Enquête régionale

Représentation des femmes et minorités de genre dans la culture en Centre-Val de Loire

2026

Réalisé par :

Table des matières

Introduction **3**

Volet 1 : Emploi et répartition genrée dans les postes à responsabilités en région **4**
Méthodologie 4
Présentation de l'échantillon 5
Données globales sur les postes 7
Données globales selon la taille des structures 24
Données sur les luttes contre les VHSS 33

Volet 2 : Répartition genrée sur les données de programmation **51**
Méthodologie de comptage 51
Échantillon et répartition géographique 52
Données de programmation 53
Données sur les visuels 72

Volet 3 : Répartition genrée et condition de travail des artistes visuels **74**
Méthodologie 74
Présentation de l'échantillon 75
Données globales 75
Portrait genré des artistes 77
Conditions de travail 84
Situation financière 93

Conclusion **99**

Bibliographie **101**

Annexes **102**

Introduction

Afin de pouvoir continuer à agir sur les inégalités liées au genre au sein du champ culturel, le collectif HF+ Centre-Val de Loire, s'appuie sur des données chiffrées pour mettre en œuvre ses actions.

Dès 2006, les rapports de Reine Prat commandés par le ministère de la culture montrent que les secteurs des arts et de la culture ne sont pas exempts d'inégalités de genre. L'enquête publiée en 2020 à partir des données de 2019 par Ecopia à la demande du collectif HF+ a permis de réitérer ce constat à l'échelle de la région Centre-Val de Loire où la majorité des postes à responsabilités des structures culturelles était occupée par des hommes à l'exception de la gestion / administration, où les femmes étaient majoritaires. Cette division genrée du travail au sein des arts et de la culture illustre le contexte sociétal dans lequel elle s'inscrit.

Une nouvelle étude régionale est nécessaire afin de réactualiser les données et tenir compte des évolutions du contexte social, économique et politique. En effet, si l'actualisation et le suivi des données de 2019 est au cœur de la démarche, les objectifs sont par ailleurs multiples. L'élargissement de la question du genre et l'intégration de la non-binarité dans les missions du collectif fait part d'une prise en compte de nouvelles problématiques et nécessite l'ajout de certains indicateurs. Il est ainsi important de relever l'évolution du mouvement « HF Égalité Hommes-Femmes dans les arts et la culture », pour aujourd'hui ajouter un « + » à son nom, devenant HF+ dans le but d'intégrer toutes les minorités de genre au sein de ses préoccupations.

Également, l'intégration des arts visuels dans la répartition genrée des postes à responsabilités en région est importante. Devenir.art, par son statut de réseau, a fait remonter l'importance pour le champ des arts visuels de comprendre et mettre en avant les conditions de travail liées au statut d'artiste. Derrière les conditions de travail se cachent des questions sur la production artistique mais également des questions liées à la réalité du quotidien entrepreneurial (juridique, comptabilité, gestion, développement de compétences, etc.).

Enfin, cette enquête a pour objectif d'observer l'impact des évolutions légales liées aux programmes nationaux de lutte contre les inégalités de genre et les VHSS et la mise en place de l'éga-conditionnalité sur les pratiques réelles et sur les tendances générales au sein des structures.

Volet 1 : Emploi et répartition genrée dans les postes à responsabilités en région

Méthodologie

Afin d'obtenir des données chiffrées sur l'emploi et la répartition genrée sur les postes à responsabilités en région Centre-Val de Loire, un questionnaire a été co-construit avec les membres du Comité de pilotage, tous.tes professionnel.les du secteur culturel en région. Ce questionnaire a été retravaillé à partir de celui construit pour l'enquête précédente.
Le questionnaire a été diffusé le 02/12/25 à une liste de structures culturelles en région à partir d'une base fournie par le collectif HF+. L'étude a également été relayée via les canaux de diffusion de Métiers-Culture, HF+ et Devenir.Art, ainsi que les réseaux professionnels des différents membres du Comité de pilotage.

Une première relance par mail a été effectué mi-décembre, avant la période de congés de fin d'année, puis une seconde début janvier au retour de cette période.
Un objectif de 100 structures répondantes avait été fixé, nous avons donc gardé le questionnaire ouvert jusqu'au mois de mars afin de parvenir progressivement à ce nombre de réponses. Des relances téléphoniques ont été faites auprès de certaines structures mais elles ne se sont avérées fructueuses qu'en cas d'interconnaissance entre la personne qui effectuait la relance et la structure.

Il nous parait pertinent de relever que la mention « représentation des femmes et minorités de genre » dans le titre de l'étude a potentiellement généré un biais dans les réponses. En effet, il est possible que les structures engagées sur ces sujets ou avec des femmes sur des postes à responsabilités en interne aient été plus motivées à répondre, là où les structures sans ou avec peu de femmes sur ces postes ne se soient pas senties concernées ou aient fait le choix de ne pas répondre.

Les données obtenues à la suite de la diffusion du questionnaire ont été extraites, nettoyées, recodées et traitées statistiquement. Une analyse croisée des différents items en fonction du genre des personnes répondantes a été réalisée de manière systématique. Ceci limite les biais liés à la taille des différents échantillons. Cette analyse statistique rend difficile la comparaison aux données de la première étude.

Lorsque nous parlons d'un effectif mixte, cela signifie qu'au moins 33% d'un genre y est présent. Ce calcul correspond à la règle de mixité selon Reine Prat et utilisé dans la plupart des travaux de ce type.

Présentation de l'échantillon

Un panel de 105 structures culturelles de la région Centre-Val de Loire a été obtenu à l'issu de la clôture de la phase de diffusion. Ce panel est jugé satisfaisant et représentatif.

La base de données de 2019 comportait 155 structures du spectacle vivant ayant reçu une subvention de l'État ou de la collectivité régionale en 2018. Nous avons pu relever que certaines structures de la base initiale avaient cessé leur activité et que certaines adresses de contact professionnel n'étaient plus attribuées ce qui a réduit la portée de diffusion de ce fichier de base. Nous avons implémenté et mis à jour cette base de données à partir de différents annuaires de structures disponibles en ligne afin d'y inclure des structures créées depuis 2020, ainsi que les structures d'arts visuels, incluses pour la première fois dans cette étude.

Le questionnaire ayant été diffusé par les différents réseaux numériques de Devenir.Art, Métiers-Culture et HF+, un certain nombre de structures a répondu au questionnaire sans avoir été touché par un envoi direct de mail et a donc été ajouté à la base de données. A l'issu de cette phase de diffusion, un fichier de 264 structures ayant eu accès au lien de réponse au questionnaire a été constitué. Certaines structures référencées sont actuellement non-employeuses, ce qui expliquerait qu'elles n'aient pas répondu à la sollicitation, le taux de réponses n'est donc que peu indicatif.

Répartition par disciplines			
Spectacle vivant	**Arts visuels**	**Pluridisciplinaire**	**Total**
76	14	15	105
72,38%	13,33%	14,29%	100,00%

Si l'on compare avec les données du rapport de l'INSEE de 2024[1], l'effectif salarié par domaine culturel est dominé par le spectacle vivant avec 28,2% des effectifs, contre 4,2% pour les arts visuels. Notre répartition semble donc suivre la même logique en termes d'emploi dans le secteur de la culture en région Centre-Val de Loire.

Répartition par type de statuts juridiques					
Association	Collectivité publique	Établissement public	SARL	SASU	Total
88	9	6	1	1	105
83,81%	8,57%	5,71%	0,95%	0,95%	100,00%

Répartition par type de programmation			
D'exposition (salle d'exposition, galerie, expositions extérieures, etc.)	De manifestation (salle de spectacle, festival, scène, etc.)	Votre structure n'est pas programmatrice	Total
20	39	48	107
18,69%	36,45%	44,86%	100,00%

Répartition géographique							
	Cher (18)	Eure-et-Loir (28)	Indre (36)	Indre-et-Loire (37)	Loiret (45)	Loir-et-Cher (41)	Total
2026	17	3	8	44	27	13	112
	15,18%	2,68%	7,14%	39,29%	24,11%	11,61%	100,00%
2019	10	6	9	38	23	11	97
	10,31%	6,19%	9,28%	39,18%	23,71%	11,34%	100,00%

Répartition du nombre de salarié.es par type de disciplines				
Spectacle vivant	dont Musiques actuelles	Arts visuels	Pluridisciplinaire	Total
1848	1094	173	214	3329

[1] Dossier Centre-Val de Loire numéro 11 – Décembre 2024 / INSEE

Répartition du nombre de salarié.es par structure							
	0	1 à 4	5 à 9	10 à 20	21 à 50	+ de 50	Total
2026	19	24	13	20	18	12	106
	17,92%	22,64%	12,26%	18,87%	16,98%	11,32%	100,00%
2019	22	47	11	10	5	2	97
	22,68%	48,45%	11,34%	10,31%	5,15%	2,06%	100,00%

Répartition par type de structure			
Festival	Structure de création	Structure de diffusion	Total
3	57	45	0
2,80%	53,27%	42,06%	0,00%

Si l'on compare avec les données de l'enquête 2025 d'OPALE sur les associations culturelles employeuses[2], l'écart de la répartition ci-dessus semble correspondre aux données nationales avec 38% de structures ayant pour fonction principale la création et 20% la diffusion.

Données globales sur les postes

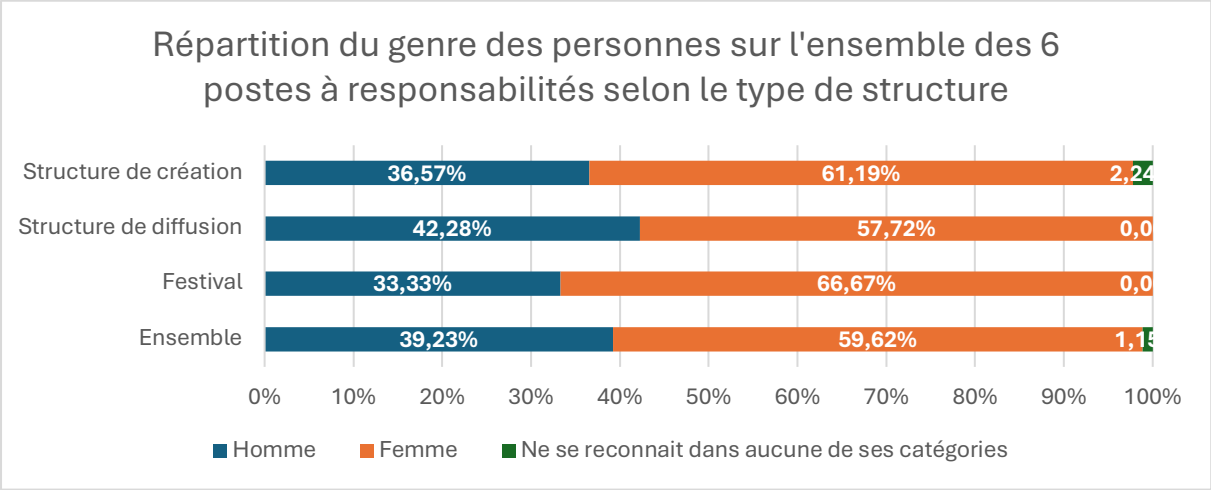
Pour la réalisation de cette étude, nous avons pris en compte 6 postes à responsabilités. Les données concernant la direction générale, les responsables techniques ainsi que les responsables artistiques qui avaient déjà été comptabilisées lors de l'étude précédente et ont été réétudiées. Les postes qui avaient été regroupés sous gestion / administration ont ici été comptabilisés sous la catégorie des responsables financier.es. Pour cette nouvelle étude, il a été choisi d'ajouter à cette liste les responsables pédagogiques et les responsables communication.

Concernant les minorités de genres, inclus dans cette nouvelle enquête, nous avons un faible échantillon toutefois représentatif de leur part à l'échelle de la société française, entre 1% et 3% selon les études[3] [4]. Ces statistiques ont été gardées afin d'observer les réalités professionnelles liées à ces minorités.

[2] Les associations culturelles employeuses en France (données 2023) – Décembre 2025 / OPALE
[3] Homo, bi et non-binaires : quand les jeunes questionnent l'hétérosexualité, 2023 / INED
[4] Chiffres Clés, 2023 / Trajectoires Jeunes Trans

1- Répartition des directions

Données croisées avec les types de structures



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures de création, 61,19% des personnes en poste sont des femmes.

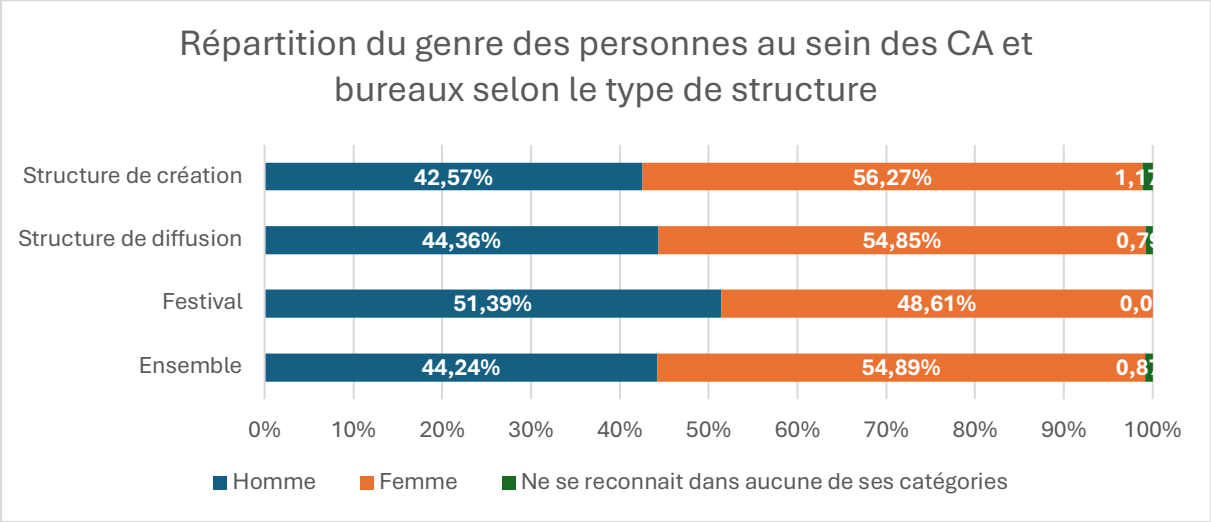
Concernant la répartition du genre des personnes sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités selon le type de structure, on constate que, sur l'ensemble de l'échantillon étudié, les femmes sont surreprésentées (59,62%) sur des postes à responsabilités dans le secteur culturel. Les personnes qui ne se reconnaissent pas dans les catégories « Homme » ou « Femme » sont peu présentes (1,15%) sur les postes à responsabilités et le sont uniquement sur des structures de création. Lors de la précédente étude, sur les postes à responsabilités on comptabilisait 54,6% d'hommes et 45,4% de femmes.

A titre de comparaison, l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes relève 40 % de femmes directrices d'équipements labellisés de la création artistique subventionnés par le ministère de la Culture, 39 % de femmes dirigent des établissements publics culturels et 12 % de femmes sont à la direction des plus grandes entreprises culturelles.[5]

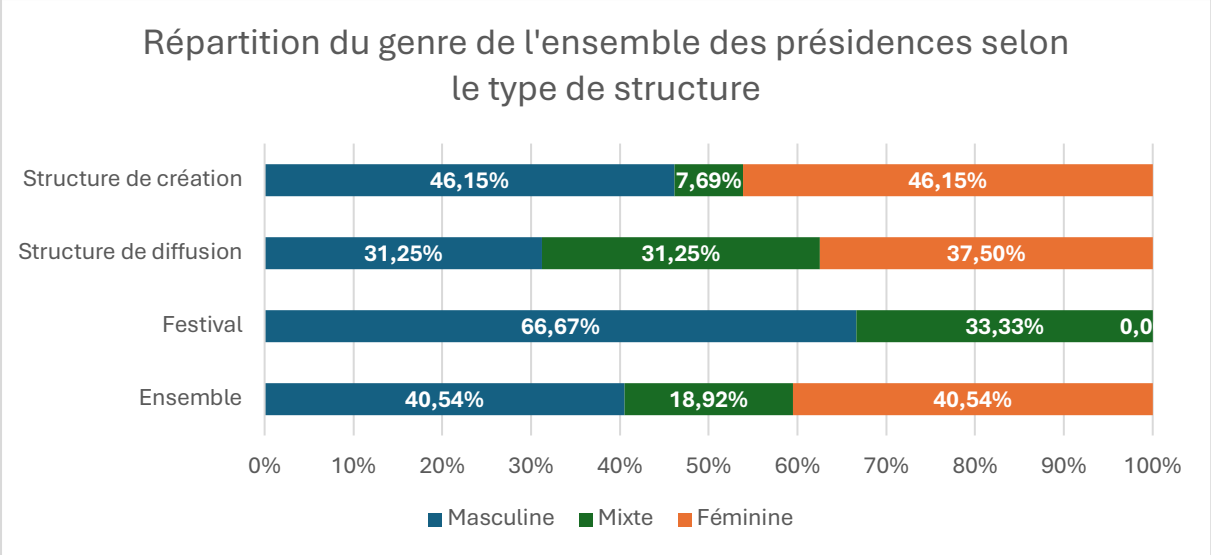
Pour rappel, il est possible que les structures dirigées par des femmes se soient senties plus concernées par l'étude, aient plus répondu au questionnaire et soient donc surreprésentées par rapport aux statistiques nationales. Il est également possible que la

[5] Chiffres clés 2024, Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication – 2025 / Ministère de la Culture, DEPS, pages 122-128

comptabilisation des postes de responsables communication et responsables pédagogique fassent augmenter la part de femmes sur les postes à responsabilités.



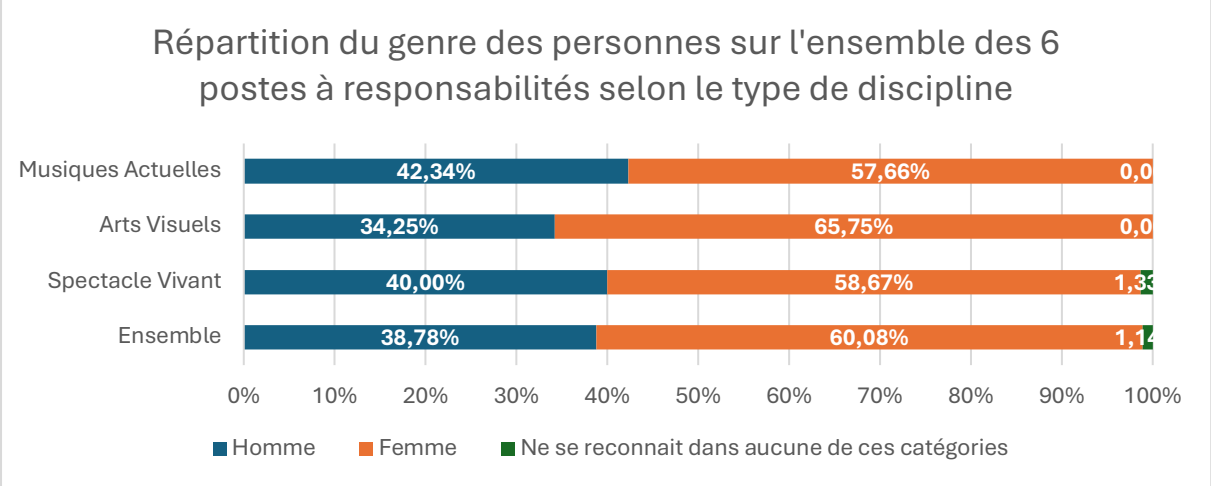
Lecture : Sur l'ensemble des CA et bureaux des structures de création, 56,27% des personnes membres sont des femmes.



Lecture : Sur l'ensemble des présidences des structures de création, 46,15% des personnes en poste sont des femmes.

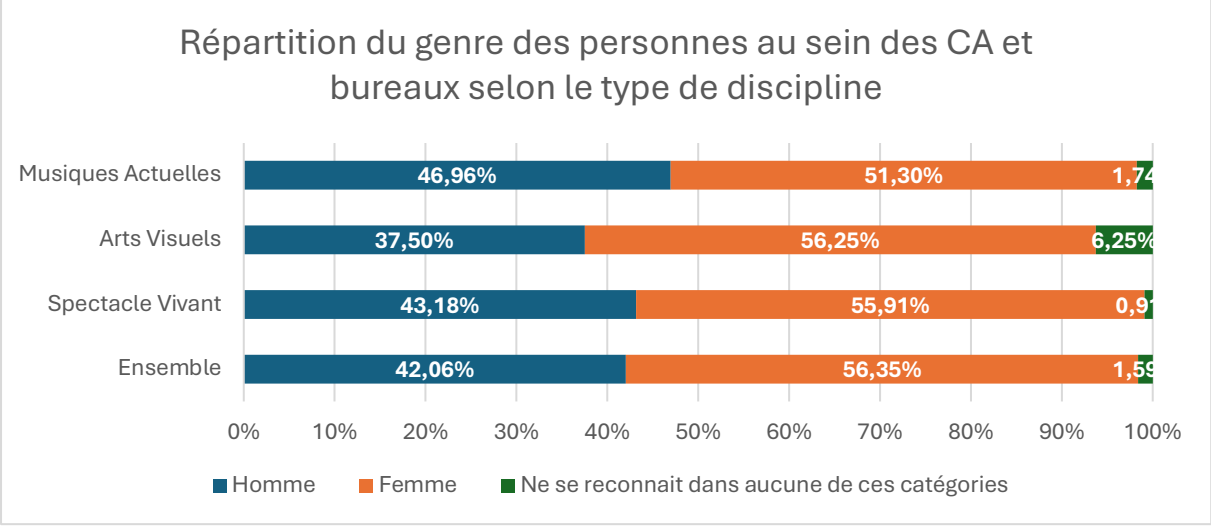
Au niveau de la composition des conseils d'administration ainsi que celle des présidences de ce même panel, on constate que bien que les structures soient majoritairement dirigées par des femmes, la part d'hommes dans les conseils d'administration et à la présidence de ces dernières est plus importante que sur les postes salariés.

Données croisées avec les types de disciplines



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures de musiques actuelles, 57,66% des personnes en poste sont des femmes.

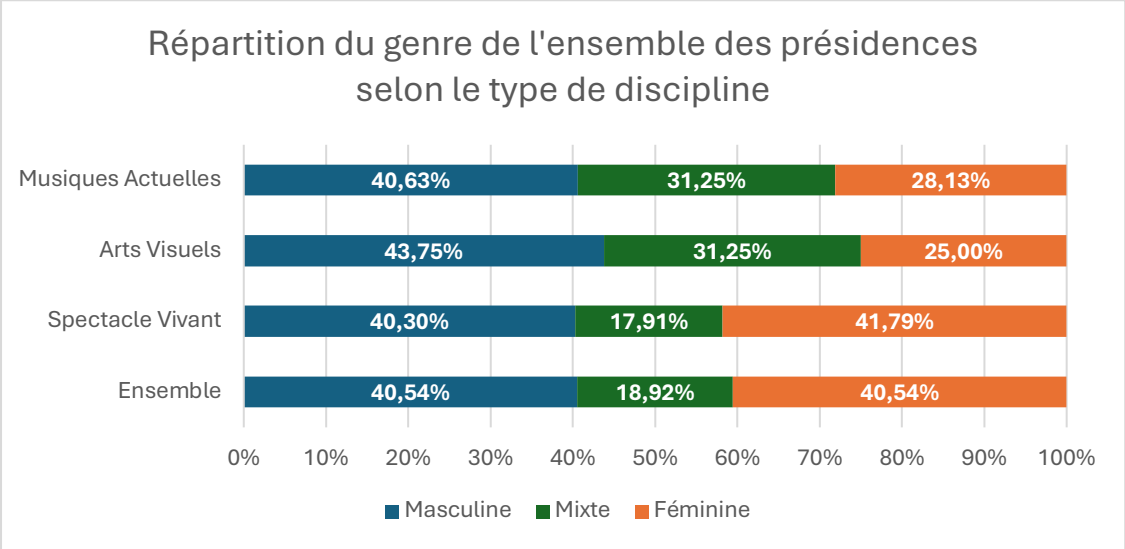
On constate que dans la répartition du genre des personnes sur l'ensembles des 6 postes à responsabilités selon le type de discipline, les femmes sont surreprésentées toutes disciplines confondues. On note cependant une légère surreprésentation des femmes dans les arts visuels par rapport à l'ensemble, ainsi qu'une légère surreprésentation des hommes aux postes de direction dans les musiques actuelles.



Lecture : Sur l'ensemble des CA et bureaux des structures de musiques actuelles, 51,30% des personnes membres sont des femmes.

En ce qui concerne la répartition femmes / hommes dans les conseils d'administration, elle est cohérente à la répartition femmes / hommes sur les postes à responsabilités. Il est cependant intéressant de noter une surreprésentation des personnes ne se reconnaissant pas

dans les catégories masculines ou féminines au sein des conseils d'administration des arts visuels.

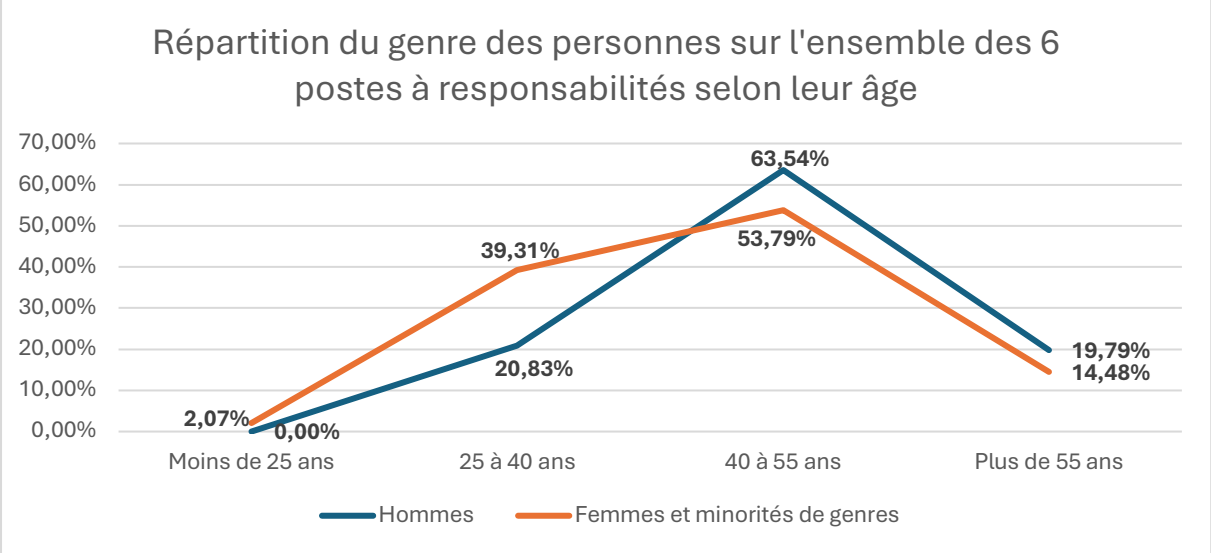


Lecture : Sur l'ensemble des présidences des structures de musiques actuelles, 28,13% sont composées par une majorité de femmes.

Du côté des présidences, sur l'ensemble des disciplines, la part de structures présidées par des femmes seules ainsi que par des hommes seuls est la même, avec un taux de 40,54%. Les présidences mixtes, quant à elles ne représentent que 18,92% des structures.

En revanche, on observe une surreprésentation des présidences mixtes en musiques actuelles et arts visuels. Cependant, cela ne change pas la part de présidences masculines, on peut même noter une légère surreprésentation des hommes à la présidence des structures d'arts visuels. Dans ce cas, c'est la part de présidence exclusivement féminine qui diminue.

Données croisées avec l'âge

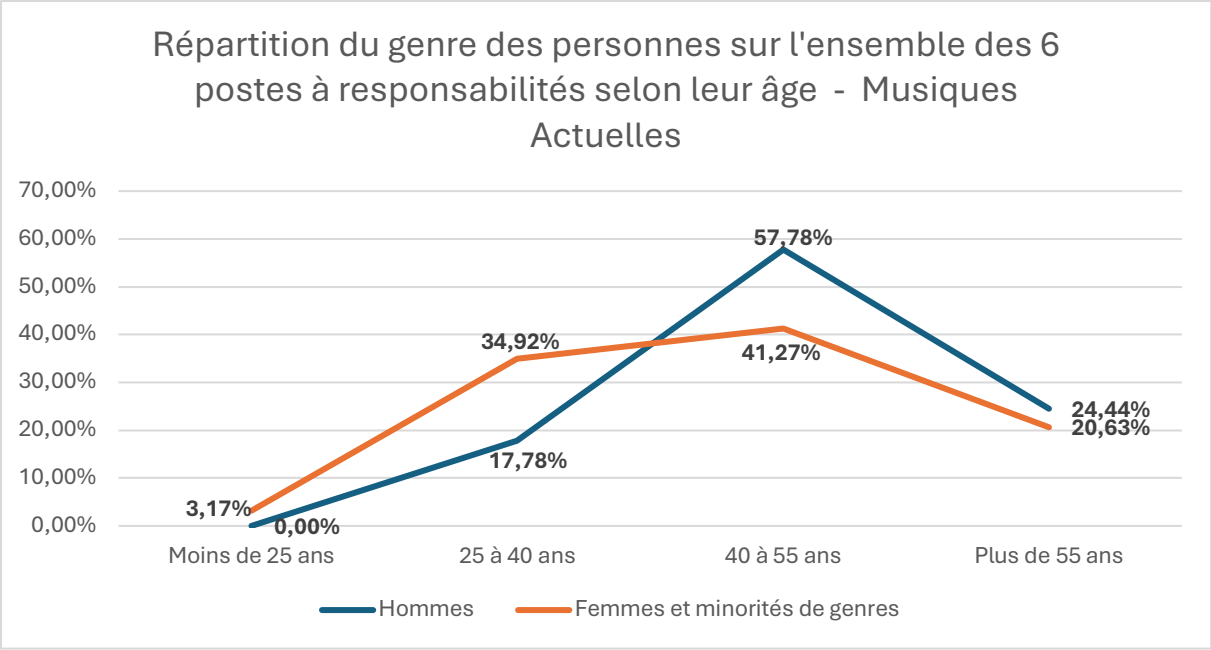


Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les personnes en poste de plus de 55 ans représentent 14,48% des femmes et minorités de genres.

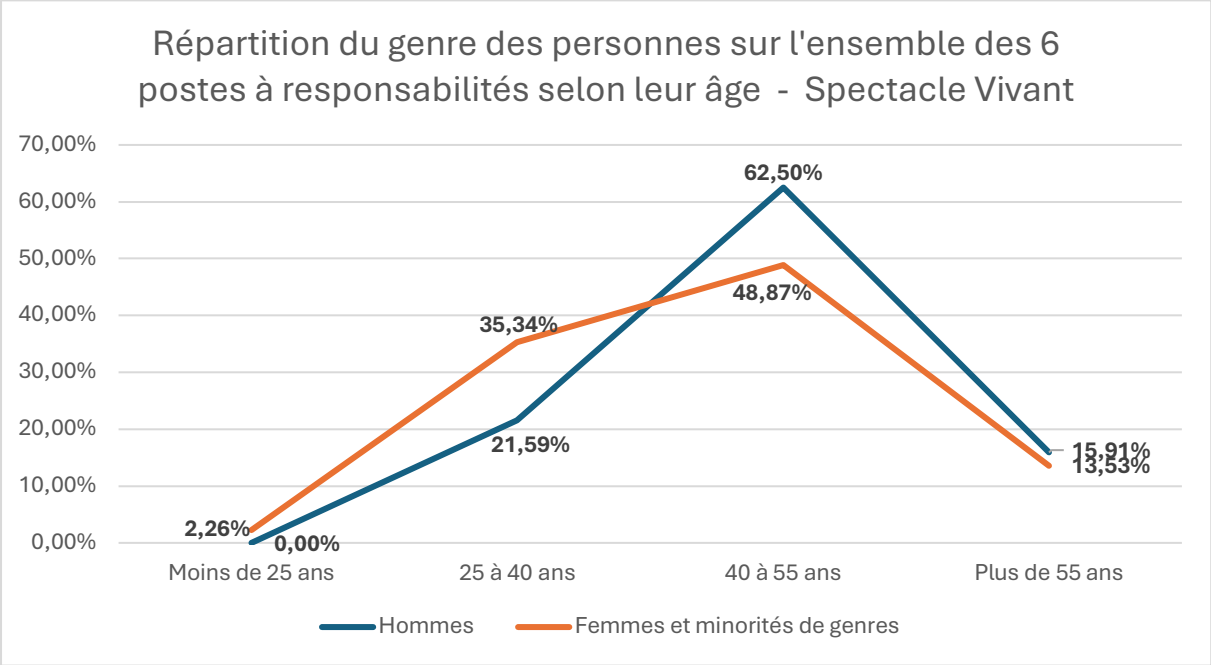
Lorsque l'on croise les données concernant le genre des personnes sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités avec l'âge, on constate une inversion du pourcentage des genres à partir de 40 ans. En effet, jusqu'à cet âge, les femmes sont surreprésentées sur les postes à responsabilités, avec près de 18 points d'écart (39,31% pour les femmes contre 20,83% pour les hommes). Elles arrivent également plus tôt que les hommes en poste. Elles se font cependant rattraper par les hommes dont la part est plus importante sur la tranche de plus de 40 ans (53,79% pour les femmes contre 63,54% pour les hommes).

Si l'on compare avec les données 2022 de l'INSEE[6], l'âge médian des salarié.es de l'ensemble du secteur culturel est de 40 ans. Le taux de féminisation est quant à lui de 51% en 2023.[7]

[6] Dossier Centre-Val de Loire numéro 11 – Décembre 2024 / INSEE
[7] Chiffres Clés 2025 de la culture et de la communication, Ministère de la Culture, 2025



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures de musiques actuelles, les personnes en poste de plus de 55 ans représentent 20,63% des femmes et minorités de genres.

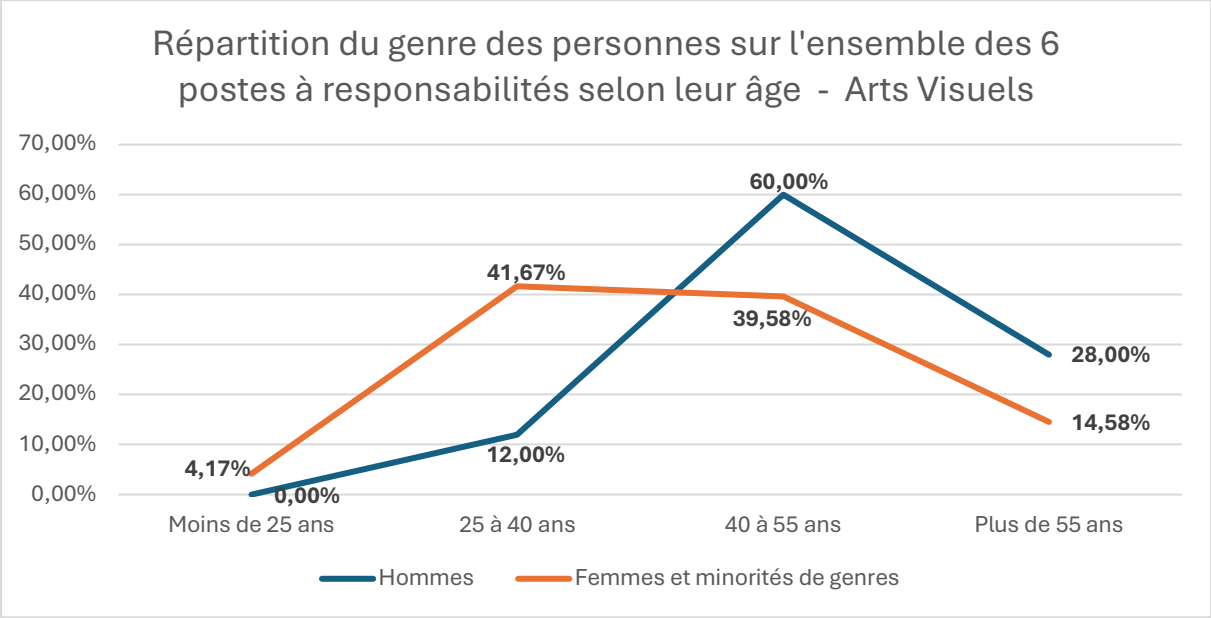


Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures du spectacle vivant, les personnes en poste de plus de 55 ans représentent 13,53% des femmes et minorités de genres.

Au niveau des disciplines, sur le spectacle vivant et les musiques actuelles les données sont similaires à celles de l'ensemble mais comportent tout de même une part plus importante des plus de 55 ans, femmes et hommes. De plus, on peut noter sur la tranche 40-55 ans un

écart de 16 points entre les femmes et les hommes sur le secteur musiques actuelles, pour seulement 10 points au niveau de l'ensemble.

Si l'on compare avec les données 2022 de l'INSEE[8], l'âge médian des salariées du secteur du spectacle vivant, musiques actuelles compris, est de 41 ans. Le taux de féminisation est quant à lui de 44,49%.



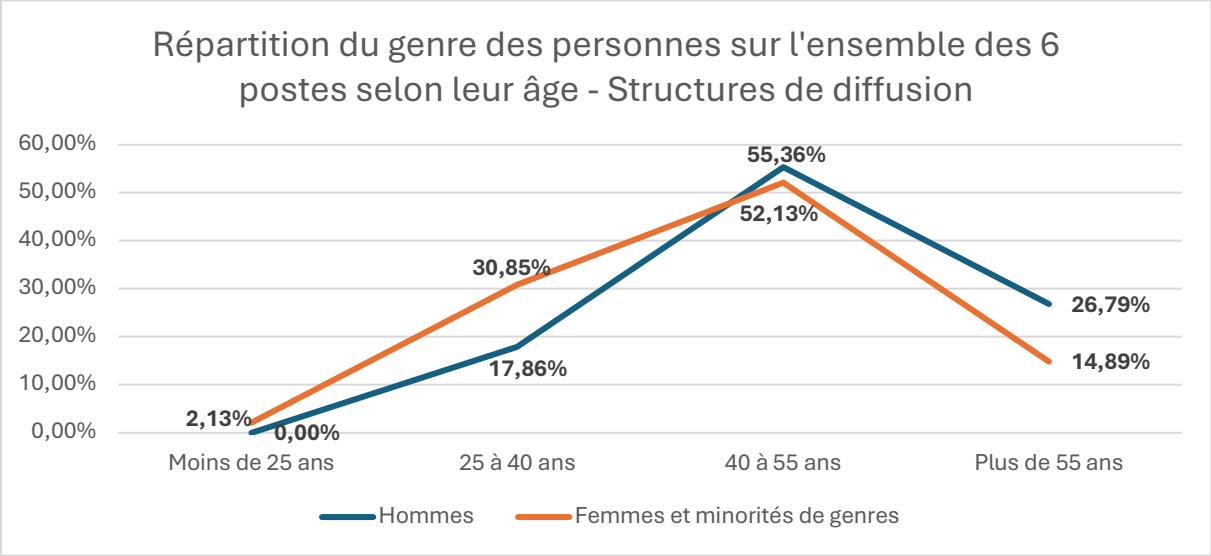
Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures des arts visuels, les personnes en poste de plus de 55 ans représentent 14,58% des femmes et minorités de genres.

Sur le secteur des arts visuels, on observe une surreprésentation des hommes de plus de 55 ans, ainsi qu'une une part légèrement plus importante de femmes de moins de 40 ans, ce qui est cohérent avec le fait qu'elles arrivent plus tôt en poste.

Si l'on compare avec les données 2022 de l'INSEE[9], l'âge médian des salarié.es du secteur des arts visuels est de 37 ans. Le taux de féminisation est quant à lui de 46,4%.

[8] Dossier Centre-Val de Loire numéro 11 – Décembre 2024 / INSEE
[9] Dossier Centre-Val de Loire numéro 11 – Décembre 2024 / INSEE

Focus structures de diffusion

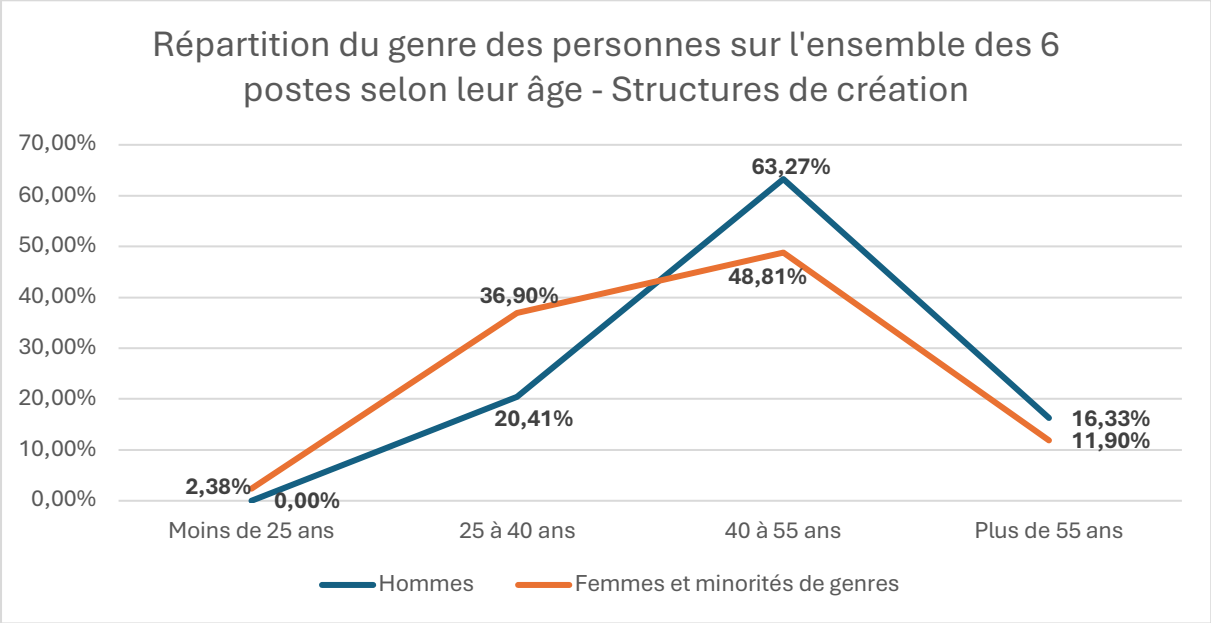


Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures de diffusion, les personnes en poste de plus de 55 ans représentent 14,89% des femmes et minorités de genres.

Quand on observe l'âge au sein des structures de diffusion, on note que l'évolution des courbes en fonction du genre ainsi que le pic sur la tranche d'âge 40-55 ans est cohérent avec les données de la répartition par âges en fonction du type de discipline.

Également, on observe seulement 3 points d'écart entre la part de femmes et d'hommes sur la tranche 40-55 ans ainsi qu'une réduction de l'écart sur cette tranche par rapport à 2019, où l'écart était de 9 points. De plus, on note une surreprésentation de la part de femmes sur la tranche 25-40 ans.

Focus structure de création

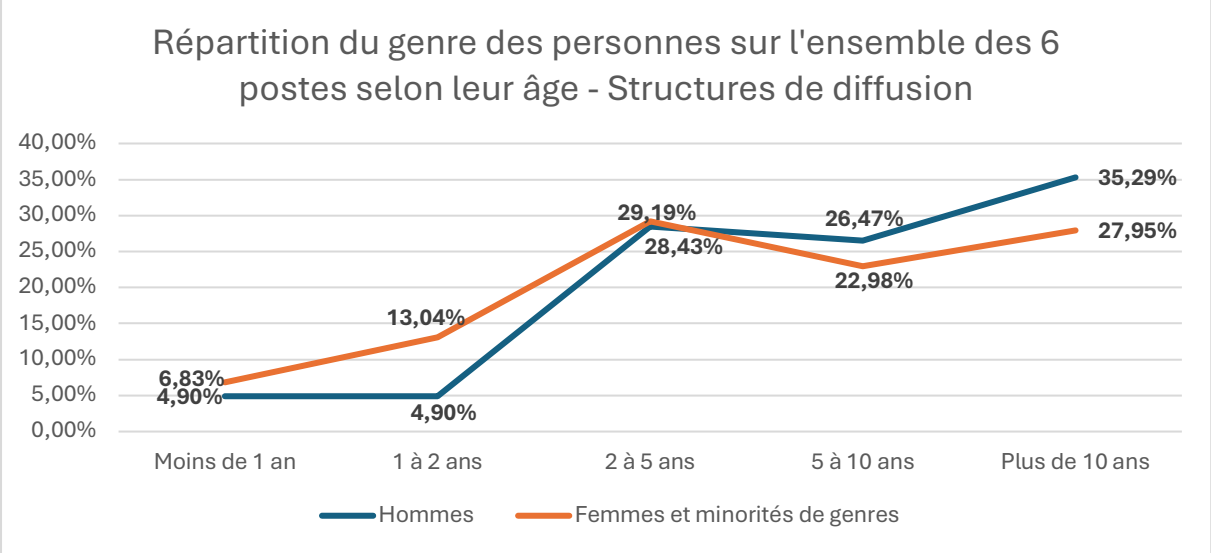


Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures de création, les personnes en poste de plus de 55 ans représentent 11,90% des femmes et minorités de genres.

On observe, sur les structures de création, un pic sur la tranche d'âge 40-55 ans des personnes en poste, ce qui marque une évolution par rapport à l'étude de 2019 où le pic se trouvait sur la tranche 25-40 ans. Il est possible que ce phénomène s'explique par une avancée de la cohorte en âge.

Également, on note un écart de plus de 16 points en faveur des femmes jusqu'à 40 ans, puis une inversion en faveur des hommes au-delà de 40 ans. Cette inversion des écarts femmes / hommes en fonction de l'âge était également présente en 2019.

Données croisées avec l'ancienneté sur le poste

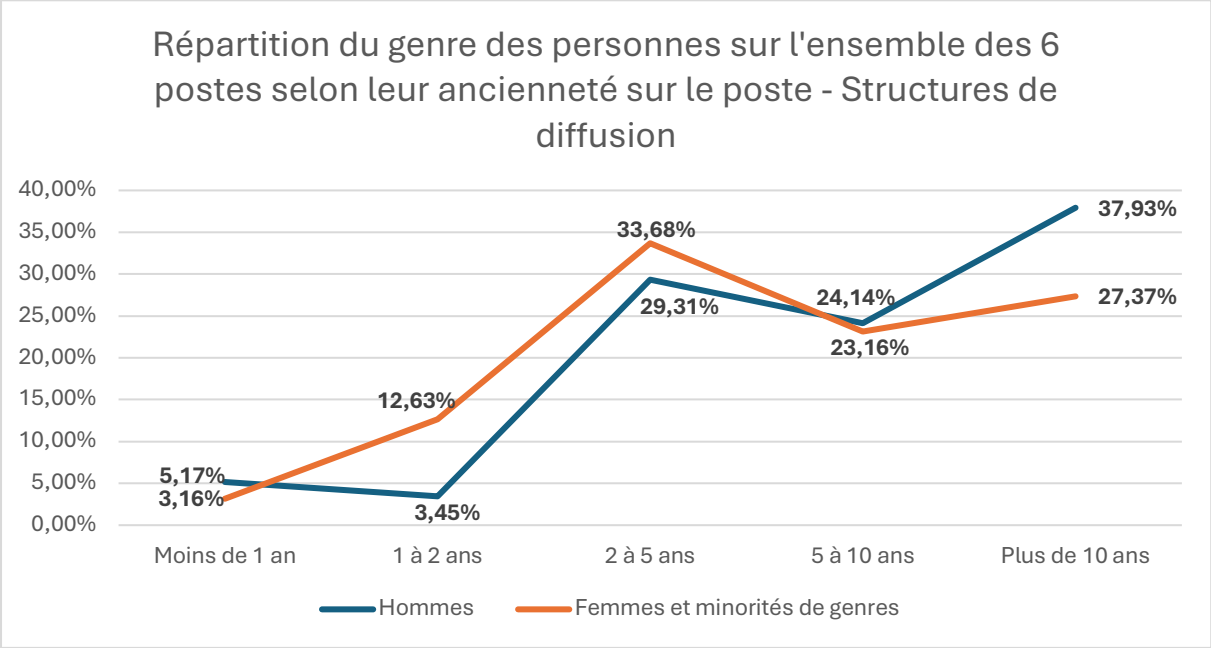


Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les personnes en poste depuis plus de 10 ans représentent 27,95% des femmes et minorités de genres.

Les données concernant le genre des personnes sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités croisées à l'ancienneté sont cohérentes vis-à-vis des données sur l'âge. On observe un croisement sur la tranche d'ancienneté de 2 à 5 ans. Les femmes sont significativement plus présentes que les hommes sur les 2 premières années de prise de poste, mais sont sous représentées dans l'occupation des postes de direction au-delà de 5 ans, pour une ancienneté équivalente.

Plus l'ancienneté s'accroit, plus l'écart entre la part d'hommes et de femmes s'accroit (27,95% des femmes contre 35,29% des hommes à plus de 10 ans d'ancienneté). Les données sont similaires pour chaque discipline.

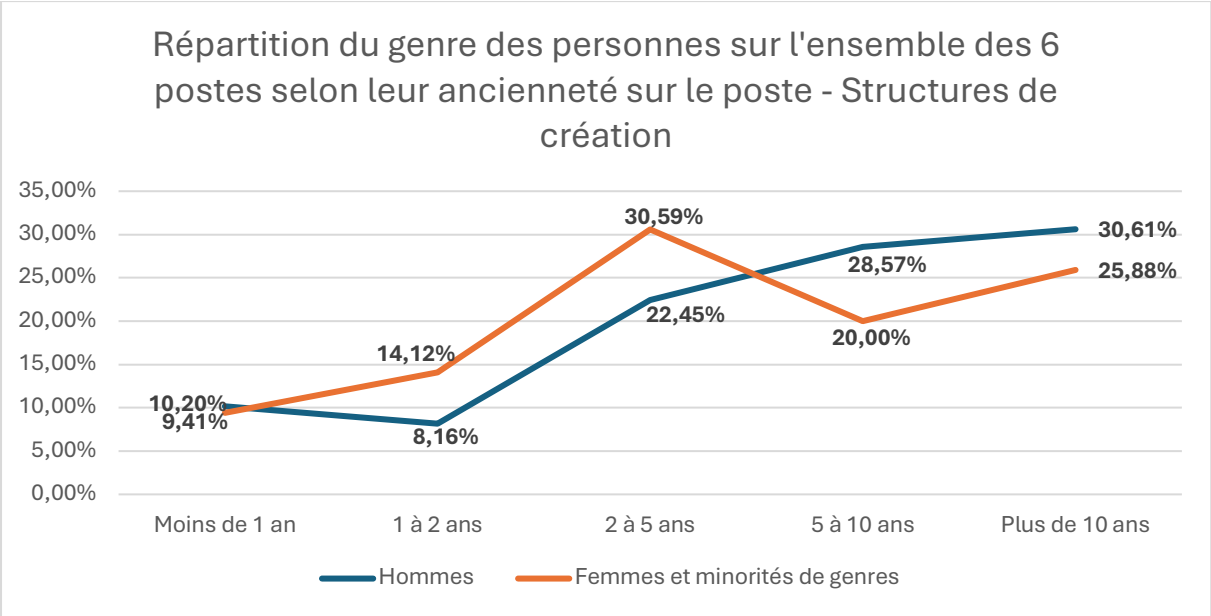
Focus structures de diffusion



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures de diffusion, les personnes en poste depuis plus de 10 ans représentent 27,37% des femmes et minorités de genres.

On peut noter, au niveau des structures de diffusion, l'effet du genre sur l'ancienneté, notamment entre 5 et 10 ans d'ancienneté. Là où les femmes étaient surreprésentées, la part s'équilibre avec celle des hommes sur cette tranche. On observe par la suite un écart de 10 points en faveur des hommes sur la tranche des plus de 10 ans en poste. On note toutefois une réduction de 7 points d'écart entre la part des femmes et des hommes sur cette tranche.

Focus structures de création



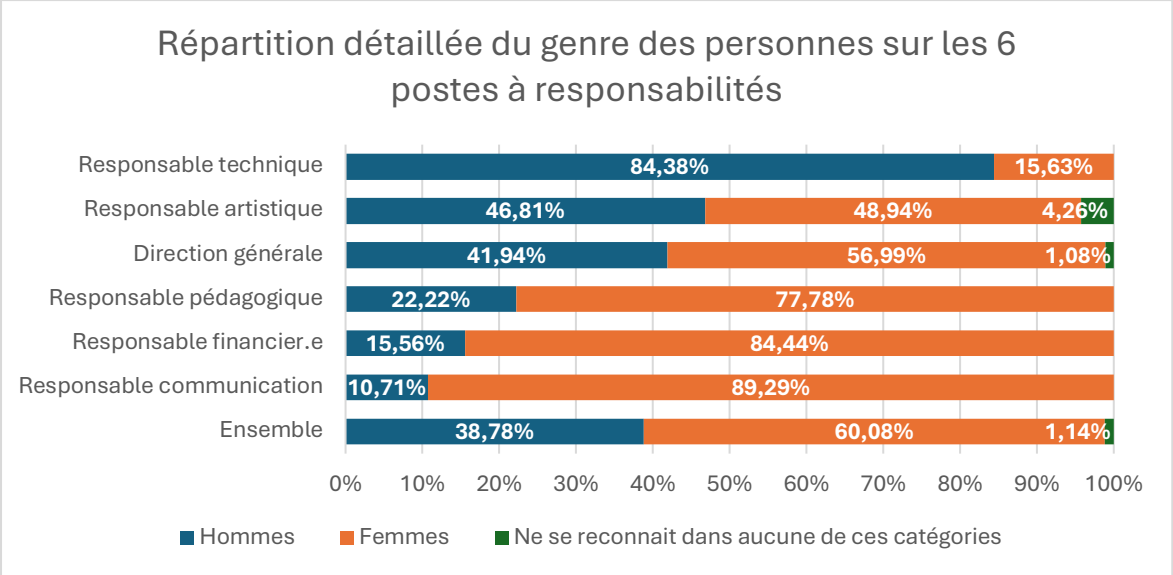
Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures de création, les personnes en poste depuis plus de 10 ans représentent 25,88% des femmes et minorités de genres.

Au niveau des structures de création, on constate un effet du genre sur l'ancienneté dans le poste. En effet, à partir de 2 ans d'ancienneté, on relève une augmentation constante de la part des hommes en poste au fur et à mesure que l'ancienneté avance. On note cependant un renversement à partir de 5 ans d'ancienneté, là où l'écart était en faveur des femmes, il devient en faveur des hommes.

Il parait également important de souligner la baisse massive de la part des femmes en poste depuis 5 à 10 ans sur les structures de création.

On peut conclure qu'il y a une augmentation constante de la part des hommes avec l'avancée en ancienneté et ce sur les deux types de structures. En revanche, il y a une baisse systématique de la part des femmes sur la tranche 5-10 ans sans que nous puissions y apporter une explication. Une fois les hommes à des postes de direction sur une structure, ils semblent y rester plus longtemps que les femmes.

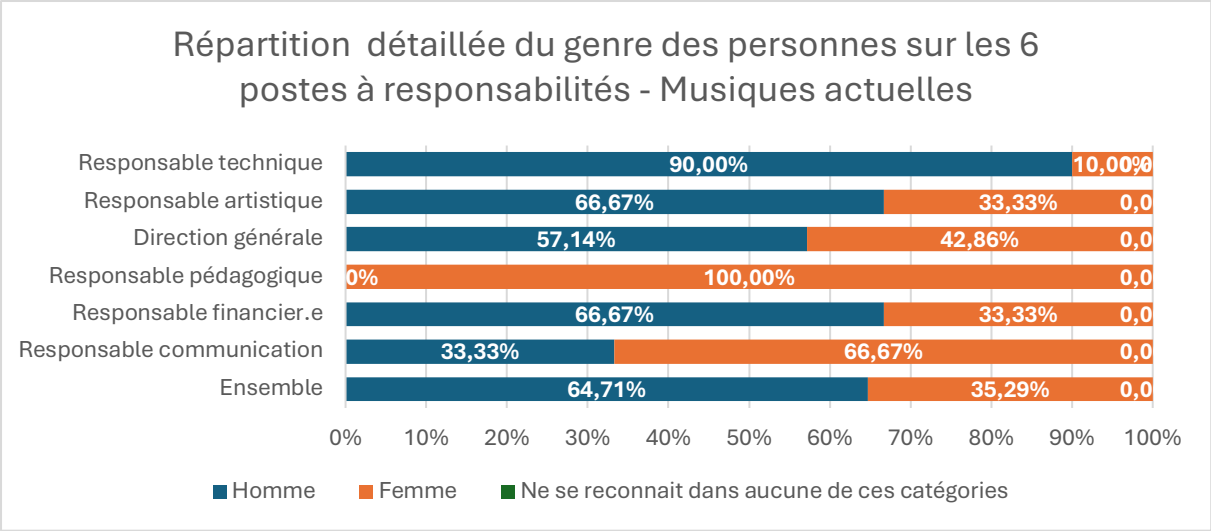
2- Répartition détaillée des 6 postes à responsabilités



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les personnes au poste de responsable communication sont à 89,29% des femmes.

Bien que les femmes soient surreprésentées sur l'échantillon, on constate de grandes variations en fonction du type de postes à responsabilités qu'elles occupent. Les hommes sont surreprésentés parmi les responsables technique (84,38%) par rapport à l'ensemble (38,78%). Quant aux femmes, elles sont surreprésentées dans les postes de responsables pédagogique (77,78%), responsables financières (84,44%) et responsables communication (89,29%) par rapport à l'ensemble (60,08%).

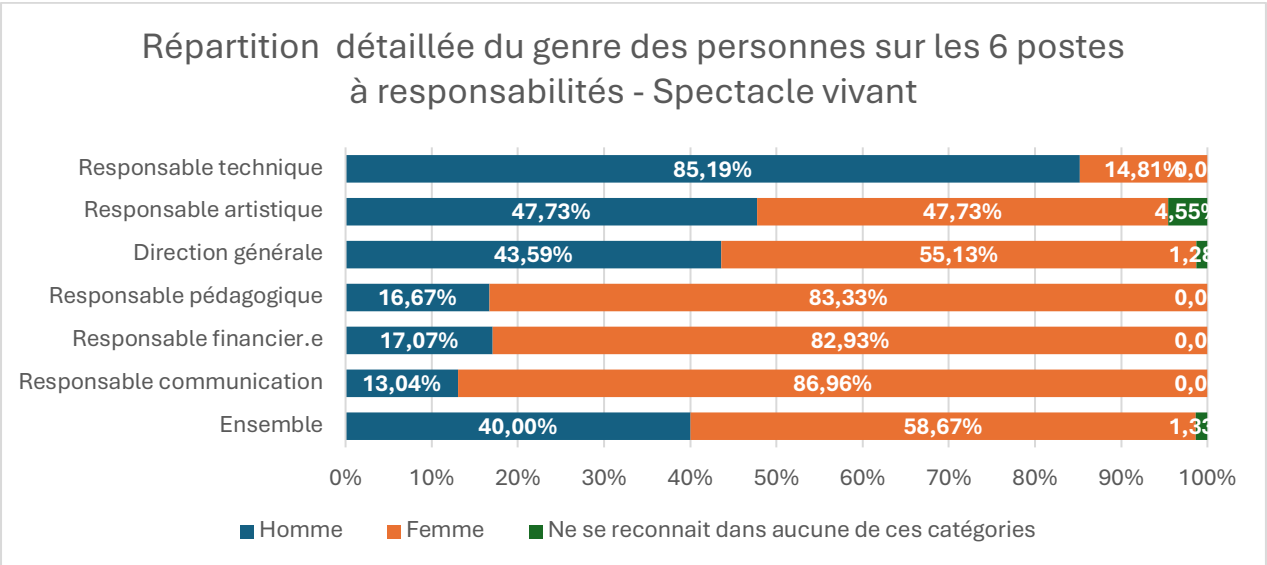
Pour rappel, du fait de la prise en compte des postes de responsables pédagogique et communication pour cette étude, la surreprésentation des femmes sur ces postes peut être un facteur d'explication de l'augmentation du pourcentage de femmes recensées ici. Les résultats de l'étude mettent en avant d'importantes disparités sur la répartition genrée des postes à responsabilités en fonction des disciplines.



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures de musiques actuelles, les personnes au poste de responsable communication sont à 66,67% des femmes.

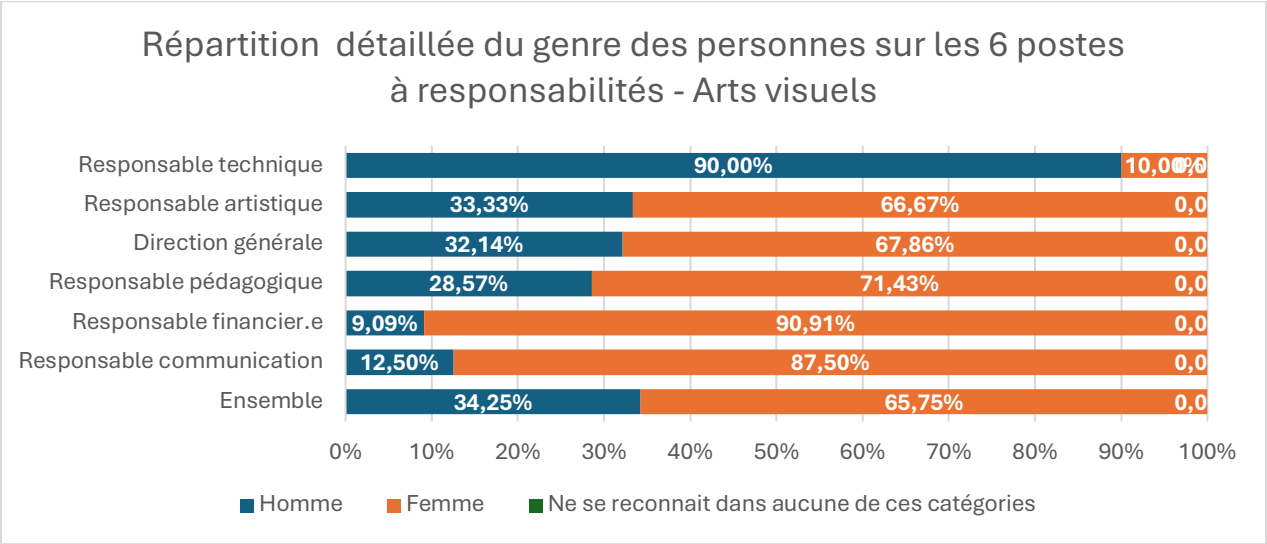
Au niveau des disciplines, sur l'ensemble des postes des musiques actuelles, le taux de féminisation diminue de 25 points, passant de 60,08% à 35,29%. On note partout une surreprésentation des hommes par à l'ensemble des disciplines, en dehors des postes de responsable pédagogique, occupés ici à 100% par des femmes. On observe également une hausse massive de la part d'hommes aux postes de responsables financier qui prennent 50 points.

Ces éléments sont à mettre en lien avec le budget global des structures (voir partie dédiée), les musiques actuelles ayant un budget légèrement plus important que les autres disciplines (385 465,12€ contre 334 285,71€ pour l'ensemble).



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures du spectacle vivant, les personnes au poste de responsable communication sont à 86,96% des femmes.

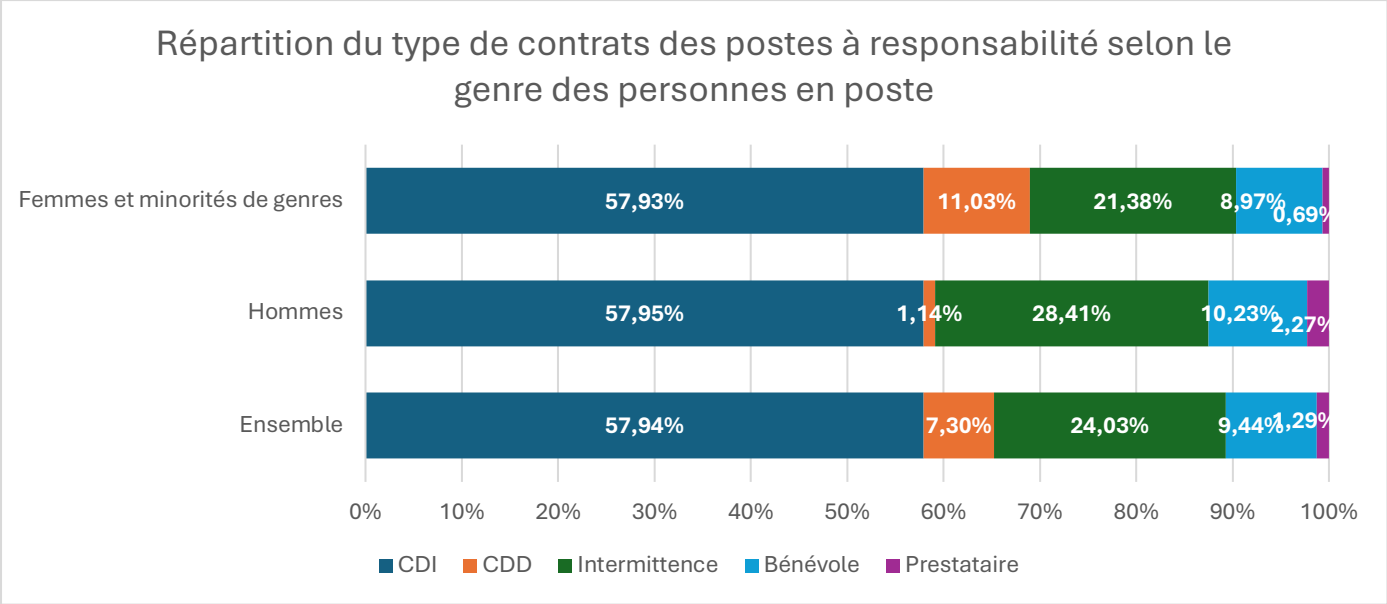
Pour le spectacle vivant, on peut noter que, même si l'échantillon de personnes ne se reconnaissant pas dans les catégories « Homme » et « Femme » est faible, elles sont légèrement plus représentées aux postes de responsables artistique.



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures des arts visuels, les personnes au poste de responsable communication sont à 87,50% des femmes.

Pour les arts visuels, on constate une légère surreprésentation des femmes, tous types de postes confondus (+ 5 points), à l'exception des responsables technique, postes qui restent principalement masculins à 90%, ainsi que les postes de responsables financiers qui, quant à eux, augmentent de 6 points par rapport à l'ensemble. On note également une augmentation significative de la part de femmes aux postes de responsables artistique avec + 17 points, ainsi que pour la direction générale avec + 10,87 points.

3- Répartition des types de contrats des postes à responsabilités

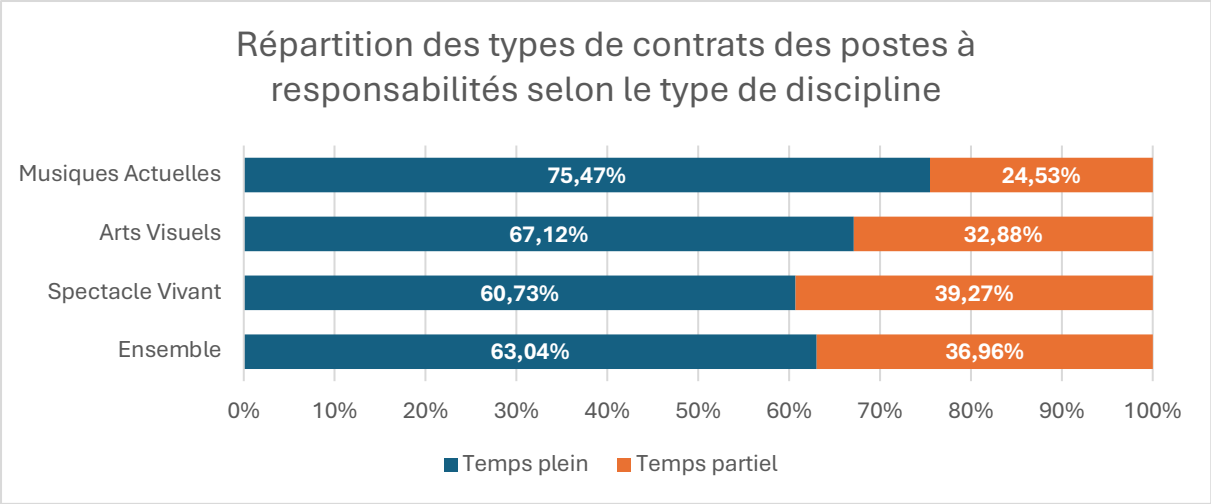


Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, 0,69% des femmes et minorités de genres sont prestataires de la structure.

Concernant la répartition du type de contrats des postes à responsabilités selon le genre des personnes en postes, on constate que la différence est peu significative sur la part de CDI en fonction du genre, en dehors des personnes qui ne se reconnaissent pas dans les catégories « Homme » ou « Femme », mais qui représentent un faible échantillon.

Les femmes sont surreprésentées sur des contrats en CDD par rapport aux hommes, avec 10 points d'écarts. Quant aux hommes, ils sont eux surreprésentés sur des contrats d'intermittence, notamment en lien avec les postes de responsables technique.

La part de précarisation de l'emploi est donc similaire, la différence de répartition se jouant à travers les types de contrats. A noter également que l'écart sur les postes en tant que prestataires est en faveur des hommes.



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les personnes en poste au sein des structures du spectacle vivant sont à 39,27% en temps partiel.

Du point de vue des types de contrats, les femmes sont légèrement surreprésentées sur des contrats à temps plein par rapport à l'ensemble. Cependant, cela peut s'expliquer par le fait qu'elles sont plus souvent embauchées sur des contrats de type CDD que les hommes. En effet, si l'on compare avec les statistiques nationales, les données 2020 de l'INSEE[10] montrent que les femmes sont plus souvent en CDD que les hommes (61% contre 54,9%), les hommes sont quant à eux plus souvent intérimaires (2,9% contre 1,3%).

Données globales selon la taille des structures

1- Répartition selon les données budgétaires

Répartition des budgets globaux 2024 des structures							
Au-delà d'1 million	**500 000 à 1 million**	**250 000 à 500 000€**	**100 000 à 250 000€**	**50 000 à 100 000€**	**25 000 à 50 000€**	**Moins de 25 000€**	**Total**
14	7	28	20	18	4	14	105
13,33%	6,67%	26,67%	19,05%	17,14%	3,81%	13,33%	100,00%

Moyenne	**Médiane**
334 285,71 €	100 000,00 €

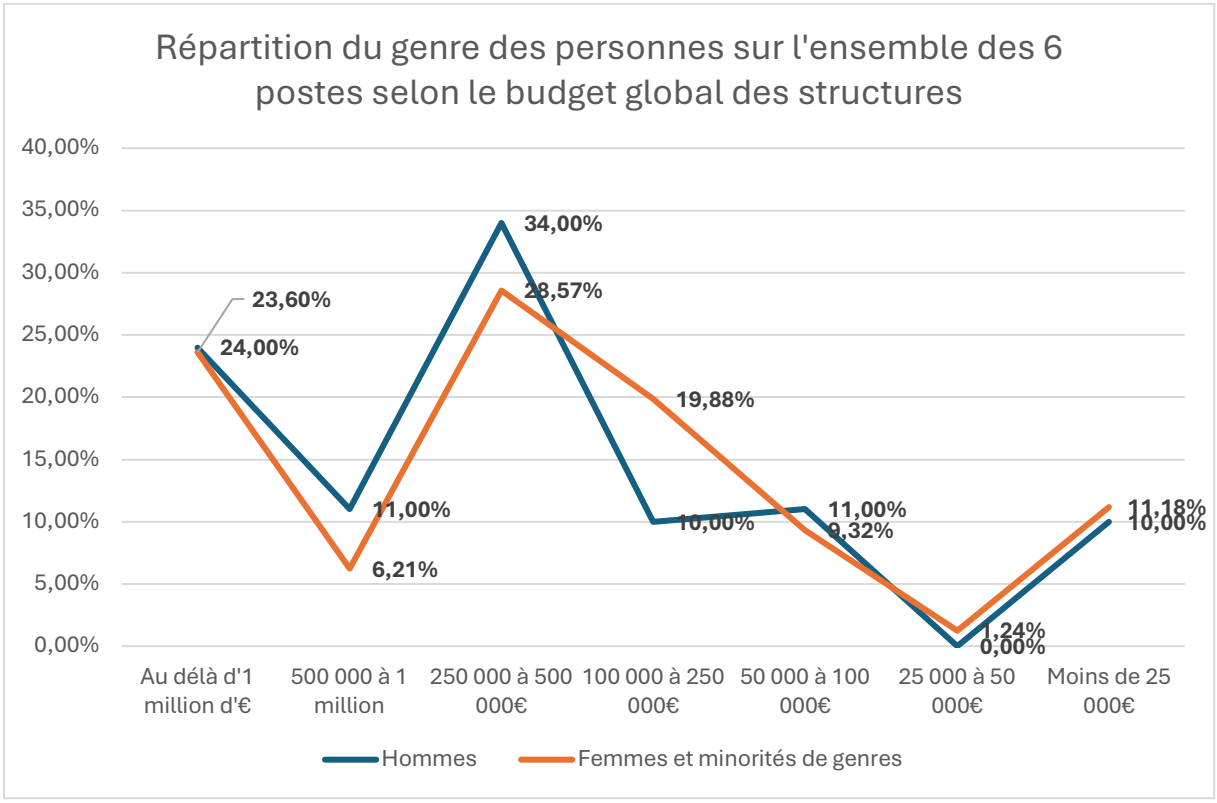
[10] Femmes et hommes, l'égalité en question - 2022 / INSEE

Du fait que l'échantillon de cette étude est composé à 83,81% de structures associatives, il est intéressant de comparer les données à celles de l'enquête 2025 d'OPALE sur les associations culturelles employeuses en France[11]. On constate que la moyenne des budgets est plus élevée en région Centre-Val de Loire (334 285,71€) qu'à l'échelle nationale (227 272€), avec un écart de 107 013,71€. Cet écart peut s'expliquer par la part des budgets alloués aux collectivités, établissements publics et structures conventionnées de cet échantillon qui ont déclaré avoir perçu plus d'1 million d'euros de budget.

De plus, ces écarts dans la répartition des budgets se retrouvent dans la médiane régionale de 100 000€ qui indique que la moitié des structures de cet échantillon a un budget inférieur à ce dernier.

Données croisées selon le budget global

Focus 6 postes



[11] Les associations culturelles employeuses en France (données 2023) – Décembre 2025 / OPALE

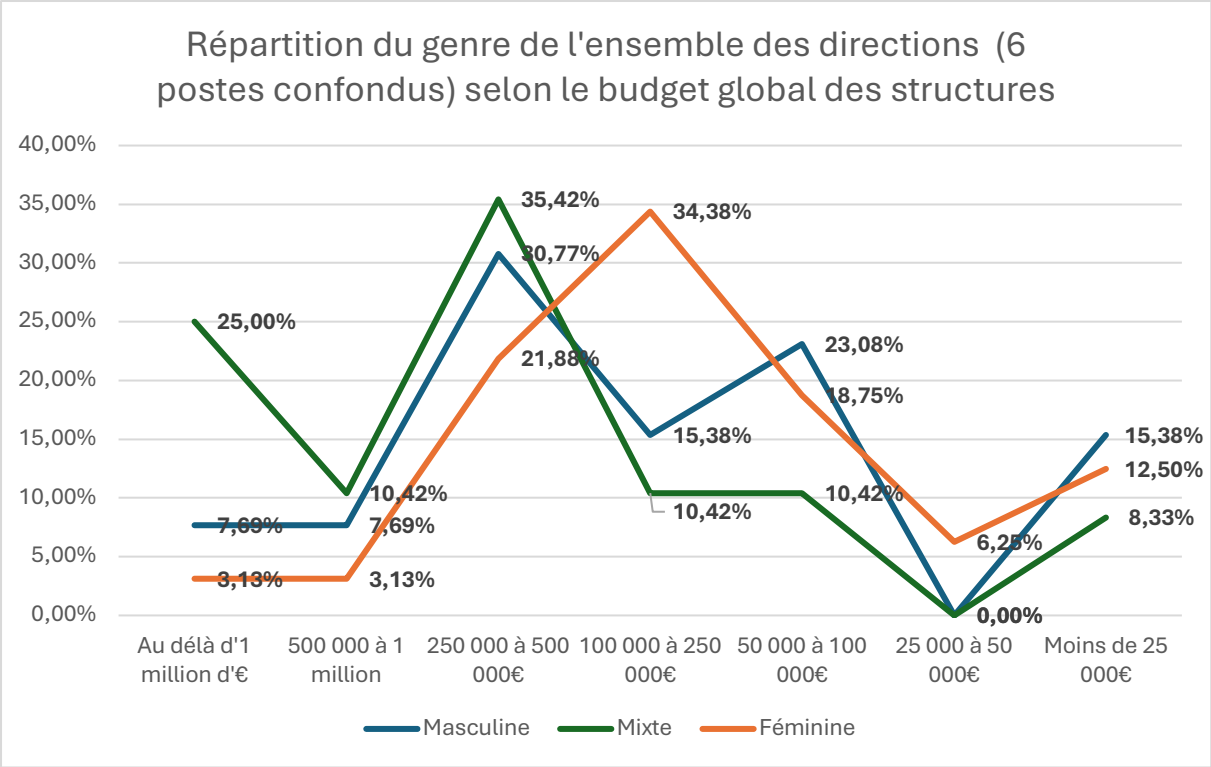
Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les personnes en poste au sein des structures avec moins de 25 000€ de budget global représentent 11,18% des femmes et minorités de genres.

Quand on met en met en lien la répartition du genre des personnes sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités avec le budget global des structures, toutes disciplines confondues, on ne relève pas de différences genrées sur les structures de plus d'1 million d'euros de budget. Cependant, on observe une légère surreprésentation des hommes au sein des structures ayant un budget compris entre 250 000€ et 1 million d'euros. Les femmes sont quant à elles surreprésentées au sein des structures ayant un budget compris entre 100 000€ et 250 000€. Du côté des structures ayant budget inférieur à 100 000€, on ne note pas d'importantes différences genrées.

On peut cependant noter des différences selon le type de disciplines des structures. Dans toutes les disciplines, on observe un croisement autour de la tranche 250 000€ – 500 000€, où les hommes sont surreprésentés sur les postes par rapport aux femmes.

Sur le spectacle vivant, les données sont similaires à celles de l'ensemble, avec une répartition égale entre femmes et hommes en postes à 23% sur les structures à plus d'1 million d'euros de budget. Du côté des musiques actuelles, plus le budget est important, plus il y a de personnes en postes. On note dès lors un écart entre 3% et 5% en faveur des femmes jusqu'à 250 000€ de budget, puis un écart de 5% en faveur des hommes au-delà de 500 000€. Pour les arts visuels, le croisement en faveur des hommes se produit légèrement plus tard, au niveau de la tranche 500 000€ – 1 million d'euros.

A noter que, lorsque la répartition genrée est calculée sur une répartition « hommes, femmes, mixtes », on constate que les postes à responsabilités ne sont jamais occupés exclusivement par des femmes sur les structures à plus d'1 million d'euros. De plus, les postes à responsabilités de ces mêmes structures sont toujours occupés au moins par 1 homme pour 3 postes selon la règle des 33% d'un genre pour atteindre la mixité.



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les équipes au sein des structures avec moins de 25 000€ de budget global représentent 12,50% des équipes composées en majorité de femmes ou minorités de genres.

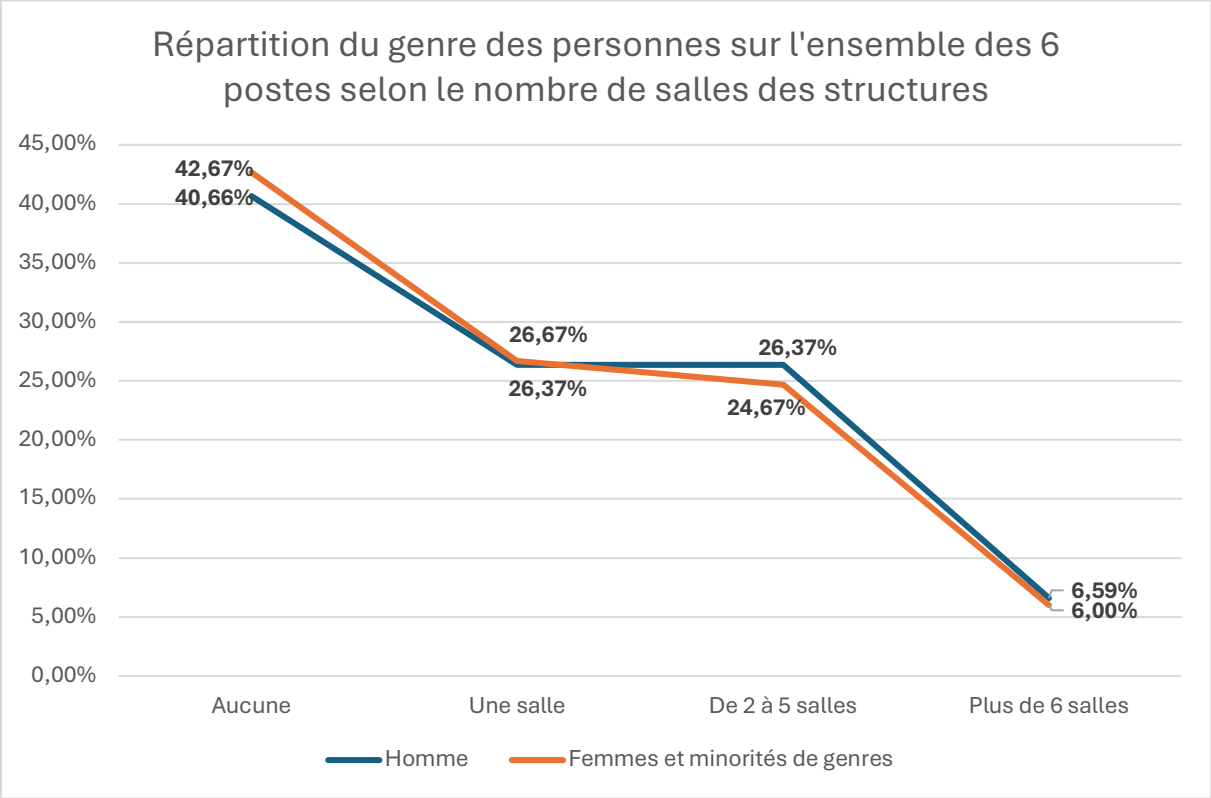
Ce graphique permet de constater que la mixité n'est jamais en faveur des femmes. Les femmes ne sont jamais surreprésentées à la direction des structures selon la règle des 33%. Toutes disciplines confondues, on observe une chute de la féminisation des postes à responsabilités aux alentours de 250 000 € de budget, un taux qui passe de 34,38% à 3,13% pour la tranche 500 000€ – 1 million d'euros.

Données croisées selon le nombre de salles

Répartition du nombre de salles					
Aucune	**Une salle**	**De 2 à 5 salles**	**De 6 à 15 salles**	**Plus de 15 salles**	**Total**
49	23	19	4	3	98
50,00%	23,47%	19,39%	4,08%	3,06%	100,00%

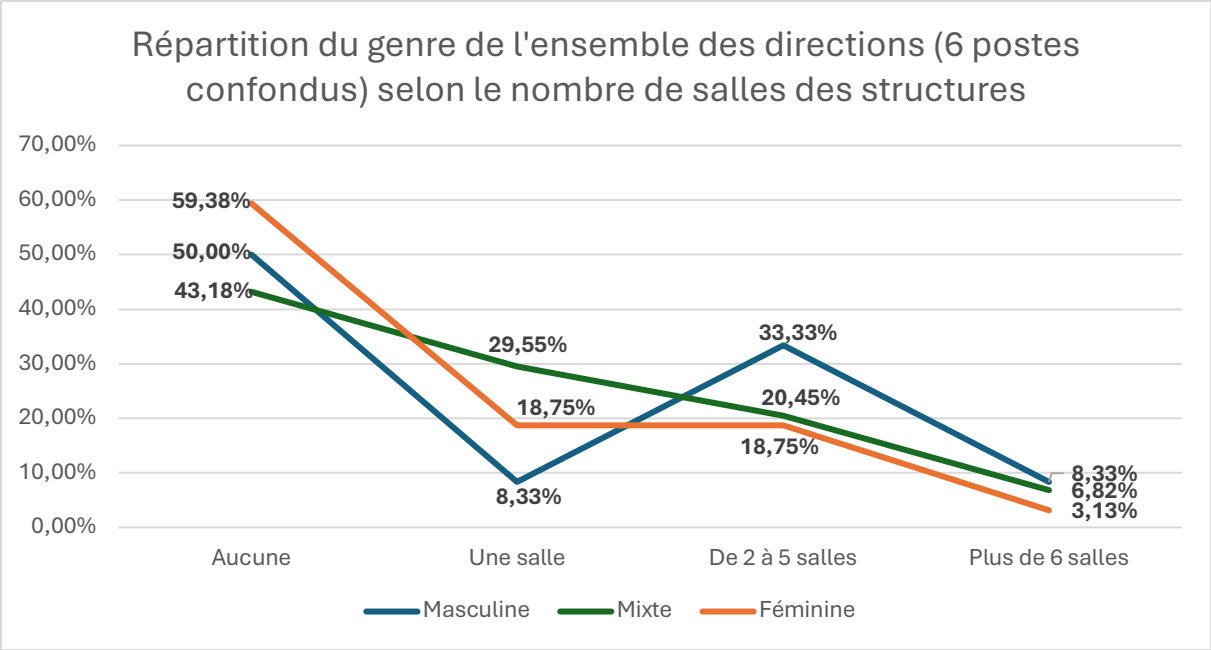
Moyenne	**Médiane**
3,98	3

Focus 6 postes



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les personnes en poste au sein des structures avec plus de 6 salles représentent 6,00% des femmes et minorités de genre.

On constate ici que, toutes disciplines confondues, il y a peu d'écart entre les taux de directions féminines et masculines en fonction du nombre de salles. A noter toutefois que, pour les musiques actuelles, plus le nombre de salles augmente, plus la part d'hommes à des postes de direction est important.



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les équipes au sein des structures avec plus de 6 salles représentent 3,13% des équipes composées en majorité de femmes ou minorités de genres.

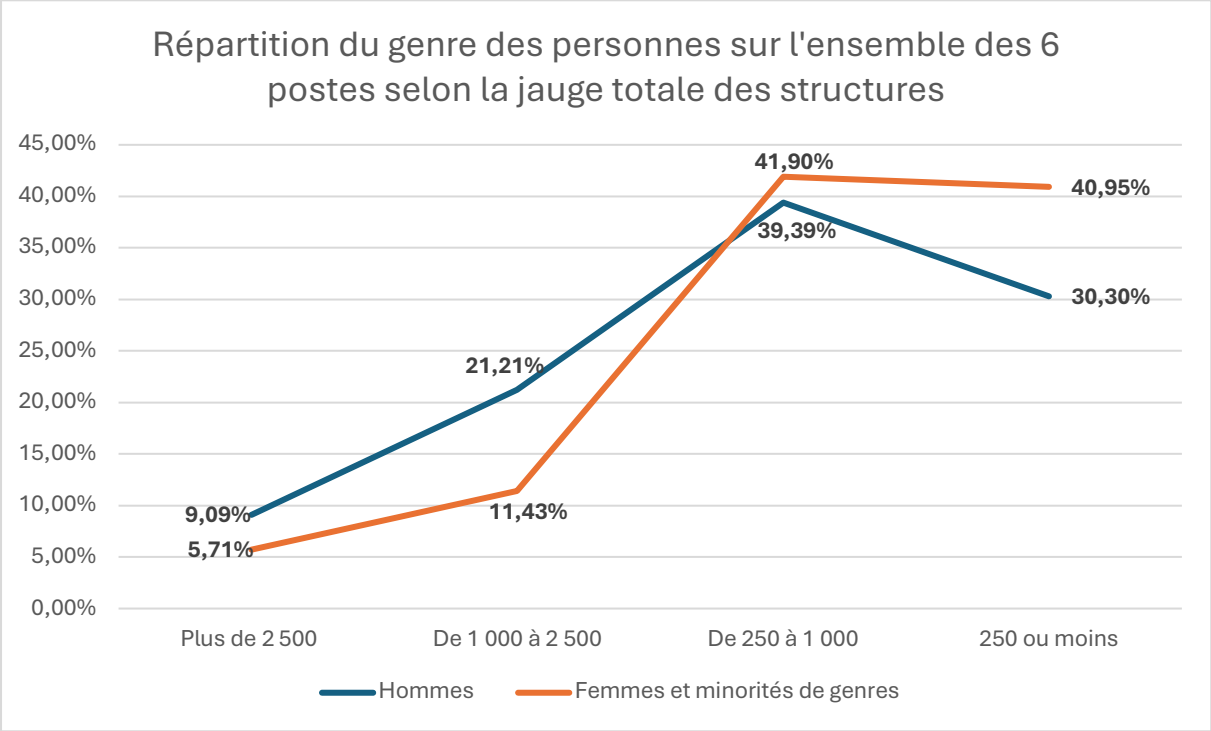
On constate dans ce cas que plus le nombre de salles augmente, plus le taux de directions féminines est faible et le taux de directions masculines importantes, alors que les directions mixtes restent stables avec une diminution linéaire de leur nombre à mesure que le nombre de salles augmente. Les femmes sont cependant plus importantes sur les postes de direction de structures sans salles.

Données croisées selon la jauge

Répartition de la jauge totale sur l'ensemble des salles							
10 000 et plus	**De 2 500 à 10 000**	**De 1 000 à 2 500**	**De 500 à 1 000**	**De 250 à 500**	**De 100 à 250**	**100 ou moins**	**Total**
3	3	9	9	9	12	8	53
5,66%	5,66%	16,98%	16,98%	16,98%	22,64%	15,09%	100,00%

Moyenne	**Médiane**
1749	400

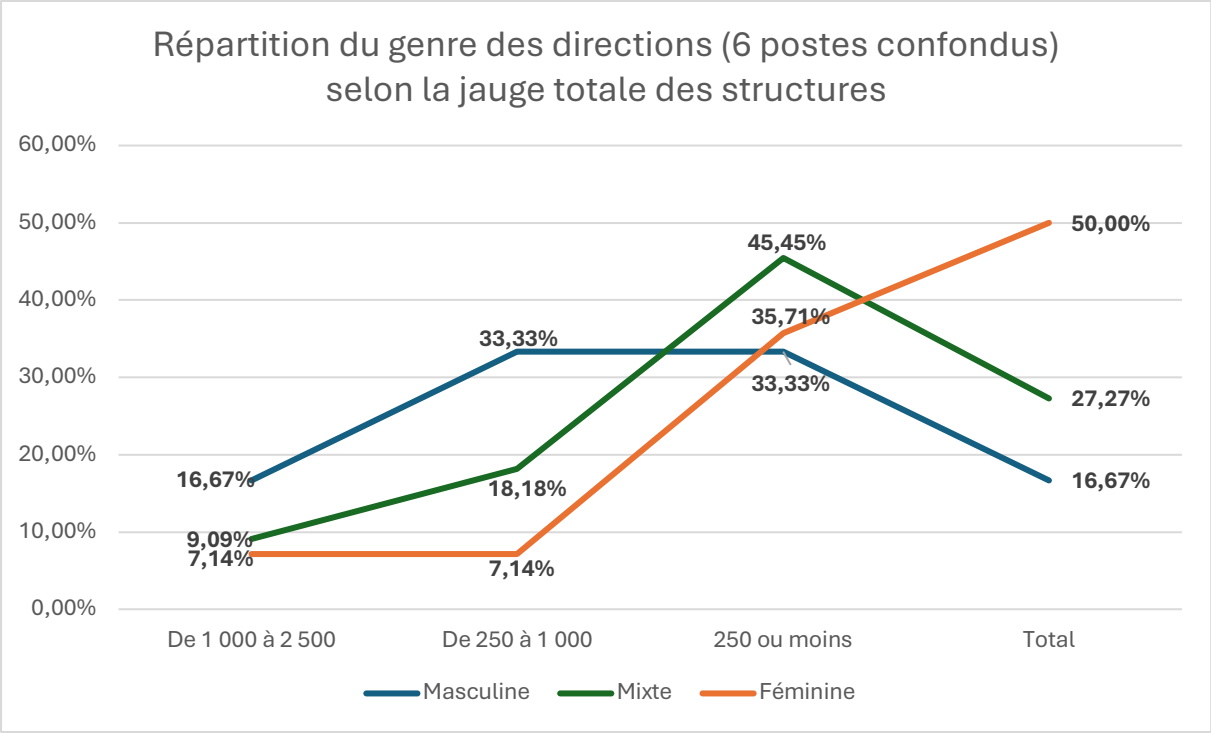
Focus 6 postes



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les personnes en poste au sein des structures pouvant accueillir moins de 250 personnes dans leurs salles représentent 40,95% des femmes et minorités de genre.

On peut voir ici un point de bascule autour des jauges d'environ 1 000 personnes, les femmes étant surreprésentées dans les équipes des plus petites salles (jusqu'à +5,8 points) et les hommes dans celles des plus grandes salles.

En comparant l'ensemble des directions selon leur composition genrée (masculine, mixte, féminine) on observe que plus les jauges des salles augmentent et plus les directions féminines sont sous-représentées et les masculines surreprésentées, alors que les directions mixtes suivent la répartition de l'ensemble selon les jauges des salles.



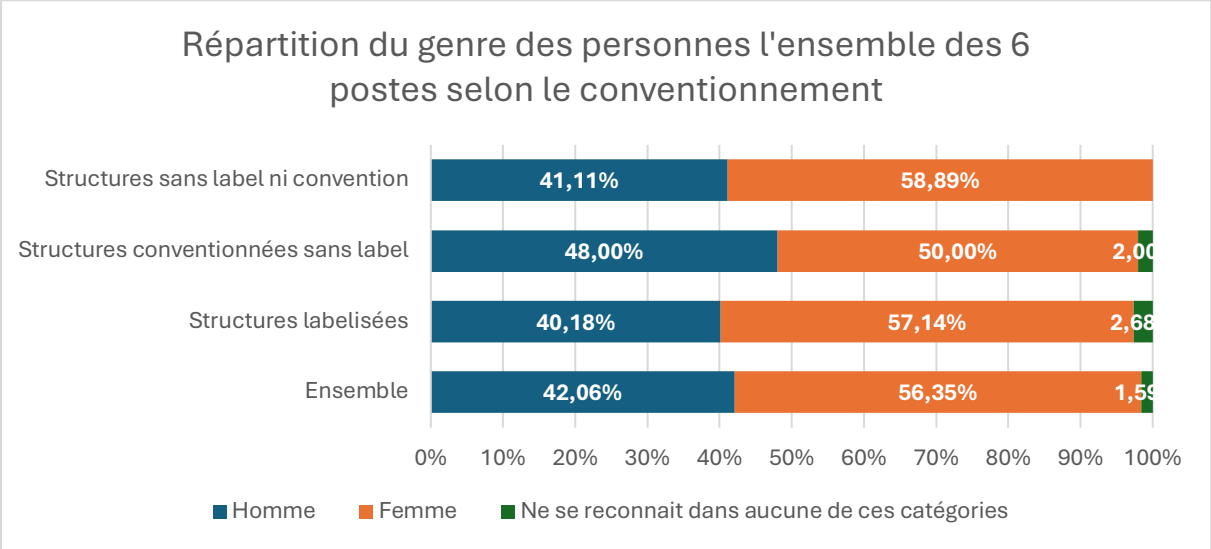
Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les équipes au sein des structures pouvant accueillir moins de 250 personnes dans leurs salles représentent 50,00% des équipes composées en majorité de femmes ou minorités de genres.

2- Répartition selon les labels et subventions

Données croisées selon le conventionnement

Répartition des structures selon leur conventionnement				
Structures labellisées et conventionnées	**Structures labellisées**	**Structures conventionnées**	**Structures sans label ni convention**	**Total**
7	12	29	58	106
6,60%	11,32%	27,36%	54,72%	100,00%

Focus 6 postes



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, 50% des personnes en poste au sein des structures conventionnées sans label sont des femmes.

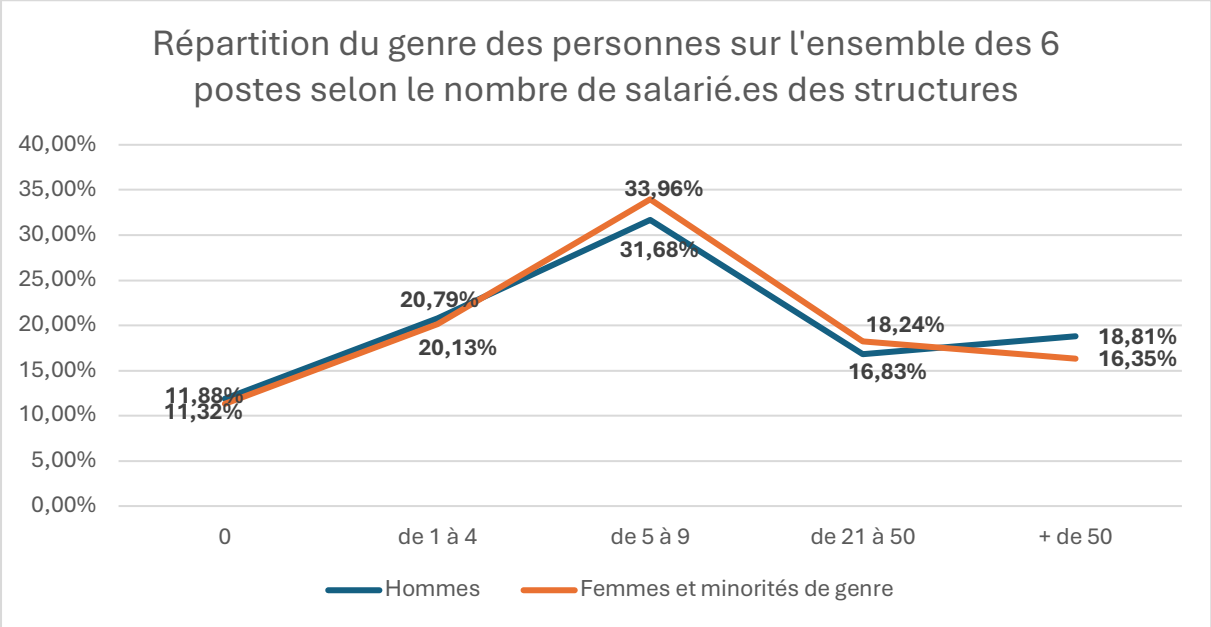
On constate au niveau de la répartition du genre des personnes sur l'ensemble des 6 postes selon le conventionnement que le fait d'être une structure conventionnée ou labelisée n'a pas de réelle influence. En effet, on note pour les structures sans label ni convention 58,89% de femmes, contre 56,35% pour l'ensemble. Les structures labellisées ont très légèrement plus de femmes à ces postes avec 57,14%.

En revanche, selon le comptage fait selon une répartition masculine, féminine et mixte, les équipes mixtes sont surreprésentées sur tous types de structures, faisant baisser au passage la part des équipes masculines plus que féminines. Par exemple, le fait d'être une structure conventionnée fait augmenter la part des équipes mixtes avec 66,67% contre 51,06% pour l'ensemble, pour 25% d'équipes féminines et 8,33% d'équipes masculines.

3- Répartition selon le nombre de salarié.es

Nombre de salarié·es (permanent·es et non permanent·es) en 2024 :								
+ de 100	De 51 à 100	De 21 à 50	De 10 à 20	De 5 à 9	De 2 à 4	Un seul	Aucun	Total
4	8	18	20	13	16	8	19	106
3,77%	7,55%	16,98%	18,87%	12,26%	15,09%	7,55%	17,92%	100,00%

Données croisées selon les 6 postes à responsabilités



Lecture : Sur l'ensemble des 6 postes à responsabilités des structures, les personnes en poste au sein des structures de plus de 50 salarié.es représentent 16,35% des femmes et minorités de genre.

Il n'y a pas de différences significatives sur la répartition genrée des personnes sur l'ensemble des 6 postes selon le nombre de salarié.es des structures. Le nombre de salarié.es ne joue, a priori, pas un rôle majeur dans la répartition genrée. On peut noter cependant une légère surreprésentation des femmes au sein des structures ayant entre 5 et 9 salarié.es (33,96% de femmes pour 31,68% d'hommes), ainsi qu'une sous-représentation de celles-ci au sein des structures ayant plus de 50 salarié.es (16,35% de femmes pour 18,81% d'hommes).

Données sur les luttes contre les VHSS

Nous avons demandé aux structures de classer les critères suivants selon leur ordre de priorité : ancrage local / territorial, correspondance avec le projet de la structure, qualité du projet artistique, rémunération, vigilance à la parité.

La qualité du projet artistique est arrivée en première position des critères, suivi par la correspondance avec le projet de la structure en second, puis la vigilance à la parité ainsi que la rémunération en troisième position, pour finir sur l'ancrage local / territorial. Ces trois

derniers points sont cependant très proches dans l'ordre de priorité, avec peu de différence au niveau de la répartition.

1- Écriture inclusive

Dans votre recrutement, utilisez-vous l'écriture inclusive et si oui, lesquelles ?								
La double flexion	le point médian	Le langage épicène	Le langage neutre	Une typographie inclusive	Aucune	Total réponses	Total répondants	Nombre moyen de techniques utilisées
33	70	27	12	2	21	165	106	
31,13%	66,04%	25,47%	11,32%	1,89%	19,81%		100,00%	
20,00%	42,42%	16,36%	7,27%	1,21%	12,73%	100,00%		1,6

Lecture : Sur l'ensemble des structures, la double flexion est utilisée par 31,13% des structures au sein de leur recrutements. La double flexion représente 20,00% des items cités.

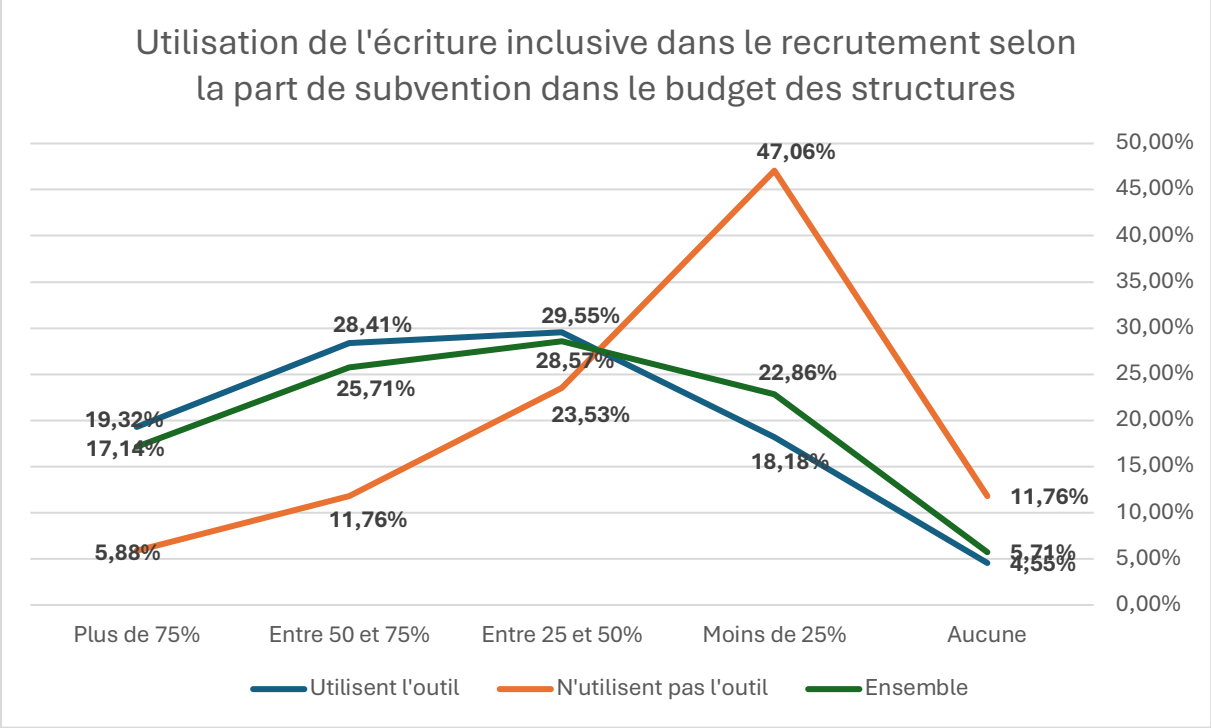
Dans vos demandes d'aide/documents officiels, utilisez-vous l'écriture inclusive et si oui, lesquelles ?								
La double flexion	le point médian	Le langage épicène	Le langage neutre	Une typographie inclusive	Aucune	Total réponses	Total répondants	Nombre moyen de techniques utilisées
44	61	41	15	3	22	186	106	
41,51%	57,55%	38,68%	14,15%	2,83%	20,75%		100,00%	
23,66%	32,80%	22,04%	8,06%	1,61%	11,83%	100,00%		1,6

Lecture : Sur l'ensemble des structures, la double flexion est utilisée par 41,51% des structures au sein de leur documents officiels. La double flexion représente 23,66% des items cités.

Dans votre communication, utilisez-vous l'écriture inclusive et si oui, lesquelles ?								
La double flexion	le point médian	Le langage épicène	Le langage neutre	Une typographie inclusive	Aucune	Total réponses	Total répondants	Nombre moyen de techniques utilisées
44	70	43	19	4	18	198	106	
41,51%	66,04%	40,57%	17,92%	3,77%	16,98%		100,00%	
22,22%	35,35%	21,72%	9,60%	2,02%	9,09%	100,00%		1,9

Lecture : Sur l'ensemble des structures, la double flexion est utilisée par 41,51% des structures au sein de leur communication. La double flexion représente 22,22% des items cités.

Données croisées selon le subventionnement



Lecture : Sur l'ensemble des structures, les structures subventionnées à plus de 75% de leur budget représentent 19,32% des structures utilisant l'écriture inclusive dans leurs recrutements.

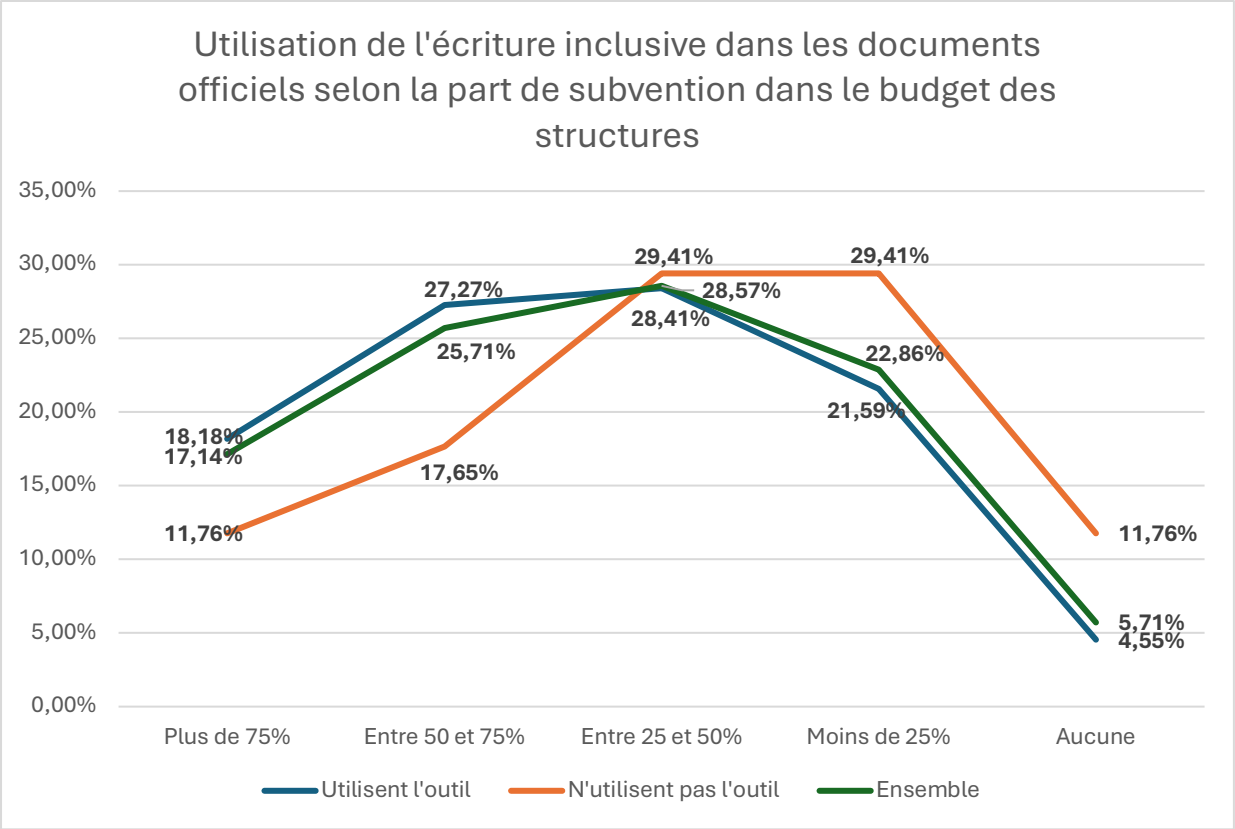
Sur l'utilisation de l'écriture inclusive dans le recrutement selon la part de subvention dans le budget des structures, on observe une influence entre subvention et utilisation. En effet, on note seulement 4,55% de l'utilisation de l'outil chez les structures qui ne perçoivent pas de subvention. Ce chiffre monte à 29,55% chez les structures qui perçoivent entre 25 et 80 % de subventions, pour baisser à nouveau chez les structures qui perçoivent plus de 75% de subventions.

A l'inverse, on note également un pic de structures qui n'utilisent pas l'outil au sein de celles qui perçoivent moins de 25% de subventions, avec 47,06%. Aussi, parmi les structures qui n'utilisent pas l'outil, elles ne sont plus que 5,88% lorsqu'elles perçoivent plus de 75% de subventions.

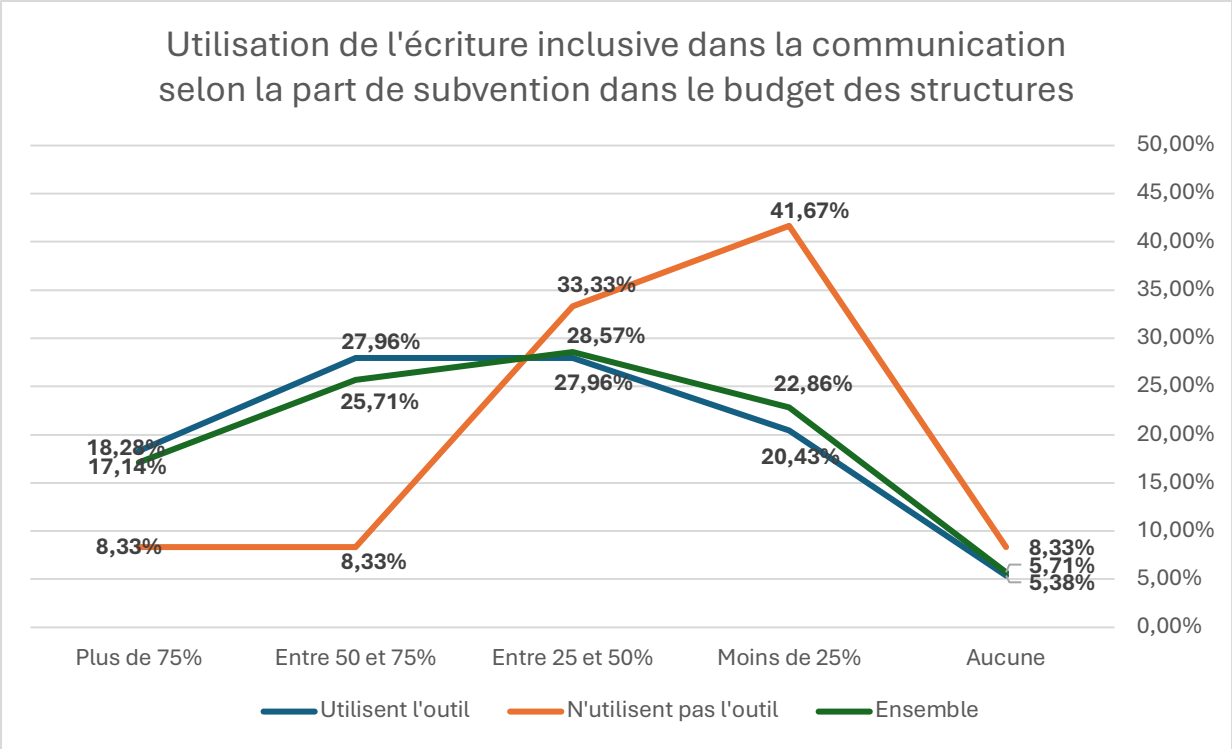
Si l'on compare ces éléments en fonction des disciplines, on observe les mêmes résultats, avec un pic de structures qui n'utilisent pas l'outil au sein de celles qui perçoivent moins de 25% de subventions.

Au niveau de l'utilisation de l'écriture inclusive dans les documents officiels ainsi que dans la communication, les courbes suivent le même schéma que pour l'utilisation de l'écriture inclusive dans le recrutement. On note cependant légèrement plus de structures qui n'utilisent pas l'écriture inclusive lorsqu'elles perçoivent entre 25 et 50% de subventions, avec 28,57% dans les documents officiels et 33,33% dans la communication.

On en conclut donc que plus les structures perçoivent de subventions, moins elles sont nombreuses à ne pas avoir recours à l'écriture.

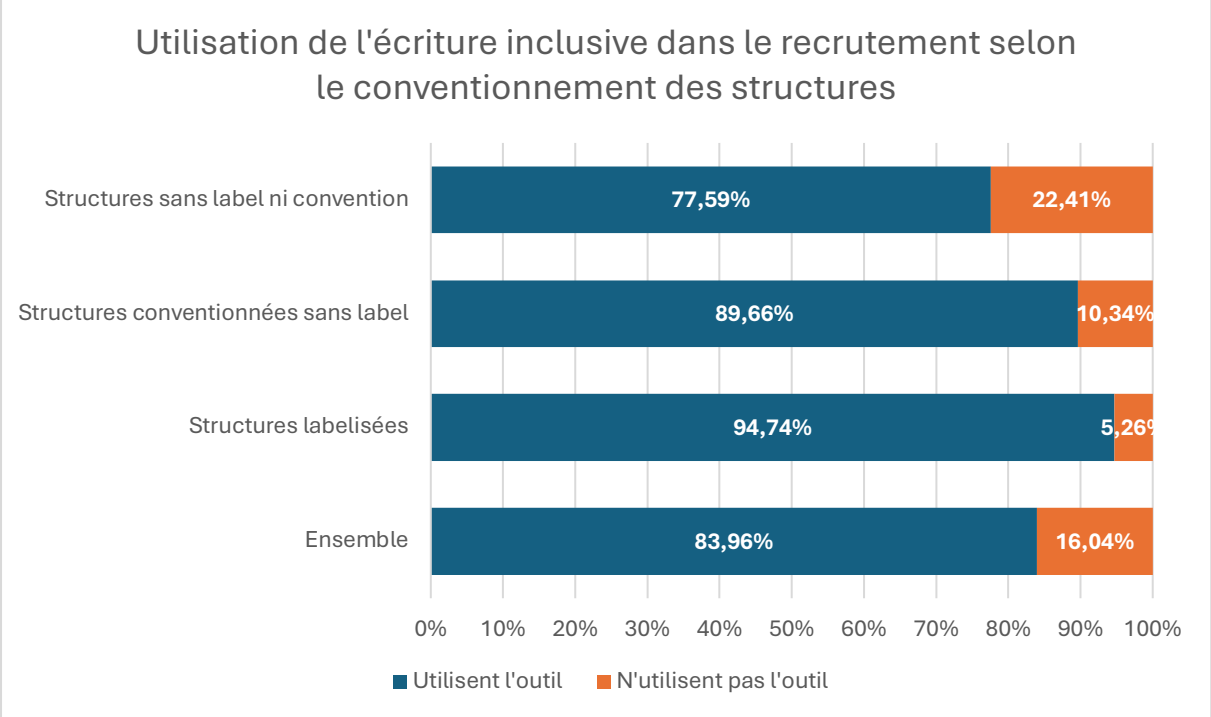


Lecture : Sur l'ensemble des structures, les structures subventionnées à plus de 75% de leur budget représentent 18,18% des structures utilisant l'écriture inclusive dans leurs documents officiels.



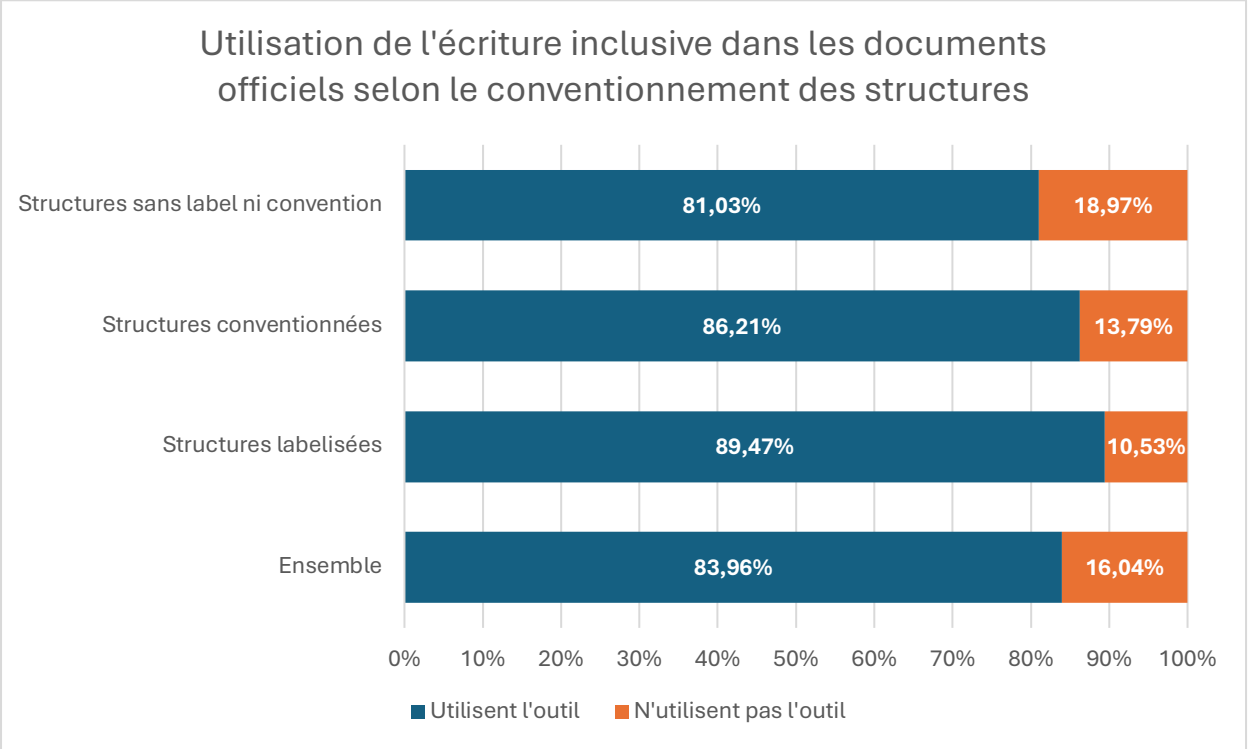
Lecture : Sur l'ensemble des structures, les structures subventionnées à plus de 75% de leur budget représentent 18,28% des structures utilisant l'écriture inclusive dans leur communication.

Données croisées selon le conventionnement



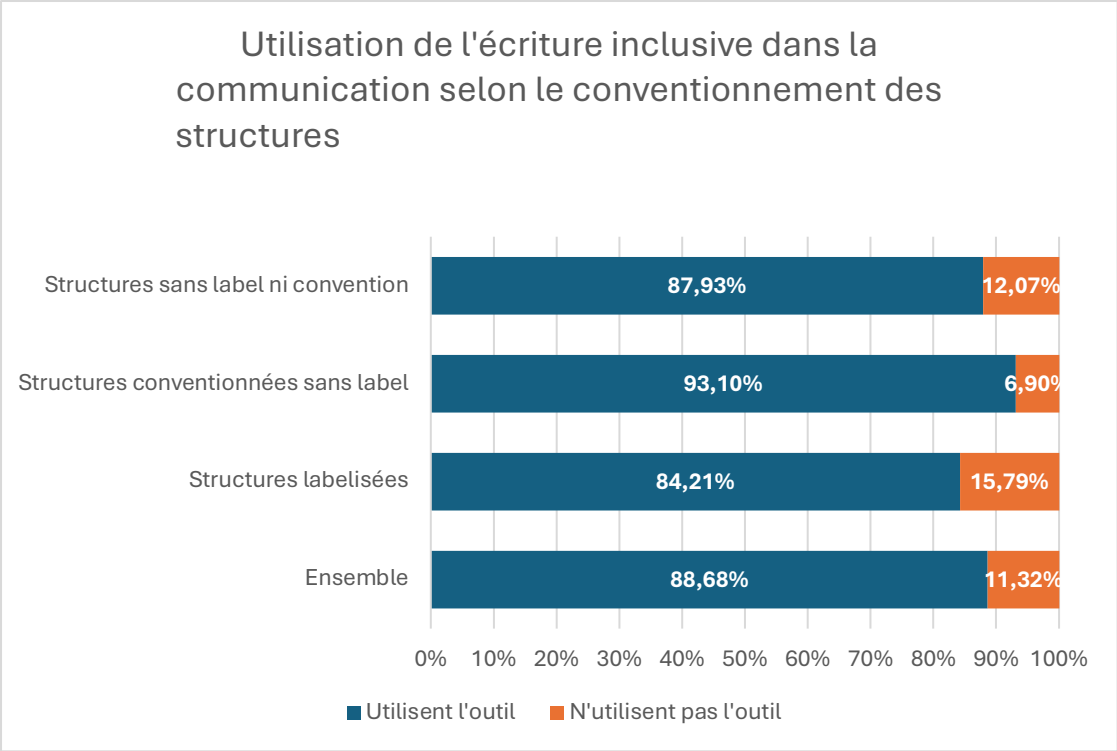
Lecture : Sur l'ensemble des structures, 5,26% des structures labelisées n'utilisent pas l'écriture inclusive dans leurs recrutements.

On constate que le fait qu'une structure soit labelisée et/ou conventionnée influence l'utilisation de l'écriture inclusive dans le recrutement. On passe de 77,59% de structures sans label ni convention qui utilisent l'outil, à 94,74% pour les structures labellisées.



Lecture : Sur l'ensemble des structures, 10,53% des structures labelisées n'utilisent pas l'écriture inclusive dans leurs documents officiels.

L'utilisation de l'écriture inclusive dans les documents officiels selon le conventionnement suit la même logique que pour l'écriture inclusive dans le recrutement. Dans l'ensemble, on constate autant de structures qui utilisent l'outil, mais la répartition est différente, avec un peu plus de structures sans label ni convention qui l'utilise (passant de 77,59% à 81,03%), ainsi que moins de structures conventionnées (passant de 94,74% à 89,47%).



Lecture : Sur l'ensemble des structures, 15,79% des structures labelisées n'utilisent pas l'écriture inclusive dans leur communication.

Cependant, on note que les structures labellisées utilisent moins l'écriture inclusive dans la communication (84,21%) que les structures conventionnées (93,10%) ainsi que les structures sans label ni convention (87,93%).

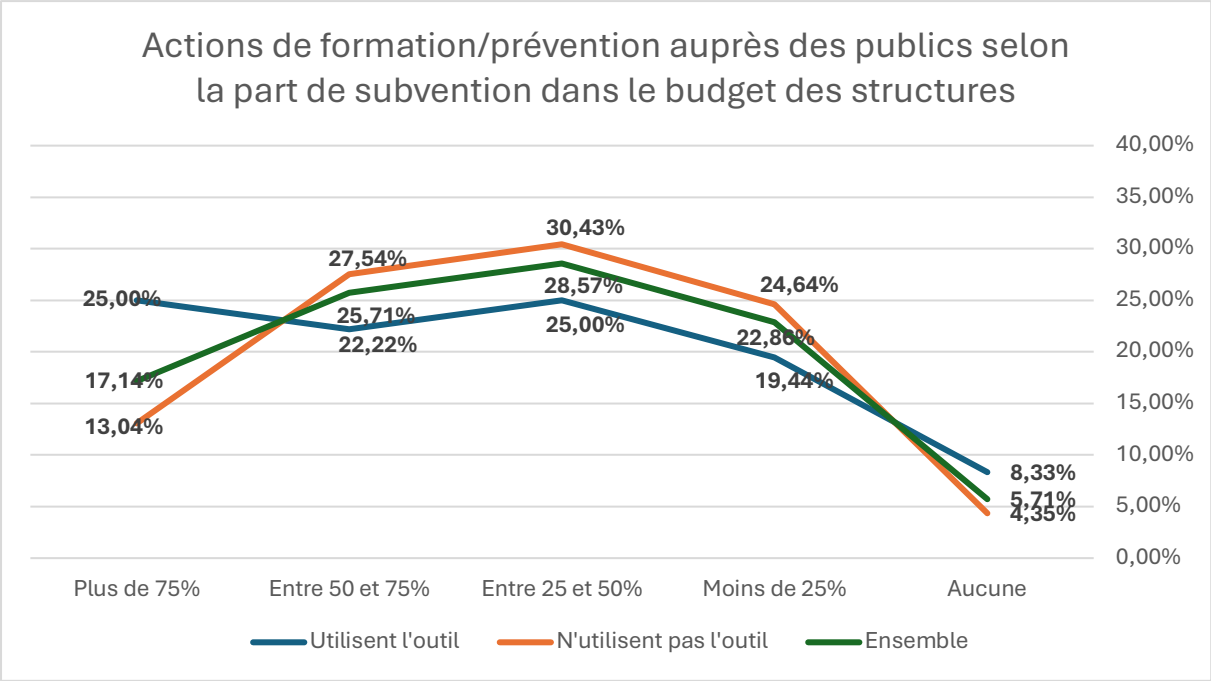
2- Actions à destination des publics

Nous avons demandé aux structures si des actions de prévention et/ou de formation auprès des publics sur l'égalité étaient mises en place, à savoir : affichages / informations, aménagement des toilettes (mixtes/non-mixtes), dispositif de signalement identifié, formations des bénévoles / effectifs, maraudes, safe zone, stand de prévention.

Sur les 105 structures qui ont répondu, 64 mettent en place des actions auprès des publics, qu'elles accueillent elles-mêmes du public ou non. Il s'agit principalement de l'action formation bénévoles (20%) qui est en général couplée à une autre action avec en moyenne 1,8 action par structure. Le dispositif de signalement identifié représente la deuxième action mise en place (13,3%), suivi de l'aménagement des toilettes et des stands de prévention (8,6%), d'une safe zone (7,6%) et parfois des maraudes (2,9%). Aucune structure n'a répondu mettre

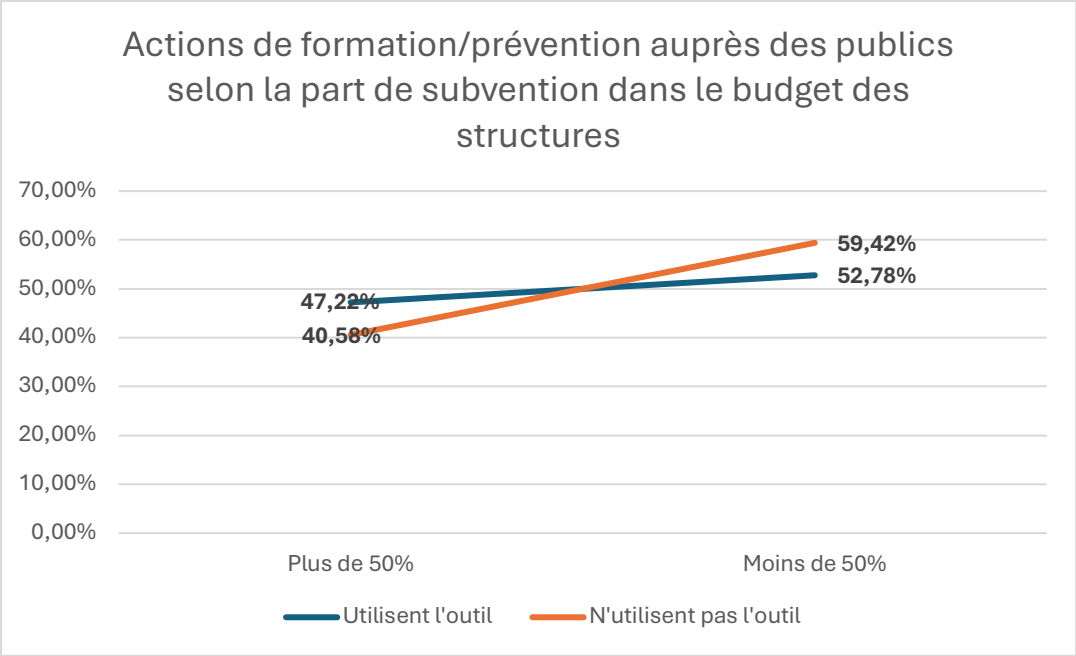
en place d'action d'affichages / informations, ce qui peut être dû au fait qu'il ne s'agit pas selon elles d'actions de prévention et/ou formation ou qu'elles l'assimilent aux dispositifs de signalements.

Données croisées selon le subventionnement



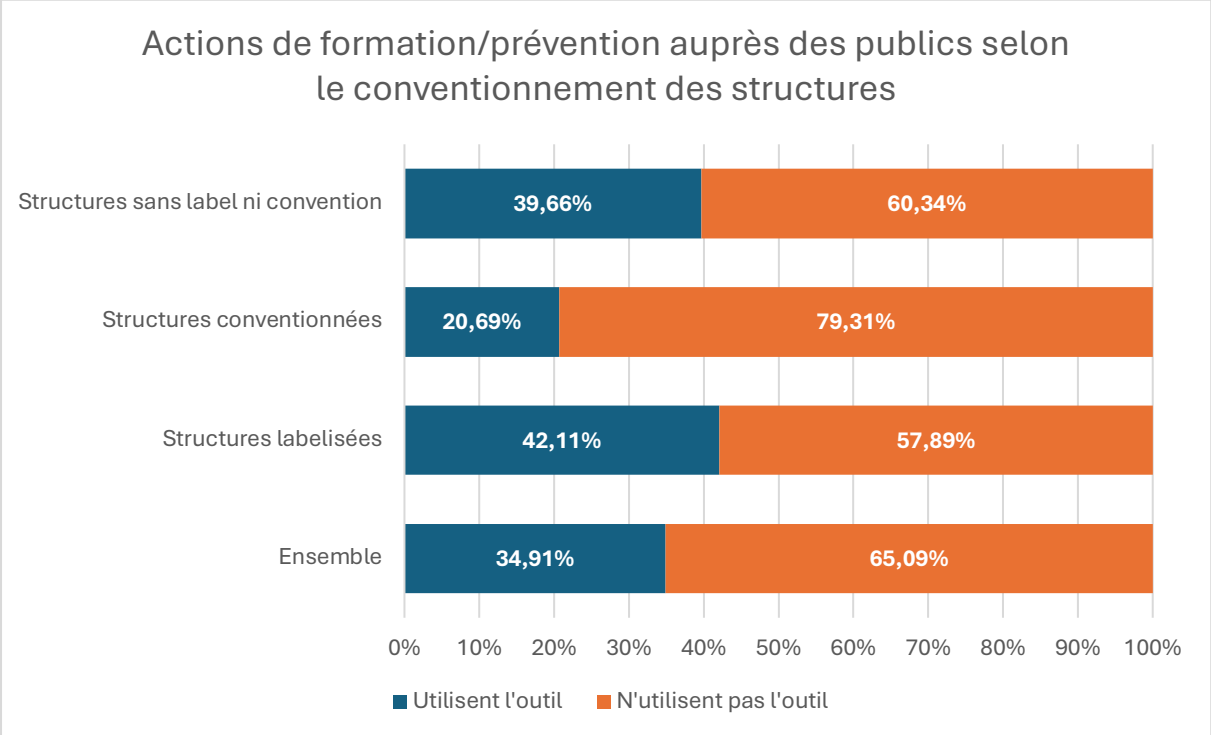
Lecture : Sur l'ensemble des structures, les structures subventionnées à plus de 75% de leur budget représentent 25,00% des structures mettant en place des actions de formation ou prévention auprès de leurs publics.

On observe ici une part légèrement plus importante de structures qui ne mettent pas en place de formation/prévention lorsqu'elles ont entre 25% et 75% de subventions. Seules les structures financées à plus de 75% ou celles qui ne sont pas financées montrent une utilisation de l'outil plus importante et semblent plus favorables à la mise en place de ce genre d'actions.



Lecture : Sur l'ensemble des structures, les structures subventionnées à plus de 50% de leur budget représentent 47,22% des structures mettant en place des actions de formation ou prévention auprès de leurs publics.

Données croisées selon le conventionnement



Lecture : Sur l'ensemble des structures, 20,69% des structures conventionnées mettent en place des actions de formation ou de préventions adressées à leurs publics.

La répartition de la mise en place de ces actions selon le conventionnement des structures suit ici la même logique, montrant une surreprésentation des structures labellisées (+ 8 points) qui utilisent l'outil, et à moindre échelle, des structures sans label ni convention (+ 5 points). A l'opposée, les structures conventionnées mettent tendanciellement moins en place de prévention et/ou de formation auprès de leurs publics (- 14 points).

3- Responsables VHSS

Depuis quand avez-vous un·e responsable VHSS ?			
Avant la loi de 2022	Après la loi de 2022	Nous n'en avons pas	Total
6	73	24	103
5,83%	70,87%	23,30%	100,00%

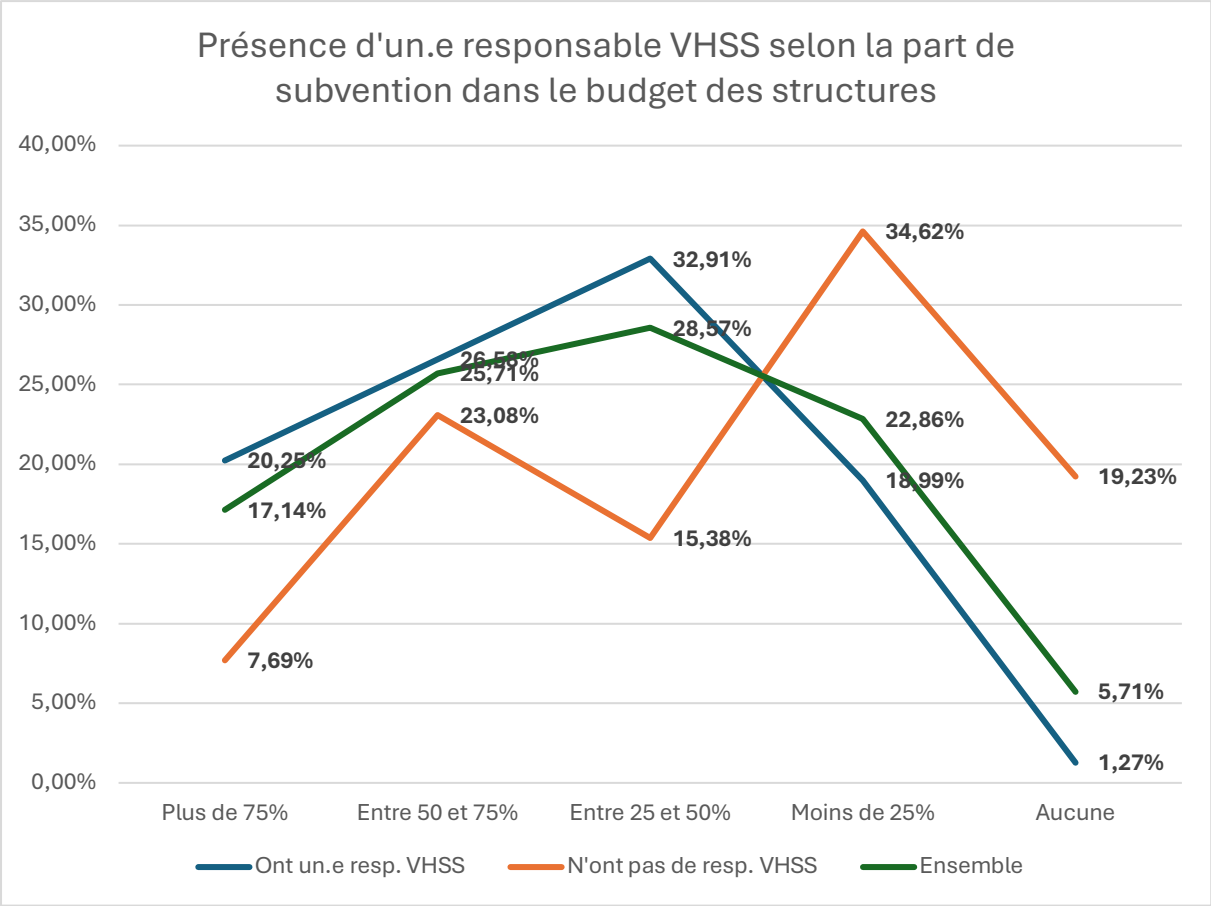
Depuis 2022, les structures bénéficiaires d'aides du ministère de la Culture doivent attester de leur engagement en faveur de la lutte contre les Violences et le Harcèlement Sexiste et Sexuel (VHSS)[12]. La mise en place d'un.e référent.e VHSS et d'actions concrètes au sein de la structure conditionne donc l'accès aux aides financières. Les données obtenues à travers ce questionnaire montrent l'effet de cette loi sur la mise en place de ces postes, 70,87% des structures répondantes ayant un.e référente après la mise en place de l'éga-conditionnalité.

En moyenne, la personne sélectionnée pour devenir responsable VHSS s'est proposée d'elle-même dans 64,76% des cas. Plusieurs structures n'ont pas eu de propositions pour devenir responsable VHSS, 5,71% ont alors désigné une personne et 5,71% n'en n'ont pas. Très peu ont été sélectionné.es en passant par une phase de recrutement (1,90% seulement). A noter que 7,62% n'ont pas de responsable VHSS, leur structure n'étant selon elles pas concernée.

[12] Lutte contre les VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) dans le spectacle vivant et les arts visuels, démarche du ministère de la Culture https://www.culture.gouv.fr/catalogue-des-demarches-et-subventions/declaration-renouvellement/Lutte-contre-les-VHSS-violences-et-harcelement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant-et-les-arts-visuels

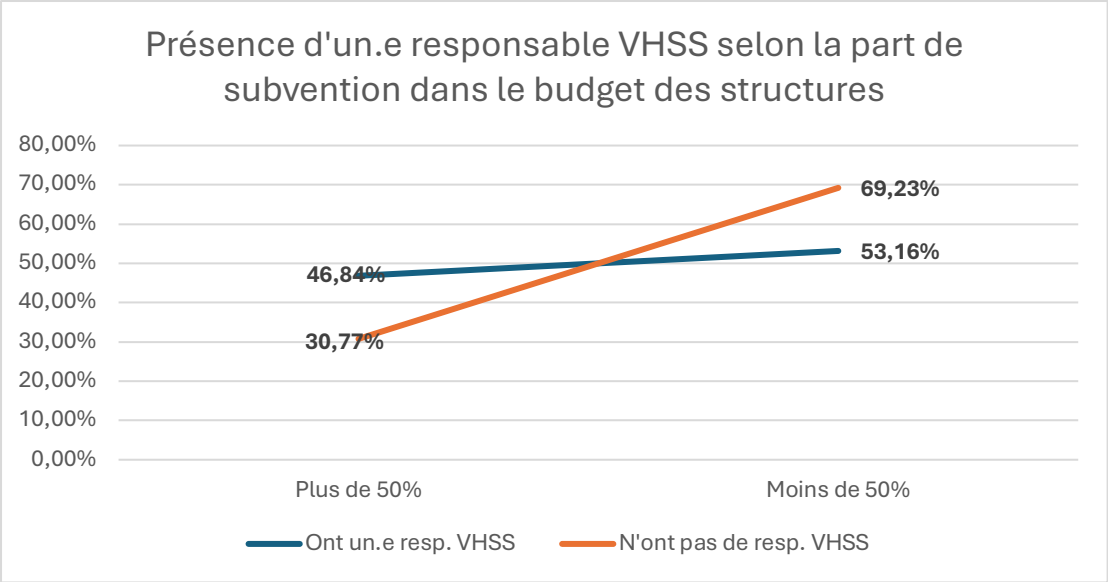
Concernant le temps de travail des responsables VHSS, il représente en général moins de 5% du temps de travail global pour 69,89% et entre 5 et 15% pour 9,68%. Aucune personne responsable VHSS n'a un temps de travail dédié à plus de 15%.

Données croisées selon les subventions



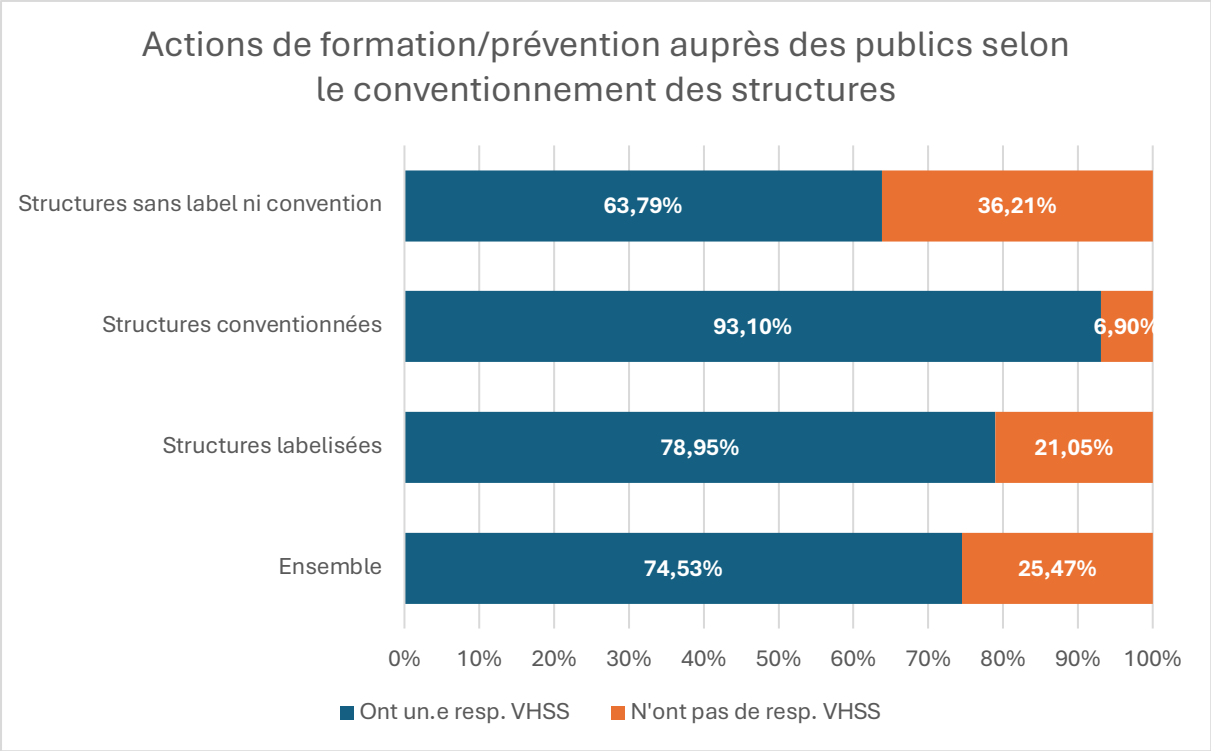
Lecture : Sur l'ensemble des structures, les structures subventionnées à plus de 75% de leur budget représentent 20,25% des structures ayant un.e responsable VHSS.

Parmi les structures qui déclarent ne pas avoir de responsable VHSS, 34,62% perçoivent moins de 25% de subventions. Ce chiffre diminue jusqu'à atteindre 7,69% pour les structures qui perçoivent plus de 75% de subventions. A l'inverse, parmi les structures qui ont un.e responsable VHSS, 32,91% ont entre 25 et 50% de subventions. Elles sont 20,25% lorsqu'elles perçoivent plus de 75% de subventions, et ne sont plus que 1,22% lorsqu'elles ne perçoivent aucune subvention.



Lecture : Sur l'ensemble des structures, les structures subventionnées à plus de 50% de leur budget représentent 46,84% des structures ayant un.e responsable VHSS.

Données croisées selon le conventionnement



Lecture : Sur l'ensemble des structures, 21,05% des structures labelisées n'ont pas de responsable VHSS.

On constate ici que le fait que les structures soient conventionnées influence largement le fait d'avoir un.e responsable VHSS. Les structures conventionnées sont 93,10% à avoir

un.e responsable VHSS, contre 74,53% de l'ensemble. Elles ne sont que 63,79% lorsqu'elles n'ont ni label ni convention.

Focus qualitatif impact des nouvelles obligations légales

Afin de comprendre plus en détail les logiques et les effets de la mise en place des responsables VHSS au sein des structures culturelles, un entretien semi-directif a été réalisé 5 mai 2026. Un panel représentatif en termes de type de structures et de disciplines a été constitué à l'issu de la diffusion du questionnaire. Une proposition d'entretien a été faite à huit structures répondantes ayant déclarées avoir un.e responsable VHSS. Cinq structures ont répondu à la sollicitation et trois professionnelles ont pu se rendre disponible pour un entretien semi-directif. Le panel se compose comme suit :

- Une femme co-responsable VHSS d'une structure de diffusion en musiques actuelles conventionnée / labelisée SMAC ;
- Une femme responsable VHSS d'une structure de création du spectacle vivant ;
- Une femme récemment en poste dans une structure de diffusion en musiques actuelles sans conventionnement. Un homme occupe depuis 2022 la fonction de responsable VHSS sur sa structure mais elle est intéressée par le sujet et met en place des actions au sein de sa structure.

Cet entretien croisé met en avant des disparités importantes dans l'application du poste de responsable VHSS selon le type, la taille et le secteur d'activité de la structure.

Si l'application de la loi de 2022 a entrainé la mise en place de responsables VHSS au sein des structures[13], il n'y a cependant pas d'uniformité dans la manière d'occuper cette fonction à l'issu de la formation initiale. En effet, il n'y a pas d'obligation d'avoir un temps de travail minimum dédié à la fonction de responsable VHSS, le temps accordé à la mise en place d'actions dépend de la structure et de la personne en poste. De la même manière, le type de démarches et d'actions menées varient en fonction des structures et personnes en poste. La

[13] Lutte contre les VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) dans le spectacle vivant et les arts visuels, démarche du ministère de la Culture https://www.culture.gouv.fr/catalogue-des-demarches-et-subventions/declaration-renouvellement/Lutte-contre-les-VHSS-violences-et-harcelement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant-et-les-arts-visuels

formation initiale à l'occupation ne sous-tend pas la mise en place d'actions sur le long terme. Il semblerait qu'il y ait besoin de continuer à être dans une démarche qui incite à mettre en place des actions, de continuer à se former, de se remémorer les protocoles afin que le regard de la personne référente continue à identifier les situations qui relèvent des VHSS et qu'elle puisse apporter des réponses adéquates à ces situations.

Dans cet entretien, les trois femmes interrogées soulignent qu'au-delà de l'obligation légale, l'aspect militant a motivé leur choix d'occuper la fonction de responsable VHSS ou de s'investir en faveur de la mise en place d'actions concrètes sur ces sujets au sein de leur structure respective, même sans occuper le poste de référente. Cet engagement pour le sujet est reconnu par les structures qui ont souhaité attribuer ces rôles de référent.es à des personnes sensibilisées aux VHSS et aux inégalités de genres. Les compétences administratives semblent également être un point important de leur fonction, toutes trois soulignent qu'une des actions la plus importante et symbolique mise en place est l'inscription du respect des règles dans les chartes, contrats, documents administratifs et officiels. C'est ce qui, selon elles, légitime et encadre la mise en place de rappels à l'ordre et de sanctions en cas de besoin. Il s'agit d'une mesure concrète préventive perçue comme sécurisante pour les structures, les personnes qu'elles emploient et celles avec qui elles travaillent.

Les expériences des trois femmes interrogées mettent en avant d'importantes différences dans les actions qu'elles peuvent mettre en place en fonction de la taille et du budget de la structure dans laquelle elles travaillent. Sur une petite structure avec peu de salarié.es et sans temps de travail du responsable VHSS dédié à ce rôle, il ne semble pas toujours évident d'identifier les actions à mettre en place et d'étendre le champ d'actions au-delà de l'équipe salariée de la structure pour adopter des démarches qui incluent les différentes équipes artistiques avec qui la structure est amenée à travailler.

Les retours d'expériences mettent clairement en avant que, lorsque les structures ont la possibilité d'accorder des moyens financiers et humains aux postes de référent.es VHSS en termes de temps de travail et réunions dédiés, nombre de responsables, inscription dans des réseaux professionnels pour échanger et continuer à se former, cela facilite la mise en place d'actions concrètes et leur diversité. Par exemple, des affichages au sein des structures mais aussi des festivals, une boite mail de signalement, un livret d'accueil pour toute nouvelle personne au sein de la structure, une sensibilisation des équipes élargie allant jusqu'aux

bénévoles avec un projet de rédaction d'une charte spécifique, ainsi qu'un suivi de la répartition Femme / Homme sur la programmation.

Dès lors, il y a la possibilité de se projeter sur des actions concrètes à mener dans un futur proche pour agir sur des points d'inégalités Femme / Homme identifiés. Le sujet des VHSS s'inscrit dans une démarche plus large de travail sur les notions d'égalité et de lutte contre les discriminations de tous types (racisme, handicaps, mixité de genre et social, etc.), avec, par exemple, un travail mené sur l'accès à la formation musicale à destination de personnes peu visibles dans l'espace médiatique. Tous ces éléments se répercutent sur la prévention pour le public, notamment sur les gros festivals où une obligation légale existe en fonction de la jauge. Il est possible de déléguer en partie la responsabilité des actions mises en place à une association extérieure, ce qui demande un budget dédié à ces interventions extérieures.

On note cependant un décalage entre les différents types de structures. En effet, les musiques actuelles semblent plus avancées au niveau des questions des VHSS, ce que l'on constate notamment à travers des tables rondes dédiées au sujet lors des rencontres professionnelles ou des festivals. Les syndicats et fédérations des musiques actuelles se saisissent également du sujet et proposent des formations ainsi que du temps de travail sur le sujet. En comparaison, le théâtre et les arts de la rue s'en saisissent progressivement, saisie qui dépend notamment de la taille et de la structuration des structures. Pour ces disciplines, la question de l'espace public est centrale et il semble difficile de savoir ce qui peut être fait en termes de sensibilisation et de signalétique pour le public. Enfin, il a été soulevé lors de l'entretien que plus de choses sont mises en place dans le secteur des musiques actuelles, mais c'est également le secteur où l'on constate le plus d'inégalités entre les femmes et les hommes sur les différents postes et fonctions. Ces nombreuses actions mises en place semblent donc répondre à un besoin identifié depuis plus longtemps.

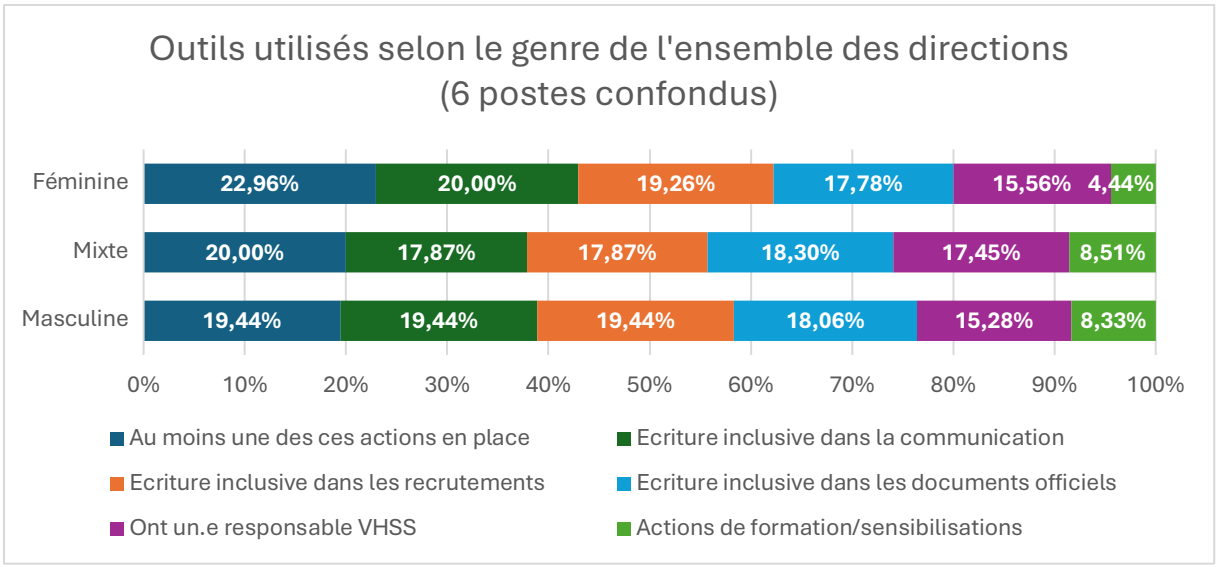
Des freins ont été identifiés lors de l'entretien, avec par exemple des évènements coorganisés où il n'y a pas nécessairement d'uniformité dans les démarches. Les équipes qui travaillent sur l'évènement, tout comme le public qui s'y rend, ne sont pas toujours sensibilisés de la même façon sur le sujet des VHSS. L'entre-soi de la culture régionale contribue aux difficultés de signaler ou mettre en place certaines actions car les équipes sont amenées à se revoir sur d'autres évènements culturels. Des dynamiques de pouvoirs entrent en jeu, avec des refus d'un côté empêchant la mise en place de pistes et mesures proposées. Ces

sujets peuvent être complexes à gérer, ce qui affecte la personne non seulement en tant que professionnel.le mais aussi d'un point de vue personnel. Il est donc à noter l'importance du soutien et du relai, du besoin de faire poids collectivement pour gérer certaines situations, notamment face à des personnes reconnues comme influentes dans le milieu professionnel spécifique.

Les questions des VHSS ont aussi un impact sur les artistes programmé.es. Les personnes programmatrices mettent beaucoup en avant la qualité du travail artistique comme critère de programmation, travail reconnu par les pairs et un réseau qui est principalement masculin. Beaucoup d'hommes sont en postes depuis longtemps dans le milieu de la culture et ne se sentent pas nécessairement concernés par les questions d'égalité ou d'invisibilisation des femmes. Les programmations se font par bouche à oreilles et génèrent ainsi un cercle vicieux où on ne va pas chercher de nouvelles artistes femmes à programmer. Les femmes artistes dont le travail artistique est de qualité ne sont pas moins nombreuses, mais elles ont moins d'espace pour mettre en avant ce travail et permettre de se faire connaître dans les cercles professionnels. De fait, programmer plus d'artistes femmes peut devenir un objectif de programmation selon les personnes présentes lors de cet entretien.

4- Utilisation des outils et postes à responsabilités

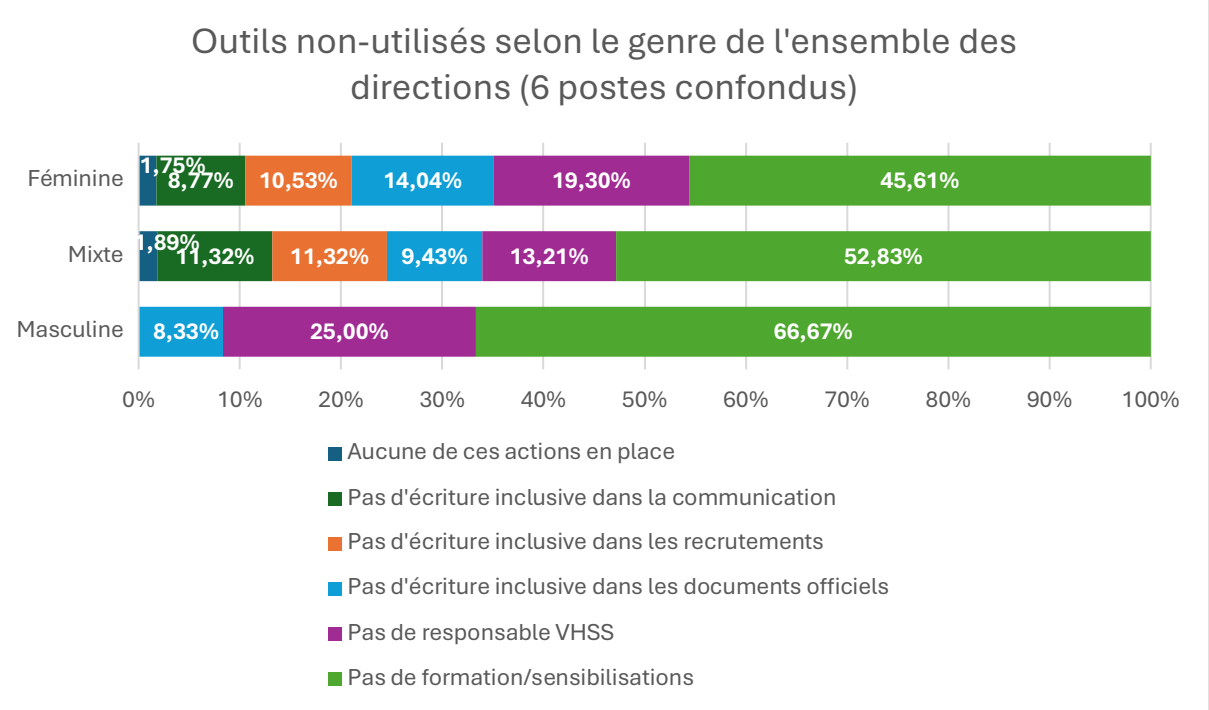
Il est intéressant de mettre en lien l'intégralité de ces éléments au prisme du genre des personnes sur les postes à responsabilités.



Lecture : Sur l'ensemble des structures, l'écriture inclusive dans la communication des structures représente 20,00% des outils utilisés chez les directions composées en majorité de femmes ou minorités de genres.

De manière générale, la mise en place de subventions, de labels et conventionnements pour les structures est corrélée à une augmentation des outils en faveur de l'égalité utilisés par les structures.

En regardant la répartition des structures qui utilisent ces outils selon la composition genrée de leur direction, on observe des écarts assez faibles. On pourrait dès lors imaginer que le genre des équipes de direction n'influencent que peu l'utilisation des outils en faveur de l'égalité. Cependant, en observant la répartition des structures qui n'utilisent pas les outils, on s'aperçoit qu'elle montre des écarts bien plus significatifs.



Lecture : Sur l'ensemble des structures, l'écriture inclusive dans la communication des structures représente 8,77% des outils non-utilisés chez les directions composées en majorité de femmes ou minorités de genres.

On peut constater ici que les directions féminines et mixtes sont surreprésentées parmi les structures qui n'utilisent pas l'écriture inclusive par rapport aux directions masculines qui, elles, utilisent toutes ces outils dans notre échantillon, à l'exception des documents officiels où elles restent sous-représentées.

A l'inverse, les actions de formation / prévention auprès des publics sont tendanciellement beaucoup moins utilisées par les directions masculines et, à bien moindre échelle, par les directions mixtes. Enfin, les responsables VHSS sont tendanciellement plus absents chez les structures aux directions masculines et féminines.

L'ensemble de ces éléments tendent à montrer que plus la taille des structures est importante (financier, nombre d'employé.es, nombre et taille des salles), plus les inégalités de genre sont marquées. A noter que les structures de musiques actuelles y occupent une place prépondérante. Cependant, la part de financements publics ainsi que les labels et conventions, notamment soumis à des formes d'éga-conditionnalité, est corrélée à la mise en place d'actions internes et auprès des publics, en faveur de l'égalité des genres ou de la lutte contre les VHSS.

Volet 2 : Répartition genrée sur les données de programmation

Méthodologie de comptage

Avant même de commencer à traiter les programmations et pour comptabiliser au mieux, nous avons commencé par redéfinir les catégories à comptabiliser.

Nous avons donc catégorisé comme suit :

- Auteur.ices : En spectacle vivant, toutes personnes mentionnées comme auteur ou autrice dans la plaquette. En arts visuels, toutes personnes mentionnées comme auteur ou autrice dans la plaquette.
- Lead : En musiques actuelles (puisque non présent ailleurs) et parmi les personnes sur le plateau, la composition genrée des leads a été observée en tenant compte du genre de la personne mentionné sur les plaquettes dans le nom de la représentation lorsqu'elle est seule ou en suivant la règle des 33% (Reine Prat), c'est-à-dire qu'un lead est considéré comme mixte lorsqu'il présente au mois 33% de femmes ou minorités de genre et 33% d'hommes. Il est considéré comme masculin ou féminin dans le cas contraire (l'un des genres n'atteint pas 33%).
- Direction artistique : La direction artistique a été prise en compte pour chaque spectacle où elle était mentionnée. Pour les musiques actuelles, cette catégorie n'a pratiquement jamais été comptabilisé car elle n'est pas directement identifiable.
- Équipe technique : Pour chaque discipline, cette catégorie regroupe toutes personnes ayant participé à la création à savoir notamment les metteur.euses en scène, les technicien.nes son / lumière, les régisseur.euses, costumier.eres, chorégraphe ainsi que tous.tes leurs assistant.es.
- Plateau artistique : En spectacle vivant, le plateau artistique correspond à toutes personnes présentes sur scène. En musiques actuelles, le plateau artistique a cette fois-ci été comptabilisé afin de proposer une comparaison entre lead et plateau artistique et ainsi observer plus précisément la présence féminine sur scène.

Il est également important de souligner que :

- Les musiques actuelles ont été sorties de la catégorie « spectacle vivant », ayant des méthodologies de comptages et des réalités trop différentes, invisibilisant ainsi les réalités propres aux milieux du théâtre, des arts de la rue ou encore du cirque.
- Chaque spectacle mentionné sur les plaquettes a été comptabilisé individuellement.
- La prise en compte du genre des personnes de l'équipe d'un spectacle s'appuie sur le prénom mentionné sur la plaquette et ont donc été classé selon une catégorisation conventionnelle du masculin et du féminin. En cas de doute sur le genre socialement associé au prénom indiqué, nous avons systématiquement vérifié le genre des personnes qui le porte sur internet. Ceci nous a évité des erreurs dans le comptage des prénoms mixtes, des prénoms à consonnances étrangère où avec lesquels nous ne sommes pas familier.es.
- Les catégories « femmes » et « minorités de genre » ont été regroupées en raison de la faible représentation, du moins ouvertement indiqué, de minorités de genre dans les plaquettes étudiées.

Aussi, il est important de souligner que pour une part importante des plaquettes de programmation, peu d'informations sont fournies. Pour les musiques actuelles, le détail de l'artiste ou du groupe a été vérifié si aucune indication ou visuel ne permettait d'identifier sa personne lead. Concernant le spectacle vivant, les plaquettes étant généralement plus fournies en détails sur les personnes ayant participé à la création du spectacle, ce sont essentiellement le genre des prénoms et/ou des personnes qui ont été vérifié. Enfin, pour les arts visuels, le prénom de la personne exposée a simplement été vérifié sur internet afin d'identifier son genre.

Échantillon et répartition géographique

La liste des plaquettes de programmations étudiées est disponible en annexe de ce document.

Répartition géographique des structures							
	18	28	36	37	41	45	Total
2026	4	2	4	26	2	4	44
2019	4	2	2	13	5	10	36

Concernant la répartition géographique des plaquettes observées, une majorité d'entre elles proviennent d'Indre-et-Loire. Cette répartition s'explique par la difficulté à récupérer les plaquettes, les nouvelles saisons étant déjà en cours. L'accès à la saison 2024-2025 a été restreint voire impossible pour certaines structures. De plus, le collectif Plurhabitus étant basé en Indre-et-Loire, il a été plus facile de faire intervenir le réseau local pour obtenir ces archives de plaquettes.

Répartition par type de structures				
	Structures labellisées	Autres lieux	Festivals	Total
2026	14	8	22	44
2019	15	14	7	36

Répartition des spectacles programmés par disciplines				
	Musiques Actuelles	Spectacle Vivant	Arts Visuels	Total
2026	910	382	85	1377
2019	583	501		1084

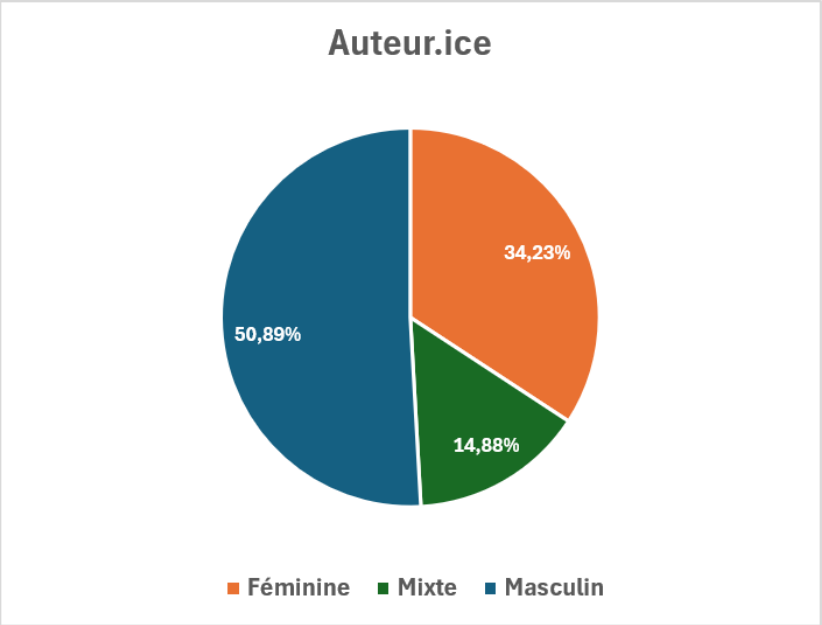
Une majorité de plaquette provient du secteur des musiques actuelles. Cela s'explique par le nombre plus important de festivals de musiques actuelles, contrairement au spectacle vivant où la majorité des plaquettes sont celles de la saison. Pour les arts visuels, nous avons rencontré des difficultés à récupérer les plaquettes des plus grosses structures, les archives n'étant pas disponibles en ligne pour la plupart.

Données de programmation

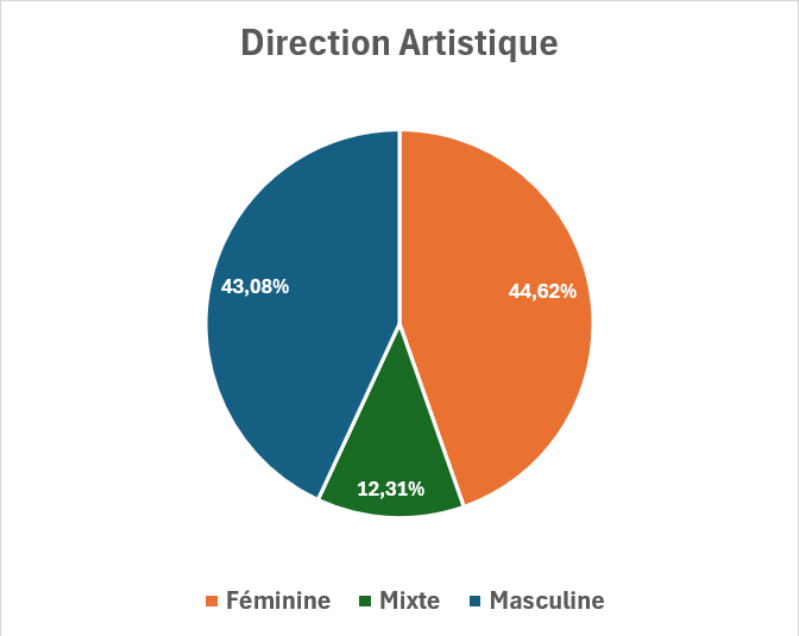
1- Données globales

Répartition genrée dans les équipes artistiques programmées

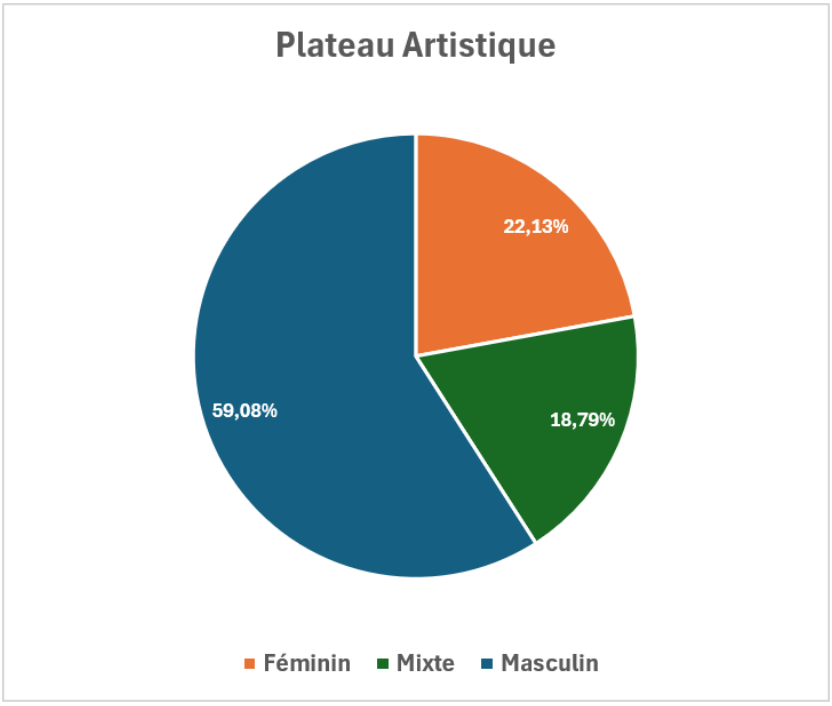
Sur les quatre catégories professionnelles suivante, on observe la répartition genrée qui suit :



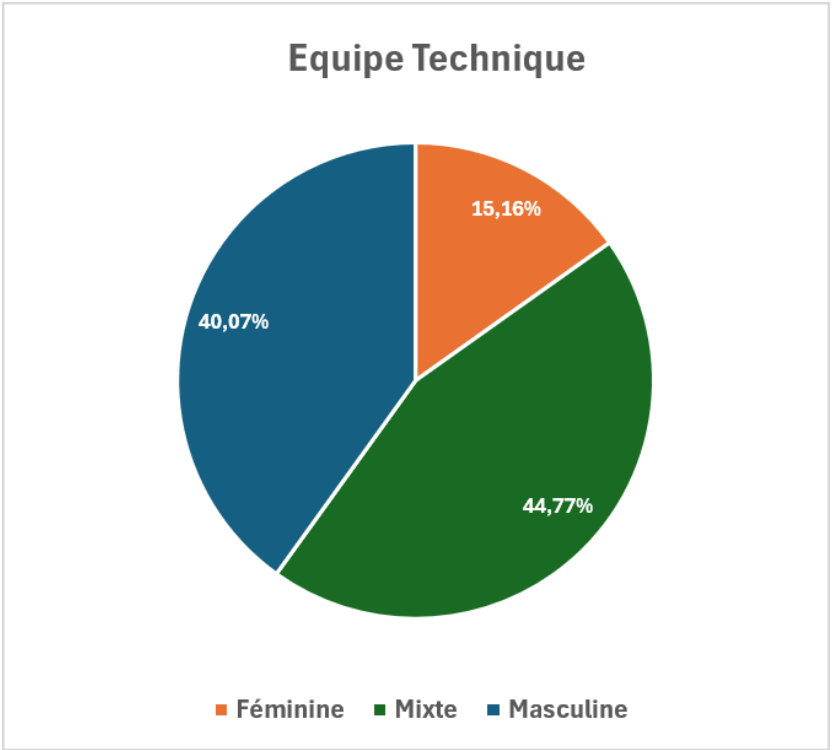
Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, 34,23% des auteur.ices sont des femmes ou minorités de genres (ou sont en majorité si co-auteur.ices).



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, 44,62% des directions artistiques sont composées en majorité de femmes ou minorités de genres (féminine).

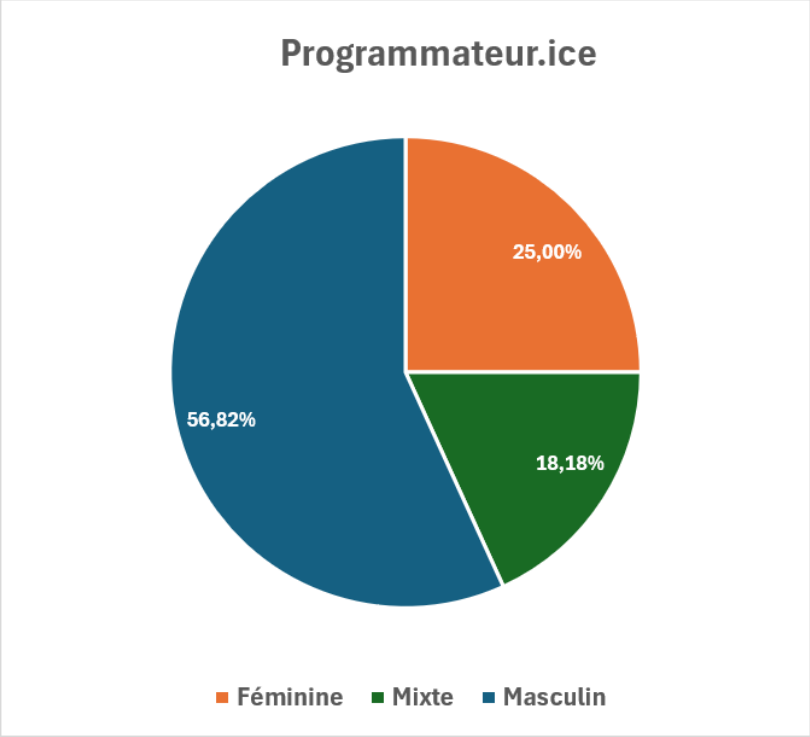


Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, 22,13% des plateaux artistiques sont composées en majorité de femmes ou minorités de genres (féminine).



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, 15,16% des équipes techniques sont composées en majorité de femmes ou minorités de genres (féminine).

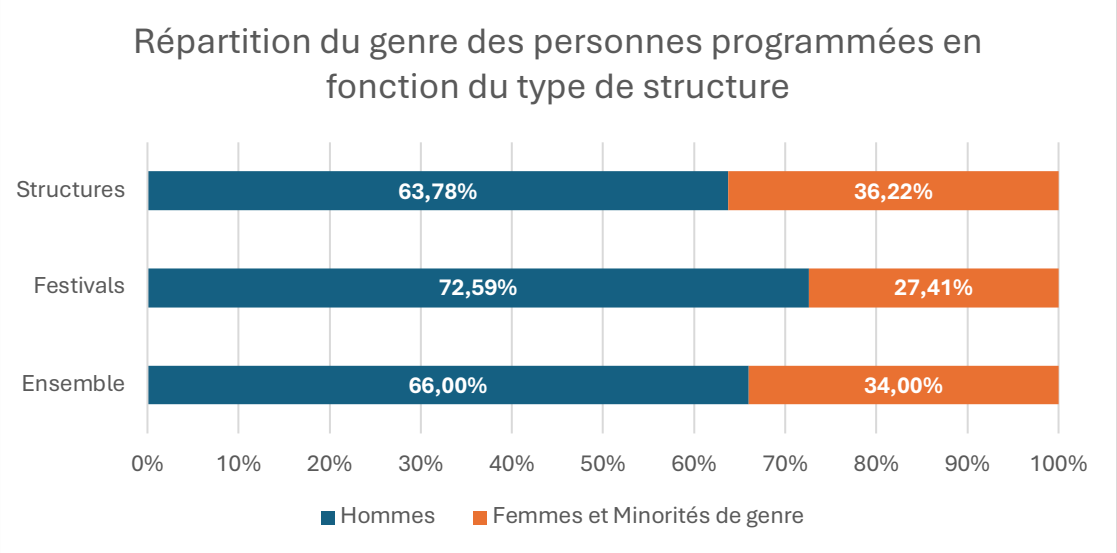
Répartition genrée du/de la programmateur.ice



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, 25% des pprogrammateur.ices sont des femmes ou minorités de genres (ou sont en majorité si co-programmateur.ices).

Les hommes programmateurs sont surreprésentés au sein de notre échantillon, avec 56,82% contre 25% de programmatrices femmes et 18,18% d'équipes de programmation mixtes.

2- Données croisées avec les types de structures

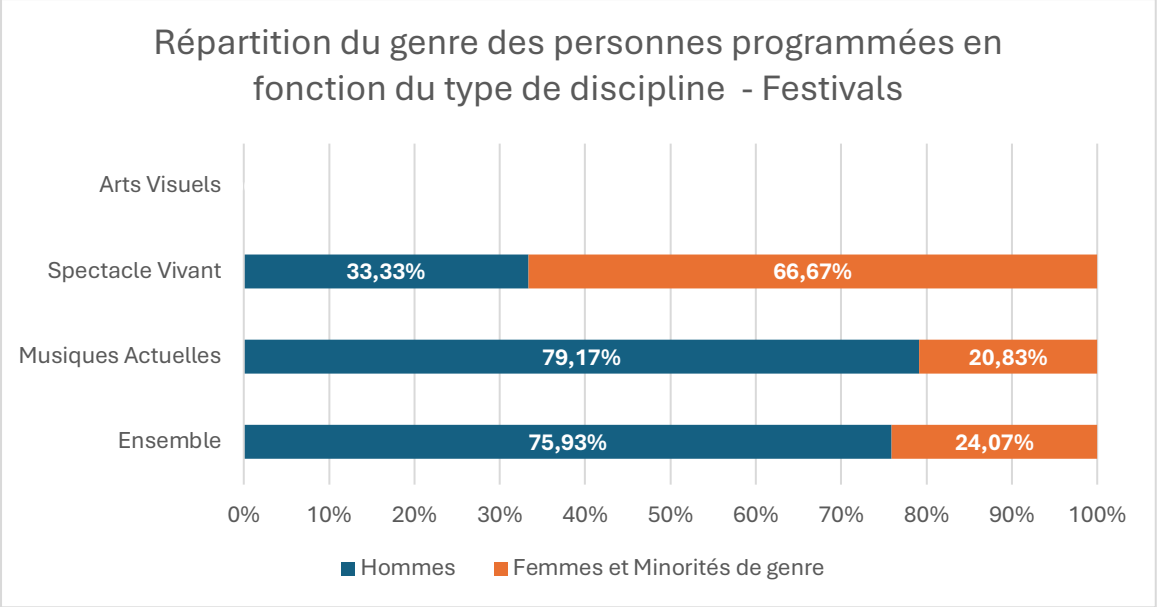


Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, 36,22% des personnes programmées par les structures hors-festivals sont des femmes ou minorités de genres.

Les hommes sont plus souvent programmés que les femmes sur l'ensemble (66% contre 34%). Ils le sont également un peu plus sur les festivals (72,59%) que sur les saisons culturelles des structures (63,78%).

Focus festivals

Sur l'échantillon, les festivals sont principalement des festivals de musiques actuelles avec 92,01%, le reste étant des festivals de spectacle vivant. Nous n'avons pas pu récupérer de données de programmation de festivals exclusivement d'arts visuels.



Lecture : Sur l'ensemble des programmations des festivals comptabilisées, 66,67% des personnes programmées dans le spectacle vivant sont des femmes ou minorités de genres.

A propos des arts visuels : aucune plaquette de festival d'arts visuels n'a été trouvée parmi celles récoltées, ces structures ne peuvent donc apparaitre ici, malgré leur existence sur le territoire.

En comparaison avec la répartition genrée en fonction du type de structure, on constate ici que ce sont les musiques actuelles qui programment le plus d'hommes, avec 79,17%

contre 20,83% de femmes. En revanche, du côté du spectacle vivant, les femmes sont davantage programmées que les hommes, avec 66,67% contre 33,33%.

La part d'hommes programmés sur l'ensemble de l'échantillon s'explique par le poids des musiques actuelles qui programment bien plus d'hommes que de femmes que le reste du spectacle vivant.

Focus labélisation

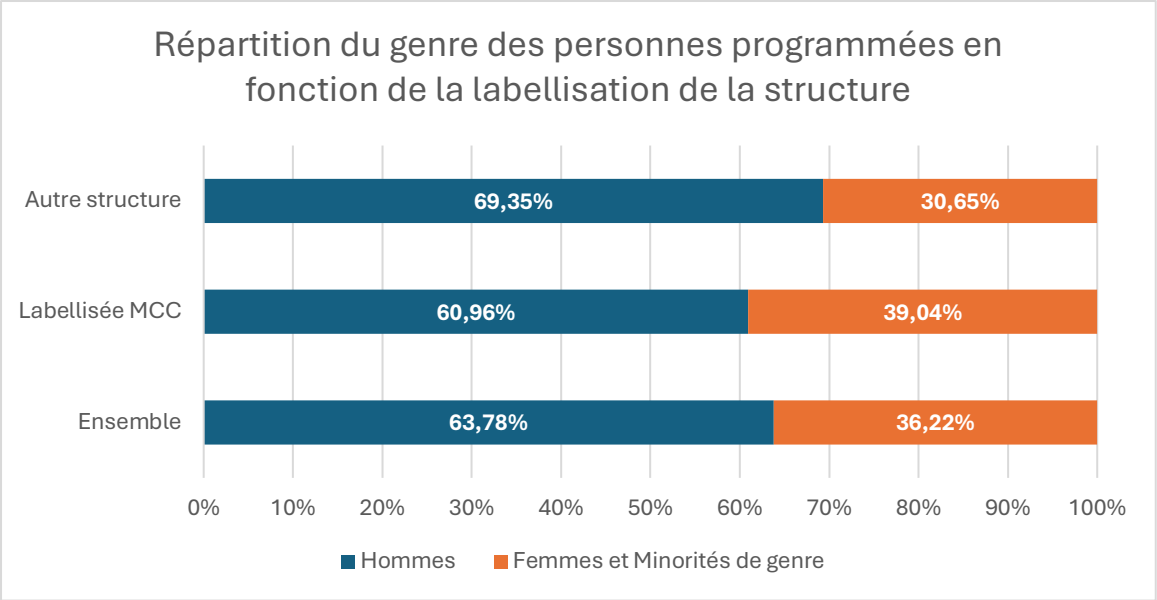
Sur l'ensemble du panel étudié, les structures et spectacles se répartissent comme suit :

Répartition des structures selon leur labellisation		
Labellisée MCC	**Autre structure**	**Total**
11	11	22
50%	50%	100%

Labelisée MCC : structures ayant reçu un label de la part du ministère de la culture (SMAC, FRAC, scènes et centres nationaux, etc.)

Répartition des spectacles programmés selon la labellisation des structures		
Labellisée MCC	**Autre structure**	**Total**
476	435	911
52,25%	47,75%	100,00%

Labelisée MCC : structures ayant reçu un label de la part du ministère de la culture (SMAC, FRAC, scènes et centres nationaux, etc.)

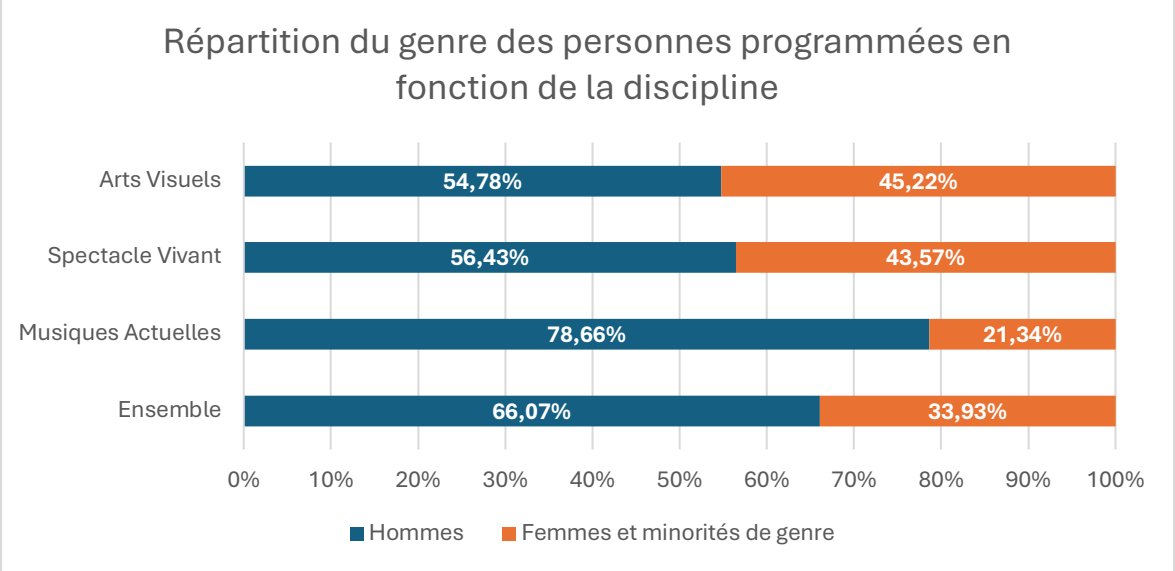


Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, les structures labelisées par le ministère de la culture ont programmé 39,04% de femmes et minorités de genres.

On constate ici que le fait d'être labellisé fait légèrement reculer la présence masculine, faisant passer le taux de femmes programmées de 30,65 % pour les structures non labelisées, à 39,04% pour les structures labelisées.

3- Données croisées avec les types de disciplines

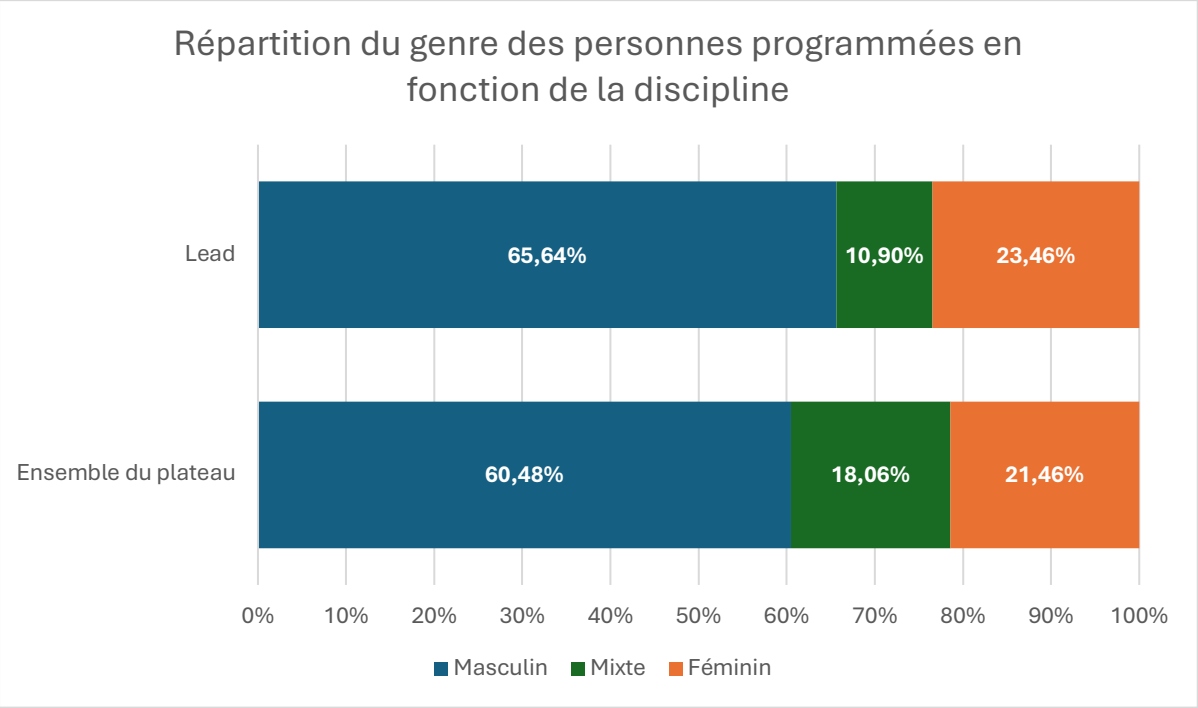
Focus musiques actuelles



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, les structures des musiques actuelles ont programmé 21,34% de femmes et minorités de genres.

On peut noter un écart plus important de la répartition du genre des personnes programmées au sein des musiques actuelles. En effet, le taux de femmes programmées y est de 21,34%, soit entre 22 et 24 points d'écart par rapport aux autres disciplines.

Au niveau de la répartition en fonction du type de structure, on ne note pas de différence notable, avec respectivement 79,36% d'hommes contre 20,64% de femmes pour les festivals et 78,06% d'hommes contre 21,94% de femmes pour les saisons culturelles des structures.



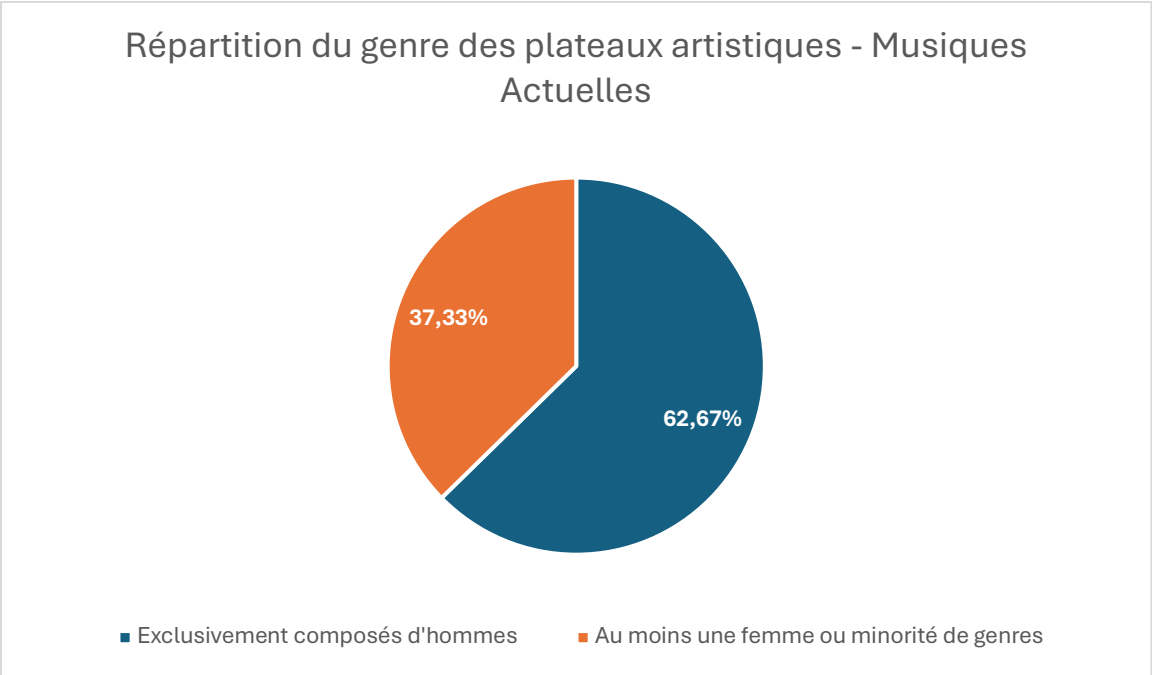
Lecture : Sur l'ensemble des programmations de musiques actuelles comptabilisées, les leads étaient 23,46% de femmes et minorités de genres.

On observe ici que les leads masculins programmés sont surreprésentés avec 65,64%, contre 23,46% de leads féminins et 10,90% de leads mixtes. Nous avons également comptabilisé la part de femmes invisibilisées à travers la règle des 33% de Reine Prat. Dans notre échantillon cela représente 17,47% des femmes.

Si l'on compare avec l'étude 2025 du Centre National de la Musique (CNM) sur la place des femmes dans la filière musicale[14], pour les festivals, 59% des leads sont masculins, 29% sont féminins et 12% sont mixtes. Pour les spectacles des saisons culturelles, 49% des leads

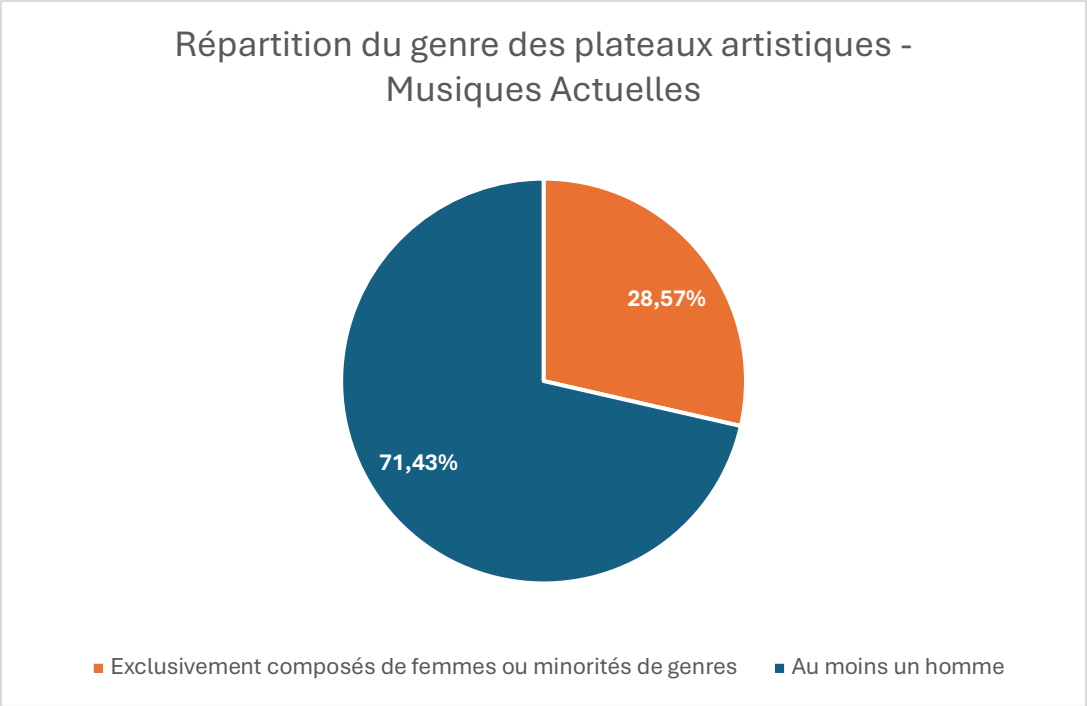
[14] La place des femmes dans la filière musicale - 2025 / CNM

sont masculins, 25% sont féminins et 26% sont mixtes. Cependant, il est à noter que la méthodologie de comptage est différente chez le CNM : pour les festivals : « les festivals communiquent eux-mêmes les leads de leurs artistes. », pour les spectacles : « (artiste principal) auquel il applique un genre (masculin, féminin ou mixte – par ex. un duo constitué d'un homme et d'une femme). ».



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées en musiques actuelles, 37,33% des plateaux artistiques comptaient au moins une femme ou minorité de genres.

Ce graphique permet de montrer un écart de présence important sur les scènes de musiques actuelles. Les hommes sont surreprésentés parmi les personnes visibles sur scène, avec 62,67% de plateaux exclusivement composés d'hommes. Parmi l'ensemble des scènes programmées, seulement 37,33% d'entre-elles comportent au moins une femme ou minorités de genre.



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées en musiques actuelles, 71,43% des plateaux artistiques comptaient au moins un homme.

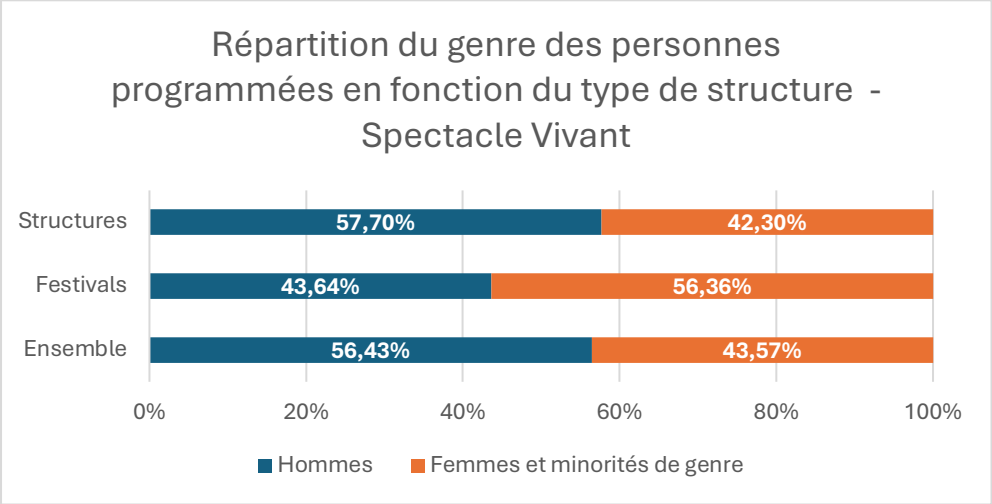
Les femmes sont sous-représentées parmi les personnes visibles sur scène, avec 28,57% de plateaux exclusivement composés de femmes.

Nombre moyen de chaque genre par plateau artistique - Musiques Actuelles		
Hommes	**Femmes et minorités de genre**	**Ratio**
1,97	0,55	3,6

Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées des musiques actuelles, un plateau artistique compte en moyenne 1,97 hommes, 0,55 femmes ou minorités de genre, pour un ratio de 3,6 hommes pour 1 femme ou minorité de genre.

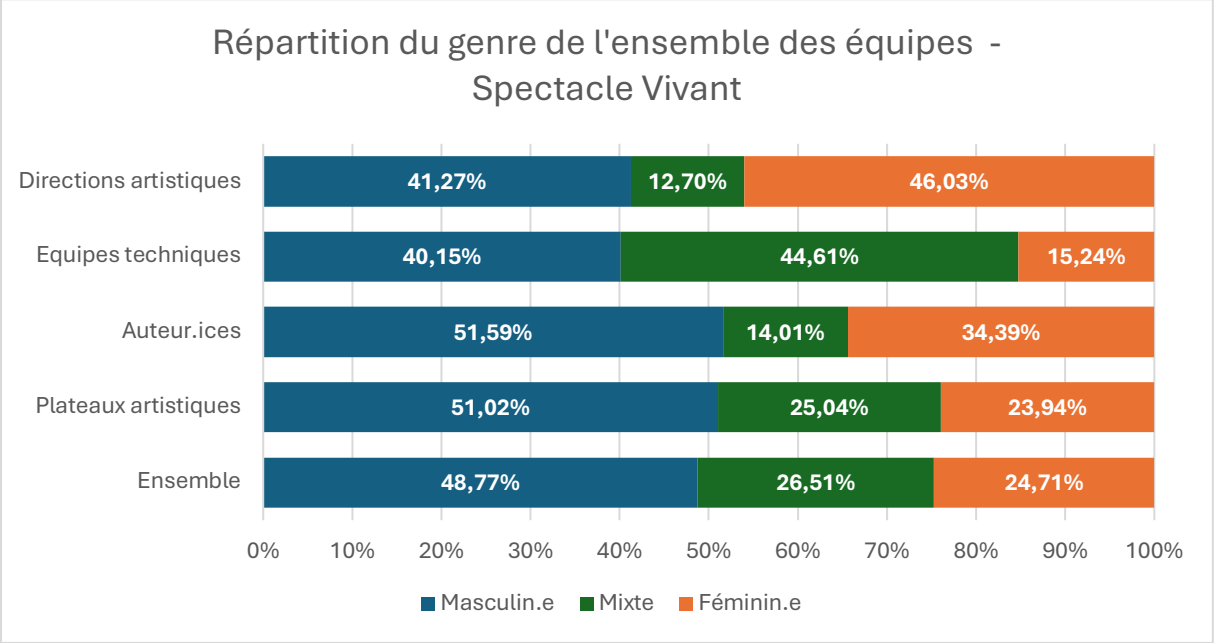
Quand on compare plus en détail la place des hommes et femmes sur scène, on s'aperçoit que pour chaque femme programmée, 3,6 hommes sont programmés.

Focus spectacle vivant



Lecture : Sur l'ensemble des programmations du spectacle vivant comptabilisées, les festivals ont programmé 56,36% de femmes et minorités de genre.

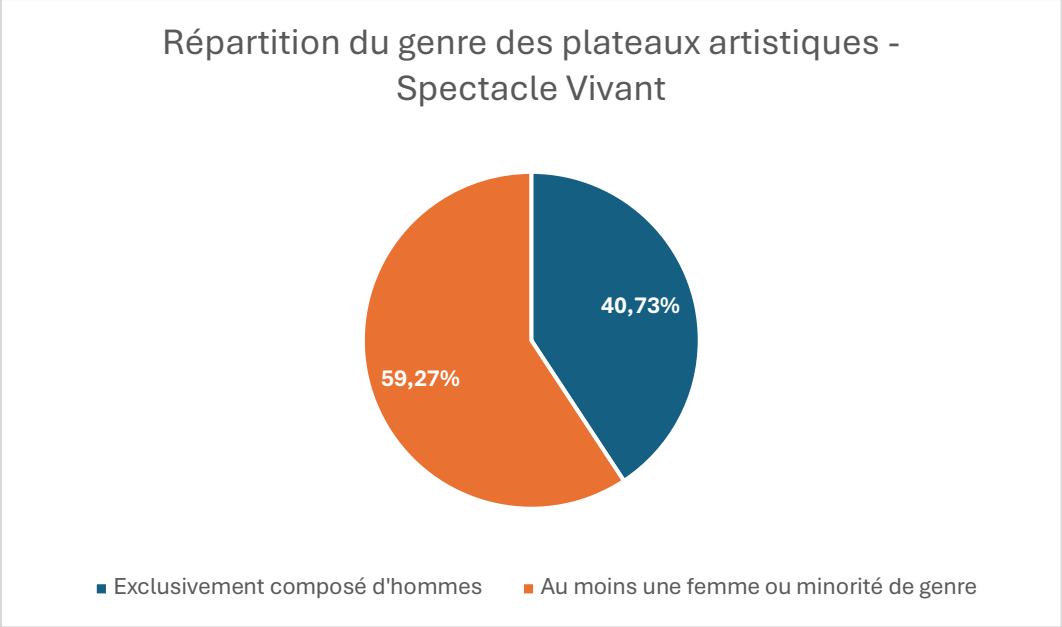
Concernant le spectacle vivant, les écarts sont moins importants. Dans l'ensemble, on note 56,43% d'hommes, plus programmés que les femmes (43,57%). En revanche, on note une inversion de ce constat en fonction du type de structure, les festivals de spectacle vivant programmant plus de femmes que d'hommes (56,36% contre 43,64%), à la différence des musiques actuelles.



Lecture : Sur l'ensemble des programmations du spectacle vivant comptabilisées, 46,03% des équipes de directions artistiques sont composées par une majorité de femmes ou minorités de genres (féminine).

On observe que, parmi les différentes équipes des spectacles du spectacle vivant, les directions artistiques sont celles qui comportent le plus de femmes avec 46,03% pour 41,27% d'hommes. Les équipes techniques sont quant à elles plus souvent mixtes avec 44,61%, mais très peu féminines avec seulement 15,24%, ce qui est cohérents avec la répartition hommes / femmes observée sur les postes à responsabilités des directions techniques. Les hommes sont surreprésentés au sein des auteur.ices avec 51,59%, mais aussi au sein des plateaux artistiques avec 51,02%. Les femmes sont également surreprésentées parmi les auteur.ices. Elles sont cependant bien moins présentes au sein des plateaux artistiques, partie visible du travail d'artiste.

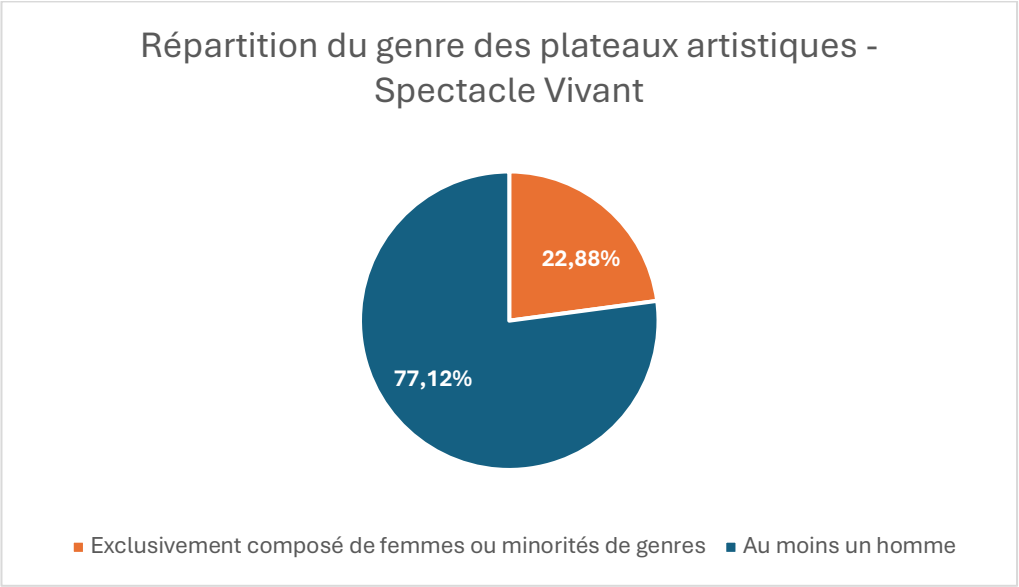
A titre de comparaison, l'étude SYNDEAC de 2024[15] montre 45% de femmes contre 55% d'hommes au niveau du plateau artistique, 34% de femmes contre 66% d'hommes au niveau des auteur.ices et 43% de femmes et 57% d'hommes à la mise en scène. Cependant, contrairement à nos données, le SYNDEAC n'inclut pas de part mixte. De la même manière, l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes relève, dans le secteur du spectacle vivant, 37 % de spectacles programmés en 2024-2025 dirigés par des femmes.[16]



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées du spectacle vivant, 59,27% des plateaux artistiques comptaient au moins une femme ou minorité de genres.

[15] Les égalités dans le spectacle public - 2025 / SYNDEAC
[16] Chiffres clés 2024, Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication – 2025 / Ministère de la Culture, DEPS

On compte 40,73% de plateau composé exclusivement d'hommes.



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées du spectacle vivant, 77,12% des plateaux artistiques comptaient au moins un homme.
On compte 22,88% de plateau composé exclusivement de femmes ou minorités de genre.

Nombre moyen de chaque genre par plateau artistique - Spectacle Vivant		
Hommes	**Femmes et minorités de genre**	**Ratio**
2,04	1,28	1,6

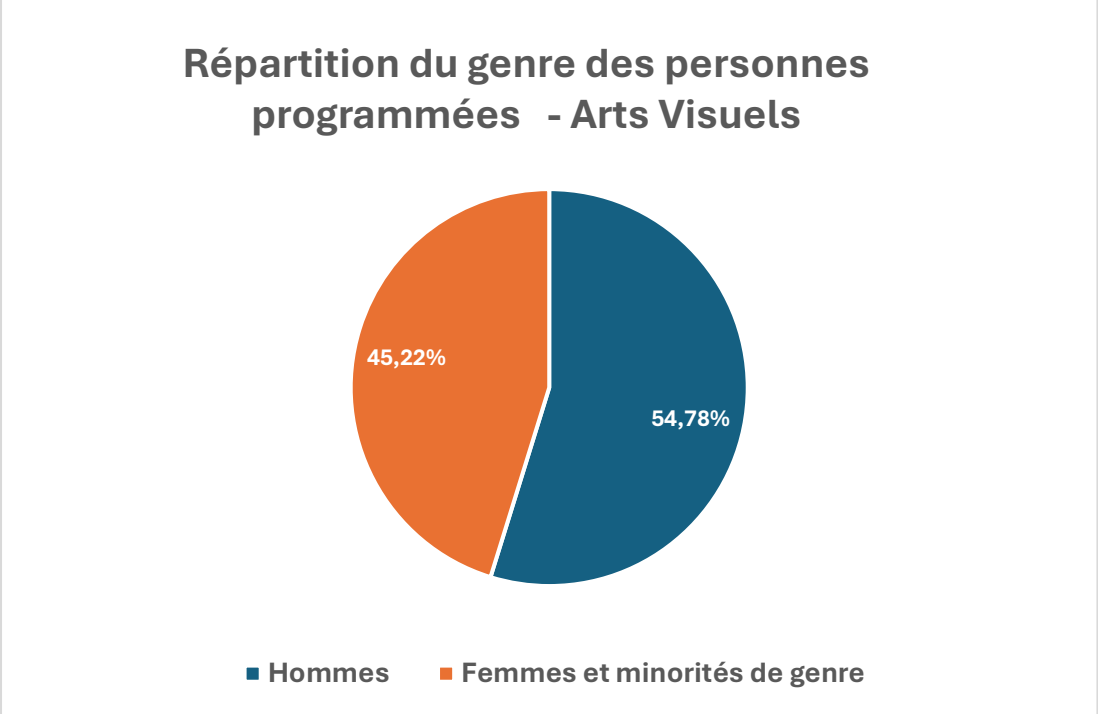
Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées du spectacle vivant, un plateau artistique compte en moyenne 2,04 hommes, 1,28 femmes ou minorités de genre, pour un ratio d'1,6 hommes pour 1 femme ou minorité de genre.

Quand on compare plus en détail la place des hommes et femmes sur scène, on s'aperçoit que pour chaque femme programmée, 1,6 hommes sont programmés, soit un écart bien moins important que pour les musiques actuelles. De plus, il y a en moyenne au moins une femme ou minorité de genre sur les plateaux artistiques, ce qui n'était pas le cas non plus en musiques actuelles (0,55).

Focus arts visuels

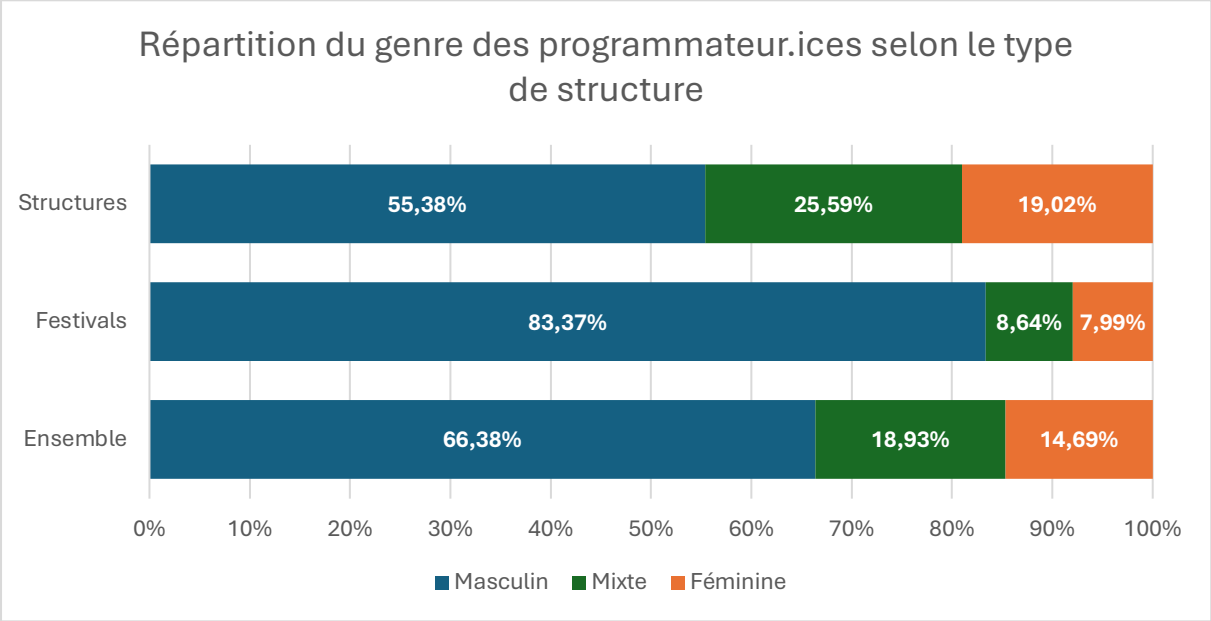
L'échantillon de programmation arts visuels n'était pas suffisamment important pour que nous puissions faire des statistiques aussi poussées que pour les musiques actuelles et le spectacle vivant.

Cependant, nous pouvons observer la répartition genrée suivante :



Ce graphique permet également de montrer un faible écart de présence sur les programmations des arts visuels. Les hommes sont légèrement surreprésentés (54,78% contre 45,22%).

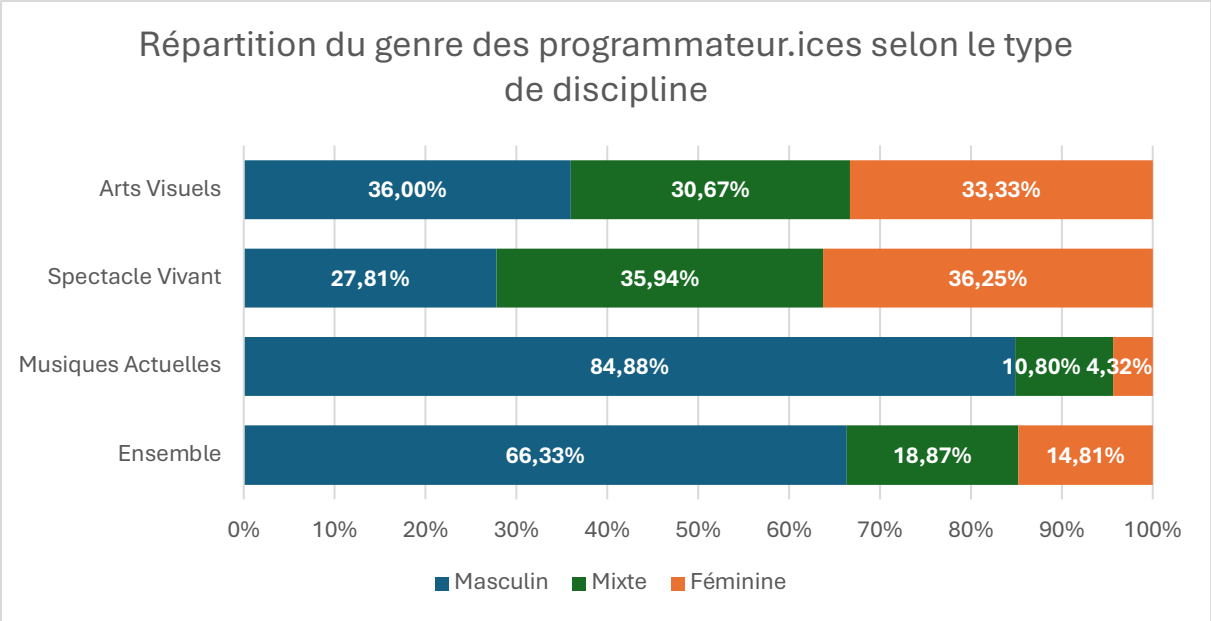
Focus programmateur.ices



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, 19,02% des de équipes de programmation des structures hors-festivals sont composées par une majorité de femmes ou minorités de genres (féminine).

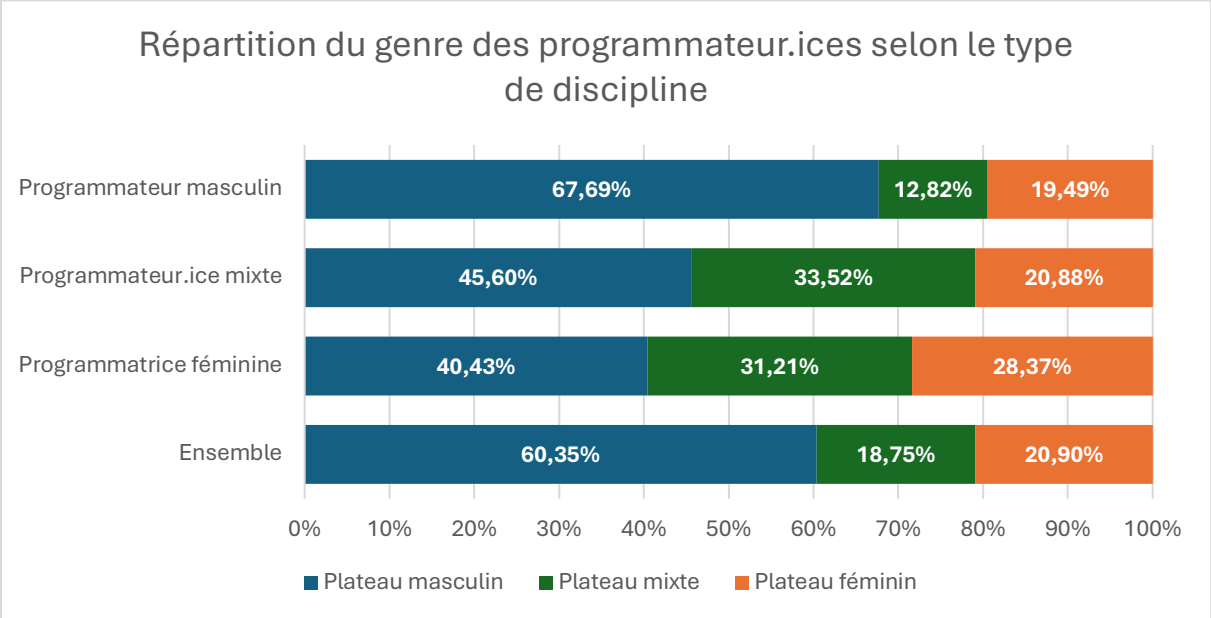
La répartition du genre des programmateur.ices selon le type de structure permet de mettre en avant que, dans l'ensemble, il y a beaucoup plus d'hommes programmateurs, avec 66,38% contre 18,93% d'équipes de programmation mixtes et 14,69% de programmatrice femmes.

On note également d'importantes différences en fonction du type de structure, à savoir une très faible présence de programmatrices pour les festivals, sous représentées avec 7,99% contre 83,37% d'hommes. Cela peut notamment être dû au fait que les festivals sont majoritairement des festivals de musiques actuelles, discipline avec le plus d'écart en termes de répartition genrée.



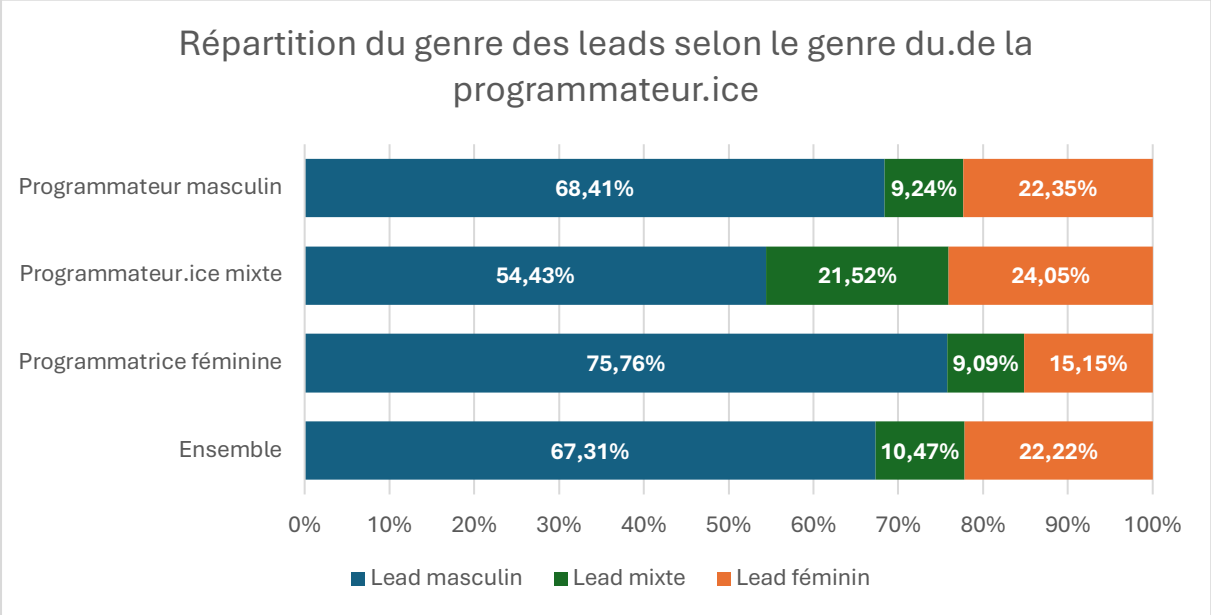
Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, 33,33% des de équipes de programmation des structures des arts visuels sont composées par une majorité de femmes ou minorités de genres (féminine).

Du côté de la répartition du genre des programmateur.ices selon le type de discipline, le tableau confirme les écarts de genres au sein des musiques actuelles, avec 84,88% d'hommes programmateurs. En revanche, que ce soit pour le spectacle vivant ou les arts visuels, on note peu d'écart de représentation entre les programmateur.ices.



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, les plateaux composés par une majorité d'hommes représentent 67,69% des équipes artistiques programmées par les équipes de programmation des structures composées par une majorité d'hommes (masculin).

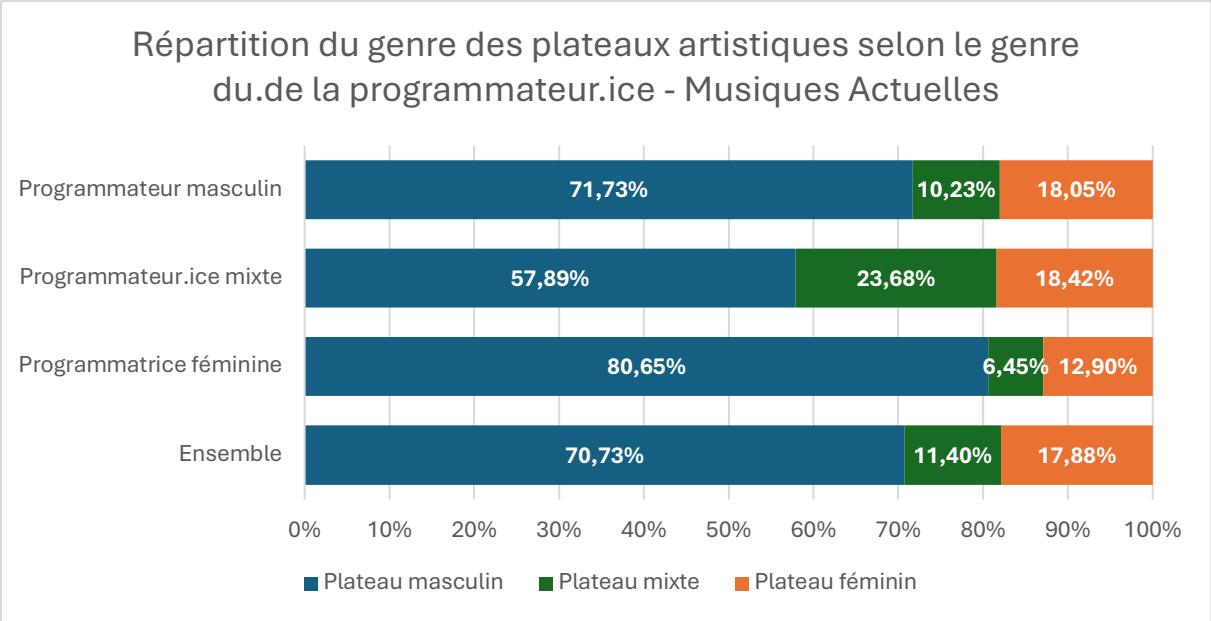
On constate ici que les programmateurs hommes programment plus d'artistes hommes que les autres programmateur.ices, avec 67,69% de plateaux masculins contre 19,49% de plateaux féminins et 12,82% de plateaux mixtes. Les femmes programmatrices programment quant à elles de façon plus équitable, sans pour autant annuler la surreprésentation des plateaux masculins (40,43% contre 28,37% de plateaux féminins).



Lecture : Sur l'ensemble des programmations comptabilisées, les leads masculins ou composés par une majorité d'hommes représentent 68,41% des leads programmés par les équipes de programmation des structures composées par une majorité d'hommes (masculin).

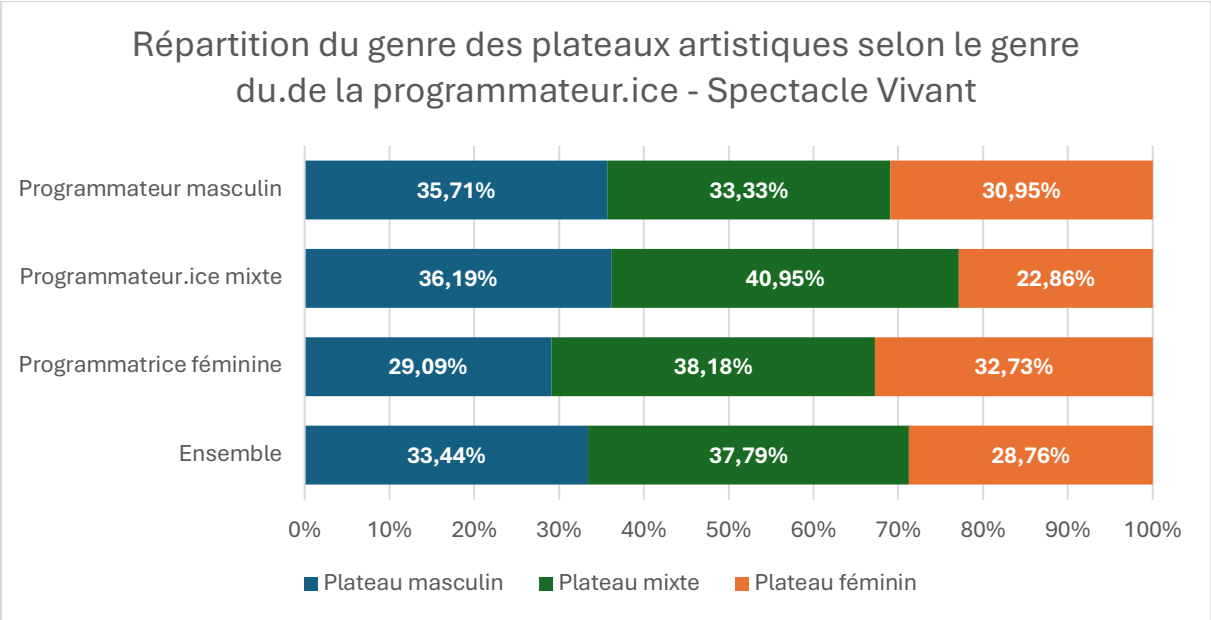
Concernant la répartition du genre des leads selon le genre du.de la programmateur.ices, on observe que les femmes programmatrices programment seulement 15% de leads féminins, contre 22,35% pour les programmateurs hommes. Ce constat est à mettre en lien avec le fait que les leads ne sont comptabilisés que dans les musiques actuelles.

Aussi, il est important de souligner que lorsque les programmateur.ices sont mixtes, il y a une tendance à programmer de façon plus équitable entre les genres, avec 54,43% de leads hommes, 24,05% de leads femmes et 21,52% de leads mixtes.



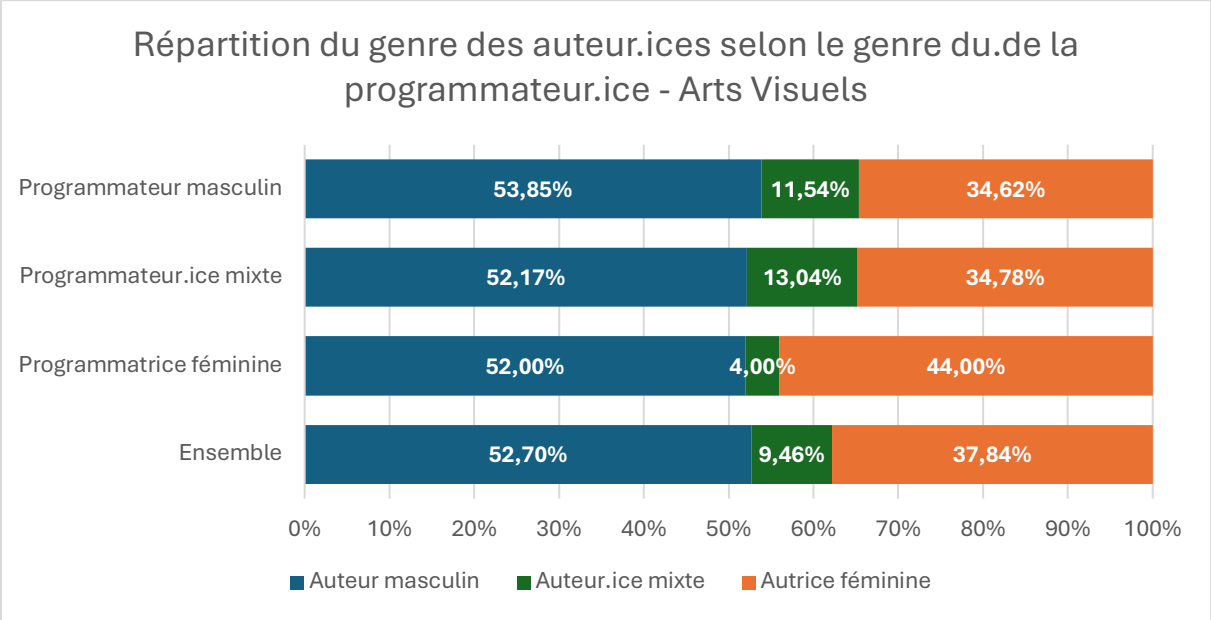
Lecture : Sur l'ensemble des programmations des musiques actuelles comptabilisées, les plateaux artistiques composés par une majorité d'hommes représentent 71,73% des équipes artistiques programmées par les équipes de programmation des structures composées par une majorité d'hommes (masculin).

Les constats faits sur la répartition genrée des plateaux artistiques en musiques actuelles sont identiques à ceux de la répartition genrée du lead dans cette discipline. Il y a donc une tendance générale à ce que les femmes programmatrices en région Centre-Val de Loire programment moins de femmes. Les équipes de programmations mixtes semble dans ce cas encourager la parité dans la programmation.



Lecture : Sur l'ensemble des programmations du spectacle vivant comptabilisées, les plateaux artistiques composés par une majorité d'hommes représentent 35,71% des équipes artistiques programmées par les équipes de programmation des structures composées par une majorité d'hommes (masculin).

Pour le spectacle vivant, on observe peu de différence de programmation en fonction du genre de la personne programmatrice. On peut cependant noter que les programmateurs masculins sont ceux qui programment le plus équitablement. Quant aux équipes de programmation mixtes, elles programment plus de plateaux mixtes mais moins de plateaux féminins. Enfin, les programmatrices féminines programment moins de plateaux masculins mais légèrement plus de plateaux mixtes et plus de plateaux féminins que l'ensemble.



Lecture : Sur l'ensemble des programmations des arts visuels comptabilisées, les auteurs ou co-auteur.ices composé.es par une majorité d'hommes représentent 53,85% des auteur.ices programmées par les équipes de programmation des structures composées par une majorité d'hommes (masculin).

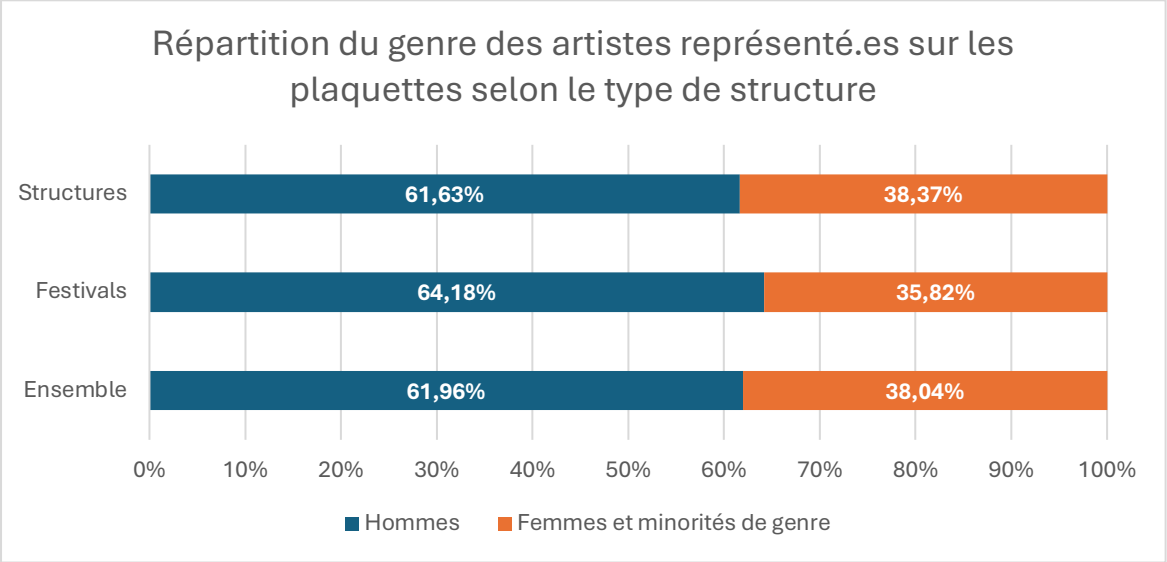
Pour les arts visuels on observe peu d'écarts de programmation en fonction du genre de la personne programmatrice, cependant l'échantillon est relativement faible avec 74 spectacles comptabilisés.

On constate également que, bien que la programmation ne varie pas ou peu en fonction du genre la personne programmatrice, lorsqu'une femme est programmatrice, il y a une sur-

représentation des femmes programmées par rapport à l'ensemble, avec plus de 6 points d'écart. A noter que les programmatrices programment moins souvent des équipes d'auteur.ices mixtes, avec seulement 4% contre 13,04% pour les équipes de programmation mixtes et 11,54% pour les programmateurs masculins.

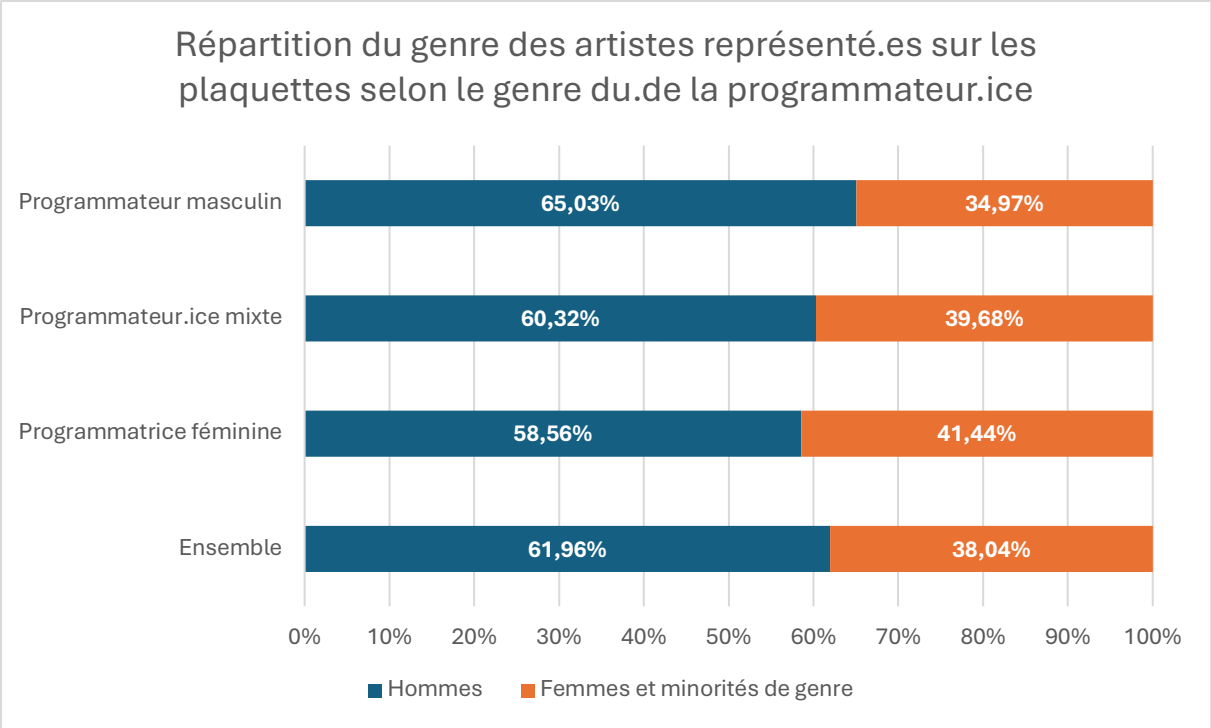
Données sur les visuels

Cette partie contient un focus réalisé sur les visuels des plaquettes, c'est-à-dire toutes les photos présentes dans le but d'illustrer la programmation. Sur les 44 plaquettes étudiées, nous avons retenu 29 plaquettes contenant 1209 photographies qui mettent en avant les artistes et équipes programmées. La liste des plaquettes étudiées pour ce focus est disponible en annexe de ce document.



Lecture : Sur l'ensemble des visuels des programmations comptabilisées, les festivals font apparaître 35,82% de femmes et minorités de genres.

La répartition du genre des artistes représenté.es sur les plaquettes selon le type de structure montre une plus grande visibilité des hommes sur les visuels des plaquettes et ce, peu importe le type de structure (61,96% d'hommes contre 38,04% de femmes pour l'ensemble). Également, il n'y a pas de différence significative sur cette répartition entre les différents types de structure, à l'exception d'une légère sous-représentation des femmes et minorités de genre au sein des festivals (-2,22 points).



Lecture : Sur l'ensemble des visuels des programmations comptabilisées, les équipes de programmation composées en majorité d'hommes (masculine) font apparaître 34,97% de femmes et minorités de genres.

Nous avons constaté plus haut que les femmes programmatrices ne programment pas plus de femmes, pour autant elles les mettent plus en avant sur les plaquettes par rapport à la moyenne (41,44% contre 34,97% pour les hommes). De la même façon, les équipes de programmation mixtes, bien que l'on pourrait imaginer qu'elles montrent plus de femmes du fait de leur plus importante programmation de femmes, montrent également plus d'hommes (60,32%). Les programmateurs hommes, quant à eux, programment plus d'hommes et en montrent plus (65,03%).

On observe donc une légère surreprésentation des femmes sur les visuels des plaquettes de programmation par rapport à leur présence sur le plateau artistique, c'est-à-dire les personnes que l'on voit réellement sur scène. En moyenne, 4,4% de femmes en plus sont représentées sur les visuels par rapport aux femmes programmées dans l'ensemble. Ce chiffre passe à 16,22% pour les musiques actuelles. Pour le spectacle vivant, c'est en moyenne les femmes qui sont sous-représentées de 3,94% sur les visuels par rapport aux femmes programmées. Enfin, pour les arts visuels, elles sont sous-représentées de 9,16%.

Volet 3 : Répartition genrée et condition de travail des artistes visuels

À la suite de l'édition 2019 de l'étude, il a été décidé d'intégrer les artistes visuels sur cette nouvelle édition. Pour se faire, un volet portant sur leurs revenus et conditions de travail a été inclus et est analysé à travers le prisme du genre.

Méthodologie

Un questionnaire a été co-construit avec les membres du Comité de pilotage, tous.tes professionnel.les du secteur culturel en région afin d'obtenir des données chiffrées sur les conditions de travail des artistes visuels en région Centre-Val de Loire et d'observer les variations en fonction du genre. Le questionnaire a été intégralement développé car cette dimension a été ajoutée spécifiquement pour cette étude.
Le questionnaire a été diffusé le 02/12/25 à la base de données des adhérent.es de Devenir.Art. Il a également été relayé dans les différents réseaux professionnels des membres du Comité de pilotage. Une première relance mail a été effectué par Devenir.art mi-décembre avant la période de congés de fin d'année, puis une seconde début janvier au retour de cette période. Le lien vers le questionnaire a été relayé par le biais de La Maison de Artistes, de la FRAAP, des écoles d'art ENSA Bourges et TALM, de la DRAC Centre-Val de Loire ainsi que de la Région Centre-Val de Loire.

Malgré la difficulté à trouver les biais appropriés pour solliciter et contacter les artistes visuels de la région, nous avons pu diffuser le lien de réponses à quelques structures relais regroupant et proposant des espaces de travail aux artistes. Un objectif de 100 répondant.es a été fixé, nous avons donc gardé le questionnaire ouvert jusqu'au mois de mars afin de tendre progressivement vers ce nombre de réponses et d'avoir les effets des relances via les structures relais. A noter, un manque d'habitude pour les artistes quant au fait de répondre à des enquêtes par questionnaire (peu d'études ayant été réalisées en région) a pu jouer sur la participation et le taux de réponses.

Il nous parait pertinent de relever que la mention « représentation des femmes et minorités de genre » dans le titre de l'étude a été dès le départ retirée pour ne pas prendre le risque de réduire le nombre de répondant.es. En effet, de la même manière que pour les

structures, les artistes engagé.es sur ces sujets auraient pu se sentir plus motivé.es à répondre, là où d'autres auraient pu ne pas se sentir concerné.es ou fait le choix de ne pas répondre. Les notions de genre et d'inégalités sociales, bien que présentes au travers des questions dans le but être analysées, ont donc été occultées du titre et de la présentation du questionnaire, pour ne mettre en avant que la question des conditions de travail.

Enfin, conformément à la loi "Informatique et Libertés" et au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), les réponses au questionnaire ont été anonymes, aucun.e des répondant.es ne pouvant être identifié.e à l'aide seule des données récoltées.

Présentation de l'échantillon

Un panel de 80 artistes visuels de la Région Centre-Val de Loire a été obtenu à l'issu de la clôture de la phase de diffusion. Ce panel a été jugé satisfaisant et suffisamment représentatif pour analyser les effets du genre, notamment, sur les situations professionnelles et carrières des artistes. Cependant, il ne permet pas à lui seul de présenter un panorama représentatif de l'ensemble des artistes des arts visuels en région.

Données globales

	Répartition géographique des artistes interrogé.es						
	Cher (18)	Eure-et-Loir (28)	Indre (36)	Indre-et-Loire (37)	Loir-et-Cher (41)	Loiret (45)	Total
	17	9	3	32	10	9	80
Artistes	21%	11%	4%	40%	13%	11%	100%
Population globale[17]	12%	17%	8%	24%	13%	27%	100%

Selon les données de l'URSSAF[18], la région Centre-Val de Loire compte 2,57% du total des artistes auteur.ices déclaré.es en France. A titre de comparaison, les données nationales montrent une forte concentration des artistes-auteur.ices en Île-de-France (41%) et en

[17] Populations des départements en 2023, Recensement de la population – 2025 / INSEE,
[18] Artistes auteurs en région Centre-Val de Loire, données à fin novembre 2024 / URSSAF, DISEP

particulier à Paris (22%), alors que l'Île-de-France dans son ensemble ne représente que 18% de la population Française[19].

La majorité des artistes de notre échantillon est basée en Indre-et-Loire à 40% (+16 points par rapport à la population départementale), Tours étant la plus grande ville de la région. Ce sont ensuite les artistes du Cher (+ 9 points par rapport à la population départementale), avec Bourges comme troisième plus grande ville de la région, celles et ceux du Loir-et-Cher, ainsi que du Loiret et de l'Eure-et-Loir au même niveau, pour finir avec l'Indre, département qui compte le moins d'artistes déclaré.es.

Si l'on compare nos données à celles de l'URSSAF, le département de l'Indre-et-Loire est celui qui comprend le plus d'artistes, suivis par le Loiret, l'Eure-et-Loir, le Loir-et-Cher, le Cher et l'Indre. Nous avons donc dans notre échantillon une surreprésentation des artistes provenant du département du Cher, ainsi qu'une sous-représentation des artistes du Loiret et de l'Eure-et-Loir. L'Indre-et-Loire reste quant à lui le département qui compte le plus d'artistes déclaré.es.

Cette observation pourrait tendre à illustrer une tendance des artistes à se concentrer autour des plus grands centres urbains, mais cette conclusion est à contrebalancer par le fait que, dans notre échantillon, le Loiret n'arrive qu'en quatrième position en termes de concentration géographique des artistes. Pourtant, Orléans étant la deuxième plus grande ville de la région, elle devrait arriver en seconde position, les artistes interrogés y sont pourtant très sous-représentés (- 16 points). Cette différence pourrait indiquer un contexte orléanais particulier mais, comparée aux données de l'URSSAF, cela semble plutôt tenir d'un biais lié aux canaux de diffusion utilisés pour ce questionnaire (relai par les écoles d'arts de Tours et de Bourges notamment).

Répartition du genre des artistes interrogé.es			
Femme	**Homme**	**Ne se reconnait pas dans ces catégories**	**Total**
43	36	1	80
54%	45%	1%	100%

[19] Cultures études : Les artistes-auteurs en 2023 – 2025 / Jérémie Vandenbunder pour le ministère de la Culture

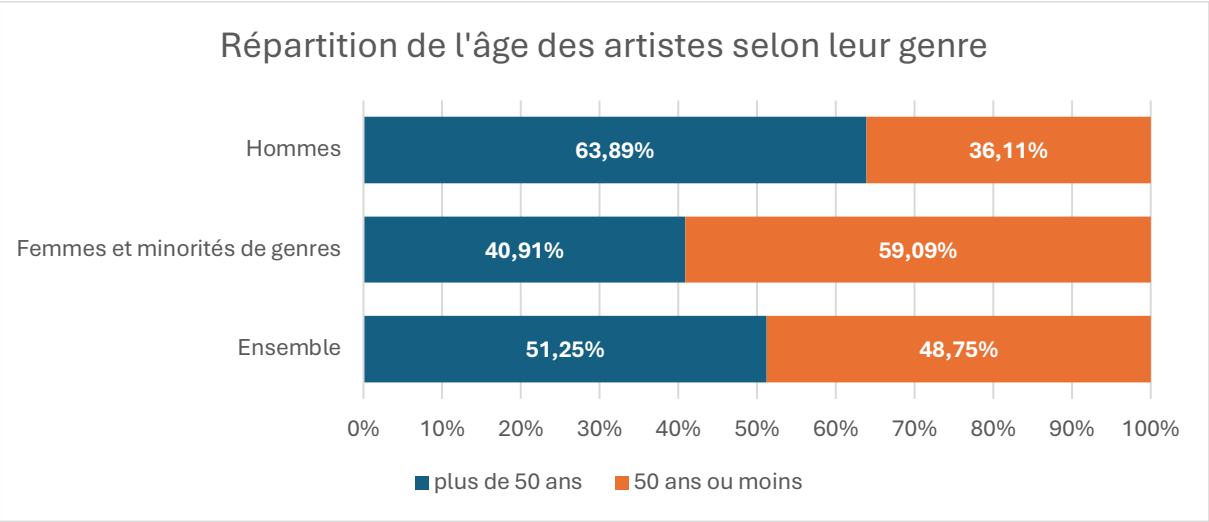
Répartition de l'âge des artistes interrogé.es							
Plus de 75 ans	De 65 à 74 ans	De 55 à 64 ans	De 45 à 54 ans	De 35 à 44 ans	De 25 à 34 ans	Moins de 25 ans	Total
3	5	29	16	15	12	0	80
4%	6%	36%	20%	19%	15%	0%	100%

Moyenne d'âge : 50 ans

Pour situer ces données à plus grande échelle, le ministère de la Culture[20] relève 348 680 artistes-auteur.ices déclaré.es à l'URSSAF en 2023, parmi lesquel.les 28% pratiquent les arts-visuels. Selon les mêmes données, les femmes représentent 42% des artistes-auteur.ices déclaré.es, où elles sont sous-représentées par rapport à l'ensemble des actifs de France (48%). Le ministère de la Culture note aussi que 69% des artistes-auteur.ices ont plus de 40 ans, pour une moyenne de 49 ans, ce qui est plus âgé que la moyenne des actifs, « [...] ce qui s'explique par le fait que de nombreux artistes-auteurs continuent à exercer leur activité (ou en tout cas à percevoir des revenus artistiques) après l'âge de départ à la Retraite. »[21] A l'inverse, les données de l'URSSAF comptent seulement 3% d'artistes-auteur.ices agé.es de moins de 25 ans.

Portrait genré des artistes

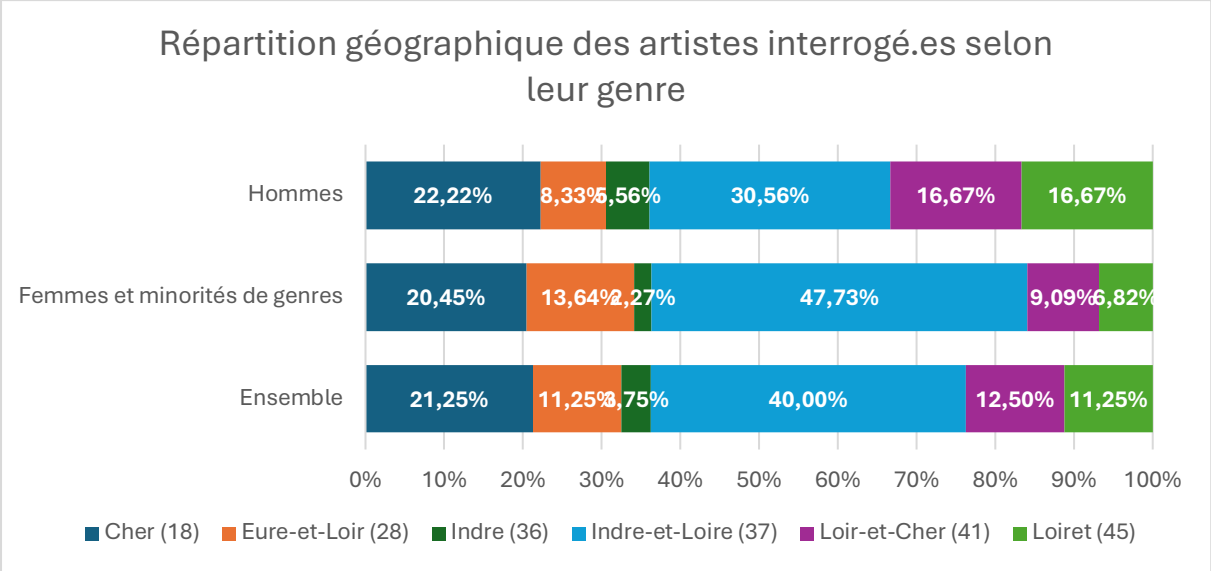
1- Profils



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 59,09% des femmes et minorités de genres sont âgées de moins de 50 ans.

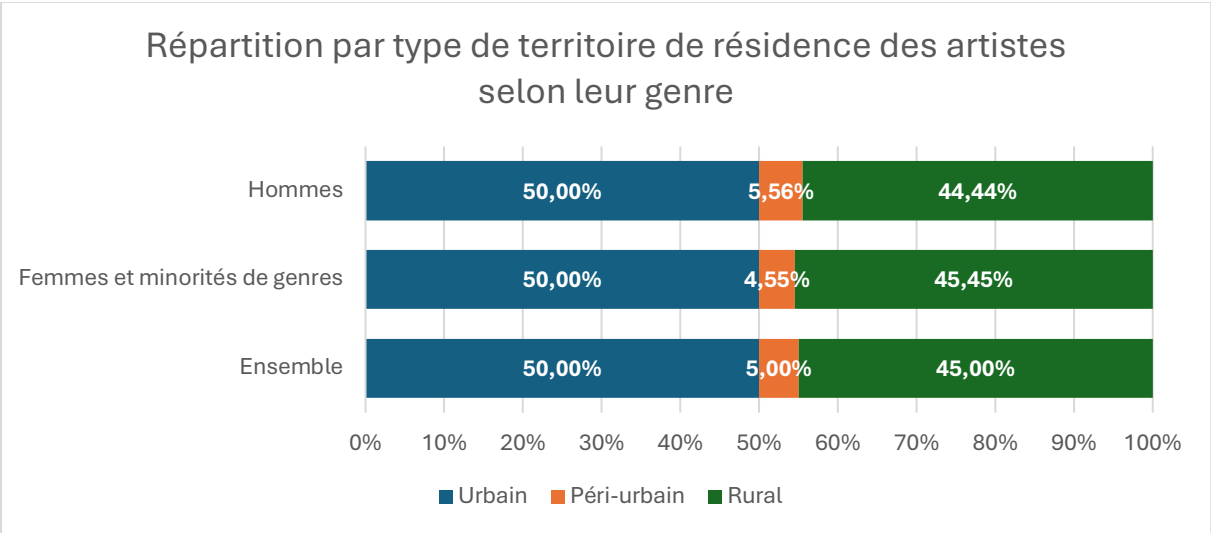
[20] Cultures études : Les artistes-auteurs en 2023 – 2025 / Jérémie Vandenbunder pour le ministère de la Culture
[21] Cultures études : Les artistes-auteurs en 2023 – 2025 / Jérémie Vandenbunder pour le ministère de la Culture

Les artistes masculins sont en moyenne plus âgés que les artistes féminines (63,89% chez les plus de 50 ans contre 36,11%).



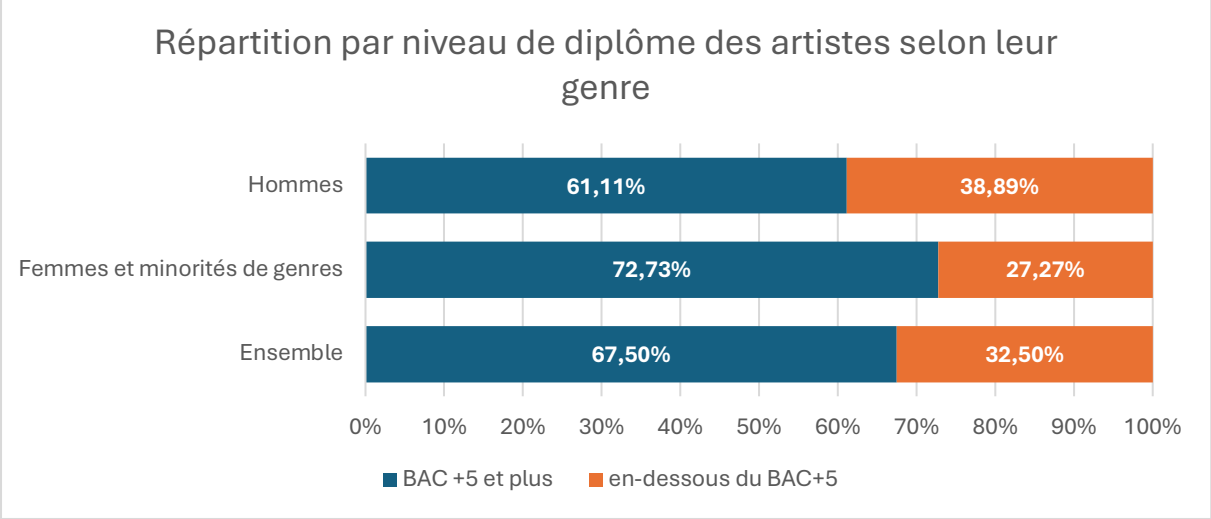
Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 47,73% des femmes et minorités de genres vivent en Indre-et-Loire.

Les femmes sont plus présentes dans le département d'Indre-et-Loire que les hommes (+ 7 points) mais aussi légèrement plus en Eure-et-Loir. Elles sont également moins présentes dans les départements du Loir-et-Cher ainsi que du Loiret.



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 50% des femmes et minorités de genre vivent en milieu urbain.

Dans notre échantillon, nous avons une répartition presque égale entre urbain (50%) et rural (45%), avec pour différence entre les deux le péri-urbain dans lequel seulement 5% des artistes déclarent résider. Nous avons ici une surreprésentation des artistes en milieu rural (+12%) par rapport au contexte national[22]. Il y a peu de différence genrée en fonction du territoire de résidence des artistes.



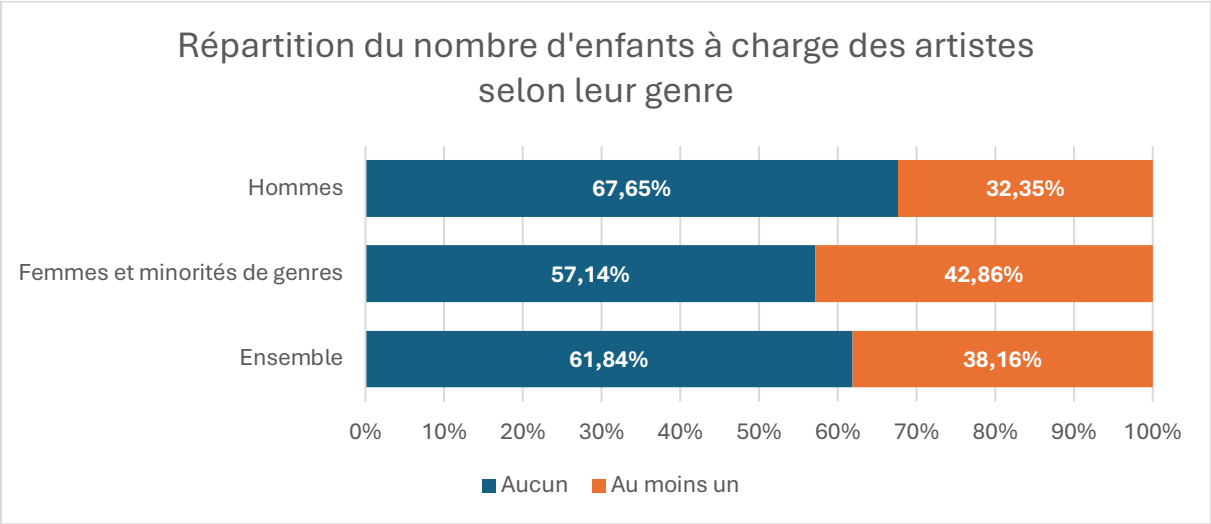
Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 72,73% des femmes et minorités de genre sont diplômées d'un équivalent BAC+5 ou supérieur.

Concernant la répartition par niveau de diplôme des artistes selon leur genre, les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes (72,73% contre 61,11%), ce qui correspond aux moyennes nationales où les femmes diplômées au moins d'un BAC+3 sont tendanciellement surreprésentées de +10% selon les chiffres du ministère de la Culture[23].

Les artistes sont en majorité diplômé.es à BAC+ 5 et plus, avec 67,50% de l'ensemble, soit 60 points de plus que la moyenne nationale (7,4% chez l'ensemble des actifs en 2024[24]). Bien que plus importante, cette différence est cohérente avec la surreprésentation des artistes au sein des diplômes supérieurs à l'échelle nationale[25] (+25% par rapport à l'ensemble des actifs et actives).

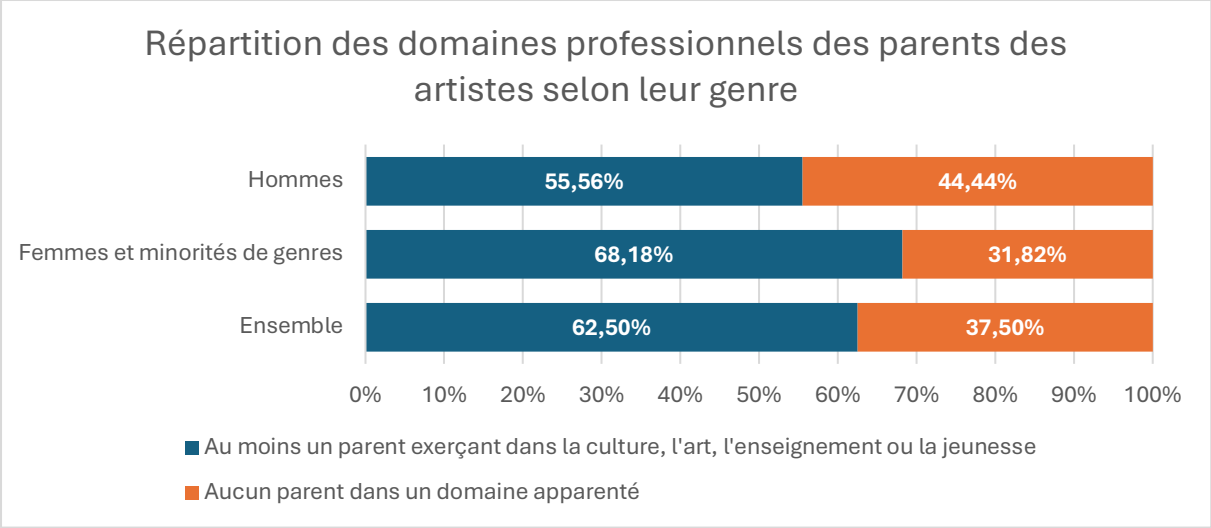
[22] Grille de densité au 1er janvier 2026 – 2026 / INSEE
[23] Chiffres clés, statistiques de la culture et de la communication – 2020 / Ministère de la Culture
[24] France, portrait social – 2025 / INSEE
[25] Chiffres clés, statistiques de la culture et de la communication – 2020 / Ministère de la Culture

Concernant l'ancienneté d'obtention du diplôme, les femmes du panel ont obtenu leur diplôme plus récemment que les hommes, avec 65,71% qui l'ont obtenu il y a 25 ans ou moins. Du côté des hommes, 61,29% l'ont obtenu il y a plus de 25 ans.



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 42,86% des femmes et minorités de genres ont au moins un enfant à charge.

Les femmes artistes déclarent plus souvent avoir des enfants à charge, avec 42,86% qui en ont au moins un, contre 32,35% des hommes.



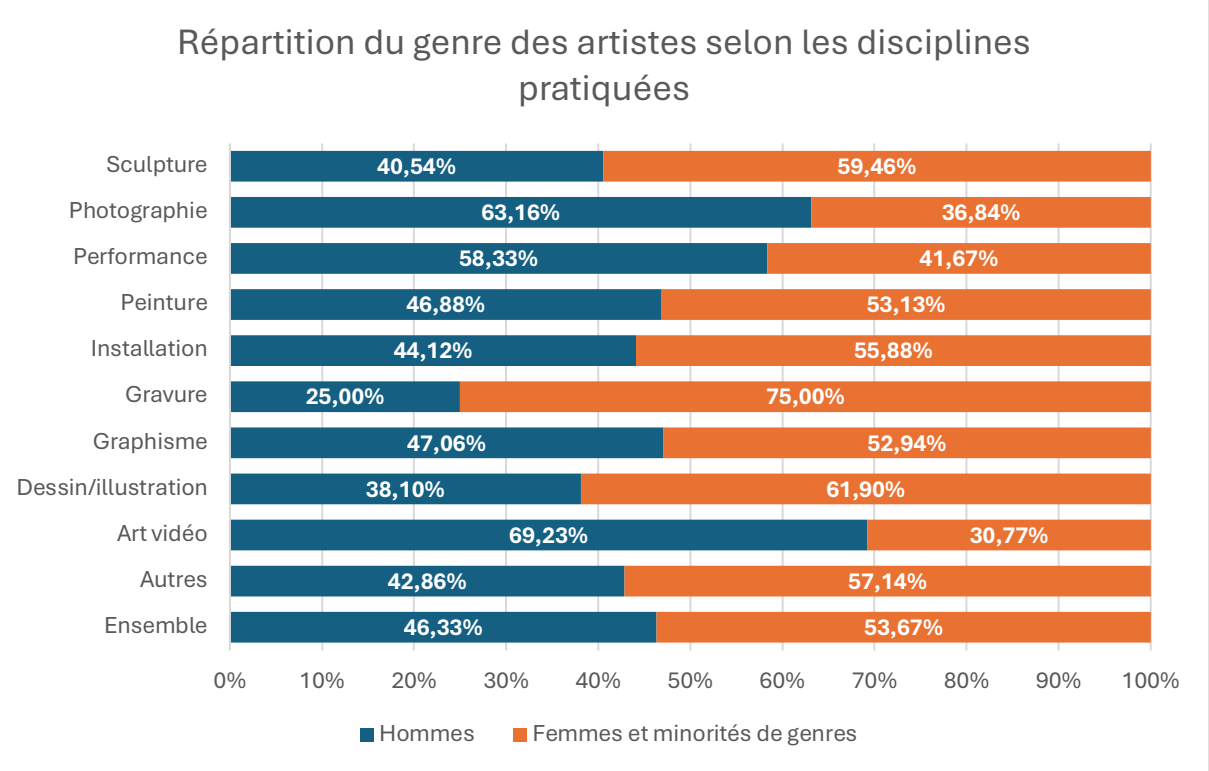
Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 68,18% des femmes et minorités de genre ont au moins un parent exerçant ou ayant exercé dans la culture, les arts, l'enseignement ou la jeunesse.

Contrairement aux statistiques nationales, nos données ne permettent pas d'observer une surreprésentation des cadres chez les professions déclarées des parents des artistes.

Pour autant, plus de la moitié des artistes ont au moins un parent qui exerce dans la culture, l'art, l'enseignement ou la jeunesse (62,50%). Les femmes sont plus souvent dans cette catégorie, avec 68,18% d'entre elles qui ont au moins un parent dans ces mêmes milieux, contre 55,56% des hommes.

Ces secteurs sont ici très largement surreprésentés par rapport aux moyennes nationales où ils occupent respectivement 2,8% pour le secteur culturel[26] et 7,1% pour l'enseignement[27], soit 9,9% des emplois en 2024.

2- Activités



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, la sculpture est pratiquée à 40,54% par des hommes.

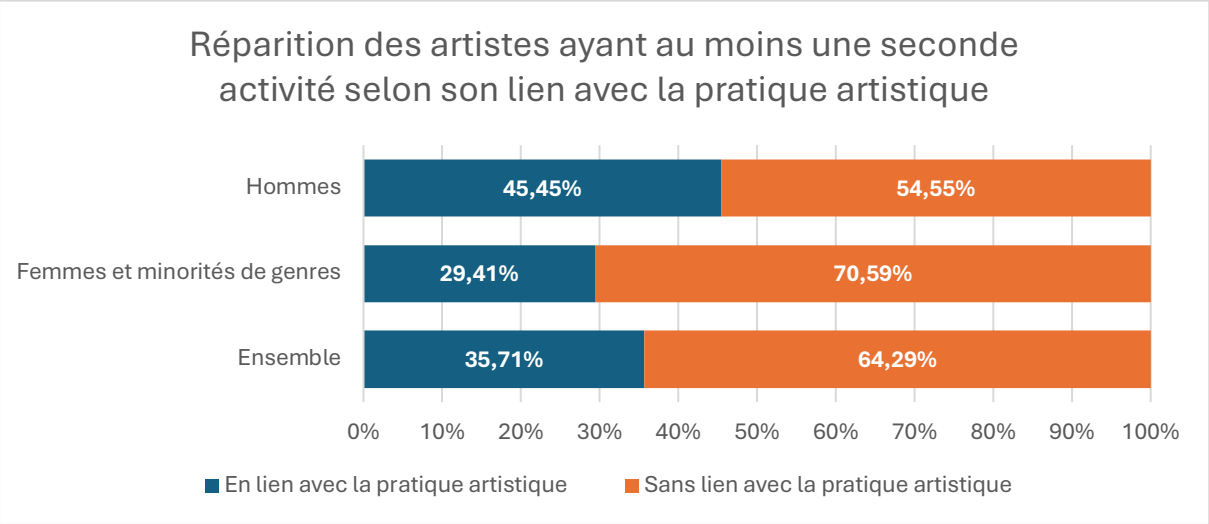
Au niveau de la répartition du genre des artistes selon les disciplines pratiquées, on peut noter que les disciplines photographie, performance et art vidéo sont majoritairement

[26] Chiffres clés 2024 de l'Emploi culturel – 2024 / Ministère de la Culture
[27] Emploi, chômage, revenus du travail – 2025 / INSEE

pratiquées par les hommes. Les disciplines sculpture, peinture, installation, gravure, graphisme et dessin/illustration sont majoritairement pratiquées par les femmes.

Cette division genrée en fonction des disciplines se retrouve dans les données de l'URSSAF qui montrent que « Certaines activités artistiques sont très majoritairement exercées par des hommes. Ainsi, les auteurs de logiciels, les compositeurs, arrangeurs et paroliers, et les auteurs de jeux (vidéo, de société ou de rôle) comptent moins de 20 % de femmes. À l'inverse, certaines catégories sont plus largement féminisées. C'est notamment le cas des auteurs des métiers d'art, comme les céramistes, émailleurs, liciers ou vitraillistes (78 % de femmes), des traducteurs littéraires (69 %) et des graveurs (69 %). »[28].

Les artistes déclarent pratiquer en moyenne 2,73 activités artistiques, et il n'y a pas de différence genrée significative.

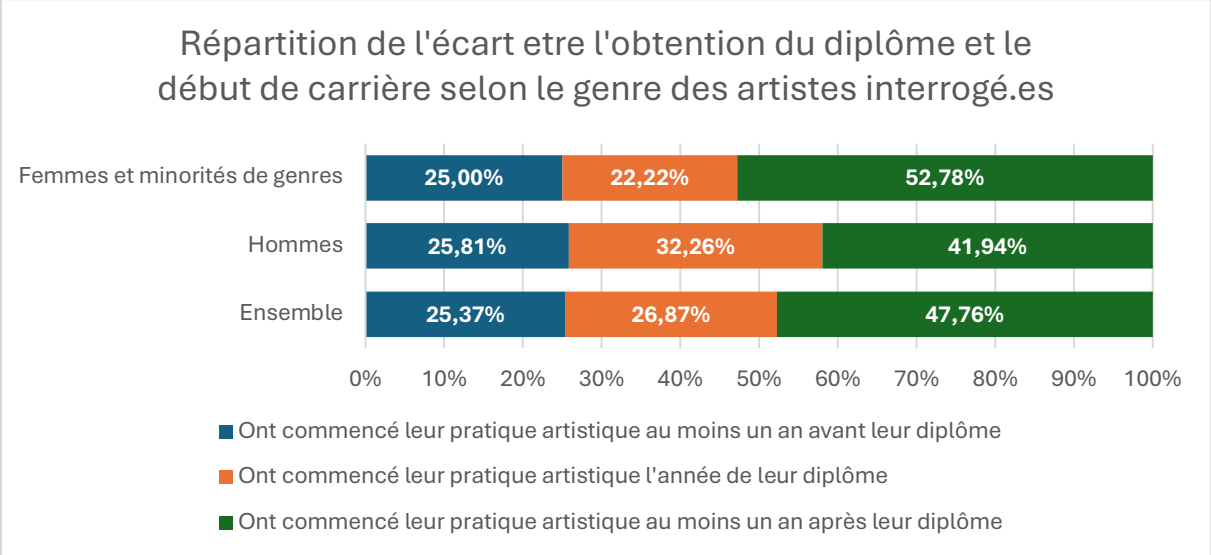


Lecture : Sur l'ensemble des artistes ayant une seconde activité professionnelle, 70,59% des femmes et minorités de genres ont une seconde activité sans lien avec leur pratique artistique.

Concernant la multiplicité d'activités des artistes, pour l'ensemble, 65% d'entre elles et eux n'ont pas d'autres activités économiques en plus de l'activité artistique. Du point de vue du genre les femmes ont légèrement plus souvent une autre activité économique (37,21% contre 30,56%).

[28] Cultures études : Les artistes-auteurs en 2023 – 2025 / Jérémie Vandenbunder pour le ministère de la Culture

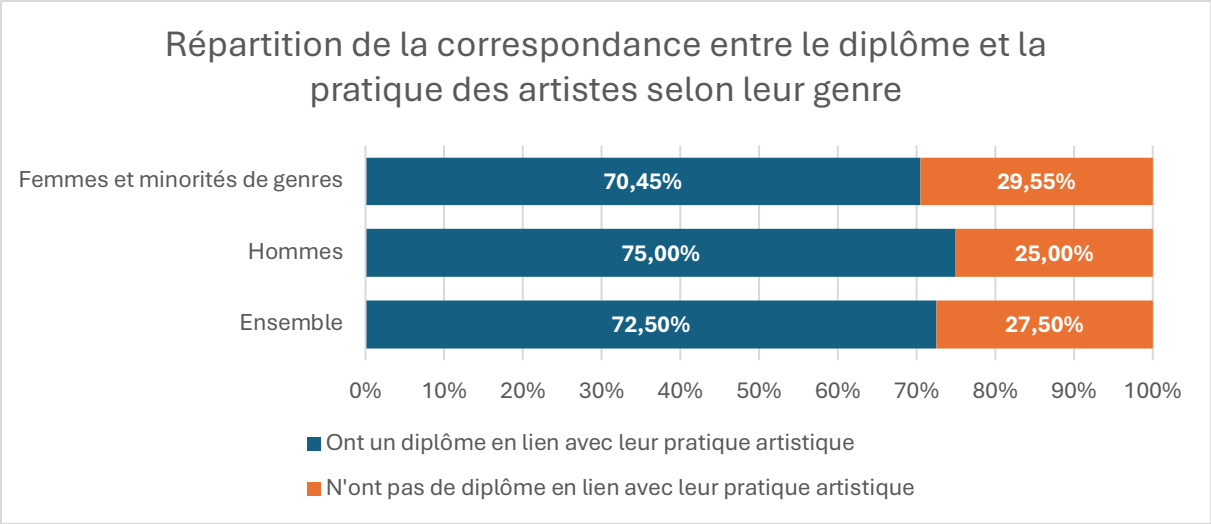
Pour les artistes ayant une seconde activité, elle est généralement sans lien avec la pratique artistique (64,29% de l'ensemble). On peut noter une différence importante entre les hommes et les femmes, avec 70,59% des femmes qui ont une activité sans lien avec leur pratique artistique, contre 54,55% des hommes.



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 52,78% des femmes et minorités de genre ont lancé leur activité artistique au moins un an après avoir obtenu leur dernier diplôme.

Sur la répartition de l'ancienneté des artistes selon leur genre, on constate que beaucoup d'entre elles et eux n'ont pas démarré leur pratique artistique dès lors qu'ils et elles ont obtenu leur diplôme (47,76%). Ce chiffre est même plus important pour les femmes, qui sont 52,78% à avoir commencé leur pratique artistique au moins un an après leur diplôme.

Les artistes sont presque aussi nombreux.ses à pratiquer leur activité depuis au moins 20 ans (52,50%) ou depuis moins de 20 ans (47,50%). Cependant, il y a peu de différence genrée à ce niveau-là.

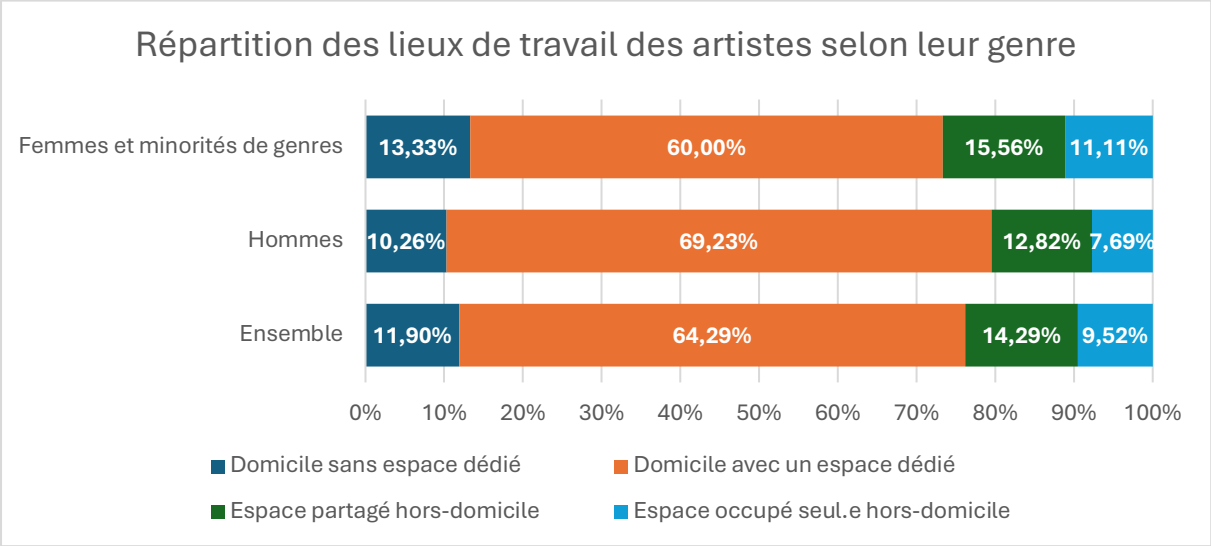


Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 70,45% des femmes et minorités de genre ont un diplôme directement en lien avec leur pratique artistique.

Sur la correspondance entre le diplôme et la pratique, dans l'ensemble, les artistes ont un diplôme en lien avec leur pratique artistique (72,50%). On observe une légère différence genrée, les femmes ayant plus souvent un diplôme qui n'est pas en lien avec leur pratique artistique (29,55% contre 25% pour les hommes).

Conditions de travail

Focus lieux de travail



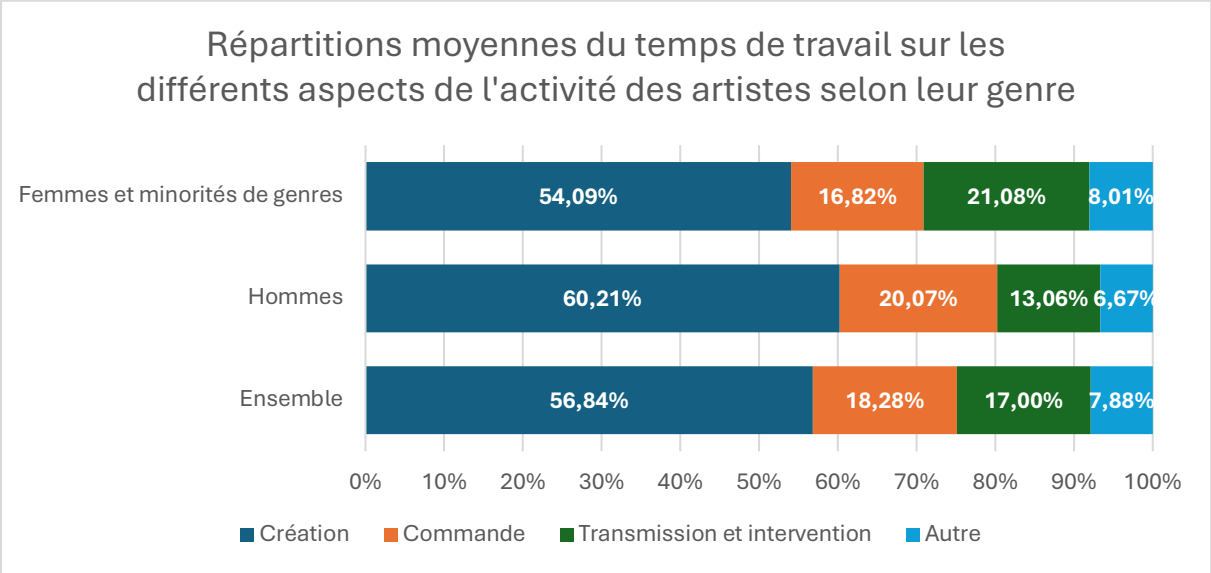
Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 60% des femmes et minorités de genre exercent leur activité artistique à leur domicile, avec un espace dédié.

Dans l'ensemble, du côté des lieux de travail des artistes, la plupart d'entre elles et eux ont un espace dédié à leur domicile (64,29%). En revanche, peu d'artistes ont un espace qu'ils ou elles occupent seul.es, hors de leur domicile.

Du point de vue du genre, on constate une légère différence avec un peu moins de femmes ayant un espace dédié à leur domicile (60% de femmes pour 69,23% d'hommes). Elles sont également légèrement plus nombreuses à occuper seule un espace hors domicile (11,11% de femmes contre 7,69% d'hommes).

Enfin, on peut tout de même noter que, dans l'ensemble, 11,90% des artistes a uniquement son domicile sans espace dédié, avec une légère surreprésentation des femmes dans cette situation (13,33% contre 10,26%).

Focus répartition temps de travail



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, les femmes et minorités de genres dédient 16,82% de leur temps de travail à l'activité liée à la commande.

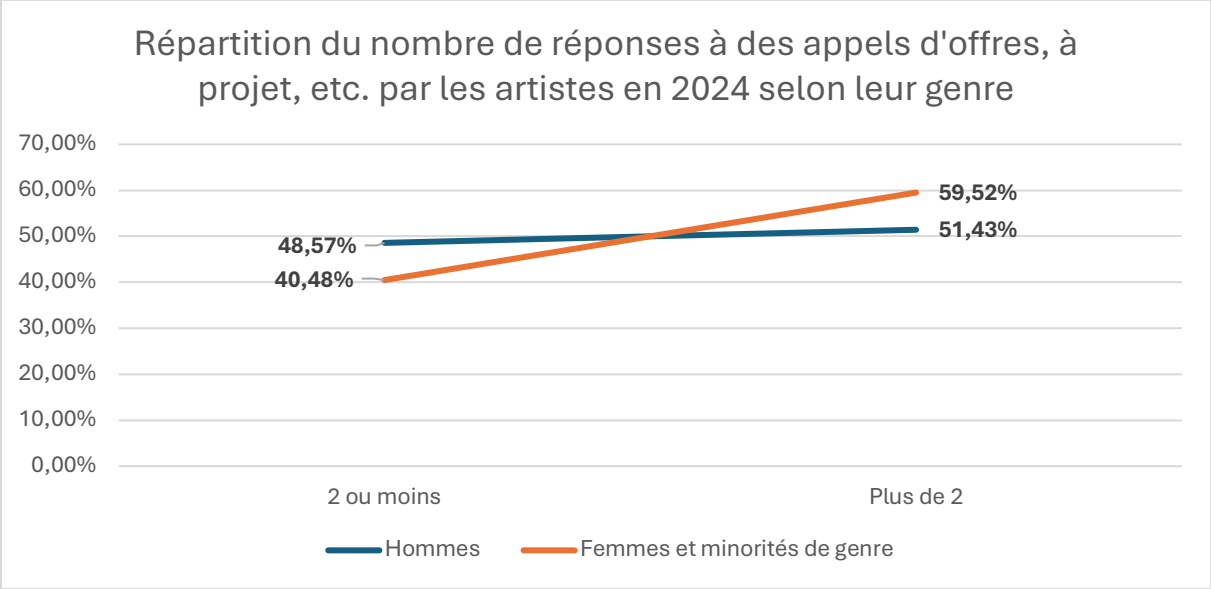
En ce qui concerne la répartition du temps de travail, sur l'ensemble, la partie création est celle qui représente la plus grande part avec 56,84% des réponses, suivi de la partie commande puis transmission et intervention.

On peut noter une différence genrée, les femmes déclarant 54,09% de leur temps de travail consacré à la partie création, contre 60,21% pour les hommes. Également, si les hommes déclarent une plus grosse partie de leur temps de travail consacré à la commande

(20,07%), les femmes quant à elles ont une plus grande partie de leur temps de travail dédié à la transmission et à l'intervention (21,08%).

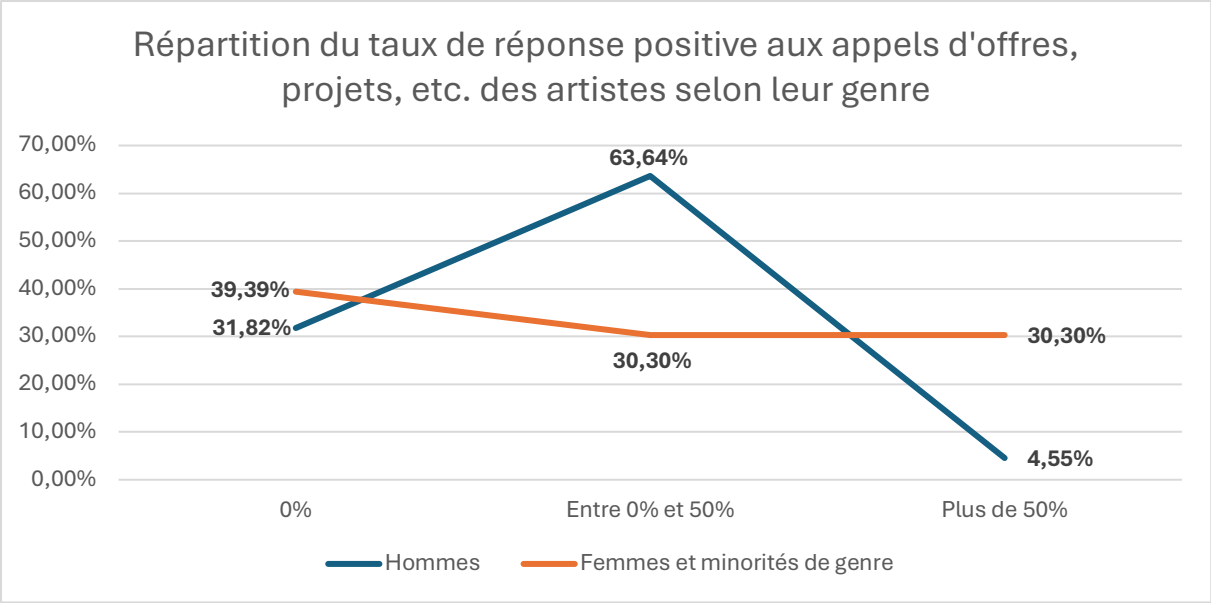
Enfin, pour les artistes qui n'ont aucune activité de transmission, on observe que les hommes sont surreprésentés, avec 20 points d'écart entre les femmes (22,86%) et les hommes (44%). A l'inverse, pour les artistes qui n'ont aucune activité de commande, on observe que les femmes sont surreprésentées avec10 points d'écart (43,33% contre 33,33% pour les hommes).

Focus marchés public



Lecture : Sur l'ensemble des artistes ayant répondu à des appels d'offres ou à projet, 59,52% des femmes et minorités de genre ont formulé plus de 2 réponses dans l'année.

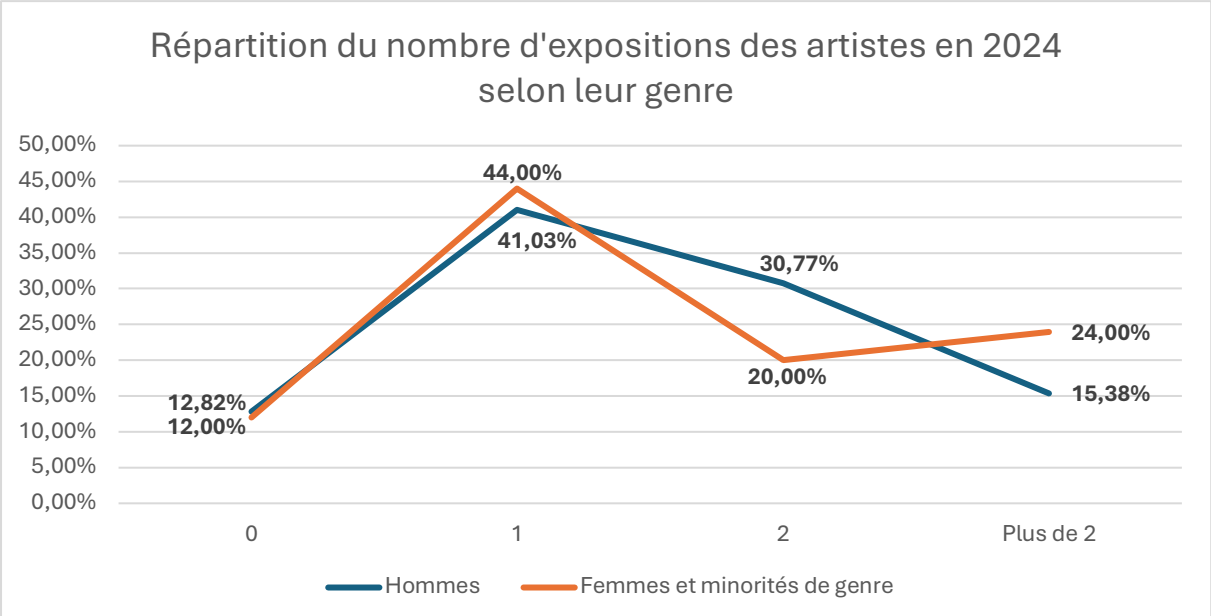
On observe sur la répartition genrée selon le nombre de réponses formulées à des appels d'offres que les femmes sont surreprésentées parmi les artistes qui répondent à plus de 2 appels d'offres dans l'année. A l'inverse, l'écart est d'environ 8 points en faveur des hommes pour les réponses à 2 appels d'offres ou moins.



Lecture : Sur l'ensemble des artistes ayant répondu à des appels d'offres ou à projet en 2024, 39,39% des femmes et minorités de genre n'ont obtenu que des réponses négatives (0%).

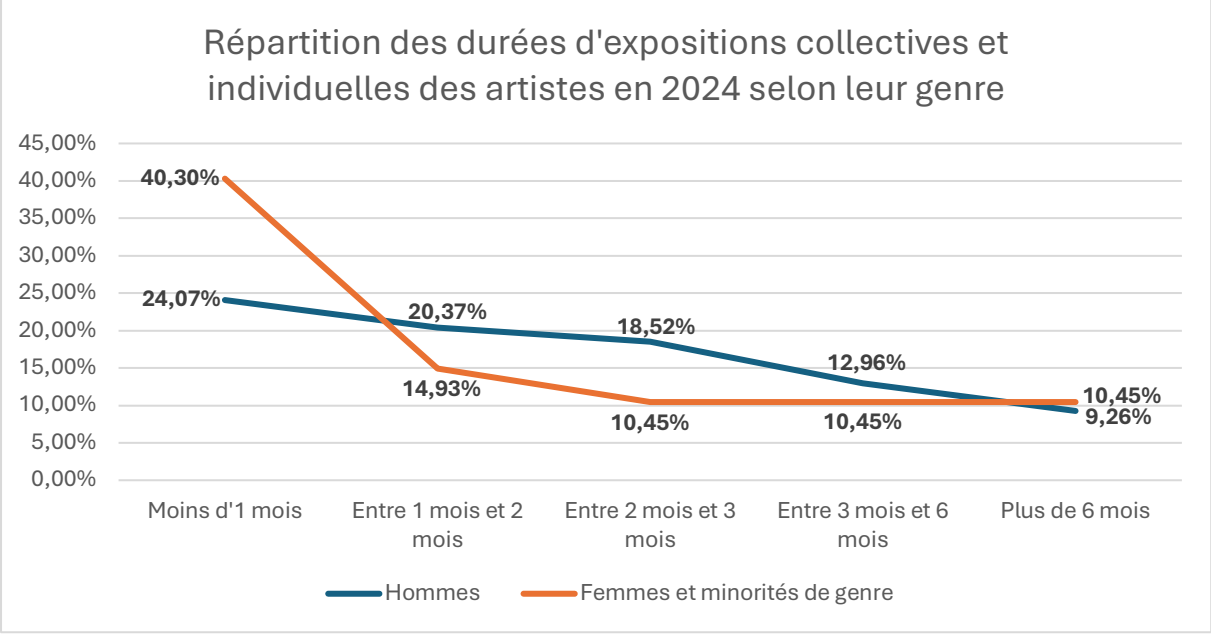
Les femmes répondent à plus de d'appels d'offres et ont aussi plus de réponses positives avec 30,30% des femmes ayant plus de 50% de leurs réponses positives, contre 4,55% des hommes. Elles sont cependant un peu plus nombreuses que les hommes à n'avoir que des réponses négatives.

Focus expositions et résidences



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 24% des femmes et minorités de genres ont participé à plus de 2 expositions sur l'année.

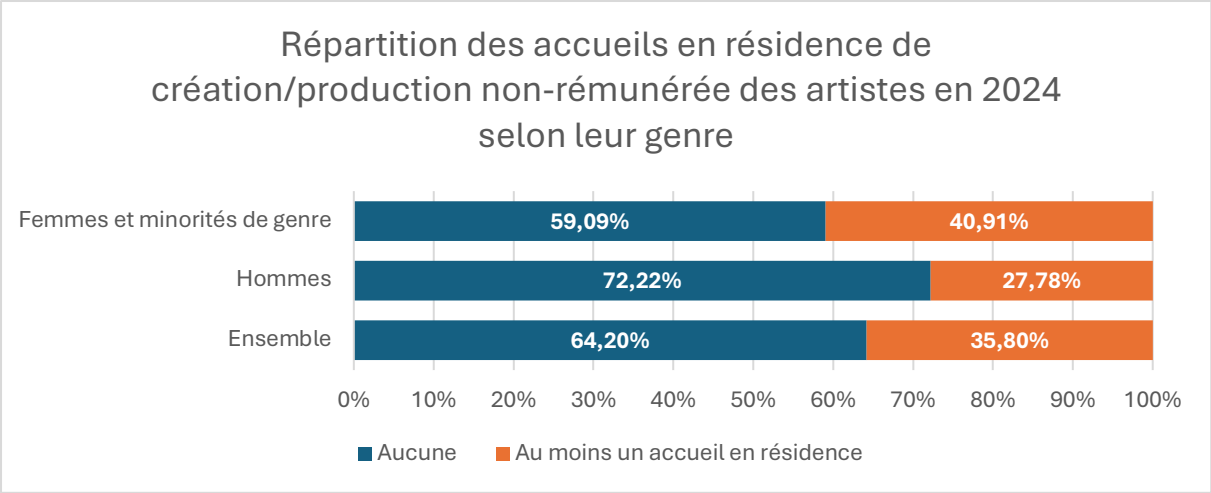
Les artistes ont réalisé en moyenne 1 exposition collective et individuelle, pour 44% des femmes et 41,03% des hommes. Pour les artistes qui ont réalisés 2 expositions, l'écart entre les genres se creuse avec 30,77% d'hommes pour 20% de femmes. La courbe s'inverse à nouveau lorsque les artistes réalisent plus 2 expositions avec 24% de femmes et 15,38% d'hommes. Pour les artistes qui n'ont réalisé aucune exposition, il n'y a pas d'écart de genre (autour de 12%).



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 40,30% des femmes et minorités de genres ont participé à une durée totale d'expositions sur l'année de moins d'un mois.

Les femmes sont surreprésentées parmi les artistes qui exposent pendant moins d'un mois (40,30%), avec une chute à 14,93% pour les temps d'expositions compris entre 1 et 2 mois. Du côté des hommes, la courbe est plus linéaire avec 24,07% des artistes masculins qui exposent 1 mois, 20,37% entre 1 et 2 mois, puis 18,52% entre 2 et 3 mois. En ce qui concerne les expositions de plus de 6 mois, plus rare chez les répondant.es, il y a une légère surreprésentation des femmes, avec 10,45% contre 9,26% des hommes.

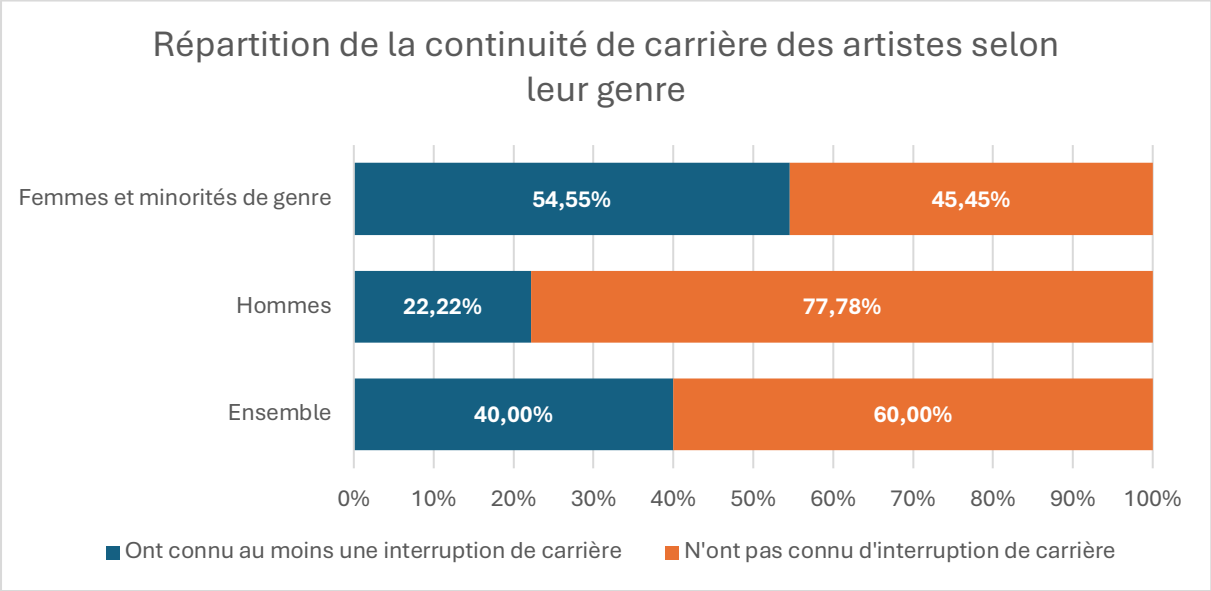
On note également que les artistes réalisent principalement des expositions collectives (60%) avec peu de différence genrée.



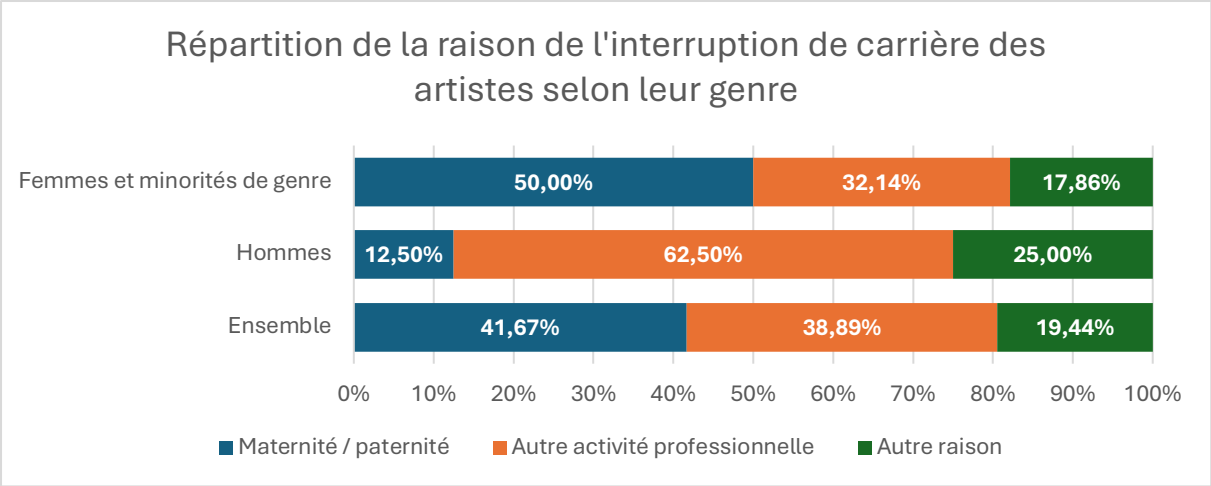
Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 59,09% des femmes et minorités de genre n'a été accueilli dans aucune résidence de création ou production.

La plupart des artistes n'ont pas été en résidence de création/production en 2024 (64,20%). Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les artistes en résidence, avec près de 12 points d'écart (40,91% contre 27,78% pour les hommes).

Focus carrière artistique



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 54,55% des femmes et minorités de genre ont connu une interruption de leur carrière artistique.

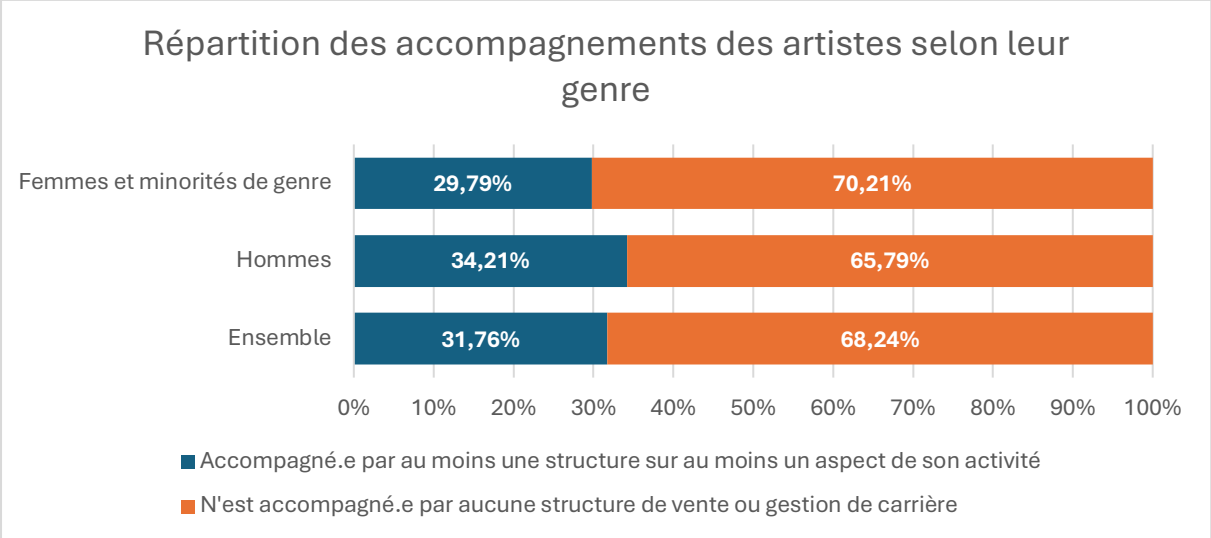


Lecture : Sur l'ensemble des artistes ayant connu une interruption de leur carrière artistique, 50% des femmes l'ont connu pour cause de maternité.

Les femmes déclarent avoir eu plus d'interruptions de leur carrière artistique que les hommes, avec 54,55% contre seulement 22,22% des hommes. Ces interruptions s'expliquent notamment à travers la maternité des femmes qui représente la raison première des interruptions (50% des femmes contre 12,5% des hommes). A contrario, les raisons d'interruptions de carrière des hommes sont en grande partie dû à une autre activité professionnelle (62,5% contre 32,14% pour les femmes).

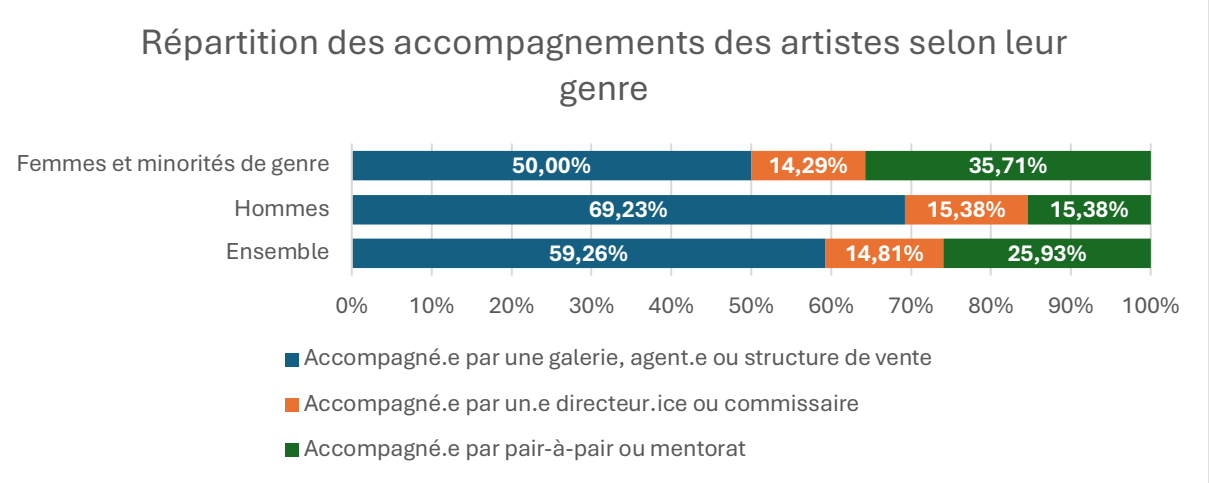
En revanche, il n'y a aucune différence significative sur la durée d'interruption de carrière artistique, qui est de moins de 2 ans pour 62,50% des hommes et 64% des femmes.

Focus accompagnement



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 29,79% des femmes et minorités de genres sont accompagnées par au moins une structure sur au moins un aspect de leur activité artistique.

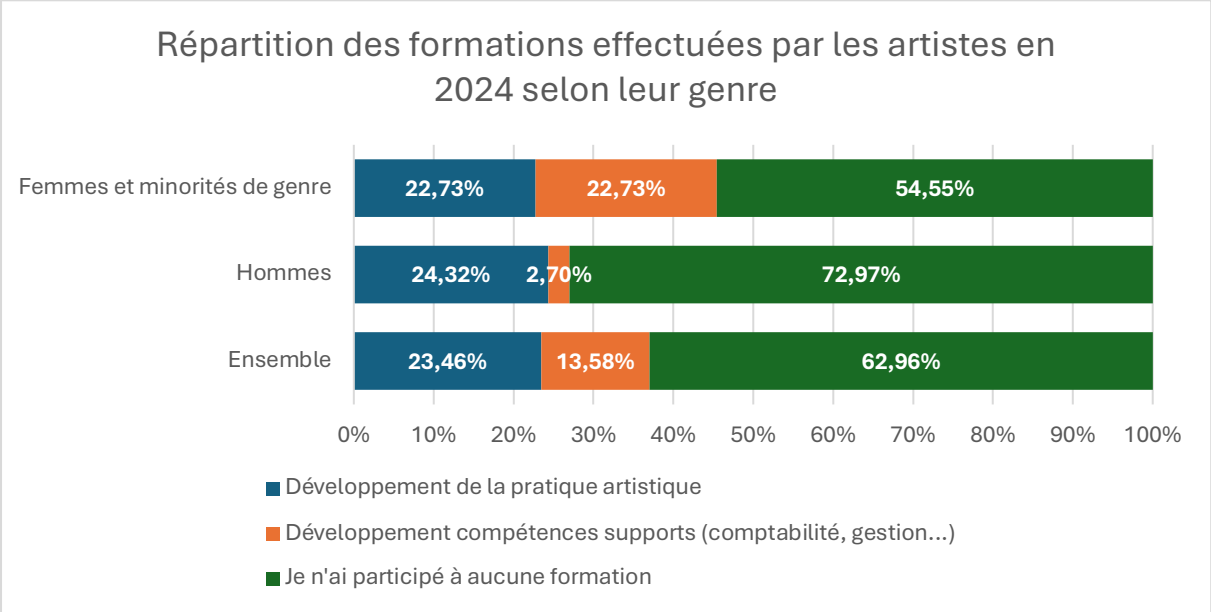
Les artistes n'ont en moyenne pas d'accompagnement (68,24% pour l'ensemble), avec un léger écart de 6 points en défaveur des femmes. Seulement 29,79% de femmes sont accompagnées, contre 34,21% des hommes.



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 50% des femmes et minorités de genres accompagnées par une structure dans leur activité artistique le sont par une structure de vente.

Lorsque les artistes sont accompagné.es, l'accompagnement est en majorité effectué par une galerie, un.e agent.e ou une structure de vente (53% des femmes, 69,23% d'hommes). Les femmes sont plus souvent accompagnées par du pair à pair que les hommes, avec 35,71% contre seulement 15,35% des hommes. En revanche, il y a peu d'écart genré sur l'accompagnement par un.e directeur.ice ou un.e commissaire avec 15,38% pour les hommes et 14,29% pour les femmes.

Focus formations

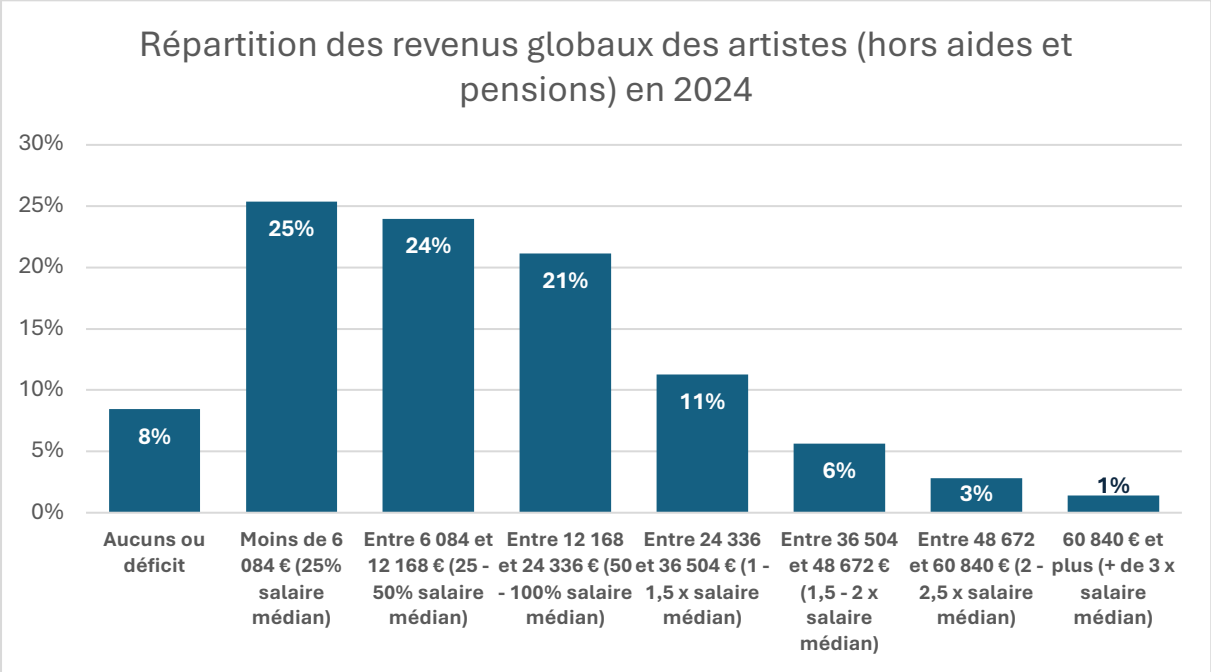


Lecture : Sur l'ensemble des artistes ayant participé à au moins une formation, 22,73% des femmes et minorités de genre se sont formées sur le développement de leur pratique artistique.

D'un point de vue global, la plupart des artistes n'ont participé à aucune formation en 2024. Pour celles et ceux qui ont participé à des formations, elles portaient majoritairement sur le développement de la pratique artistique et ce quel que soit le genre de l'artiste (24,32% des hommes et 22,73% des femmes). En revanche, ce sont les femmes qui se forment au développement des compétences supports, avec un écart important, soit respectivement 22,73% des femmes pour 2,70% des hommes qui se forment à ce type de compétences.

Situation financière

1- Répartition des revenus



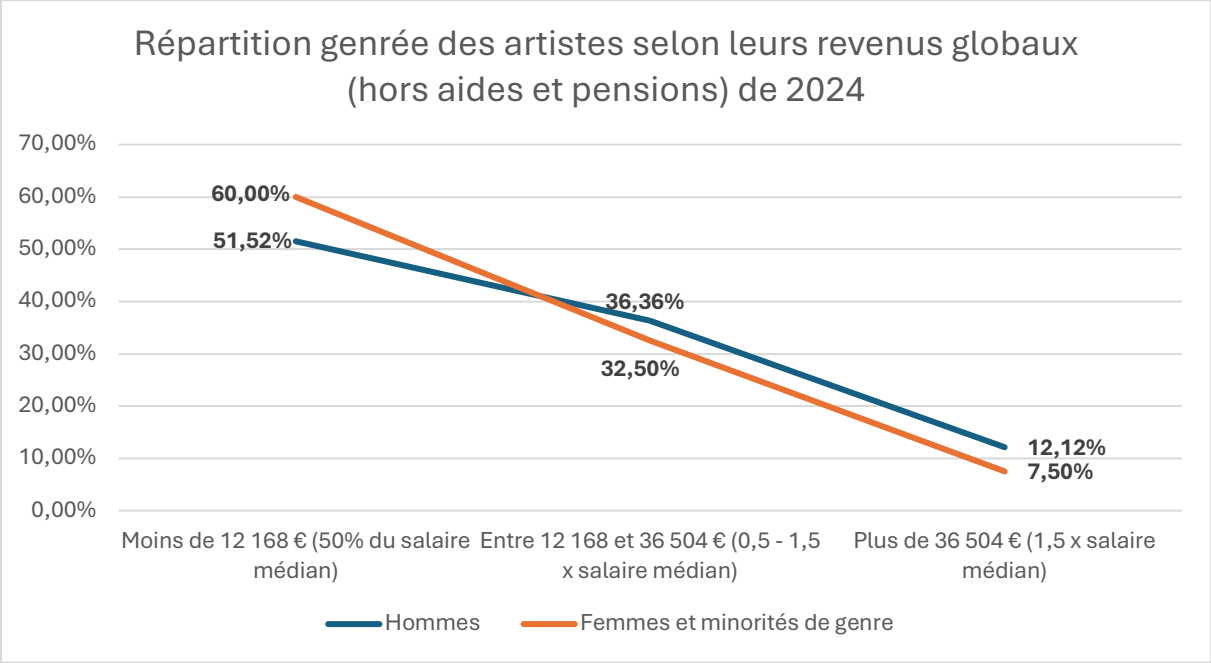
Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 25% d'entre elles et eux touchent moins du quart (25%) du salaire médian français.

A propos du salaire médian : En France, en 2024, le salaire médian était de 2 028€ nets mensuels, soit 24 336€ annuels, c'est-à-dire que la moitié des français.es avaient moins de 2 028€ par mois de salaire (et l'autre moitié plus de 2 028€/mois)

Concernant la répartition des revenus globaux des artistes, près de 90% des artistes perçoivent moins de 36 504€ de revenus annuels, avec des pics de 25% des artistes ayant comme revenu moins de 6 084€, 24% entre 12 168€ et 24 336€, pour descendre à 6% ayant des revenus entre 36 504€ et 48 672€, puis seulement 1% pour des revenus supérieurs à 60 840€.

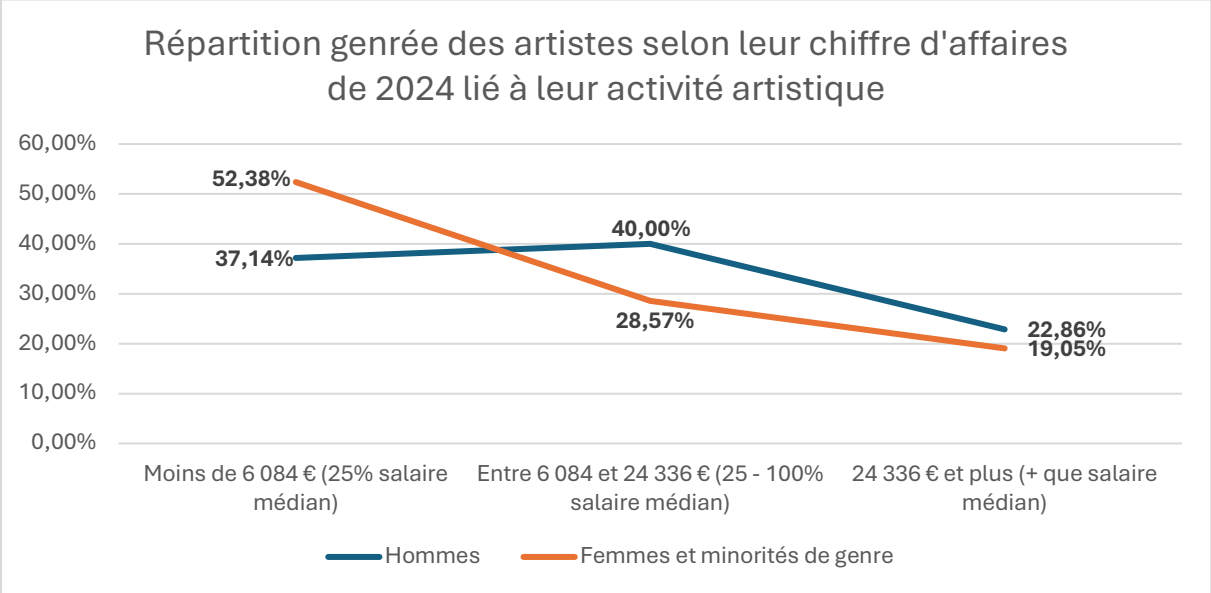
En détail, la part du chiffre d'affaires concernant la pratique artiste représente moins de 6 084€ (pic à 33%). La part concernant la création représente quant à elle entre 50 et 70% de la totalité du chiffre d'affaires (pic à 30,65%). Les parties commande publique ainsi que transmission de l'activité ne représentent quant à elles aucune part du chiffre d'affaires pour plus de 50% des artistes.

2- Données sur les revenus selon le genre



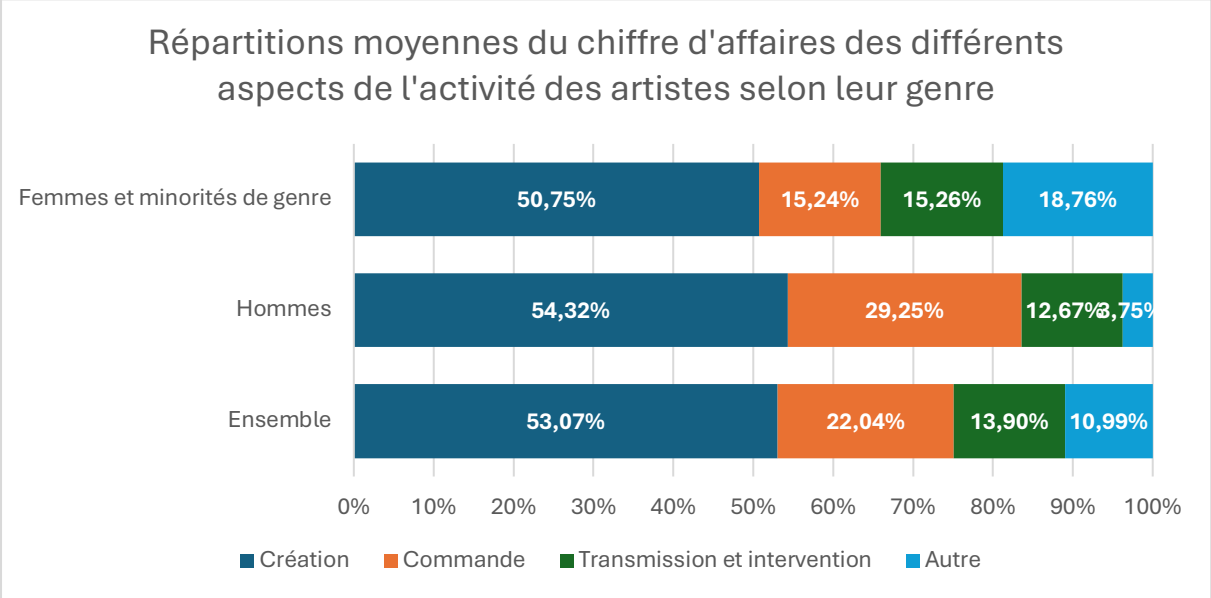
Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 60% des femmes et minorités de genre gagnent moins de la moitié du salaire médian français (24 336€/an en 2024).

Dans l'ensemble, les artistes femmes ont des revenus plus faibles que les artistes hommes. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à percevoir des revenus inférieurs à 12 168€ (60% contre 51,52% d'hommes). Plus les revenus augmentent et plus la courbe s'inverse, avec un écart de presque 5 points pour des revenus de plus de 36 504€ (7,50% pour les femmes contre 12,12% pour les hommes).



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 52,38% des femmes et minorités de genre ont un chiffre d'affaires lié à leur pratique artistique de moins d'un quart du salaire médian français (24 336€/an en 2024).

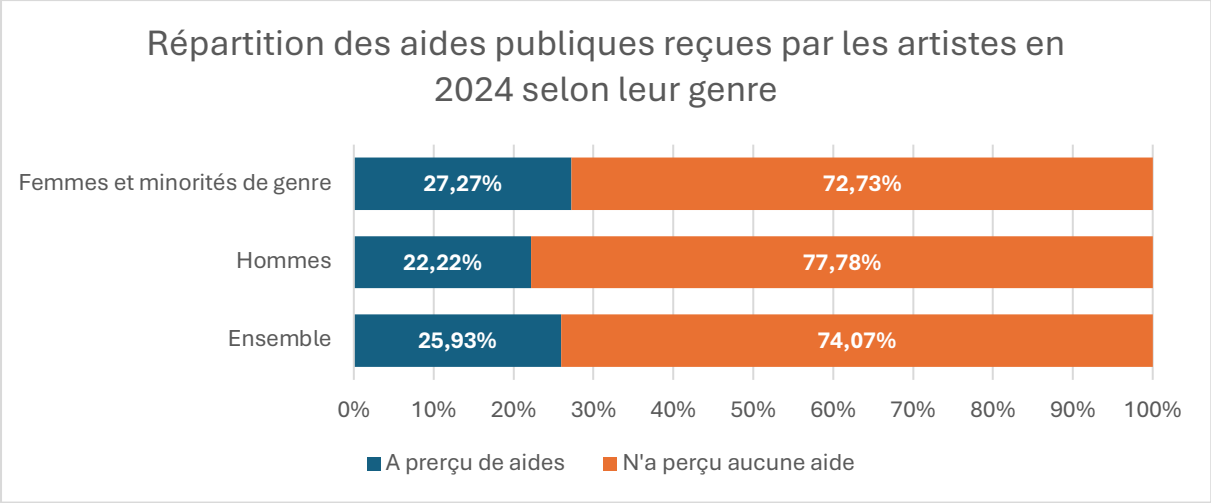
Lorsqu'il s'agit de la part du chiffre d'affaires concernant la pratique artistique, l'écart est d'autant plus important, avec un écart de 16 points pour les revenus de moins de 6084€ (52,38% des femmes, 37,14% des hommes). Les courbes s'inversent au niveau du chiffre d'affaires compris entre 6 084€ et 24 336€ avec presque 14 points d'écart en faveur des hommes (28,57% des femmes pour 40% des hommes).



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, l'activité liée à la création de la pratique artistique représente 53,29% de leur chiffre d'affaires.

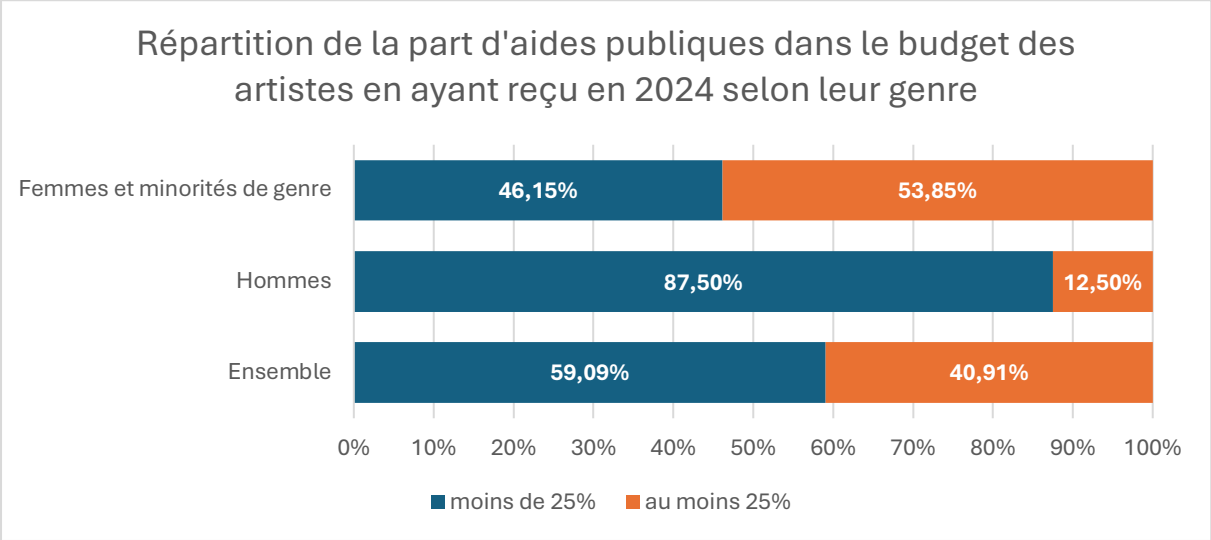
Si l'on regarde plus en détail, la part des revenus concernant la partie création est plus importante chez les hommes avec 54,32% contre 50,75% chez les femmes. L'écart se creuse dans la part des revenus concernant la partie commande qui représente 29,25% pour les hommes et 15,24% pour les femmes.

3- Données sur les aides selon le genre



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 27,27% des femmes et minorités de genre ont perçu des aides publiques en 2024.

Les artistes déclarent en majorité n'avoir perçu aucune aide publique en 2024, avec respectivement 72,73% des femmes et 77,78% des hommes. Il y a une légère différence dans l'attribution des aides selon le genre, avec 27,27% des femmes qui déclarent avoir perçu des aides publiques en 2024, contre 22,22% des hommes.

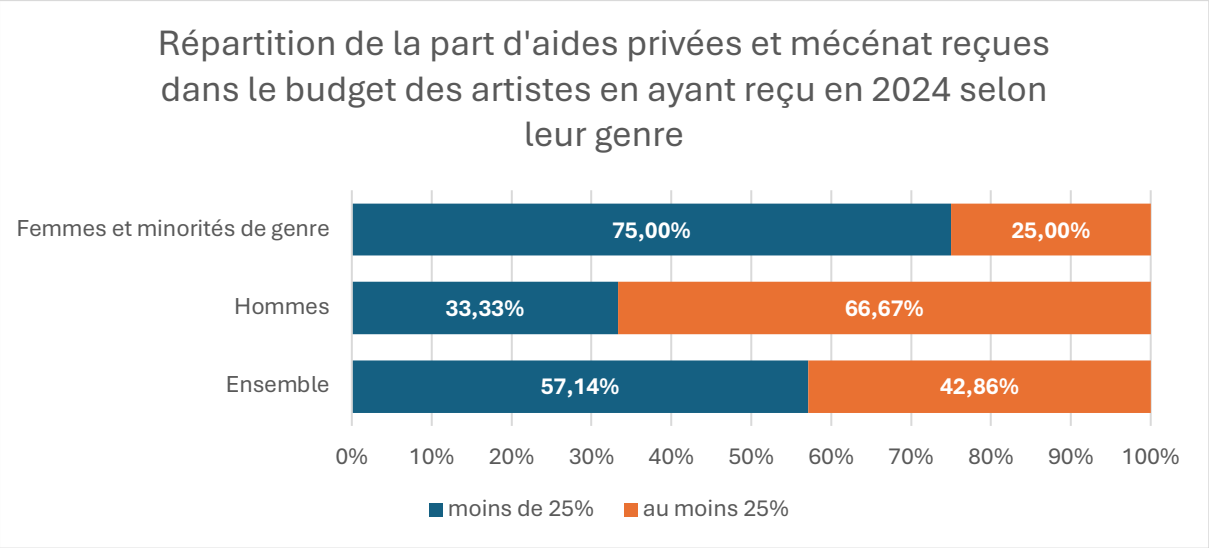


Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, pour 46,15% des femmes et minorités de genre, les aides publiques perçues en 2024 représentaient moins de 25% de leur budget total.

Si l'on compare le pourcentage d'aides publiques avec la part que celui-ci représente sur les budgets, on constate que chez les 22,22% des hommes qui en perçoivent, cela représente majoritairement moins de 25% de la part de leurs revenus totaux (87,50%). En revanche,

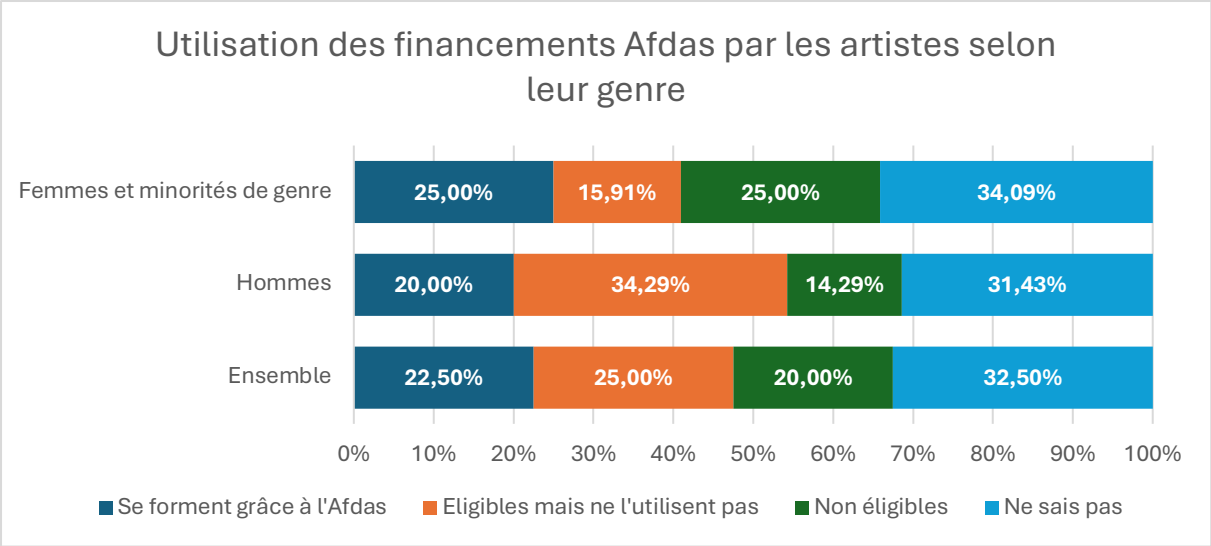
lorsque les femmes perçoivent ces mêmes types d'aides (74,42%), cela représente plus de 25% de leurs revenus totaux à53,85%.

La plupart des artistes déclarent ne percevoir aucune aide privée. Il n'y a pas d'écart genrée dans la perception d'aides privées, avec respectivement 9,52% des femmes ayant perçu des aides privées en 2024 pour 8,33% des hommes.



Lecture : Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, pour 75% des femmes et minorités de genres, les aides privées perçues en 2024 représentent moins de 25% de leur budget total.

Si l'on compare le pourcentage d'aides privées avec la part que celui-ci représente sur les budgets, on constate que chez les 8,33% des hommes qui en perçoivent, cela représente plus de 25% de leurs revenus totaux (66,57%). En revanche, lorsque les 9,52% des femmes qui perçoivent ces mêmes types d'aide, cela représente moins de 25% de leurs revenus totaux à 75%.



Lecture : Sur l'ensemble des artistes interrogé.es, 25% des femmes et minorités de genre se forment grâce aux financements AFDAS.

Au niveau des formations, on peut noter plus de femmes que d'hommes qui déclarent se former grâce aux financements de l'AFDAS, avec plus de 5 points d'écart. Parmi les artistes éligibles à ces financements, le part des hommes (34,59%) qui déclarent ne pas les utiliser est plus élevée que celle des femmes (15,91%). Les femmes artistes sont moins souvent éligibles que les hommes à ces financements, avec 25% des femmes non éligibles contre 14,29% des hommes. Enfin, 32,50% des artistes ne savent pas s'ils sont éligibles aux financements de l'AFDAS.

A noter que parmi les critères d'éligibilités de l'AFDAS, les artistes doivent prouver d'un chiffre d'affaires annuel de minimum 7 386€, or, pour rappel 25% des artistes ont moins de 6 084€ de revenus, ce qui concerne plus de femmes que d'hommes.

Conclusion

A travers cette étude, les objectifs étaient d'observer les inégalités de genre sur les postes à responsabilités sur les structures culturelles de la région Centre-Val de Loire, de comprendre les conditions de travail des artistes visuels dans cette même région et d'inclure la non-binarité à l'étude. Il nous parait important de préciser que la non-binarité a bien été prise en compte dans les données mais qu'au vu du faible effectif de répondant.es que cela représente nous ne pouvons en tirer de conclusion globale sur leur parcours professionnel.

Malgré une surreprésentation des femmes dans notre panel, les résultats de cette étude tendent à montrer que des inégalités en défaveur des femmes et minorités de genre persistent sur les postes à responsabilités des structures culturelles de la région Centre-Val de Loire. De manière générale, on constate une persistance de la disparité des inégalités de genre en fonction des types de postes. Les responsables technique sont presque toujours exclusivement masculins, il n'y pas eu de féminisation de la profession depuis l'étude précédente. Les postes de responsable pédagogique et de responsable communication inclus pour cette étude sont eux principalement occupés par des femmes.

Les inégalités de genre sur les postes à responsabilités au sein des structures culturelles augmentent avec la taille de la structure. A noter toutefois, que les conventionnements et subventions ont tendance à influer positivement sur l'égalité en termes de genre dans les structures et les actions mises en place, ce qui peut être mis en lien avec la mise en place de l'éga-conditionnalité. D'importantes disparités liées aux disciplines des structures ont été relevées et nous ont amené à étudier les musiques actuelles indépendamment du spectacle vivant et des arts visuels. Les structures du spectacle vivant et des arts visuels ont tendance à avoir plus de femmes sur des postes à responsabilités et à programmer plus de femmes que celles de musiques actuelles. Dans les musiques actuelles, les inégalités en termes de genre restent ancrées alors même que c'est sur ce types de structures que des actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les VHSS sont développées depuis plusieurs années déjà.

Ces inégalités se répercutent sur les programmations des structures, le nombre de femmes programmées y est plus faible que le nombre d'hommes. Cet écart est encore plus important en musiques actuelles. A noter une spécificité régionale qui persiste depuis l'étude

de 2019, le fait d'avoir une femme seule à la programmation ne joue pas en faveur de la parité dans les programmations des structures et festivals. Les équipes de programmations mixtes ont plus tendance à programmer des femmes, leads féminins ou mixtes. A souligner également le manque d'uniformité des professions citées dans les plaquettes de programmation. L'ensemble des membres de l'équipe technique n'étant pas toujours mentionné, on peut se demander si un effet de genre n'est pas présent sur ces postes invisibilisés (nous pensons notamment à des postes d'assistant.es, de costumièr.es, de maquilleur.euses, de perruquièr.es).

Cette étude incluait un volet sur les conditions de travail des artistes visuels en région. Nous avons pu analyser les données obtenues à travers le prisme du genre et mettre ici aussi en avant des inégalités en défaveur des femmes et minorités de genre. Nous pouvons citer notamment un écart dans les revenus de 20% plus faible pour les femmes que pour les hommes, malgré des femmes tendanciellement plus diplômées et issues de familles évoluant dans le milieu artistique et culturel. Ces écarts sont à mettre en lien avec des différences dans la manière d'exercer son activité artistique, les hommes consacrant une plus grande partie de leur temps de travail que les femmes aux activités de commandes. Les femmes déclarent également plus d'interruptions de leur carrière artistique. Ces interruptions sont tendanciellement liées à un congé maternité pour les femmes alors que pour les hommes elles sont plutôt liées à l'exercice d'une autre activité professionnelle.

Bibliographie

- Dossier Centre-Val de Loire numéro 11 – Décembre 2024 / INSEE
- Les associations culturelles employeuses en France (données 2023) – Décembre 2025 / OPALE
- Chiffres clés 2024, Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication – 2025 / Ministère de la Culture, DEPS
- Femmes et hommes, l'égalité en question - 2022 / INSEE
- Grille de densité au 1er janvier 2026 – 2026 / INSEE
- Chiffres clés, statistiques de la culture et de la communication – 2020 / Ministère de la Culture
- France, portrait social – 2025 / INSEE
- Chiffres clés 2024 de l'Emploi culturel – 2024 / Ministère de la Culture
- Emploi, chômage, revenus du travail – 2025 / INSEE
- La place des femmes dans la filière musicale - 2025 / CNM
- Les égalités dans le spectacle public - 2025 / SYNDEAC
- Artistes auteurs en région Centre-Val de Loire, données à fin novembre 2024 / URSSAF, DISEP
- Populations des départements en 2023, Recensement de la population – 2025 / INSEE
- Cultures études : Les artistes-auteurs en 2023 – 2025 / Jérémie Vandenbunder pour le ministère de la Culture
- Lutte contre les VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) dans le spectacle vivant et les arts visuels, démarche du ministère de la Culture https://www.culture.gouv.fr/catalogue-des-demarches-et-subventions/declaration-renouvellement/Lutte-contre-les-VHSS-violences-et-harcelement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant-et-les-arts-visuels
- Homo, bi et non-binaires : quand les jeunes questionnent l'hétérosexualité, 2023 / INED
- Chiffres Clés, 2023 / Trajectoires Jeunes Trans

Annexes

Annexe 1

Structures ayant répondu au questionnaire :

Structures labellisées :

- Le Temps Machine
- Centre céramique contemporaine La Borne
- Centre chorégraphique national de Tours
- Centre chorégraphique national d'Orléans
- Centre culturel de rencontre de Noirlac
- Centre dramatique national d'Orléans
- L'Equinoxe, scène nationale de Châteauroux
- La Halle aux grains, scène nationale de Blois
- Scène nationale d'Orléans
- L'Astrolabe / L'Antirouille
- LaTransversale
- Le Petit Faucheux
- Les Bains-Douches de Lignières
- Les Tanneries
- Maison de la Culture de Bourges
- Musée Lansyer – Villes de Loches
- Musée d'Orléans
- Théâtre de la Carrosserie Mesnier

Festivals :

- Festival de la Voix de Châteauroux
- Festival Jazz en Touraine
- Association allons voir

Structures de création :

- AKOREACRO
- Akousthea
- Appel d'Air
- Art En Commun
- Association Cloy
- Atelier Calder
- AVECAVEC
- Beluette
- Bi-p

- Bruit Contemporain
- Centre d’art contemporain l’arTsenal
- Champrojects
- Cheptel Aleïkoum
- Collectif Coqcigrue
- Collectif La Mouvante
- Compagnie Alaska
- Compagnie des animaux bizarres et véhéments
- Compagnie du coin
- Compagnie l’Ephémère
- Compagnie La Course Folle
- Compagnie la lune blanche
- Compagnie Le Chiendent
- Compagnie Léla
- Compagnie Plan-K
- Compagnie Quart de Soupir
- ECOPIA
- ENSA Bourges
- Ensemble Diabolus in Musica
- Ensemble Jacques Moderne
- Feu un rat !
- Hérétique Théâtre
- Jazz à Tours
- Je garde le chien
- La Compagnie du Double
- La Générale des Mômes
- La Glorieuse Compagnie
- La Poétique des Signes
- La Saugrenue
- Le 108
- Le 37 parallèle
- Les filles du Jolivet
- Les Formations d’Issoudun
- L’idée du Nord
- Ligue de l’enseignement de Loir-et-Cher
- Matiloun
- Möbius-Band
- OUPS Dance Company
- POLAU – Pôle arts et urbanisme
- Serres Chaudes
- Tricollectif

- Valimage
- Vous ne rêvez pas encore…
- Zirlib

Autres lieux :

- 45 Tours de Poitrine
- Becarre Production
- Béton Production
- Chapau Prog
- Club de la Chesnaie
- Devenir.art
- Documents d'artistes Centre-Val de Loire
- Ecotone atelier galerie d'art actuel
- EPCC Issoudun
- FRACAMA
- Galerie Capazza
- Konsato
- Kult Production
- La Labomedia
- Le Carroi
- Le Garage centre d'art d'Amboise
- Le GBB Prod
- Le Petit Monde
- Le Plessis- Tiers Lieux, commun culturel et humaniste
- LyloProd
- Marie de Saint Jean de la Ruelle
- Musique et Equilibre
- Oésia
- Palapapaï prod
- Pontlevoy Patrimoine – Art et Culture
- Théâtre de la Carrosserie Mesnier
- Théâtre Maurice Sand
- Ville de Luynes – Service culturel
- Ville de Pithiviers
- Zamzamrec
- Zone i

Annexe 2

Structures étudiées pour leur programmation :

Scènes labellisées :

- CCCOD
- Centre Dramatique National de Tours
- L'Astrolabe
- L'Equinoxe, scène nationale de Châteauroux
- L'Hectare, centre national de la marionnette
- La Halle aux Grains, scène nationale de Blois
- Le Petit Faucheux
- Le Temps Machine
- Les Bains Douches
- Les Tanneries
- Scène nationale d'Orléans

Festivals :

- Aucard de Tours
- Aucard d'Hiver
- Avoine Zone Groove
- Chinon en Jazz
- Festival de la guitare Issoudun
- Festival Emergence
- Festival Génération Climat
- Festival Les Années Joué
- Festival Superflux
- Riipfest
- Winteriipfest
- Fire Master Convention
- Hop Hop Hop
- Jazz en Touraine
- Le Son Continu
- L'Paille à Sonique
- Festival L'Paille à Sons
- Le Printemps de Bourges
- Les Rockomotives
- Superbruit de Fest
- Terres du Son
- WET

Autres lieux :

- Amboise saison culturelle
- Chambray-lès-Tours saison culturelle
- Espace Malraux
- La Pléiade
- L'Antre Peaux
- Le Bateau Ivre
- Les Quatre Vents
- Montlouis-sur-Loire saison culturelle
- Oésia
- Saint-Avertin saison culturelle

Structures étudiées pour leurs visuels :

Scènes labellisées :

- CCCOD
- Centre Dramatique National de Tours
- L'Equinoxe, scène nationale de Châteauroux
- L'Astrolabe
- La Halle aux Grains, scène nationale de Blois
- Le Petit Faucheux
- Le Temps Machine
- Les Bains Douches
- Les Tanneries
- Scène nationale d'Orléans

Festivals :

- Aucard de Tours
- Festival Emergence
- Festival de la guitare Issoudun
- Festival Génération Climat
- Festival Les Années Joué
- Festival Superflux
- Jazz en Touraine
- Le Son Continu

Autres lieux :

- Amboise saison culturelle
- Chambray-lès-Tours saison culturelle
- Espace Malraux

- La Pléiade
- L’Antre Peaux
- Le Bateau Ivre
- Les Quatre Vents
- Montlouis-sur-Loire saison culturelle
- Oésia
- Saint-Avertin saison culturelle

Annexe 3

Questionnaire adressé aux structures et artistes