinant des voies balisées et en suggérant des hiérarchies entre les itinéraires.

Comment les loisirs culturels contribuent-ils à la construction identitaire des filles et femmes, ainsi que des garçons et hommes ? Comment les usages, pratiques et consommations culturels et les représentations qui en découlent participent-ils à façonner le genre ? Les différenciations de genre présentes dans le champ des loisirs culturels sont-elles le terreau d'inégalités, d'autant plus cachées qu'elles sont renvoyées au goût, naturel et électif ?

Telles sont les questions que soulève le présent ouvrage, à travers différentes perspectives, selon l'âge des individus, les goûts et pratiques (pratiques musicales en amateur, consommations médiatiques, culture scientifique et technique). Les cinq contributions réunies ici défont l'écheveau du genre et interrogent sa construction sociale, étroitement imbriquée à celle de l'âge, de la position sociale et de la couleur de peau. Ce faisant, elles démontrent, s'il en était besoin, que les loisirs culturels sont aussi une affaire de genre.

Auteurs affiliés à l'Agessa : dégradation des perspectives de revenus au fil des générations

Gwendoline VOLAT

12 p., mars 2016

coll. « Culture chiffres », 2016-2



Instauré par la loi n° 75-1348 du 31 décembre 1975 relative à la sécurité sociale des artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, le régime de sécurité sociale des auteurs a été confié à l'Agessa pour les auteurs de l'écrit, à partir du 1^{er} janvier 1978. Les premiers relevés de situation sociale existent donc depuis 1979 : ce sont ces données qui ont été exploitées pour étudier la population des auteurs et l'évolution de leur situation sociale et économique du début des années 1980 jusqu'en 2013.

Près de 5 300 auteurs de l'écrit affiliés à l'Agessa en 2013 : des effectifs en hausse depuis trente ans

En 2013, 5 300 auteurs de l'écrit sont affiliés à l'Agessa. Le seuil d'affiliation est fixé à 900 fois la valeur du Smic horaire pour les revenus issus de la création. Depuis 1979, ce sont 11 800 auteurs qui ont été affiliés au moins une année à ce régime. 1 550 auteurs se sont affiliés la première année, puis chaque année un flux moyen de 210 sortants pour 90 entrants porte les effectifs à 5 280 auteurs en 2013, soit un triplement de la population en trente-cinq ans.

Les écrivains sont toujours les plus nombreux, ils forment près de la moitié de la population des auteurs en 2013, mais leur part relative a baissé, avec l'entrée dans le régime des illustrateurs et des traducteurs à partir des années 1990. Sur dix auteurs en 2013, un peu moins de la moitié sont écrivains, trois sont illustrateurs et deux sont traducteurs.

L'âge d'affiliation recule au fil du temps mais les durées d'affiliation sont plus longues

Pour l'ensemble des auteurs affiliés avant 2005, l'âge moyen d'affiliation est de 34 ans. Les nouvelles générations d'auteurs, en revanche, celles qui se sont affiliées pour la première fois à partir de 2005, entrent plus tardivement dans le régime d'auteur : 39 ans pour l'ensemble, 43 ans si l'on est écrivain, 37 ans pour les traducteurs et 33 ans pour les illustrateurs, qui ont toujours formé la catégorie d'auteurs la plus jeune.

Si l'on entre progressivement plus tard dans le statut d'auteur, on y reste néanmoins plus longtemps : les durées d'affiliation s'allongent à partir du milieu des années 1980, et la génération affiliée entre 1995 et 1999 reste affiliée en moyenne douze ans, contre neuf pour la génération affiliée dix ans plus tôt. D'une manière générale, les très courtes périodes d'affiliation (moins de trois années) reculent, signe d'une stabilisation du statut.

Une population d'auteur qui se féminise mais n'échappe pas au vieillissement

La part des femmes a progressé en trente ans : elles forment désormais la moitié des auteurs contre 40 % en 1980. Si la profession de traducteur se décline majoritairement au féminin en 1980 comme en 2013 (68 % de traductrices), les femmes ont progressé au sein des écrivains (50 %, soit une progression de 20 points en trente ans).

En trente ans, la moyenne d'âge des auteurs est passée de 36 ans en 1980 à 47 ans en 2013, ce qui s'explique par un double mouvement : la part des jeunes auteurs recule (les 18-29 ans forment 4 % seulement des auteurs) tandis que celle des plus de 45 ans a plus que doublé (54 % de l'ensemble). Ce phénomène de vieillissement de la population concerne toutes les catégories d'auteurs, y compris les illustrateurs traditionnellement les plus jeunes, qui ont 42 ans en moyenne en 2013 contre 33 en 1980.

Le revenu d'auteur progresse au fil des années d'affiliation

Le fait de s'installer durablement dans le statut d'auteur est synonyme de progression des revenus issus de la création. La première année d'affiliation, un auteur sur deux déclare 9 000 euros annuels de droits d'auteur, puis le revenu médian augmente rapidement, pour atteindre un maximum de 27 000 euros après vingt ans de carrière.

Selon les catégories d'auteur, les premiers revenus d'auteur et leur progression varient : les premiers revenus sont plus élevés pour les écrivains mais progressent légèrement moins vite ensuite (9 700 euros et +9 % par an), tandis que les premiers revenus des illustrateurs et des traducteurs sont moindres (respectivement 8 600 euros et 7 900 euros), mais progressent légèrement plus vite au cours des dix premières années d'affiliation.

Les revenus des femmes auteurs significativement moindres que ceux des hommes

Les carrières des femmes auteurs sont moins rémunératrices que celles de leurs homologues masculins et ce, quelle que soit leur activité : elles perçoivent des revenus moins élevés que les hommes, et l'écart se creuse au fil des années d'affiliation. La première année, une femme écrivain déclare 21 % de revenus en moins par rapport aux hommes, et l'écart atteint 30 % après vingt années d'affiliation. C'est au sein de la profession d'illustrateur que la situation est la plus contrastée : l'écart entre les revenus féminins et masculins atteint 41 % après vingt ans de carrière.

De moins en moins d'auteurs vivent exclusivement des revenus de la création

Aux droits d'auteur peuvent s'ajouter d'autres formes de revenu, issues d'une activité indépendante ou salariée, exercée parallèlement à l'activité de création. Si la part des auteurs ne déclarant que des droits d'auteur progresse avec le nombre d'années d'affiliation – ils sont 7 sur 10 dans ce cas après vingt ans d'affiliation –, on observe qu'elle tend à diminuer depuis le début des années 2000, comme s'il était de plus en plus difficile de ne vivre que de la création et que l'auteur était contraint à une certaine pluriactivité, caractéristique par ailleurs des professions culturelles.

En 2013, un peu plus de la moitié des auteurs (54 %) ne vivent que de leur plume, pour un revenu annuel total de 21 100 euros. Ceux qui cumulent activité salariée et/ou revenus d'indépendant ont des revenus totaux plus élevés (de 26 000 à 33 100 euros annuels).

Des revenus moins concentrés

En 2013, 1 % des auteurs les mieux rémunérés (revenus d'auteur supérieurs à 306 900 euros annuels) se partagent 20 % des revenus d'auteur. Ce sont pour la plupart des hommes ; âgés en moyenne de 52 ans et affiliés depuis seize ans. Sept d'entre eux sur dix sont écrivains et près de six sur dix vivent à Paris. Pour autant, la mesure de la concentration des revenus montre que la répartition est relativement plus égalitaire en 2013 qu'au début des années 1980.

Des perspectives de revenus moindres pour les jeunes générations d'auteurs

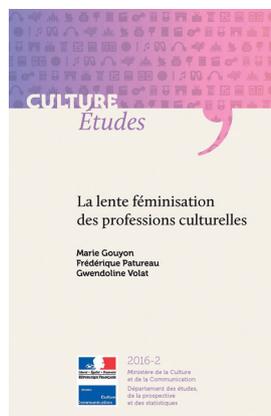
Selon leur année d'affiliation, les auteurs ont des perspectives d'évolution des revenus différentes. Si les revenus d'auteur médians sont comparables les premières années, les nouvelles générations, affiliées après 2000, ne connaissent pas les mêmes croissances de revenu : après dix ans d'affiliation, les générations d'auteurs les plus récemment affiliés gagnent 17 % de moins. Cet effet de génération s'observe pour les écrivains et les illustrateurs, mais ne concerne pas les traducteurs.

La lente féminisation des professions culturelles

Marie GOUYON, Frédérique PATUREAU, Gwendoline VOLAT

20 p., septembre 2016

coll. « Culture études », 2016-2



Depuis les années 1960, la croissance du taux d'activité féminine constitue l'une des transformations majeures du monde du travail. Cette progression ininterrompue et de grande ampleur conduit à une quasi-parité des actifs en 2013 : on compte 48 % de femmes parmi les actifs en 2013 contre 37 % en 1975. Ce phénomène s'observe également parmi les professions culturelles, où la part des femmes a progressé de façon régulière depuis vingt ans, même si elle demeure inférieure à la moyenne nationale : on compte en effet seulement 43 % de femmes dans les professions culturelles, un constat paradoxal au regard de la surreprésentation des femmes dans les activités et les pratiques culturelles.

Un mouvement de fond qui a touché toutes les professions

En vingt ans, la physionomie des professions culturelles en termes de répartition par sexe s'est profondément modifiée. En 1991, les femmes ne représentaient qu'un peu plus d'un tiers des effectifs et les métiers étaient fortement sexués : près de la moitié (sept sur treize) des groupes de professions sont nettement masculins et deux sont au contraire très féminins. En 2013, cinq groupes de professions culturelles présentent désormais une répartition sexuée de leurs actifs équilibrée, parmi lesquels le métier d'artiste plasticien, très masculin vingt ans plus tôt, et celui de professeur d'art, au contraire très féminin en 1991.

Plus généralement, tous les métiers fortement masculins au début des années 1990 se sont ouverts aux femmes. C'est particulièrement le cas des métiers d'art et de l'architecture au sein desquels la part des femmes a plus que doublé en vingt ans.

Pourtant, les professions qui se sont le plus ouvertes aux femmes en vingt ans (artistes plasticiens, photographes, journalistes, architectes)

ne sont paradoxalement pas celles qui ont connu la plus forte expansion de leurs effectifs. Les techniciens du spectacle, qui ont connu la plus forte progression de leurs effectifs (+ 148 % entre 1991 et 2013), ne se sont en revanche pas féminisés.

L'emploi féminin a épousé les spécificités de l'emploi propres aux professions culturelles

Dans les professions culturelles comme dans l'ensemble de la population active, les femmes sont plus souvent salariées que les hommes. Le salariat féminin a néanmoins reculé au cours de la période chez les professionnelles de la culture, alors qu'il s'amplifie dans la population active et qu'il progresse chez les hommes des professions culturelles. De fait, le non-salariat demeure la forme dominante d'emploi pour plusieurs métiers en voie de féminisation : au moins deux tiers des plasticiens, des photographes, des auteurs littéraires et traducteurs, une majorité des architectes et des métiers d'art exercent leur métier sous statut indépendant. En entrant plus massivement dans ces professions, les femmes ont adopté le statut d'emploi majoritaire.

Contrats à durée limitée et temps partiel pour les femmes salariées

La part des contrats à durée limitée (CDD, vacations, emplois aidés...) a doublé au sein du salariat au cours de la période dans l'ensemble des professions, y compris culturelles, une évolution qui a concerné tout autant les hommes que les femmes. Dans les professions culturelles, toutefois, les contrats à durée déterminée sont beaucoup plus nombreux et concernent près d'un tiers des actifs de ces professions (31 %, contre 14 % de l'ensemble des actifs salariés). Les femmes salariées des professions culturelles sont donc deux fois plus nombreuses que les actives salariées à travailler dans le cadre de contrats courts (29 % contre 15 % en 2013) et elles restent plus concernées par le temps partiel que leurs homologues masculins.

La plasticité du cadre temporel du travail est plus répandue dans les professions culturelles et concerne également les femmes, qui sont plus nombreuses que l'ensemble des actives à travailler en soirée (21 % contre 15 %) ou en horaire hebdomadaire variable (40 % contre 24 %).

Un plus grand formalisme des procédures de formation et de recrutement favorise la féminisation des professions

Le contenu très technique de certaines tâches, la pénibilité physique, la plasticité et l'irrégularité des horaires ne suffisent pas à expliquer la faible féminisation de certaines professions – celle des techniciens des spectacles, très peu féminisée en vingt ans, par exemple –, car les femmes se plient à ces mêmes contraintes dans d'autres professions. Sans doute faut-il évoquer alors d'autres freins plus invisibles. On observe par exemple que la féminisation de la profession d'architecte a coïncidé avec l'apparition de nouvelles règles formelles pour l'entrée en formation (concours d'entrée dans les écoles nationales supérieures d'architecture garantissant l'anonymat des candidats, jurys mixtes).

Diplôme et origine sociale : la règle de la sursocialisation des femmes

Les professions culturelles se caractérisent par le niveau de qualification de leurs actifs : dans l'ensemble et tout au long de la période, les professionnels de la culture sont plus diplômés que l'ensemble de la population active en emploi (45 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac + 3 contre 21 % pour l'ensemble des actifs en emploi en 2013). L'emploi féminin dans les professions culturelles accentue cette règle de sursocialisation, puisque dans toutes les professions culturelles et artistiques sans exception, en 2013 comme vingt ans plus tôt, la part des femmes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur de niveau bac + 3 est supérieure à celle des hommes. En 2013, elles sont 52 % contre 40 % des hommes actifs de la culture à être diplômées du supérieur. Cette règle de la surqualification des femmes s'observe d'autant plus qu'elles exercent un métier dans des professions traditionnellement masculines vingt ans plus tôt. Corrélée au niveau de diplôme, celle de l'origine sociale plus favorisée confirme et renforce ce constat.

Ainsi, origine sociale et niveau de diplôme plus élevés apparaissent pour les femmes être des atouts essentiels pour investir les professions les plus traditionnellement masculines.

Directeur de la publication : Loup Wolff, chef du Département des études, de la prospective et des statistiques
Responsable de la publication : Edwige Millery

Retrouvez l'ensemble des publications du DEPS :
<http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques>
[http://www.cairn.info/editeur.php ?iD_EDITEUR=DEPS](http://www.cairn.info/editeur.php?iD_EDITEUR=DEPS)

Le DEPS n'assurant pas de diffusion physique de ses collections de synthèse, nous vous proposons de vous informer régulièrement des parutions par message électronique.
Pour ce faire, merci de bien vouloir nous communiquer votre courriel à l'adresse
contact.deps@culture.gouv.fr

Pour sa huitième édition, *l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* qui mesure, depuis 2013, la part des femmes dans l'administration, les institutions et les entreprises culturelles et médiatiques, paraît à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Établi à partir des données administratives collectées en administration centrale, ainsi qu'auprès des organismes placés sous la tutelle du ministère de la Culture et des organismes de gestion collective des droits d'auteur, *l'Observatoire* a pour ambition de couvrir la diversité des secteurs qui forment le champ de la culture et de la communication : patrimoines, création artistique, cinéma et audiovisuel, livre, presse... Il s'enrichit cette année de nouvelles données sur l'exposition des femmes dans les médias, le cinéma, la photographie, le jeu vidéo ou encore l'architecture, grâce à l'action de la mission ministérielle Diversité-Égalité pleinement investie sur le sujet de l'égalité des droits.

Né d'une volonté d'objectiver le propos sur la place des femmes dans les professions, l'accès aux moyens de création et la consécration artistique et culturel, cette huitième édition de *l'Observatoire* permet de mesurer les progrès réalisés depuis l'adoption, en 2014, de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de mesurer les inégalités et d'identifier les freins qui persistent. La prévalence des stéréotypes sexistes, également propices à l'apparition et à la légitimation des violences et du harcèlement sexuels et sexistes, transparaît au travers des données statistiques.

Parce que la lutte pour l'égalité des droits passe par la connaissance de la réalité et la reconnaissance des situations discriminantes, cette nouvelle édition de *l'Observatoire* est un rendez-vous important dans l'agenda de l'égalité, au fondement d'une société plus juste.

<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Egalite-et-diversite>

ISBN 978-2-11-139967-9



Attribution - Pas de modification

