



Les études de L'A.



Les salarié·es intermittent·es du spectacle en Nouvelle-Aquitaine

état des lieux, conditions de vie
et de travail

juin 2025

Sommaire

Table des matières — graphiques et carte	4
Introduction	6
1. Caractères généraux des personnes	10
A. Le profil socio-démographique : genre, âge, ancienneté, diplôme et territoire de vie	11
B. Le profil professionnel : métier et secteur d'activité	15
C. Le niveau de vie : une précarité répandue	19
2. Particularités de l'emploi intermittent	21
A. Le jeu du volume d'heures et l'assurance chômage	22
• Le volume de travail intermittent : une majorité entre 507 et 749 heures annuelles	22
• (Dis)continuité du régime pour les salarié-es entre 2018 et 2023	23
• La médiation et l'éducation artistique et culturelle (EAC) pour compléter l'intermittence	24
B. Une multiplicité de structures et de secteurs employeurs ?	25
• Une structure employeuse principale ?	25
• La diversité des secteurs d'activité employeurs	25
C. La mobilité géographique des salarié-es pour travailler	26
• La mobilité régionale : le département de vie comme lieu de travail ?	26
• La mobilité nationale : l'Île-de-France comme lieu de travail secondaire ?	27
• Les contreparties de la mobilité	29
D. L'intermittence : un régime choisi ou subi ?	30
3. Salaire intermittent et consolidation(s) de revenu	32
A. Des revenus faibles mais disparates	33
B. L'indemnité chômage : un complément indispensable ?	34
C. Des ressources supplémentaires nécessaires ?	36
D. Les réalités de la pluriactivité : entre contraintes et opportunités	36
4. Conditions de travail et exposition aux risques professionnels	38
A. Les conditions de travail : dégradation ou amélioration depuis la crise covid-19 ?	39
B. L'exposition à des risques professionnels multiples	40
• Les risques physiques : une sollicitation du corps importante	40
• Un rythme de travail intense et une déconnexion rare	41
• Les risques de harcèlement moral, de violences et harcèlement sexiste et sexuel (VHSS) et de discriminations : une réalité systémique	42
C. L'état de santé des personnes	45
• Prévention, soin de soi et attention de la structure employeuse	46
• La complexité de se déclarer malade	46
• Un épuisement protéiforme et un certain niveau de stress	48
5. Enjeu de la transition écologique	50
A. Information, formation et opinion : où en sont les salarié-es intermittent-es ?	51
B. Le besoin de mobilité : un frein pour un usage accru des modes de transport les plus décarbonés	53
6. Écosystème professionnel des salarié-es intermittent-es	55
A. La formation professionnelle : un enjeu de maintien et de développement des compétences	56
B. La (mé)connaissance des diverses structures fédératrices ou ressources	57
• Une adhésion modérée aux réseaux professionnels et aux syndicats	57
• Plusieurs structures d'accompagnement et de conseil encore relativement méconnues	59
C. La compatibilité entre intermittence et prise de congés	60
• Les congés spectacles : un droit aux congés payés connu et utilisé	60
• Les congés maternité : progrès dans la prise en charge et existence d'un collectif de soutien	60
Conclusion	62
Remerciements et bibliographie	64
Annexes	66

Table des matières

Graphiques et carte

graphique 1.a	Répartition des répondant-es en fonction du genre	11
1.b	Répartition en fonction de l'âge et du genre	11
2	Ancienneté dans le secteur culturel	12
3	Plus haut niveau de diplôme obtenu	12
4	Département de résidence	13
carte 5.a	Lieu de résidence des salarié-es intermittent-es répondant-es en fonction du secteur principal d'activité	14
graphique 5.b	Caractère rural-urbain du lieu de résidence	15
6.a	Métier principal	15
6.b	Genre selon le métier principal	16
7.a.1	Secteur d'activité principal	17
7.a.2	Répartition par métier principal, selon le secteur d'activité principal	17
7.b	Métier principal selon le secteur d'activité principal	18
8	Discipline principale au sein du spectacle vivant	18
9	Revenu fiscal de référence en 2022, selon le mode de déclaration	19
10	Volume d'heures en CDDU réalisées en 2022, selon le genre	22
11	État des droits chômage (au titre des annexes 8 et 10) par an, entre 2018 et 2023	23
12	Nombre d'acquisitions de droits à l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10 sur la période entre 2018 et 2023	24
13	Part de la principale structure employeuse dans le total (annuel) des heures de travail en CDDU	25
14	Secteurs de travail rencontrés en 2022, selon le secteur principal de la personne (QCM)	26
15	Département(s) de travail selon leur département de résidence	27
16	Région(s) de travail	28
17	Caractère choisi ou subi du travail en tant que salarié-e intermittent-e	30
18	Revenu mensuel net moyen du travail en CDDU en 2022	33
19	Estimation du total mensuel moyen en 2022 des revenus en CDDU complétés de l'allocation chômage éventuelle	34
20	Perception d'indemnités chômage sur les 12 mois qui suivent la date d'acquisition des droits (date d'anniversaire), entre 2018 et 2022	35
21	Avis sur l'évolution des conditions de travail depuis la crise covid-19	39
22	Usage physique du corps dans le cadre de l'activité professionnelle	40
23	Usage physique du corps dans l'exercice du métier, selon le métier principal	40
24	Fréquence de dépassement de 45 heures de travail hebdomadaire, selon le secteur d'activité principal	41
25	Fréquence de dépassement de 45 heures de travail hebdomadaire, selon le type de métier	41
26	Fréquence de prise de contact professionnel en dehors des heures de travail	42
27	Expériences de harcèlement moral en fonction du genre au cours des 24 derniers mois	42
28	Expériences de VHSS en fonction du genre	43
29	Expériences de violences morales et physiques en fonction du genre	43
30	Expériences de discriminations de genre, en fonction du genre	44
31	Types de visites médicales effectuées au cours des 24 derniers mois (QCM)	45
32	État de maladie sans le déclarer	46
33	Raisons de la non-déclaration d'un état de maladie	47
34.a	Sentiment d'épuisement	48
34.b	Sentiment d'épuisement en fonction du genre	48
35	Niveau de stress à l'approche de la date d'anniversaire de réexamen des droits au chômage, en fonction de l'âge	49
36.a	Niveau d'information sur la transition écologique	51
36.b	Niveau de formation sur la transition écologique	51
37	Opinion sur les choix écologiques à appliquer	52
38	Fréquence d'utilisation des différents moyens de transports pour se rendre sur les lieux de travail (QCM)	53
39	Raisons évoquées pour l'utilisation de voiture ou moto individuelle plutôt que de moyens de transports plus écologiques (trains, transports en commun, vélo...) (QCM)	53
40.a	Suivi d'une formation professionnelle au cours des 24 derniers mois	56
40.b	Suivi d'une formation professionnelle au cours des 24 derniers mois, selon le type de métier	57
41	Connaissance des réseaux professionnels et des syndicats	57
42	Connaissance des missions et des objectifs des réseaux professionnels et des syndicats	58
43	Membres de réseau(x) professionnel(s) en fonction de l'âge	58
44	Membres de syndicat(s) professionnel(s) en fonction de l'âge	59
45	Niveau de connaissance de dispositifs d'accompagnement portés par différentes structures en Nouvelle-Aquitaine	59

Introduction

En 2022, les membres du COREPS¹ (Comité régional des professionnel·les du spectacle) Nouvelle-Aquitaine s'inquiètent des conditions de travail, des contextes d'emploi et plus généralement du vécu, sur le plan professionnel, des salarié·es intermittent·es du spectacle, notamment au sortir de l'épidémie de covid-19. Le COREPS est notamment un endroit de croisement entre l'observation de terrain et les remontées de données (tel que le Datalab d'Audiens²). En l'occurrence, les chiffres de l'emploi artistique et technique traduisaient une activité professionnelle globale continue, une permanence du nombre de contrats et de professionnel·les indemnisé·es. Pourtant, les syndicats témoignaient de difficultés croissantes et s'étonnaient d'une analyse statistique soulignant un certain retour à la normale (c'est-à-dire aux années d'avant crise, prenant donc 2019 comme année de référence). Afin d'objectiver la situation, L'A. a initié un groupe de travail, au sein du Coreps, en réponse à ce besoin. Une fois formalisés les attendus d'une étude spécifique, le choix s'est porté sur une enquête par questionnaire³ auprès de salarié·es intermittent·es domicilié·es en Nouvelle-Aquitaine.

1. Page web du COREPS Nouvelle-Aquitaine est accessible ici : → la-nouvelleaquitaine.fr/coreps

2. Depuis septembre 2021, à partir des données de l'ensemble des salarié·es du spectacle vivant (issues des déclarations sociales des employeurs professionnels et occasionnels via le GUSO), Audiens actualise mensuellement un tableau de bord interactif des données agrégées du nombre de salarié·es et de l'évolution de la masse salariale depuis janvier 2019 et permettant un certain nombre de croisements de variables (type de métier/contrat, secteur/activité, genre, tranche d'âge, région). Le Datalab Audiens est accessible en ligne : → audiens.org

3. L'intégralité du questionnaire est disponible en Annexe 1, page 67.

L'intermittence, de quoi s'agit-il ?

Les salarié·es intermittent·es du spectacle sont des artistes, des technicien·nes du spectacle ou ouvrier·ères du spectacle qui sont embauché·es sous contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage »⁴ (CDDU). Leur activité est caractérisée par la succession, voire la simultanéité, des contrats de travail à durée déterminée et l'alternance de périodes travaillées et non travaillées. Leur travail ouvre des droits spécifiques, notamment l'assurance chômage dont les règles de fonctionnement sont précisées dans les annexes 8 et 10 de son règlement général⁵.

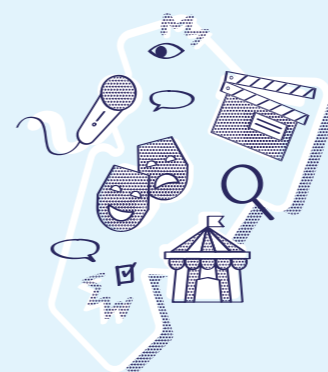
L'annexe 8 concerne les technicien·nes et ouvrier·ères engagé·es sous contrat à durée déterminée des secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, de l'édition phonographique, de la radio, de la télédiffusion, du spectacle vivant, de la prestation technique au service de la création et de l'évènement, des espaces de loisirs, d'attractions et culturels et la production de films d'animation.

L'annexe 10 s'applique à l'ensemble des artistes du spectacle engagé·es sous contrat à durée déterminée.

Les salarié·es intermittent·es du spectacle peuvent bénéficier d'une ouverture de droit, c'est-à-dire une indemnisation chômage, au titre des annexes 8 et 10, s'ils et elles justifient exclusivement dans ce régime de 507 heures de travail ou d'heures assimilées au cours des 12 mois précédant la date de la fin du contrat de travail prise en compte pour l'ouverture du droit. Cette date de fin de contrat ayant donc ouvert des droits est appelée « date d'anniversaire ». Chaque année, à cette date, l'intermittent·e voit l'accès à ce droit d'indemnisation être réexaminé : il faudra à nouveau justifier de 507 heures sur les 12 mois précédant cette date. L'affiliation, dans ce régime, est donc d'une durée de 365 jours (à la différence du régime général).

Pour les intermittent·es qui acquièrent le droit à une indemnisation chômage, on parle des allocataires ou des indemnisé·es.

Il s'agit bien d'un droit à une indemnisation (et non d'une indemnisation garantie) puisque le versement mensuel de cette allocation chômage n'a pas lieu si la personne dépasse un seuil de revenus (fixé par France Travail).



Périmètre de l'étude

Le groupe de travail a choisi de centrer l'étude sur les salarié·es intermittent·es dit·es « indemnisé·es » (ou « allocataires ») en 2022, c'est-à-dire ayant dépassé le seuil de 507 heures en CDDU nécessaires pour acquérir des droits à l'assurance chômage. Ont également été intégrées les situations juste en dessous du seuil mais dépassant 400 heures. Ceci exclut donc les salarié·es occasionnel·les tel·les que les figurant·es.

En résumé, les répondant·es devaient déclarer :

- avoir réalisé au moins 400 heures de travail en Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU) en 2022,
- résider en Nouvelle-Aquitaine.

4. Plus d'infos sur le cadre des CDDU et les secteurs concernés : → travail-emploi.gouv.fr/le-contrat-duree-determinee-dusage-cddu

5. La convention assurance chômage (et ses annexes) est consultable sur le site de l'Unédic : → unedic.org L'Unédic est une association chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage en France, en coopération avec France Travail, elle est dirigée par les partenaires sociaux signataires d'accords prévus à l'article L. 5422-20 du code du travail.

Le questionnaire en ligne comprenait 160 questions, réparties en 6 thématiques :

1. Profil socio-démographique du-de la répondant-e
2. Travailler dans le spectacle en tant qu'intermittent-e (secteur(s)/ discipline(s), métier(s), employeur-se(s)...)
3. Salaire, revenu et pluriactivité
4. Conditions et qualité de vie au travail (dont VHSS)
5. Enjeu de la transition écologique
6. Écosystème professionnel (liens aux réseaux aux organismes professionnels, formation...)

L'enquête en ligne a été diffusée de décembre 2023 à février 2024, grâce aux moyens de communication habituels de l'agence (réseaux sociaux, newsletters, mailing...), ainsi que lors de rencontres professionnelles, comme le Forum Entreprendre dans la Culture en Nouvelle-Aquitaine, à Angoulême en décembre 2023. L'enquête a été largement diffusée par les membres du COREPS volontaires, syndicats et organisations professionnelles.

Au total, **600 réponses** ont été collectées. Nous avons retenu, après les avoir vérifiées et stabilisées, **342 réponses complètes et exploitables⁶**, c'est-à-dire celles des personnes ayant validé l'ensemble des pages du questionnaire.

L'échantillon est fiable statistiquement et relativement représentatif :

- En 2022, 21 300 salarié-es intermittent-es résident en Nouvelle-Aquitaine, dont environ 7 900 sont indemnisé-es (ayant accumulé préalablement au moins 507 heures de CDDU)⁷. Notre périmètre recouvrant les personnes indemnisées ainsi que les personnes ayant réalisé entre 400 et 506 heures, il est difficile d'estimer la valeur exacte de la population-mère⁸. En prenant comme référence les 7 900 personnes indemnisées, avec un niveau de confiance statistique à 95 % et notre échantillon de 342 réponses, la marge d'erreur est d'environ 5 %⁹. Cela nous permet de considérer les résultats comme fiables. Le nombre de répondant-es par rapport à la population que l'on veut étudier est suffisant pour considérer que les réponses de ce groupe sont fidèles à la réalité.

- L'échantillon des réponses exploitées est relativement représentatif, c'est-à-dire que la répartition des différents profils en son sein est assez proche de la répartition dans la population-mère (voir partie 1. pour plus de détails).

Toutefois, voici quelques écarts, demeurant tout de même suffisamment faibles pour ne pas remettre en question sa représentativité :

- une légère surreprésentation des femmes ;
- une surreprésentation des répondant-es de Gironde et une sous-représentation de celles et ceux de Pyrénées-Atlantiques ;
- une légère surreprésentation des salarié-es intermittent-es relevant de l'annexe 8 (technicien-nes) ;
- une surreprésentation des salarié-es intermittent-es travaillant principalement dans le spectacle vivant, pouvant s'expliquer par une meilleure connaissance de l'agence dans ce secteur, et par la composition actuelle du COREPS Nouvelle-Aquitaine (les syndicats régionaux du cinéma et de l'audiovisuel n'y siègent qu'occasionnellement ces dernières années).

Précisions méthodologiques

Pour des raisons de clarté, toutes les valeurs affichées sont arrondies à la décimale. Par conséquent, le calcul de la somme de ces valeurs arrondies peut engendrer des erreurs. Par exemple, un total peut ne pas être tout à fait égal à 100 %. Autre exemple : $12,4 + 2,4 = 14,8$, alors que $12,44 + 2,44 = 14,88$ (soit 14,9 une fois arrondi à la décimale).

Question à Choix Multiples ^{QCM}

Dans le questionnaire, certaines questions sont à choix multiples (QCM) : cela signifie que le ou la répondant-e peut cocher plusieurs réponses. On ne peut donc pas additionner les pourcentages pour ces questions (le total dépasse 100 %, puisqu'il est possible, pour une même personne, d'avoir coché plusieurs modalités de réponse). Cela s'applique à toutes les QCM de l'étude.

Base de répondant-es ^{BR} xx/xxx

Toutes les questions du questionnaire n'ont pas été posées à tous-tes les répondant-es. Il fallait réunir certaines conditions pour les voir s'afficher. Pour ces questions dites conditionnelles. Pour celles-ci, la « base de répondant-es » varie, et n'est donc plus égale à 342. Chaque fois que cela sera le cas, nous préciserons cette valeur. Dit différemment, pour ce type de questions, 100 % ne sera pas égal à 342 structures (comme dans le graphique 20 p35).

6. Le total des répondant-es (la base des répondant-es) est donc égal à 342 personnes, dans toute l'analyse qui suit (342 = 100%). Pour un zoom sur un sous-groupe des 342 personnes, la nouvelle base sera précisée (ex : base des répondant-es 254 personnes = 100%).

7. France Travail, « Les métiers de la culture et du spectacle en Nouvelle-Aquitaine », juin 2024.

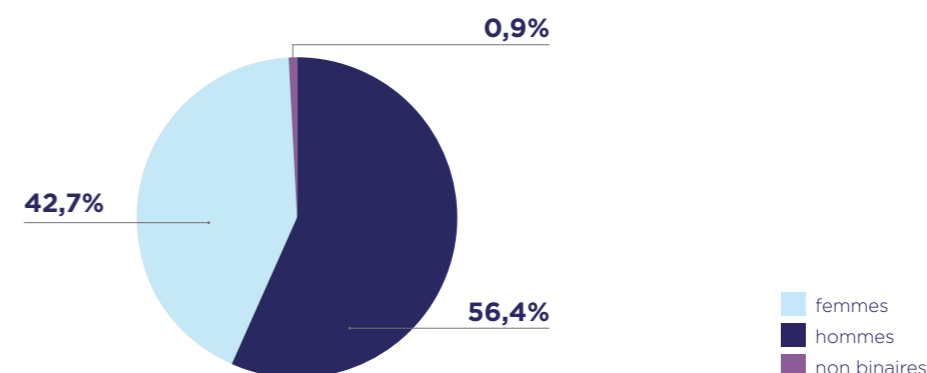
8. En statistique, la notion de « population-mère » renvoie à l'ensemble population réelle que l'on cherche à étudier.

9. À propos de marge d'erreur et de fiabilité des données, voir ce site : → fr.surveymonkey.com/mp/margin-of-error-calculator

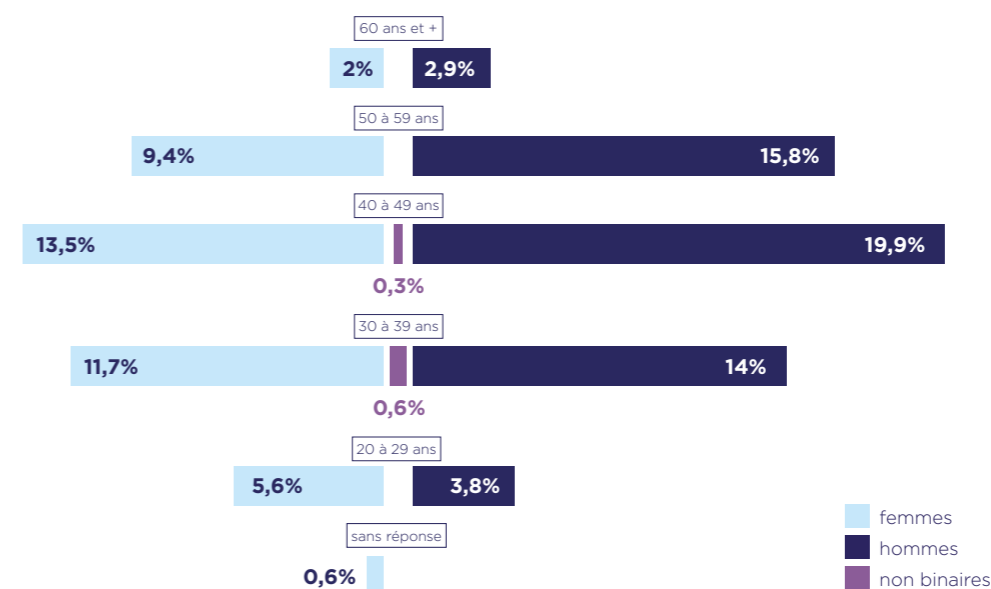
1. Caractères généraux des personnes

A. Le profil socio-démographique : genre, âge, ancienneté, diplôme et territoire de vie

graphique 1.a Répartition des répondant-es en fonction du genre



graphique 1.b Répartition en fonction de l'âge et du genre



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es réalisée par L'A. 2025

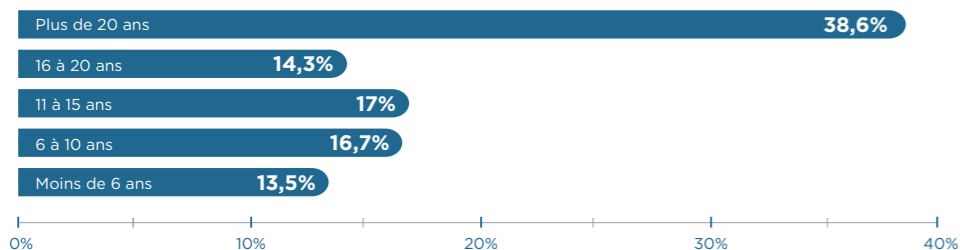
Les **hommes sont majoritaires** (56,4 %) parmi les répondant-es à l'enquête, contre 42,7 % de femmes (graphique 1.a). 0,9 % de personnes sont non binaires, soit 3 personnes âgées entre 30 et 49 ans (graphique 1.a et 1.b) en 2023. Les hommes sont légèrement moins présents dans notre échantillon que dans la réalité (56,4 % dans notre enquête, contre 63 % selon France Travail¹⁰).

63,7 % des répondant-es sont âgés d'au moins 40 ans. La classe d'âge la plus nombreuse est celle des 40-49 ans (19,9 % d'hommes, 13,5 % de femmes, 0,3 % de non binaires, soit 33,6 de l'ensemble des enquêté-es). Les plus jeunes, ayant entre 20 et 29 ans, représentent 9,4 % de l'ensemble (3,8 % d'hommes et 5,6 % de femmes). La personne la plus jeune a 24 ans et la plus âgée 75 ans (en 2023).

10. France Travail, « Les métiers de la culture et du spectacle en Nouvelle-Aquitaine », juin 2024.

Dans l'enquête, l'âge médian est de 44 ans : cela signifie qu'il y a autant de répondant-es qui ont plus de 44 ans que moins de 44 ans. L'âge moyen des répondant-es est de 43,7 ans en 2023, soit 42,7 ans en 2022 contre 41 ans¹¹ dans la population-mère des allocataires en 2022.

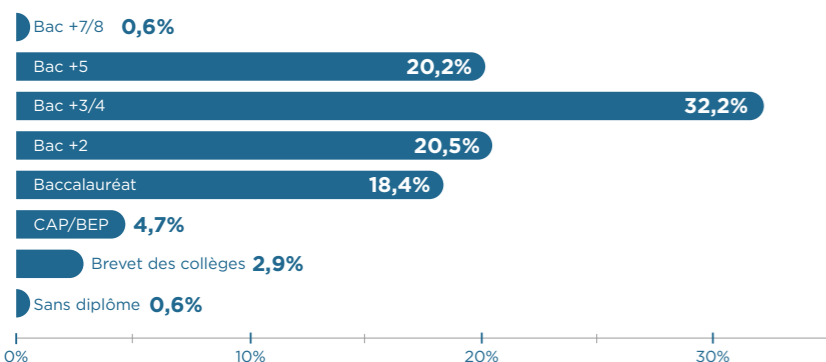
graphique 2 Ancienneté dans le secteur culturel



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

La majorité des répondant-es (52,9 %) des répondant-es ont plus de 15 ans d'ancienneté dans le secteur culturel (graphique 2), 13,5 % ont moins de 5 ans d'ancienneté.

graphique 3 Plus haut niveau de diplôme obtenu



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Les salarié-es intermittent-es de l'enquête forment un groupe de personnes **diplômées**. 73,4 % des répondant-es ont obtenu un bac+2 ou plus, contre 35,4 % de la population française¹². 52,9 % sont au moins diplômé-es d'un bac+3. Un-e intermittent-e sur 6 environ (20,8 %) a un bac+5 ou plus (graphique 3).

Selon **57,3 % des enquêté-es**, leur profession **artistique et/ou culturelle actuelle est en lien avec leur formation initiale**. Pour 35,7 %, par contre, ce n'est pas le cas. Enfin, 6,7 % des répondant-es déclarent ne pas en avoir. La formation initiale est plus en lien avec la profession actuelle dans le secteur du cinéma-audiovisuel (64,3 %) que dans le spectacle vivant (53,9 %).

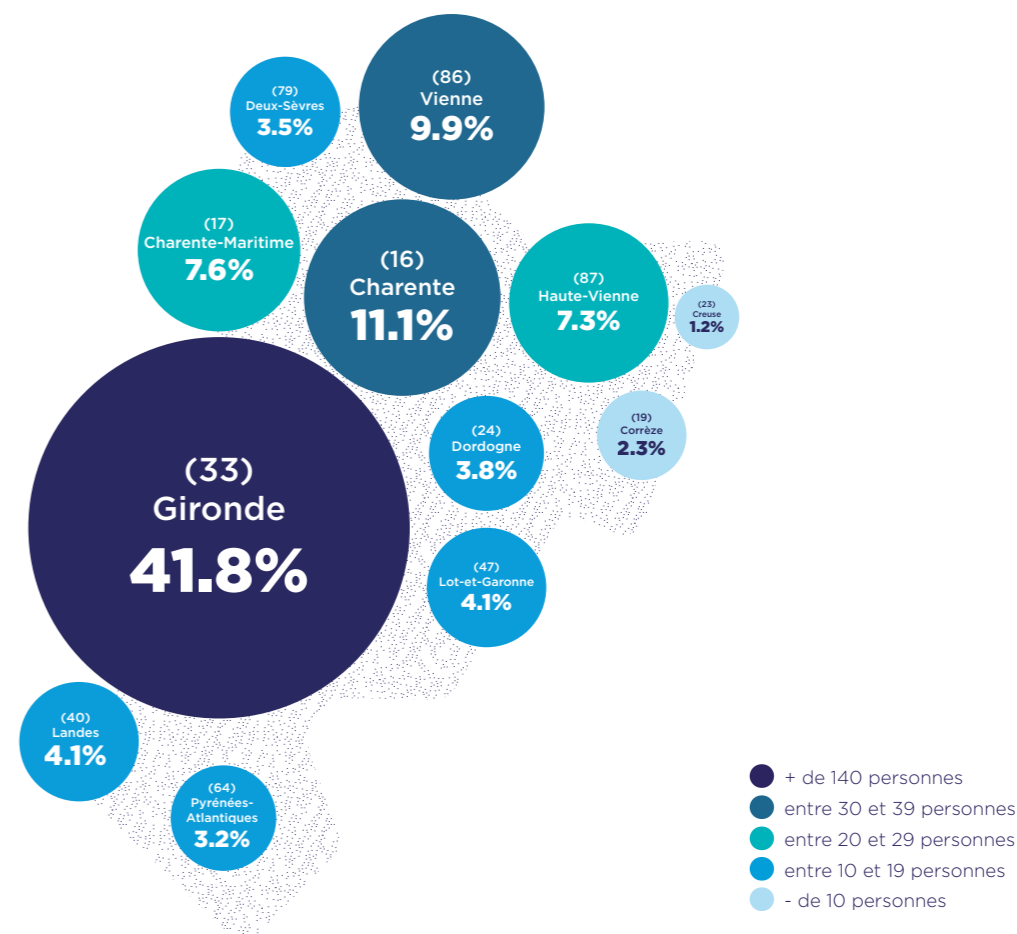
En creusant le type de formations initiales suivies, on retrouve, de manière non exhaustive : les parcours en **Conservatoires** (musique, danse ou cinéma, soit 5,3 % cas au total), les divers **Masters** (ingénierie de projets culturels, réalisation numérique, études de lettres/théâtre, métiers du son et de l'image... - 5 % de cas), le **BTS audiovisuel** (2,6 % de cas), des parcours en **Écoles supérieures** (arts visuels, maquillage, théâtre, réalisation audiovisuelle... - 9 cas), des cursus autour de l'image à l'école 3iS à Bordeaux (4 cas), la licence arts du spectacle (4 cas), le DUT carrières sociales option animation socioculturelle (5 cas), le cursus de l'ENSATT¹³ (2 cas)...

11. France Travail, « Les métiers de la culture et du spectacle en Nouvelle-Aquitaine », juin 2024.

12. Centre d'observation de la société, « 23 % de la population [de 25 ans ou plus] dispose d'un diplôme supérieur à bac + 2 », données de 2022 de l'Insee, 2024. → observationsociete.fr/education/donnees-generales/population-par-diplome

13. L'ENSATT est l'école nationale supérieure des arts et techniques du théâtre, basée à Lyon.

graphique 4 Département de résidence



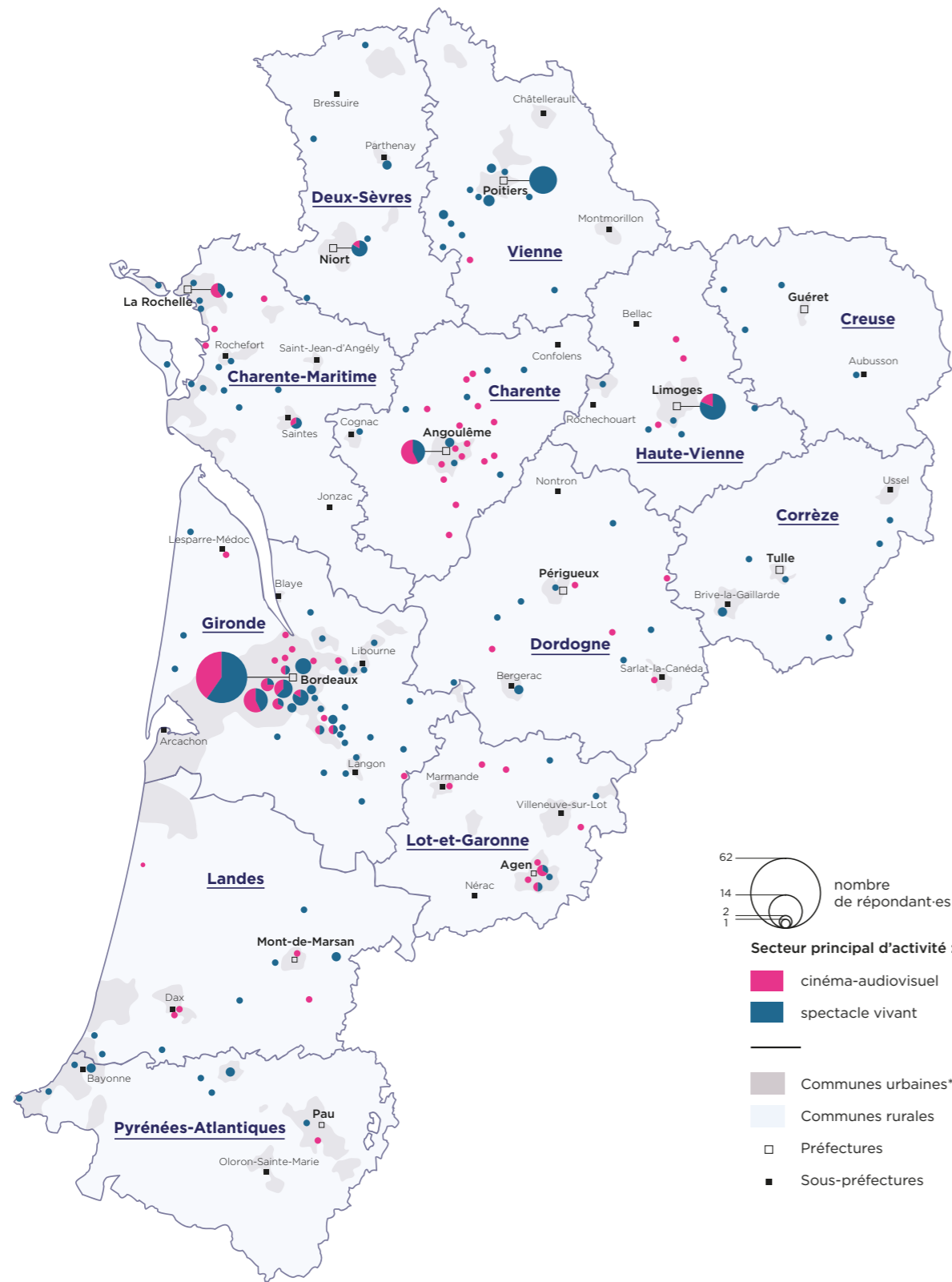
Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

C'est en **Gironde** que vivent le plus grand nombre de salarié-es intermittent-es enquêté-es (41,8 %, soit 143 répondant-es), territoire concentrant par ailleurs 27 % de la population néo-aquitaine et 31 % de l'emploi salarié¹⁴, du fait du poids économique de Bordeaux et de sa métropole. La **Charente** arrive en deuxième position (11,1%) en raison du poids de la filière image, notamment spécialisée dans le film d'animation.

La répartition départementale des répondant-es à notre enquête est comparable à celle de l'ensemble des 7 900 salarié-es indemnisé-es en 2022¹⁵. Nous observons cependant une surreprésentation de la Gironde (7 points de pourcentage de plus) et dans une moindre mesure de la Vienne et de la Haute-Vienne (4 et 3 points de plus) ainsi qu'une sous-représentation des Pyrénées-Atlantiques (3 %, contre 10 % en réalité) par (7 points de moins) et de façon moins importante de la Dordogne et la Charente (3 points de moins).

14. Insee, « L'emploi salarié au 4ème trimestre 2022 », recensement de la population 2022.

15. Les répondant-es déclarant « avoir été allocataires en 2022 » (d'indemnités chômage relevant des Annexes 8 et 10) sont au nombre de 323 et représentent 94 %, soit la quasi-totalité, de notre échantillon. L'étude statistique régionale « Les métiers de la culture et du spectacle en Nouvelle-Aquitaine » (juin 2024) de France Travail s'appuie sur un périmètre comparable à celui des 323 répondant-es.

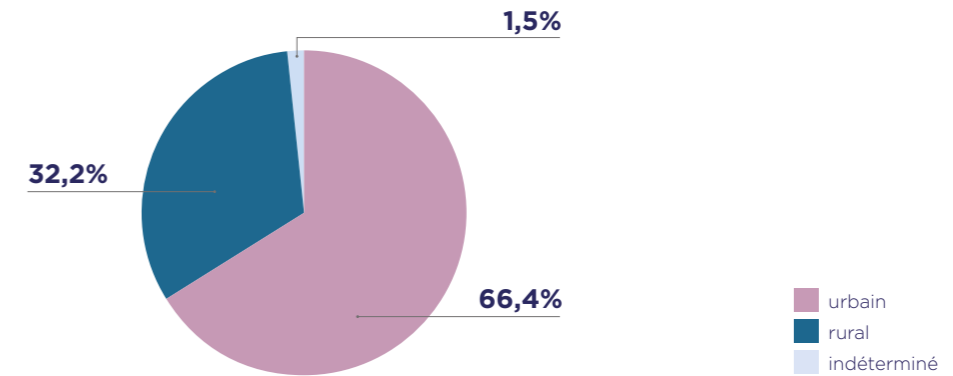


*Insee (urbain = communes denses ou de densité intermédiaire)
Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

La carte montre une bonne répartition sur tout le territoire néo-aquitain des répondant-es, quelque soit leur secteur d'activité principale.

Toutefois, notons l'importance relative d'un des secteurs pour certains départements : **cinéma-audiovisuel en Charente et en Dordogne, spectacle vivant dans la Vienne, les Deux-Sèvres et les Pyrénées-Atlantiques.**

graphique 5.b Caractère rural-urbain du lieu de résidence

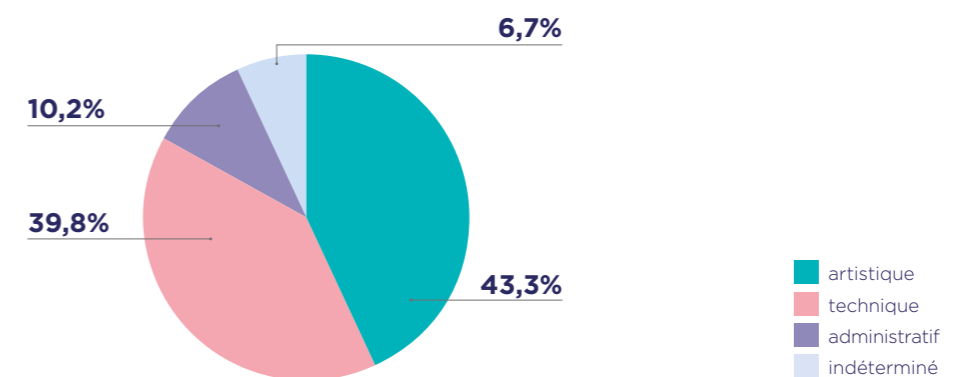


Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

66,4 % des répondant-es habitent des territoires de type urbain (selon la nomenclature de l'Insee), contre 32,2 % dans des territoires ruraux (graphique 5.b). Les **répondant-es des territoires dits urbains** se concentrent pour les **deux tiers** dans les **grands centres urbains**¹⁶ (44,2 % de l'ensemble des répondant-es), essentiellement en Gironde (carte 5.a). À noter que quatre intercommunalités rassemblent plus de la moitié des répondant-es : Bordeaux Métropole (31 %), Grand Poitiers (9,4 %), Grand Angoulême (7 %) et Limoges Métropole (5,3 %). Dans la métropole bordelaise, ce sont majoritairement des salarié-es intermittent-es du spectacle vivant qui résident, tout comme pour la communauté urbaine de Limoges, où cela est encore plus marqué. Les enquêté-es résidant dans la communauté urbaine de Poitiers sont tous-tes du spectacle vivant. En revanche, alors même que les répondant-es du cinéma-audiovisuel ne représentent que 32,7 % de l'ensemble, ils et elles sont majoritaires dans la communauté d'agglomération d'Angoulême, en lien avec l'importance du pôle image, mentionné ci-avant (carte 5.a).

B. Le profil professionnel : métiers et secteurs d'activité

graphique 6.a Métier principal



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

16. Insee, recensement de la population 2022. Plus d'informations sur la grille communale de densité à 7 niveaux : → insee.fr/fr/statistiques/6686472

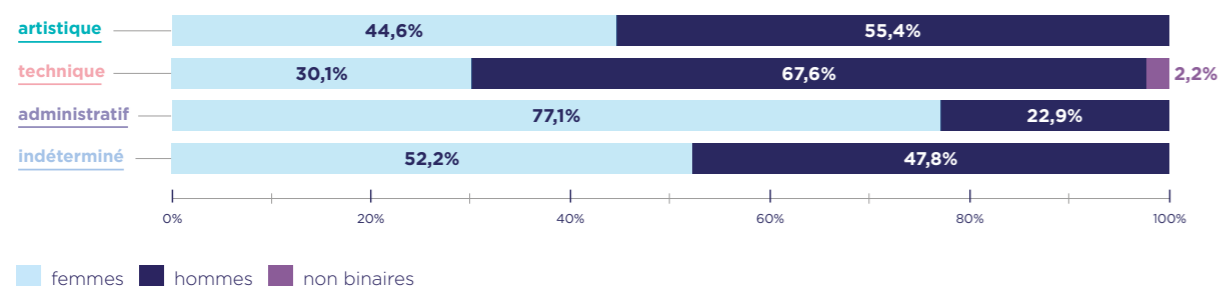
En 2022, **43,3 % des répondant-es** occupaient, le plus souvent, des **métiers artistiques**, **39,8 % des métiers techniques** et **10,2 % des métiers administratifs**. Personne n'a déclaré un métier de l'accompagnement comme principal¹⁷. Pour une moindre part (6,7 %), définir un métier principal n'a pas été possible.

Nous observons que l'exercice d'un seul des 4 types de métier est majoritaire (53,8 %), autrement dit 46,2 % en exercent plusieurs : 2 (35,1 %), 3 (9,1 %) ou 4 (2 %). La combinaison artistique et technique concerne 27,8 % de l'échantillon, l'exercice d'un métier administratif, alors que ce n'est pas le métier principal, 14,6 %.

Pour comparaison, en 2022, 54 % des salarié-es intermittent-es indemnisé-es en Nouvelle-Aquitaine¹⁸ relèvent de l'annexe 10 (métiers artistiques), soit 11 points de pourcentage de plus que dans notre échantillon, et 46 % relèvent de l'annexe 8 (métiers techniques et administratifs), soit 4 points de moins.

En complément, **44,7 % des répondant-es ont été cadres** au moins une fois au cours de l'année 2022. Cette part est un peu plus faible pour les femmes (43,8 %) que pour les hommes (45,6 %). C'est au sein des professions administratives que cette part est la plus élevée (60 %), contre 44,1 % parmi les professions techniques et 39,9 % parmi les professions artistiques.

graphique 6.b Genre selon le métier principal



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Le **graphique 6.b** montre un **effet de genre dans les types de métiers principalement occupés**. Les professions techniques sont majoritairement occupées par des hommes (67,6 %), les femmes représentant moins d'un tiers de l'ensemble des personnes en poste technique (30,1 %). À l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans les postes administratifs, elles en occupent 77,1 %, particulièrement dans le secteur du spectacle vivant (82,1 %).

Comparativement, les femmes dans le cinéma-audiovisuel sont plus présentes sur les métiers techniques (35,9 %) et artistiques (54,5 %). La répartition genrée parmi les personnes occupant principalement un emploi artistique est davantage équilibrée : 44,6 % de femmes, 55,4 % d'hommes (**graphique 6.b**).

Alors qu'elles sont peu présentes dans les métiers techniques, les femmes sont, de manière stéréotypée, surreprésentées parmi les salarié-es de costume-maquillage-coiffure¹⁹. 13 personnes sont concernées dans l'échantillon, toutes du domaine du cinéma-audiovisuel, (12 femmes et 1 non binaire). Cette tendance se retrouve dans les statistiques de l'audiovisuel-cinéma²⁰ : 86 % de l'ensemble des CDDU costume-maquillage-coiffure sont des femmes en 2023.

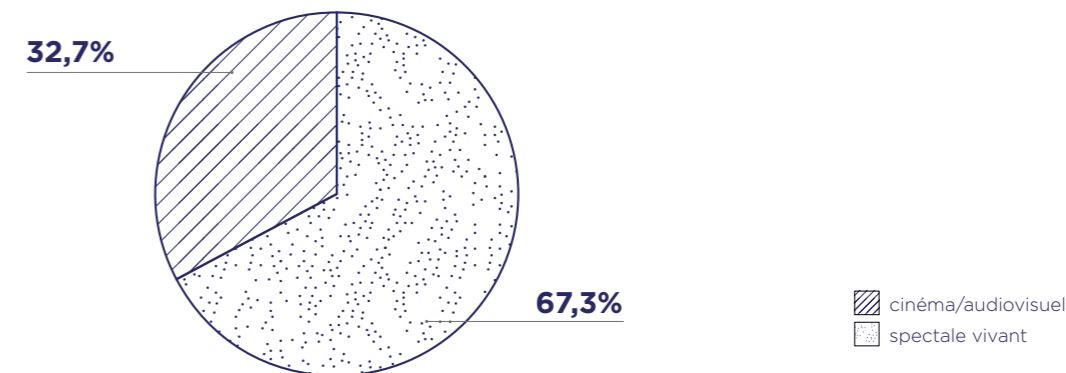
17. 4^{ème} choix proposé dans le questionnaire.

18. France Travail, « Les métiers de la culture et du spectacle en Nouvelle-Aquitaine », juin 2024.

19. Ces professions relèvent bien de l'annexe 8 et des métiers dits techniques.

20. Portrait statistique du champ de l'audiovisuel, CPNEF-AV : → data.emploi.cpnef-av.fr

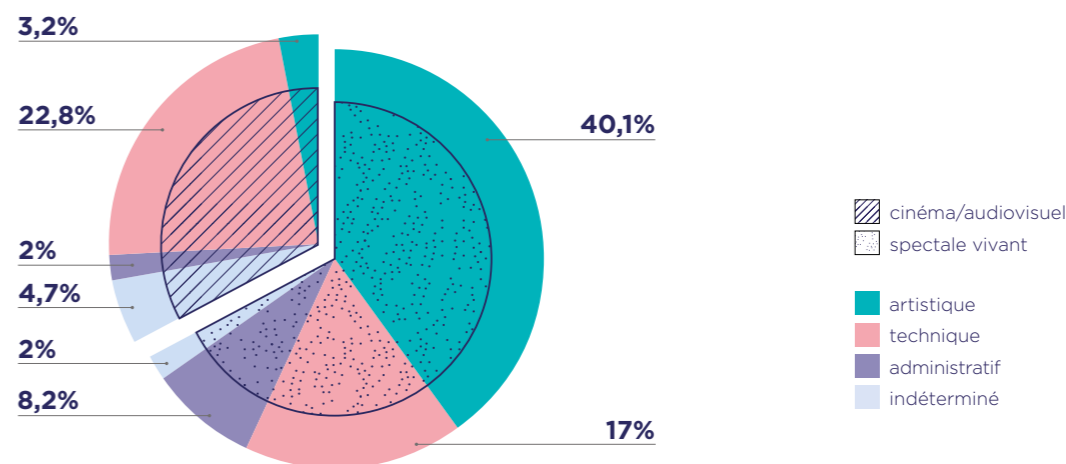
graphique 7.a.1 Secteur d'activité principal



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

La **majorité** (67,3 %) des répondant-es déclarent travailler, le plus souvent²¹, dans le **spectacle vivant**. Ils et elles sont 32,7 % à désigner le secteur cinéma-audiovisuel comme le secteur d'activité principal. Nous n'avons pas ce même indicateur comparable à partir de données statistiques, mais pour repère, en 2022 en France, les secteurs professionnels du cinéma-audiovisuel concentrent 42 % du volume d'heures total des CDDU, ceux du spectacle vivant 47 % et les organismes employeurs occasionnels (GUSO) 11 %²². Nous observons pour 7,6 % des répondant-es l'inscription de leur activité dans les 2 secteurs du spectacle, même si l'un des 2 est dominant.

graphique 7.a.2 Répartition par métier principal, selon le secteur d'activité principal



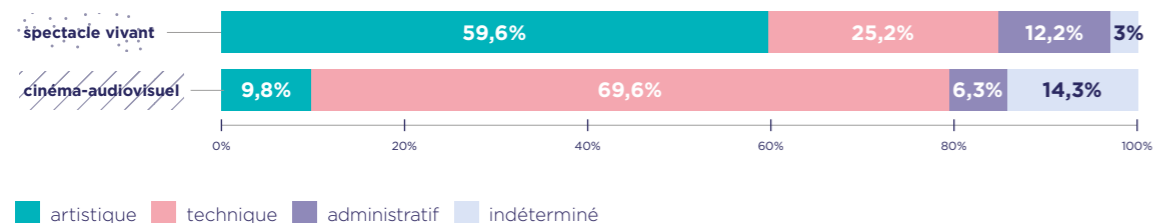
Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

En détaillant par métier principal, on retrouve en premier lieu **les salarié-es relevant du spectacle vivant pour des métiers artistiques** : 40,1 % de l'ensemble des répondant-es. Ensuite, viennent les **technicien-nes relevant du cinéma-audiovisuel**, soit 22,8 % des enquêté-es. Du côté du spectacle vivant, les métiers techniques sont moins nombreux (17 %). Les métiers administratifs restent minoritaires dans l'ensemble (10,2 %).

21. Pour classer chaque personne dans un secteur principal d'activité, nous avons demandé de choisir le plus fréquent des deux, les intermittent-es du spectacle pouvant en effet travailler pour dans le spectacle vivant comme dans le cinéma-audiovisuel.

22. France Travail (Pôle Emploi), « L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2022 », septembre 2023

graphique 7.b Métier principal selon le secteur d'activité principal

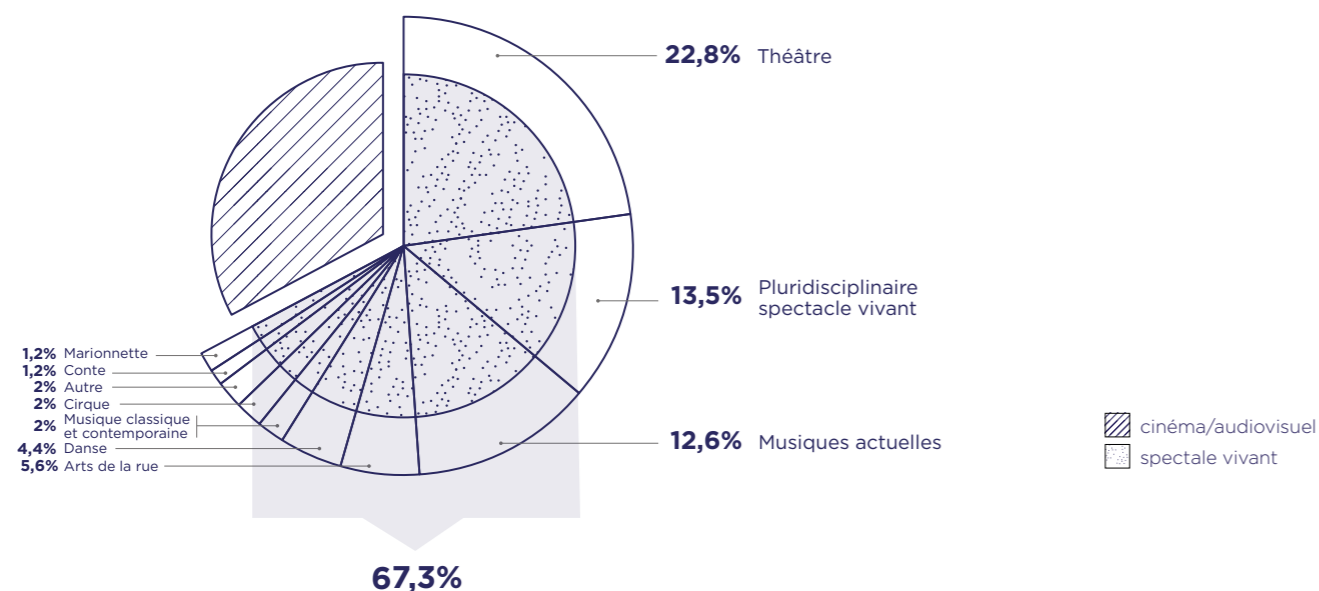


Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Les personnes relevant du spectacle vivant sont plutôt artistes, alors que celles du cinéma-audiovisuel plutôt technicien·nes (graphique 7.b). Sur la base des répondant·es exerçant leur emploi principalement dans le spectacle vivant ; 60 % d'entre elles-eux occupent une profession artistique, 25 % technique, 12 % administrative. Du côté cinéma-audiovisuel, 70 % des enquêté·es occupent une profession technique, moins de 10 % une artistique, et 6 % une administrative.

En termes relatifs, ce sont les salarié·es du spectacle vivant qui sont très largement majoritaires (92,6 %) parmi les personnes dont la profession intermittente est plutôt artistique. Les répondant·es du cinéma-audiovisuel occupent moins de 10 % des métiers artistiques dans notre enquête. A l'inverse, ce sont les professionnel·les du cinéma-audiovisuel qui sont majoritaires parmi les professions techniques de notre panel. 80 % des personnes dont l'emploi est plutôt administratif relèvent du secteur du spectacle vivant.

graphique 8 Discipline principale au sein du spectacle vivant



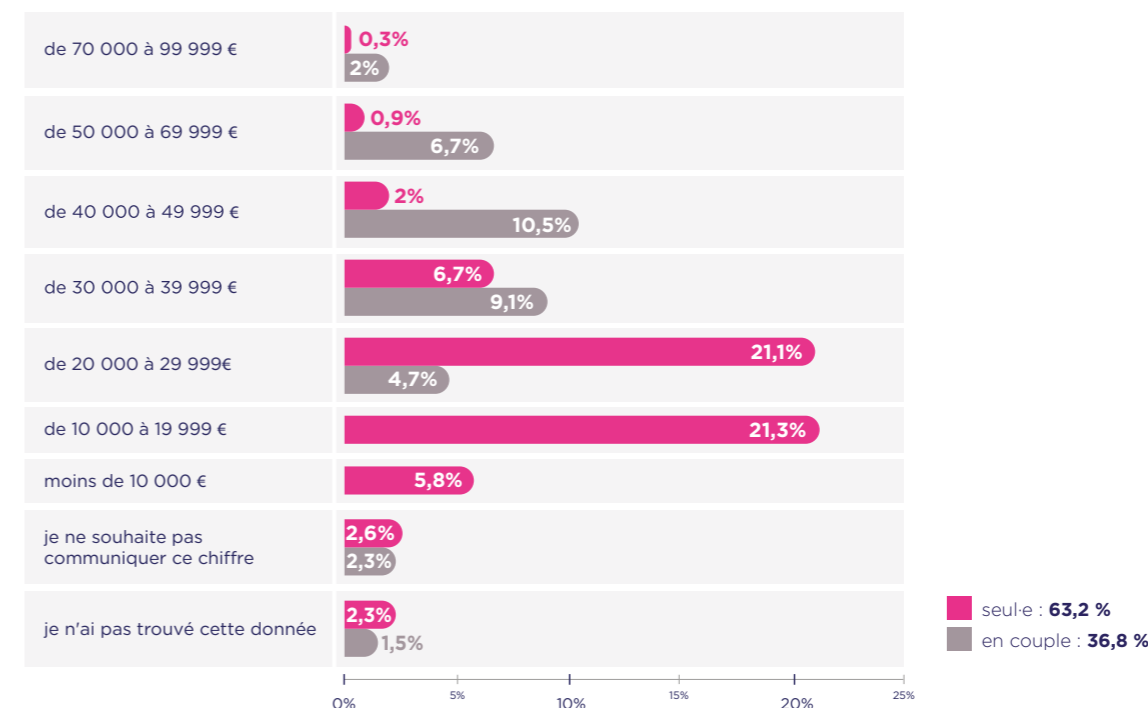
Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Parmi les disciplines du spectacle vivant, c'est le **théâtre** qui arrive en tête : 22,8 % des répondant·es y réalisent leur plus grand nombre d'heures de CDDU. 13,5 % sont majoritairement dans des pratiques pluridisciplinaires du spectacle vivant. 12,6 % des intermittent·es travaillent le plus souvent dans les musiques actuelles.

C. Le niveau de vie : une précarité répandue

Vivant seul·es ou en couple, avec parfois différentes sources de revenus en plus du revenu en tant qu'intermittent·es, une pluralité de situations se présente dans notre échantillon dont le niveau de vie peut se mesurer par le revenu fiscal de référence.

graphique 9 Revenu fiscal de référence en 2022, selon le mode de déclaration



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Les répondant·es déclarant seul·es leurs revenus en 2022 sont majoritaires (63,2 %). Parmi ces personnes, **près de la moitié** (49,1 %) déclarent **un revenu fiscal de référence au-dessus de 20 000 €, 43 % en dessous** (7,9 % sans réponse).

À partir d'une extrapolation des valeurs moyennes des tranches de revenu interrogées, l'indication du revenu annuel médian net (avant impôts) peut être évalué autour de 22 000 €. Nous pouvons donc estimer que **le taux de pauvreté²³ dépasserait 21 % de notre échantillon** (concernant principalement des personnes déclarant seules mais pas seulement). Au total, plus de la moitié (52,9 %) des 342 répondant·es déclarent un revenu fiscal de référence inférieur à 30 000 €.

23. En France, le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du niveau de vie médian, en 2022 : 1 216 € par mois, soit 14 592 € de revenu annuel.

Toutefois, ces indicateurs de revenu sont sous-estimés quant au « niveau de vie » car ils ne reflètent pas le « revenu disponible ». En effet, ils ne tiennent pas compte des impôts déduits et d'éventuel-le(s) enfant(s) à charge. Pour repère statistique, sur l'ensemble des actif-ves en France en 2022, le « niveau de vie » médian était de 26 750 € et le taux de pauvreté de 9,7 % (part des personnes en dessous du seuil de pauvreté de 14 592 €)²⁴. Concernant les répondant-es déclarant leurs revenus en couple en 2022, plus de la moitié (52,4 %) déclarent un revenu fiscal de référence joint au-dessus de 40 000 €, 37,3 % en dessous (10,3 % sans réponse). À noter que 20 % des personnes ayant un-e conjoint-e déclarent avoir des revenus équivalents à lui-elle, pour environ 40 % ils sont supérieurs et pour 40 % ils sont inférieurs. Notons par ailleurs que peu de répondant-es n'ont pas répondu à cette question sensible, par choix (5 %) ou par manque de cette donnée (3,8 %).

Complément au sujet du niveau de vie des répondant-es :

- Une **large majorité**, 61,4 %, **sont propriétaires du logement dans lequel ils ou elles vivent**, 31,9 % le louent et 6,7 % en bénéficient à titre gracieux.
- Environ **un-e intermittent-e sur deux** (50,9 %) **a un ou plusieurs enfants à charge**. En moyenne, les répondant-es ont 1,5 enfant à charge.
- À la marge, 2,3 % des répondant-es déclarent avoir un ou des parents à charge, un phénomène qui pourrait évoluer.

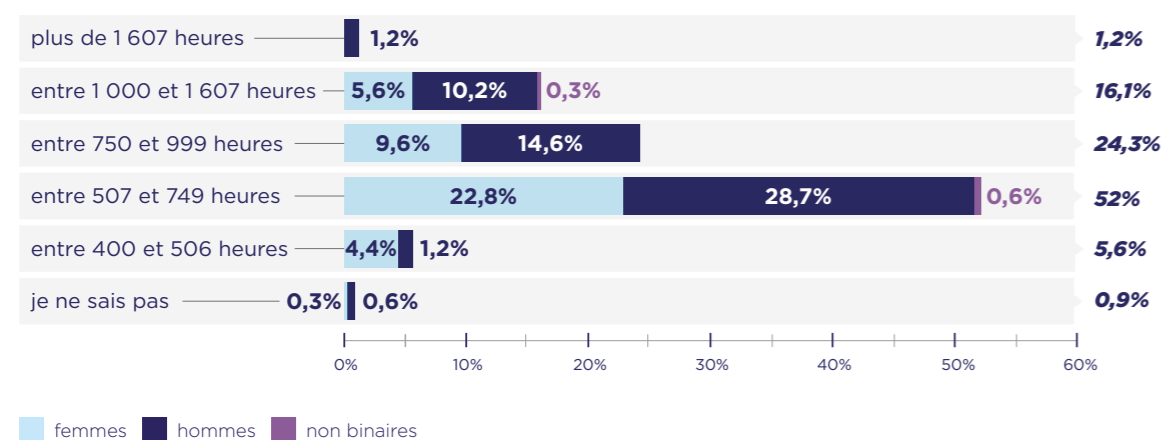
24. Le « niveau de vie » est égal au revenu disponible d'un ménage divisé par le nombre d'unités de consommation le composant (1 pour un-e adulte, 0,5 ou 0,3 par enfant). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Source : Insee, « Niveau de vie et pauvreté en 2022, des niveaux de vie et un taux de pauvreté stables malgré une inflation élevée », juillet 2024. → insee.fr/fr/statistiques/8216285

2. Particularités de l'emploi intermittent

A. Le jeu du volume d'heures et l'assurance chômage

Le volume de travail intermittent : une majorité entre 507 et 749 heures annuelles

graphique 10 Volume d'heures en CDDU réalisées en 2022, selon le genre²⁵



femmes hommes non binaires

Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Pour un-e salarié-e intermittent-e, le nombre d'heures de travail cumulées annuellement en CDDU est un indicateur clé de la quantité de travail qu'une personne est en capacité d'obtenir, malgré la discontinuité de l'activité. La majorité (52 %) des répondant-es a cumulé, en 2022, entre 507 et 749 heures de travail en CDDU. 40,3 % des répondant-es ont réalisé entre 750 et 1 607 heures.

Nous avons ouvert le questionnaire aux personnes proches en deçà de 507 heures, le seuil de l'acquisition des droits à l'assurance chômage, tout en restant sur un volume significatif d'activité : au moins 400 heures. Réaliser entre 400 et 506 heures peut être le signal d'une difficulté et de l'échec de l'acquisition des droits. Nous pouvons en effet supposer que dans cette tranche proche du seuil, les personnes recherchent une protection sociale²⁶. Parmi les personnes enquêtées n'ayant pas réussi à cumuler 507 heures en 2022, les femmes sont surreprésentées (79 %). De l'autre côté, aucune femme de notre échantillon ne déclare avoir, en 2022, cumulé plus de 1 607 heures de travail au titre des annexes 8 et 10. Se dégage donc un effet de genre : les femmes ont tendance à réaliser moins d'heures de travail par an que les hommes en 2022.

Aussi, nous avons posé une question visant à mesurer la difficulté (perçue) des intermittent-es à cumuler 507 heures de travail en 2022. Les avis sont assez bien répartis entre les personnes jugeant l'objectif à atteindre plus dur (31 %, dont la moitié « beaucoup plus dur »), moins dur (26 %) ou équivalent (33,3 %) par rapport aux années précédentes (9,6 % d'indécis-es). Toutefois, on observe une surreprésentation des intermittent-es âgés de 40 à 49 ans parmi celles et ceux qui trouvent que c'était un peu moins difficile d'atteindre le seuil des 507 heures en 2022 par rapport aux années précédentes (7 points de plus que la moyenne). Aussi, on note une sous-représentation

25. Pour cette question, il était demandé aux répondant-es de déclarer, sur l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre), en 2022 le volume d'heures de travail en CDDU. Nous avons proposé des tranches aisément identifiables : le repère des 507 heures est bien connu des salarié-es intermittent-es, constituant le seuil à franchir pour ouvrir ses droits aux indemnités chômage. 1 607 heures correspond au volume annuel d'un équivalent temps plein annuel (35 heures par semaine).

26. Pour information, un grand nombre de personnes salariées en CDDU ne visent pas nécessairement une professionnalisation de l'activité et cumulent moins de 400 heures par an. C'est le cas des figurant-es pour le cinéma mais aussi d'enseignant-es artistiques ayant une activité secondaire rémunérée de musicien-ne ou comédien-ne.

marquée (-13 points par rapport à la moyenne) des personnes âgées de 50 à 59 ans parmi celles qui trouvent que c'est beaucoup plus difficile en 2022 par rapport aux années précédentes.

En revanche, les 60 ans et plus sont surreprésenté-es parmi les intermittent-es trouvant au mieux, que c'est pareil qu'avant (en termes de difficulté à réaliser ses heures), mais, ils et elles sont davantage à déclarer que cela s'est révélé beaucoup plus difficile (+8 points par rapport à la moyenne) ou un peu plus difficile (+8 points également). Les seniors (60 ans et plus) témoignent donc d'une difficulté accrue en 2022 à trouver du travail en tant qu'intermittent-e.

En prenant l'indicateur de l'ancienneté dans le secteur culturel, l'écart le plus notable concerne les plus de 20 ans d'expérience dont près d'une personne sur 4 exprime avoir rencontré beaucoup plus de difficultés.

Les témoignages recueillis montrent bien le contraste des situations :

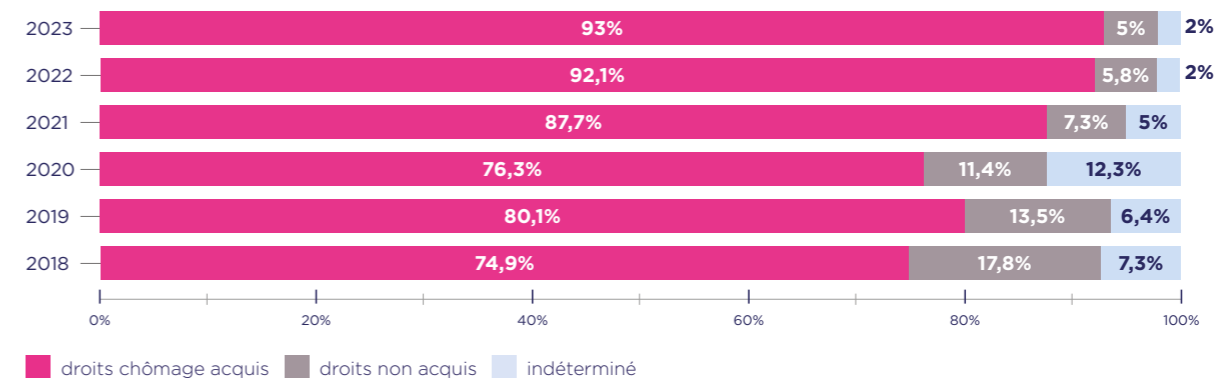
« Depuis ces deux dernières années je subis l'intermittence, car les embauches sont plus rares en région et les employeurs embauchent moins longtemps qu'avant. »

« Les métiers de l'administration manquent de personnel donc zéro problème pour trouver du travail et faire ses heures. »

(Dis)continuité du régime pour les salarié-es entre 2018 et 2023

La crise sanitaire a fortement impacté le secteur artistique et culturel en Nouvelle-Aquitaine²⁷. Que l'enquête nous relève-t-elle quant à la possibilité ou non de travailler et d'ouvrir des droits à une indemnisation chômage ?

graphique 11 État des droits chômage (au titre des annexes 8 et 10) par an, entre 2018 et 2023



droits chômage acquis droits non acquis indéterminé

Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Dans l'ensemble, la part des salarié-es intermittent-es parvenant, à la date d'anniversaire d'examen de leur droits²⁸, à dépasser le seuil des 507 heures — et ainsi acquérir ou renouveler ses droits à l'assurance chômage en cas de baisse d'activité — est supérieur en 2023 par rapport à 2018. En effet, en 2018, cela concerne 74,9 % de nos répondant-es, contre 93 % en 2023²⁹ (graphique 11). Cela ne signifie pas nécessairement une facilité d'atteinte de ce seuil après la crise du covid-19 : en effet, nous n'avons enquêté que des salarié-es intermittent-es qui étaient encore dans le régime fin 2023.

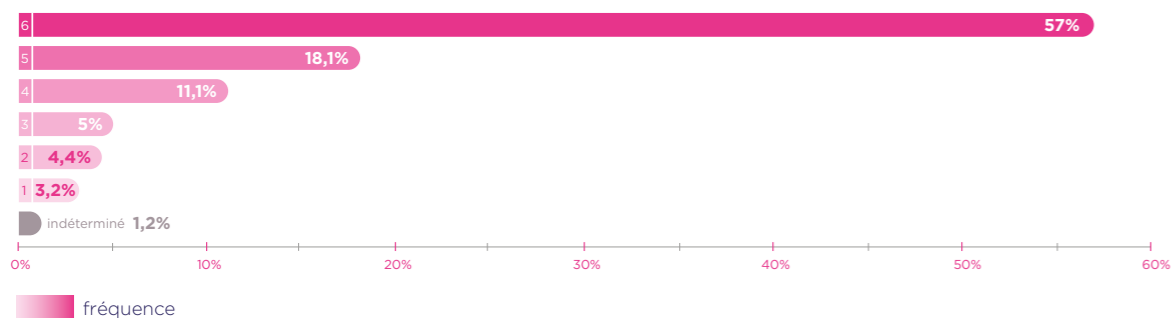
27. Pour comprendre les impacts de la crise, voir la double page 8-9 de l'étude de L'A. « Impacts de la crise covid-19 sur les parcours professionnels des artistes en Nouvelle-Aquitaine. Le bouleversement, l'inégalité et la relation », 2021.

28. Une série de questions demandait, précisément, si le seuil de 507 heures cumulées en CDDU avait été atteint à la date d'examen des droits chômage, au cours des 12 mois qui précédaient cette « date d'anniversaire », laquelle varie selon les situations individuelles entre le 1er janvier et le 31 décembre. Cette question a été posée pour 2018 et chacune des années qui ont suivi. Les résultats sont présentés dans le graphique 11, ils diffèrent du graphique 10 qui présentait le volume d'heures travaillées entre le 1er janvier et le 31 décembre. En effet, le graphique 11 s'intéresse à l'ouverture (ou le renouvellement) ou non des droits à l'indemnisation chômage pendant chacune des années interrogées. Ce qui compte est bien d'avoir cumulé 507 heures en CDDU au cours des 12 mois précédant la date d'anniversaire et pas entre le 1er janvier et le 31 décembre. On peut les avoir réalisées sur les 12 mois de l'année 2022, mais pas sur les 12 mois précédant la date d'anniversaire, inversement ou bien combiner les 2 situations.

29. Dans les 93 %, nous avons inclus celles et ceux, soit 5 %, pour qui la date n'était pas encore passée, mais qui avaient déjà plus de 507 heures accumulées au moment de l'enquête.

Les personnes qui n'auraient pas atteint les 507 heures en 2022 ou 2023 ont pu décider d'arrêter leur activité et sont donc absentes de cette enquête. Notons aussi que 13,5 % des répondant-es au questionnaire ont moins de 6 ans d'ancienneté, ce qui peut également expliquer (en partie, du moins) ces écarts entre 2018 et 2023. D'une manière générale, **les femmes sont surreprésentées parmi les salarié-es intermittent-es n'ayant pas réalisé 507 heures au moment de leur date d'anniversaire** (et sous-représentées, parmi le groupe de celles et ceux ayant franchi ce seuil). En effet, environ 25 % des femmes enquêtées n'ont pas acquis (ou renouvelé) de droits chômage en 2018 (à leur date d'anniversaire), contre seulement 11,9 % des hommes. Il en est de même en 2019, même si cette part commence à diminuer. La réduction de cet effet de genre se poursuit pendant la période du covid-19, que nous délimitons ici entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2021 (en raison de l'année blanche et de son prolongement). En 2022, à la date d'anniversaire, cet effet est encore moins significatif.

graphique 12 Nombre d'acquisitions de droits à l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10 sur la période entre 2018 et 2023



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Les répondant-es déclarent en majorité (57 %) avoir acquis des droits pour chacune des 6 années entre 2018 et 2023. Si certain-es déclarent une entrée récente dans le secteur culturel (13,5 % depuis moins de 6 ans) ou témoignent d'une tentative de moins de 5 ans d'entrer dans le régime de l'intermittence, l'échantillon est surtout constitué de salarié-es déclarant une longue ancienneté mais ayant eu des discontinuités d'acquisition de droits. Nous observons que 19 % des répondant-es ont été concerné-es par une réelle discontinuité des droits chômage — une année sans droits acquis au milieu d'autres avec — ce qui est plus fréquent chez les personnes n'ayant que le bac pour diplôme.

La médiation et l'éducation artistique et culturelle (EAC) pour compléter l'intermittence

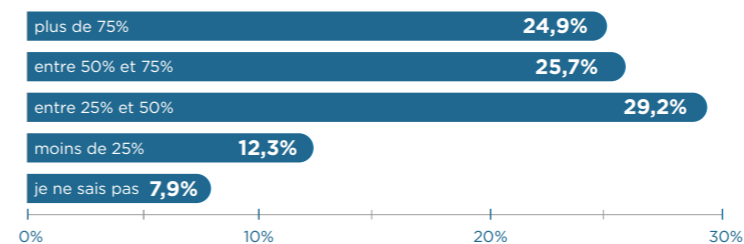
La convention assurance chômage actuelle permet d'intégrer des heures d'enseignement artistique ou technique, sous certaines conditions, pour la recherche des 507 heures d'affiliation pour ouvrir un droit au titre des annexes 8 ou 10. La prise en compte de ces heures est limitée à 70 heures (120 pour les personnes âgées de plus de 50 ans). Dans l'ensemble, une minorité — 1 personne enquêtée sur 5 (19 %) — a réalisé des heures de médiation ou d'EAC en 2022 : 13,7 % en ont effectué de 1 à 99 heures et 5,3 % de 100 à plus de 200 heures. Il s'agit principalement d'artistes (37,8 % de ces répondant-es) et concerne particulièrement les personnes diplômées Bac+5 (31,9 %) ou de faible revenu (26,2 % des moins de 1 000 € nets mensuels en CDDU). Le groupe relevant principalement du cinéma-audiovisuel semble avoir moins besoin ou d'opportunité de réaliser des heures de médiation/EAC en CDDU (3,6 %) que celui relevant du spectacle vivant (27,5 %). Aucun effet de genre n'est marqué.

Nous avons le retour que des artistes se sentiraient parfois contraint-es d'accepter de réaliser des heures d'EAC au détriment de temps dédiés à la création artistique. Les témoignages ne soulignent pas cela, par contre, nous notons quelques incompréhensions, des difficultés et des confusions des répondant-es sur la prise en compte en CDDU de ces heures.

B. Une multiplicité de structures et de secteurs employeurs ?

Une structure employeuse principale ?

graphique 13 Part de la principale structure employeuse dans le total (annuel) des heures de travail en CDDU



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Par définition, les intermittent-es ont une multitude de structures employeuses. Toutefois, en réalité, on peut observer que certain-es travaillent de manière très régulière avec la même structure. 25 % environ des enquêté-es réalisent plus de 75 % de leur total d'heures de travail annuelles au sein du même organisme employeur. **Un-e intermittent-e sur deux réalise au moins la moitié de ses heures de travail chez une même structure employeuse** (graphique 13).

La diversité des secteurs d'activité employeurs

Les salarié-es intermittent-es du spectacle peuvent être amené-es à travailler pour des structures dont l'activité principale est le spectacle vivant ou le cinéma et l'audiovisuel, on parle de secteurs ou de branches dites professionnelles³⁰. Mais d'autres organisations ou des particuliers peuvent salarier des intermittent-es relevant des annexes 8 et 10, en mettant en œuvre des spectacles de manière plus occasionnelle ou bien comme activité annexe de leur cœur de métier (exemples : un camping qui chaque été organise des spectacles gratuits, une mairie qui propose des projections en plein air, un restaurant qui organise des concerts...).

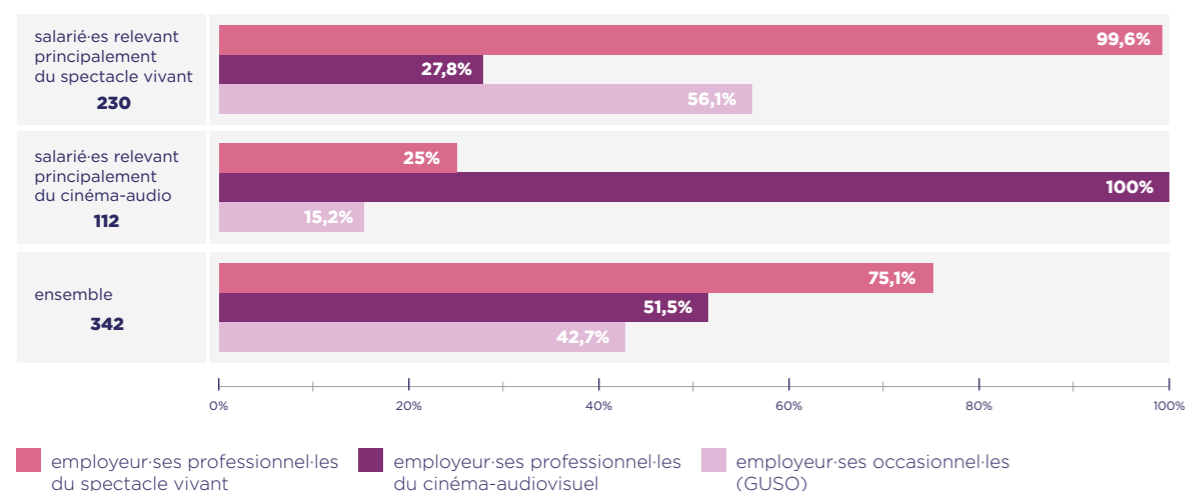
On parle d'**organismes employeurs occasionnels**, pour lesquels les démarches et formalités d'embauche sont simplifiées par le GUSO³¹.

30. Au-delà de la notion d'activité principale pour une structure, celle de « branche professionnelle » est définie assez précisément dans les études statistiques (notamment de France Travail, de la CPNEF-SV et de la CPNEF-AV) à partir du code d'activité principale selon la Nomenclature d'activités française de l'Insee (NAF) et de la convention collective appliquée.

31. Le GUSO est le guichet unique du spectacle occasionnel : → guso.fr

graphique 14 Secteurs de travail rencontrés en 2022, selon le secteur principal de la personne

QCM



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Sur l'ensemble des répondant-es, en 2022, **les trois quarts ont travaillé dans le spectacle vivant (75,1 %), la moitié dans le cinéma-audiovisuel (51,5 %) et 42,7 % avec un ou plusieurs organismes employeurs occasionnels (graphique 14)**. Nous trouvons par ailleurs que combiner plusieurs des 3 secteurs représente 57,3 % des situations recensées. À l'inverse, ne travailler que pour un seul des 3 secteurs est plus fréquent chez les personnes relevant plutôt du cinéma-audiovisuel (68,8 %) que du spectacle vivant (30 %).

Travailler pour l'autre secteur professionnel que le sien concerne 1 personne sur 4 : 27,8 % des personnes relevant plutôt du spectacle vivant disent travailler dans le cinéma-audiovisuel, 25 % de celles du cinéma-audiovisuel déclarent travailler dans le spectacle vivant. Le travail pour des employeur-ses occasionnel-les est bien plus répandu pour les personnes relevant du spectacle vivant (56,1 % d'entre elles) que pour celles du cinéma-audiovisuel (15,2 %) (graphique 14). Nous recensons une seule personne ne travaillant que pour des employeurs occasionnel-les et quelques cas (5,7 %) relevant uniquement du spectacle vivant, déclarant travailler le plus souvent pour ce type d'employeur-ses.

C. La mobilité géographique des salarié-es pour travailler

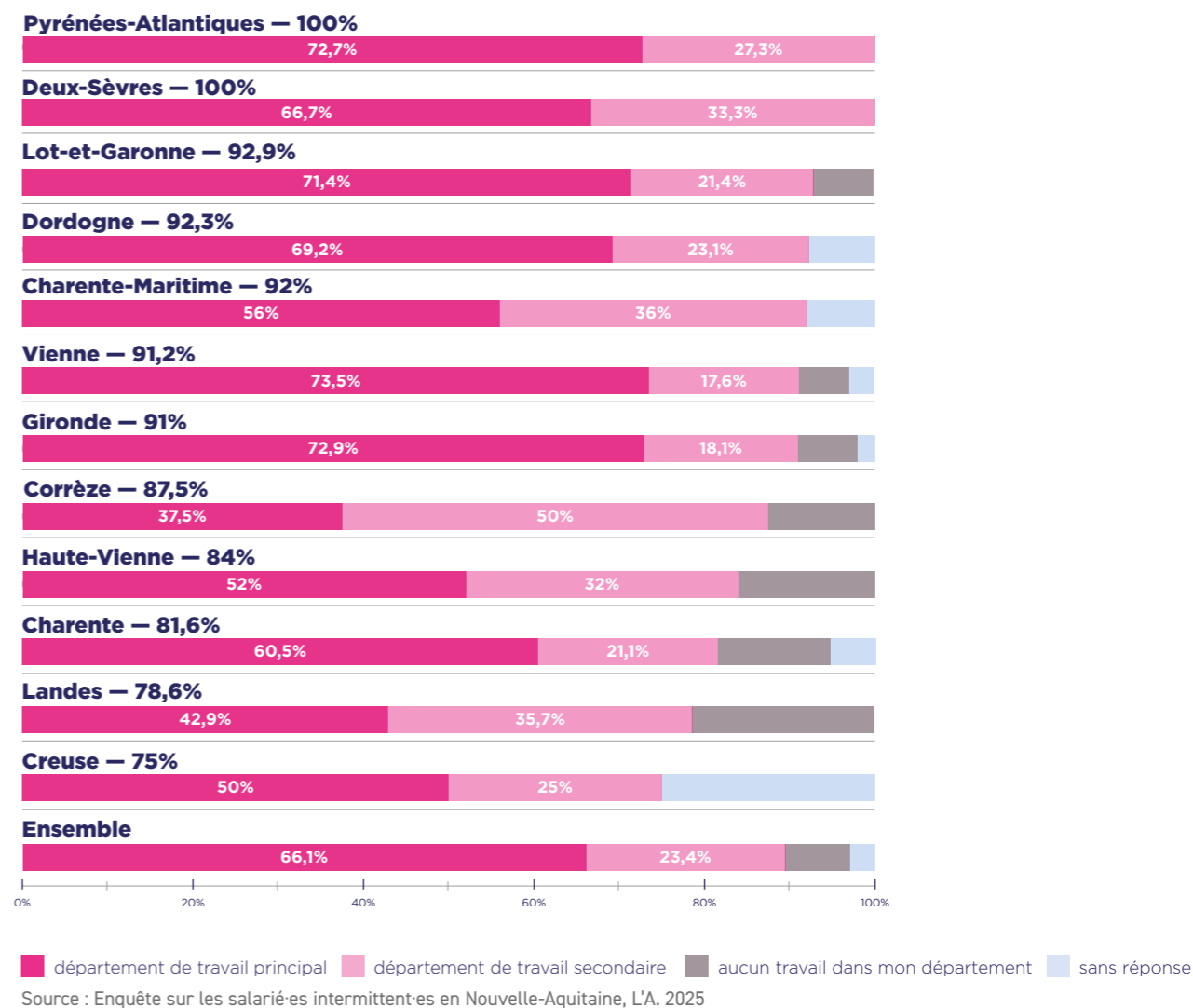
Par nature, le travail discontinu des salarié-es en CDDU les amène à travailler pour différent-es employeur-ses et territoires, pour des employeur-ses en proximité ou bien éloigné-es de leur territoire de vie.

La mobilité régionale : le département de vie comme lieu de travail ?

Globalement, **presque toutes les personnes interrogées déclarent travailler dans leur propre département** (89,5% de l'ensemble) et pour les deux tiers, c'est le département de travail principal.

Quelques disparités ressortent. Le département de vie est moins souvent le principal territoire de travail pour les résident-es des Landes, de Corrèze et de Creuse (moins de la moitié des répondant-es vivant sur ces territoires). Alors que pour celles et ceux de Vienne, de Gironde et des Pyrénées-Atlantiques, c'est plus fréquent : plus de 72,7 % des répondant-es de ces territoires y travaillent principalement (graphique 15).

graphique 15 Département(s) de travail selon leur département de résidence



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Note de lecture : 100 % des répondant-es résidant dans les Pyrénées-Atlantiques travaillent dans ce département, dont 71,7 % pour qui c'est leur département de travail principal, et 27,3 % secondaire.

bd

Enfin, nous notons quelques articulations inter-départementales de travail. En dehors de son département de résidence, celui de Nouvelle-Aquitaine le plus cité comme lieu de travail (principal ou secondaire) est souvent parmi ceux limitrophes, en particulier : les Landes et le Lot-et-Garonne pour les Girondin-es, qui sont également surreprésenté-es dans les Pyrénées-Atlantiques³² ; la Charente pour les Charentais-es-Maritime ; la Charente-Maritime pour les Charentais-es et les Deux-Sévrien-nes ; les Deux-Sèvres pour les Poitevin-es ; la Vienne pour les Deux-Sévrien-nes.

La mobilité nationale : l'Île-de-France comme lieu de travail secondaire ?

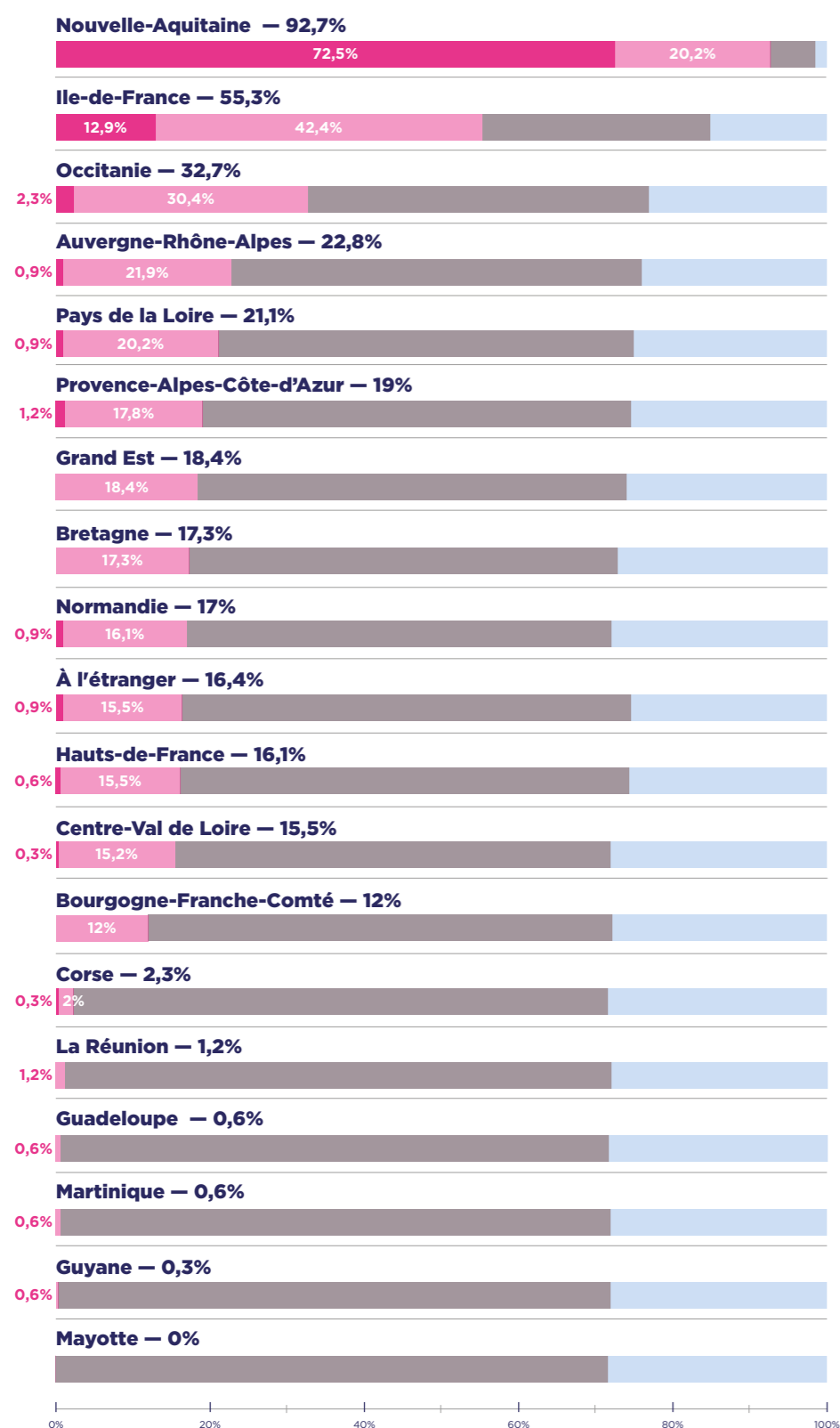
Les **salarié-es enquêté-es déclarent quasiment tous-tes (92,7 %) travailler en Nouvelle-Aquitaine**, leur région de résidence. Soulignons que 5,8 %, ne travaillent qu'en dehors de la région, bien qu'y résidant.

En interrogeant quelle est la région de travail principale pour le ou la salarié-e, la Nouvelle-Aquitaine vient en premier, pour 72,5 % des répondant-es.

32. Note de compréhension : alors que les Girondin-es composent 41,8 % des 342 réponses, sur les 94 personnes citant les Landes comme lieu de travail (en dehors des Landais-es), la part des Girondin-es est plus forte : 58,5 % (55 personnes) et montre une surreprésentation.

Toutefois, c'est l'Île-de-France pour 12,9 %. Parmi les régions limitrophes, l'Occitanie ressort plus fortement (2,3 %) que les Pays de la Loire, l'Auvergne Rhône-Alpes et le Centre-Val de Loire (moins de 1 % chacune).

graphique 16 Région(s) de travail



■ région de travail principale ■ région de travail secondaire ■ aucun travail dans cette région ■ sans réponse

Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Nous observons au sein de l'échantillon que le fait de travailler principalement dans sa propre région :

- est moins fréquent pour les personnes relevant (pour domaine principal) du cinéma-audiovisuel (51,8 %) ou des arts de la rue (57,9 %), ou celles résidant en Haute-Vienne (52 %) ou ayant un revenu net mensuel compris entre 1 701 et 2 499 € (60,4 %).
- est plus fréquent pour les personnes relevant du spectacle vivant (82,6 %) ou ayant un revenu mensuel moyen du travail intermittent de moins de 1 400 € (80,7 %)

Concernant l'attractivité de l'Île-de-France — 55,3 % de l'échantillon déclare y avoir travaillé en 2022 — soulignons qu'elle est plus forte pour les plus jeunes et les plus âgées (68,8 % des moins de 30 ans, 76,5 % des plus de 60 ans), pour les salarié-es relevant du cinéma-audiovisuel (68,8 %), les habitant-es de la Haute-Vienne (68 %), les personnes dont le revenu moyen intermittent dépasse 2 500 € net mensuel (68,2 %) ou dont le revenu fiscal joint se situe entre 50 000 et 99 999 € (70 %).

Nous relevons par ailleurs des particularités concernant le cas de l'Île-de-France comme région de travail principale (12,9 % des répondant-es), un contraste est marqué selon le métier et le domaine principal sur ce même indicateur : les cas sont plus rares pour les salarié-es des métiers artistiques (6,8%) et/ou relevant du spectacle vivant (5,2 %), plus fréquents pour les métiers techniques (18,4 %), les personnes relevant du cinéma-audiovisuel (28,6 %) et/ou dont les revenus de l'intermittence dépassent 1 700 € (25,7 %).

Les contreparties de la mobilité

Si la mobilité géographique semble nécessaire pour décrocher des contrats, développer ou entretenir son réseau, elle engendre tout de même certaines **problématiques** (coût des déplacements, éloignement de son lieu de vie...). Celle-ci n'était pas spécifiquement questionnée mais nous avons recensé quelques témoignages notables issus de la question du caractère subi ou choisi du travail intermittent³³ :

« Pour pouvoir subvenir aux besoins de ma famille, je suis souvent amené à aller travailler dans d'autres départements (Île-de-France notamment) en payant de ma poche transports et logements car le volume d'heures en local ainsi que les postes proposés sont moins intéressants dans ma localité. »

« Je n'ai pas réussi à trouver du travail sur mon territoire dans ma spécialité. Le personnel ayant été « importé » depuis Paris par les productions. »

« J'arrive en fin de droit début novembre 2023, je ne peux pas renouveler mes heures cette année parce que je ne veux plus partir travailler sur Paris où je faisais au moins 80 % de mes heures depuis 8 ans. »

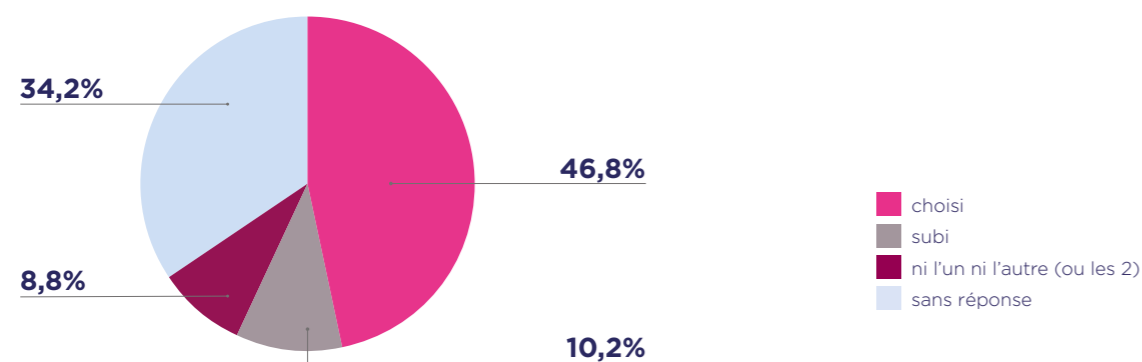
« Il faut considérer les dépenses liées à l'obtention de mes heures (logement sur Paris, transports etc...) représentant environ 3500 euros sur 2022. »

« Il n'y a pas un mois où mon activité salariée suffit à me faire vivre décemment. Seuls les droits au chômage que je touche me permettent de vivre correctement. Mon isolement en milieu ultra rural augmente également considérablement mes frais de déplacement pour le moindre contrat. »

33. Voir partie 2. D. L'intermittence : un régime choisi ou subi ?

D. L'intermittence : un régime choisi ou subi ?

graphique 17 Caractère choisi ou subi du travail en tant que salarié-e intermittent-e



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Près de la majorité (46,8 %) des répondant-es déclarent avoir plutôt choisi le fait d'être intermittent-e (graphique 17)³⁴, c'est significativement plus souvent le cas pour les femmes (57,5 % des répondantes), notamment les femmes artistes (63,6 %).

Un-e enquêté-e explique : « c'est un choix lié à la diversité du travail, des projets, de la possibilité de tourner et de voyager ». Pour autant, nombreux-ses sont ceux et celles qui nuancent leur réponse, en rappelant que cela reste une situation très souvent difficile et complexe, malgré ce choix.

Certain-es ne parviennent pas à répondre à la question, insistant sur le fait qu'en réalité, ce n'est ni choisi ni subi (ou que c'est un peu les deux à la fois), c'est une forme d'emploi qui est constitutive du métier qu'ils et elles ont, par contre, choisi.

« Je ne le choisis pas mais je ne le subis pas non plus. Ce n'est pas un choix, mon métier est rémunéré comme cela, je ne le subis pas car j'ai la chance d'être indemnisée quand je ne travaille pas. Mais je subis ses contraintes : parfois le manque d'heures pour renouveler, les indemnités variables. »

Une personne rappelle la difficulté tout de même inhérente à cette forme d'emploi et à sa perception dans la société :

« Je dirais que c'est un choix réfléchi, que le régime est adapté à nos fonctions, que la collaboration avec plusieurs artistes donc plusieurs structures me paraît nécessaire à ma profession, à nourrir mes connaissances des œuvres mais que la position est de plus en plus difficile à tenir. Difficile par la méconnaissance, de la part de nombreux opérateurs de nos rythmes de travail et de notre polyvalence fonctionnelle. Difficile par la fragilité de la diffusion des œuvres après le COVID qui a ébranlé les artistes qui se retrouvent pour certains avec des agendas assez vides alors même que les reports ont occasionné un remplissage compulsif des agendas en 2022 et début 2023. Difficile, quand ce régime est en permanence remis à la question publique de sa légitimité. Difficile au regard des relations avec les banques, avec les bailleurs sociaux. Difficile encore quand la perception des professionnel-les qui en font le choix est l'instabilité. »

D'autres précisent que la dégradation des conditions de travail (nous y reviendrons plus tard) fait évoluer leur point de vue :

« J'ai commencé comme artiste musicien, c'était donc plutôt un choix d'être intermittent. Aujourd'hui, je travaille uniquement comme technicien du spectacle. J'ai de plus en plus le sentiment de subir, notamment en raison du non-respect de nos droits par les employeurs. »

Enfin, pour 10,2 % des répondant-es, l'intermittence est subie :

« À choisir, je préférerais être permanente, l'intermittence a ses avantages mais également ses inconvénients »

« je subis le fait d'être intermittent car les postes à pourvoir de permanent sont peu nombreux et plutôt mal rémunérés pour la charge de travail à accomplir, d'autant plus que les horaires de travail ne sont pas simples pour vivre en famille. »

« Je subis bien sûr. Ce statut n'est jamais à l'avantage du salarié mais bien de l'employeur. »

Par rapport à la moyenne de l'échantillon, le sentiment de subir l'intermittence est un peu plus souvent le cas pour les hommes (11,9 % des répondants), notamment les hommes artistes (14,6 %). Les métiers administratifs ne ressortent pas significativement : pour 11,4 % l'intermittence est subie (pour 48,6 % choisie).

Le fait que 60 % des enquêté-es déclarent ne pas envisager de quitter l'intermittence pour un poste de permanent-e confirme les résultats évoqués ci-avant. 24 % environ ont répondu « peut-être » à cette question, et 6,7 % envisagent de trouver un poste de permanent-e en abandonnant le régime de l'intermittence (avec peut-être l'idée de continuer la même activité, dans la mesure du possible, mais l'enquête manque de précision).

34. Cette question était sous la forme d'un champ de texte libre. L'A. a réalisé un traitement de ces données afin de les classer dans les 3 catégories qui figurent dans le graphique 17.

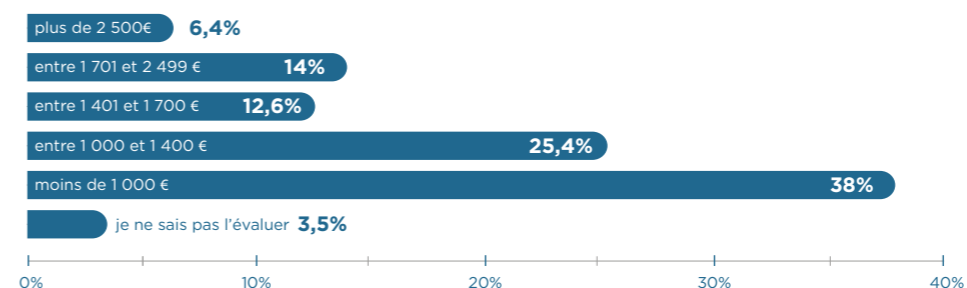
3. Salaire intermittent et consolidation(s) de revenu

Pour vivre, les salarié·es intermittent·es peuvent avoir besoin de cumuler plusieurs sources : des revenus salariaux d'activités du spectacle en CDDU relevant des annexes 8 ou 10, des revenus salariaux d'autres activités (relevant du régime général), des revenus non salariaux tels que des droits d'auteur·rice, des indemnités chômage...

Tout·e salarié·e intermittent·e ayant acquis ses droits à l'assurance chômage (sur la base de 507 heures en CDDU sur une période de 12 mois) peut, en cas de salaires insuffisants, compter sur une indemnisation de compensation de France Travail. Une fois les droits acquis, pour une durée d'un an, chaque mois le total des revenus perçus et des heures de travail réalisées doit être communiqué à France Travail, qui verse une allocation³⁵ si un certain niveau de revenu n'est pas dépassé. Ce plafond d'indemnisation est établi individuellement, sur la base des rémunérations obtenues lors de la période d'acquisition des droits.

A. Des revenus faibles mais disparates

graphique 18 Revenu mensuel net moyen du travail en CDDU en 2022



Source : Enquête sur les salarié·es intermittent·es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

En 2022, la **grande majorité** des salarié·es intermittent·es répondant·es (63,4 %) déclarent, en moyenne, **gagner un revenu de leur travail en CDDU³⁶ inférieur à 1 400 € net par mois** (avant impôts éventuels). 38 % gagnent moins de 1 000 €, un ratio qui reste comparable (36 %) si l'on retire du calcul les 19 personnes de l'échantillon ayant un trop faible nombre d'heures en CDDU pour être indemnisées.

Les valeurs moyennes et médianes de notre échantillon peuvent être estimées par extrapolation³⁷ : le salaire net équivalent temps plein (ETP) mensuel moyen se situerait entre 1 400 et 1 500 € tandis que le salaire net ETP mensuel médian s'établirait entre 1 100 et 1 200 €. Pour comparaison, en France en 2022 dans le secteur privé, pour un ETP mensuel, la valeur nette du SMIC était environ de 1 300 €³⁸, le salaire moyen de 2 630 €, le salaire médian de 2 091 €³⁹.

35. L'indemnité est versée en totalité en cas d'absence totale de revenus sur le mois, elle est sinon déduite des revenus perçus.

36. C'est-à-dire sans prendre en compte les autres types de revenus (salariaux ou non) ou indemnités chômage versées par France Travail.

37. Seules les tranches étaient interrogées dans le questionnaire.

38. Plusieurs valeurs du SMIC (salaire minimal interprofessionnel de croissance) net se sont succédées dans l'année entre janvier et décembre 2022 : de 1 269 € à 1 329 €

39. Source : Insee, base Tous salariés 2022. Voir « Les salaires dans le secteur privé en 2022 », *Insee Première 1971*, novembre 2023. → insee.fr/fr/statistiques/7707884

En zoomant au sein de l'échantillon, des disparités ressortent :

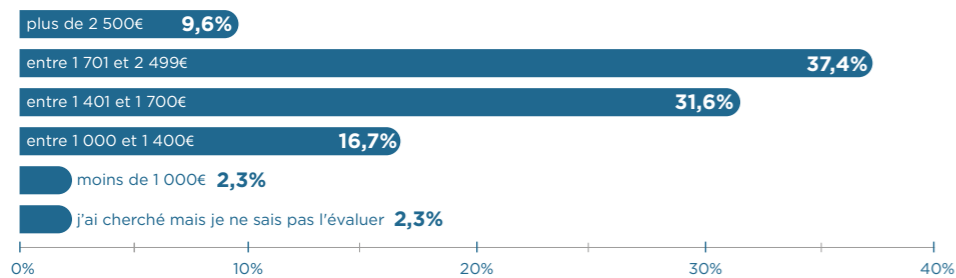
- Sont davantage représenté-es dans les personnes touchant **moins de 1 000 € net** par mois (38 % des répondant-es) : les profils d'**artistiques** (56,8 % d'entre elles-eux) et administratifs (42,9 %), **les personnes relevant principalement du spectacle vivant (50,4 %), les résident-es des territoires ruraux (45,5 %)**, les femmes (43,2 %), les titulaires du Bac (44,4 %), dans une moindre mesure les 50-59 ans (41,9 %), les personnes de plus de 20 ans d'ancienneté (40,9 %) ;
- Les **40-59 ans** sont plus fortement représenté-es dans **les revenus les plus élevés** : les tranches 40-49 et les 50-59 ans représentent 65,7 % (respectivement 37,1 % et 28,6 %) des répondant-es touchant plus de 1 700 € alors qu'elles totalisent 58,8 % de l'échantillon ;
- Sur l'ensemble des répondant-es, 20,5 % touchent plus de 1 700 € net par mois. Le **contraste** est assez marqué :
 - en fonction de **l'ancienneté** dans le secteur culturel : en dessous de 10 ans d'ancienneté cette part descend à 12,6 % alors qu'au-dessus c'est 24,1 %⁴⁰ ;
 - selon **le métier** exercé : seuls 4,7 % des profils artistiques sont concernés, 22,9 % de ceux administratifs mais 33,1 % des technicien-nés ;
 - **le secteur** joue fortement également : sur les personnes relevant principalement du spectacle vivant, seule une sur 10 (10,4 %) dépasse 1 700 € alors que pour le cinéma-audiovisuel c'est 4 sur 10 (41,1 %).

B. L'indemnité chômage : un complément indispensable ?

Parmi les répondant-es, **94,4 % déclarent avoir été indemnisé-es en 2022⁴¹** au titre des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage. 5 % n'avaient pas acquis de droits pour y prétendre cette année-là.

Ces ratios reflètent le périmètre de l'enquête qui ciblait principalement les professionnel-les réguliers et régulières cumulant plus de 507 heures en CDDU, seuil requis pour acquérir les droits à l'assurance chômage, mais également les salarié-es intermittent-es en dessous de ce seuil regroupant en 2022 au moins 400 heures en CDDU. Toutefois, derrière la question de l'indemnisation en 2022 se cachent 3 réalités. En effet, les droits acquis peuvent avoir évolué en cours d'année à la date d'anniversaire d'examen ou de réexamen des droits à l'assurance chômage : droits acquis renouvelés, acquis en cours d'année, perdus en cours d'année.

graphique 19 Estimation du total mensuel moyen en 2022 des revenus en CDDU complétés de l'allocation chômage éventuelle



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

40. Par tranche d'ancienneté : les cas de plus de 1 700 € nets mensuels représentent 10,9 % des moins de 6 ans, 14,0 % des 6-10 ans mais respectivement 24,1 %, 24,5 % et 23,5 % pour les tranches au-dessus, c'est-à-dire 11-15 ans, 16-20 ans et plus de 20 ans.

41. La question était intitulée : « en 2022, avez-vous été indemnisé-e par l'assurance chômage, en tant qu'intermittent-e, au titre des Annexes 8 et 10 ? ».

Mécaniquement, complétés de l'allocation chômage, (graphique 19) les revenus en tant que salarié-es intermittent-es sont supérieurs au graphique présentant le revenu seul (graphique 18). Plus des deux tiers des salarié-es (69 %) totalisent entre 1 400 € et 2 500 € de ressources pour vivre.

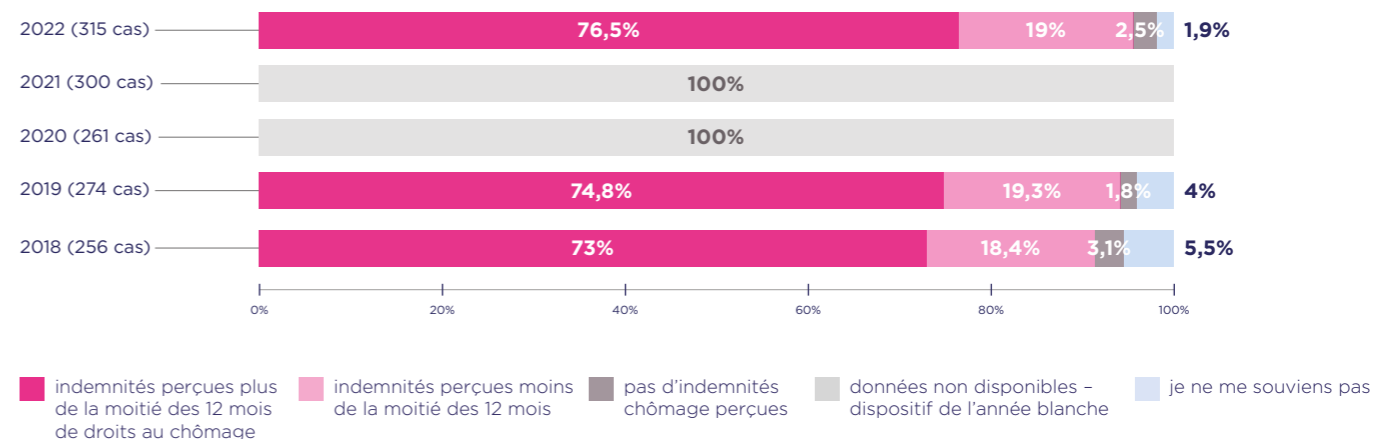
En demandant aux personnes si, le cas échéant en 2022, le montant de l'allocation chômage était inférieur ou bien restait supérieur aux revenus de l'activité intermittente, d'une part nous constatons la difficulté pour plus d'un quart de l'évaluer, étant donné la fluctuation des montants au fil de l'année. D'autre part, nous remarquons la part importante (35,9 %) des salarié-es déclarant un montant d'allocation chômage qui reste supérieur aux revenus du travail, autrement dit peinant à revenir à leur niveau de revenu de l'année précédente, certain-es soulignant un déclin des salaires et de moindres opportunités de travail rémunérées. La proportion des personnes pour qui le salaire en tant qu'intermittent-e a dépassé l'allocation chômage en 2022 est équivalente (36,2 %), dont beaucoup soulignent le caractère exceptionnel de cette année, par exemple :

« 2022 a été une année exceptionnelle en terme de travail. Et pas que pour moi, c'est une constatation que plusieurs intermittents ont pu partager. Cette activité exceptionnelle est due à l'onde de choc de la période Covid. Beaucoup de spectacles et de médiations ont été reportés quelques fois, 2 à 3 fois jusqu'en 2022. De nouvelles créations sont également nées pendant la période Covid. Il y a eu une suractivité artistique en 2022-23, on peut qualifier cette période comme exceptionnelle. »

graphique 20 Perception d'indemnités chômage sur les 12 mois qui suivent la date d'acquisition des droits (date d'anniversaire), entre 2018 et 2022

BR

Base des répondant-es : nombre de personnes dont les droits chômage ont été acquis ou renouvelé au cours d'une année (date d'anniversaire entre le 01/01 et le 31/12).



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Note de lecture : Au cours de l'année 2022, 315 des 342 répondant-es ont pu faire valoir au moins 507 heures de travail en CDDU à l'occasion de leur date d'examen de leurs droits à l'assurance chômage (date d'anniversaire) et ainsi acquérir ou renouveler ces droits. Cette date peut varier entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre selon les personnes (elle peut avoir été fixée afin de retrouver au moins 507 heures en CDDU sur une période de 12 mois consécutifs la précédant). Suite à cette date d'anniversaire, des indemnités inversement proportionnelles au niveau de revenu déclaré mensuellement peuvent être perçues si celui-ci ne dépasse pas un seuil de revenu fixé avec France Travail.

bd

Une fois les droits acquis, le versement d'allocations chômage durant les 12 mois qui suivent la date d'anniversaire est plus ou moins fréquent selon les situations (en fonction de l'intensité de l'activité salariée réalisée chaque mois). Nous avons collecté des précisions pour les dates d'anniversaire de 2018, 2019 et 2022 ayant déclenché des droits. Les trois quarts (entre 73 % et 76,5 % selon les années) disent en avoir bénéficié plus de la moitié de l'année, près d'une personne sur 5 (entre 18,4 % et 19,3 %) moins de la moitié de l'année. Entre 1,8 % et 3,1 % des répondant-es ayant acquis des droits ces années-là déclarent ne pas avoir reçu d'allocation chômage du tout⁴².

42. Le complément à 100 % concerne les personnes déclarant « je ne me souviens pas » avoir touché de chômage une fois les droits acquis.

Plusieurs répondant-es soulignent l'importance de l'allocation chômage pour l'existence de leur activité intermittente, par nature irrégulière, précisant :

« sans ARE⁴³, je ne pourrais exercer ce métier et en vivre, je serais en grande précarité (donc je n'aurais pas fait ce choix de métier). »

« sans le régime de l'intermittence, mon activité ne serait pas viable !! »

« il y a des mois où on travaille beaucoup donc pas d'allocation en complément et des mois creux où l'allocation nous permet un salaire. »

C. Des ressources supplémentaires nécessaires ?

Quand on interroge la perception éventuelle d'autres sources de revenu, plus du tiers des salarié-es interrogé-es répondent positivement (36,5 %). Sont cités par ordre décroissant d'importance : des prestations sociales (RSA, CAF), des revenus fonciers, des revenus non salariés (dont en micro-entreprise et/ou sous forme de droits d'auteur-rices), des salaires du régime général, des placements financiers ou une pension de retraite. La grande majorité déclare n'avoir aucune autre profession que celle relevant de l'intermittence (79,8 % des répondant-es). Toutefois, près d'un-e salarié-e intermittent-e sur 5 (19,3 %) déclare avoir une activité rémunératrice complémentaire à celle relevant des annexes 8 et 10 (exercée au régime général ou en tant qu'indépendant-e). Le secteur de la formation arrive en premier (11,4 %), qu'il s'agisse d'enseignement initial (artistique notamment), de pratiques amateur-rices, en milieu scolaire ou de formation professionnelle. Viennent ensuite une activité rémunérée au régime général dans les secteurs du spectacle⁴⁴ (6,1 %), ou bien dans un autres secteurs culturels (2,3 %). Mais une multitude et une large variété d'activités ou secteurs professionnels est citée par les répondant-es, parmi lesquelles : éducation populaire, conseil, mandat politique, transport, hôtellerie-restauration, agriculture, ...

D. Les réalités de la pluriactivité : entre contraintes et opportunités

La poly- ou pluriactivité mise en œuvre peut être choisie ou subie par les personnes, les situations semblent toutes différentes et difficiles à résumer ou typologiser. Les témoignages suivants décrivent assez bien certaines réalités vécues :

« C'est pour moi une sécurité d'avoir cette double activité, j'ai en parallèle de mon activité d'intermittent, un statut d'artiste-auteur à la maison des artistes. »

« Polyactivité choisie (début de la micro entreprise en 2023) : meilleurs revenus en micro entreprise que dans le cadre d'emplois intermittents en compagnie. Je veille à exercer des fonctions distinctes dans ma micro entreprise (administration d'associations) et dans mon activité intermittente (production de spectacles). Je ne touche plus d'indemnités de Pôle emploi car j'ai trop d'activités et de revenus (et ça me va très bien : je préfère gagner moi-même mes revenus plutôt que de les demander à Pôle emploi). L'intérêt de continuer une partie d'activité en intermittence : bénéficier de la couverture sociale que cela offre (mutuelle, FNAS, retraite complémentaire). Pourquoi l'intermittence ? C'est le format d'emploi le plus compatible avec la polyactivité et les multiprojets. »

« Ce sont deux vocations dont je veux vivre. Ce n'est donc pas subi. Mon activité d'auto-entrepreneur ne me permettant pas d'en vivre si je ne faisais que ça, j'exerce les deux en même temps, même si ce n'est pas toujours simple. »

« La décision de créer une auto-entreprise en 2024 est en effet par besoin, les heures d'intermittence sont trop incertaines et j'ai besoin de me diversifier dans mon activité. Je ne sais pas encore si financièrement ça sera gagnant mais j'ai besoin d'être plus autonome et de ne pas toujours dépendre d'un employeur du monde du spectacle. »

« C'est une polyactivité subie, un besoin et une contrainte. Cumuler plusieurs statuts et régimes est inconfortable et déplaisant. J'aimerais pouvoir exercer mon vrai métier de maquilleuse à temps plein et de manière sécurisée. »

« Je suis payé sous le régime de l'intermittence que depuis 2018, année au cours de laquelle j'ai décidé de passer à la création artistique. J'ai gardé un faible revenu issu d'un CDI de 6h/semaine dans le domaine administratif pour une compagnie de théâtre, que je cumulais avant avec un autre poste dans un tout autre domaine. Si je le pouvais, je préférerais ne pas dépendre de ce régime qui génère beaucoup d'inquiétude, d'autant qu'il est lié pour moi au secteur associatif, dépendant des subventions des collectivités et de l'engagement des salariés-bénévoles. En même temps, si j'avais une activité artistique plus stable ou solide, cela me permettrait peut-être de pouvoir bénéficier de ce régime de façon plus sereine. Ce régime me pose beaucoup de questions, tant sur le plan de la légitimité (j'y arrive sur le tard...), que sur l'autonomie (rendre des comptes chaque mois à Pôle Emploi, faire face à la complexité de certaines situations, devoir expliquer ce régime, le montant des charges, le ratio salaire net/charges, confusion statut-régime,...etc.), que sur son financement et sa stigmatisation... »

« Intermittent et prof de musique (8h par semaine) ça arrondit les fins de mois... »

« Mon activité d'enseignement artistique amateur est choisie. Ce n'est pas réellement un besoin sans pour autant être une contrainte. Dans la mesure où elle s'exerce dans une école de musique associative percevant des subventions publiques, elle peut le cas échéant être prise en compte dans le volume horaire nécessaire à une ouverture de droits pour les annexes 8 et 10 (ça ne m'a jusqu'à présent pas été nécessaire) »

« Polyactivité nécessaire vu l'incertitude de conserver mon statut ! »

« Polyactivité subie et choisie, par besoin. Le manque d'embauche en région finira indéniablement par me faire abandonner l'intermittence par la force des choses, alors je me tournerai vers une autre activité. »

« Des missions d'interventions en formations artistiques ou au sein de structures culturelles sont proposées sous le régime général. Cela reste facilement compatible. La polyactivité peut autant incarner une véritable richesse qu'un éparpillement professionnel problématique. Tout est question de proportions et de cadres définis distinctement pour chaque mission. »

« Polyactivité choisie par passion et besoin de sécurité avec un mi-temps CDI. »

« Je cumule des heures en intermittence + des heures au régime général (ateliers, médiation, EAC, etc...) + des droits d'auteurs versés par la SACD + des allocations chômage. La plus grosse incompréhension et contrainte est de ne pas pouvoir déclarer les heures d'intervention EAC/médiation sous le régime de l'intermittence. Lorsque j'anime un atelier chorégraphique, je le fais en qualité d'artiste. Or, je suis rémunérée au régime général en qualité d'enseignante. Lors de ces ateliers, je partage une démarche artistique, en aucun cas j'enseigne une technique de danse. »

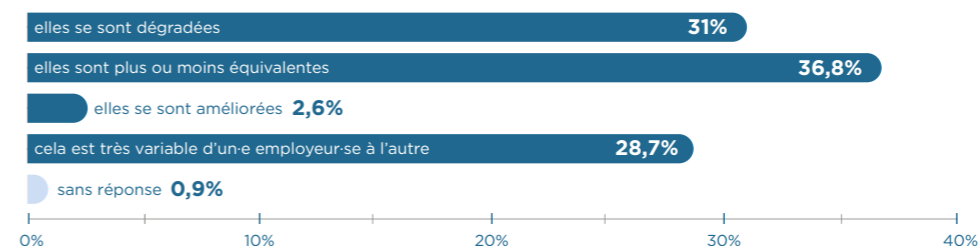
43. ARE = Allocation de retour à l'emploi versée par France Travail.

44. Spectacle vivant ou cinéma-audiovisuel.

4. Conditions de travail et exposition aux risques professionnels

A. Les conditions de travail : dégradation ou amélioration depuis la crise covid-19 ?

graphique 21 Avis sur l'évolution des conditions de travail depuis la crise covid-19



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Dans l'ensemble, depuis la crise covid, les intermittent-es sont quasiment unanimes : **les conditions de travail ne se sont pas améliorées, c'est-à-dire qu'au mieux elles sont identiques, au pire elles se sont dégradées** (seul-es 2,6 % pensent qu'elles se sont améliorées). Pour quasiment 4 intermittent-es sur 10 (36,8 %), les conditions de travail sont plus ou moins équivalentes depuis la crise covid. 31 % pensent qu'elles se sont dégradées. L'intermittence générant, par définition, une multitude d'employeur-ses, il faut noter que plus de 28 % des répondant-es n'ont pas pu trancher sur cette question, tant cela varie selon les structures employeuses (graphique 21).

Parmi les 9 personnes déclarant une amélioration des conditions de travail, les raisons sont variées dont : meilleur respect des contrats de travail et du droit du travail (2 cas), acceptabilité croissante du télétravail (2 cas) ou hausse de la rémunération (2 cas). Concernant les **évolutions négatives**, le secteur du spectacle vivant semble comparativement plus touché que le cinéma-audiovisuel : 33,9 % des professionnel·les dont le secteur principal est le spectacle vivant estiment que les conditions de travail se sont dégradées contre 25 % des salarié-es intermittent-es du cinéma-audiovisuel. Parmi les répondant-es dont le revenu net mensuel du travail est inférieur à 1 000 €, 36,2 % déclarent que les conditions de travail se sont dégradées ; contre 18,2 % parmi celles et ceux dont le revenu est supérieur à 2 000 €. Il y a donc un effet de revenu et de corrélation, sans pouvoir définir quel est le lien de causalité : les contrats moins bien rémunérés sont-ils dans des structures avec de moins bonnes conditions de travail ou est-ce en raison de faibles revenus qu'on estime que les conditions se dégradent ? Certain-es enquêté-es ont accepté de préciser la nature de ces évolutions négatives : pour l'ensemble la notion de « dégradation » se confirme, 10 % citent notamment la baisse de la rémunération (par exemple, le fait que *« les salaires ne suivent pas le taux d'inflation »*), 4 % un moindre respect des contrats de travail et du droit du travail. Une personne résume :

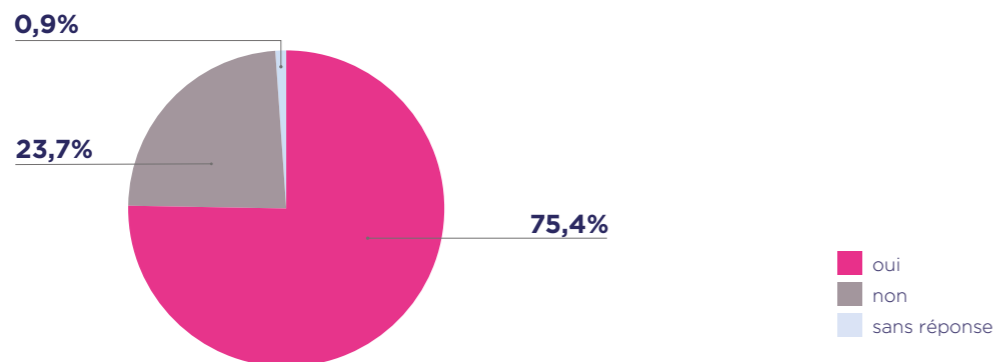
« baisse de rémunération, convention collective non respectée, dégradation des conditions de travail ».

D'autres questions de l'enquête viennent alimenter ces propos : 44 enquêté-es ont précisé avoir déjà refusé des contrats de travail pour des raisons dites éthiques, en mentionnant les conditions de travail (et/ou de rémunération) de la structure employeuse.

B. L'exposition à des risques professionnels multiples

Les risques physiques : une sollicitation du corps importante

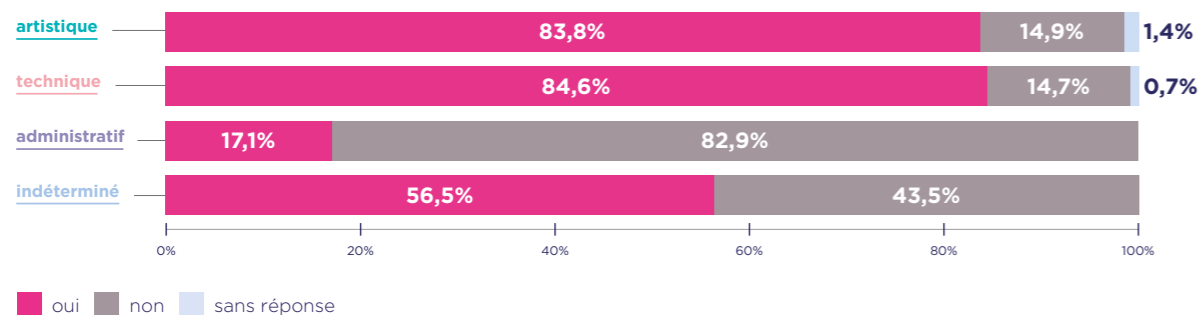
graphique 22 Usage physique du corps dans le cadre de l'activité professionnelle



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

75,4 % des répondant-es déclarent que leur corps est sollicité, impliquant la pratique d'une activité physique pendant leurs heures de travail. Dans chaque secteur, la part des personnes concernées est semblable : 77 % des salarié-es intermittent-es côté spectacle vivant ont leur corps sollicité, et 72 % côté cinéma-audiovisuel.

graphique 23 Usage physique du corps dans l'exercice du métier, selon le métier principal



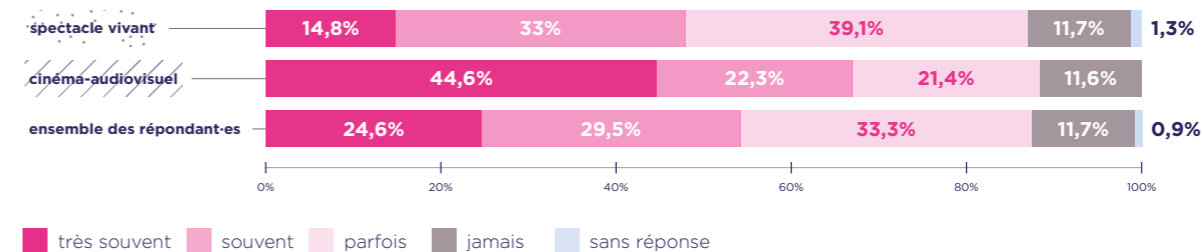
Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Les personnes ayant un poste administratif déclarent moins souvent solliciter leur corps dans le cadre professionnel (seulement 17,1 %) que celles occupant un emploi artistique ou technique (respectivement 83,8 % et 84,6 %). En effet, pour les artistes et les technicien-nes, il s'agit de leur outil de travail au plateau. À ce titre, la prévention des risques corporels est fondamentale⁴⁵.

45. Nous reviendrons plus en détail sur la question de la prévention dans la partie 4.C.

Un rythme de travail intense et une déconnexion rare

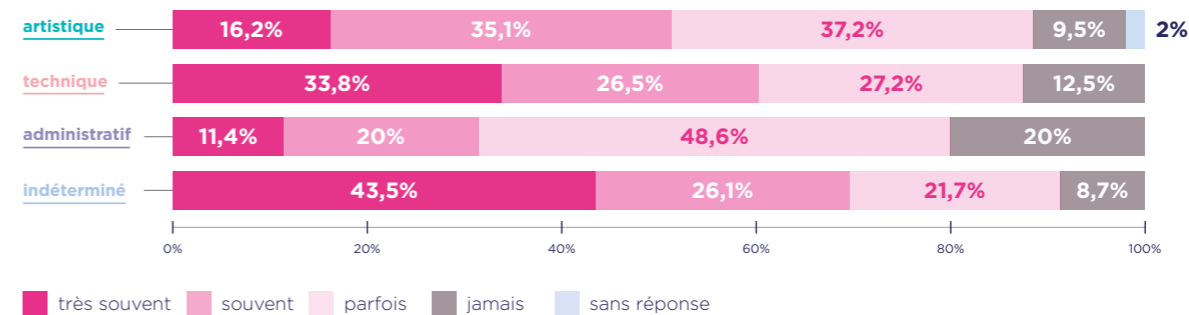
graphique 24 Fréquence de dépassement de 45 heures de travail hebdomadaire, selon le secteur d'activité principal



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Dans l'ensemble, **plus d'un-e salarié-e intermittent-e sur deux (54,1 %) déclare travailler⁴⁶ de manière fréquente (souvent ou très souvent) plus de 45 heures par semaine**. Ils et elles ne sont que 11,7 % à ne jamais travailler plus de 45 heures par semaine. Pour repère, en France, le code du travail fixe à 48h la « durée hebdomadaire maximale absolue », plafond atteignable sous conditions⁴⁷. En creusant davantage le profil des personnes concernées, **les professionnel-les du cinéma-audiovisuel le sont bien plus**. Environ 45 % d'entre eux-elles déclarent réaliser très souvent plus de 45 heures par semaine, contre un peu moins de 15 % pour les salarié-es intermittent-es du spectacle vivant.

graphique 25 Fréquence de dépassement de 45 heures de travail hebdomadaire, selon le type de métier



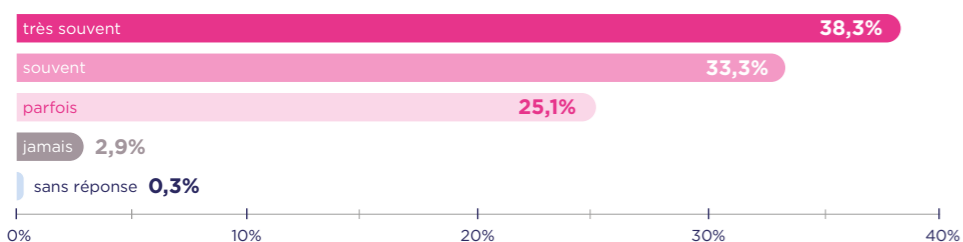
Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Du côté des types de métiers concernés, **les personnes occupant un poste technique sont plus sujettes à dépasser ces 45 heures par semaine**. 33,8 % d'entre elles les dépassent très souvent, contre 16,2 % des personnes dans des métiers artistiques et 11,4 % dans les professions administratives. En regroupant les fréquences « souvent » et « très souvent », on note que l'écart entre les postes artistiques et techniques s'amenuise. En revanche, cela confirme que c'est bien moins souvent le cas en ce qui concerne les salarié-es intermittent-es avec un poste administratif (graphique 25). **La pluriactivité** (c'est-à-dire le fait de cumuler une autre activité, hors CDDU, l'auto-entreprenariat, par exemple) n'a **pas d'effet significatif sur le fait de travailler plus de 45 heures par semaine**. En effet, 54,5 % des personnes ayant une activité complémentaire à l'intermittence dépassent souvent ou très souvent 45 heures, contre 54,2 % des personnes n'ayant pas d'activité complémentaire.

46. Ici, il s'agit bien d'un ressenti exprimé par les répondant-es. Ce décompte d'heures peut donc inclure des heures rémunérées, d'autres non rémunérées (temps de création...). Nous savons par exemple qu'il est fréquent pour des artistes intermittent-es de continuer à travailler significativement en dehors des contrats/temps de spectacle pour la gestion et l'administration de leur structure.

47. Pour plus d'informations sur la durée légale du travail → travail-emploi.gouv.fr/la-duree-legale-du-travail

graphique 26 Fréquence de prise de contact professionnel en dehors des heures de travail



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

71,6 % des salarié-es intermittent-es enquêté-es déclarent être souvent (ou très souvent) contacté-es en dehors de leurs horaires de travail (graphique 26). Seul-es 2,9 % des répondant-es ne le sont jamais.

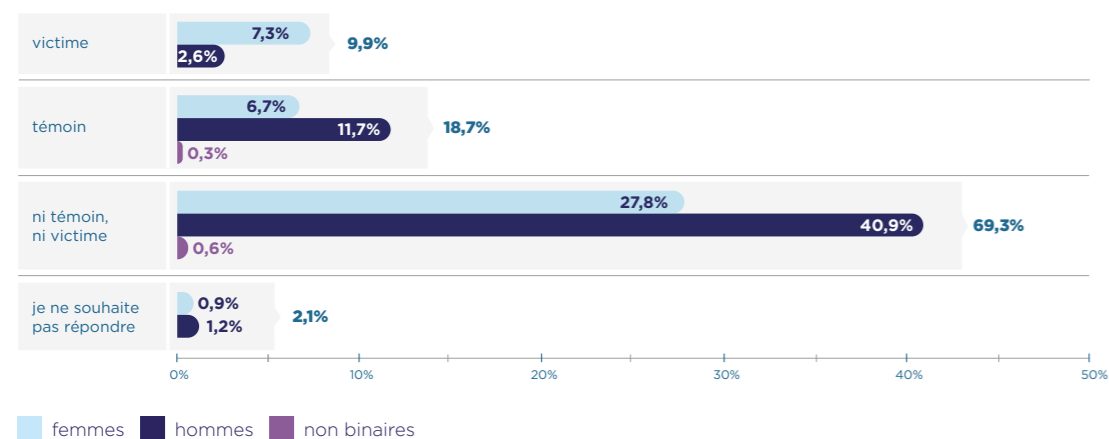
En termes relatifs, les personnes ayant un métier artistique sont plus exposé-es au risque de non-déconnexion⁴⁸ que celles occupant des métiers administratifs. En effet, ils et elles sont plus nombreux-ses à avoir déclaré qu'il leur arrivait souvent voire très souvent d'être contacté-es pour des raisons professionnelles en dehors de leurs horaires de travail. Pour autant, 70,5 % des enquêté-es déclarent que leur travail intermittent permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle (sans effet de genre significatif : parmi les femmes, 31,5 % déclarent que ce n'est pas le cas, parmi les hommes, ils sont 28 %).

La multitude de structure employeuse inhérente au fait d'être salarié-e intermittent-e, et la succession de divers contrats, demandent une capacité d'organisation importante pour enchaîner les contrats, ce qui peut générer une fatigue importante et entraver la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. **Le risque de non-déconnexion est élevé** pour les répondant-es et représente un **risque psycho-social**.

Ainsi, entre le dépassement fréquent de 45 heures de travail par semaine et la rare déconnexion dont souffrent les salarié-es intermittent-es, un risque d'épuisement, à la fois physique et psychologique, se dessine.

Les risques de harcèlement moral, de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) et de discriminations : une réalité systémique

graphique 27 Expériences de harcèlement moral en fonction du genre au cours des 24 derniers mois



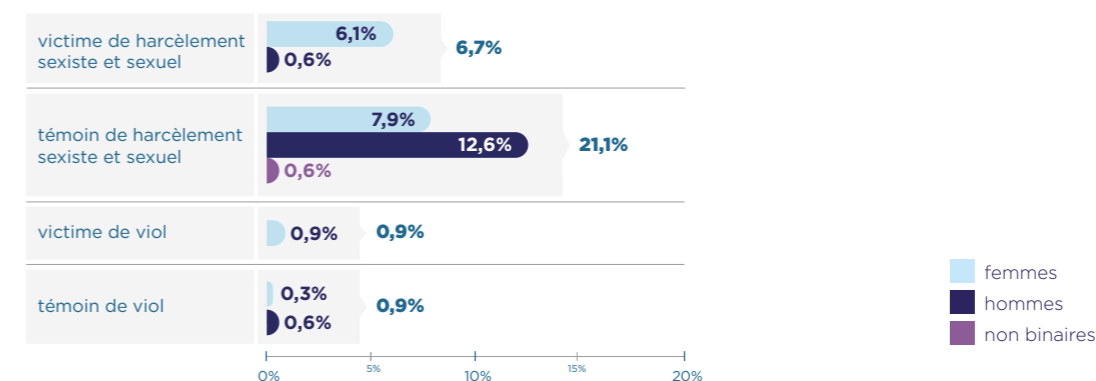
Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Plus du quart (28,6%) des répondant-es est (ou a été) victime ou témoin d'une situation de harcèlement moral. Le très faible taux de personnes déclarant ne pas souhaiter répondre sur ce sujet (2,1 %) met en lumière une certaine libération de la parole.

48. La non-déconnexion est le fait de ne pas avoir de moments sans contact professionnel.

Environ 10 % (9,9 %) de l'ensemble des enquêté-es déclarent avoir fait l'expérience de **harcèlement moral** (ici, non caractérisé de sexiste et sexuel), dans le cadre de leur activité professionnelle en tant que salarié-es intermittent-es. Le secteur du spectacle n'échappe pas à la **violence systémique**⁴⁹ qui pèse sur les femmes et les minorités de genre : 7,3 % de l'ensemble des enquêté-es qui en ont souffert sont des femmes, et 2,6 % des hommes. Parmi les victimes (34 personnes), 74,5 % sont des femmes.

graphique 28 Expériences de VHSS en fonction du genre

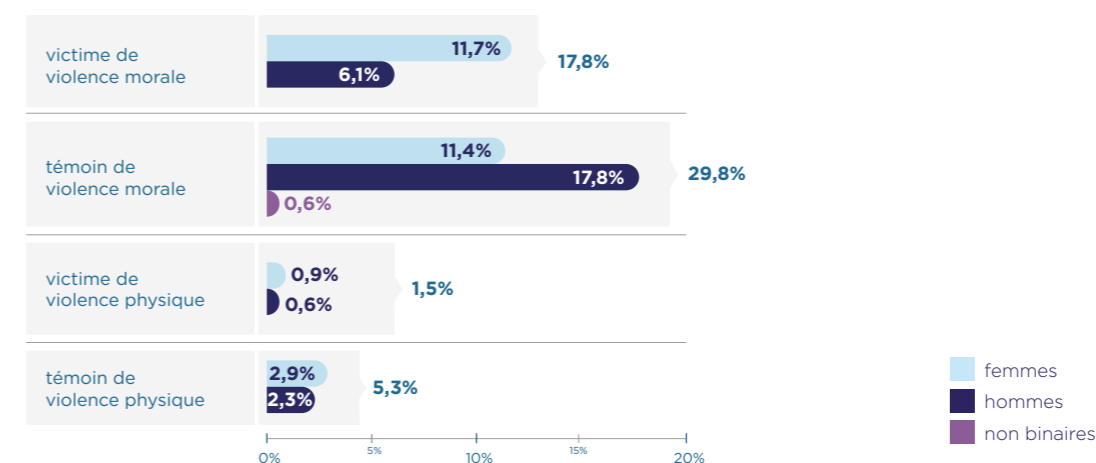


Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Au total, **21,1 % des répondant-es ont déjà été témoins de harcèlement sexiste ou sexuel.** Un cadre de travail devrait être exempt de toute situation de VHSS. 6,1 % des victimes sont des femmes (et 0,6 % sont des hommes - graphique 28).

Comparativement, le risque de VHSS semble plus grand dans le cinéma-audiovisuel (que dans le spectacle vivant) : 36,6 % déclarent y avoir vécu ou été témoin de harcèlement sexiste et sexuel (contre 23,5 %). **Dans l'échantillon, c'est 1 personne sur 100 qui déclare avoir été victime de viol et 1 personne sur 100 qui en a été témoin.**

graphique 29 Expériences de violences morales et physiques en fonction du genre



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Dans l'ensemble, **17,8 % des salarié-es intermittent-es ont été victimes de violence morale dans le cadre professionnel** (11,7 % de femmes et 6,1 % d'hommes). Les femmes sont plus exposées à cette violence, quand les hommes en sont plus souvent témoins (graphique 29).

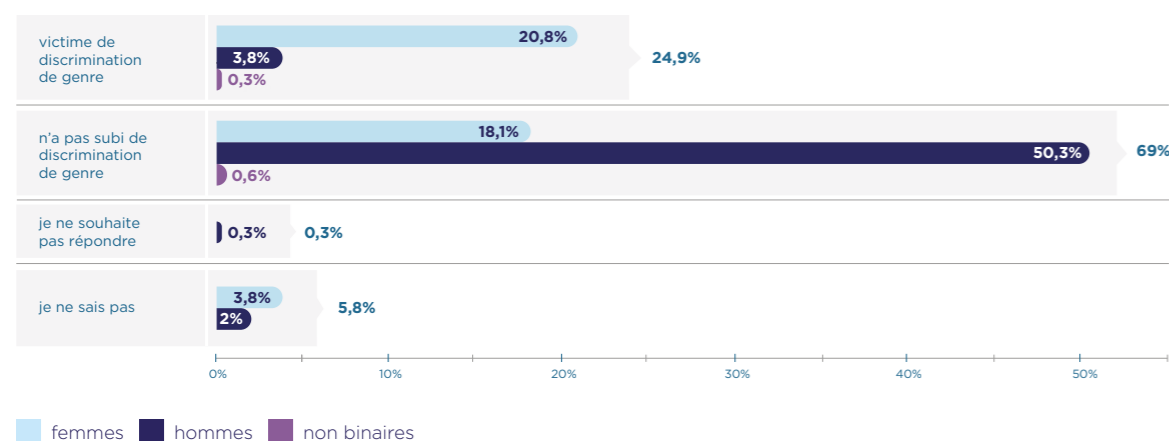
49. C'est pour cette raison que la commission parlementaire d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité, présidée par Sandrine Rousseau et Erwan Balanant, a été créée et a duré d'octobre 2024 à avril 2025. Le 2 avril, un rapport d'enquête a été publié, avec des recommandations pour le secteur. Pour plus d'informations : → assemblee-nationale.fr/dyn/17/organes/autres-commissions/commissions-enquete/ce-violences-cinema-audiovisuel-spectacle-mode-publicite

Parmi nos répondant·es, les victimes de viol dans le cadre de leur activité professionnelle sont toutes des femmes (3 cas - voir graphique 28). Parmi les 23 victimes d'harcèlement sexiste et sexuel recensées dans notre enquête, 91,3 % sont des femmes. 65,6 % des victimes d'autres formes de violence morale sont des femmes. Les femmes comptent pour 60 % des victimes d'autre forme de violence physique. Les chiffres de cette enquête, comme les nombreux chiffres régionaux, nationaux existants, ont des conclusions similaires. **Les femmes sont, très largement, plus exposées aux agressions, aux situations de harcèlement, sexiste et sexuel, ou aux violences morales et physiques.** Les risques professionnels sont forcément plus élevés quand on est une femme qu'un homme. Pour rappel, l'employeur·se a l'obligation d'ouvrir une procédure lorsqu'un cas de VHSS lui est signalé. Or un témoignage nous informe que ce n'est pas toujours le cas, ou que ce n'est pas possible d'en parler s'il s'agit d'une personne ayant une supériorité hiérarchique :

« J'ai été référent harcèlement sur un tournage. Un cas de harcèlement moral a été constaté par un chef de poste. Après enquête et recueil de témoignages, aucune action de l'employeur... »

« Le problème principal c'est que la personne de référence à qui l'on doit exprimer tout ça est souvent notre supérieur(e) hiérarchique... C'est malheureusement souvent de là que vient le harcèlement. »

graphique 30 Expériences de discriminations de genre, en fonction du genre



Source : Enquête sur les salarié·es intermittent·es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Outre les violences et harcèlements sexistes sexuels, **les femmes subissent aussi des discriminations en raison de leur genre**, dans le cadre professionnel, qui peuvent être visibles (comme les écarts de salaire) ou invisibles (comme un accès plus difficile à des informations, par exemple). Environ 68,4 % de l'ensemble des répondant·es à cette enquête déclarent ne pas avoir subi de discriminations de genre (graphique 30). Parmi les hommes, 6,7 % d'entre eux déclarent avoir subi des discriminations de genre, contre 48,6 % des femmes. Certaines racontent :

« Parfois des contrats m'ont été refusés parce que je suis une femme (en technique). Les remarques et blagues sexistes c'est très très souvent, par les collègues sans qu'ils s'en rendent compte, et en plus ils n'écoutent pas forcément et se victimisent si on leur fait remarquer que leur comportement est inapproprié. Très difficile quand c'est un employeur qui a les mains baladeuses... »

« Je suis une jeune femme qui de plus fait physiquement très jeune. Deux raisons de ne pas me prendre au sérieux (âgisme, sexisme). »

« Hésitation des employeurs à m'embaucher pour remplacer mon collègue masculin « t'es sûr ? Une gonzesse ? » (...) Drague, phrases lourdes, ou rabaissantes... prise pour la groupie au lieu du staff. »

« En entretien de recrutement il y a quelques années, on m'a demandé si je comptais avoir d'autres enfants (j'en avais déjà 2). J'ai dit que non (parce que je ne savais pas et que je voulais le poste). On m'a demandé quel moyen de contraception j'utilisais. J'ai été choquée mais j'ai répondu. »

Aussi, même si nous l'avons peu étudié dans cette enquête, deux enquêté·es témoignent d'une discrimination raciale :

« il y a un racisme non dit envers les minorités et comme je suis noir, j'en paie très souvent les frais »

« il y a des discriminations raciales même pour les musiciens noirs par exemple. »

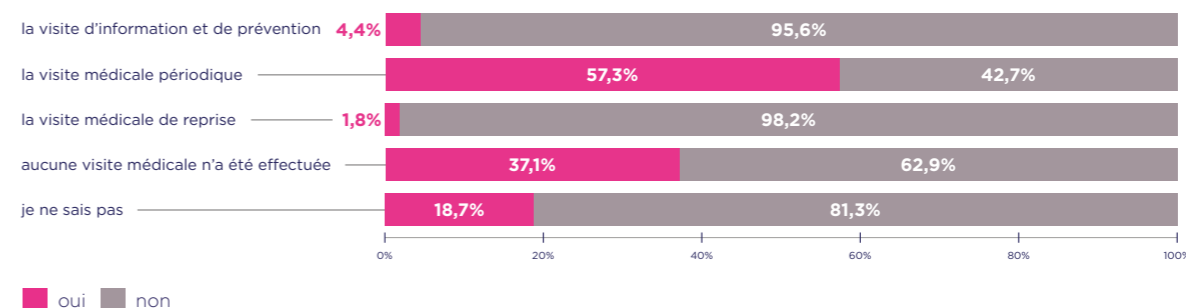
Les **discriminations se cumulent et s'alimentent** (voir les théories de l'intersectionnalité⁵⁰), les femmes racisées sont souvent plus durement touchées (on parle par exemple de misogynoir, pour décrire cette intersection entre racisme et sexisme, selon le concept de Moya Bailey⁵¹).

C. L'état de santé des personnes

Les risques professionnels sont donc nombreux, diversifiés et peuvent se révéler intenses. S'ils sont bien pris en compte, ils peuvent ne jamais se traduire en maladie (physique ou mentale), blessure, pathologie ou encore violence. Questionner l'état de santé des personnes enquêtées permet d'évaluer si ces risques sont connus et prévenus, ainsi que l'efficacité de la prévention (si prévention il y a).

Prévention, soin de soi et attention de la structure employeuse

graphique 31 Types de visites médicales effectuées au cours des 24 derniers mois



Source : Enquête sur les salarié·es intermittent·es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

La **prévention** passe, entre autres, par la réalisation de **visites médicales**. On distingue : la visite d'information et de prévention (première embauche), la visite périodique (visite d'information et de prévention à réaliser tous les 5 ans minimum), la visite de reprise (après un arrêt maladie long). Pour chaque type de visite, les intermittent·es ont été interrogé·es. Au cours des 24 derniers mois, 37,1 % des répondant·es ont déclaré n'avoir effectué aucune visite médicale. 57,3 % des répondant·es ont réalisé la visite médicale périodique. Dans la mesure où une visite doit être effectuée au moins tous les 5 ans, les données collectées ici semblent normales.

50. Kimberlé Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, 1989.

51. Pour en savoir plus, lire cet article : → huffingtonpost.fr/life/article/le-racisme-et-le-sexisme-subis-par-pepita-de-la-misogynoir_178949.html

Toutefois, une attention particulière à certains types de métiers, où l'engagement du corps est conséquent (professions techniques, danseur-ses, circassien-nes, musicien-nes...) pourrait être portée afin de prévenir toute maladie, blessure ou trouble musculo-squelettique⁵². D'ailleurs, 70 % environ des technicien-nes ont réalisé une visite médicale périodique au cours des 24 derniers mois, contre 45 % des salarié-es occupant une profession artistique et 19 % des personnes avec un poste administratif.

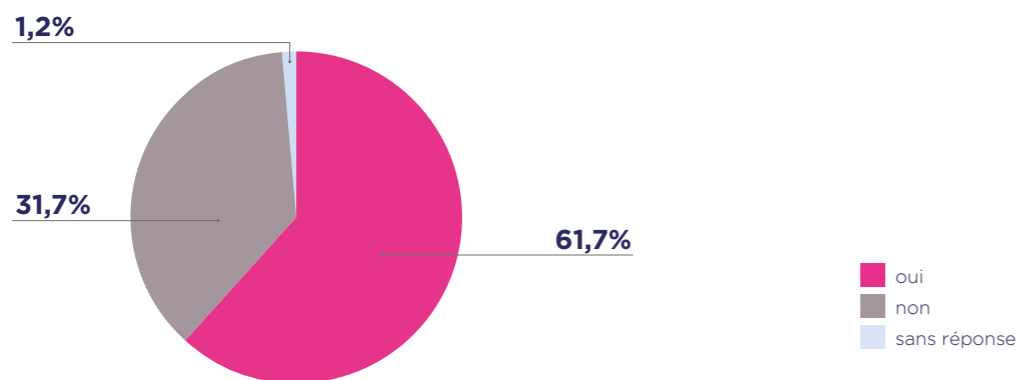
Outre les visites médicales dans le cadre professionnel, **47,7 % des enquêté-es déclarent prendre le temps de s'occuper de leur santé, avec un réel suivi**, des rendez-vous médicaux, des contrôles à fréquence normale. Pour 47,4 %, c'est le cas mais dans une moindre mesure, c'est-à-dire uniquement s'il ou elle est souffrant-e, malade ou blessé-e. Dans l'ensemble, les femmes suivent de manière plus régulière leur santé (58,2 % d'entre elles, contre 40,4 % des hommes). En termes de métier, ce sont **les technicien-nes qui prennent relativement moins soin de leur santé**.

En effet, parmi les professionnel-les de la technique, 39,7 % ont un suivi médical régulier, des contrôles à une fréquence normale contre 53,4 % parmi les intermittent-es ayant une profession artistique et 57,1 % parmi les personnes dans une profession administrative.

Quant à la prévention, 44,7 % des salarié-es intermittent-es ont le sentiment qu'au cours des 24 derniers mois, la majorité de leurs employeur-ses prévenaient, autant que possible, tout risque professionnel, 28,4 % également mais pour une faible partie de leurs employeur-ses. En revanche, 23,4 % (soit quasiment 1 personne sur 4) estime que quasiment aucun-e de leurs employeur-ses n'a tenté de prévenir autant que possible tout risque professionnel.

La complexité de se déclarer malade

graphique 32 État de maladie sans le déclarer



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

61,7 % des salarié-es intermittent-es ont déjà été malades sans le déclarer (graphique 32). Les données collectées soulignent que cela est un peu plus le cas dans le spectacle vivant. En effet, 64,3 % des personnes travaillant plutôt dans le spectacle vivant ont déjà été malades sans le déclarer, contre 56,3 % des personnes côté cinéma-audiovisuel. 170 répondant-es ont accepté de développer les raisons qui les poussent à ne pas déclarer une maladie :

« Beaucoup trop désavantageux et risqué financièrement. Système d'indemnisation en cas d'arrêt maladie incompréhensible. Impossible d'anticiper la perte de salaire voire de statut d'intermittent. »

« Parce que les producteurs nous en dissuadent (par exemple, il y eut de nombreux cas de Covid cachés sur un long-métrage fantastique récemment sorti), ou bien car cela mettait le tournage d'un projet préparé depuis des mois en péril pour quelques jours de maladie. »

52. Pour aller plus loin, écouter l'enregistrement de la table ronde « Musicien-nes et professeur-es de musique : les risques physiques et leurs impacts sur les carrières et le quotidien des artistes », dans le cadre de la journée Santé au travail à Marmande organisée par L'A. et CO le 15 octobre 2024 → la-nouvelleaquitaine.fr/comptes-rendus/journee-sante-au-travail-les-ressources-de-ledition-2024

« Car c'était inutile étant donné la qualité du traitement de la part de pôle emploi. Je ne déclare même pas mon congé paternité. »

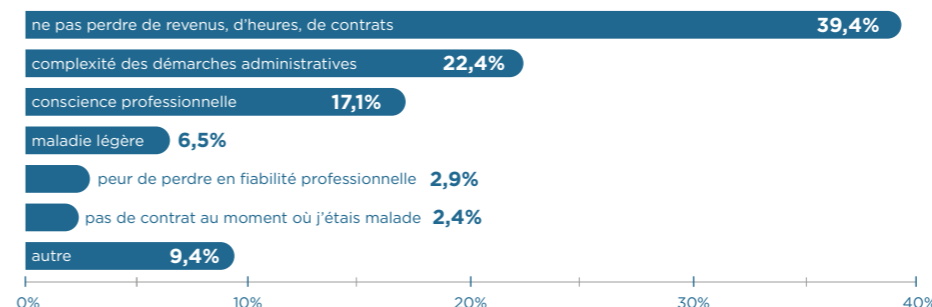
« Il est quasi impossible, sauf à être à l'article de la mort, de renoncer au moindre contrat de travail. Travailler en étant malade/épuisé.e, sous la pression constante de l'obligation de produire, d'être performant ; être en surcharge de travail permanente. Et bien sûr pour des salaires qui n'évoluent pas, voire baissent drastiquement sous l'effet de budgets réduits à peau de chagrin et d'une négociation quasi systématique de la part des employeurs qui nous font baisser les tarifs sous la pression de perdre le contrat... Ce n'est pas que le serpent se mord la queue, c'est qu'il est en train de s'avaler lui-même tout entier. »

« Parce que cela aurait provoqué une annulation de la représentation et donc par là même une annulation de la paie de mes camarades de plateaux dont certains en difficulté pour faire leurs heures. »

Les explications données les plus récurrentes sont rapportées dans le graphique 33.

graphique 33 Raisons de la non-déclaration d'un état de maladie

BR
170 répondant-es



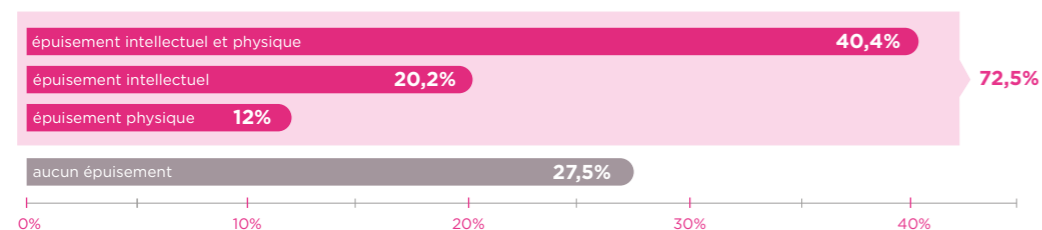
Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

La personne peut être malade pendant un contrat, au moment d'en signer un ou bien pendant une période chômeuse. Quelque soit l'une de ces situations, les répondant-es témoignent de différentes « bonnes » raisons selon eux et elles de ne pas le déclarer. En premier lieu la majorité des répondant-es, soit environ 40 %, invoquent la **raison financière**. En effet, la déclaration de la maladie (et donc, un arrêt maladie) entraînerait une perte de revenus trop importante, une perte d'heures, une perte de contrats, trop impactante pour l'intermittence. 22,4 % des répondant-es à cette question mentionnent la complexité des démarches administratives à effectuer (auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie et de France Travail, mentionnés à plusieurs reprises). On retrouve aussi une réelle conscience professionnelle à l'œuvre, qui se traduit par une volonté de ne pas mettre en péril le tournage ou la représentation par son absence, de ne pas mettre ses collègues en situation de surcharge de travail (voire d'annulation, qui leur serait aussi désavantageuse).

Être malade et continuer de travailler constitue à la fois un risque professionnel, mais aussi de contagion et peut, enfin, être un facteur de mauvaise santé.

Un épuisement protéiforme et un certain niveau de stress

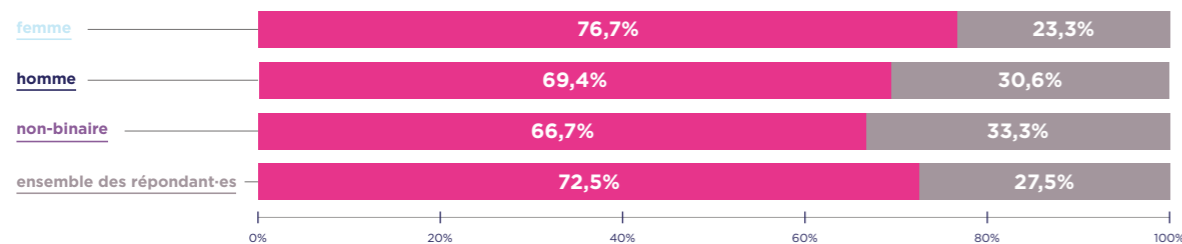
graphique 34.a Sentiment d'épuisement



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Dans l'ensemble, les répondant-es déclarent en nombre être épuisé-es. **72,5 % soit quasiment 3 personnes sur 4, ressentent une ou plusieurs formes d'épuisement.** 40,4 % se déclarent épuisé-es physiquement et intellectuellement. Ces données sont très inquiétantes et témoignent de la difficulté à supporter le rythme particulier de travail, alternant des périodes très intenses (en nombre d'heures travaillées) et d'autres plus creuses, ce qui est propre à l'intermittence.

graphique 34.b Sentiment d'épuisement en fonction du genre

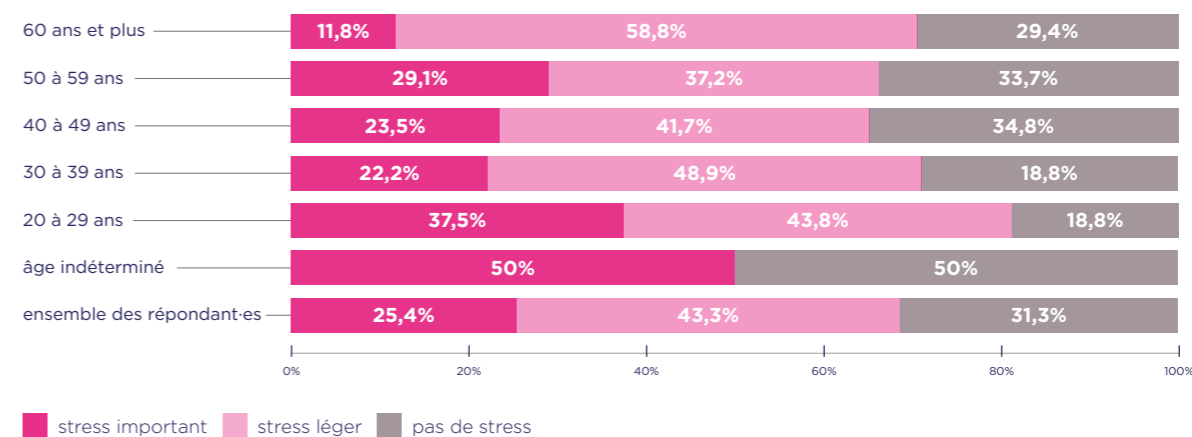


Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Les femmes apparaissent plus épuisées (physiquement, intellectuellement ou les deux) que les hommes. En effet, 76,7 % des femmes le sont contre 69,4 % des hommes, et 66,7 % des non binaires.

L'état de santé général a bien deux dimensions, physique et psychologique, comme évoqué ci-avant. Le stress peut être un facteur aggravant de l'une et/ou l'autre. La recherche de contrats et l'obligation de cumuler au moins 507 heures de travail (en CDDU) pour ouvrir ses droits au chômage dans le cadre de l'intermittence peut être un facteur important de stress, notamment à l'approche de la date de réexamen des droits, dite « date d'anniversaire ».

graphique 35 Niveau de stress à l'approche de la date d'anniversaire de réexamen des droits au chômage, en fonction de l'âge



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Au-delà de 55 ans, voire dès 50 ans, trouver des contrats de travail peut se révéler plus difficile (en raison de l'âgisme, qui pèse notamment sur les femmes, ou encore du coût plus élevé des seniors, du fait de leur ancienneté). D'un autre côté, les jeunes sont aussi souvent en difficulté dans le monde du travail (par manque d'expérience⁵³). Pour les organismes employeurs, ce sont en général ces deux types de profils qui peuvent ressentir une plus grande difficulté à être embauchés. Si trouver des contrats de travail se révèle plus difficile, l'approche de la date d'anniversaire peut alors se révéler plus stressante.

Les données collectées confirment nos hypothèses. En effet, **ce sont parmi les plus jeunes que l'on trouve le plus de personnes stressées** : 37,5 % des jeunes âgé-es de 20 à 29 ans ont un niveau de stress important à l'approche de la date de réexamen des droits. En ajoutant les jeunes qui déclarent stresser « un peu » avant cette date (43,8 %), c'est plus de 80 % des jeunes de 20-29 ans qui sont « stressé-es » à cette période. Parmi les 30-39 ans, on retrouve environ 70 % de personnes stressées (de façon légère ou importante) à l'approche de la date d'anniversaire, comme chez les personnes de 60 ans et plus. Entre 40 et 59 ans, les intermittent-es semblent moins sujet-tes à ce stress. Notons que parmi les 40-49 ans, la tranche d'âge la plus fréquente, 34,8 % d'entre eux-elles ne sont pas stressé-es à cette date (graphique 35).

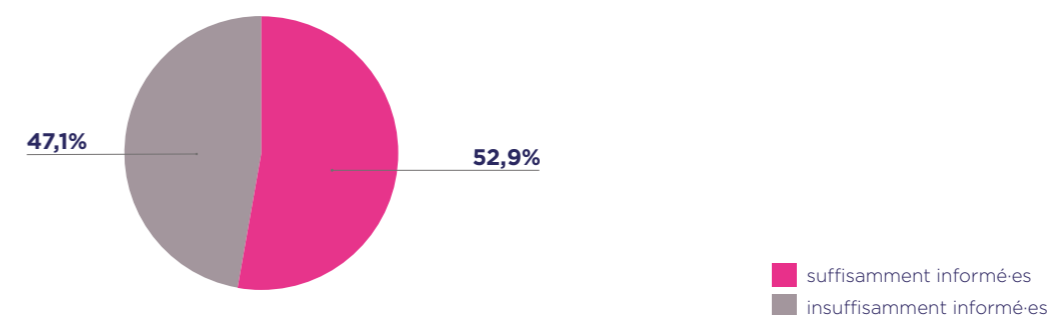
Ainsi, le stress potentiellement généré à l'approche de la date d'anniversaire de réexamen des droits d'indemnisation constitue un risque professionnel, en lui-même (risque psychologique) mais aussi car il peut favoriser l'acceptation de tous types de contrats (y compris certains dont les conditions de travail sont dégradées, ou avec des rémunérations faibles) et/ou le cumul d'heures à cette période (risque d'épuisement accru).

53. Voir par exemple cet article « Le manque d'expérience, premier frein à l'emploi d'après les jeunes » : → mesinfos.fr/ile-de-france/le-manque-d-experience-premier-frein-a-l-emploi-d-apres-les-jeunes-31452.html

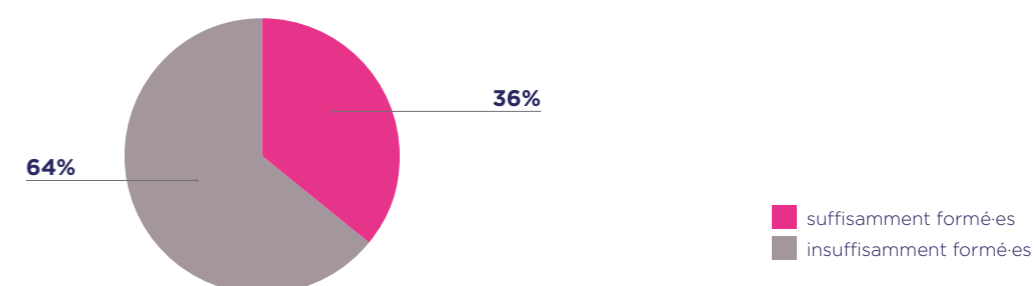
5. Enjeu de la transition écologique

A. Information, formation et opinion : où en sont les salarié-es intermittent-es ?

graphique 36.a Niveau d'information sur la transition écologique



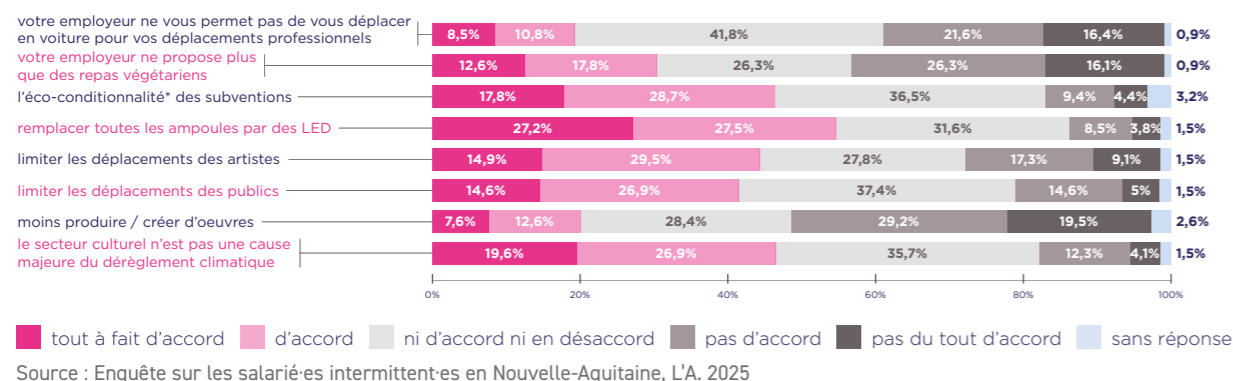
graphique 36.b Niveau de formation sur la transition écologique



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

L'urgence écologique et notamment la nécessité de réduire l'impact carbone (gaz à effets de serre) oblige tous les secteurs d'activité, y compris le secteur culturel et artistique à repenser son fonctionnement et ses pratiques afin d'opérer la nécessaire transition. Or, en premier lieu, des besoins d'information et de formation apparaissent. **Un peu plus d'une personne sur deux (52,9 %) déclare être suffisamment informé e** (graphique 36.a). Par ailleurs, **64 % des répondant-es estiment ne pas être suffisamment formé-es aux enjeux liés à la transition écologique** (graphique 36.b). Notons qu'il n'y a pas d'effet de secteur ici : les salarié-es intermittent-es relevant plutôt du cinéma-audiovisuel sont 64,3 % à ne pas être suffisamment formé-es, cette proportion est quasi identique pour celles et ceux relevant plutôt du spectacle vivant : 63,4 %.

graphique 37 Opinion sur les choix écologiques à appliquer



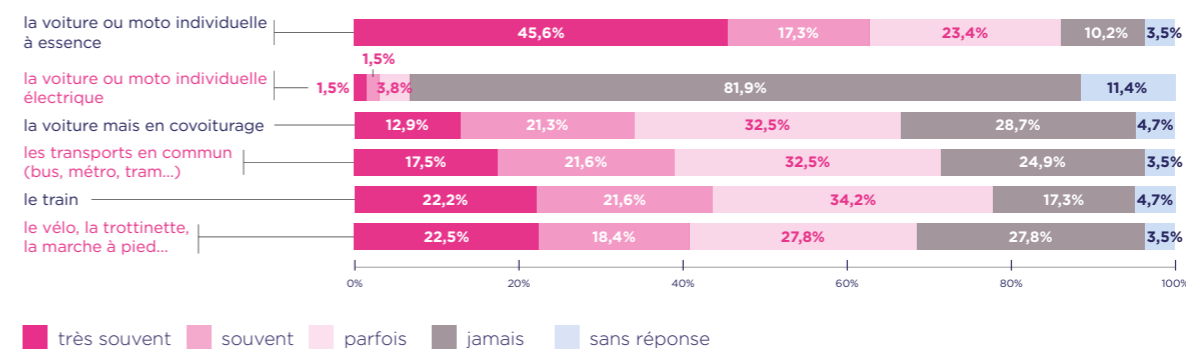
Les questions d'opinion⁵⁴ sur la transition écologique permettent de mesurer le taux d'adhésion des intermittent-es à des constats écologiques ou des pistes d'action. Dans l'ensemble, le tiers des enquêté-es ne se déclarent « ni d'accord ni en désaccord » avec les propositions listées. Cela peut être lié au manque d'information et de formation (graphique 36.a et 36.b), les personnes ne savent pas réellement se positionner. Toutefois, une grande part (42,4 %) des répondant-es ne sont pas d'accord entre eux-elles, suscitant des opinions polarisées. En effet, la plus grande part (42,4 %) des répondant-es n'est pas d'accord (« pas d'accord » et « pas du tout d'accord ») avec l'hypothétique choix d'un-e employeur-se de ne servir que des repas végétariens (séminaire, réunion etc). De l'autre côté, près de la moitié (46,5 %) des intermittent-es se montrent favorables à l'éco-conditionnalité des subventions. Ils et elles sont donc plus nombreux-ses à être d'accord avec cette règle qu'à ne pas avoir d'avis (36,5 %). La majorité (54,7 %) des personnes est d'accord avec le fait de remplacer toutes les ampoules par des LED.

Dans l'ensemble, les enquêté-es sont favorables à la limitation des déplacements des artistes (44,4 % sont d'accord, 27,8 % n'ont pas d'avis et 26,4 % ne sont pas d'accord). Il-elles sont un peu moins tranché-es sur la limitation des déplacements des publics : 41,5 % sont favorables à cette idée, 37,4 % n'ont pas d'avis, 19,6 % ne sont pas d'accord. Or, les études sur le sujet montrent que c'est le déplacement des publics qui a le plus d'impact carbone (bien davantage que celui des artistes). La proposition qui suscite, de loin, le plus de désaccord chez les répondant-es est celle de moins produire ou créer d'œuvres. En effet, 48,8 %, soit quasiment une personne sur deux, n'est pas d'accord avec cette idée, dont quasiment 20 % qui n'est, même, pas du tout d'accord. On a affaire ici à une opinion très tranchée sur cette question : elle vient questionner le processus de création artistique, qui est à la base du secteur des salarié-es intermittent-es, ce qui peut expliquer les réactions plus vives. Enfin, on peut noter que près de la moitié des répondant-es (46,5 %) pensent que le secteur culturel n'est pas une cause majeure du dérèglement climatique, devant les indécis-es (35,7 %) et celles et ceux qui pensent le contraire.

54. Les propositions listées aux répondant-es sont des pistes d'actions connues pour réduire l'empreinte carbone. Toutefois, certaines d'entre elles (comme le choix des LED) sont controversées.

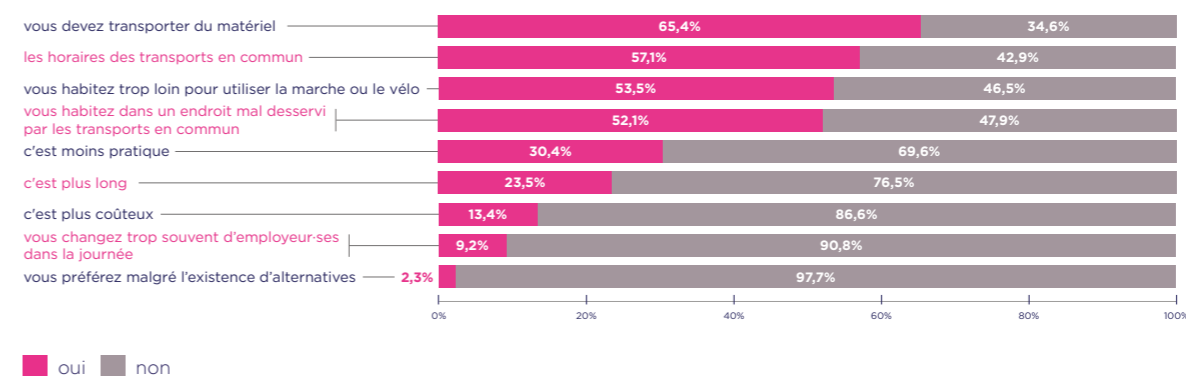
B. Le besoin de mobilité⁵⁵ : un frein pour un usage accru des modes de transport les plus décarbonés

graphique 38 Fréquence d'utilisation des différents moyens de transport pour se rendre sur les lieux de travail



Les moyens de transport constituent un facteur important des émissions de gaz à effet de serre et du dérèglement climatique, où les améliorations possibles sont encore nombreuses. Nous avons donc demandé, pour chacun des moyens de transport, la fréquence de leur utilisation. **La voiture ou moto individuelle à essence est, de loin, le mode de transport le plus souvent utilisé par les salarié-es intermittent-es pour se rendre sur leurs lieux de travail.** 62,9 % des répondant-es l'utilisent souvent (ou très souvent). 43,8 % déclarent aussi utiliser le train de façon régulière (c'est-à-dire souvent ou très souvent).

graphique 39 Raisons évoquées pour l'utilisation de voiture ou moto individuelle plutôt que de moyens de transport plus écologiques (trains, transports en commun, vélo...)



Afin de dépasser le seul constat de la non-utilisation majoritaire des modes de transport plus écologiques, il faut en comprendre les raisons. Notons que cette question n'a été posée qu'aux 217 personnes concernées par l'usage fréquent de la voiture ou moto individuelle (à essence ou électrique), soit 63,5 % de l'ensemble des enquêté-es.

55. Dans la partie 2. C., l'analyse de la mobilité met en lumière les déplacements réalisés par les salarié-es intermittent-es entre leur lieu de résidence et leur(s) lieu(x) de travail. Dans cette partie, nous étudions quels sont les modes de déplacement utilisés, et comment les distances entre ces lieux peuvent constituer un frein à l'usage de modes de transports plus écologiques, notamment.

La raison qui revient le plus concerne la nécessité de transporter du matériel dans le cadre de l'activité professionnelle, selon 65,4 % des 217 répondant-es. 57,1 % des personnes interrogées déclarent que les horaires des transports en commun en constituent une autre. Seulement 2,3 % des intermittent-es le font par pur choix et préférence.

Cette analyse permet de mettre en lumière que les intermittent-es seraient enclin-es à utiliser des modes de transports plus écologiques si des changements étaient effectués (possibilité et facilité de transport de matériel encombrant, augmentation de la fréquence des transports en commun, adaptation des horaires de représentation, mise en place de mobilités plus douces par les employeur-ses...).

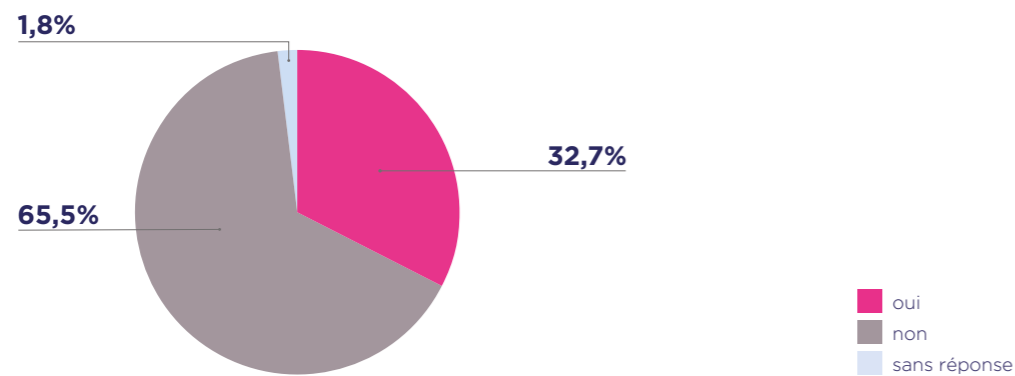
6. Écosystème professionnel des salarié-es intermittent-es

A. La formation professionnelle : un enjeu de maintien et de développement des compétences

La formation professionnelle est un enjeu important pour l'évolution de la carrière professionnelle. En effet, le suivi d'une formation peut s'avérer nécessaire si un nouveau besoin émerge, en termes de compétences, de savoirs ou de pratiques professionnelles (lié à une évolution technologique ou de la réglementation, par exemple). Aussi, elle peut permettre de combler un manque résultant d'une inadéquation entre la formation initiale d'une personne et la profession qu'elle occupe : pour rappel, cela concerne 35,7 % des répondant-es (voir page 12).

Les salarié-es intermittent-es cotisent obligatoirement à l'**AFDAS**, organisme professionnel de collecte pour la formation professionnelle (OPCO) de la branche « spectacle vivant, cinéma, audiovisuel » qui, parmi d'autres de ses missions, est en charge de la formation professionnelle.

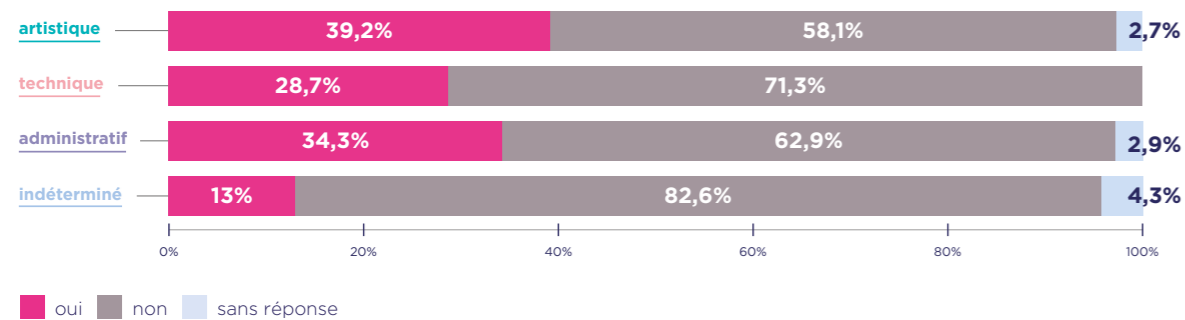
graphique 40.a Suivi d'une formation professionnelle au cours des 24 derniers mois



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Au cours des 24 derniers mois, **32,7 %** des salarié-es intermittent-es interrogée-es ont déclaré **avoir suivi une formation professionnelle**. Parmi celles et ceux qui n'ont pas suivi de formation, une personne sur deux (50,5 %) déclare que c'est à cause du manque de temps. Pour 21,2 % des personnes qui n'en ont pas suivi, l'offre ne correspondait pas aux besoins et/ou aux problématiques professionnelles actuelles.

graphique 40.b Suivi d'une formation professionnelle au cours des 24 derniers mois, selon le type de métier



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Les salarié-es intermittent-es qui occupent plutôt une profession artistique semblent être celles et ceux qui, relativement aux autres, suivent le plus régulièrement des formations. Il-elles sont 39,2 % à en avoir suivi au moins une au cours des 24 derniers mois (précédant la date de réponse à l'enquête) contre 28,7 % pour les personnes avec un métier technique, soit plus de 10 points d'écart. Parmi les personnes avec un poste administratif, 34,3 % d'entre elles ont suivi une formation (au cours des 24 derniers mois). Les types de formation effectuée sont variés (100 personnes ont précisé), avec une prédominance de formations plutôt spécifiques aux métiers techniques : fabrication de décors, lumière, son, sonorisation, régie... Mais aussi : Service de sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SIAP) (3 cas), santé sécurité au travail (3 cas), violences et harcèlement sexiste et sexuel (VHSS) (2 cas).

La formation professionnelle tout au long de la vie est un enjeu important à plusieurs égards. D'abord, elle permet un développement des compétences des personnes, mais aussi une actualisation de celles-ci, au gré des évolutions de son métier, de son secteur d'activité ou bien de la société. Aussi, la formation favorise la reconversion professionnelle, qui peut être fréquente chez les salarié-es intermittent-es dont la pratique est très physique (par exemple, les danseurs et les danseuses). Le plus souvent, les intermittent-es déclarent que le suivi de formations est à leur initiative, et non à celle de leur employeur-se (soit pour 30 % des répondant-es, sachant que 67 % n'ont pas répondu à cette question).

Quant aux thématiques/sujets de formation souhaités, les salarié-es intermittent-es présentent des besoins très diversifiés :

« Sécurité, SIAP, Conduite d'engins et Formations courtes Son »

« Technique de plateau, création de machinerie, ferronnerie, lumière, permis poids lourd »

« Droit social et comptabilité »

« Écriture ; danse ; montage audio ; ressources humaines et coordination. »

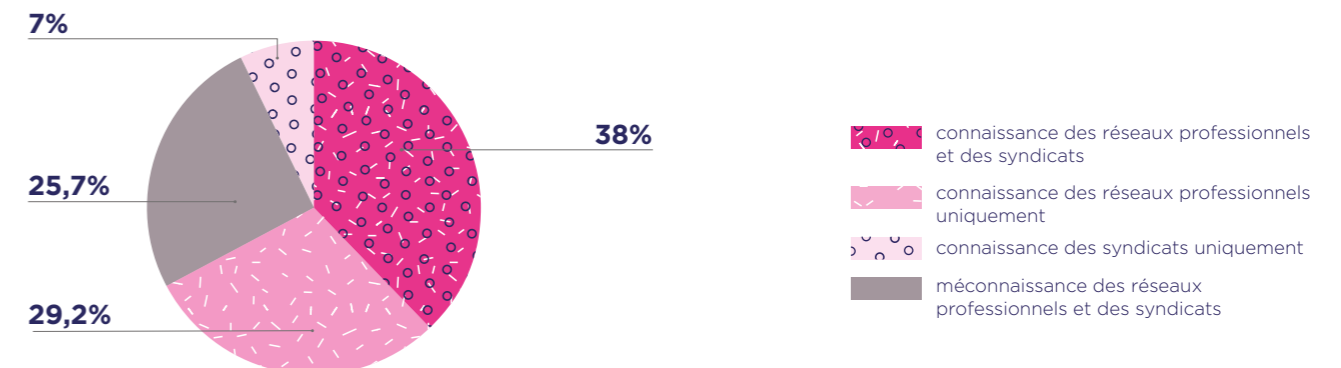
« VHSS »

« Formation à la fabrication de la marionnette. Consolidation des acquis sur le jeu masque et la marionnette. Formation à la langue des signes »

B. La (mé)connaissance des diverses structures fédératrices ou ressources

Une adhésion modérée aux réseaux professionnels et aux syndicats

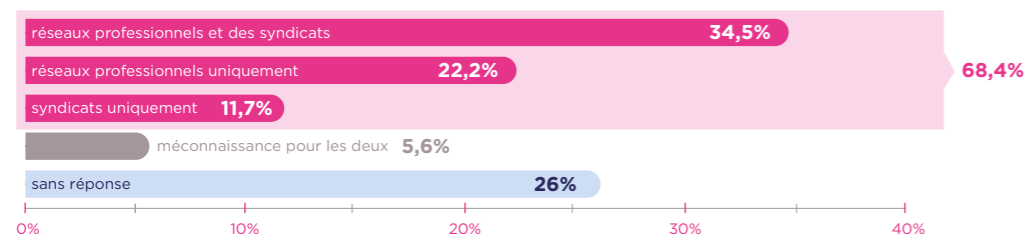
graphique 41 Connaissance des réseaux professionnels et des syndicats



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

De manière globale, les intermittent-es sont nombreux-ses (67,2 %) à **connaître l'existence des réseaux professionnels**, dont 38 % connaissent à la fois les réseaux et les syndicats. Au total, 45 % (38 % + 7%) des enquêté-es **connaissent les syndicats professionnels**, ce qui représente tout de même moins d'un-e intermittent-e sur deux. Notons que 25,7 % des répondant-es ne connaissent ni les réseaux professionnels ni les syndicats.

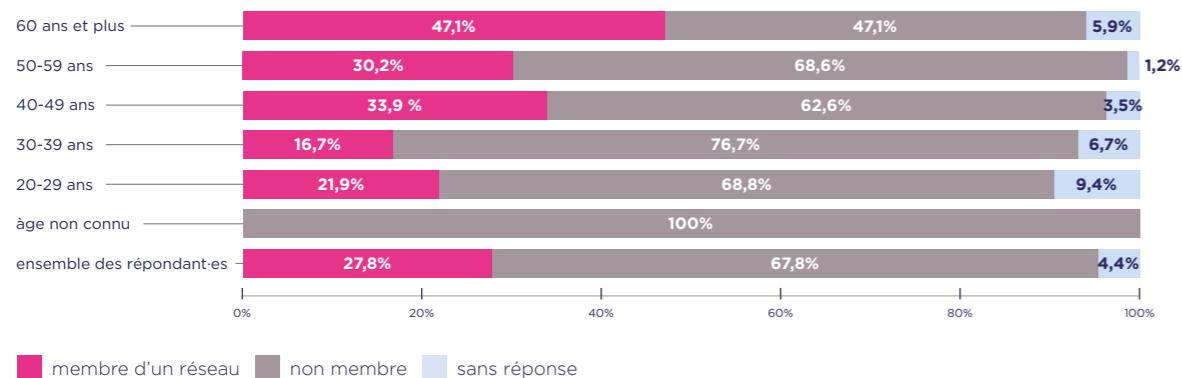
graphique 42 Connaissance des missions et des objectifs des réseaux professionnels et des syndicats



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Outre le fait de connaître l'existence des réseaux professionnels et des syndicats, nous avons cherché à savoir si les répondant-es connaissent leurs missions et leurs objectifs. Alors que les répondant-es étaient plus des deux tiers à connaître l'existence des réseaux, ils et elles ne sont plus que **56,7 % à connaître leurs missions et objectifs**. En revanche, les missions des syndicats sont relativement plus connues.

graphique 43 Membres de réseau(x) professionnel(s), en fonction de l'âge

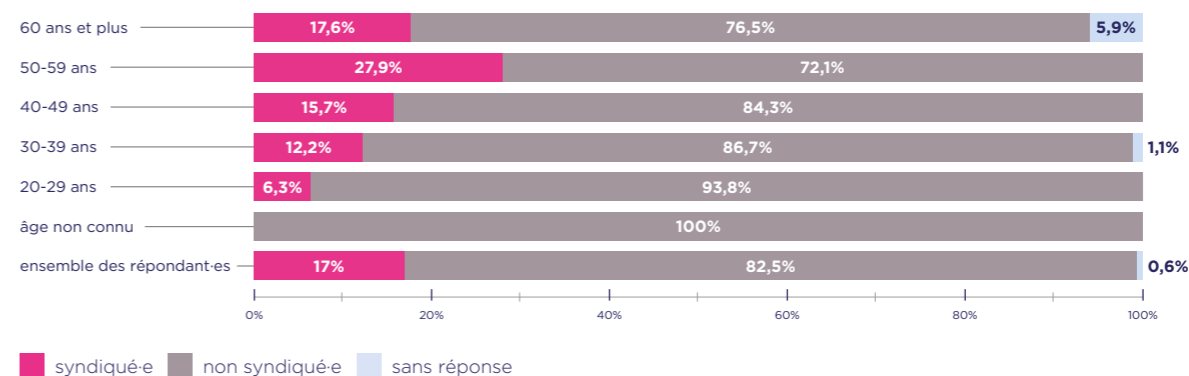


Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

La majorité des salarié-es intermittent-es ne sont pas membres de réseaux professionnels aujourd'hui, soit 67,8 %. Environ 28 % des professionnel-les sont adhérent-es, alors qu'ils et elles sont 67,2 % à connaître leur existence. Ce sont les personnes les plus âgées qui sont, proportionnellement, le plus souvent membres des réseaux professionnels. En effet, sur 17 répondant-es à l'enquête âgées de 60 ans ou plus, 8 le sont, soit 47 % des intermittent-es de cette tranche d'âge. En dessous de 40 ans, le taux de personnes membres de réseaux est nettement inférieur, le plus faible étant de 17 % pour les 30-39 ans. Ainsi, un effet générationnel se dégage, avec une **tendance des jeunes à être moins membres des réseaux**.

Parmi les 110 salarié-es intermittent-es ayant déclaré être membres de réseaux professionnels, 79 ont accepté de préciser lesquels. Le LAPAS (pour les professionnel-les de l'administration du spectacle) est le plus cité par 5 % des répondant-es, suivi de Grand'rue (pour les arts de la rue et de l'espace public en Nouvelle-Aquitaine) pour 13 répondant-es. Côté cinéma-audiovisuel, ce sont les BATs (Bureaux d'accueil de tournages) départementaux qui reviennent le plus souvent (2,3 %), puis l'AFSI (Association française du son à l'image 1 %). Sont aussi cités : MANAA, Thema, le groupe métier des chargées de diffusion en Nouvelle-Aquitaine (porté par L'A.), le RIM, Groupe fiction, NAAIS, Taula, le Syndicat du cirque de création (SCC), France Talent et ASSITEJ. De manière plus marginale, d'autres réseaux et agences ont été cités⁵⁶.

graphique 44 Membres de syndicat(s) professionnel(s), en fonction de l'âge

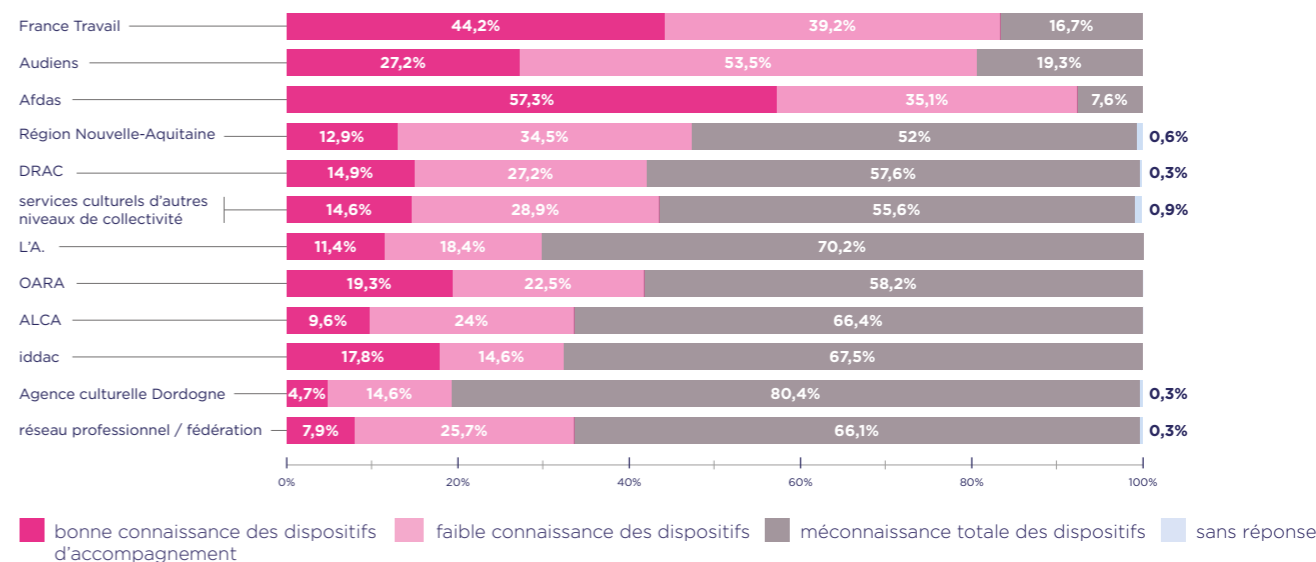


Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

Dans l'ensemble, **17 % des enquêté-es sont syndiqué-es**. C'est plus que la moyenne nationale, tous secteurs confondus, qui s'établit, en 2019, à 10,3 %⁵⁷. On peut toutefois soupçonner une surreprésentation des personnes syndiquées dans les répondant-es par rapport à la population-mère. L'écart est notable entre le nombre de personnes qui connaissent l'existence des syndicats (45 %) et le nombre de personnes qui en sont membres. Ce sont chez les 50-59 ans que l'on retrouve le plus de personnes syndiquées : 27,9 % d'entre elles le sont. À l'inverse, ce sont seulement 6,3 % des 20-29 ans. On observe une tendance ici aussi générationnelle : les jeunes se syndiquent moins.

Plusieurs structures d'accompagnement et de conseil encore relativement méconnues

graphique 45 Niveau de connaissance de dispositifs d'accompagnement portés par différentes structures en Nouvelle-Aquitaine



Source : Enquête sur les salarié-es intermittent-es en Nouvelle-Aquitaine, L'A. 2025

56. Ci-après la liste des autres réseaux et agences cités une fois : ADP (Association des Directrices et Directeurs de Production), ALCA, Apacc (Association Professionnelle des Artistes Conteurs et Conteuses), RNCAP (Réseau National du Conte et des Arts de la Parole), AFCCA Association française des costumiers du cinéma et de l'audiovisuel, CIP Gironde, CIP Limousin, collectif de musiciens ou techniciens, Collectifs d'acteurs, Coolisses, FALC, Fps, L'AOA, Les Lopez du 86, LinkedIn, LSA - Les scriptes associées, Ramdam, Collectif Mime et Geste, Réart, Réseau costumiers solidaires, spectacle emplois Bordeaux, Synavi, TAC40, réseau cinéma audiovisuel sud-ouest, Unima.
57. Dares (ministère du travail), « Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés », 2023. → dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/leger-repli-de-la-syndicalisation-en-france-entre-2013-et-2019

De nombreuses structures⁵⁸ ont des dispositifs d'accompagnement⁵⁹, au sens large du terme, pour les professionnel·les du secteur culturel et artistique. Pourtant, beaucoup d'entre eux ne sont pas suffisamment connus par les bénéficiaires potentiel·les. Dans l'ensemble, les dispositifs d'accompagnement proposés par France Travail, Audiens et l'Afdas sont connus (au moins faiblement) par au moins 80 % des répondant·es. **57,3 % des enquêté·es déclarent même avoir une bonne connaissance des dispositifs de l'Afdas**, ce qui en fait la structure dont les dispositifs sont le mieux identifiés. Entre 42 et 48 % des répondant·es connaissent les dispositifs d'accompagnement proposés par les pouvoirs publics en général, qu'il s'agisse de la Région Nouvelle-Aquitaine, de la DRAC ou des services culturels des autres niveaux de collectivité (Communes, Intercommunalités...). Les **dispositifs des agences culturelles** sont les moins identifiés : 29,8% connaissent ceux de L'A., par exemple. Toutefois, au regard des publics ciblés par les agences départementales, ce résultat est à nuancer : les dispositifs de l'iddac (agence départementale de la Gironde) sont connus par 54,9 % des répondant·es girondin·es, et ceux de l'agence culturelle de la Dordogne par 76,9 % des périgordin·es. 33,6 % des enquêté·es connaissent les dispositifs d'accompagnement proposés par les réseaux ou les fédérations notamment pour Grand'rue, qui est le plus cité, puis vient le réseau 535 (pour les opérateur·rices du spectacle vivant en Nouvelle-Aquitaine) et le LAPAS.

C. La compatibilité entre intermittence et prise de congés

Les congés spectacles : un droit aux congés payés connu et utilisé

En tant que salarié·es, les travailleur·ses intermittent·es acquièrent certains droits sociaux, tels que des congés payés, par la cotisation automatique de tout CDDU à la Caisse des Congés spectacles, gérée par Audiens (également caisse de retraite complémentaire). Nous nous interrogeons sur la connaissance ou non de ses acquis et sur leur utilisation. **99,7 %**, c'est-à-dire quasiment toutes les personnes interrogées, **connaissent l'existence des congés spectacles** (sauf 1). 96,8 % des répondant·es ont d'ailleurs fait valoir leurs droits au cours des 24 derniers mois, **« parce que j'y ai droit donc je les ai validés tout simplement »**, comme déclare un·e enquêté·e.

Les congés maternité : progrès dans la prise en charge et existence d'un collectif de soutien

Depuis plusieurs années, la question de la **maternité en tant que salarié·e intermittente est problématique** et est l'objet d'une lutte sociale. Pour les intermittentes en congé maternité – on parle des **maternitantes** –, plusieurs conditions doivent être réunies pour être indemnisées⁶⁰. Or, ces conditions (voir « Pour aller plus loin » pour plus de détails) se sont révélées en inadéquation avec la réalité de l'emploi intermittent, et donc très difficiles à réunir, devenant une **« zone grise de la protection sociale »**⁶¹. Le collectif les

maternitantes (LCLM)⁶² s'est créé en 2009 pour tenter d'alerter la puissance publique sur la nécessité de repenser les règles de l'indemnisation. Aujourd'hui, avec l'appui et le soutien d'organisations syndicales représentatives, certains seuils⁶³ ont été abaissés et des conditions révisées.

Toutefois, des **inégalités** (avec le reste du salariat) **demeurent**, comme l'impossible accès à un congé parental indemnisé. Le collectif, très actif aujourd'hui, constitue une ressource majeure pour les intermittentes en situation de maternité (avant/pendant/après). **44,7 % de l'ensemble des enquêté·es déclarent connaître le collectif les maternitantes** : parmi ces personnes, les femmes sont surreprésentées⁶⁴ mais la répartition entre les hommes et les femmes est très proche de la parité (48,4 % de femmes). Seules 5 personnes (4 femmes et 1 homme) en sont membres (soit, 1,5 %).

Pour aller plus loin

↳ le cas des intermittentes et du congé maternité

Concernant les conditions, qui étaient alors en vigueur avant 2009, pour ouvrir droit à une indemnisation, les intermittentes doivent **« avoir cotisé au titre de l'assurance maternité sur 1 015 fois la valeur du SMIC horaire au cours des six derniers mois (...)»**. Cette condition est basée sur des semaines de 39 heures de travail ». Ensuite, jusqu'en 2015, elles devaient avoir comptabilisé 800 heures au cours des 12 derniers mois (ou 200 heures au cours des 3 derniers mois), **« la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) demande aux femmes enceintes un nombre d'heures de travail déclarées supérieur à celui qui est nécessaire pour être intermittente [507 heures]. »**⁶⁵

Concrètement, **« si certaines parlent de « double-peine » [avec] un congé maternité non indemnisé et une rupture totale ou partielle des droits [d'assurance chômage] » « d'autres évoquent une « quadruple-peine »⁶⁶ », avec deux conséquences supplémentaires. En effet, « les maternitantes ne percevront pas d'allocation chômage après leur congé maternité, puisque celui-ci n'est pas reconnu par la CPAM et qu'elles n'ont pas eu le droit de travailler; enfin, du fait de ne pas avoir été indemnisée, la période du congé maternité ne sera pas prise en compte dans leurs droits à la retraite⁶⁷ »**. Par exemple, pendant la crise sanitaire, n'ayant pas pu travailler durant les périodes de fermetures des lieux culturels, les maternitantes n'ont donc pas ouvert de nouveaux droits. Cela a donc exacerbé les inégalités et les dysfonctionnements expliqués ci-avant, que les aides de l'État n'ont pas suffi à limiter. Grâce au travail du collectif **« le congé maternité est généralement bien indemnisé, dans la majorité des cas mieux que l'ARE de France Travail, et il apporte en outre des heures pour le renouvellement de l'intermittence »**, peut-on lire sur leur site web.

Toutefois, le collectif porte encore des revendications, comme l'indemnisation d'un congé parental, comme mentionné ci-avant. En effet, il n'est, en pratique, pas possible pour les intermittentes : **« En théorie oui [il est possible de prendre un congé parental], comme toute salariée... sauf qu'une intermittente du spectacle n'a pas le droit de prendre un congé parental à temps partiel, même si elle a la possibilité de travailler moins. C'est donc tout ou rien : si on se met en congé parental on ne peut pas faire un seul cachet sur la période, et la période de congé parental n'est pas prise en compte par France Travail, qui suspend également vos droits pendant ce temps. »**⁶⁸

58. Pour aller plus loin sur la définition et l'identification des structures d'accompagnement en Nouvelle-Aquitaine, voir la double de L'A. : L'accompagnement des professionnel·les des arts et de la culture en Nouvelle-Aquitaine. État des lieux et catégorisations », juin et octobre 2024. → la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/enquete-structures-accompagnement

59. Pour découvrir les structures d'accompagnement-conseil recensées en Nouvelle-Aquitaine se rendre sur l'annuaire artistique et culturel de l'agence : → annuaire.la-nouvelleaquitaine.fr

60. La question des maternitantes avait été abordée dans l'étude sur les impacts des crises, notamment au cours d'entretiens avec des représentant·es syndicaux·ales. Pour en savoir plus voir l'étude : L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, « D'une crise à l'autre : comment les secteurs culturels réinterrogent-ils leurs pratiques et fonctionnement post covid-19 ? », 2023 → la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/dune-crise-a-lautre-comment-les-secteurs-culturels-reinterrogent-ils-leurs-pratiques-et-fonctionnement-post-covid-19

61. Nicolas Roux, « Maternitantes », dans *Les zones grises des relations de travail et d'emploi*, de Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud et Frédéric Rey (dir.), Editorial Teseo, Buenos Aires, page 325, 2019.

62. Site web du collectif, comprenant de nombreuses ressources et informations utiles : → maternitantes.com

63. Notamment avec le passage de 200 à 150 heures effectuées sur les 3 derniers mois, et de 800 heures à 600 heures (sur les 12 derniers mois).

64. Pour rappel, les femmes sont moins nombreuses à avoir répondu à l'enquête. Parmi les femmes, elles sont 50,7 % à connaître le collectif, contre 40,4 % d'hommes parmi les hommes.

65. Nicolas Roux, « Maternitantes », dans *Les zones grises des relations de travail et d'emploi*, de Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud et Frédéric Rey (dir.), Editorial Teseo, Buenos Aires, page 326, 2019.

66. Idem, page 327.

67. Idem.

68. Pour plus d'informations, se rendre sur le site web des maternitantes : → maternitantes.com/duree-cm-et-adaptations

Conclusion

L'étude de l'emploi salarié intermittent dans le spectacle constitue un chantier permanent depuis les débuts de l'observatoire régional et la création du COREPS Nouvelle-Aquitaine⁶⁹. Elle répond au **besoin d'une compréhension objective et factuelle des conditions de vie, de travail, de rémunération des artistes et technicien·nes du spectacle** afin de repenser les politiques d'accompagnement de ces personnes et plus globalement les politiques publiques de la culture. Ce travail permet en outre à l'ensemble du corps social de mieux appréhender les réalités sociales et économiques des intermittent·es. Néanmoins, soulignons que ce travail à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine n'a pas son égal dans d'autres régions et que le manque d'études et de données sur des champs similaires rend difficiles les comparaisons inter-régionales.

La présente publication permet notamment de comprendre la situation des personnes en 2022 et 2023 ; mais, au-delà de cette analyse de conjoncture relativement récente et « post covid », son intérêt réside surtout dans l'analyse de problématiques, au fond, structurelles. Les données confirment des intuitions autant que **des réalités relativement inchangées depuis une vingtaine d'années** : des situations souvent précaires, un niveau de diplôme élevé, une concentration de l'emploi en Île-de-France, une part du travail non rémunérée, des métiers encore très genrés, des inégalités entre hommes et femmes⁷⁰... Et nous ne doutons pas que plusieurs des constats relevés par cette étude ont pu s'aggraver depuis la réception des réponses au questionnaire. En même temps, **certaines transformations sont à l'œuvre** (dues au renouvellement des générations, aux évolutions sociétales...) telles que la prise de conscience de la nécessaire transition écologique à mener ou encore la dénonciation croissante des violences et discriminations envers les minorités de genre.

69. La mission d'observation régionale a été confiée en 2003 à l'agence régionale du Poitou-Charentes (Agence régionale du spectacle vivant — ARSV — devenue L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine) dans le cadre d'un contrat de plan triennal État-Région (CPER), dont les travaux ont été étroitement menés avec le CCRPS (Conseil de concertation régionale des professions du spectacle mis en place dès novembre 2001) devenu COREPS (Comité régional des professions du spectacle) en janvier 2005.

70. Agence régionale du spectacle vivant Poitou-Charentes, Les conditions économiques et d'emploi des salariés du spectacle vivant en Poitou-Charentes, 2007.

Si le régime de l'intermittence, unique au monde, permet pour beaucoup d'artistes et de technicien·nes, qui l'ont plutôt choisi, d'exercer un métier « passion », l'étude du terrain révèle une situation plus nuancée et moins privilégiée. **Le salariat intermittent demeure instable**, sur le plan économique mais aussi en termes de qualité de vie et de conditions de travail. La multiplicité des structures employeuses rend difficile le suivi de la santé des intermittent·es, la mise en œuvre de politiques de prévention des risques, ou l'encadrement de leur parcours de formation. L'usure professionnelle, l'acceptation de cadres de travail contraignants, où les conditions peuvent être précaires (taux horaire à la baisse, temps de création, résidences de travail ou répétitions non rétribués...), exposent les personnes à de nombreuses difficultés socio-professionnelles. Il en découlent des arrêts anticipés de l'activité professionnelle faute de contrats (suffisants pour atteindre le seuil des 507 heures et l'assurance chômage), ou à l'inverse, un maintien contraint au-delà de l'âge de la retraite pour subvenir à ses besoins.

Notre enquête a révélé la récurrence d'effets de genre et c'est une spécificité de cette étude par rapport à d'autres qui traitent du même sujet. Les femmes intermittentes sont souvent défavorisées et ce de manière systémique : elles ont plus de difficultés à accumuler des heures de travail sur une année, ont des revenus inférieurs aux hommes, sont plus exposées au risque de VHSS, sont davantage épuisées, ont un accès au congé parental limité...⁷¹

Par ailleurs, la baisse actuelle d'activité des diffuseur·ses de spectacles subventionnés, l'importance des logiques de réseau et de cooptation contribuent à **une rareté croissante des offres d'emploi et au creusement des inégalités entre les intermittent·es**. Face à cela, de nombreuses personnes se retrouvent piégées dans un cercle vicieux de la précarité, les poussant à de grandes concessions, allant jusqu'à accepter tous types de contrats, y compris ceux qui les exposent à des risques physiques, psycho-sociaux ou de violences. C'est, en effet, le même schéma pointé par la récente commission parlementaire contre les VHSS dans la culture, qui pousse les femmes à se taire et accepter des contrats avec des employeurs connus comme agresseurs, soit par nécessité (économique) soit par peur d'être blacklistée.

71. La discrimination est un continuum : certaines sont visibles, d'autres plus insidieuses, à l'instar de mécanismes observés par ailleurs (plafond de verre, paroi de verre, labyrinthe...). Certains métiers restent fortement genrés (postes administratifs, techniques en costume-maquillage-coiffure...), alimentés par un sexisme qui contribue à perpétuer une image déformée de ceux-ci. Pour aller plus loin, voir le compte-rendu d'une table ronde dans le cadre du Forum Entreprendre dans la culture 2023 : → entreprendreculture-nouvelleaquitaine.fr/wp-content/uploads/2024/03/Gazette_egaliteHF.pdf. Plus de données et de ressources sur les inégalités entre les femmes et les hommes, les VHSS ici : → la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/guides-pratiques/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-vhss-sinformer-et-soutiller-pour-agir/

72. Voir les tableaux de bord de suivi de l'emploi chez France Travail, ou Audiens, ou encore l'enquête flash baromètre du COREPS Nouvelle-Aquitaine.

Certes, **le régime de l'intermittence du spectacle protège en France comme nulle part dans le monde**, si bien que beaucoup l'envient, y compris dans le secteur culturel (notamment les artistes visuel·les, les auteur·rices indépendant·es, moins protégé·es). Mais, à l'aube de l'été 2025, les baisses cumulées de subventions à la culture ont provoqué la contraction de l'activité dans le spectacle et la diminution des opportunités de travail, pour les artistes comme pour les technicien·nes, fragilisant le régime. On discerne en ce moment un début d'infléchissement des courbes d'emploi dans le spectacle tendanciellement à la hausse⁷² que la multitude et la simultanéité des crises expliquent, malgré le relatif retour à la normale enregistré à l'issue de la crise covid-19.

Si ce régime est régulièrement questionné, il demeure indispensable pour le fonctionnement du secteur du spectacle et la rémunération des personnes : c'est pourquoi syndicats, réseaux et professionnel·les ont fort intérêt à faire de sa protection une cause commune. Il serait nécessaire de reconsidérer l'accompagnement des employeur·ses et des salarié·es intermittent·es du spectacle vivant et du cinéma-audiovisuel, afin de garantir à la fois leur reconnaissance (économique et symbolique), leur sécurité (du travail et de ses conditions d'exercices) et l'égalité (voire équité ?) entre les personnes, dans l'exercice de leur métier, et dans ses répercussions sur la vie personnelle.

Remerciements

Nos premiers remerciements se tournent vers tous·tes les répondant·es, pour leur patience dans le remplissage de ce questionnaire relativement long, mais aussi vers les non-répondant·es qui souffrent en silence.

De nombreux·euses acteur·rices culturel·les, professionnel·les du secteur, ont contribué à la réussite de ce chantier, en nourrissant à plusieurs reprises nos réflexions, grâce à des échanges dont l'importance s'est révélée primordiale.

Nous remercions donc chacun·e de nos partenaires pour leurs engagements sous différentes formes, à nos côtés :

- les membres du groupe de travail, qui ont, depuis juillet 2022, répondu présent·es dans les différentes phases de ce chantier : Bernadette Baratier (Grand'rue), Jean-Luc Bernard (FO), Hugues Chevalier (Grand'rue), Stéphane Detrain (Grand'rue), Timo Metzmakers (SAMNA-CGT), Patricia Oudin (Région Nouvelle-Aquitaine), Laëtitia Perrot (SMA⁷³), Catherine Riboli (Syndecac).
- les membres du COREPS Nouvelle-Aquitaine : partenaires associé·es, représentant·es de syndicats d'employeur·ses et de syndicats de salarié·es (dont les membres intermittent·es contribuent à titre bénévole), l'agence ALCA, qui a contribué à la diffusion de cette enquête auprès des salarié·es relevant du cinéma et de l'audiovisuel et nous a invité·es, aux côtés de Ciné-Passion 24 à venir présenter quelques analyses de cette enquête, en novembre 2024, dans le cadre du festival du film de Sarlat,
- les partenaires financiers de L'A. : la DRAC et la Région Nouvelle-Aquitaine.

Bibliographie autres publications et ressources utiles

- Audiens, datalab [Tableau de bord des données sociales de la création, de l'information et des loisirs, déclinaison régionale] → audiens.org
- Centre d'observation de la société, « 23 % de la population dispose d'un diplôme supérieur à bac + 2 », *données de 2022 de l'INSEE*, 2024. → observationsociete.fr/education/donnees-generales/population-par-diplome/
- Commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité, 2024-2025. → assemblee-nationale.fr/dyn/17/organes/autres-commissions/commissions-enquete/ce-violences-cinema-audiovisuel-spectacle-mode-publicite
- Commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité, *Rapport (Tome I)*, 2025. → assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cecine/l17b1248-ti_rapport-enquete
- CPNEF-AV, Champ de l'audiovisuel, le portrait statistique [chiffres clés, espace data, déclinaison régionale]. → data.emploi.cpnef-av.fr

- CPNEF-SV, Études et chiffres clés sur l'emploi dans le spectacle vivant. → cpnefsv.org/donnees-statistiques/chiffres-cles
- CPNEF-SV, Ressources sur les métiers du spectacle vivant. → cpnefsv.org/metiers-spectacle/decouvrez-spectacle-vivant
- CPNEF-SV, Tableaux de bord sur la formation professionnelle. → cpnefsv.org/donnees-statistiques/tableau-bord/formation-professionnelle
- Kimberlé Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, 1989.
- DARES (ministère du travail), « Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés », 2023. → dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/leger-repli-de-la-syndicalisation-en-france-entre-2013-et-2019
- France Travail, « Les métiers de la culture et du spectacle en Nouvelle-Aquitaine », juin 2024. → observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr/pdfs/S37_202312_401.PDF
- France Travail, « L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2022 », septembre 2023. → francetravail.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E&S/si_23.032_intermittents_2022.pdf
- Huffington Post, « Le racisme et le sexisme subis par Pépita, de la misogynoir », 2021
- Insee, « Niveau de vie et pauvreté en 2022, des niveaux de vie et un taux de pauvreté stables malgré une inflation élevée », juillet 2024. → insee.fr/fr/statistiques/8216285
- Insee, « Les salaires dans le secteur privé en 2022 », *Insee Première 1971*, novembre 2023. → insee.fr/fr/statistiques/7707884
- Insee, « L'emploi salarié au 4^{ème} trimestre 2022 », recensement de la population 2022.
- Insee, recensement de la population 2022. → insee.fr/fr/statistiques/6686472
- L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, « L'accompagnement des professionnel·les des arts et de la culture en Nouvelle-Aquitaine. État des lieux et catégorisations », juin et octobre 2024. → la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/enquete-structures-accompagnement
- L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, enregistrement audio « Musicien·nes et professeur·es de musique : les risques physiques et leurs impacts sur les carrières et le quotidien des artistes », 2024. → la-nouvelleaquitaine.fr/comptes-rendus/journee-sante-au-travail-les-ressources-de-ledition-2024
- L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, « D'une crise à l'autre : comment les secteurs culturels réinterrogent-ils leurs pratiques et fonctionnement post covid-19 ? », 2023. → la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/dune-crise-a-lautre-comment-les-secteurs-culturels-reinterrogent-ils-leurs-pratiques-et-fonctionnement-post-covid-19

- L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, compte rendu table ronde égalité, dans le cadre du Forum Entreprendre dans la Culture 2023 : → entreprendreculture-nouvelleaquitaine.fr/wp-content/uploads/2024/03/Gazette_egaliteHF.pdf
- L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : s'informer et s'outiller pour agir », 2023. → la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/guides-pratiques/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-vhss-sinformer-et-soutiller-pour-agir/
- L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, « Impacts de la crise covid-19 sur les parcours professionnels des artistes en Nouvelle-Aquitaine. Le bouleversement, l'inégalité et la relation », 2021. → la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/impacts-de-la-crise-covid-19-sur-les-parcours-professionnels-des-artistes-en-nouvelle-aquitaine-le-bouleversement-linegalite-et-la-relation
- L'Agence régionale du spectacle vivant Poitou-Charentes, « Les conditions économiques et d'emploi des salariés du spectacle vivant en Poitou-Charentes », 2007.
- L'Agence régionale du spectacle vivant Poitou-Charentes, « Les conditions économiques et d'emploi des salariés de l'audiovisuel et du cinéma en Poitou-Charentes », 2007.
- Legifrance, accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents. → legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI00002219289
- Maternitantes, 2025. → maternitantes.com/duree-cm-et-adaptations
- Mes infos, « Le manque d'expérience, premier frein à l'emploi d'après les jeunes », 2021. → mesinfos.fr/ile-de-france/le-manque-d-experience-premier-frein-a-l-emploi-d-apres-les-jeunes-31452.html
- Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, « La durée légale du travail ». → travail-emploi.gouv.fr/la-duree-legale-du-travail
- Nicolas Roux, « Maternitantes », dans *Les zones grises des relations de travail et d'emploi*, de Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud et Frédéric Rey (dir.), Editorial Teseo, Buenos Aires, pp. 325-333, 2019. → cnam.hal.science/hal-02336297/file/Les-zones-grises-des-relations-de-travail-et-d%E2%80%99emploi-1553029002_1572278959.pdf
- Unedic, convention d'assurance chômage. → unedic.org/la-reglementation/conventions-d-assurance-chomage

73. Puis de la Région Nouvelle-Aquitaine suite à un changement professionnel en 2023.

Annexes



Scannez le QR code
pour accéder aux annexes

Annexe 1 : Questionnaire brut de l'enquête régionale



L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine mène cette enquête afin de mieux connaître les conditions de travail, mais aussi de vie des salarié·es intermittent·es du spectacle en Nouvelle-Aquitaine. Cette recherche, qui s'inscrit dans un chantier permanent d'observation régionale, questionne des problématiques pointées en **COREPS Nouvelle-Aquitaine**, instance de dialogue social réunissant syndicats de salarié·es et d'employeur·euses du spectacle, représentant·es de collectivités et de l'État.

La liste complète des questions de l'enquête est disponible à cette adresse :
→ la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/les-salarie%C2%B7e%C2%B7s-intermittent%C2%B7e%C2%B7s-du-spectacle-lancement-dune-enquete-regionale

Qui peut y répondre ?

Tout·e artiste ou technicien·ne salarié·e, du spectacle vivant ou du cinéma-audiovisuel, basé·e en Nouvelle-Aquitaine, ayant réalisé plus de 400 heures salariées relevant du régime de l'intermittence en 2022 (voir Annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage).

Annexe 2 : Tri à plat des résultats de l'enquête

Le tri à plat rend compte de la répartition des différentes réponses à chacune des questions du questionnaire. Toutes les questions n'ont pas été traitées dans l'étude. Toutefois, ne figure pas dans ce document les questions où le champ de réponse était libre (c'est-à-dire dans lequel il était possible de saisir du texte), afin de protéger l'anonymat de chacun·e des répondant·es.

À consulter ici : → la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes-en-cours/les-salarie%C2%B7e%C2%B7s-intermittent%C2%B7e%C2%B7s-du-spectacle-lancement-dune-enquete-regionale

Les salarié·es intermittent·es du spectacle en Nouvelle-Aquitaine



état des lieux, conditions de vie et de travail


Après la crise covid-19 qui a largement impacté le secteur culturel, les organisations professionnelles membres du COREPS (Comité régional des professionnels du spectacle) s'inquiètent, à l'été 2022, de la situation des salarié·es intermittent·es en Nouvelle-Aquitaine. Si les données dont on dispose à ce moment-là révèlent plutôt une reprise, les témoignages de terrain sont bien différents. Dans ce contexte, L'A. a décidé de réactiver un de ses chantiers socles : celui du suivi de l'emploi salarié intermittent. Pour ce faire, une grande enquête par questionnaire a été lancée à la fin de l'année 2023, à laquelle plusieurs centaines d'intermittent·es ont répondu, partout sur le territoire régional. Qui sont les salarié·es intermittent·es en Nouvelle-Aquitaine ? Quel est leur niveau de diplôme ? Quel volume de contrats de travail parviennent-ils et elles à accumuler au cours d'une année ? Quel est leur niveau de rémunération ? Quels sont les secteurs qui les emploient le plus ? Où les intermittent·es travaillent-ils et elles ? Quelles sont les conditions de travail depuis la crise covid-19 ? Quels sont les risques professionnels auxquels les personnes sont exposées ? Quel est leur état de santé ? Quelle place occupent les violences sexistes et sexuelles dans le secteur ? Quelle opinion les salarié·es intermittent·es ont-ils et elles de la transition écologique ? Sont-ils et elles syndiqué·es, membres de réseaux professionnels ?

En récoltant la parole d'artistes, de technicien·nes, de personnels administratifs, dans le secteur du spectacle vivant et du cinéma-audiovisuel, nous avons pris une mesure, bien que conjoncturelle de la situation en 2022 et 2023, qui révèle des problématiques structurelles, que la présente étude entend éclairer.

Directeur de publication : Thierry Szabo
Pilotage et rédaction : Stella Morin et Thomas Vriet
Coordination éditoriale : Gwennaëlle Masle
Conception graphique : Anaëlle Cuizinaud



Retrouvez les travaux d'observation
sur le site de L'A.

—
la-nouvelleaquitaine.fr 
observation@la-nouvelleaquitaine.fr 