



**MINISTÈRE  
DE LA CULTURE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Culture Études

## **Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes intermittents du spectacle**

Sabina Issehnane  
Wided Merchaoui

2025-7



# Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes intermittents du spectacle

**Sabina Issehnane\* et Wided Merchaoui\*\***

---

Les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel sont marqués, comme l'ensemble des secteurs d'activité, par des inégalités entre les femmes et les hommes. Les femmes accèdent moins souvent à des postes à responsabilités : elles ne représentent que 22 % des directeurs d'établissement dans le secteur du spectacle vivant. Les femmes sont également sous-représentées parmi les intermittents du spectacle, en particulier parmi les techniciens. En 2021, sur les 73 300 personnes ayant travaillé au moins 428 heures, les femmes comptent pour 37 % de l'effectif total, soit 35 % des techniciens et 44 % des artistes.

À nombre d'heures travaillées équivalent sur l'année, les femmes intermittentes du spectacle enregistrent une durée moyenne d'occupation des postes et un nombre total de jours travaillés plus élevés que les hommes.

Les intermittentes du spectacle se distinguent également de leurs collègues masculins par la détention des portefeuilles d'employeurs moins riches ; elles cumulent ainsi moins de postes de travail avec des employeurs différents sur l'année. Le nombre d'employeurs récurrents des femmes est également nettement inférieur à celui de leurs collègues masculins, ce qui reflète une moindre fidélisation de leurs employeurs.

En 2021, la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes intermittents du spectacle montre un écart persistant en faveur des hommes : 8 % d'écart pour le salaire horaire, 11 % pour le salaire journalier et 8 % pour le revenu salarial annuel. Les écarts de salaire

---

\* Économiste, maîtresse de conférences à l'Université Paris Cité, chercheur au LIED (Laboratoire Interdisciplinaire des Énergies de Demain) UMR 8236, affiliée au CEET-CNAM (Centre d'études de l'emploi et du travail) et au LIEPP (Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques).

\*\* Chargée d'études au Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS) du ministère de la Culture.

entre les deux sexes sont plus prononcés chez les techniciens que chez les artistes. On note par ailleurs que bien que certains artistes bénéficient de très hautes rémunérations, les techniciens perçoivent en moyenne un salaire horaire 12 % plus élevé que ces derniers.

Une fois l'ensemble des caractéristiques individuelles (âge, région de travail) et d'emploi (nombre d'employeurs, nombre de professions, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité principal) pris en compte, les intermittentes du spectacle perçoivent un salaire qui reste inférieur à celui des hommes intermittents du spectacle, avec un écart d'environ 3 %.

---

Les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel ne sont pas épargnés par les inégalités de conditions d'emploi et de rémunération entre les femmes et les hommes, semblables à celles que connaissent les autres secteurs d'activité. L'accès des femmes à certains métiers artistiques est en effet limité. Au théâtre, par exemple, les postes à responsabilités, tels que metteur en scène ou directeur artistique, ainsi que les rôles sur scène les plus prestigieux restent à dominante masculine<sup>1</sup>. Si les femmes occupent 39 % des postes de direction dans les établissements publics culturels, elles ne sont que 22 % à la tête des établissements dans le domaine du spectacle vivant<sup>2</sup>. Le moindre accès aux postes à responsabilités, et aux promotions, influe négativement sur l'évolution salariale des femmes et participe à l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Ce constat est observé pour l'ensemble du marché du travail. Les femmes accèdent en effet moins souvent que les hommes à des promotions et perçoivent en conséquence un salaire plus faible que leurs homologues masculins<sup>3</sup>.

Les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel ont toujours été marqués par une surreprésentation masculine<sup>4</sup>. Les femmes sont ainsi moins représentées dans les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel que dans l'ensemble des professions culturelles et de la population active. En effet, tandis qu'elles représentent 49 % des actifs occupés<sup>5</sup> en 2020 et 45 % des professions culturelles, elles ne sont que 36 %

---

1. Serge PROUST et Corine VÉDRINE, « Théâtre public et masculinité hégémonique. Réflexions sur les comédien-ne-s homosexuel-le-s », dans Sylvie OCTOBRE et Frédérique PATUREAU (sous la dir. de), *Normes de genre dans les institutions culturelles*, Paris, DEPS, Ministère de la Culture, coll. « Questions de Culture », 2018, p. 75-100.

2. *Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication*, Paris, DEPS, Ministère de la Culture, 2025.

3. Karine BRIARD et Emmanuel VALAT, « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », *Document d'études Dares*, n° 215, Dares, 2018.

4. Wided MERCHAQUI et Sébastien PICARD, *Vingt-cinq ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles. 1995-2019*, Paris, Ministère de la Culture, DEPS, coll. « Culture chiffres », 2024-1.

5. *Femmes et hommes, l'égalité en question. Édition 2022*, Montrouge, Insee, coll. « Insee Références », 2022.

parmi les intermittents du spectacle indemnisés au titre des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage<sup>6</sup>, et 38 % parmi les intermittents du spectacle travaillant au moins une heure dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel<sup>7</sup>.

Les intermittents du spectacle désignent les salariés des entreprises du spectacle vivant et de l'audiovisuel qui sont recrutés sur un contrat à durée déterminée spécifique, appelé CDD d'usage (CDDU) ou contrat d'extra. Ces salariés alternent des périodes travaillées et des périodes non travaillées, et peuvent bénéficier de droits à l'assurance chômage spécifiques lors des périodes non travaillées, dont les règles sont prescrites dans les annexes 8 et 10 du règlement général de l'assurance chômage (encadré 1, p. 4).

La suite de cette publication s'intéresse aux intermittents du spectacle des secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel en 2021. Pour cela, l'étude mobilise la base « Tous salariés » (BTS) de l'Insee, extraite des données sociales nominatives (DSN, encadré 2, p. 4-5). Prendre en compte l'ensemble des intermittents du spectacle ayant travaillé au moins une heure ne permet pas d'étudier la population des intermittents ayant comme activité principale le fait de travailler dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel. En effet, nombreux sont ceux qui travaillent en tant qu'intermittents du spectacle de manière occasionnelle, notamment en complément d'une autre activité professionnelle. C'est pourquoi cette étude se limite aux 25 % les plus actifs parmi l'ensemble des intermittents du spectacle ayant travaillé au moins une heure, soit ceux qui ont cumulé au moins 428 heures de travail durant l'année 2021. Quand bien même ces intermittents du spectacle n'ont pas atteint le seuil des 507 heures fixé par la convention d'assurance chômage pour ouvrir un droit à l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10, ils peuvent essayer de se maintenir dans le secteur et continuer à y travailler régulièrement avec l'espoir de pouvoir acquérir des droits ultérieurement<sup>8</sup>.

La population ainsi retenue est composée de 73 700 intermittents du spectacle, dont 27 600 femmes et 46 100 hommes. Les femmes représentent par conséquent 37 % des intermittents du spectacle ayant travaillé au moins 428 heures en 2021<sup>9</sup>. L'étude des inégalités salariales entre les femmes et les hommes porte uniquement sur le revenu perçu en tant qu'intermittent du spectacle.

---

6. Guillaume DELVAUX, « Les allocataires indemnisés au titre des annexes 8 et 10 en 2020 », *Statistiques et indicateurs*, n° 22-006, Pôle emploi, 2022.

7. Fabienne SONNERAT, « L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2020 », *Statistiques, études et évaluation*, n° 22-001, Pôle emploi, 2022.

8. Sabina ISSEHNANE et Wided MERCHAOU, *Trajectoires des intermittents du spectacle indemnisés*, Paris, DEPS, Ministère de la Culture, coll. « Culture chiffres », 2020-4.

9. En 2021, les femmes représentent 40 % de l'ensemble des intermittents du spectacle ayant travaillé au moins une heure dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel.

---

## Encadré 1

### **Le dispositif de l'indemnisation chômage au titre des annexes 8 et 10**

La première protection sociale des intermittents du spectacle est mise en place en 1936 dans le cadre de conventions collectives précisant les tarifs minimaux pratiqués et les conditions d'emploi. L'actuel dispositif d'assurance chômage à destination des intermittents du spectacle est établi en 1979 et étendu en 1984. Il vise un élargissement du droit à l'assurance chômage aux professionnels du spectacle tout en tenant compte de la spécificité de leur secteur d'activité. Depuis, le régime a connu plusieurs modifications de ses conditions d'accès, le dernier accord en date ayant été mis en place en 2016.

L'ouverture du droit à l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10 nécessite le recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) ou aux contrats collectifs. Ces deux types de contrats caractérisent donc l'emploi dans le secteur du spectacle et constituent une dérogation au CDD ordinaire. Cette dérogation porte sur l'absence d'une durée maximale ; le contrat de travail ainsi établi peut être conclu sans terme, il prend fin après la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il ne nécessite pas de délai de carence entre deux contrats et permet un renouvellement sans limite. Les contrats collectifs, quant à eux, permettent d'engager avec un seul contrat plusieurs intermittents.

Depuis la mise en place de la convention d'assurance chômage de 2016, pour ouvrir un droit à l'indemnisation par l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10, les intermittents du spectacle doivent travailler au moins 507 heures en 12 mois. Une fois que le droit à l'indemnisation par l'assurance chômage est ouvert, les intermittents du spectacle indemnisés bénéficient d'une durée d'indemnisation maximale de 243 jours.

Pour les intermittents du spectacle relevant de l'annexe 8, l'emploi exercé doit faire partie de la liste des emplois fixés par la convention d'assurance chômage et doit être exercé pour un employeur relevant de l'article L5422.13 ou L5424.1 du Code du travail et dont l'activité principale est répertoriée par le code NAF 90.01Z. Les intermittents du spectacle relevant de l'annexe 10, quant à eux, doivent exercer la fonction d'artiste ainsi définie par les articles L7121.2 et suivant du Code du travail.

---

## Encadré 2

### **Données et méthodologie**

Cette étude exploite la base « Tous salariés » (BTS) de l'Insee, extraite des données sociales nominatives (DSN), qui comprend la totalité des 860 400 postes de travail occupés par les 294 400 intermittents du spectacle présents dans la base durant toute l'année 2021. La BTS fournit des informations sur l'employeur (identifiant, secteur d'activité, département d'implantation), sur le salarié concerné (sexe, année de naissance, département de résidence) et sur la période d'emploi proprement dite (profession exercée, nombre d'heures

travaillées, durée passée dans chaque poste de travail, etc.). Les données de la BTS fournissent également des informations sur la rémunération correspondant à chaque poste de travail occupé, qu'il soit effectué dans les secteurs concernés par l'intermittence du spectacle ou en dehors du cadre des annexes 8 et 10.

Les 25 % d'individus les plus actifs présents en 2021 ont été retenus dans l'étude, soit les salariés cumulant au moins 428 heures travaillées sur toute l'année 2021 sur des postes correspondant à des CDDU. La population est ainsi constituée de 73 700 intermittents du spectacle, dont 27 600 femmes et 46 100 hommes. Cette étude ne prend pas en compte les éventuelles indemnités de chômage qu'auraient pu recevoir les intermittents du spectacle à la suite d'une ouverture du droit au titre des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage.

**Tableau A1 – Effectifs des intermittents du spectacle en 2021**

*En unités*

|                 | Artistes      | Techniciens   | Ensemble      |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Femmes          | 8 800         | 18 800        | 27 600        |
| Hommes          | 11 200        | 34 900        | 46 100        |
| <b>Ensemble</b> | <b>20 000</b> | <b>53 700</b> | <b>73 700</b> |

Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

**Poste de travail :** le concept de poste est la notion de base des fichiers de diffusion du champ « Tous salariés ». Un poste correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement. Les variables quantitatives (salaire, durée de travail, nombre d'heures de travail, etc.) de chacune des périodes sont additionnées, alors que pour les variables qualitatives, ce sont celles de la période principale qui sont retenues. La période principale est la période qui possède la rémunération la plus élevée.

**Revenu salarial annuel :** il correspond à la somme des rémunérations brutes, avant toute déduction de cotisations et de contributions salariales obligatoires, de l'ensemble des postes occupés par les intermittents du spectacle (hors indemnités de chômage partiel). Les emplois artistiques et techniques sont retenus, et tous les postes exercés en dehors du cadre d'application des annexes 8 et 10 sont donc exclus pour le calcul du salaire annuel.

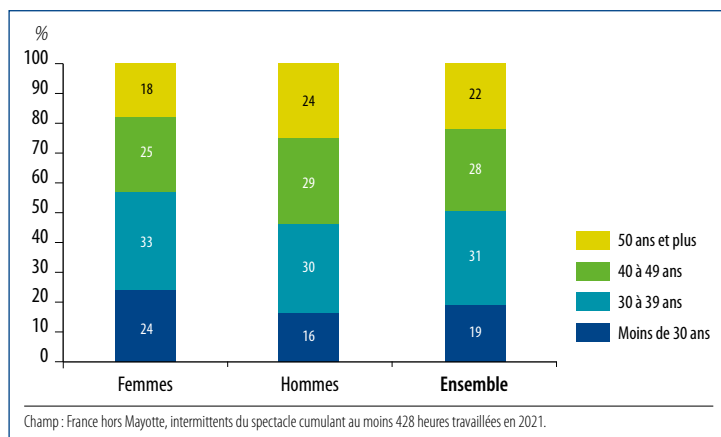
**Salaire journalier :** il rapporte le revenu salarial annuel brut versé au titre de l'activité salariée intermittente à la durée cumulée en jours de paie de l'ensemble des postes de travail. Le salaire journalier ne tient pas compte de la quotité travaillée (temps complet *versus* temps partiel), mais seulement de la durée du poste en jours.

**Salaire horaire brut :** il rapporte le revenu salarial annuel brut versé au titre de l'activité salariée intermittente à la somme des heures effectivement travaillées des différents postes de travail techniques et artistiques durant l'année.

## Des femmes plus jeunes

Les intermittents du spectacle sont pour près d'un tiers d'âge intermédiaire (30-39 ans), avec des répartitions différentes entre les deux sexes (graphique 1). Les femmes intermittentes du spectacle sont plus jeunes. En effet, 24 % des femmes intermittentes sont âgées de moins de 30 ans, contre 16 % des hommes. À l'inverse, les seniors âgés de 50 ans et plus sont surreprésentés parmi les hommes intermittents du spectacle. Ainsi, en 2021, l'âge moyen des hommes est de 41 ans, contre 39 ans pour les femmes. L'âge médian est légèrement plus faible pour les femmes : 37 ans, contre 41 ans pour les hommes.

**Graphique 1 – Répartition des intermittents du spectacle selon l'âge et le sexe en 2021**



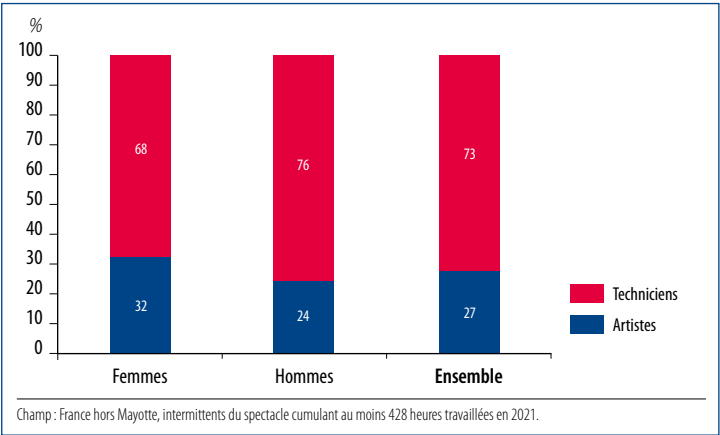
Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

Les intermittents du spectacle sont, pour un peu plus de la moitié d'entre eux, franciliens. Les femmes sont plus nombreuses à habiter en Île-de-France (56 %, contre 52 % des hommes). Elles résident davantage à Paris (29 %, contre 23 % des hommes).

Alors que les femmes sont près d'un tiers à être artistes (graphique 2), les hommes appartiennent moins souvent à cette catégorie socioprofessionnelle : près d'un quart d'entre eux sont artistes, tandis que les trois quarts restants sont techniciens.



**Graphique 2 – Répartition des intermittents du spectacle selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2021**



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

## Une rémunération inférieure pour les femmes

Quel que soit le salaire retenu, les femmes perçoivent une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins : l'écart de salaire horaire est de 8 % en faveur des hommes, l'écart de salaire journalier, de 11 %, et l'écart de revenu salarial annuel, de 8 %<sup>10</sup> (tableau 1). Dans le secteur privé dans son ensemble, les inégalités salariales sont plus marquées entre les femmes et les hommes dans le

**Tableau 1 – Salaire moyen en 2021 selon le sexe, en euros**

En euros et en %

|                         | Salaire horaire | Salaire journalier | Salaire annuel |
|-------------------------|-----------------|--------------------|----------------|
| Femmes (euros)          | 28              | 145                | 25 686         |
| Hommes (euros)          | 30              | 161                | 27 776         |
| <b>Ensemble (euros)</b> | <b>29</b>       | <b>155</b>         | <b>26 993</b>  |
| Écart H/F (%)           | 8               | 11                 | 8              |

Champ : France hors Mayotte, intermittents du spectacle cumulant au moins 428 heures travaillées en 2021.

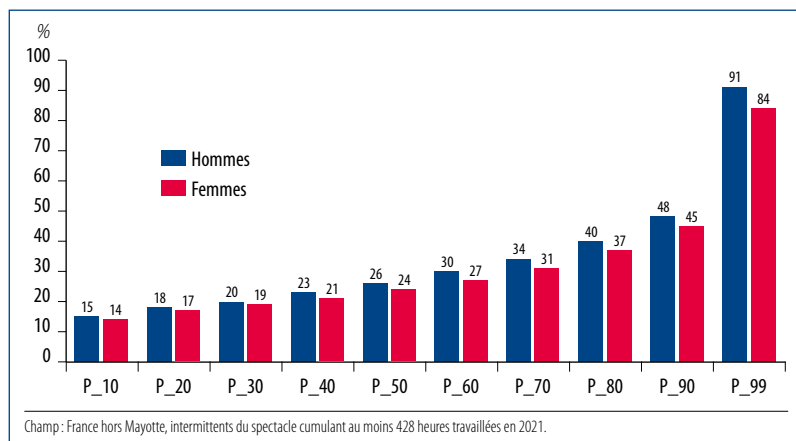
Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

10. Les données de la BTS de l'Insee permettent de disposer du salaire brut pour chaque poste occupé par le salarié. À partir de ce dernier, un salaire journalier moyen, un salaire annuel et un salaire horaire moyen sont calculés pour chaque intermittent du spectacle. Le salaire journalier est calculé pour les jours réellement travaillés pour l'ensemble des postes occupés (encadré 2).

haut de la distribution<sup>11</sup>. Chez les intermittents du spectacle, les écarts de salaire en faveur des hommes sont quasi stables tout au long de la distribution, sauf dans le premier décile de salaire (les 10 % les moins rémunérés), où ces écarts sont plus faibles (graphique 3).

Différents facteurs peuvent être à la source de ces inégalités salariales. Les femmes peuvent exercer des métiers moins rémunérateurs, elles sont en effet surreprésentées au sein des artistes, dont les métiers sont en moyenne plus faiblement rémunérés (voir *infra*). Elles ont moins accès à des postes à responsabilités, comme l'a montré l'*Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication* (DEPS, 2025). Si certains facteurs d'inégalité peuvent ainsi être objectivés, d'autres restent toutefois inexpliqués.

**Graphique 3 – Distribution du salaire horaire selon le sexe en 2021**



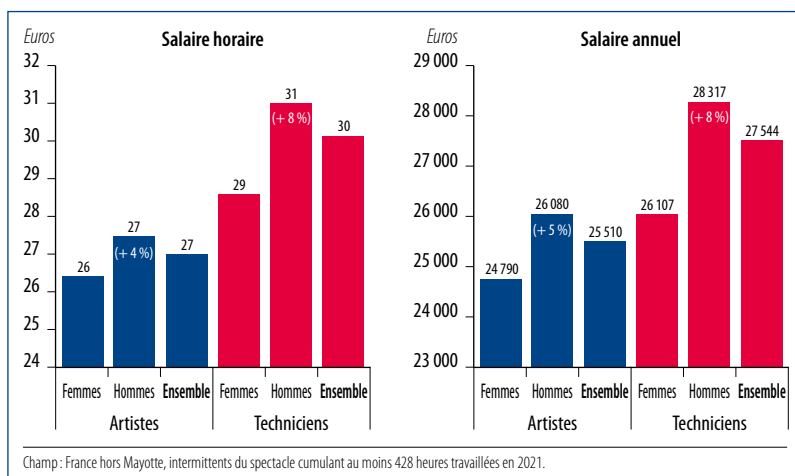
Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

## Un salaire horaire plus faible, tout particulièrement pour les femmes techniciennes

L'écart de salaire en faveur des hommes est plus prononcé chez les techniciens (8 % de plus pour le salaire horaire comme pour le salaire annuel) que parmi les artistes (4 % de plus en faveur des hommes pour le salaire horaire et 5 % pour le salaire annuel, graphique 4).

11. En 2023, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 22,2 % à celui des hommes. Pour le même emploi exercé dans le même établissement, l'écart de salaire net en équivalent temps plein se réduit à 3,8 %. Voir Mathilde GERARDIN, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023 », *Insee Focus*, n° 349, mars 2025.

**Graphique 4 – Salaires moyens des techniciens et des artistes intermittents du spectacle selon le sexe en 2021**



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

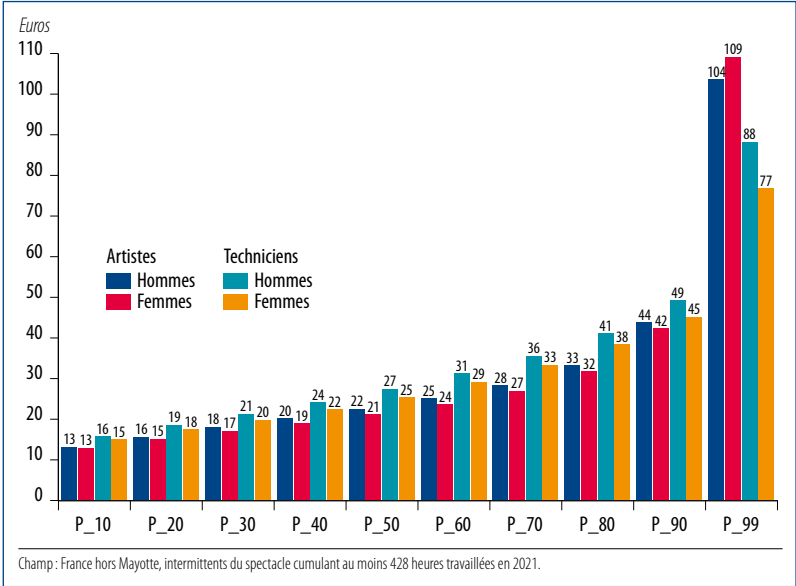
Sur l'ensemble de la population des intermittents (femmes et hommes réunis), les techniciens perçoivent en moyenne une rémunération plus importante que celle des artistes. Certains artistes peuvent certes bénéficier de très hautes rémunérations (graphique 5), mais en moyenne, les techniciens perçoivent un salaire horaire supérieur de 12 % et un salaire annuel supérieur de 8 % à ceux des artistes.

## Des durées de postes plus longues sur l'année pour les femmes

La comparaison des durées moyennes de postes<sup>12</sup> entre hommes et femmes apporte un éclairage complémentaire, une fois prise en compte la spécificité du secteur. Dans les autres secteurs d'activité, la stabilité de l'emploi va de pair avec une durée longue des postes de travail. Dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel, au contraire, la stabilité dans l'emploi dépend de la capacité des intermittents du spectacle à participer à des projets différents et à tisser des liens avec des employeurs potentiels différents. La durée moyenne

12. Le concept de poste est la notion de base des fichiers de la BTS. Une observation de salaire correspond à un poste salarié, soit un individu dans un établissement une année donnée (un individu présent dans deux établissements est donc comptabilisé dans deux postes distincts).

Graphique 5 – Distribution du salaire horaire selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2021

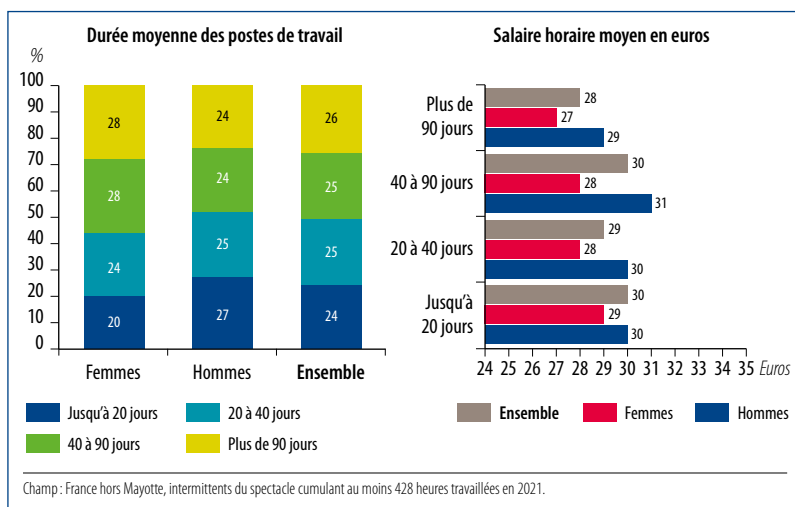


Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

des postes de travail occupés par les intermittents du spectacle s’élève à 73 jours (78 jours pour les femmes et 70 jours pour les hommes). De fait, les femmes sont plus nombreuses à avoir des postes de travail plus longs, alors que les hommes sont plus souvent employés sur des postes de plus courte durée ne dépassant pas 20 jours (graphique 6). Par ailleurs, les femmes enregistrent, tous postes confondus, plus de jours travaillés sur l’année que les hommes. Elles cumulent ainsi 178 jours de travail en moyenne, soit 5 jours de plus que les hommes durant toute l’année.

Pour une durée moyenne de postes identiques, les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes dans toutes les situations. Les écarts de rémunération entre les deux sexes sont moins importants pour les individus ayant eu des courtes durées sur les postes de travail (4 % de plus pour les hommes).

**Graphique 6 – Répartition des femmes et des hommes intermittents du spectacle selon la durée moyenne des postes de travail sur l'année en 2021**



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

## Autant d'heures travaillées pour les femmes et les hommes

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par une plus faible durée du travail des femmes. En effet, ces dernières représentent toujours, en 2019, près de quatre salariés sur cinq travaillant à temps partiel parmi l'ensemble de la population active<sup>13</sup>.

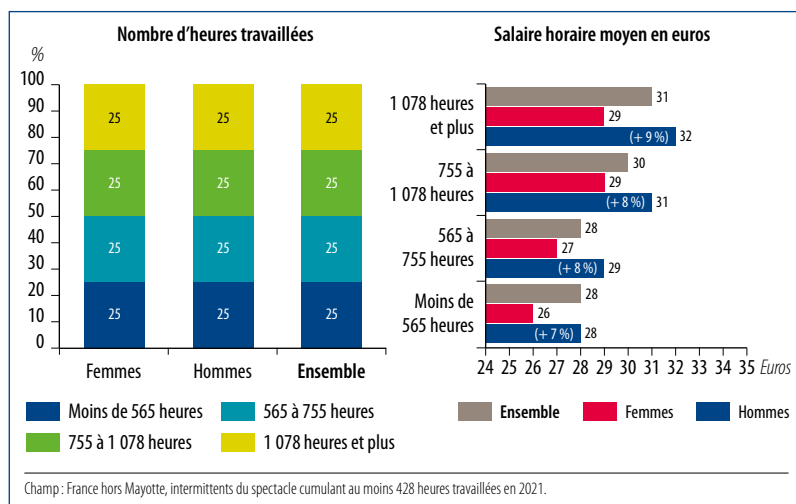
En revanche, dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel, on note que les hommes et les femmes retenus pour cette étude présentent une répartition comparable du nombre d'heures travaillées<sup>14</sup>. Il faut noter cependant que l'analyse se concentre ici sur les intermittents du spectacle qui ont une activité régulière dans ces secteurs, soit ceux qui ont cumulé au moins 428 heures de travail durant l'année. Un quart d'entre eux cumulent ainsi au moins 1 078 heures travaillées en 2021. Le salaire horaire moyen des intermittents du

13. « Fiches – Temps et conditions de travail », *Emploi, chômage, revenus du travail*. Édition 2020, Montrouge, Insee, coll. « Insee Références », 2020, p. 130-131.

14. Les intermittents du spectacle, en particulier les artistes, sont dans la plupart des cas rémunérés au cachet. Pour déterminer le nombre d'heures travaillées et calculer ainsi leur droit à l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10, les cachets sont convertis en heures travaillées (un cachet est équivalent à 12 heures de travail).

spectacle est croissant en fonction du nombre d'heures travaillées sur une année (graphique 7). Les individus qui travaillent au moins 1 078 heures enregistrent ainsi le salaire horaire le plus important, et c'est aussi pour eux que l'écart de rémunération entre les deux sexes est le plus important (9 % en faveur des hommes).

**Graphique 7 – Répartition des femmes et des hommes intermittents du spectacle selon le nombre d'heures travaillées en 2021**



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

## Un seul employeur pour une femme sur cinq

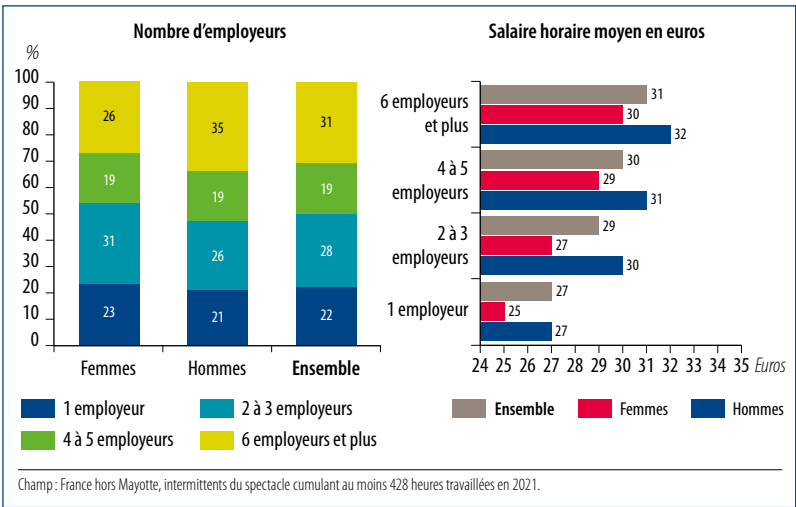
La diversification du portefeuille des employeurs offre aux intermittents du spectacle une sécurité de l'emploi leur garantissant une activité plus régulière. En effet, travailler pour un seul employeur peut les mettre en difficulté si la relation d'emploi avec cet employeur est rompue. Les intermittents du spectacle ont besoin non seulement d'avoir plusieurs employeurs, mais également de fidéliser certains d'entre eux. Cette fidélisation des employeurs potentiels leur permet plus facilement d'avoir accès à des CDDU et de réduire le temps consacré à la prospection. La constitution d'un noyau dur d'employeurs permet également aux intermittents du spectacle d'augmenter leurs

chances d'ouvrir un droit à l'indemnisation par l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10<sup>15</sup>.

En 2021, la taille des portefeuilles des intermittents du spectacle varie entre 1 et 78 employeurs sur toute l'année, ce qui témoigne de situations très diversifiées sur le marché du travail. Les femmes détiennent des portefeuilles d'employeurs moins riches. Elles sont, en effet, plus nombreuses à n'avoir qu'un ou deux employeurs au cours de l'année (graphique 8). À l'inverse, 35 % des hommes travaillent pour au moins six employeurs en 2021, contre seulement 26 % des femmes.

Quel que soit le nombre d'employeurs, les femmes ont un salaire horaire inférieur à celui de leurs homologues masculins. Cependant, cet écart est plus faible entre les deux sexes pour les intermittents du spectacle ayant au moins neuf employeurs distincts sur l'année (2 % de plus pour les hommes). En effet, sur le marché du travail du spectacle vivant et de l'audiovisuel, où le développement du réseau professionnel est important, avoir plusieurs employeurs témoigne d'une bonne réputation, souvent synonyme de salaires plus élevés, d'où l'écart moins important en défaveur des femmes travaillant pour plusieurs employeurs.

**Graphique 8 – Répartition des femmes et des hommes intermittents du spectacle selon le nombre d'employeurs différents en 2021**



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

15. Olivier PILMIS, « Des "employeurs multiples" au "noyau dur" d'employeurs. Relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents », *Sociologie du travail*, vol. 49, n° 3, 2007, p. 297-315.

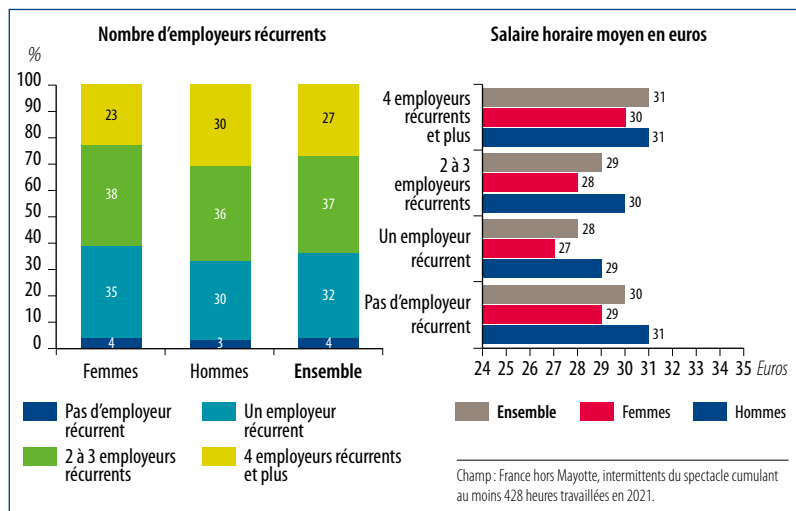
## Moins d'employeurs récurrents pour les intermittentes du spectacle

La fidélisation d'un employeur signifie avoir une relation récurrente qui se traduit par la démultiplication de périodes d'emploi par un même employeur. On définit un employeur récurrent comme étant celui avec lequel l'intermittent du spectacle réunit au moins deux périodes de travail sur l'année, qu'elles soient successives ou non.

Le nombre d'employeurs récurrents varie de 0 à 44 en 2021. Les femmes ont moins d'employeurs différents que leurs homologues masculins et elles ont également moins d'employeurs récurrents. Ainsi, 58 % des femmes ont seulement un ou deux employeurs avec lesquels elles ont travaillé au moins deux fois durant l'année, contre 51 % des hommes (graphique 9). À l'inverse, la proportion des hommes intermittents du spectacle ayant au moins quatre employeurs récurrents sur l'année (30 %) est plus élevée que celle des femmes (23 %).

Les intermittents du spectacle qui n'ont pas d'employeurs récurrents sont les moins nombreux : ils ne représentent que 4 % de l'ensemble de la population retenue en 2021. Les intermittents du spectacle qui n'ont qu'un seul employeur récurrent enregistrent le salaire horaire le moins élevé, alors que ceux qui ont un portefeuille d'employeurs récurrents important ont un salaire horaire plus élevé.

**Graphique 9 – Répartition des femmes et des hommes intermittents du spectacle selon le nombre d'employeurs récurrents en 2021**



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025



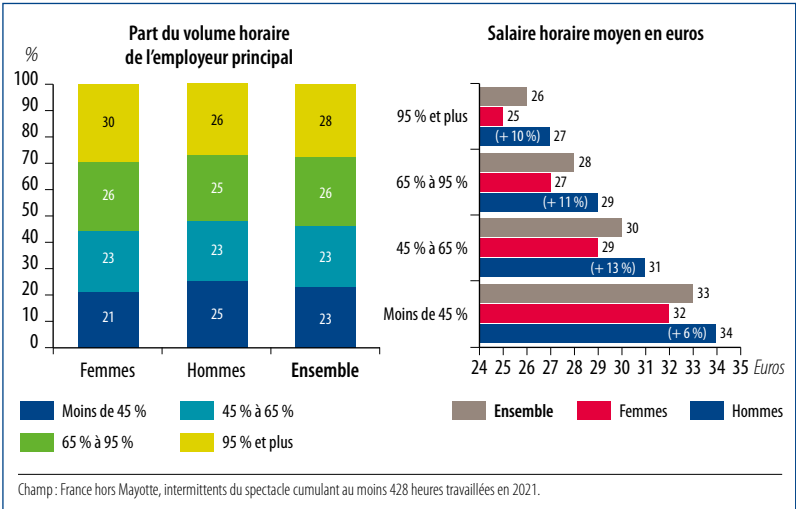
L'étude de l'écart salarial entre les femmes et les hommes en fonction de la récurrence de la relation d'emploi montre qu'indépendamment du nombre d'employeurs récurrents, le salaire horaire des femmes demeure inférieur à celui de leurs collègues masculins. Cet écart est à son minimum entre les hommes et les femmes intermittents du spectacle ayant au moins six employeurs récurrents sur l'année (moins de 1 % en faveur des hommes).

## Relation avec l'employeur principal

Les intermittents du spectacle travaillent généralement sur plusieurs projets et peuvent avoir plusieurs employeurs. L'employeur principal peut être défini comme étant celui avec lequel les intermittents du spectacle travaillent le plus d'heures sur l'année. Les intermittents du spectacle doivent arbitrer entre le risque de dépendre exclusivement d'un seul employeur et celui d'être à court d'heures travaillées leur permettant l'ouverture d'un droit à l'indemnisation par l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10.

On note que les femmes sont un peu plus nombreuses à consacrer plus de 95 % de leurs heures travaillées (30 %, contre 26 % des hommes) à leur employeur principal (graphique 10). Le salaire horaire des

**Graphique 10 – Répartition des femmes et des hommes intermittents du spectacle selon le volume horaire consacré à l'employeur principal en 2021**



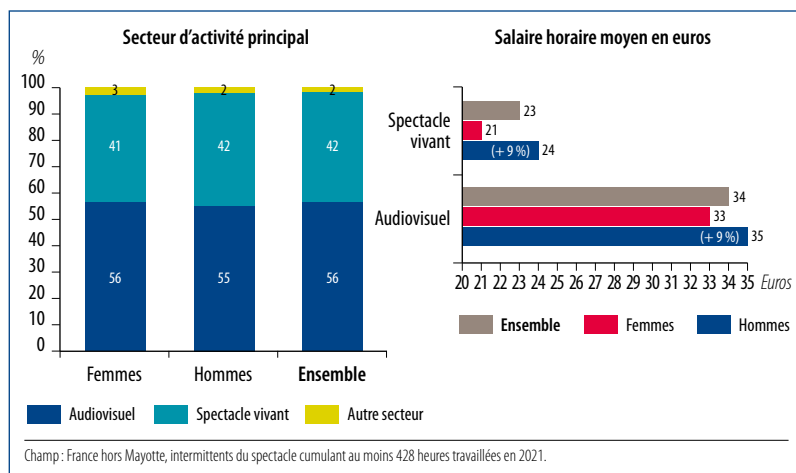
Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

intermittents du spectacle est décroissant en fonction de la part des heures travaillées allouées à l'employeur principal. En effet, le salaire horaire le plus élevé est constaté chez les intermittents du spectacle qui consacrent moins de 45 % de leur nombre d'heures travaillées à leur employeur principal sur l'année, fait qui suggère qu'ils ont intérêt à ne pas dépendre d'un seul employeur dans leur activité professionnelle. En revanche, indépendamment du nombre d'heures consacrées à l'employeur principal, les hommes gardent un niveau de salaire horaire plus important que celui de leurs homologues féminines.

## Un intermittent du spectacle sur deux travaille principalement dans le secteur de l'audiovisuel

Les intermittents du spectacle travaillent principalement dans le spectacle vivant et l'audiovisuel tout en pouvant être présents dans d'autres secteurs<sup>16</sup>. Le secteur principal est défini comme étant celui auquel les intermittents du spectacle consacrent le plus de leur temps de travail durant l'année.

**Graphique 11 – Répartition des femmes et des hommes intermittents du spectacle selon le secteur d'activité principal en 2021**



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

16. Les intermittents du spectacle peuvent également travailler, moyennant un CDDU, pour les non-professionnels du spectacle vivant, tels que les particuliers employeurs, les associations ou les espaces de loisir.

La répartition des hommes et des femmes intermittents du spectacle entre leurs différents secteurs d'activité principaux est comparable (graphique 11). Ainsi, en 2021, plus de la moitié de ces salariés travaillent majoritairement dans le secteur de l'audiovisuel, tandis que quatre salariés sur dix exercent leur activité principalement dans le secteur du spectacle vivant. L'exercice d'une profession artistique ou technique en dehors de ces deux secteurs professionnels concerne très peu d'intermittents du spectacle ayant cumulé au moins 428 heures de travail durant l'année (2 %).

Avec un écart de salaire horaire moyen de 51 % avec le secteur du spectacle vivant, le secteur de l'audiovisuel est de loin le plus rémunérateur. Quel que soit le secteur de leur emploi principal (l'audiovisuel ou le spectacle vivant), les femmes perçoivent un salaire horaire moyen inférieur à celui des hommes (+ 9 % en faveur des hommes).

## Les artistes exercent plus souvent plusieurs professions sur l'année

Pour compléter le nombre d'heures nécessaires à l'ouverture d'un droit à l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10, les intermittents du spectacle peuvent être amenés à diversifier leur activité en exerçant plusieurs professions différentes sur l'année<sup>17</sup> parmi les professions techniques et artistiques.

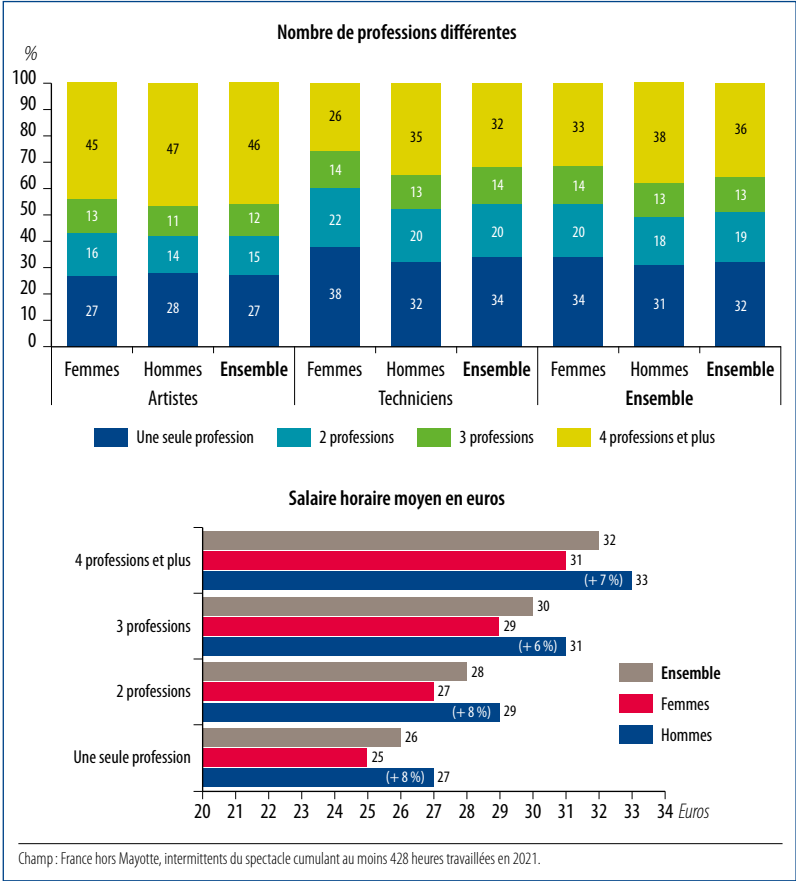
La diversification de l'activité est plus répandue chez les artistes, dont près de la moitié exercent au moins quatre professions différentes sur l'année (graphique 12). Près d'un tiers seulement des techniciens cumulent au moins quatre professions différentes. Les femmes techniciennes du spectacle sont les moins concernées par cette diversification de l'activité ; elles sont en revanche les plus nombreuses à n'exercer qu'une seule profession sur toute l'année (38 %, contre 32 % des hommes techniciens du spectacle et 27 % des artistes).

La diversification de l'activité, qui se traduit par l'exercice de plusieurs professions différentes sur l'année, se conjugue avec un salaire horaire plus élevé. En effet, le salaire horaire des intermittents du spectacle augmente à mesure qu'ils cumulent des professions différentes. Les écarts de salaire entre les intermittentes et les intermittents du spectacle restent cependant significativement en faveur des hommes, quel que soit le nombre de professions exercées en 2021.

---

17. Un technicien son peut par exemple exercer une ou plusieurs autres professions techniques ou une profession artistique.

Graphique 12 – Répartition des femmes et des hommes intermittents du spectacle selon le nombre de professions différentes exercées en 2021



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

## Ségrégation professionnelle

Généralement, on distingue deux types de ségrégation professionnelle sur le marché du travail : la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale. La ségrégation horizontale désigne la tendance selon laquelle un groupe d'individus ayant une caractéristique commune, par exemple le sexe, est surreprésenté dans certaines professions ou certains secteurs, à position hiérarchique identique. La ségrégation verticale se manifeste lorsqu'un groupe d'individus a

un accès limité à des progressions de carrière en raison de son sexe, de son origine géographique ou d'autres facteurs de discrimination potentielle (couleur de peau ou handicap, par exemple). Ces deux types de ségrégation peuvent être sources d'inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes.

Chez les intermittents du spectacle, bien que la part des femmes ait augmenté ces dernières années dans l'ensemble des professions culturelles, elles restent cependant moins présentes que les hommes dans les professions du spectacle vivant et de l'audiovisuel<sup>18</sup>. Dans ces secteurs, la ségrégation horizontale concerne les professions techniques (35 % de femmes) plus que les professions artistiques (44 %). Elle concerne tout particulièrement les professions techniques du spectacle vivant (30 % de femmes, contre 37 % parmi les professions techniques de l'audiovisuel). Du côté des artistes, les femmes représentent 41 % des artistes de l'audiovisuel et 45 % des artistes du spectacle vivant (tableau 2). Les directeurs, responsables

**Tableau 2 – Effectifs et parts des femmes selon la profession principale exercée et le secteur d'activité principal en 2021**

*En unités et en %*

|   | Audiovisuel   |                     | Spectacle vivant |                     | Ensemble*     |                     |
|---|---------------|---------------------|------------------|---------------------|---------------|---------------------|
|   | Effectifs     | Part des femmes (%) | Effectifs        | Part des femmes (%) | Effectifs     | Part des femmes (%) |
| <b>Artistes du spectacle</b>                                    | <b>3 900</b>  | <b>41</b>           | <b>15 000</b>    | <b>45</b>           | <b>20 000</b> | <b>44</b>           |
| 354B Artistes de la musique et du chant                         | 300           | 20                  | 5 000            | 33                  | 5 500         | 32                  |
| 354C Artistes dramatiques                                       | 2 800         | 45                  | 7 000            | 51                  | 10 200        | 49                  |
| 354E Artistes de la danse                                       | 0             | 52                  | 1 900            | 57                  | 2 000         | 58                  |
| 354F Artistes du cirque et des spectacles divers                | 800           | 38                  | 1 000            | 37                  | 2 200         | 43                  |
| <b>Professionnels technico-artistiques</b>                      | <b>37 000</b> | <b>37</b>           | <b>16 000</b>    | <b>30</b>           | <b>53 700</b> | <b>35</b>           |
| 353B Directeurs, responsables de programmation et de production | 1 200         | 54                  | 800              | 68                  | 2 000         | 60                  |
| 353C Cadres artistiques et technico-artistiques                 | 16 000        | 34                  | 2 300            | 29                  | 18 500        | 33                  |
| 465B Assistants techniques                                      | 16 600        | 41                  | 8 100            | 26                  | 24 900        | 36                  |
| 637C Ouvriers et techniciens                                    | 3 300         | 32                  | 4 800            | 31                  | 8 300         | 31                  |
| <b>Ensemble</b>   | <b>40 900</b> | <b>38</b>           | <b>31 000</b>    | <b>37</b>           | <b>73 700</b> | <b>37</b>           |

\* Y compris autres secteurs.

Champ : France hors Mayotte, intermittents du spectacle cumulant au moins 428 heures travaillées en 2021.

Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

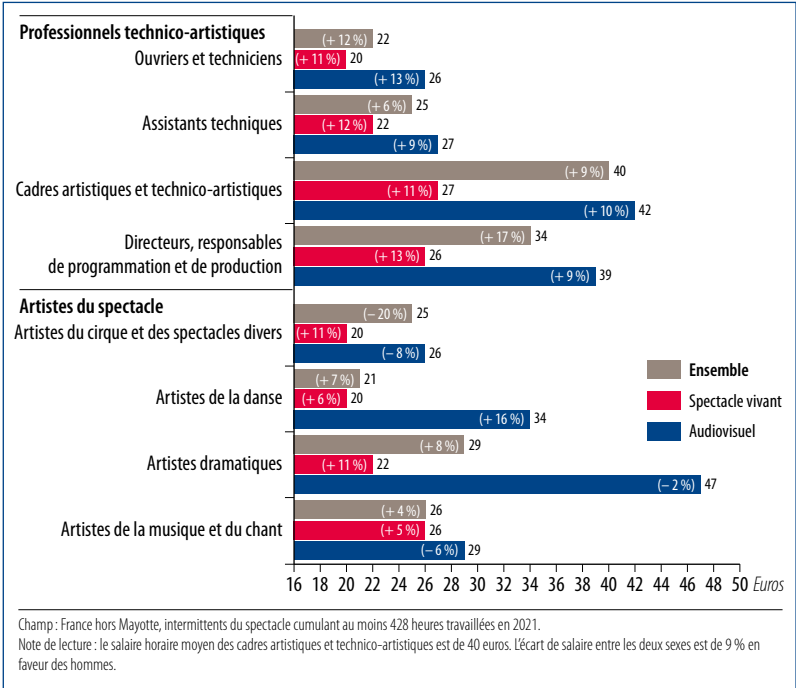
18. Wided MERCHAoui et Sébastien PICARD, *Vingt-cinq ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles*, op. cit.

de programmation et de production, font toutefois exception. La part des femmes exerçant cette profession y est plus importante (60 %), en particulier dans le secteur du spectacle vivant (68 %), moins rémunérateur que le secteur de l'audiovisuel.

La comparaison des salaires des femmes et des hommes en fonction du métier exercé et du secteur d'activité révèle un écart en faveur des hommes, à l'exception des artistes du secteur de l'audiovisuel. Dans ce dernier secteur, les hommes touchent un salaire horaire inférieur de 7 % à celui de leurs homologues féminines (graphique 13). Les artistes de la danse font cependant exception, mais ce résultat est à nuancer étant donné le nombre réduit d'intermittents du spectacle exerçant ce métier.

On note par ailleurs d'importants écarts, pour un métier donné, entre les intermittents et les intermittentes du spectacle en fonction de leur secteur d'activité principal. Cet écart atteint son maximum pour les femmes artistes dramatiques : leur salaire horaire est supérieur de 126 % dans l'audiovisuel comparé au spectacle vivant.

Graphique 13 – Salaire horaire moyen selon la profession principale exercée en 2021



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

## Chez les hommes, le cumul d'une profession artistique ou technique avec une profession en dehors de l'intermittence est moins fréquent

En plus de leurs professions artistiques ou techniques, 17 % des intermittents du spectacle exercent une profession sans lien avec l'intermittence du spectacle (tableau 3). Les femmes sont un peu plus nombreuses que leurs homologues masculins à être dans cette situation (19 %, contre 16 % des hommes). Pour près d'un tiers des intermittents du spectacle exerçant également une profession en dehors du spectacle, leur profession principale supplémentaire porte sur l'enseignement<sup>19</sup>.

**Tableau 3 – Cumul d'une profession artistique et technique, et d'une profession hors intermittence selon le sexe en 2021**

En %

|                               | Femmes | Hommes | Ensemble |
|-------------------------------|--------|--------|----------|
| Pas de travail hors spectacle | 81     | 84     | 83       |
| Travail hors spectacle        | 19     | 16     | 17       |

Champ : France hors Mayotte, intermittents du spectacle cumulant au moins 428 heures travaillées en 2021.

Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

Comme pour les professions artistiques et techniques, le salaire horaire tiré de l'exercice de cette profession supplémentaire est supérieur pour les hommes intermittents (+ 5 %).

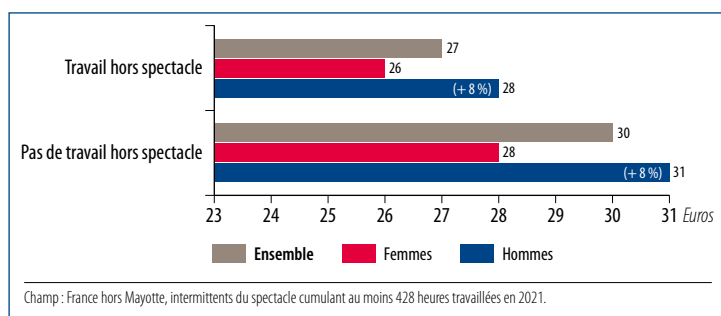
Les intermittents du spectacle qui exercent uniquement une profession artistique ou technique perçoivent un salaire horaire plus élevé que ceux qui cumulent profession intermittente et profession non intermittente<sup>20</sup>. En revanche, toutes activités professionnelles cumulées, ces derniers enregistrent un salaire annuel plus élevé que ceux qui sont uniquement intermittents du spectacle.

La comparaison des salaires horaires tirés de l'intermittence pour les femmes et les hommes intermittents du spectacle montre un écart en faveur des hommes. Cet écart est du même ordre, aussi bien pour les individus travaillant exclusivement en tant qu'intermittents du spectacle que pour ceux qui cumulent les deux types de professions (graphique 14).

19. Les intermittents du spectacle de moins de 50 ans peuvent déclarer jusqu'à 140 heures d'enseignement dans l'affiliation afin d'atteindre les 507 heures nécessaires à l'ouverture d'un droit à l'assurance chômage dans le cadre des annexes 8 et 10. Pour les intermittents ayant 50 ans ou plus, les heures d'enseignement retenues peuvent atteindre 170 heures.

20. On compare ici les salaires horaires perçus de l'activité intermittente.

**Graphique 14 – Salaire horaire moyen pour l'exercice d'une profession artistique et technique en fonction du cumul ou non avec une activité hors intermittence, selon le sexe en 2021**



Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, Ministère de la Culture, 2025

## Effet confirmé du sexe sur le salaire horaire

Une modélisation économétrique permet d'estimer l'effet des caractéristiques individuelles et des caractéristiques de l'emploi sur le salaire horaire moyen « toutes choses égales par ailleurs ». Trois modèles successifs ont été réalisés (tableau 4). Le premier modèle mobilise uniquement la variable du sexe. Dans le modèle n° 2, on introduit, en plus de cette première caractéristique, les autres variables sociodémographiques dont on dispose (âge et région de travail). Le modèle n° 3 introduit en sus les variables en rapport avec l'activité des intermittents du spectacle, telles que la profession exercée et le nombre d'employeurs différents.

L'estimation du salaire horaire confirme cette inégalité entre les deux sexes. Les femmes ont ainsi moins de chances d'accéder à des rémunérations élevées. D'autres facteurs peuvent également contribuer à un salaire plus faible, comme le fait d'avoir travaillé pour moins de quatre employeurs différents.

Le modèle n° 2, qui introduit la région de travail et l'âge en plus du sexe, montre que le fait de travailler en Île-de-France, où l'offre d'emploi est plus importante et les salaires généralement plus élevés, augmente les chances d'avoir un salaire plus haut. De même, l'âge joue sur la probabilité d'accéder à un salaire plus important. Ainsi, avoir 40 ans et plus accroît les chances d'avoir un salaire plus élevé par rapport aux individus âgés de 30 à 39 ans, tandis que les plus jeunes, âgés de moins de 30 ans, sont plus susceptibles d'avoir un salaire plus faible que les intermittents âgés de 30 à 39 ans. L'effet du sexe reste fortement significatif et négatif une fois ces caractéristiques contrôlées.



Le modèle n° 3 prend en compte des variables liées à l'activité professionnelle en plus des caractéristiques sociodémographiques. Les intermittents travaillant pour un, deux ou trois employeurs sur l'année ont des probabilités plus faibles d'obtenir un salaire horaire plus élevé. À l'inverse, la diversification des employeurs, à partir de quatre employeurs différents, est associée à un salaire horaire plus élevé, à caractéristiques sociodémographiques et d'activité comparables.

L'exercice de plusieurs professions variées dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel reflète une capacité d'adaptation aux différents contextes et aux diverses possibilités qui s'offrent sur le marché du travail. La diversification de l'activité permet également à certains intermittents du spectacle de s'insérer durablement dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Elle leur facilite l'accès à une activité régulière et ainsi l'atteinte du seuil d'heures donnant droit à l'indemnisation chômage au titre des annexes 8 et 10. De fait, les personnes exerçant plusieurs professions ont une probabilité plus importante d'avoir un salaire supérieur à celui des intermittents exerçant une seule profession dans l'année.

Le secteur d'activité principal influe également sur le salaire horaire perçu. Ainsi, les intermittents du spectacle travaillant plus souvent dans le secteur de l'audiovisuel, qu'ils soient techniciens ou artistes, perçoivent souvent un salaire plus important par rapport à ceux qui travaillent majoritairement dans le secteur du spectacle vivant.

Les résultats de la régression confirment les différences de salaire entre les techniciens et les artistes, en particulier dans le secteur du spectacle vivant. Ainsi, travailler en tant qu'artiste dans le spectacle vivant implique un salaire moins élevé.

En contrôlant toutes les variables précédemment citées, l'effet d'être une femme plutôt qu'un homme continue de jouer négativement sur le salaire horaire, pour les intermittents du spectacle comme pour l'ensemble des salariés du secteur privé<sup>21</sup>. Cet effet reste significatif même si le coefficient diminue. Ce qui signifie que pour les femmes et les hommes intermittents du spectacle ayant le même âge et occupant les mêmes postes de travail dans des conditions d'emploi similaires, le salaire des femmes demeure plus faible que celui de leurs homologues masculins. Cet écart inexpliqué par le contrôle de nos variables observables peut s'expliquer par des caractéristiques inobservables ou par des pratiques discriminatoires qui conduisent à offrir des salaires moins élevés aux femmes.

---

21. « Pour le même emploi exercé dans le même établissement, l'écart de salaire net en équivalent temps plein se réduit à 3,8 % » (Mathilde GERARDIN, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023 », art. cité).

Les intermittents du spectacle exerçant en plus une activité salariée en dehors du cadre des annexes 8 et 10 cumulent moins d'heures sur l'année en tant qu'artistes ou techniciens (285 heures en moyenne, contre 373 heures sur l'année) et cumulent ainsi moins d'expérience dans l'exercice d'un métier technique ou artistique, ce qui explique l'effet négatif de cette activité sur le salaire horaire tiré de l'activité intermittente.

**Tableau 4 – Effet des caractéristiques individuelles et des caractéristiques de l'emploi sur le salaire horaire en 2021**

En unités et en %

|   | Modèle 1  | Modèle 2  | Modèle 3  |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Constante   | 3,28***   | 3,10***   | 2,87***   |
| <b>Sexe</b>   |           |           |           |
| Homme   | réf.      | réf.      | réf.      |
| Femme   | - 0,08*** | - 0,05*** | - 0,03*** |
| <b>Âge</b>  |           |           |           |
| Moins de 30 ans   |           | - 0,20*** | - 0,21*** |
| 30-39 ans   |           | réf.      | réf.      |
| 40-49 ans   |           | 0,11***   | 0,12***   |
| 50 ans et plus  |           | 0,17***   | 0,19***   |
| <b>Région de travail</b>  |           |           |           |
| Île-de-France   |           | 0,29***   | 0,13***   |
| Reste de la France  |           | réf.      | réf.      |
| <b>Nombre de professions différentes</b>                              |           |           |           |
| Une seule profession  |           |           | réf.      |
| Deux professions  |           |           | 0,05***   |
| Trois professions   |           |           | 0,10***   |
| Quatre professions et plus  |           |           | 0,17***   |
| <b>Nombre d'employeurs</b>  |           |           |           |
| Un employeur  |           |           | - 0,06*** |
| Deux à trois employeurs   |           |           | réf.      |
| Quatre à cinq employeurs  |           |           | 0,01***   |
| Six employeurs et plus  |           |           | 0,03***   |
| <b>Secteur d'activité principal et catégorie socioprofessionnelle</b> |           |           |           |
| Technicien* audiovisuel   |           |           | 0,38***   |
| Technicien* spectacle vivant  |           |           | réf.      |
| Technicien* autre secteur   |           |           | 0,1***    |
| Artiste* audiovisuel  |           |           | 0,40***   |
| Artiste* spectacle vivant   |           |           | - 0,01*** |
| Artiste* autre secteur  |           |           | 0,12***   |
| <b>Exercice d'une profession non artistique ou non technique</b>      |           |           | - 0,05*** |

Note : \*\*\* p-value < 0,01, \*\* p-value < 0,05, \* p-value < 0,1.  
 Champ : France hors Mayotte, intermittents du spectacle cumulant au moins 428 heures travaillées en 2021.

Source : Insee, base « Tous salariés » 2021, traitements DEPS, ministère de la Culture, 2025

## Conclusion

Les femmes ayant une activité d'intermittentes du spectacle soutenue sur l'année se distinguent de leurs homologues masculins par leur plus jeune âge et par leur présence plus marquée en Île-de-France. Elles sont moins présentes au sein de certaines professions des intermittents du spectacle, en particulier parmi les professions techniques. Les femmes cumulent moins de postes de travail sur l'année. En ce qui concerne la relation d'emploi avec les employeurs potentiels, les femmes travaillent avec moins d'employeurs sur l'année et elles ont moins de relations d'emploi récurrentes. La mobilisation d'une régression linéaire permet de montrer une inégalité salariale persistante entre les intermittentes et les intermittents du spectacle présentant un certain nombre de caractéristiques individuelles (âge et région de travail) et d'emploi (relation avec les employeurs, secteur d'activité) en commun.

## À lire aussi



28 pages, décembre 2025  
ISBN 978-2-11-179324-8  
Téléchargeable sur le site :  
[https://www.culture.gouv.fr/  
espace-documentation](https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation)  
et sur [www.cairn.info](http://www.cairn.info)

CULTURE ÉTUDES 2025-6

### ***Les artistes-auteurs en 2023***

Jérémie Vandenbunder

En 2023, près de 350 000 personnes ont perçu des rémunérations liées à la création d'une œuvre de l'esprit et peuvent donc être considérées comme des artistes-auteurs. Cette étude vise à établir un état des lieux de la démographie et des revenus artistiques de l'ensemble des artistes-auteurs en 2023, à partir des déclarations effectuées auprès de l'Urssaf-Limousin et selon la nomenclature d'activités mise en œuvre à partir de cette année-là.

La population des artistes-auteurs est majoritairement masculine et plus âgée que la population active. Elle est également plus présente en Île-de-France que dans les autres régions françaises. Les revenus artistiques des artistes-auteurs en 2023 sont très dispersés en fonction de la profession exercée, mais également au sein même de chaque profession, chacune concentrant à la fois des revenus très élevés et très faibles. Les revenus artistiques des hommes sont en moyenne plus élevés que ceux des femmes, et ce dans tous les domaines d'activité. Enfin, 67 % des artistes-auteurs perçoivent au moins un autre revenu d'activité en plus de leur revenu artistique, même si ce taux peut varier en fonction de l'activité exercée et de la nature du revenu d'activité.



32 pages, mars 2025  
ISBN 978-2-11-179307-1  
Téléchargeable sur le site :  
[https://www.culture.gouv.fr/  
espace-documentation](https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation)  
et sur [www.cairn.info](http://www.cairn.info)

---

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

La treizième édition de l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* paraît, comme chaque année, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Établi depuis 2013 à partir des données de l'administration culturelle, des institutions publiques et des organismes professionnels et de gestion collective, l'Observatoire réunit cette année plus de 700 indicateurs rassemblés dans plus de 100 tableaux sur la part des femmes au sein des institutions culturelles et dans l'ensemble des secteurs qui composent le champ culturel : patrimoine, architecture, création artistique, spectacle, musique, cinéma, audiovisuel, livre, presse, médias. Leur présence aux postes de direction, leurs revenus, leur accès à la formation professionnelle, aux moyens de création et de production et à la consécration artistique sont couverts pour une large partie du champ.

L'Observatoire mesure les progrès réalisés, mais aussi les inégalités qui perdurent, et permet d'identifier les priorités d'action à mener pour que les femmes accèdent aux mêmes opportunités, responsabilités, rémunérations et à la même reconnaissance que les hommes.

---

---

## Abstract

### ***Pay inequalities between male and female casual entertainment workers***

*As in all sectors of activity, the performing arts and audiovisual sectors are marked by inequalities between women and men. Women are less likely to rise to positions of responsibility: they account for a mere 22% of the directors of establishments in the live performance sector. Women are also under-represented among casual entertainment workers, particularly among technicians. In 2021, of the 73,300 people who worked at least 428 hours, women accounted for 37% of the total workforce, i.e. 35% of technicians and 44% of artists.*

*For the same number of hours worked over the year, female casual workers in the entertainment industry have a higher average length of time in post and a higher total number of days worked than men.*

*Women in the performing-arts sector tend to be hired by less wealthy employers and therefore they end up with fewer job contracts across the year compared to men. The number of recurring employers for women is also significantly lower than that of their male colleagues, reflecting lower employer loyalty.*

*In 2021, a comparison of pay for male and female casual entertainment workers shows a persistent gap in favour of men: 8% difference for hourly pay, 11% for daily pay and 8% for annual salary income. The gender-pay gap is more pronounced for technicians than for artists. It should also be noted that, although some artists are paid very high salaries, technicians earn on average 12% more per hour.*

*Once all the individual characteristics (age, region of work) and employment characteristics (number of employers, number of occupations, socio-professional category and main sector of activity) are taken into account, female casual entertainment workers still earn less than male casual entertainment workers, with a gap of around 3%.*

---

---

Directrice de la publication : Amandine Schreiber,  
cheffe du Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation  
Responsable de la publication : Laura Breidt

Date de publication : décembre 2025

**Retrouvez l'ensemble des publications du DEPS :**  
**<https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation>**  
**[https://www.cairn.info/editeur.php?ID\\_EDITEUR=DEPS](https://www.cairn.info/editeur.php?ID_EDITEUR=DEPS)**

Le DEPS n'assurant pas de diffusion physique de ses collections de synthèse, nous vous proposons de vous informer régulièrement des parutions par message électronique.

Pour ce faire, merci de bien vouloir nous communiquer votre courriel à l'adresse

[contact.deps@culture.gouv.fr](mailto:contact.deps@culture.gouv.fr)



Les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel sont marqués, comme l'ensemble des secteurs d'activité, par des inégalités entre les femmes et les hommes. Les femmes accèdent moins souvent à des postes à responsabilités: elles ne représentent que 22 % des directeurs d'établissement dans le secteur du spectacle vivant. Les femmes sont également sous-représentées parmi les intermittents du spectacle, en particulier parmi les techniciens. En 2021, sur les 73 300 personnes ayant travaillé au moins 428 heures, les femmes comptent pour 37 % de l'effectif total, soit 35 % des techniciens et 44 % des artistes.

En 2021, la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes intermittents du spectacle montre un écart persistant en faveur des hommes: 8 % d'écart pour le salaire horaire, 11 % pour le salaire journalier et 8 % pour le revenu salarial annuel. Les écarts de salaire entre les deux sexes sont plus prononcés chez les techniciens que chez les artistes. On note par ailleurs que bien que certains artistes bénéficient de très hautes rémunérations, les techniciens perçoivent en moyenne un salaire horaire 12 % plus élevé que ces derniers.

Une fois l'ensemble des caractéristiques individuelles (âge, région de travail) et d'emploi (nombre d'employeurs, nombre de professions, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité principal) pris en compte, les intermittentes du spectacle perçoivent un salaire qui reste inférieur à celui des hommes intermittents du spectacle, avec un écart d'environ 3 %.

Téléchargeable sur le site :  
[www.culture.gouv.fr/espace-documentation](http://www.culture.gouv.fr/espace-documentation)  
et sur  
[www.cairn.info](http://www.cairn.info)

ISBN : 978-2-11-179325-5

