

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

2019



Ministère de la Culture

Département des études,
de la prospective
et des statistiques

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

2019



Ministère de la Culture

Département des études
de la prospective
et des statistiques

© Ministère de la Culture, Paris, 2019
Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS)
Directeur de la publication : Loup WOLFF,
chef du département des études, de la prospective et des statistiques
Rédacteur : Laure TURNER
adjointe au chef du département des études, de la prospective et des statistiques
Responsable de la publication : Edwige MILLERY
Suivi des données : Christine Poissonnet

L'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes est établi avec le soutien d'Agnès Saal, haute-fonctionnaire à la diversité et à l'égalité

ISBN : 978-2-11-139957-0



Sommaire

Introduction	4
Repères sur l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication	6
Liste des tableaux	8
Analyse	10
Administration et organismes sous tutelle du ministère de la Culture	18
Postes de direction	19
Conseils d'administration	24
Commissions et instances consultatives	26
Emploi et rémunération	30
Jurys et concours	35
Secteur culturel et artistique	36
Postes de direction	37
Accès aux moyens de production	40
Présence des femmes dans les programmations artistiques et dans les médias ...	43
Consécration artistique	47
Formation, emploi, rémunération	51

Consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République pour toute la durée du quinquennat, l'égalité entre femmes et hommes est particulièrement suivie par le ministère de la Culture qui s'est doté, en février 2018, d'une ambitieuse feuille de route 2018-2022 destinée à promouvoir une culture de l'égalité professionnelle et à lutter contre les violences sexistes et les stéréotypes de genre. Premier ministère doublement labellisé « Égalité » et « Diversité » par l'Afnor, il déploie son action sur sept axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles et travaille à l'amélioration de la visibilité des femmes dans la programmation culturelle et sur les écrans. Pour parvenir à l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes est une priorité, notamment auprès des plus jeunes, dans l'éducation artistique et culturelle et dans l'enseignement artistique initial, où se jouent déjà des inégalités qui influent sur les trajectoires individuelles.

Depuis sept ans maintenant, l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication rend public, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, un vaste ensemble de données destinées à mesurer la part des femmes dans le champ culturel et artistique et sa progression. Coordonné et réalisé par le Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) du ministère de la Culture, il résulte d'un important travail de collecte et de synthèse auprès de nombreux établissements et organismes. Que l'ensemble de ses contributeurs assidus : Audiens, l'Afdas, la SACD, la Sacem, le CSA, l'Observatoire des métiers et de la presse, l'Agessa, la Maison des artistes, l'Inrap, les entreprises de l'audiovisuel public, le Centre national du livre, le Centre national du cinéma et de l'image animée, le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz, en soient chaleureusement remerciés, ainsi que les services du ministère associés à ces travaux.

Comme les années précédentes, les données présentées couvrent la diversité des secteurs qui forment le champ de la culture et de la communication : patrimoines, création artistique, cinéma, audiovisuel, livre, presse. Dans sa première partie, l'Observatoire rend compte de la situation dans les services du ministère et au sein de ses opérateurs, autant que possible au 1^{er} janvier 2019. Dans une seconde partie, les données concernent le champ de la culture et de la communication et les multiples disciplines qui le composent. Chacun des chapitres bénéficie d'un paragraphe introductif qui rappelle le contexte juridique et réglementaire sur lequel s'appuie l'observation de la parité : textes de loi portant dispositions relatives à la fonction publique, à la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des instances consultatives, protocole ministériel relatif à l'égalité professionnelle, loi pour l'égalité réelle entre femmes et hommes, etc. Précieuse, cette incise juridique vient utilement rappeler que l'égalité entre femmes et hommes n'est pas qu'une simple politique portée par quelques volontés, mais d'abord un principe inscrit dans la loi française.

L'enrichissement régulier de l'observatoire, grâce à l'engagement collectif des services ministériels et des organismes qui y contribuent, et sa publication chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, en font un outil de référence pour que progresse l'égalité dans notre société, une égalité que l'ensemble du monde artistique et culturel doit promouvoir, tant l'art et la culture peuvent influencer sur les représentations collectives et s'enrichir, à leur tour, des multiples talents que les femmes doivent, sans entrave, y déployer.

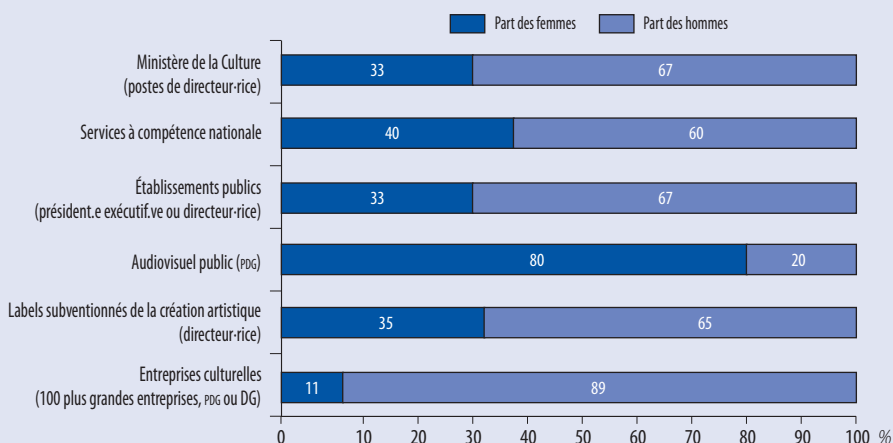
Repères

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

Postes de direction, ressources humaines, accès aux moyens de production

Un tiers de femmes aux postes de direction de la sphère culturelle, avec une exception notable pour l'audiovisuel public. Le secteur privé reste à la traîne.

Postes de direction, ressources humaines, accès aux moyens de production au 1^{er} janvier 2019



Source : Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère de la Culture, 2019

Institutions labellisées du programme Création artistique (arts visuels et spectacle vivant) dirigées par une femme, selon la taille de leur budget

30 %

des structures labellisées sont dirigées par des femmes, où elles sont plus présentes dans les établissements plus modestes

38 %

des structures labellisées dotées d'un budget inférieur à 1 million d'euros sont dirigées par des femmes

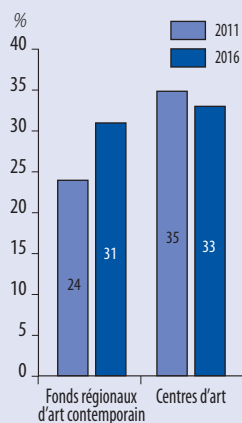
27 %

des structures labellisées dotées d'un budget supérieur ou 2 millions d'euros sont dirigées par des femmes

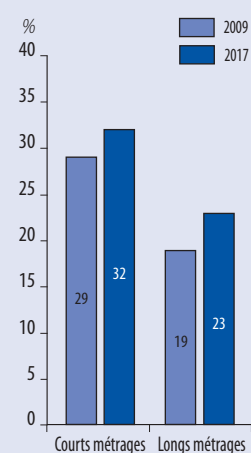
Programmation artistique et présence des femmes dans les médias

Un tiers d'œuvres de femmes exposées en art contemporain, deux films sur dix sortis en salle réalisés par une femme

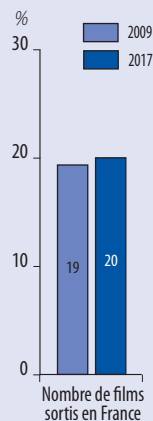
Part des femmes parmi les artistes exposés dans les fonds régionaux d'art contemporain et les centres d'art, 2011-2016



Part des femmes réalisatrices, 2009-2017



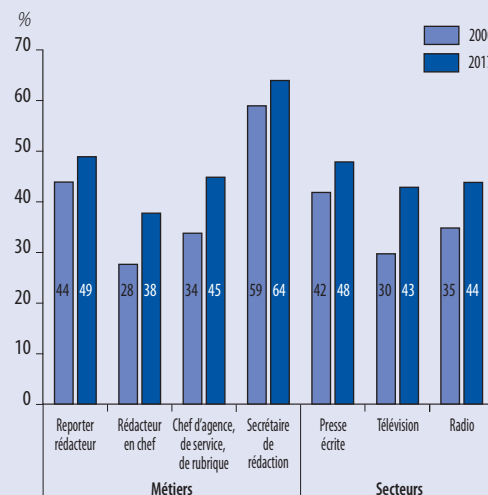
Nombre de films d'initiative française réalisés par une femme, 2009-2017



Source : DGCA ; CNC ; Observatoire des métiers de la presse ; Afidas ; CCUIP ; Ministère de la Culture, 2019

De plus en plus de femmes journalistes, moins présentes pourtant aux postes les plus élevés

Femmes détentrices de la carte de presse en 2000-2017

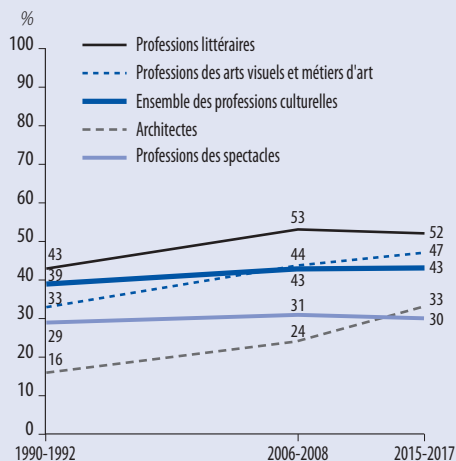


Source : Conseil supérieur de l'audiovisuel ; TNS-Sofres, 2019

Formation, emploi, rémunération

Un mouvement lent mais continu de féminisation des professions culturelles

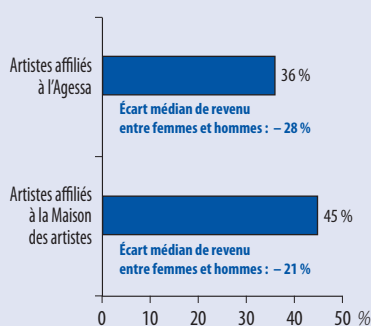
Part des femmes dans les professions culturelles, 1990-2017



Source : Insee ; Ministère de la Culture, DEPS, 2019

Revenus d'artistes auteurs affiliés à l'Agessa et à la Maison des artistes en 2016

Moins nombreuses, les femmes artistes perçoivent des revenus d'auteurs inférieurs



Source : Agessa/Maison des artistes/DEPS, Ministère de la Culture, 2019

Consécration artistique

Littérature : la seule belle exception pour les femmes

24 % de femmes parmi les interprètes des 50 plus grands succès musicaux de l'année 2016

16 % d'albums chantés par des femmes primés aux Victoires de la musique de 2010 à 2018

11 % de courts-métrages palmés d'or au Festival de Cannes de 2010 à 2018

0 femmes artistes primées au Molière du metteur en scène de 2010 à 2018

41 % de femmes lauréates de prix littéraires de 2010 à 2018

Source : Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère de la Culture, 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-contre.

	Postes de direction et ressources humaines	Formation, emploi et rémunération	Accès aux moyens de production	Programmation artistique, présence des femmes dans les médias, consécration artistique
Données transversales				
Ministère de la Culture, collectivités territoriales	Tableau 1	Tableau 20		Tableau 56
	Tableau 14	Tableau 21		
	Tableau 26			
Établissements publics et services à compétence nationale	Tableau 2	Tableau 22		
	Tableau 3	Tableau 23		
	Tableau 4			
	Tableau 5			
	Tableau 6			
	Tableau 12			
Entreprises	Tableau 32	Tableau 60		
		Tableau 63		
		Tableau 68		
		Tableau 69		
Auteur-e-s		Tableau 64		
		Tableau 65		
		Tableau 66		
Enseignement artistique et culturel, formation	Tableau 31	Tableau 57		
		Tableau 58		
		Tableau 59		
Données sectorielles				
Patrimoine (archéologie, musées, architecture, archives)	Tableau 5	Tableau 67		Tableau 42
	Tableau 28			
	Tableau 29			
	Tableau 30			
Création artistique (spectacle vivant, arts plastiques)	Tableau 6	Tableau 60	Tableau 33	Tableau 38
	Tableau 15	Tableau 69	Tableau 34	Tableau 39
	Tableau 17			Tableau 40
	Tableau 27			Tableau 41
				Tableau 52
			Tableau 53	
Livre	Tableau 18		Tableau 35	Tableau 41
	Tableau 19		Tableau 35 bis	Tableau 54
				Tableau 55
Audiovisuel	Tableau 7	Tableau 24	Tableau 36	Tableau 43
	Tableau 8	Tableau 25	Tableau 37	Tableau 44
	Tableau 9	Tableau 62		Tableau 45
	Tableau 10	Tableau 70		Tableau 46
	Tableau 11	Tableau 71		Tableau 47
	Tableau 13			Tableau 48
	Tableau 16			Tableau 49
				Tableau 51
			Tableau 52	

Féminisation des pratiques culturelles et de la fréquentation des établissements culturels

Dans son analyse rétrospective des résultats des cinq éditions de l'enquête Pratiques culturelles réalisées par le ministère de la Culture et de la Communication entre 1973 et 2008 (la sixième enquête est en cours), Olivier Donnat a mis au jour les dynamiques générationnelles et de genre qui ont porté le renouvellement des pratiques culturelles depuis le début des années 1970¹. Il montre en particulier que les progrès de la scolarisation, dont les femmes ont été les principales bénéficiaires, se sont accompagnés d'un niveau de participation de celles-ci à la vie culturelle accrue sur la période, notamment en matière de lecture de livres, de pratiques artistiques en amateur et, dans une moindre mesure, de fréquentation des équipements culturels (bibliothèques, musées, expositions, salles de concerts...). Les femmes nées après 1960 ont aussi une formation plus souvent littéraire ou artistique que les hommes.

60 % des effectifs des écoles de l'enseignement supérieur Culture sont féminins

Depuis plus de dix ans, date de début de la série d'observations, les filles sont majoritaires parmi les étudiants dans l'enseignement supérieur Culture, qui rassemble une centaine d'établissements placés sous la tutelle du ministère de la Culture (tableau 57). Elles comptent pour presque deux tiers des effectifs (61 %), soit légèrement plus que dans l'enseignement supérieur en général (55 %). Elles sont relativement plus nombreuses dans les filières du patrimoine (81 %) et des arts plastiques (66 %), et au contraire moins présentes dans celle du spectacle vivant (47 %). Dans les filières de l'architecture, du cinéma et de l'audiovisuel, les écoles se sont féminisées au fil du temps. Pour autant, les établissements supérieurs d'architecture continuent de puiser majoritairement leurs nouveaux inscrits dans les voies scientifiques du baccalauréat (70 % des nouveaux inscrits en 2016), alors que la part des filles en terminales scientifiques (S, STI2D et STL) n'est que de 41 %.

Un accès au premier emploi différencié selon les filières

D'après l'enquête annuelle conduite en 2018 auprès de la population des diplômés des établissements d'enseignement supérieur placés sous tutelle du ministère de la Culture², le taux d'insertion professionnelle

1. Olivier DONNAT, *Pratiques culturelles, 1973-2008. Dynamiques générationnelles et pesanteurs sociales*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, coll. « Culture études », 2011-7, décembre 2011.

2. Cette enquête est déclarative, et peut donc inclure un biais selon lequel des étudiants qui n'ont pas trouvé un emploi à l'issue de leur diplôme n'ont pas répondu à l'enquête. En outre, le taux de réponse au questionnaire des femmes est plus élevé que celui des hommes, mais cet effet reste minime.

des diplômés de ces établissements est de 85 % pour les femmes et de 89 % pour les hommes³, avec un écart plus fort et au bénéfice des hommes dans les filières de l'architecture et du patrimoine (tableau 59). Au contraire, le taux d'insertion des femmes est plus élevé dans les métiers du spectacle vivant (94 %).

Quatre personnes sur dix en emploi dans les professions culturelles sont des femmes

Alors que les femmes sont nettement majoritaires (61 %) dans l'enseignement supérieur Culture, elles restent minoritaires dans les professions culturelles, où elles forment 43 % des effectifs actifs en 2016 (tableau 60). Si la part des femmes architectes et photographes a doublé en vingt ans, celle des femmes dans les professions du spectacle est restée stable, en particulier pour les métiers techniques. La part des femmes parmi les journalistes et cadres de l'édition et les plasticiens progresse lentement, d'environ 10 points au cours des quinze dernières années (respectivement de 52 % et de 42 %). En revanche, celle des professeur-e-s d'art et des professions de la documentation et de la conservation diminue, tout en restant supérieure à la moyenne (respectivement 55 % et 67 %).

Les secteurs du spectacle, y compris de la production audiovisuelle, sont paritaires pour les actifs jusqu'à 25 ans, puis la part des femmes y diminue continûment avec l'âge (tableaux 61 et 62). Cette érosion freine la progression dans le temps de la part des femmes dans ces professions.

Les artistes auteurs affiliés au régime social dédié géré par l'Agessa ou la Maison des artistes comprennent respectivement 36 % et 45 % de femmes (tableau 64). La part de femmes appartenant à la société des auteurs et compositeurs dramatiques (39 % de nouvelles membres, tableau 65) dépasse nettement la part de femmes autrices, compositrices et éditrices de musique recensées par la Sacem (21 %, tableau 66).

Des inégalités de rémunération persistantes dans la culture et la communication

En 2017, le ministère de la Culture emploie directement environ 9 000 agents, qu'ils soient titulaires (tableau 20) ou contractuels (tableau 21). Au sein des titulaires, les femmes représentent 57 % des effectifs. Elles sont plus présentes au sein de la catégorie B (62 %) que dans les catégories A et C. Certains corps sont très majoritairement féminins : les adjointes administratives d'État, les secrétaires administratives, les bibliothécaires et les chargées d'études documentaires représentent plus de 75 % des effectifs de leur corps. Au contraire, moins d'un adjoint technique d'État sur cinq est une femme et les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction : un peu plus d'un tiers pour les postes d'administrateur-riche-s civil-e-s et un peu moins d'un tiers pour les emplois fonctionnels.

Les revenus des agents titulaires dépendent de leur niveau indiciaire (IM moyen, tableau 20) et des primes qu'ils perçoivent. La progression indiciaire étant principalement liée à l'ancienneté (mais aussi au rythme plus ou moins rapide des déroulements de carrière), c'est le montant des primes qui conditionne, pour l'essentiel, une éventuelle inégalité salariale entre femmes et hommes. Pour neutraliser ce biais de génération (des personnes en fin de carrière auront nécessairement des primes différentes de celles d'agents en début de carrière), on compare le ratio du montant moyen des primes reçues par les femmes sur leur niveau indiciaire moyen à ce même ratio pour les hommes. Si ce ratio est supérieur à 100 %, c'est que les femmes reçoivent, à niveau de carrière équivalent, plus de primes que les hommes, s'il est inférieur à 100 %, c'est le contraire.

3. Il est important de noter que toutes les filières culturelles ne sont pas développées uniquement au sein des établissements de l'enseignement supérieur sous la tutelle du ministère, comme le journalisme par exemple. D'autres formations du champ sont assurées par des établissements privés ou sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Par ailleurs, les professions culturelles accueillent aussi des personnes diplômées d'autres disciplines, voire sans diplôme. Ces diverses raisons contribuent à expliquer l'écart entre les effectifs étudiants féminins et la part des femmes dans les professions culturelles.

Si cette comparaison révèle une situation de relative égalité au sein des corps administratifs, certains corps présentent de très fortes inégalités, favorables ou défavorables aux femmes. Ces corps comportent en général de faibles effectifs (conservateurs généraux des bibliothèques, bibliothécaires spécialisés...), ce qui peut en partie expliquer le phénomène.

Les femmes sont majoritaires parmi les agents contractuels (57 %), et ce quel que soit le groupe de rémunération, à l'exception du groupe 5 (24 %). La comparaison se fonde cette fois-ci sur le montant moyen des parts variables, dont le niveau est toutefois seize fois moindre que celui des primes des titulaires et ne rend donc pas réellement compte des écarts de rémunération entre contractuelles et contractuels. Ainsi, en dehors du groupe 5, tous les groupes présentent un ratio proche de 100 %.

En 2017, les indicateurs du Rapport de situation comparée (RSC) révèlent que, parmi les agents titulaires, la rémunération nette médiane des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes en catégorie A (+ 1 %) et C (+ 0,5 %), mais que les écarts sont nettement en défaveur des femmes pour les personnels A+ (- 16 %) et B (- 4 %). Parmi les contractuels, la rémunération des femmes est supérieure de 2 % à celle des hommes en catégorie B mais l'écart est défavorable aux femmes dans toutes les autres catégories (- 1 % en A+, - 11 % en A, - 2 % en C).

Les écarts de salaire entre femmes et hommes s'observent aussi dans les établissements publics du ministère et dans les entreprises de l'audiovisuel public (respectivement - 8 % et - 11 %) (tableaux 22 et 24). Ils augmentent avec l'âge et concernent principalement les cadres. De plus, bien que ces organisations soient relativement paritaires (respectivement 53 % et 46 % de femmes) (tableaux 23 et 25), les femmes sont majoritaires parmi les salariés les moins bien rémunérés et très minoritaires parmi les salariés les mieux rémunérés. Parmi les agents de la filière scientifique et technique de l'Inrap, les femmes sont quelque peu mieux représentées et les écarts de rémunération moindres (tableau 67).

Pour la population des artistes auteurs affiliés à la Maison des artistes et à l'Agessa en 2016 (tableau 64), la médiane des écarts de revenu entre les femmes et les hommes (qui synthétise aussi diverses formes de contrats et d'organisation du travail) varie entre 20 % et 30 %, avec un écart majoré pour les compositrices musicales et chorégraphes (- 44 %), moins nombreuses. Un écart de l'ordre de 18 % s'observe également dans les métiers du spectacle et de l'audiovisuel (tableau 70). Dans les entreprises culturelles, les écarts de salaire horaire moyen sont marqués (18 % en 2015, tableau 68). Ils augmentent avec l'âge et sont concentrés sur les artisans, commerçants et chefs d'entreprise et les cadres et professions intellectuelles supérieures. Comme dans les établissements publics et les entreprises de l'audiovisuel public, les femmes sont surreprésentées parmi les salariés les moins bien rémunérés et sous-représentées parmi les mieux rémunérés (tableau 69).

Dans le spectacle vivant, le revenu moyen pour une contribution par répertoire dans les droits d'auteur perçus par la SACD est deux fois supérieur pour les hommes que pour les femmes, en 2017 comme en 2016 (tableau 71).

Accès aux moyens de production : un montant moyen des aides accordées souvent plus faible pour les femmes

En 2018, les commissions d'attribution d'aides à la création artistique du ministère de la Culture comprennent autant de femmes que d'hommes et ce, quel que soit le type d'aide (tableau 34). Un tiers de femmes reçoivent des aides, pour un montant équivalent à 28 % de l'ensemble des fonds. Si la part de bénéficiaires féminines est toutefois très inférieure pour les aides à l'écriture d'œuvres musicales (13 % des aides bénéficient à des femmes), cela reflète simplement le nombre de femmes postulant à ces aides. Cet indicateur n'a donc de sens que rapporté au montant des sommes allouées. Or, il apparaît que dans tous les domaines, à l'exception de la musique, le montant des aides accordées est plus faible pour les femmes. Ainsi, 42 % des aides pour la danse bénéficient à des femmes, mais pour seulement 32 % du total des montants attribués au titre de cette aide.

Le Centre national du livre recense la part des demandes d'aide effectuées par des femmes au titre du soutien à la création et à la traduction littéraire. Cela permet de comparer la part des aides attribuées à des femmes, qui s'avère identique à celle des demandes d'aide (tableau 35). En revanche, le montant moyen des aides perçues est globalement inférieur pour les femmes (-13 %), en particulier dans le domaine de l'assistance culturelle (43 % de moins que les hommes en moyenne) et, dans une moindre mesure, pour les traductions étrangères (-16 %). En revanche, la répartition du montant des aides accordées par le Centre national du livre aux auteurs et traducteurs par domaine éditorial en 2018 est globalement conforme à la structure du nombre d'aides allouées aux femmes et aux hommes dans chaque domaine (tableau 35 bis), à l'exception de l'histoire et des sciences humaines et sociales. Le résultat porte toutefois sur un faible nombre d'aides et doit donc être apprécié dans le temps.

Dans le domaine du cinéma, en 2017, un tiers des femmes réalisatrices ont reçu une avance sur recettes avant réalisation du Centre national du cinéma et de l'image animée pour mener à bien leur projet (tableau 36). Cette série ne présente pas de tendance marquée dans le temps. Le devis moyen des films d'initiative française réalisés par des femmes était de 3,5 millions d'euros, soit 37 % de moins que le devis moyen des films réalisés par des hommes (5,5 millions d'euros) (tableau 37).

Accès aux postes de direction de l'administration culturelle et de ses opérateurs : d'un tiers de femmes à la parité, la part des femmes progresse, à l'exception du spectacle vivant

Au 1^{er} janvier 2019, la situation reste stable pour les postes de direction de l'administration centrale : un tiers d'entre eux sont occupés par des femmes (tableau 1). Aux postes d'encadrement, on observe une quasi-parité pour les postes de chef de service et 33 % de femmes aux postes de sous-direction.

La part des femmes progresse aux postes de directrice régionale des Drac, qui comptent 35 % de femmes au 1^{er} janvier 2019, contre 28 % un an plus tôt, un rééquilibrage qui permet de gommer partiellement les effets négatifs de la réforme territoriale.

La situation s'améliore dans les établissements publics : alors que les femmes ne représentaient qu'un quart des dirigeants au 1^{er} janvier 2014, elles sont désormais 35 % (tableau 3). Cette progression concerne l'ensemble des domaines d'activité, à l'exception du spectacle vivant où l'on ne compte qu'une femme pour 10 hommes aux postes de direction. Les femmes sont présentes aussi bien dans les petites que dans les grandes structures. Elles occupent aussi 30 % des postes de direction des établissements publics au cours de la période 2014-2018 (tableau 4).

Si l'on observe désormais une quasi-parité à la direction générale des 32 musées nationaux qui ont un directeur général nommé au 1^{er} janvier 2018, la situation est moins favorable à l'échelon des directeurs d'établissement, où l'on compte 11 femmes pour 15 hommes. C'est cependant mieux qu'en 2017 où le rapport était d'un tiers de femmes pour deux tiers d'hommes (tableau 5). C'est dans le spectacle vivant que ce ratio est le plus défavorable aux femmes, puisque moins d'une femme sur dix occupe la fonction de directeur d'établissement (tableau 6).

En archéologie préventive, la part des femmes parmi les chefs de service territoriaux reste stable autour de 30 % (tableau 28). Dans les services des archives départementales, les postes de direction sont occupés pour moitié par des femmes, qui sont même un peu plus représentées dans les établissements de plus grande taille (tableau 29). La part des femmes dirigeant les musées de France (hors musées nationaux) est stable depuis cinq ans, à un peu moins de la moitié des postes.

Audiovisuel public : les femmes en tête aux postes de direction

Au 1^{er} janvier 2019, à l'exception de l'Institut national de l'audiovisuel, les femmes occupent les postes de présidence de toutes les entreprises de l'audiovisuel public (tableau 7). En cinq ans, leur présence a doublé

à la tête de ces structures. Les comités de direction de ces entreprises de l'audiovisuel public sont composés pour moitié de femmes en moyenne, avec des disparités selon les groupes (tableau 8) : Arte France affiche ainsi une part de femmes plus importante dans ces instances (7 femmes pour 10 membres en 2019). Cet indicateur est dans l'ensemble stable depuis 2016, alors qu'il l'était moins avant cette date. Pour ce qui est de la direction des antennes de l'audiovisuel public, les femmes sont majoritaires à France Télévisions et à France médias Monde, et en passe de l'être à Radio France (tableau 9). Les trois dernières années ont marqué aussi une progression dans ce domaine.

Au-delà de ces fonctions très visibles, la parité est moins assurée, et elle l'est inégalement selon les métiers exercés. Les femmes sont ainsi plus présentes dans les fonctions de support (finances, ressources humaines) et à la communication dans l'audiovisuel (tableau 10 et 11). On note une nette amélioration pour la seconde année consécutive de la part des femmes dans les fonctions de rédacteur en chef sur France 3 et France Bleu comme dans celles de direction régionale. Les femmes, enfin, représentent 50 % des membres des conseils d'administration des entreprises de l'ensemble de l'audiovisuel public, depuis 2018 (tableau 13).

Spectacle vivant : un tiers de femmes à la direction d'établissements, souvent plus modestes que ceux dirigés par des hommes

La part des femmes aux postes de direction des structures culturelles soutenues par le ministère de la Culture progresse lentement, avec deux changements notables au 1^{er} janvier 2019 : plus de femmes directrices d'orchestre, et cinq femmes à la tête des pôles nationaux des arts du cirque. Depuis 2017, les femmes représentent près d'un tiers des directeur-riche-s des lieux de création et de diffusion des arts plastiques et du spectacle vivant labellisés par le ministère, contre un quart en 2015. Elles restent cependant sous-représentées à la direction des centres chorégraphiques nationaux, des centres dramatiques, des centres nationaux de création musicale, des scènes de musiques actuelles et des scènes nationales (tableau 27).

Fonds régionaux d'art contemporain, centres d'art, centres de développement chorégraphique, scènes nationales, centres chorégraphiques nationaux, orchestres, scènes de musiques actuelles, pôles cirques, centres dramatiques nationaux et régionaux, opéras, centres nationaux de création musicale, centres nationaux des arts de la rue... les structures labellisées dans le cadre du programme Création artistique (programme 131), hors structures nationales, connaissent également une proportion de femmes à leur tête d'un tiers en moyenne en 2018. Les femmes sont moins présentes dans les structures au budget compris entre 2 et 10 millions d'euros (tableau 33).

Parmi les directeur-riche-s des établissements nationaux, territoriaux et associatifs de l'enseignement supérieur Culture, on compte environ un tiers de femmes au cours de la période 2015-2019 et tous domaines confondus. Dans le spectacle vivant, elles sont 5 femmes pour 25 hommes (tableau 31).

Au sein des 100 premières entreprises des secteurs culturels en termes de chiffre d'affaires en 2016, hors établissements publics et entreprises de l'audiovisuel public, on trouve 1 femme pour 9 hommes aux postes de président-e, directeur-riche général-e ou, le cas échéant, gérant-e, au 1^{er} janvier 2019. C'est dans le secteur de la publicité que ce ratio est le plus faible (1 pour 18), et dans celui du livre qu'il est le plus élevé (1 pour 3).

Une représentation de plus en plus paritaire dans les conseils, commissions, instances consultatives et jurys

Les femmes sont de mieux en mieux représentées dans les instances décisionnelles des métiers de la culture. Ainsi, la part des femmes dans les instances du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNCV) est en progression depuis 2015, même si celles-ci demeurent minoritaires. Au 1^{er} janvier 2019, elles comptent pour un tiers de ces instances (présidences et conseils d'administration, comité des programmes, commissions, comités régionaux...), contre un cinquième en 2015 (tableau 15).

La parité est respectée dans les commissions d'acquisition du Centre national des arts plastiques au cours de la période 2016-2018 (tableau 17). C'est le cas aussi dans les commissions du Centre national du livre (tableaux 18 et 19), avec quelques légères différences selon les disciplines, certaines étant un peu moins occupées par les femmes même si les faibles effectifs amènent à relativiser ces écarts (arts, bande dessinée, économie numérique, histoire et sciences de l'homme et de la société, théâtre).

La composition des jurys des examens professionnels du ministère de la Culture est pratiquement paritaire en 2018, à l'exception de la présidence des concours et de la procédure « loi Sauvadet » pour les postes de catégorie A (tableau 26). Il n'y a pas d'évolution significative en la matière.

Présence des femmes dans les programmations artistiques et dans les médias : les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes

Dans le secteur du spectacle vivant et de la danse (tableau 38), les femmes réalisent en moyenne un tiers des représentations programmées, qu'elles interviennent en termes d'écriture, d'adaptation, de scénographie, de mise en scène, de chorégraphie ou de traduction. Les œuvres programmées écrites par une femme sont moins présentes (24 %) et c'est dans le domaine de la traduction des œuvres programmées qu'elles sont le plus représentées (42 %).

En termes de programmation des lieux musicaux (tableau 39), sur environ 1 400 représentations d'opéra, 15 % seulement sont mises en scène par une femme au cours de la saison 2018-2019. Les créations féminines figurent davantage dans le répertoire destiné au jeune public. Les femmes sont très minoritaires dans la direction musicale, l'écriture des livrets et surtout dans la composition. Elles sont plus présentes en revanche dans les chorégraphies et la mise en scène.

Dans les arts plastiques, les acquisitions d'œuvres de femmes réalisées par les fonds régionaux d'art contemporain sont en nette progression en 2017 (33 % contre 19 % en 2016), mais la série est fluctuante et il est difficile d'en dégager une tendance pour la période 2011-2017 (tableau 40). Près de 30 % des œuvres qui constituent ces fonds ont été créées par des femmes. La part des artistes femmes exposées dans les fonds régionaux a, quant à elle, augmenté sur la même période : elle représente un peu moins d'un tiers des œuvres en 2016, contre à peine un quart les années précédentes (tableau 41). La série est stable pour les centres d'art, autour d'un tiers de femmes exposées. L'observation de quelques grandes expositions au cours de la période 2013-2018 montre que la parité est atteinte parmi les commissaires de ces expositions (tableau 42).

Dans le secteur du cinéma (tableaux 43 et 44), les femmes réalisatrices de longs-métrages restent minoritaires, les trois quarts des films étant réalisés par des hommes. Cette part est stable depuis dix ans. Les femmes sont plus nombreuses en proportion à réaliser des courts-métrages (32 % en 2017, une part stable sur dix ans également).

En 2017, sur les 35 000 détenteurs de la carte de presse, 47 % étaient des femmes. Celles-ci sont un peu moins représentées dans les métiers de rédacteur en chef (38 %), de reporter photographe (22 %) ou de directeur de publication ou de rédaction (26 %). Elles sont au contraire surreprésentées parmi les secrétaires de rédaction (64 %) ou encore les producteurs et réalisateurs (58 %). L'effet de génération est très net : les femmes comptent en effet pour 34 % des 66 ans et plus, 39 % des 56 à 65 ans et 54 % des moins de 26 ans et des 26 à 35 ans (tableau 46).

Enfin, les femmes figurent de manière croissante parmi les experts invités de programmes de télévision (tableau 47), même si la parité n'est pas atteinte. Par genre de programme, elles restent plus présentes à l'antenne pour des programmes de divertissement (tableau 45).

Consécration artistique : l'exception littéraire en faveur des femmes

Alors que, chaque année, 20 % des films sortis en salle sont réalisés par des femmes, aucune d'entre elles n'a reçu de César du meilleur film ou du meilleur réalisateur depuis 2010 (tableaux 48 et 49). Leurs films sont toutefois sélectionnés, mais dans une proportion moindre que celle des films sortant en salle (10 %). Le format semble compter pour la consécration : la proportion de courts-métrages réalisés par des femmes est plus importante, et ils sont plus souvent primés (28 %).

Le festival de Cannes constitue un autre exemple, international, de l'absence de réalisatrices primées (tableau 50). Depuis 1970, seul un film réalisé par une femme a obtenu la Palme d'or. Là encore, les réalisatrices de courts-métrages reçoivent plus de récompenses, même si la part des lauréates est faible (11 %).

La situation est peu favorable pour la musique également : si l'on compte environ 25 % de femmes interprètes parmi les 50 plus grands succès musicaux de l'année 2016 (tableau 51), 7 % d'artistes femmes seulement ont été primées aux Victoires de la musique du meilleur album depuis 1985 (tableau 52). La situation est plus favorable dans la musique classique où un tiers de femmes ont été primées (33 %).

Malgré le nombre significatif de femmes dramaturges ou mettant en scène des pièces de théâtre, la part de femmes sélectionnées ou primées aux Molières est très faible (tableau 53), sans présenter d'amélioration réelle depuis les années 1990 (11 % de femmes metteuses en scènes et 14 % d'autrices primées depuis 1987).

Le livre est l'un des rares secteurs où les femmes reçoivent des grands prix littéraires. Si les jurys de prix littéraires demeurent majoritairement masculins, même si la parité progresse (tableau 54), on compte 40 % de femmes parmi les lauréats de quelques grands prix prestigieux (Goncourt, Renaudot, Femina, Interallié, etc.) depuis 2010 (tableau 55). Elles sont décorées dans l'ordre des Arts et des lettres : la moitié des chevaliers de l'ordre sont des femmes en 2018, et 36 % des commandeurs (tableau 56).

Feuille de route égalité 2018-2022

À un arsenal législatif conséquent (lois du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹ et du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté² qui fixent les règles concernant la parité dans les commissions consultatives et d'attribution des aides, loi du 7 juillet 2016 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) est venu s'ajouter un outil propre au ministère de la Culture, première étape d'une politique d'envergure, à parfaire et développer encore : la feuille de route Égalité 2018-2022 adoptée en comité ministériel Égalité en février 2018 et validée lors du comité interministériel pour l'égalité femmes-hommes du 8 mars 2018.

Elle présente 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. Cette feuille de route prévoit notamment une progression du nombre de femmes à la tête des établissements publics nationaux en vue de parvenir à la parité en 2022, la résorption progressive des disparités salariales entre les femmes et les hommes, agents titulaires et contractuels du ministère, ainsi que des mesures précises en matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexuel et sexiste.

Elle impose également, en matière de nomination dans les institutions du champ de la création, un objectif national de progression de la part des femmes de 10 % par an pour les catégories de labels dans lesquels elles représentent aujourd'hui moins de 25 % des dirigeants, et de 5 % par an pour les catégories de labels dans lesquelles elles représentent 25 % à 40 % des dirigeants actuels.

Les mêmes objectifs quantitatifs de progression s'appliquent aux programmations des structures labellisées, enjeu majeur pour offrir une juste reconnaissance aux artistes d'aujourd'hui, de toutes générations, mais aussi pour susciter les vocations de demain.

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**

Postes de direction

Contexte juridique

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée 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 % d'ici janvier 2018. Comme suite à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur 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 du ministère, de directeur général et directeur d'administration centrale et sur les emplois fonctionnels (sous-directeurs, chefs de service, experts 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, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)
Postes de directeur-riche d'administration centrale, chef-fe de l'inspection générale							
Directeur-riche général-e et secrétaire général-e	1	3	4	25	25	25	25
Autre ¹	2	3	5	40	43	43	57
Total	3	6	9	33	36	36	45
Postes d'encadrement d'administration centrale (hors postes de directeur-riche)							
Chef-fe de service ²	4	6	10	40	50	50	44
Sous-directeur-riche ²	7	14	21	33	24	24	27
Chef-fe de département	///	///	///	///	33	///	///
Chef-fe de bureau	///	///	///	///	57	///	///
Total³	11	20	31	35	48	32	41
Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)							
Directeur-riche régional-e	6	11	17	35	28	24	23
Directeur-riche régional-e adjoint-e	7	6	13	54	54	36	33
Directeur-riche régional-e adjoint-e exerçant les fonctions de responsable de pôle ⁴	4	9	13	31	41	45	50
Secrétaire général-e	10	7	17	59	59	50	60
Total	27	33	60	45	45	37	42

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. Données corrigées pour l'année 2018.

3. Les totaux antérieurs à 2018 n'intégraient pas les postes de chefs de départements et de chefs de bureau, ce qui explique la forte variation du total entre 2017 et 2018.

4. Postes créés en 2016.

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 et département des études, de la prospective et des statistiques, 2019

Services à compétence nationale

Tableau 2 – Part des femmes aux postes de direction des services à compétence nationale, 2015-2019

Unités et %

	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 (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Directeur-riche	8	12	20	40	6	11	17	35	30	30	32

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, 2019

Établissements publics

Tableau 3 – Part des femmes au poste de direction le plus élevé* des établissements publics, 2016-2019

Unités et %

Domaine d'activité	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 (%)
Musées, patrimoine ¹	9	12	21	43	43	38	41
Spectacle vivant ²	0	10	10	0	9	9	8
Enseignement	11	21	32	34	33	27	30
Autre ³	2	2	4	50	57	50	37
Total	22	45	67	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-riche général-e/directeur-riche 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 (INHA), 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), Sèvres-Cité de la céramique.

2. Centre national de la danse (CND), Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNCV), Comédie-Française, établissement public du parc et de la grande halle de la Villette, Opéra Comique, Opéra national de Paris, Philharmonie de Paris, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg.

3. 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 : certains postes peuvent ne pas être pourvus à la date d'effet du tableau.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, 2019

Unités et %

Tableau 4 – Part des femmes aux postes de direction des établissements publics, 2016-2019

	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 (%)
Établissements avec un-e président-e exécutif-ve (hors enseignement)						
Président-e	7	12	19	37	35	32
Directeur-riche général-e	5	2	7	71	50	39
Établissements sans président-e exécutif-ve (hors enseignement)						
Directeur-riche général-e ou administrateur-riche général-e	5	12	17	29	37	33
Enseignement						
Directeur-riche	11	21	32	34	33	30

Note : les établissements publics sont divisés en trois groupes : 20 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 (CNAAC-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)) ; 19 établissements sans président-e exécutif-ve (Académie de France à Rome (AFR), Bibliothèque publique d'information (BPI), Centre national de la chanson, du jazz et des variétés (CNCV), Centre national de la danse (CND), Centre national des arts plastiques (CNAP), Comédie-Française, Domaine national Chambord, Sèvres-Cité de la céramique, Institut national d'histoire de l'art (INHA), 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 relèvent de l'enseignement (20 écoles d'architecture, 6 écoles d'art en région, ENSBA, ENSAD, ENSCI, ENSMIS, ENSAD, ENSMIL, ENSMP, École nationale supérieure de photographie d'Arles, École du Louvre et INP).

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, 2019

Tableau 5 – Part des femmes à la direction des musées nationaux, 2014-2018

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2018				Au 1 ^{er} janvier 2017				Au 1 ^{er} janvier 2016				Au 1 ^{er} janvier 2015	Au 1 ^{er} janvier 2014
	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	11	15	26	42	9	17	26	35	9	17	26	35	31	33
Direction du musée national ²	17	15	32	53	15	17	32	47	13	19	32	41	41	42

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 32 musées nationaux relevant du ministère de la Culture qui ont actuellement un-e directeur-riche général-e nommé-e. Ces musées peuvent être autonomes, ou dépendre d'un établissement public ou d'un service à caractère national. Ces 32 musées nationaux ne représentent pas l'ensemble des musées nationaux relevant du ministère de la Culture, seulement ceux qui ont un-e responsable désigné-e.
Note : dernières données disponibles.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale des Patrimoines, Service des musées de France, 2019

Tableau 6 – Part des femmes à la direction des établissements publics nationaux sous tutelle du programme 131, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)
Centre national de la chanson, des variétés et du jazz		1	1	0		
Centre national de la danse	1		1	100		
Philharmonie de Paris		1	1	0		
Comédie Française		1	1	0		
Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette		1	1	0		
Opéra Comique		1	1	0		
Opéra national de Paris		1	1	0		
Théâtre national de Chaillot		1	1	0		
Théâtre national de la Colline		1	1	0		
Théâtre national de l'Odéon		1	1	0		
Théâtre national de Strasbourg		1	1	0		
Sous-total spectacle vivant	1	10	11	9	9	9
Centre national des arts plastiques		1	1	0		
Sèvres-Cité de la céramique	1		1	100		
Sous-total arts plastiques	1	1	2	50	50	50
Total	2	11	13	15	15	15

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2019

Audiovisuel public

Tableau 7 – Part des femmes parmi les président-e-s des entreprises de l'audiovisuel public, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)
France Télévisions (président-e-directeur-ric(e) général-e)	1		1	100		
Radio France (président-e-directeur-ric(e) général-e)	1		1	100		
Arte France (président-e du directoire)	1		1	100		
France Médias Monde (président-e-directeur-ric(e) général-e)	1		1	100		
Institut national de l'audiovisuel (président-e-directeur-ric(e) général-e)		1	1	0		
Total	4	1	5	80	60	60

Source : Entreprises de l'audiovisuel public/Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2019

Tableau 8 – Part des femmes dans les comités de direction des entreprises de l'audiovisuel public, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)
France Télévisions ¹	5	7	12	42	46	54
Radio France ²	7	10	17	41	35	47
Arte France ³	6	3	9	67	78	78
France Médias Monde ⁴	7	8	15	47	50	53
Institut national de l'audiovisuel (INA) ¹	4	6	10	40	30	36

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.
 4. Le périmètre retenu est le comité exécutif élargi.

Source : Entreprises de l'audiovisuel public/Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2019

Tableau 9 – Part des femmes dans les directions des antennes de l'audiovisuel public, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)
France Télévisions ¹	3	1	4	75	80	60
Radio France ²	3	4	7	43	43	43
France Médias Monde ³	2	1	3	67	67	67

1. Directeur-ric(e)s des antennes France 2, France 3, France 4, France 5, France Ô et Outre-mer 1^{er}.
 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, RFI et MCD.

Source : Entreprises de l'audiovisuel public/Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2019

Tableau 10 – Part des femmes dans certaines fonctions du réseau France 3, 2016-2019

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2019			Au 1 ^{er} janvier 2018 ²	Au 1 ^{er} janvier 2017 ¹	Au 1 ^{er} janvier 2016	
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Directeur-riche de pôle	5	8	13	38	31	31	20
Délégué-e régional-e ¹	19	18	37	51	51	51	20
<i>dont délégué-e régional-e à l'antenne et aux programmes</i>	4	9	13	31	33	38	///
<i>dont délégué-e régional-e à la communication</i>	11	2	13	85	85	83	///
<i>dont délégué-e régional-e au numérique</i>	4	7	11	36	33	33	///
Rédacteur-riche en chef	7	17	24	29	21	17	17
Chef-fe de centre	3	21	24	13	4	8	5
Administrateur-riche de production	6	5	11	55	55	58	///
Responsable finances	6	6	12	50	50	///	///
Responsable ressources humaines	14	2	16	88	82	///	///

1. Le réseau régional de France 3 a connu une importante réorganisation au 1^{er} janvier 2017. Dans ce cadre, 13 postes de directeur-riche régional-e se sont substitués aux 5 postes de directeur-riche 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 2018, ont été ajoutés au périmètre mesuré les postes d'administrateur-riche 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 : Entreprises de l'audiovisuel public/Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2019

Tableau 11 – Part des femmes dans certaines fonctions du réseau France Bleu, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)
Directeur-riche de station	6	34	40	15	11	14	7
Rédacteur-riche en chef	22	22	44	50	43	41	32
Responsable des programmes	5	37	42	12	18	20	20
Responsable technique	2	39	41	5	5	5	5

Note : quelques emplois sont actuellement vacants : 4 postes de directeur-riche, 3 postes de responsable des programmes et 3 postes de responsable technique.

Source : Entreprises de l'audiovisuel public, Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2019

Conseils d'administration

Contexte juridique

Plusieurs lois (loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011, loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, loi n° 2014-873 du 4 août 2014, loi n° 2015-990 du 6 août 2015) 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 parvenir progressivement à une part de 40 % du sexe le moins représenté en 2017.

Établissements publics

Tableau 12 – Composition des conseils d'administration des établissements publics (personnalités qualifiées uniquement), 2015-2018

Unités et %

Domaine d'activité	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 (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Musées, patrimoine ¹	20	50	58	108	46	47	50
Spectacle vivant ²	19	19	18	37	51	55	47
Enseignement	34	83	74	157	53	55	49
Autre ³	5	10	10	20	50	50	57
Total	78	162	160	322	50	52	50
Taille de l'établissement							
Moins de 100 salarié-e-s						48	53
100-499 salarié-e-s						55	49
500 salarié-e-s ou plus						52	53
Total						52	51

1. Centre des monuments nationaux (CMN), Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou (CNAC-CP), Cité de l'architecture et du patrimoine, Universcience, domaine national de Chambord, musée du Quai Branly, Institut national d'histoire de l'art (INHA), 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-CP), Sèvres-Cité de la céramique.

2. Centre national de la danse (CND), Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNCV), Comédie-Française, Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette, Opéra Comique, Opéra national de Paris, Philharmonie de Paris, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg.

3. 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), Villa Arson.

Note : certains postes peuvent ne pas être pourvus à la date d'effet du tableau

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

Audiovisuel public

Tableau 13 – Composition des conseils d'administration dans les entreprises de l'audiovisuel public, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)
Conseil d'administration						
France Télévisions	6	8	14	43	47	40
Arte France ¹	7	9	16	44	40	40
Radio France	5	7	12	42	38	38
Institut national de l'audiovisuel (INA)	6	6	12	50	50	33
France Médias Monde	6	8	14	43	47	47
Ensemble de l'audiovisuel public	30	38	68	44	44	43
dont personnalités indépendantes						
France Télévisions	2	3	5	40	40	40
Arte France (conseil de surveillance)	1	1	2	50	///	0
Radio France	2	2	4	50	50	50
Institut national de l'audiovisuel (INA)	3	1	4	75	75	50
France Médias Monde	2	3	5	40	40	40
Ensemble de l'audiovisuel public	10	10	20	50	50	38

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

Source : Entreprises de l'audiovisuel public/Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2019

Commissions et instances consultatives

Contexte juridique

La loi 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 une circulaire du Premier ministre du 2 avril 2015, pour une entrée en vigueur relatives aux nominations effectuées 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 relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 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.

Ministère de la Culture

Tableau 14 – Part des femmes dans les commissions et instances consultatives placées directement auprès du ministère de la Culture et soumises à l'obligation de parité, 2013-2016

Unités et %

	Au 31 décembre 2016 ¹			Au 1 ^{er} janvier 2013	
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes ³ (%)
Commissions relevant de² :					
Cabinet de la Ministre	4	4	8	50	24
Secrétariat général	25	26	51	49	32
Direction générale des patrimoines	70	76	146	48	28
Direction générale de la création artistique	27	24	51	53	28
Direction générale des médias et des industries culturelles	17	20	37	46	39
Total	143	150	293	49	29

1. Données sur les membres titulaires dans les commissions soumises à l'obligation de parité instaurée par la loi de 2014 (commissions créées par la loi ou le décret et portant sur la répartition parmi les membres titulaires désigné-e-s nominativement, hors membres de droit, hors commissions en cours de composition ou recomposition ou n'ayant pas fait l'objet d'un renouvellement depuis la date d'application de la loi, sauf renouvellement partiel).

2. Il s'agit ici de la direction ou du service suivant principalement la commission en question.

3. Données sur la totalité des commissions.
Note : dernières données disponibles.
Note : certaines femmes peuvent être présentes dans plusieurs commissions.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, 2017

Centre national de la chanson, des variétés et du jazz

Tableau 15 – Part des femmes dans les instances du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV), 2015-2019

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2019			Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} octobre 2015
	Nombre de mandats ¹			Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
	Femmes	Hommes	Total			
Ensemble des instances du CNV	92	189	281	33	29	23
Président-e-s et vice-président-e-s	8	18	26	31	21	7
Membres et membres suppléant-e-s	84	171	255	33	30	24
<i>dont membres titulaires</i>	51	119	170	30	26	24
<i>dont membres suppléant-e-s</i>	33	52	85	39	38	22
Conseil d'administration	18	36	54	33	35	28
Président-e	0	1	1	0	0	0
Membres et membres suppléant-e-s	18	35	53	34	35	30
Comité des programmes²	8	18	26	31	28	20
Président-e	0	1	1	0	0	0
Membres	8	17	25	32	29	21
Commissions³	66	135	201	33	27	22
Président-e-s et vice-président-e-s	8	16	24	33	23	7
Membres et membres suppléant-e-s	58	119	177	33	28	23
Comités régionaux : représentants du CNV	10	10	20	50	31	
Comité d'engagement du fonds d'urgence⁴	5	23	28	18	25	
Président-e	0	2	2	0	100	
Membres	5	21	26	19	22	

1. Plusieurs mandats peuvent être exercés par les mêmes personnes.
2. Le comité des programmes réunit le président-e du CA, les président-e-s et vice-président-e-s des commissions et quelques personnalités qualifiées.
3. Les commissions en charge de l'instruction des dossiers de demande d'aides sont au nombre de 8.
4. Le comité d'engagement du fonds d'urgence au spectacle vivant et les comités régionaux ne sont pas comptabilisés dans le total des instances.

Source : Centre national de la chanson, des variétés et du jazz, 2019

Centre national du cinéma et de l'image animée

Tableau 16 – Part des femmes dans les commissions du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), 2015-2017

Unités et %

	Juin 2017			Juin 2016	Juin 2015
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Président-e-s et vice-président-e-s	9	14	23	39	27
Membres et membres suppléant-e-s	454	428	882	51	40
Total	463	442	905	51	39

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée, 2018

Centre national des arts plastiques

Tableau 17 – Part des femmes dans les commissions d'acquisition du Centre national des arts plastiques, 2016-2018

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 : Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Centre national du livre

Tableau 18 – Part des femmes dans les membres des commissions du Centre national du livre (CNL), 2015-2018

Unités et %

	2018			2017	2016	2015
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Président-e-s	15	12	27	56	60	61
Membres	134	112	246	54	54	56
Total	149	124	273	55	55	57

Source : Centre national du livre, 2019

Tableau 19 – Part des femmes dans les membres et président-e-s des commissions du Centre national du livre (CNL), 2015-2018

Unités et %

Commissions	2018			2017	2016	2015
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Arts	7	10	17	41	33	22
Bande dessinée	6	8	14	43	47	47
Diffusion du livre en bibliothèques - Publics empêchés	11	2	13	85	86	87
Économie numérique	2	4	6	33	43	44
Extraduction littérature	7	6	13	54	64	67
Extraduction sciences, sciences humaines et sociales	18	8	26	69	69	67
Histoires, sciences de l'homme et de la société	9	12	21	43	40	33
Librairies indépendantes de référence	10	8	18	56	56	53
Librairies francophones à l'étranger	8	5	13	62	58	46
Littérature classique et critique littéraire	9	6	15	60	59	54
Littérature jeunesse	8	8	16	50	50	46
Littérature scientifique et technique	6	3	9	67	64	86
Littératures étrangères (roman, poésie)	10	8	18	56	61	60
Philosophie	8	10	18	44	46	60
Poésie	8	6	14	57	47	50
Roman	9	8	17	53	61	54
Théâtre	4	6	10	40	52	82
Vie littéraire	9	6	15	60	64	69
Total général	149	124	273	55	55	57

Source : Centre national du livre, 2018

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, est en cours de négociation au ministère de la Culture.

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, le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, détermine les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

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

Ministère de la Culture

Tableau 20 – Rémunération comparée des agents titulaires du ministère de la Culture en 2017*

Unités, euros et %

Par corps		Femmes		Hommes		Effectif total ¹	Part des femmes dans l'effectif en 2016 (%)	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-ric-e-s civil-e-s	A	930	35 074	819	32 319	37	35	96	
Attaché-e-s administratif-ve-s d'État	A	581	11 911	604	12 864	524	64	96	
Emplois fonctionnels	A	981	36 941	946	34 882	96	29	102	
Infirmier-ère-s d'État	A	529	3 446			3	100		
Inspecteur-ric-e-s conseiller-ères-s créat.	A	685	8 930	692	8 871	143	55	102	
Inspecteur-ric-e-s généraux-ales aff. c.	A	1 156	39 956	1 213	38 872	22	45	108	
Secrétaires administratif-ve-s	B	435	4 970	436	4 954	694	80	101	
Adjoint-e-s administratif-ve-s d'État	C	376	3 920	363	3 763	1278	85	101	
Emplois scientifiques									
Architectes urbanistes	A	696	15 173	804	18 137	227	44	97	
Assistant-e-s ingénieur-e-s	A	498	3 219	506	3 407	40	70	96	
Bibliothécaires	A	534	4 404	510	5 016	37	78	84	
Chargé-e-s d'études documentaires	A	562	5 511	588	5 715	350	77	101	
Conservateur-ric-e-s généraux-ales bib.	A	1 103	10 189	1 110	8 654	36	47	118	
Conservateur-ric-e-s bibliothèque	A	745	6 084	736	6 261	143	67	96	
Conservateur-ric-e-s patrimoine	A	722	6 237	812	7 047	653	54	100	
Ingénieur-e-s de recherche	A	728	6 237	755	6 429	72	56	101	
Ingénieur-e-s d'études	A	624	4 580	612	4 371	165	53	103	
Bibliothécaires adjoint-e-s spécialisé-e-s	B	494	3 553	445	3 833	48	65	83	
Secrétaires de documentation	B	420	3 912	437	4 109	193	72	99	
Technicien-ne-s de recherche	B	450	3 473	469	3 648	73	40	99	
Magasinier-ère-s spécialisé-e-s	C	367	2 617	383	2 996	22	45	91	
Métiers d'art									
Chef-fe-s de travaux d'art	A	530	5 128	571	5 168	84	37	107	
Technicien-ne-s d'art	B	425	3 600	454	3 582	452	54	107	
Adjoint-e-s tech. État	C	361	3 368	367	3 368	351	17	102	
Emplois d'accueil et de surveillance du public									
Ingénieur-e-s des services culturels	A	502	4 575	562	5 630	180	42	91	
Technicien-ne-s des sc et bf	B	409	2 965	443	3 133	567	42	103	
Adjoint-e-s techniques ASM	C	351	2 120	361	2 239	1831	40	97	
Enseignement									
Professeur-e-s des ENSArt	A	612	1 443	645	1 385	126	33	110	
Par catégorie statutaire									
Corps	Catégorie	Effectif ¹	Femmes		Hommes		Part des femmes dans l'effectif en 2016 (%)	Rapport du montant moyen des primes reçues par les femmes et celles reçues par les hommes	
			IM Moyen ²	Montant moyen primes servies (€)	Effectif ¹	IM Moyen ²			Montant moyen primes servies (€)
Ministère									
Agents titulaires	A	1 633	656	9 922	1 332	721	11 837	56	92
	B	1 240	434	4 906	793	450	4 777	62	106
	C	1 893	375	3 849	1 543	373	3 637	54	105

* Dernières données disponibles.

1. Personnes physiques.
2. IM = indice majoré.

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

Précisions relatives au tableau 20

Le tableau 20 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 agents titulaires du ministère de la Culture rémunérés sur le budget de titre 2 pendant douze mois consécutifs, en excluant les agents entrés ou sortis 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 %.

Les montants indemnitaires moyens comparés entre femmes et hommes font ressortir une inégalité de la rémunération indemnitaire selon la catégorie statutaire et le corps d'appartenance. Des inégalités en défaveur des femmes sont observées au sein des catégories A et C, particulièrement dans la filière administrative.

Par corps, 10 présentent une situation équilibrée ; 10 sont favorables aux hommes ; 7 sont favorables aux femmes.

Il est à noter que la situation s'est nettement améliorée entre 2014 et 2016. On peut y voir un effet positif des revalorisations mises en œuvre ces dernières années, notamment la mesure dite « d'équité sociale » et les effets du passage au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Cette évolution devrait donc être accentuée en 2017.

Par catégorie, à indice équivalent, les femmes touchent 20 % de plus que les hommes en catégorie C, 16 % de plus en catégorie B et 9 % de moins que les hommes en catégorie A. Ce constat peut s'expliquer par la surreprésentation des femmes dans la filière administrative, qui est la mieux primée.

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 par opposition aux primes de service fait. Ont été retenues à ce titre :

- indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise (IFSE) (administrateurs civils, inspecteur-riche et conseiller-ère de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (ICCEAAC), attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs) ;
- indemnités d'administration et de technicité D.2002-61 (adjoints techniques, techniciens des services culturels, secrétaires de documentation, adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage, magasiniers) ;
- indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires D.2002-62 et D.2002-63 (secrétaires administratifs, techniciens d'art, chefs de travaux d'art, techniciens des services culturels, chargés d'études documentaires, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés) ;
- primes de rendement D.50-196 (adjoints administratifs, secrétaires administratifs, adjoints techniques, secrétaires de documentation, chargés d'études documentaires) ;
- primes de fonction et de résultats D.2008-1533 (emplois fonctionnels) ;
- indemnités de fonctions, indemnités de performance (emplois fonctionnels) ;
- primes d'activité (inspecteurs généraux des affaires culturelles) ;
- indemnités de rendement et de fonctions D.2007-1366 (architectes urbanistes de l'État) ;
- indemnités scientifiques D.90-409 (conservateurs du patrimoine).

Tableau 21 – Rémunérations comparées des agents contractuels du ministère de la Culture en 2017

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	10	1237	69 542	1 271	26	1140	64 131	1 519	36	24	77
Catégorie A - Groupe 4	90	906	50 933	916	95	884	49 737	923	185	51	97
Catégorie A - Groupe 3	190	657	36 957	637	111	672	37 773	608	301	63	107
Catégorie B - Groupe 2	82	548	30 808	377	50	528	29 703	407	132	64	89
Catégorie C - Groupe 1	75	453	25 494	265	57	443	24 925	270	132	57	96
Total général	447	666	37 449	597	339	708	39 797	680	786	57	93

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 d'autres ministères en position normale d'activité (PNA) ;
- 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 ;
- les personnels recrutés au titre de la loi dite « Berkani ».

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

Établissements publics

Tableau 22 – 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 8 % à celui des hommes. Cet écart est de - 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 23 – 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

Audiovisuel public

Tableau 24 – 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 25 – 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 26 – Composition des jurys des examens professionnels du ministère de la Culture, 2016-2018

Unités et %

	Nombre de membres de jury (dont présidence)						Présidence de jury					
	2018			2017	2016	2018			2017	2016		
	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	31	34	65	48	36	41	3	8	11	27	29	22
Catégorie B	10	10	20	50	50	42	1	4	5	20	64	29
Catégorie C ²	0	0	0	///	50	///	0	0	0	///	0	///
Total concours et procédures « loi Sauvadet » (catégorie A)	41	44	85	48	38	41	4	12	16	25	34	24
Examens professionnels (catégories A, B et C) + procédures « loi Sauvadet » (catégories B et C) + recrutement sans concours (catégorie C)												
Catégorie A	6	7	13	46	56	46	0	3	3	0	50	0
Catégorie B	41	45	86	48	48	46	11	4	15	73	50	20
Catégorie C	17	19	36	47	50	50	4	3	7	57	0	100
Total examens professionnels et procédures « loi Sauvadet » (catégories B et C)	64	71	135	47	50	47	15	10	25	60	44	31
Total concours, examens professionnels, procédures « loi Sauvadet » et recrutement sans concours	105	115	220	48	40	42	19	22	41	46	36	26

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, ni en 2016.

Note : l'intégration des procédures loi Sauvadet avec les concours de catégorie A en 2016 crée une rupture de série pour ces deux lignes par rapport à 2015.

L'intégration des recrutements sans concours pour les catégories C crée une rupture de série pour cette ligne par rapport à 2015.

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 candidats présélectionnés 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 27 – Part des femmes parmi les directeur-riche-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 femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Centres chorégraphiques nationaux (CCN)	19	11	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)	37	5	68	27	22	21	21
Centres nationaux de création musicale (CNCM)	8	13	75	13	0	0	0
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés (CNAREP)	13	8	54	38	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	10	0	40	60	32	38	
Pôles nationaux des arts du cirque (PNAC)	5	0	0	100	33	33	25
Scènes de musiques actuelles (SMAC)	81	1	86	12	12	12	10
Scènes nationales	73	0	70	30	30	28	28
Total	333	2	63	35	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.
 Notes : Hors structures nationales.
 Ce sont désormais les directeur-riche-s généraux-ales des orchestres qui sont pris en compte, et non plus la direction musicale. Il n'y a aucune femme à la direction musicale des orchestres.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2019

Patrimoine

Tableau 28 – Part des femmes parmi les chef-fe-s des services territoriaux agréés en archéologie préventive, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)	
Répartition par structure de tutelle							
Commune	3	13	16	19	21	19	19
Groupement de communes	4	5	9	44	50	33	50
Métropole	0	4	4	0	0	0	0
Conseil départemental	10	19	29	34	37	28	37
Groupe de départements	0	2	2	0	0	0	0
Total	17	43	60	28	30	25	30

Source : Ministère de la Culture, Observatoire de l'archéologie, 2019

Tableau 29 – Part des femmes parmi les directeur-riche-s des archives départementales en 2016-2018

Unités et %

	Nombre d'établissements	2018		2017	2016
		Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Directeur-riche		48	53	48	46
Par taille d'établissement (répartition au 31 décembre 2016)					
10 à 19 agent-e-s	17	76	194	28	22
20 à 29 agent-e-s	39	430	493	47	56
30 à 39 agent-e-s	24	471	347	58	50
40 agent-e-s et plus	21	600	541	53	47

Source : Service interministériel des archives de France/Ministère de la Culture, DEPS, 2019

Tableau 30 – Part des femmes dirigeant les musées de France (hors musées nationaux), 2015-2019

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2019			Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017	Au 1 ^{er} janvier 2015
	Femmes	Hommes	Total	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	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, 2019

Enseignement supérieur

Tableau 31 – Part des femmes parmi les directeur-riche-s des établissements nationaux, territoriaux et associatifs de l'enseignement supérieur Culture, 2016-2019

Unités et %

	Au 6 février 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 (%)	
Par type de structure							
Établissements publics nationaux	12	25	37	32	33	33	30
Établissements publics de coopération culturelle (EPCC) et associations	16	42	58	28	31	30	27
Par domaine							
Architecture	7	14	21	33	38		
Arts plastiques	14	27	41	34	37		
Audiovisuel	1	1	2	50	50		
Patrimoine	1	0	1	100	50		
Spectacle vivant	5	25	30	17	19		
Total	28	67	95	29	32	31	28

Note : données disponibles pour 95 des 99 écoles du réseau ; 4 étant en attente de la nomination de leur directeur-riche.
N.B. : pour l'année 2019, la date d'observation est le 6 février, et non pas le 1^{er} janvier. On note également deux cas d'établissements étant dirigés par un co-directeur et une co-directrice.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Département de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la technologie, 2019

Entreprises culturelles

Tableau 32 – Part des femmes à la direction* des 100 plus grandes entreprises culturelles en France, 2016-2019

Unités et %

	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 (%)	
Répartition par secteur d'activité							
Livre et presse	7	36	43	16	11	16	9
<i>dont livre</i>	4	8	12	33	18	27	
<i>dont presse</i>	3	28	31	10	9	12	
Audiovisuel	3	24	27	11	7	3	
Publicité	1	18	19	5	16	19	
Autres (jeux vidéo et spectacle vivant)	0	11	11	0	0	0	
Total	11	89	100	11	10	12	7

* Président-e, directeur-riche général-e ou, le cas échéant, gérant-e.
Note : les données 2019 ont été mesurées sur une liste d'entreprises actualisée par rapport à celle des années précédentes. La répartition par secteur d'activité étant différente, seuls 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 2016, hors établissements publics et entreprises de l'audiovisuel public.

Source : Insee (Esane)/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Accès aux moyens 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 33 – Part des femmes dirigeant des institutions labellisées* 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 (%)
Inférieur à 500 000 €	55	2	53	45	54
Entre 500 000 et 1 000 000 €	76	3	67	31	27
Entre 1 000 000 et 2 000 000 €	84	6	60	34	30
Entre 2 000 000 et 5 000 000 €	110	2	74	25	15
Entre 5 000 000 et 10 000 000 €	29	3	79	17	19
Supérieur ou égal à 10 000 000 €	15	0	60	40	5
Total	369	3	66	31	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, centres chorégraphiques nationaux (CCN), orchestres, scènes de musiques actuelles, pôles cirques, centres dramatiques nationaux (CDN) et régionaux (CR), 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 a aucune femme), les données à partir de 2017 prennent en compte le directeur-riche-s généraux-ales 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, 2018

Tableau 34 – 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	
	2018	2018	2018	2018	2018	2018
	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, 2018

Livre

Tableau 35 – Répartition des aides accordées par le Centre national du livre (CNL) aux auteurs et aux traducteurs, par type d'aide, 2016-2018

Unités, milliers d'euros, euros et %

	Nombre de demandes			Nombre d'aides accordées				Montant total des aides accordées				Montant moyen des aides accordées				
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016				
	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Total (milliers d'euros)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Ensemble (euros)	Écart F/H (%)	Écart F/H (%)	Écart F/H (%)
Assistance culturelle ¹	18	17	25	24	18	17	26	24	149	10	22	21	7 000	-43	-21	-13
Bourses	479	47	46	44	236	47	39	40	2 254	44	36	43	9 520	-9	-11	12
Bourses de résidence	33	42	43	64	23	43	38	61	104	44	37	60	4 531	3	-5	-3
Bourses de traduction	13	54	71	100	12	58	67	100	74	62	63	100	6 050	16	-17	
Traducteurs étrangers	51	65	51	58	42	64	46	55	166	60	39	55	4 052	-16	-28	-1
Total	594	48	45	45	331	47	38	38	2 746	44	35	35	8 266	-13	1	-12

1. Action sociale auprès des auteurs·es menée en collaboration avec la Société des gens de lettres (SGDL).

Lecture : en 2018, 479 demandes de bourses ont été déposées auprès du CNL (dont 47 % par des femmes), 236 ont été accordées (dont 47 % à des femmes). Le montant total des aides versées pour les bourses est de 2,25 million d'euros (dont 44 % pour des femmes). Le montant moyen accordé par bourse est de 9 520 €, les femmes touchant en moyenne une aide 9 % inférieure à celle des hommes.

Source : Centre national du livre, 2019

Tableau 35 bis – Répartition des aides accordées par le Centre national du livre (CNL) aux auteurs et aux traducteurs par domaine éditorial en 2018

Unités, milliers d'euros, euros et %

	Nombre d'aides accordées		Montant total des aides accordées	
	2018		2018	
	Total	Part des femmes (%)	Total (milliers d'euros)	Part des femmes (%)
Arts et bibliophilie	7	43	52	41
Bande dessinée	52	27	464	24
Histoire et SHS	13	69	77	46
Jeunesse	43	74	443	75
Littérature classique et critique littéraire	0	///	0	///
Littérature scientifique et technique	2	100	18	100
Littératures étrangères	14	50	116	39
Philosophie	8	50	63	50
Poésie	32	34	273	42
Roman	119	48	952	43
Théâtre	23	65	144	50

Source : Centre national du livre, 2019

Cinéma et audiovisuel

Tableau 36 – Bénéficiaires de l'avance sur recettes (avant réalisation) du Centre national du cinéma et de l'image animée, 2008-2017

Unités et %

	Nombre de projets aidés	Répartition selon le sexe du réalisateur			Total (%)
		Femmes (%)	Hommes (%)	Mixte ¹ (%)	
2008 ²	53	23	76	2	100
2009 ²	51	28	73	0	100
2010 ²	53	17	79	4	100
2011 ²	57	33	65	2	100
2012 ²	56	29	70	2	100
2013 ²	55	31	67	2	100
2014 ²	57	23	77	0	100
2015 ²	57	35	65	0	100
2016 ²	55	24	73	4	100
2017	53	32	62	6	100

1. Films coréalisés par des personnes de sexe différent.
2. Les données pour les années 2008 à 2016 ont été corrigées.
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, 2018

Tableau 37 – Devis moyen des films d'initiative française, 2008-2017

Unités et %

	Devis moyen en fonction du sexe du réalisateur (millions d'euros)				Écart F/H (%)
	Femmes	Hommes	Mixte ¹	Ensemble	
2008	3,32	7,25	3,06	6,42	- 54
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

1. Films coréalisés par des personnes de sexe différent.
Lecture : en 2017, le devis moyen des films d'initiative française réalisés par des femmes est de 3,47 millions d'euros, soit 37 % de moins que le devis moyen des films réalisés par des hommes (5,51 millions d'euros).

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée, 2018

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 experts intervenant dans les émissions.

Théâtre

Tableau 38 – Répartition des spectacles programmés selon le sexe de la personne les ayant écrits, adaptés, traduits, mis en scène, scénographiés et chorégraphiés, saison 2017-2018

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	1 354	3 339	5 431	4 652	385	147	15 308
Part des représentations de spectacles mis en scène par des femmes (%)	39	35	31	33	37	54	34
Nombre de spectacles	94	798	2 449	2 597	171	76	6 185
Part des spectacles mis en scène par des femmes (%)	33	35	33	34	34	50	34
Nombre de spectacles jeune public	10	178	930	1 118	108	18	2 362
Part des spectacles jeune public mis en scène par des femmes (%)	40	41	34	36	36	44	36
Répartition des femmes par fonction (%)							
Part de femmes ayant écrit le spectacle	17	20	24	26	22	18	24
Part de femmes ayant réalisé l'adaptation	25	35	38	35	27	–	35
Part de femmes ayant réalisé la traduction	32	42	42	43	44	–	42
Part de femmes ayant réalisé la mise en scène	32	34	33	34	34	35	34
Part de femmes ayant réalisé la scénographie	38	37	31	35	30	57	34
Part de femmes ayant réalisé la chorégraphie	44	39	37	36	44	41	37

Source : Les Archives du spectacle/Ministre de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2018

Musique

Tableau 39 – Part des femmes dans la programmation des lieux musicaux, saison 2018-2019

Unités et %

	Opéras	Part mis en scène par des femmes (%)
Nombre de représentations	1 383	15
Nombre de spectacles	357	20
Nombre de spectacles jeune public	66	32
Répartition des femmes par fonction (%)		
Direction musicale	7	
Mise en scène	23	
Chorégraphie	36	
Livret	7	
Compositeur-rice	1	
Compositeur-rice contemporain-e	–	

Source : Les Archives du spectacle/Ministre de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2019

Arts plastiques

Tableau 40 – 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) en 2012-2017

Unités et %

	2017		2016	2015	2014	2013	2012
	Total d'œuvres acquises	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)
Acquisitions FNAC							
Ensemble des œuvres	292	n.d.	12	43	31	17	18
Œuvres françaises	153	n.d.	8	40	38	8	16
Œuvres étrangères	139	n.d.	35	49	25	36	20
Acquisitions FRAC							
Ensemble des œuvres ¹	873	40	23	33	25	28	19
Œuvres françaises ¹	398	33	19	29	28	39	22
Œuvres étrangères ¹	475	46	31	35	32	21	16

Note : la ventilation du total du nombre d'œuvres acquises n'est pas disponible pour 2017.

n.d. : données non disponibles.

1. Données corrigées pour les années 2014, 2015 et 2016.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2019

Tableau 41 – Part des femmes parmi les artistes exposé-e-s dans les fonds régionaux d'art contemporain et les centres d'art, 2013-2016

Unités et %

	2016				2015	2014	2013
	Nombre total d'artistes exposés	Mixtes	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
FRAC							
Ensemble des artistes exposés	1 944	54	1 355	535	31	23	23
dont expositions monographiques	157	1	107	49	35	25	24
dont expositions collectives	1 787	53	1 248	486	30	23	23
Centres d'art							
Ensemble des artistes exposés	1 366	60	900	406	33	31	33
dont expositions monographiques	182	2	108	72	40	33	33
dont expositions collectives	n.d.	58	792	334	32	31	32

Note : dernières données disponibles.

n.d. : données non disponibles.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2019

Patrimoine

Tableau 42 – Part des femmes parmi les commissaires d'expositions de quelques grandes expositions, 2015-2018

Unités et %

Type d'expositions	2018			2017	2016	2015
	Nombre d'expositions	Total	Femmes	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Expositions « d'intérêt national »	20	34	17	50	54	49
Réunion des musées nationaux et du Grand Palais (RMN-GP)					62	28
Total					59	38

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

Cinéma

Tableau 43 – Part des femmes parmi les réalisateur-riche-s de courts-métrages, 2009-2017

Unités et %

Année	Nombre de courts-métrages produits	dont réalisés par des femmes (%)
2009 ¹	393	29
2010 ¹	499	29
2011 ¹	437	29
2012 ¹	442	30
2013 ¹	331	32
2014 ¹	392	34
2015 ¹	374	38
2016 ¹	359	33
2017	327	32

Note : les années considérées sont les années d'agrément des investissements.
1. Les données pour les années 2009 à 2016 ont été corrigées.

Source : Centre national du cinéma et de l'image animée, 2018

Tableau 44 – Part des femmes parmi les réalisateur-riche-s de longs-métrages (films agréés), 2008-2017

Unités et %

Année	Nombre de films agréés	Répartition selon le sexe du réalisateur			Total (%)
		Femmes (%)	Hommes (%)	Mixte ¹ (%)	
2008	240	18	80	3	100
2009	230	18	80	2	100
2010	261	20	79	2	100
2011	271	20	76	3	100
2012	279	22	75	3	100
2013	269	20	77	3	100
2014	258	21	78	2	100
2015	300	21	77	2	100
2016	283	21	76	3	100
2017	300	23	73	4	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, 2018

Médias

Tableau 45 – Part des femmes à l'antenne par genre de programme, 2013-2016

Unités et %

	2016	2015	2014	2013
Fiction	35	39	37	37
dont fiction française récente (moins de 3 ans)	37	///	41	42
Information	37	36	36	35
Magazines et documentaires	32	35	34	37
Divertissement	41	///	39	41
Sport	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.
Note : dernières données disponibles.

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

Tableau 46 – Part des femmes parmi les détenteur-riche-s de la carte de presse, 2000-2017

Unités et %

	2017		2016	2000
	Nombre de détenteur-riche-s de la carte de presse	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Par secteur				
Presse écrite	20 242	48	48	42
Télévision	5 860	43	41	30
Radio	3 399	44	43	35
Agence de presse	3 177	43	44	35
Autres	2 388	52	53	46
Par métier				
Reporter/rédacteur-riche	18 420	49	49	44
Rédacteur-riche en chef	4 456	38	37	28
Chef-fe d'agence, de service, de rubrique	3 255	45	45	34
Secrétaire de rédaction	2 915	64	64	59
Secrétaire général-e de rédaction, chef-fe d'édition	1 385	47	47	40
Dessinateur-riche, graphiste	1 131	54	54	52
Reporter photographe	1 021	22	21	13
Directeur-riche de publication ou de rédaction	1 041	26	26	18
Journaliste reporter d'images	911	36	35	17
Producteur-riche/réalisateur-riche	65	58	48	53
Autres	398	52	55	45
Par âge				
Moins de 26 ans	1 095	54	52	51
26 à 35 ans	8 113	54	54	47
36 à 45 ans	9 613	48	49	40
46 à 55 ans	9 848	44	44	33
56 à 65 ans	5 666	39	38	31
66 ans et plus	731	34	34	37
Total	35 066	47	47	40

Source : Observatoire des métiers de la presse, Afdas/CCJP, 2019

Tableau 47 – Part des femmes parmi les expert-e-s/invité-e-s de certains programmes à la télévision et à la radio en 2018

Unités et %

Média	Émission	Part des femmes (%)	Part des femmes en 2017 (%)
France Télévisions	Ensemble d'émissions ¹	42	41
	dont <i>C dans l'air</i>	32	34
Arte	Ensemble d'émissions ²	33	40
	dont <i>Arte Journal</i>	39	40
	dont <i>Thema</i> ³	24	32
	dont <i>X:enius</i>	37	23
Radio France	Ensemble d'émissions ³	36	33

- Périmètre CSA : journaux télévisés, émissions de plateau et de débat sur les chaînes généralistes France 2, France 3, France 5 et France Ô, sur une période de deux mois.
 - La chaîne ne comptabilise que les expert-e-s et non les personnes invitées en tant que témoins.
 - Total de 6 230 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 2018, 15 émissions [*Grand bien vous fasse*, *La tête au carré*, *CO2 mon amour*, *La marche de l'histoire*, *Le téléphone sonne*, *Les petits bateaux*, *Un jour dans le monde*, *L'invités des matins* (1^{re} partie), *Du grain à moudre*, *Les enjeux internationaux*, *Affaires étrangères*, *Étendez-vous l'éco*, *Dimanche et après*, *Les informés*, *La tribune des critiques de disques*];
 - à partir de septembre 2018, l'évolution du format des matins de France Culture rend inopérant le distingué entre première et seconde partie invité.
- D'une année à l'autre, le périmètre des émissions retenues peut évoluer en fonction de la liste retenue d'émission pour l'élaboration du rapport du CSA.

Source : Entreprises de l'audiovisuel public/Ministère de la Culture, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2018

Consécration artistique

Cinéma

Tableau 48 – Entrées moyennes par film d'initiative française selon le sexe du réalisateur, 2008-2017

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
2008	41	177	7	225	18	285	385	199	361	8,1	5,2	8,1	5,6
2009	42	170	5	217	19	206	292	329	276	5,5	5,6	7,3	5,6
2010	47	195	4	246	19	206	390	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	6,6
2012	53	198	9	260	20	135	289	177	254	3,8	5,2	7,4	5,0
2013	52	188	9	249	21	151	374	91	317	4,7	6,8	4,8	6,5
2014	45	182	4	231	19	177	272	13	249	6,2	6,1	8,2	6,1
2015	55	191	4	250	22	187	334	336	301	5,4	6,8	17,5	6,7
2016	37	141	7	185	20	145	381	156	326	4,4	5,5	7,7	5,4
2017 ²	10	40	1	51	20	149	360	3	312	4,5	6,2	1,5	5,9

1. Nombre d'entrées rapporté au devis du film.
 2. Entrées arrêtées au 31 janvier 2017. L'année de référence est l'année d'agrément des investissements. Les données relatives aux films agréés en 2017 sont partielles et à regarder avec les précautions d'usage.
 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 2019 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 49 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s de certaines distinctions aux Césars du cinéma, 1976-2018

Unités et %

	1976 à 1979	1980 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2018	Total
Meilleur film						
Films sélectionnés	16	45	52	52	64	229
<i>dont réalisés par des femmes</i>	1	3	4	7	8	23
Part des femmes (%)	6	7	8	13	13	10
Films primés	4	11	10	10	9	44
<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	41	198
<i>dont réalisés par des femmes</i>	1	10	6	9	12	38
Part des femmes	7	19	14	20	29	19
Films primés	3	10	10	11	9	43
<i>dont réalisés par des femmes</i>	1	1	1	4	5	12
Part des femmes	33	10	10	36	56	28
Meilleur-e réalisateur-riche						
Réalisateur-riche-s sélectionné-e-s	16	46	52	51	59	224
<i>dont femmes</i>	1	2	4	3	11	21
Part des femmes (%)	6	4	8	6	19	9
Réalisateur-riche-s primé-e-s	4	10	11	10	9	44
<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, DEPS, 2019

Tableau 50 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s de certains prix du Festival de Cannes ainsi qu'à la présidence du jury, 1970-2018

Unités et %

	1976 à 1979	1980 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2018	Total
Palme d'or						
Films primés	13	12	12	10	9	56
<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	9	47
<i>dont réalisés par des femmes</i>	0	2	1	2	1	6
Part des femmes (%)	0	20	10	20	11	11
Grand prix						
Films primés	9	10	10	10	9	48
<i>dont réalisés par des femmes</i>	0	1	0	1	1	3
Part des femmes (%)	0	10	0	10	11	6
Présidence du jury						
Nombre de président-e-s	10	10	10	10	9	49
<i>dont femmes</i>	4	0	2	2	2	10
Part des femmes (%)	40	0	20	20	22	20

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Musique

Tableau 51 – Parts des femmes parmi les interprètes des 50 plus grands succès musicaux de l'année 2016

Unités et %

	Femmes	Hommes	Mixtes	Part des femmes (%)
Top 50 téléchargement (titres)	12	32	6	24
Top 50 flux (titres)	9	25	16	18
Top 50 physique (albums)	13	33	4	26

Source : GfK/DEPS, Ministère de la Culture, 2018

Tableau 52 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s des Victoires de la musique, de la musique classique et du jazz, 1985-2018

Unités et %

	1985 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2018	Total
Victoires de la musique (meilleur album¹)					
Albums primés	6	10	19	19	54
<i>dont chantés par des hommes</i>	5	10	17	14	46
<i>dont chantés par des femmes</i>	0	0	1	3	4
<i>dont mixtes (duo, groupe, etc.)</i>	1	0	1	2	4
Part des femmes (%)	0	0	5	16	7
Victoires du jazz (artiste de l'année)					
Artistes primé-e-s			8	9	17
<i>dont hommes</i>			6	8	14
<i>dont femmes</i>			0	1	1
<i>dont mixtes (duo, groupe, etc.)</i>			2	0	2
Part des femmes (%)			0	11	6
Victoires de la musique classique²					
Artistes primé-e-s	7	18	29	24	78
<i>dont hommes</i>	2	10	21	19	52
<i>dont femmes</i>	5	8	8	5	26
Part des femmes (%)	71	44	28	21	33

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

2. « Artiste lyrique de l'année » et « Soliste instrumental de l'année » de 1986 à 2016, « Compositeur de l'année » à partir de 2000.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Théâtre

Tableau 53 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s des Molières, 1987-2018

Unités et %

	1987 à 1989	1990 à 1999	2000 à 2009	2010 à 2018	Total
Molière du metteur en scène¹					
Artistes sélectionné-e-s	16	50	53	45	172
<i>dont femmes</i>	1	0	8	4	15
Part des femmes (%)	6	0	15	9	9
Artistes primé-e-s	3	10	10	10	35
<i>dont femmes</i>	0	0	3	0	4
Part des femmes (%)	0	0	30	0	11
Molière de l'auteur					
Artistes sélectionné-e-s	14	55	54	35	164
<i>dont femmes</i>	3	10	6	6	27
Part des femmes (%)	21	18	11	17	16
Artistes primé-e-s	3	15	10	6	35
<i>dont femmes</i>	1	3	1	0	5
Part des femmes (%)	33	20	10	0	14

1. Molière du metteur en scène d'un spectacle de théâtre public et Molière du metteur en scène d'un spectacle de théâtre privé.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Livre

Tableau 54 – Part des femmes dans les jurys de quelques prix littéraires emblématiques, 2013-2018

Unités et %

	2018			2017	2016	2015	2014	2013
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Composition	24	36	56	43	38	38	41	41
<i>dont hors prix Femina¹</i>	14	36	46	30	24	25	26	27
Présidence	1	5	6	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, DEPS, 2019

Tableau 55 – Part des femmes parmi les lauréat-e-s de quelques prix littéraires emblématiques, 1900-2018

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 2018	Total
Lauréat-e-s													
Hommes	11	15	22	34	26	39	44	67	71	90	96	73	588
Femmes	2	4	2	6	9	8	16	18	22	32	32	50	201
Total	13	17	24	40	35	47	60	85	93	122	128	123	787
Part des femmes (%)	15	24	8	15	26	17	27	21	24	26	25	41	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 FVAC, 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, DEPS, 2019

Ordres nationaux

Tableau 56 – Parts des femmes décorées dans l'ordre des Arts et des Lettres, 2014-2018

Unités et %

	Chevalier				Officier				Commandeur			
	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

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

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 57 – Part des femmes parmi les étudiant-e-s des écoles de l'enseignement supérieur Culture, 2007-2018

Unités et %

	Part des femmes parmi les étudiant-e-s											Nombre d'étudiant-e-s	Nombre d'écoles
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2017-2018	2017-2018
Arts plastiques	63	64	64	64	63	64	65	64	64	65	66	11 076	44
Architecture	54	55	55	56	57	56	57	57	57	58	59	17 804	20
Spectacle vivant	53	53	53	53	56	55	49	52	50	48	47	3 663	33
Patrimoine	79	80	80	80	80	81	82	80	80	80	81	1 712	2
Cinéma, audiovisuel	48	50	51	54	54	56	61	58	55	56	51	275	2
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture	58	59	59	59	59	60	60	60	60	60	61	34 530	101¹
Ensemble de l'enseignement supérieur	56	56	56	56	56	55	55	55	55	55	55	2 680 400	

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.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2018

Tableau 58 – Part des femmes parmi les actif-ve-s des secteurs culturels ayant bénéficié d'une formation continue en 2017

Unités et %

	2017			2016	
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Intermittent-e-s du spectacle par catégorie					
Technicien-ne-s de l'audiovisuel	1 453	1 897	3 350	43	40
Technicien-ne-s du spectacle vivant	2 952	1 955	4 907	60	26
Artistes interprètes	288	1 132	1 420	20	61
Musicien-ne-s	1 016	2 908	3 924	26	19
Total	5 709	7 892	13 601	42	41
Salarié-e-s permanent-e-s par branche					
Spectacle vivant	6 531	5 536	12 067	54	55
Audiovisuel	8 624	9 628	18 252	47	46
Édition phonographique	193	176	369	52	50
Exploitation cinématographique	1 084	1 517	2 601	42	44
Distribution de films	302	156	458	66	64
Publicité	9 730	7 982	17 712	55	55
Distribution directe	744	1 187	1 931	39	42
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	3 326	3 966	7 292	46	45
Presse écrite et agence de presse	6 181	5 467	11 648	53	53
Édition de livres	2 276	1 064	3 340	68	69
Diverses activités culturelles	631	290	921	69	35
Total	39 622	36 969	76 591	52	51
Artistes auteur-e-s par catégorie					
Images fixes et arts visuels	1 235	605	1 840	67	64
Arts visuels 3D	100	45	145	69	66
Écrits et arts dramatiques	219	57	276	79	76
Musique et chorégraphie	29	160	189	15	17
Cinéma et audiovisuel	359	293	652	55	56
Photographes	237	419	656	36	36
Total	2 179	1 579	3 758	58	57
Journalistes rémunéré-e-s à la pige de la presse écrite et en ligne					
Total	110	43	153	72	59
Total général	47 620	46 483	94 103	51	50

Source : Afdas – Opca, Opacif et Octa de la culture, de la communication, des médias et des loisirs et fonds de formation des artistes auteurs, 2019

Tableau 59 – Taux d'insertion professionnelle en 2018 des diplômé-e-s de l'enseignement supérieur culture de 2014

Unités et %

	Actif-ve	En recherche d'emploi	Autre situation	Effectif
Architecture				
Femmes (%)	86	11	2	585
Hommes (%)	94	4	2	388
Effectif total	869	83	21	973
Arts plastiques				
Femmes (%)	81	18	1	213
Hommes (%)	76	20	3	118
Effectif total	262	62	7	331
Cinéma				
Femmes (%)	83	17	0	6
Hommes (%)	83	0	17	6
Effectif total	10	1	1	12
Patrimoine				
Femmes (%)	76	19	5	100
Hommes (%)	89	11	0	18
Effectif total	92	21	5	118
Spectacle vivant				
Femmes (%)	94	3	3	174
Hommes (%)	86	10	4	124
Effectif total	270	18	10	298
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture				
Femmes (%)	85	12	3	1 078
Hommes (%)	89	8	3	654
Effectif total	1 503	185	44	1 732

Note : les répondant-e-s n'ayant pas renseigné leur sexe ne sont pas pris en compte.

Champ : diplômé-e-s de l'enseignement supérieur Culture en 2014, n'ayant pas obtenu de diplôme complémentaire depuis leur diplôme.

Lecture : en janvier 2018, 86 % des femmes et 94 % des hommes ayant été diplômés en 2014 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, 2018

Emploi et professions

Tableau 60 – Évolution de la part des femmes parmi les actif-ve-s occupant une profession culturelle depuis 1990

Unités et %

	1990-1992	1995-1997	2000-2002	2005-2007	2010-2012	2015-2017	
	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Nombre d'actif-ve-s occupé-e-s
Professions des spectacles	29	28	34	27	32	31	186 752
<i>dont artistes des spectacles</i>	31	29	33	26	36	35	61 326
<i>dont professionnel-le-s techniques des spectacles</i>	25	28	35	28	26	29	49 501
Professions des arts visuels et métiers d'art	33	35	38	43	46	46	173 732
<i>dont artistes plasticiens</i>	33	34	39	43	47	42	39 618
<i>dont photographes</i>	16	24	20	25	24	32	21 489
<i>dont professions des arts graphiques, de la mode et de la décoration</i>	48	47	49	47	51	48	112 625
<i>dont métiers d'art</i>	20	27	32	43	39	57	23 432
Professions littéraires	43	45	45	54	47	54	80 373
<i>dont journalistes et cadres de l'édition</i>	38	42	41	53	45	52	47 540
<i>dont auteur-e-s littéraires</i>	46	34	43	32	36	41	12 916
<i>dont traducteur-ric-e-s</i>	68	68	77	73	63	66	19 918
Professions de la documentation et de la conservation	79	80	77	82	76	67	22 984
Architectes	16	16	14	24	33	34	58 096
Professeur-e-s d'art	65	60	59	57	51	55	49 721
Ensemble des professions culturelles	40	42	43	44	44	43	595 091
Ensemble des actif-ve-s en emploi	42	44	45	47	48	48	26 629 069

Dernières données disponibles.
Champ : actif-ve-s en emploi, France métropolitaine pour la période 1990-2012, France entière pour la période 2015-2017.

Source : Insee (enquêtes Emploi)/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Tableau 61 – Part des femmes dans les métiers du spectacle vivant, par tranche d'âge en 2018

Unités et %

	Part des femmes par tranche d'âge						
	18 ans et moins	19 à 25 ans	26 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	56 à 65 ans	plus de 65 ans
Spectacle vivant							
Femmes	1 030	11 956	31 744	24 257	15 441	7 636	1 516
Hommes	790	12 799	39 486	43 695	31 898	16 203	3 931
Part des femmes (%)	57	48	45	36	33	32	28
Production audiovisuelle							
Femmes	1 836	6 219	14 550	10 244	6 807	3 122	1 210
Hommes	1 847	6 563	17 388	16 131	12 029	5 719	1 937
Part des femmes (%)	50	49	46	39	36	35	38

Note : les données sont issues des Déclarations sociales nominatives (DSN 2015-2016 et DSN 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, 2019

Tableau 62 – 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 multimedia	24 627	47	37,4	40,8
Gestion de production audiovisuelle et transmedia	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, 2019

Tableau 63 – Évolution de la part des femmes parmi les actif-ve-s travaillant dans un secteur culturel depuis 2008

Unités et %

	2008-2010	2010-2012	2012-2013	2015-2017	
	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Nombre d'actif-ve-s occupé-e-s
Architecture	42	39	45	42	70 048
Arts plastiques et autre création artistique	49	56	51	46	60 151
Design	50	50	49	51	26 364
Diffusion audiovisuelle	27	46	49	39	7 499
Édition audiovisuelle	48	45	49	42	33 274
Enseignement artistique amateur	42	51	57	50	29 614
Industrie du film, du phonogramme et du jeu électronique	34	35	35	33	59 128
Livre	66	67	69	64	43 801
Patrimoine	56	56	59	67	52 371
Photographie	32	31	40	41	17 038
Presse	55	51	50	56	73 020
Publicité	50	48	46	45	70 325
Spectacle vivant	41	43	44	47	93 113
Ensemble des secteurs culturels	48	48	49	48	635 746
Ensemble des actif-ve-s en emploi	47	47	48	48	26 629 069

Demières données disponibles.
Champ : actif-ve-s en emploi, France métropolitaine pour la période de 2008-2013 et France entière pour 2015-2017.

Source : Insee (enquêtes Emploi)/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Tableau 64 – Part des femmes parmi les artistes auteur-e-s affilié-e-s à l'Agessa et à la Maison des artistes, 2014-2016

Unités et %

	2016			2015	2014
	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	1 021	66	- 12	67	68
Écrivain-e-s et auteur-e-s d'œuvres dramatiques	2 593	49	- 18	49	50
Auteur-e-s d'œuvres audiovisuelles	3 532	43	- 23	42	42
Illustrateur-ric-e-s (du livre, hors presse)	1 596	39	- 21	38	38
Photographes	4 062	23	- 30	23	23
Auteur-e-s de logiciels, multimédias	580	20	- 25	20	21
Compositeur-ric-e-s musicaux-ales et chorégraphes	1 143	11	- 44	11	10
Ensemble artistes auteur-e-s affilié-e-s à l'Agessa	14 527	36	- 28	36	36
Dessinateur-ric-e-s textile	472	91	- 17	90	90
Métiers d'art	303	60	- 24	60	59
Artistes plasticien-ne-s	1 518	48	- 28	48	48
Graphistes	12 035	46	- 15	46	45
Peintres	5 315	43	- 27	43	43
Illustrateur-ric-e-s	2 083	41	- 25	40	39
Dessinateur-ric-e-s	644	37	- 19	37	37
Sculpteur-ric-e-s	1 699	38	- 24	38	37
Ensemble artistes auteur-e-s affilié-e-s à la Maison des artistes	24 069	45	- 21	45	45

Note : dernières données disponibles (extraction juin 2018).
Champ : France entière, ensemble des artistes auteur-e-s affilié-e-s à la Maison des artistes et à l'Agessa en 2016.

Source : Maison des artistes/Agessa/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Tableau 65 – Part des femmes parmi les nouveaux-elles membres et parmi les promu-e-s au sein des sociétaires de la SACD en 2017

Unités et %

	Nouveaux-elles membres		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 (%)	Effectifs	Part des femmes (%)
Spectacle vivant	1 092	41	5 674		1 180	
<i>dont arts de la rue</i>	64	38	96	30	28	46
<i>dont cirque</i>	62	35	66	48	22	32
<i>dont chorégraphie</i>	154	44	1 281	43	232	34
<i>dont dramatico-musical</i>	122	38	///	///	///	///
<i>dont mise en scène</i>	41	49	129	30	50	24
<i>dont musique de scène</i>	39	15	1 247	17	246	12
<i>dont théâtre</i>	610	43	2 855	35	602	30
Audiovisuel	670	33	1 350		800	
<i>dont animation</i>	145	37	261	33	123	26
<i>dont cinéma</i>	233	38	656	27	378	25
<i>dont radio</i>	40	48	66	24	46	26
<i>dont télévision</i>	252	24	367	23	253	31
Total	1 762	39	7 024	32	1 980	27

Note : dernières données disponibles.

Source : Société des auteurs et compositeurs dramatiques, 2019

Tableau 66 – Part des femmes parmi les sociétaires et les permanent-e-s de la Sacem en 2018

Unités et %

Sociétaires de la Sacem		En 2018			Nouvelles adhésions en 2018		
		Effectifs	Part des femmes (%)	Part des femmes en 2017 (%)	Effectifs	Part des femmes (%)	Part des femmes en 2017 (%)
Auteur-e-s compositeur-ric-e-s		74 640	16	16	2 099	23	23
Compositeur-ric-e-s		51 111	9	9	1 377	8	9
Auteur-e-s		33 603	30	30	602	37	36
Auteur-e-s réalisateur-ric-e-s		3 748	16	16	81	21	18
Auteur-e-s de doublages et de sous-titrages		513	70	69	39	72	83
Total		163 615	17	17	4 198	21	21

Effectifs permanents de la Sacem		Effectifs permanents inscrits au 31 décembre 2017 ¹			Ancienneté moyenne au 31 décembre 2017 (en années)			Écart femmes/hommes sur la rémunération 2017 théorique mensuelle moyenne avec ancienneté (%)
Domaine de compétence	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	
Gestion et relations sociétaires	89	49	138	64	13,1	21,1	16,0	- 16
Développement et relations clientèles	260	144	404	64	15,9	18,1	16,7	- 4
Fonctions supports	133	96	229	58	16,4	18,0	17,1	- 11

1. Salariés en CDI à temps plein présents du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.

Source : Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (Sacem), 2019

Tableau 67 – Effectifs et rémunérations parmi les 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 (%)
Spécialiste	109	64	173	63	63	63	2 581	2 825	2 703	- 9	- 5
Responsable d'opération	249	440	689	36	36	35	2 568	2 767	2 668	- 7	- 7
Technicien-ne d'opération	206	311	517	40	40	40	2 435	2 565	2 500	- 5	- 7
Total filière scientifique et technique	694	992	1 686	70	41	41	2 467	2 579	2 523	- 5	- 6

Note : dernières données disponibles.

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

Rémunération, entreprises culturelles

Tableau 68 – 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 69 – Part des femmes selon le niveau de rémunération dans les entreprises culturelles, 2014-2015

En %

	2015	2014
Ensemble des salarié-e-s des établissements publics	51,8	52,2
Détail par niveau de rémunération		
10 % de salarié-e-s les moins bien rémunéré-e-s	56,2	57,5
10 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	35,3	35,1
5 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	32,2	31,9
1 % de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s	27,4	26,5

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 70 – Revenus annuels moyens des salariés du spectacle, 2014-2017

Euros et %

	Femmes (euros)	Hommes (euros)	Écart Femmes/Hommes (%)
Production audiovisuelle	43 400	50 300	- 14
Production cinématographique	41 800	48 900	- 15
Édition phonographique	38 200	49 100	- 22
Prestations techniques	36 100	42 700	- 15
Radiodiffusion	36 800	41 800	- 12
Spectacle vivant privé	26 600	33 000	- 19
Spectacle vivant public	26 900	32 900	- 18
Télédiffusion	50 800	60 700	- 16
Production de films d'animation	41 300	46 400	- 11
Distribution cinématographique	56 300	70 800	- 20
Édition musicale	34 300	43 500	- 21
Exploitation cinématographique	27 000	31 100	- 13
Total	37 500	45 500	- 18

Note : les données sont issues des Déclarations sociales nominatives (DNA 2015-2016 et DSN 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/Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2019

Droits d'auteur

Tableau 71 – 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

À lire aussi :



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 culturelles 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 détissent 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 surqualification, 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 diplômés 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

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

Principe constitutionnel depuis 1964, l'égalité entre les femmes et les hommes concerne différents aspects de la vie sociale, et notamment professionnelle. Avec l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, le ministère de la Culture – doublement labellisé Diversité-Égalité par l'Afnor en 2017 – s'est doté, depuis 2013, d'un outil d'évaluation de la place des femmes dans le champ culturel et de mesure des inégalités qui y ont cours, saisies à l'aide d'indicateurs comme l'accès aux postes de direction, la rémunération, la consécration artistique ou encore la visibilité dans les médias. Établi avec l'aide des services d'administration centrale, des opérateurs du ministère, des organismes de gestion du régime social d'artiste auteur et des droits d'auteur, l'*Observatoire* s'efforce de couvrir l'ensemble des professions et des secteurs culturels.

Les données suivies depuis maintenant sept ans permettent de mesurer les progrès accomplis pour une part plus juste des femmes dans ce champ qu'elles investissent majoritairement : elles forment en effet la majorité des étudiants de l'enseignement supérieur Culture, sont plus engagées que leurs homologues masculins en termes de pratiques culturelles et artistiques en amateur, et sont aussi en première ligne pour transmettre le goût culturel à leurs enfants. Mais les chiffres sont aussi implacables et viennent rappeler que le combat est loin d'être gagné. L'absence de consécration des femmes aux concours, prix et distinctions artistiques ressemble encore trop souvent à un déni de valeur et certains pans de la vie culturelle semblent rester sourds à l'injonction d'égalité.

Parce que la lutte pour une plus grande visibilité des femmes passe d'abord par la mesure objective de leur accès plus difficile à l'emploi, aux postes de direction, aux moyens de création et de production et à la notoriété, l'édition annuelle de l'*Observatoire*, qui paraît chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, est un rendez-vous important dans l'agenda de l'égalité, au fondement d'une société plus juste.

www.culturecommunication.gouv.fr
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Egalite-entre-femmes-et-hommes>

ISBN 978-2-11-139957-0

 CC BY-NC-SA