

AGENCE  
CULTURELLE  
NOUVELLE-AQUITAINE

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA CULTURE EN NOUVELLE-AQUITAINE

CHIFFRES CLÉS

LES ÉTUDES DE L'A.  
JUIN 2021



Ces dernières années, de nombreuses études ont mis en lumière la question de la place des femmes dans les arts et la culture : les moyens dont elles disposent, les fonctions qu'elles exercent, les discriminations dont elles font l'objet. L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, a souhaité contribuer à une meilleure connaissance de ce sujet en réalisant une étude et en publiant les données que voici.

### Une première étude exploratoire à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine

Nous avons déjà publié des données relatives à la question de la place des femmes dans la culture ainsi que des dossiers thématiques qui sont accessibles sur notre site. Cependant, c'est la première fois que nous publions une étude aussi complète sur le sujet, qui plus est à l'échelle du territoire néo-aquitain. Les informations rassemblées ici sont le fruit d'un travail de plusieurs mois et résultent d'un croisement exigeant de données issues de multiples sources et d'échanges dans le cadre d'un groupe de travail régional.

### Une étude « militante » pour l'agence

Travailler sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est pour l'équipe de l'agence un acte militant. À la lecture des connaissances produites, les disparités sont clairement dévoilées donnant à notre démarche une ampleur nouvelle. Notre ambition n'est désormais plus uniquement d'observer et de savoir mais de partager cette connaissance et d'agir concrètement pour apporter notre contribution au changement.

### Un outil de compréhension et de décision pour les professionnel-le-s

Le travail d'observation permet d'objectiver une réalité souvent mal connue, parfois ignorée, voire taboue. Il permet de comprendre une situation et d'amener chacun-e sur le sentier du changement. Il ne peut y avoir de véritable développement humain sans respect des droits fondamentaux. Dès lors, mettons collectivement au cœur de nos préoccupations l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Travaillons ensemble à des conditions d'activités respectueuses et à des relations professionnelles plus fertiles entre femmes et hommes.

### Une étude dans le cadre d'un chantier de longue haleine

Notre étude ne constitue pas la somme de tout ce que nous savons aujourd'hui. Elle procède par sélection et par choix, dans un contexte particulièrement tendu pour notre écosystème. Dans quelques mois, d'autres données viendront compléter cette photographie qu'il conviendra alors d'actualiser. En effet, le travail d'observation prend tout son sens quand les données sont comparables dans le temps. Si notre point de départ s'appuie sur des données existantes, d'autres dimensions de la question restent à ce jour mal connues. Quid de la place des minorités ? Comment observer les autres discriminations ? Une analyse plus qualitative serait-elle possible compte tenu de nos outils et capacités ? Qu'apporterait-elle ? Il est certain qu'un chantier long et complexe s'engage et nous entendons être au rendez-vous !

## DE QUOI PARLE-T-ON ? ET POURQUOI ? 4

### DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE 6

• DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (CULTURE ET HORS CULTURE)	6
ÉDUCATION	6
EMPLOI	6
SALAIRES	7
• DANS LA CULTURE	7
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	7
FORMATION	8
EMPLOI CULTUREL SALARIÉ	10
EMPLOI INTERMITTENT	13
EMPLOI DANS LE SPECTACLE VIVANT	14
EMPLOI DANS L'AUDIOVISUEL	16
LABELS ET SCÈNES CONVENTIONNÉES	18
ÉQUIPES ARTISTIQUES CONVENTIONNÉES	
PAR LA DRAC NOUVELLE-AQUITAINE	20
SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT DES ÉQUIPES ARTISTIQUES SOLLICITÉES AU TITRE DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION EN FAVEUR DU SPECTACLE VIVANT DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE	22

## ÉTUDES ET RESSOURCES 26

*Note de lecture : Afin d'assurer une égalité de représentation des femmes et des hommes, nous choisissons d'utiliser l'écriture dite « inclusive ». Par exemple lorsque le nom « salarié » est indifférencié en terme de genre, nous utilisons la forme inclusive « un -e salarié-e, des salarié-e-s ». Pour aller plus loin : Guide Pour une communication publique sans stéréotype de sexe, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.*

### Sources et méthode

Cette étude s'appuie sur les sources de données que nous produisons, comme l'annuaire artistique et culturel de Nouvelle-Aquitaine, ou que nous avons collectées auprès d'organismes comme l'Insee, l'Afdas, Audiens ou auprès de ministères. La plupart des données présentées font référence à une seule année. Dans un objectif de comparaison dans le temps, nous chercherons dans le futur à collecter ces données année après année. Par ailleurs, des zooms ont été effectués sur deux secteurs : le spectacle vivant et l'audiovisuel. Nous ne disposons pas aujourd'hui de données genrées pour d'autres secteurs comme le livre, les arts visuels ou le patrimoine. Ainsi, nous poursuivons les recherches de données dans le cadre d'un groupe de travail régional afin de compléter cet état des lieux non exhaustif par des informations telles que celles concernant l'accès aux financements, les moyens de production ainsi que des informations plus détaillées sur certains secteurs culturels.

# DE QUOI PARLE-T-ON ? ET POURQUOI ?

## ÉGALITÉ, INÉGALITÉ, DIVERSITÉ :

### QUELQUES DÉFINITIONS

#### INÉGALITÉ

« Quand une personne ou un groupe détient des ressources, exerce des pratiques ou a accès à des biens et services socialement hiérarchisés », sous-entendu « et qu'une partie des autres ne détient pas »<sup>1</sup>.

#### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

« C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale). »<sup>2</sup>

#### ÉGALITÉ SALARIALE

« C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre. »<sup>2</sup>

#### ÉGA-CONDITIONNALITÉ

« Mécanisme d'attribution des financements publics qui consiste à les subordonner à des critères d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce mécanisme s'inscrit dans une démarche de budgétisation sensible à l'égalité entre les sexes, promue au niveau européen et que le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes recommande de développer activement. »<sup>3</sup>

#### DIVERSITÉ

« C'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle... »<sup>2</sup>

« La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui bénéficie aux salarié-e-s, aux entreprises et à la société tout entière, s'appuie sur **deux principes** :

- **l'égalité des droits**, qui interdit toute discrimination entre salarié-e-s à raison du sexe,
- **l'égalité des chances**, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes. »<sup>4</sup>

1\_ L'Observatoire des inégalités

2\_ Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

3\_ Où sont les femmes dans les programmations de la Région Auvergne-Rhône-Alpes ?, HF Auvergne-Rhône-Alpes, mars 2021

4\_ Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

# MESURER LES INÉGALITÉS

## POURQUOI ?

Déni, minimisation, individualisation, résignation... « Face à ces représentations favorisant le statu-quo, l'analyse des inégalités permet de les rendre visibles, mesurables et explicables, donc potentiellement transformables – à travers la mobilisation des outils statistiques, qui peut faire apparaître à l'échelle du secteur des réalités invisibles ou partielles à l'échelle des structures, et celle de l'analyse sociologique, qui aide à comprendre comment les rapports sociaux de genre contribuent à la reproduction structurelle des représentations, des hiérarchies, et des inégalités matérielles. »<sup>5</sup>

## COMMENT ?

Pour mesurer les inégalités professionnelles dans la culture entre les femmes et les hommes, différents aspects peuvent être analysés :

- la **mixité** dans les métiers
- la **gouvernance**, la répartition des postes à responsabilité
- les **salaires**
- la **visibilité**, par exemple dans les programmations
- l'**accès aux financements** publics, le rapport entre les demandes et les dossiers retenus
- les **moyens de production**
- l'**éducation**, la **formation professionnelle**

Ces éléments peuvent être observés :

- pour l'ensemble du secteur culturel ou pour certains domaines (spectacle vivant, audiovisuel, etc.) et en comparaison avec l'ensemble de l'emploi et/ou d'autres secteurs
- pour une année donnée ou sur plusieurs années pour en voir l'évolution

5

# PRÉSENTER LES INÉGALITÉS

Deux façons sont possibles mais induisent une interprétation différente :

Si les hommes gagnent 100 € et les femmes 80 € (différence de 20 €), comment mesurer l'écart de rémunération ?

- 1<sup>ère</sup> méthode :  $20/100 = 20\%$  : « Les femmes gagnent 20% de moins que les hommes. »
- 2<sup>nde</sup> méthode :  $20/80 = 25\%$  : « Les hommes gagnent 25% de plus que les femmes. »



« Aucune de ces deux méthodes n'est plus « juste » ou meilleure, mais il est frappant de constater que celle qui aboutit au chiffre le plus faible s'est imposée dans le débat public. »<sup>6</sup>

Pour réaliser cette étude, nous avons choisi la deuxième méthode : les femmes sont la donnée de référence. Les données présentées pour chaque indicateur sont les plus récentes dont nous disposons.

5\_ Etude Madeleine H/F – L'égalité professionnelle femmes-hommes dans le secteur culturel en Languedoc-Roussillon, juin 2017  
6\_ L'Observatoire des inégalités



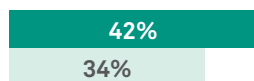
# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (CULTURE ET HORS CULTURE)


## ÉDUCATION

En 2017, 42% des femmes et 34% des hommes sont **diplômé·e·s du supérieur** chez les 25 à 54 ans. Par rapport à 1999, ce pourcentage a davantage augmenté chez les femmes (+21%) que chez les hommes (+15%).

En 2018, les femmes représentent **55% des étudiant·e·s** dans l'ensemble des formations d'enseignement supérieur. Ce pourcentage est stable depuis 10 ans.

PART DE DIPLÔMÉ·E·S DU SUPÉRIEUR CHEZ LES 25 À 54 ANS EN NOUVELLE-AQUITAINE



 En France en 2017, 45% des femmes et 38% des hommes sont diplômé·e·s du supérieur chez les 25 à 54 ans.

Année : 2017 • Source : Insee, recensements harmonisés de la population 1999 et 2016 (exploitations complémentaires), au lieu de résidence • Champ : Population des ménages âgée de 25 à 54 ans, hors élèves et étudiants.

ETUDIANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN NOUVELLE-AQUITAINE



 Cette répartition est la même en France en 2018.

Année : Rentrée universitaire 2018-2019 • Source : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.


6

## EMPLOI

En 2018, dans le secteur privé et les entreprises publiques, les femmes représentent **19% des cadres dirigeant·e·s**.

CADRES DIRIGEANT·E·S EN NOUVELLE-AQUITAINE



 En France en 2018, les femmes représentent 23% des cadres dirigeant·e·s et les hommes 77%.

Année : 2018 • Source : Insee, base Tous salariés 2018, au lieu de travail • Champ : Postes non annexes en équivalent temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs

# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (CULTURE ET HORS CULTURE)

## SALAIRES

En 2018, dans le secteur privé et les entreprises publiques, les hommes gagnent **18%** de plus que les femmes.

SALAIRE NET ANNUEL MOYEN EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN EN NOUVELLE-AQUITAINE



En 2018, chez les cadres du secteur privé et les entreprises publiques, les hommes gagnent **22%** de plus que les femmes.

SALAIRE NET ANNUEL MOYEN EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DES CADRES EN NOUVELLE-AQUITAINE



En France en 2018, dans le secteur privé et les entreprises publiques, les hommes gagnent 20% de plus que les femmes

Cet écart entre femmes et hommes est le même en France en 2018.

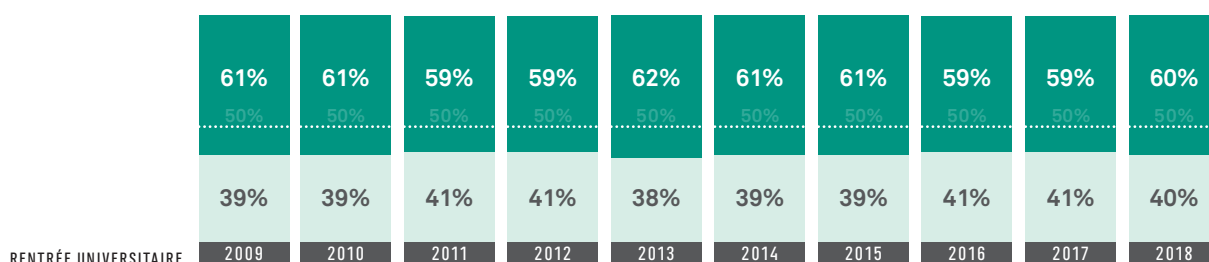
*Année : 2018 - Source : Insee, base Tous salariés 2018, au lieu de travail - Champ : Postes non annexes en équivalent temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.*

## DANS LA CULTURE

### ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

En 2018, les femmes représentent **60%** des étudiant-e-s dans l'enseignement supérieur culture. Ce pourcentage est plutôt stable depuis 10 ans.

ÉTUDIANT-E-S DES ÉCOLES SUPÉRIEURES ART ET CULTURE EN NOUVELLE-AQUITAINE



Cette répartition est la même en France en 2018.

NOMBRE D'ÉTUDIANT-E-S	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FEMMES	1 420	1 496	1 684	1 860	2 358	2 153	2 338	2 390	3 491	4 059
HOMMES	918	975	1 150	1 297	1 471	1 367	1 501	1 683	2 446	2 718
ENSEMBLE	2 338	2 471	2 834	3 157	3 829	3 520	3 839	4 073	5 937	6 777

*Source : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
Les formations des écoles supérieures art et culture comprennent toutes les formations d'enseignement supérieur de ces écoles, y compris les écoles supérieures d'architecture, de journalisme et de communication.*

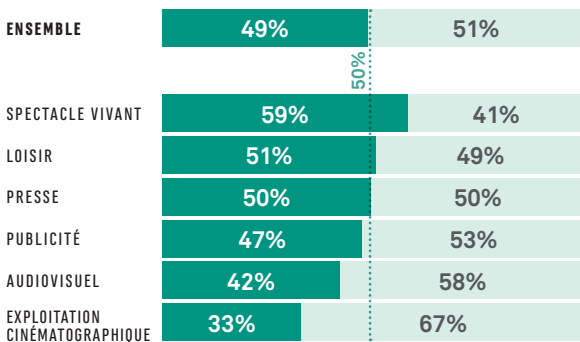


# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

## FORMATION

En 2019, les femmes représentent **49% des salarié·e·s permanent·e·s** bénéficiaires de formation dans l'ensemble des secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel, de l'exploitation cinématographique et de la presse.

REPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DES SALARIÉ·E·S PERMANENT·E·S BÉNÉFICIAIRES DE FORMATION EN NOUVELLE-AQUITAINE



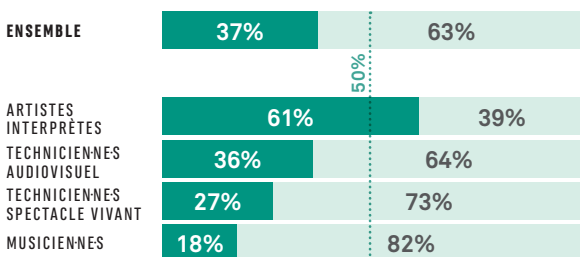
Année : 2019 - Source : Afidas

NOMBRE DE PERMANENTES	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
ENSEMBLE DES BÉNÉFICIAIRES	1 621	1 673	3 294
SPECTACLE VIVANT	409	287	696
LOISIR	408	392	800
PRESSE	326	329	655
PUBLICITÉ	217	242	459
AUDIOVISUEL	106	145	251
EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE	131	265	396
AUTRES (ÉDITION PHONOGRAPHIQUE, DISTRIBUTION DIRECTE, ÉDITION)	24	13	37

8

En 2019, les femmes représentent **37% des salarié·e·s intermittent·e·s du spectacle** bénéficiaires de formation.

REPARTITION DES SALARIÉ·E·S INTERMITTENT·E·S DU SPECTACLE BÉNÉFICIAIRES DE FORMATION EN NOUVELLE-AQUITAINE SELON LEUR CATÉGORIE



Année : 2019 - Source : Afidas

NOMBRE D'INTERMITTENTES	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
ENSEMBLE DES BÉNÉFICIAIRES	320	538	858
ARTISTES INTERPRÈTES	161	101	262
TECHNICIENNES AUDIOVISUEL	58	103	161
TECHNICIENNES SPECTACLE VIVANT	71	196	267
MUSICIENNES	30	138	168





# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

En 2019, les femmes représentent **59% des auteur·trice·s** bénéficiaires de formation.

AUTEUR·TRICE·S BÉNÉFICIAIRES DE FORMATION EN NOUVELLE-AQUITAINE



Année : 2019 - Source : Afdas

L'Afdas est opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

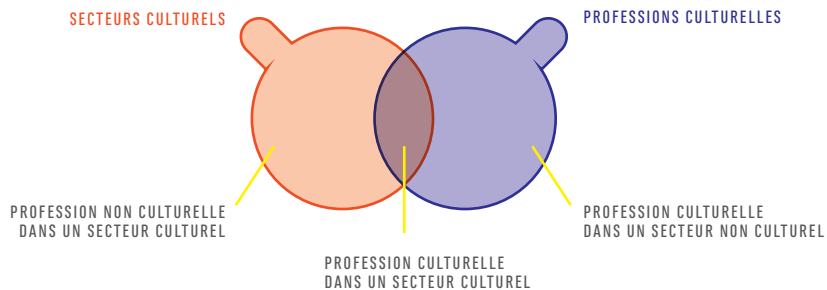
# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

## EMPLOI CULTUREL SALARIÉ

### À propos de l'emploi culturel

L'emploi culturel salarié rassemble :

- l'emploi salarié dans les secteurs culturels : dans les établissements culturels implantés dans la région, c'est-à-dire dont la culture est l'activité principale
- l'emploi des salarié-e-s qui exercent une profession culturelle dans les établissements implantés dans la région



10

En 2016, les femmes représentent 51% des salarié-e-s ayant leur emploi principal\* dans un secteur culturel en Nouvelle-Aquitaine.

### SALARIÉ-E-S AYANT UN EMPLOI PRINCIPAL\* DANS UN SECTEUR CULTUREL EN NOUVELLE-AQUITAINE

ENSEMBLE	51%	49%
PATRIMOINE	63%	37%
ÉDITION ÉCRITE	60%	40%
ENSEIGNEMENT CULTUREL	57%	43%
ARCHITECTURE	55%	45%
ARTS VISUELS	48%	52%
PUBLICITÉ	47%	53%
SPECTACLE VIVANT	45%	55%
AUDIOVISUEL / MULTIMÉDIA	41%	59%

NOMBRE DE SALARIÉES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ENSEMBLE DES SECTEURS CULTURELS	14 887	14 388	29 275
PATRIMOINE	1 105	654	1 759
ÉDITION ÉCRITE	4 209	2 801	7 010
ENSEIGNEMENT CULTUREL	453	345	798
ARCHITECTURE	1 642	1 323	2 965
ARTS VISUELS	472	502	974
PUBLICITÉ	2 030	2 307	4 337
SPECTACLE VIVANT	3 128	3 822	6 950
AUDIOVISUEL / MULTIMÉDIA	1 848	2 634	4 482

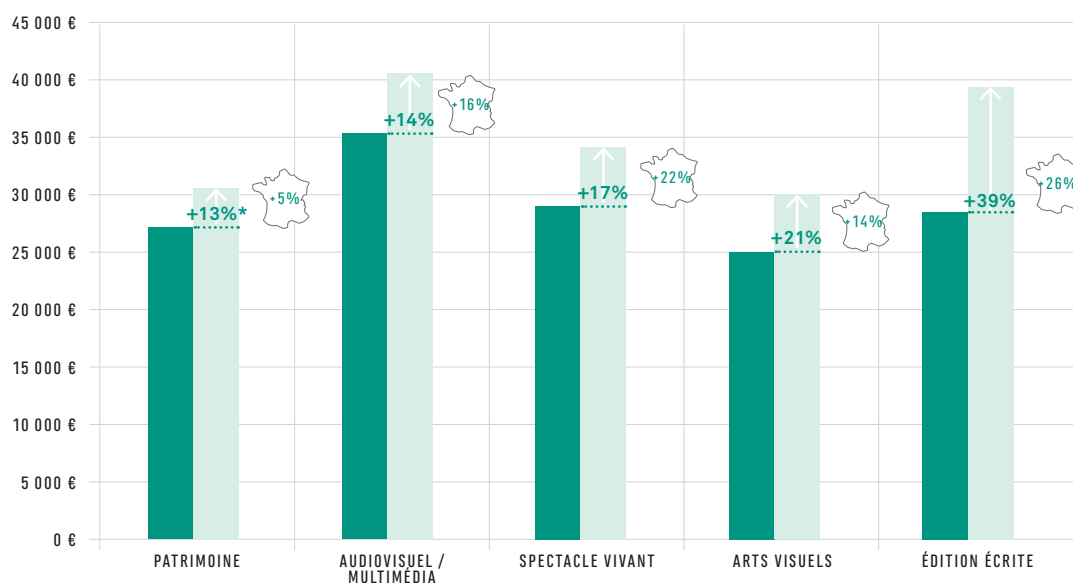
En France, les femmes représentent 50% des salarié-e-s ayant leur emploi principal dans un secteur culturel.

Année : 2016 • Source : Insee, DADS - poste salarié principal, traitement L'A.  
\*L'emploi principal est déterminé en fonction du revenu annuel maximal.

# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

● En 2016, le salaire des hommes dans le spectacle vivant est en moyenne supérieur de 17% à celui des femmes.

SALAIRE BRUT MOYEN EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN ANNUEL POUR LES SALARIÉ·E·S DES SECTEURS CULTURELS EN NOUVELLE-AQUITAINE



*Équivalent temps plein : Le salaire en équivalent temps plein annuel est le salaire qu'aurait perçu le ou la salarié·e s'il ou elle avait travaillé à temps plein toute l'année.*

*Année : 2016 - Source : Insee, DADS - traitement L'A.*

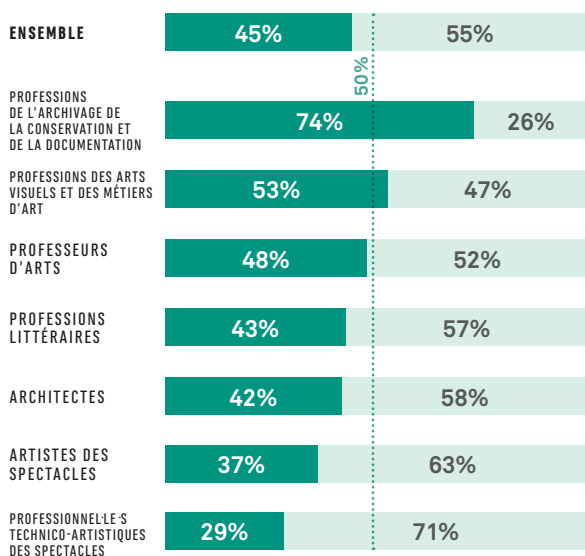
*\*Parmi les salarié·e·s du patrimoine, les hommes gagnent en moyenne 13% de plus que les femmes.*



# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

En 2016, les femmes représentent 45% des salarié·e·s ayant une profession culturelle comme emploi principal\* en Nouvelle-Aquitaine.

## SALARIÉ·E·S AYANT UNE PROFESSION CULTURELLE COMME EMPLOI PRINCIPAL\* EN NOUVELLE-AQUITAINE



PROFESSION CULTURELLE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ENSEMBLE DES PROFESSIONS CULTURELLES	6 549	8 128	14 677
PROFESSIONS DE L'ARCHIVAGE DE LA CONSERVATION ET DE LA DOCUMENTATION	1 666	591	2 257
PROFESSIONS DES ARTS VISUELS ET DES MÉTIERS D'ART	971	847	1 818
PROFESSEURS D'ARTS	627	674	1 301
PROFESSIONS LITTÉRAIRES	858	1 125	1 983
ARCHITECTES	413	565	978
ARTISTES DES SPECTACLES	913	1 568	2 481
PROFESSIONNELLE·S TECHNICO-ARTISTIQUES DES SPECTACLES	1 101	2 758	3 859

12

En France, les femmes représentent 46% des personnes ayant une profession culturelle comme emploi principal.

Année : 2016 • Source : Insee, DADS - poste salarié principal, traitement L'A.  
\*L'emploi principal est déterminé en fonction du revenu annuel maximal.

En 2016, dans l'ensemble des professions culturelles, le salaire brut par équivalent temps plein des hommes est inférieur à celui des femmes de 5%.\*

## SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN PAR ETP DES PROFESSIONS CULTURELLES EN NOUVELLE-AQUITAINE



\* Nous ne disposons pas du détail par profession culturelle.

En France, dans l'ensemble des professions culturelles, le salaire brut annuel par ETP des hommes est supérieur à celui des femmes de 15%.

Année : 2016 • Source : Insee, DADS, traitement L'A.

## EMPLOI INTERMITTENT

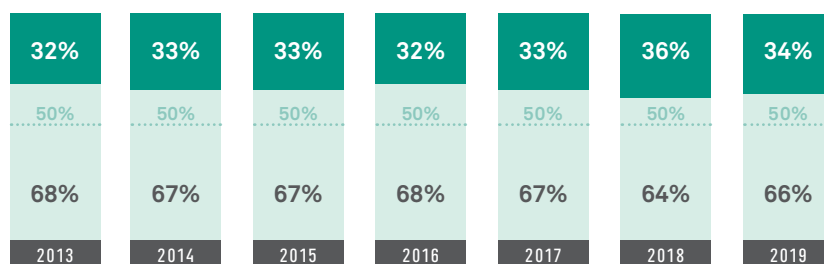
### À propos de l'emploi intermittent

Les salarié·e·s intermittent·e·s du spectacle sont des artistes, technicien·ne·s du spectacle ou ouvrier·ère·s du spectacle qui sont embauché·e·s sous contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage » (CDDU). Leur activité est caractérisée par la succession, voire la simultanéité des contrats de travail à durée déterminée d'usage. Les salarié·e·s intermittent·e·s alternent ainsi des périodes travaillées et non travaillées. Leur travail, tout comme pour les salarié·e·s en CDD, ouvre des droits sociaux spécifiques, notamment l'Assurance chômage dont les règles de fonctionnement sont précisées dans les annexes 8 et 10 de son règlement général. Dans le langage courant, on parle d'intermittent·e·s (CDDU), par opposition aux permanent·e·s (CDI) et autres CDD, ce n'est cependant ni un statut ni un métier. *Les données présentées portent sur l'ensemble des salarié·e·s intermittent·e·s : allocataires et non allocataires au titre des annexes 8 et 10.*

En 2019, les femmes représentent **34% des salarié·e·s intermittent·e·s domicilié·e·s en Nouvelle-Aquitaine**. Ce pourcentage est plutôt stable depuis 2013.

13

### SALARIÉ·E·S INTERMITTENT·E·S DOMICILIÉ·E·S EN NOUVELLE-AQUITAINE



En France, en 2019, les femmes représentent 37% des salarié·e·s intermittent·e·s.

NOMBRE D'INTERMITTENTES	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
FEMMES	4 896	5 278	5 390	5 248	5 932	7 260	6 416
HOMMES	10 628	10 830	10 883	10 934	12 127	13 065	12 451
ENSEMBLE	15 524	16 108	16 273	16 182	18 059	20 325	18 867

Source : Pôle Emploi – DUS AEM – Statistiques A8-A10



# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

## EMPLOI DANS LE SPECTACLE VIVANT

### À propos de l'emploi dans le spectacle vivant

L'emploi dans le spectacle vivant en Nouvelle-Aquitaine comprend :

- les **employeurs** du spectacle vivant implantés en Nouvelle-Aquitaine
- les **salarié·e·s** qu'ils emploient

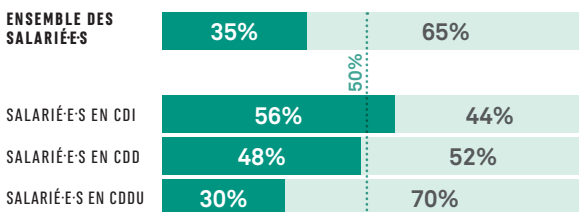
Sont ainsi comptabilisés les emplois artistiques, techniques et administratifs dans l'art dramatique, la danse, la musique et le chant, le cirque, les arts de la rue, etc.

*Les données présentées ici portent sur le **périmètre des employeurs dont le spectacle vivant est l'activité principale** c'est-à-dire hors employeurs occasionnels (dont le spectacle vivant n'est pas l'activité principale comme les particuliers, hôtels, restaurants, collectivités territoriales, etc.).*


En 2017, les femmes représentent **35% des salarié·e·s du spectacle vivant** travaillant pour les employeurs implantés en Nouvelle-Aquitaine.

14

REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT SALARIÉ·E·S TRAVAILLANT POUR LES EMPLOYEURS IMPLANTÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DONT LE SPECTACLE VIVANT EST L'ACTIVITÉ PRINCIPALE



NOMBRE DE SALARIÉ·E·S	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ENSEMBLE DES SALARIÉES	7 880	14 604	22 484
SALARIÉ·E·S EN CDI	1 279	989	2 268
SALARIÉ·E·S EN CDD	1 603	1 726	3 329
SALARIÉ·E·S EN CDDU	5 536	12 695	18 231

 En France en 2017, les femmes représentent 39% des salarié·e·s travaillant pour les employeurs dont le spectacle vivant est l'activité principale. Leur part a augmenté de 2% depuis 2008.

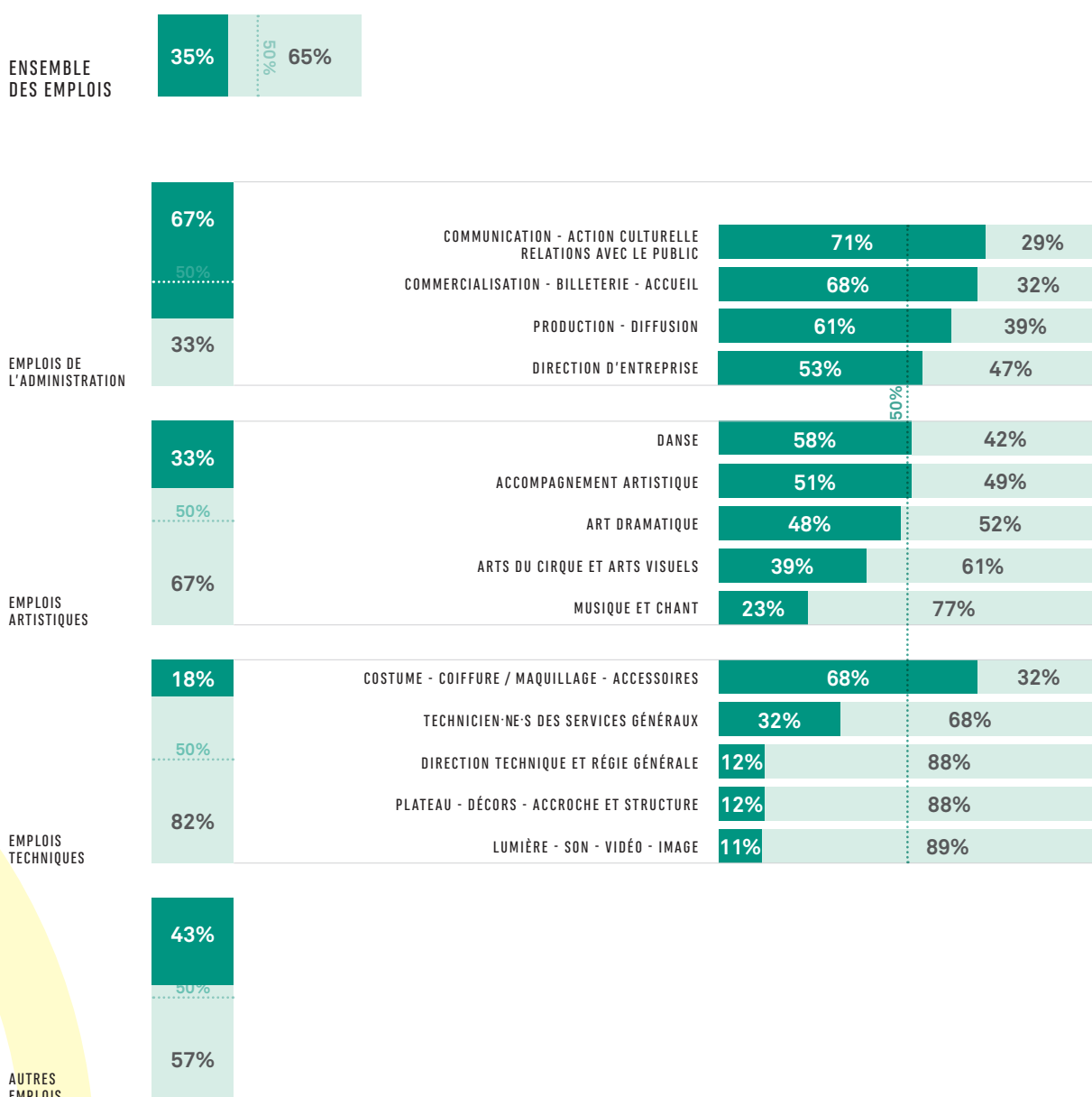
Année : 2017 • Source : Audiens / OPMQC-SV

*\*Les données présentées ici s'appuient sur un principe de dédoublement : chaque salarié·e est comptabilisé·e une seule fois dans chaque catégorie. Cependant, un·e salarié·e pouvant cumuler différents contrats de travail, la somme des salarié·e·s en CDI, CDD et CDDU n'est donc pas égal au total « ensemble des salarié·e·s ».*

# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

En 2017, les femmes occupent **67%** des emplois de l'administration, **33%** des emplois artistiques et **18%** des emplois techniques.

## RÉPARTITION PAR EMPLOI DES SALARIÉ·E·S DU SPECTACLE VIVANT EN NOUVELLE-AQUITAINE



Année : 2017 - Source : Audiens / OPMQC-SV



# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

## EMPLOI DANS L'AUDIOVISUEL

### À propos de l'emploi dans l'audiovisuel

L'audiovisuel est un champ hétérogène qui regroupe les activités audiovisuelles de création, production, fabrication et diffusion (hors distribution et exploitation cinématographique) pour tous les médias audiovisuels : télévision, radio, web, cinéma. Le périmètre ainsi défini présente 4 secteurs d'activité : la Télédiffusion, la Radiodiffusion, la Prestation technique image et son et la Production audiovisuelle et cinéma.

L'emploi dans l'audiovisuel en Nouvelle-Aquitaine comprend :

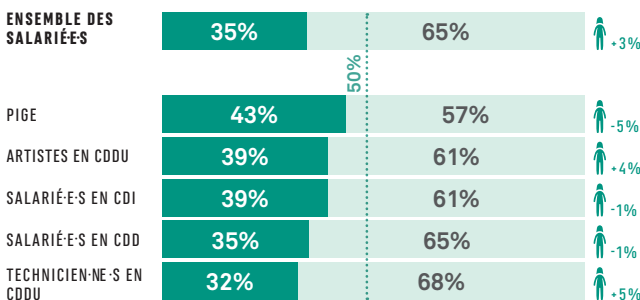
- les employeurs de l'audiovisuel implantés en Nouvelle-Aquitaine
- les salarié·e·s qu'ils emploient

En 2018, les femmes représentent **35% de l'ensemble des salarié·e·s de l'audiovisuel.**


RÉPARTITION DES SALARIÉ·E·S DE L'AUDIOVISUEL  
EN NOUVELLE-AQUITAINE PAR TYPE DE CONTRAT

ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DEPUIS 2016 

16



NOMBRE DE SALARIÉ·E·S	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ENSEMBLE DES SALARIÉ·E·S	2 159	4 027	6 186
PIGE	13	17	30
ARTISTES EN CDDU	626	962	1 588
SALARIÉ·E·S EN CDI	307	489	796
SALARIÉ·E·S EN CDD	185	343	528
TECHNICIEN·NE·S EN CDDU	1 110	2 368	3 478

 En France en 2018, les femmes représentent 42% de l'ensemble des salarié·e·s de l'audiovisuel. Leur part a augmenté de 1% depuis 2016.

\*Les données présentées ici s'appuient sur un principe de dédoublement : chaque salarié·e est comptabilisé·e une seule fois dans chaque catégorie. Cependant, un·e salarié·e pouvant cumuler différents contrats de travail, la somme des salarié·e·s en CDI, CDD et CDDU n'est donc pas égal au total « ensemble des salarié·e·s ».

Année : 2018 - Source : Données Observatoire des métiers de l'audiovisuel - CPNEF de l'audiovisuel / Afdas / Audiens

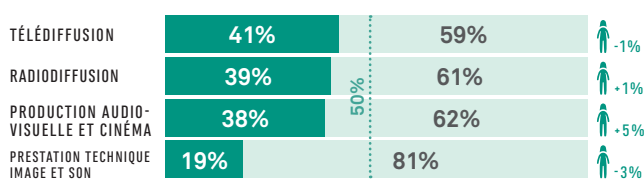


# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

En 2018, les femmes représentent 41% des salarié-e-s de la télédiffusion, 39% des salarié-e-s de la radiodiffusion, 38% des salarié-e-s de la production audiovisuelle et du cinéma et 19% des salarié-e-s de la prestation technique image et son.

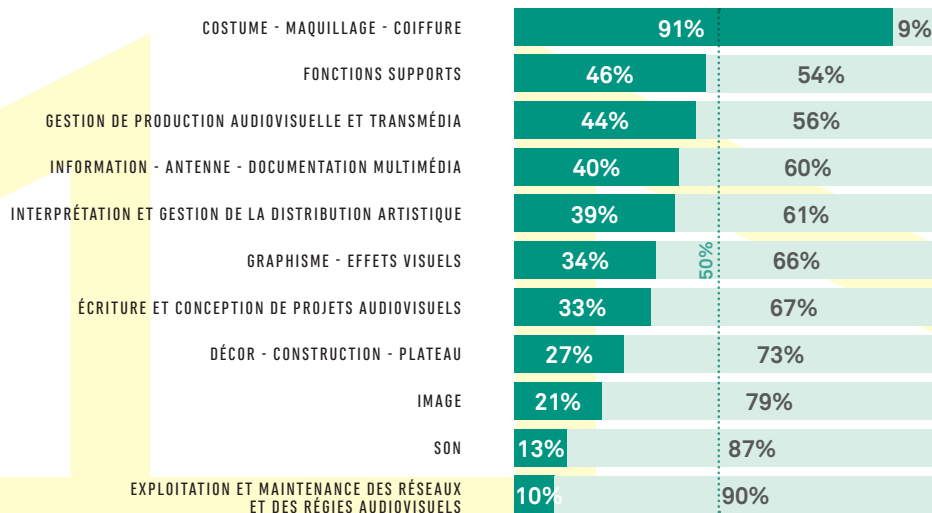
## RÉPARTITION DES SALARIÉ-E-S DE L'AUDIOVISUEL EN NOUVELLE-AQUITAINE PAR TYPE DE CONTRAT

ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DEPUIS 2016 



Année : 2018 • Source : Données Observatoire des métiers de l'audiovisuel - CPNEF de l'audiovisuel / Afdas / Audiens

## RÉPARTITION DES SALARIÉ-E-S DE L'AUDIOVISUEL PAR FAMILLE DE MÉTIERS EN NOUVELLE-AQUITAINE



Année : 2018 • Source : Données Observatoire des métiers de l'audiovisuel - CPNEF de l'audiovisuel / Afdas / Audiens



# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

## **LABELS ET SCÈNES CONVENTIONNÉES**

### **À propos des labels**

La loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine (dite loi LCAP) définit un socle de conditions pour identifier les opérateurs pouvant bénéficier d'une labellisation. L'intérêt d'un label se fonde au « regard d'un cahier des missions et des charges, qui fixe des objectifs de développement et de renouvellement artistique, de coopération entre établissements, d'engagement au service de la diversité artistique, de démocratisation culturelle par des actions de médiation, dont celles concernant l'éducation artistique et culturelle, de traitement équitable des territoires, d'éducation artistique et culturelle ainsi que de professionnalisation des artistes et des auteurs des secteurs du spectacle vivant et des arts plastiques ».

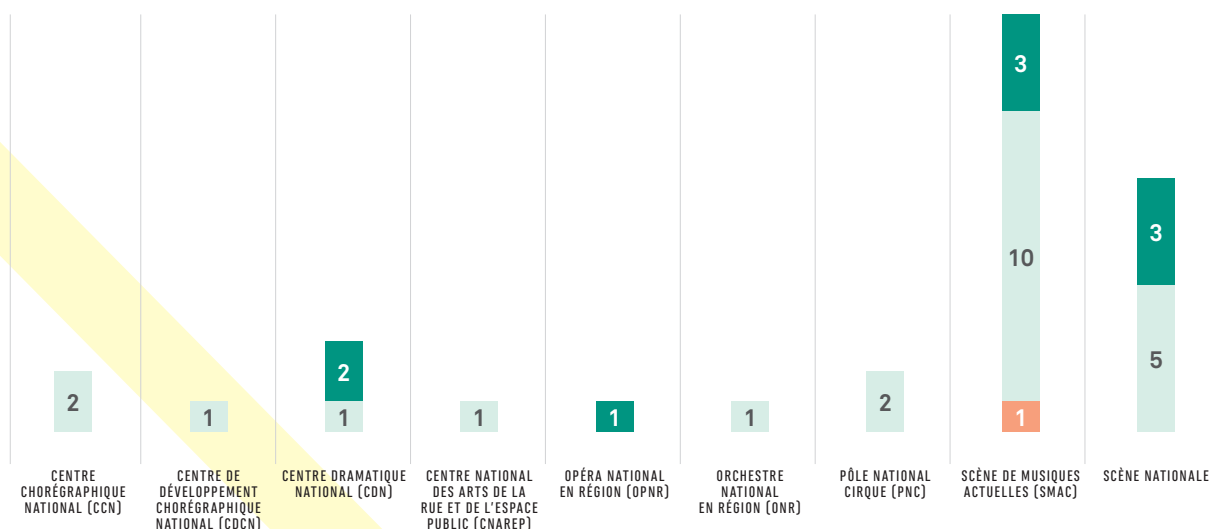
### **À propos des scènes conventionnées**

Participant de la politique nationale de soutien à des structures de création et de diffusion artistique, l'appellation « scène conventionnée d'intérêt national » a pour objectif d'identifier et de promouvoir un programme d'actions artistiques et culturelles présentant un intérêt général pour la création artistique et le développement de la participation à la vie culturelle mis en œuvre par des structures et contribuant à l'aménagement et à la diversité artistique et culturelle d'un territoire.

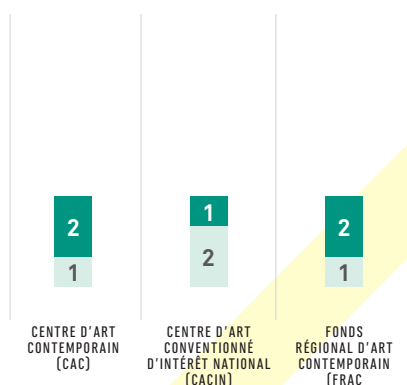
# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les femmes dirigent **33%** des structures labellisées et **50%** des scènes conventionnées en Nouvelle-Aquitaine.

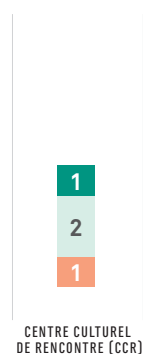
## DIRECTION DES LABELS SPECTACLE VIVANT EN NOUVELLE-AQUITAINE



## DIRECTION DES LABELS ARTS VISUELS EN NOUVELLE-AQUITAINE



## DIRECTION DES CENTRES CULTURELS DE RENCONTRE (CCR) EN NOUVELLE-AQUITAINE



Année : 2021 - Source : L'A., Annuaire régional du spectacle vivant



# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

## ÉQUIPES ARTISTIQUES CONVENTIONNÉES PAR LA DRAC NOUVELLE-AQUITAINE

### À propos des aides déconcentrées au spectacle vivant (ADSV)

Les aides déconcentrées au spectacle vivant constituent le socle de la politique du ministère de la Culture en faveur des équipes artistiques. Ce dispositif vise à accompagner les artistes dans les différentes étapes de leurs parcours, tout en prenant en considération l'articulation des temps de recherche, de création, de diffusion et d'action culturelle de leurs projets. Il est actuellement encadré par le décret n°2015-641 du 8 juin 2015 relatif à l'attribution des aides et l'arrêté du 22 décembre 2015 relatif aux conditions d'attribution et aux modalités de présentation des demandes d'aides déconcentrées au spectacle vivant.

En 2019, les équipes artistiques dirigées par des femmes représentent **16%** des équipes artistiques conventionnées par la DRAC Nouvelle-Aquitaine, derrière les directions mixtes (27%) et les équipes dirigées par des hommes (57%).

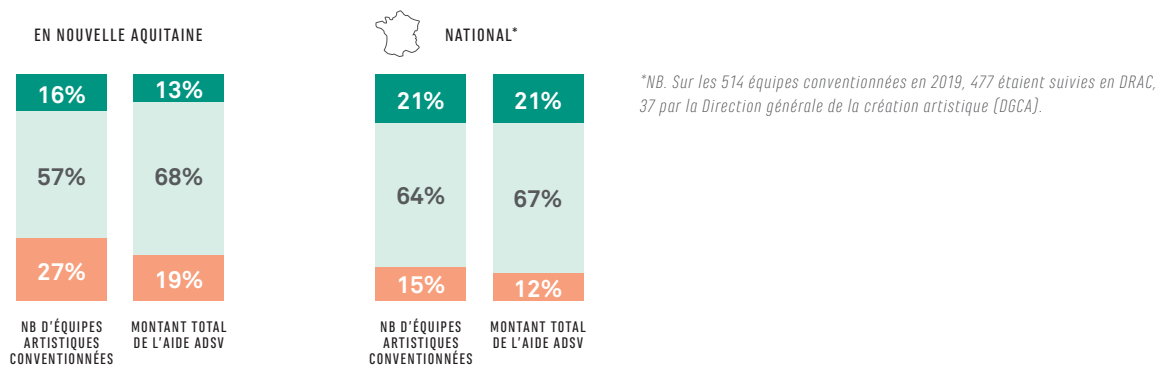
En moyenne, les équipes artistiques dirigées par des hommes reçoivent 55% de plus que celles dirigées par des femmes, soit 32 000 euros de plus, et celles avec une direction mixte reçoivent en moyenne 7% de moins que celles dirigées par des femmes, soit 4 000 euros de moins.

20

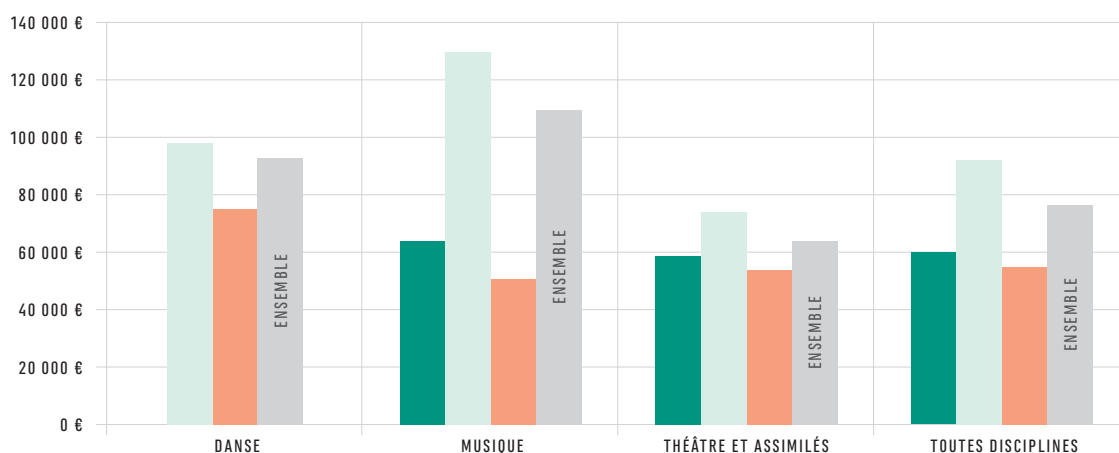
EN NOUVELLE AQUITAINE						
RESPONSABLE ARTISTIQUE	COLLÈGE / DISCIPLINE	ÉQUIPES ARTISTIQUES		MONTANT TOTAL DE L'AIDE AU TITRE DU DISPOSITIF ADSV		MONTANT MOYEN PAR ÉQUIPE ARTISTIQUE DE L'AIDE AU TITRE DU DISPOSITIF ADSV
		NOMBRE	PART	MONTANT	PART	
FEMMES	DANSE	0	0%	0 €	0%	0 €
	MUSIQUE	1	3%	65 000 €	2%	65 000 €
	THÉÂTRE ET ASSIMILÉS	5	14%	290 000 €	10%	58 000 €
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>16%</b>	<b>335 000 €</b>	<b>13%</b>	<b>59 167 €</b>
HOMMES	DANSE	4	11%	390 000 €	14%	97 500 €
	MUSIQUE	5	14%	650 000 €	23%	130 000 €
	THÉÂTRE ET ASSIMILÉS	12	32%	880 000 €	31%	73 333 €
	<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>57%</b>	<b>1 920 000 €</b>	<b>68%</b>	<b>91 429 €</b>
MIXTE	DANSE	1	3%	75 000 €	3%	75 000 €
	MUSIQUE	1	3%	50 000 €	2%	50 000 €
	THÉÂTRE ET ASSIMILÉS	8	22%	425 000 €	15%	53 125 €
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>27%</b>	<b>550 000 €</b>	<b>19%</b>	<b>55 000 €</b>
ENSEMBLE	DANSE	5	14%	465 000 €	16%	93 000 €
	MUSIQUE	7	19%	765 000 €	27%	109 286 €
	THÉÂTRE ET ASSIMILÉS	25	68%	1 595 000 €	56%	63 800 €
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>2 825 000 €</b>	<b>100%</b>	<b>76 351 €</b>

Année : 2019 - Source : Ministère de la culture, DGCA

# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

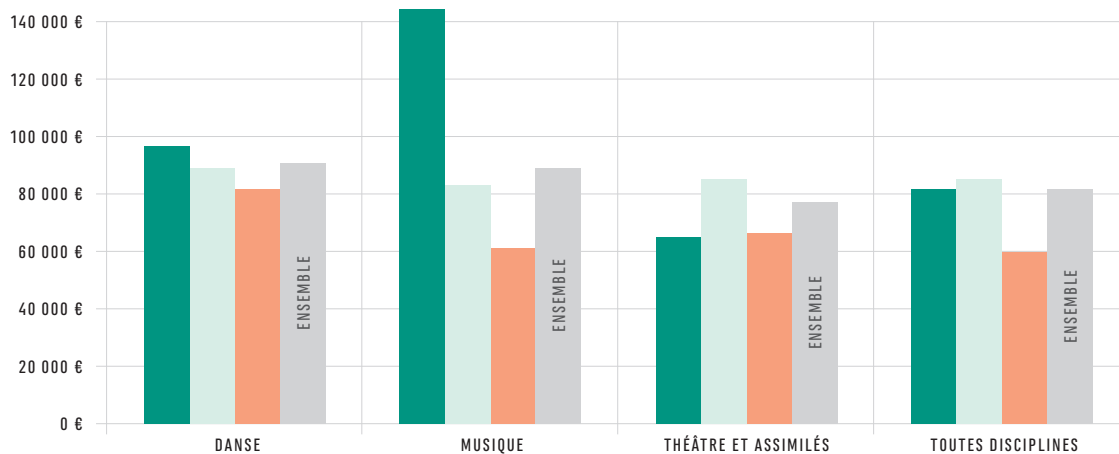


MONTANT MOYEN PAR ÉQUIPE ARTISTIQUE DE L'AIDE AU TITRE DU DISPOSITIF ADSV SELON ET LA DISCIPLINE POUR LES 37 ÉQUIPES ARTISTIQUES CONVENTIONNÉES PAR LA DRAC NOUVELLE-AQUITAINE EN 2019



*Note de lecture : En 2019, une équipe artistique de musique dirigée par une femme a reçu en moyenne 65 000 euros de la DRAC Nouvelle-Aquitaine au titre du dispositif ADSV. La moyenne pour l'ensemble des équipes artistiques de musique est de 109 000 euros.*

MONTANT MOYEN PAR ÉQUIPE ARTISTIQUE DE L'AIDE AU TITRE DU DISPOSITIF ADSV SELON LA DISCIPLINE POUR LES 514 ÉQUIPES CONVENTIONNÉES PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE EN 2019



Année : 2019 - Source : Ministère de la culture, DGCA



## DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

### SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT DES ÉQUIPES ARTISTIQUES SOLLICITÉES AU TITRE DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION EN FAVEUR DU SPECTACLE VIVANT DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

#### À propos du Règlement d'Intervention en faveur du Spectacle Vivant de la Région Nouvelle-Aquitaine

L'intervention régionale a comme objectif central le développement des interactions entre les artistes, les personnes et les structures diffusant, produisant des spectacles vivants. La Région intervient sur la structuration en permettant aux acteurs du développement des libertés artistiques (création, production, diffusion, transmission...) d'inscrire leur projet dans le temps en contribuant à la professionnalisation, à la qualification et à la reconnaissance des acteurs de ces secteurs. Pour chaque typologie d'acteur et dans un enjeu d'équité et d'équilibre, l'aide régionale est constituée : d'une aide au fonctionnement (base socle, calculée en fonction de l'activité et de la nature de la structure), de mesures d'équité et d'incitation (territoire, égalité femme-homme, parité des moyens de productions), de volets complémentaires.

*Source : Délibération 2018.1171.SP du Conseil Régional en date du 25 juin 2018, adoptant le nouveau Règlement d'Intervention en faveur du Spectacle Vivant*

22

En 2021, les équipes artistiques dirigées par des femmes sont à l'origine de **38%** des demandes de subventions de fonctionnement au titre du Règlement d'Intervention en faveur du Spectacle Vivant de la Région Nouvelle-Aquitaine. Elles représentent **36%** des équipes aidées et reçoivent **35%** du montant total des subventions de fonctionnement attribuées. En moyenne, une équipe artistique dirigée par une femme reçoit 4% de moins qu'une équipe dirigée par un homme, soit 650 euros de moins, et 7% de moins qu'une équipe à direction mixte, soit 1 200 euros de moins.

Depuis 2019, la part des équipes artistiques dirigées par des femmes recevant une aide a baissé de 2% tandis que la part du montant total des aides qui leur sont attribuées a augmenté de 5%.

NOMBRE D'AIDES ATTRIBUÉES EN 2019, 2020 ET 2021 POUR LES SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT DES ÉQUIPES ARTISTIQUES AU TITRE DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION EN FAVEUR DU SPECTACLE VIVANT DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

ANNÉE	RESPONSABLE ARTISTIQUE	ÉQUIPES ARTISTIQUES SOUTENUES						PART DE DEMANDES RETENUES (NB D'ÉQUIPES ARTISTIQUES SOUTENUES / NB DE DEMANDES REÇUES)
		THÉÂTRE	DANSE	MUSIQUE	AUTRES DISCIPLINES*	NOMBRE TOTAL	PART	
2019	FEMMES	35	8	7	15	65	38%	55%
	HOMMES	37	10	16	14	77	45%	66%
	MIXTE **	14	5	5	5	29	17%	71%
	ENSEMBLE	86	23	28	34	171	100%	62%
2020	FEMMES	25	9	5	17	56	37%	52%
	HOMMES	30	11	16	11	68	44%	59%
	MIXTE	12	8	4	5	29	19%	71%
	ENSEMBLE	67	28	25	33	153	100%	58%
2021	FEMMES	29	9	6	16	60	36%	63%
	HOMMES	37	12	17	12	78	46%	66%
	MIXTE	13	9	3	5	30	18%	75%
	ENSEMBLE	79	30	26	33	168	100%	66%

\* Arts de la rue, Arts du cirque et Arts pluriels

\*\* La catégorie « Mixte » comprend les structures dirigées par un duo paritaire ou un collectif ne revendiquant pas une majorité de genre. À l'inverse, un collectif majoritairement féminin / masculin, est référencé dans les chiffres Femmes / hommes.

MONTANT DES AIDES ATTRIBUÉES EN 2019, 2020 ET 2021 POUR LES SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT DES ÉQUIPES ARTISTIQUES AU TITRE DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION EN FAVEUR DU SPECTACLE VIVANT DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

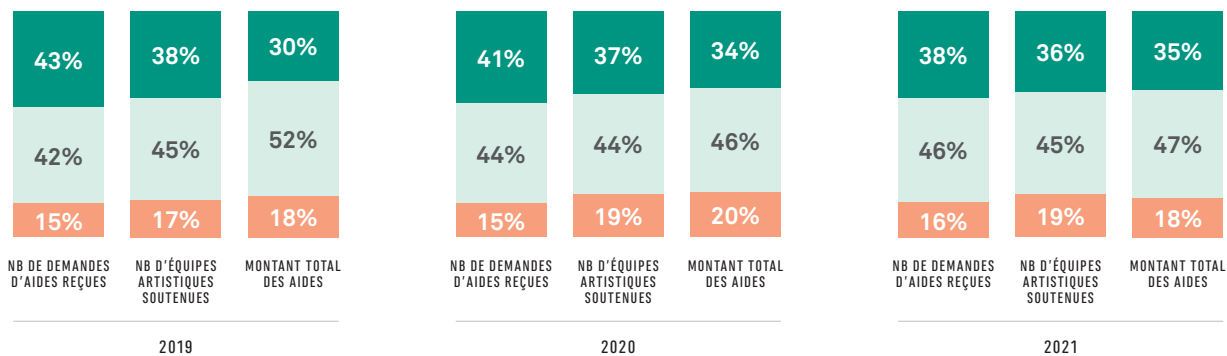
ANNÉE	RESPONSABLE ARTISTIQUE	MONTANT TOTAL DES AIDES		MONTANT MOYEN DE L'AIDE PAR ÉQUIPE ARTISTIQUE
		MONTANT	PART	
2019	FEMMES	876 000 €	30%	13 477 €
	HOMMES	1 486 600 €	52%	19 306 €
	MIXTE	510 500 €	18%	17 603 €
	ENSEMBLE	2 873 100 €	100%	16 802 €
2020	FEMMES	1 006 500 €	34%	17 973 €
	HOMMES	1 391 000 €	46%	20 456 €
	MIXTE	596 500 €	20%	20 569 €
	ENSEMBLE	2 994 000 €	100%	19 569 €
2021	FEMMES	1 091 000 €	35%	18 183 €
	HOMMES	1 469 500 €	47%	18 840 €
	MIXTE	581 500 €	18%	19 383 €
	ENSEMBLE	3 142 000 €	100%	18 702 €

Source : Service régional Spectacle Vivant, Direction Culture et Patrimoine, Région Nouvelle-Aquitaine



# DES CHIFFRES CLÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE DANS LA CULTURE

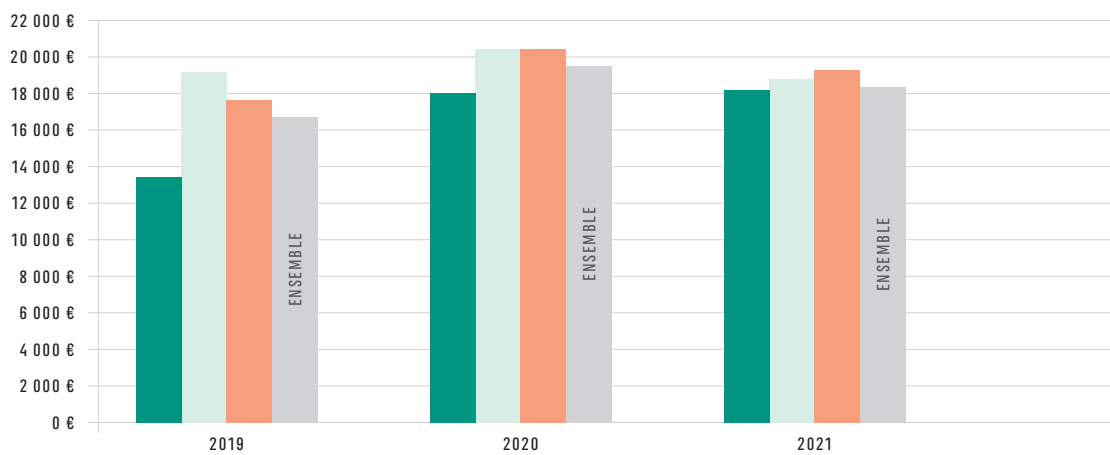
DEMANDES D'AIDES REÇUES, AIDES ATTRIBUÉES ET MONTANTS EN 2019, 2020 ET 2021 POUR LES SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT DES ÉQUIPES ARTISTIQUES AU TITRE DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION EN FAVEUR DU SPECTACLE VIVANT DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE



Source : Service régional Spectacle Vivant, Direction Culture et Patrimoine, Région Nouvelle-Aquitaine

24

MONTANT MOYEN DES SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT ATTRIBUÉES PAR ÉQUIPE ARTISTIQUE AU TITRE DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION EN FAVEUR DU SPECTACLE VIVANT DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE EN 2019, 2020 ET 2021





### À propos des bonus : mesures de rattrapage et d'incitation

Le soutien de la Région Nouvelle-Aquitaine se décline à travers 4 grands principes : la structuration, l'équilibre des territoires, le soutien à l'emploi et l'égalité.

Le Règlement d'Intervention en faveur du Spectacle Vivant prévoit l'attribution de « bonus » d'un montant forfaitaire de 3 000 €. Parmi eux :

- **Mesure de rattrapage en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes** : mesure d'équité pour les femmes qui développent un projet artistique et culturel professionnel.
- **Mesure d'incitation en faveur de la parité des moyens de production** : mesure d'incitation vis-à-vis des moyens de production mobilisés par les opérateur·e·s qui soutiennent la création artistique portée par des femmes. À travers cette mesure d'incitation, il s'agit de lutter contre les stéréotypes de genre, de sensibiliser les décideur·euse·s à la nécessité d'un égal accès aux moyens de production, de promouvoir une action vertueuse et de distinguer les opérateur·e·s qui concourent à l'égalité réelle à travers une action exemplaire.

En 2021, le bonus « Égalité Femmes-Hommes » est attribué à 44 équipes artistiques soit 26% des équipes artistiques recevant des subventions de fonctionnement au titre du Règlement d'Intervention en faveur du Spectacle vivant de la Région Nouvelle-Aquitaine.

BONUS « ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES » ACCORDÉS PAR LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE AUX ÉQUIPES ARTISTIQUES EN 2019, 2020 ET 2021 AU TITRE DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION EN FAVEUR DU SPECTACLE VIVANT

ANNÉE	PART DES ÉQUIPES ARTISTIQUES AYANT FAIT UNE DEMANDE DE BONUS DANS L'ENSEMBLE DES DEMANDES D'AIDES	PART DES ÉQUIPES ARTISTIQUES SOUTENUES AYANT REÇU UN BONUS	NOMBRE DE BONUS ACCORDÉS	MONTANT TOTAL DES BONUS ACCORDÉS
2019	43%	25%	43	129 000€
2020	41%	26%	40	120 000€
2021	38%	26%	44	132 000€

Source : Service régional Spectacle Vivant, Direction Culture et Patrimoine, Région Nouvelle-Aquitaine

# ÉTUDES ET RESSOURCES

## ÉTUDES

### DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (CULTURE ET HORS CULTURE)

#### EN FRANCE

- **Femmes et hommes, l'égalité en question**, Insee, mars 2021  
Données et études nationales et régionales
- **Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – l'Essentiel, Édition 2020**, Secrétariat d'État auprès du Premier ministre en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes.  
Statistiques genrées dans les domaines de l'éducation et de la formation, de l'emploi, de la précarité, de la santé, de la culture, du sport, des violences faites aux femmes ainsi que l'impact de la crise sanitaire.
- **État des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire**, Conseil national des Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire (CNCRESS), février 2019
- **Egalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'économie sociale et solidaire**, CNCRESS, novembre 2019

#### EN NOUVELLE-AQUITAINE

- **Chiffres clés sur les femmes en Nouvelle-Aquitaine**, CAP métiers Nouvelle-Aquitaine, février 2021  
Infographie réalisée dans le cadre de l'observatoire de l'égalité professionnelle porté par CAP métiers Nouvelle-Aquitaine.
- **Les inégalités femmes / hommes se réduisent sur le marché du travail**, Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine N° 41, mars 2017

### DANS LA CULTURE

- **Observatoire 2021 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication**, ministère de la Culture, Département des études, de la prospective et des statistiques, mars 2021  
Né d'une volonté d'objectiver le propos sur la place des femmes dans les professions culturelles, l'accès aux moyens de création et de production et la consécration artistique, l'Observatoire de l'égalité est un baromètre annuel pour la mesure des progrès réalisés depuis l'adoption, en 2014, de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- **Feuille de route Égalité 2020-2022**, ministère de la Culture, mars 2021  
Dont une section « Enquêtes, études et recherches sur la place des femmes dans la culture ».
- **Rapport sur la place des femmes dans les médias en temps de crise**, Rapport remis à Roselyne Bachelot-Narquin, Ministre de la Culture, et Elisabeth Moreno, Ministre déléguée après du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, par Céline Calvez,

Députée de la 5<sup>e</sup> circonscription des Hauts-de-Seine, septembre 2020

Cette mission, qui fait référence à la crise de la Covid-19, doit permettre plus largement d'apprécier la place des femmes dans l'ensemble des médias.

- **Des autrices et des auteurs**, Scam (Société civile des auteurs multimédia), janvier 2021  
Répartition des autrices et des auteurs sur une décennie (2009-2019).
- **Towards gender equality in the cultural and creative sectors**, Commission européenne, juin 2021  
Ce rapport porte sur le rôle que joue la culture dans la promotion de l'égalité des genres et comment l'atteindre dans les secteurs culturel et créatif. Il comprend des recommandations et des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union européenne ainsi qu'un chapitre dédié à l'impact de la crise covid-19.

### DANS LE SPECTACLE VIVANT

- **Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant**, CPNEF-SV –Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant, mai 2020 : **portrait statistique** et **support interactif**
- **La place des femmes dans la musique et le spectacle vivant**, Groupe Audiens, Adami, Afdas, CNV, CSDEM, fédération SCÈNES, GAM, PRODISS, Sacem, SCPP, SNEP, SPPF, UPFI, juin 2019  
Étude établie sur un panel de près de 12 000 entreprises dont les conventions collectives sont celles de l'édition musicale, ou de l'édition phonographique, ou du spectacle vivant privé.
- **Égalité Femmes-Hommes dans les Arts de la Rue ?**, Fédération nationale des Arts de la Rue, mars 2021  
Ce premier état des lieux est réalisé sur 4 régions : Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Île-de-France, et Normandie, avec les données de 2019.
- **Visibilité des femmes dans les festivals de musique**, CNM, octobre 2020  
Une étude de la programmation de 100 festivals emblématiques en 2019.

### DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL

- **La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle**, Centre national du cinéma de l'image animée (CNC), mars 2021  
Cette étude met en lumière l'évolution de la place des femmes dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel, entre 2010 et 2019. Elle analyse les effectifs féminins présents au sein du CNC, dans la réalisation de films et dans les différents métiers de la production cinématographique et audiovisuelle.

## RESSOURCES

- **Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes**

Créé par décret du Président de la République en 2013, le HCE a pour fonction d'être un lieu de réflexion, d'évaluation et de proposition sur la politique des droits des femmes et des inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines politiques, économiques, culturels et sociaux. Il publie un rapport annuel sur l'état du sexisme en France et contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.

- **La direction régionale aux droits des Femmes et à l'Égalité de Nouvelle-Aquitaine (DRDFE)**

Placée sous l'autorité du préfet de région, la DRDFE pilote et coordonne la politique publique régionale et interministérielle relative aux droits des femmes et à l'égalité définie par le gouvernement. À ce titre, elle définit une stratégie régionale en faveur de l'égalité et travaille avec l'ensemble des partenaires institutionnels, économiques et associatifs autour de programmes d'actions.

- **Le Mouvement HF (site ressource en Nouvelle-Aquitaine, en Auvergne-Rhône-Alpes)**

L'association milite pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des arts et de la culture. Ses principales missions sont de repérer les inégalités entre les hommes et les femmes du secteur culturel, de rassembler et diffuser les statistiques, de mobiliser, interpeller et rencontrer les pouvoirs publics, les institutions et les professionnel·le·s, d'accompagner les responsables de structures culturelles et d'organiser des événements (dont les Journées du Matrimoine).

- **Les ressources sur l'égalité professionnelle de l'Aract Nouvelle-Aquitaine dont :**

- **Le jeu pédagogique « Les Essentiels Ega-Pro »**

Ce jeu de cartes permet d'effectuer un bilan des actions menées dans l'entreprise en matière d'égalité, en groupe d'échange paritaire. Il s'agit d'une première étape de sensibilisation, préalable à la mise en place d'un projet égalité.

- **Réaliser son diagnostic Égalité avec notre outil Diag EgaPro-Index**

Cet outil permet de produire les indicateurs et la note Index Égalité à partir des données de l'entreprise mais également d'effectuer un diagnostic systémique, permettant de produire un plan d'action Égalité et des mesures correctives Index Égalité.

- **Wah! La plateforme ressources pour l'égalité et la diversité dans les musiques**

Plateforme réalisée par la FEDELIMA avec le soutien du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

- **L'espace ressources « Égalité femmes-hommes » du Centre national de la musique**

Actualités, études, organismes de formation, programmes de mentorat dont MEWEM (Mentoring Program for Women Entrepreneurs in Music Industry) et autres initiatives.

- **Le Collectif 50/50 : cinéma et audiovisuel**

Le Collectif 50/50 réunit plus de 1 500 professionnel·le·s de la création et de l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel français. Il élabore des études, développe des actions, crée des outils et propose des mesures incitatives aux pouvoirs publics et aux différents acteurs du secteur pour accélérer le changement.

- **Fiches pratiques, outils et auto-diagnostic développés dans le cadre du projet Madeleine H/F.**

Lancé en 2015 en Languedoc-Roussillon, le projet Madeleine H/F était porté par l'association Réseau en scène Languedoc-Roussillon (aujourd'hui Occitanie en Scène), en partenariat avec le Mouvement HF LR, Languedoc-Roussillon livre et lecture, Languedoc-Roussillon Cinéma et le Frac Occitanie Montpellier, et soutenu par le Fonds Social Européen, pour promouvoir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les métiers de la culture, à travers l'observation, la formation et la construction d'une charte régionale.

## L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la culture en Nouvelle-Aquitaine

L'égalité professionnelle est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes et concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération. Ces dernières années, de nombreuses études ont mis en lumière la question de la place des femmes dans les arts et la culture : les moyens dont elles disposent, les fonctions qu'elles exercent, les discriminations dont elles font l'objet.

Pour la première fois à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine, cette étude rassemble des chiffres clés de l'enseignement supérieur, de la formation et de l'emploi dans la culture avec également des repères dans l'ensemble des secteurs. Issue d'échanges dans le cadre d'un groupe de travail régional, elle vise à objectiver et rendre visibles les inégalités entre les femmes et les hommes dans la culture et à fournir à l'ensemble des professionnel-le-s un outil de connaissance et de décision pour agir.

Nous remercions les participant-e-s à ce chantier d'observation régional sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la culture en Nouvelle-Aquitaine : Agnès Demé - ALCA, Aline César - SYNDEAC, Anaïs Sebire - Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, Anne van Hyfte - Mouvement HF Nouvelle-Aquitaine, Catherine Cormier - DRAC Nouvelle-Aquitaine, Catherine Riboli - SYNDEAC, Cécile Benoist - Région Nouvelle-Aquitaine, Clémence Rabre - iddac, Eléonore Dubois - RIM, Eric Lebas - DRAC Nouvelle-Aquitaine, Gwenaël Prudhomme - iddac, Hélène Harvent - ARACT, Hubert Mercier - DRAC Nouvelle-Aquitaine, Laetitia Devel - iddac, Mathieu Leydet - CRESS Nouvelle-Aquitaine, Maud Gari - Le LABA, Ophélie Herraire - RIM, Patricia Oudin - Région Nouvelle-Aquitaine, Rose-Marie Bordillon - DRAC Nouvelle-Aquitaine, Sandrine Blanché - ARACT, Soline Deplanche - Région Nouvelle-Aquitaine, Yoann Charlier - Région Nouvelle-Aquitaine.



AGENCE  
CULTURELLE  
NOUVELLE-AQUITAINE

DIRECTEUR DE PUBLICATION : **THIERRY SZABO**  
RÉALISATION : **PÔLE OBSERVATION-RESSOURCES DE L'A.**  
RESPONSABLE DU PÔLE : **THOMAS VRIET**  
PILOTAGE ET RÉDACTION DE L'ÉTUDE : **LAURA GUÉRIN**  
RETROUVEZ LES TRAVAUX D'OBSERVATION SUR LE SITE  
INTERNET DE L'A.

CONCEPTION / GRAPHISME : **AMÉLIE LUCA**

observation@la-nouvelleaquitaine.fr 

la-nouvelleaquitaine.fr 



PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
NOUVELLE-AQUITAINE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



RÉGION  
Nouvelle-  
Aquitaine