

Pluriactivité et précarité salariale dans le spectacle vivant : du diagnostic aux enjeux sociaux

Présentation à Avignon – Juillet 2016

Alexandra D'AGOSTINO, Michel THÉRY

Céreq

Références

- **Rapport d'actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant : Diagnostic comparé de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle 1997 - 2014 et nouvelles recommandations**
Alexandra D'Agostino, Michel Théry, Carole Zavadski, collaboration Renaud Descamps, Céreq / CPNEF-SV, 2015
- **La pluriactivité dans le spectacle vivant, quels effets sur la précarité salariale ?**
Alexandra D'Agostino et Michel Théry
Céreq in Bref n° 343, 2016 - 4 p.

Source et champ des données

Source : **DADS 2011**, Insee/Exploitation du ministère de la Culture et de la Communication – Département des études, de la prospectives et des statistiques pour l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences.

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans le secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

Des volumes d'emploi dans le secteur très faibles



Temps de travail annuel:
463 heures



Revenus annuels
6 928€ nets

Moyennes pour l'ensemble des salariés du spectacle vivant (tous types de contrats confondus)

Une pluriactivité très fréquente et externe aux domaines du spectacle

- 55 % des salariés sont des pluriactifs sectoriels
Dont 15 % dans le spectacle enregistré
Dont 47 % dans un secteur hors spectacle (animation, loisir, enseignement, fonction publique, tourisme)
- La pluriactivité sectorielle induit de la polyactivité
88 % des pluriactifs n'exercent pas des métiers du spectacle (métiers de la transmission, etc..)
- Sur l'ensemble des salariés, 9 % exercent une profession d'artiste ou de technicien du spectacle pour un employeur n'ayant pas pour activité principale le spectacle

Un effet significatif sur les revenus d'activité salariée

En tenant compte de toutes les sources de revenus d'activité salariée (salaires et indemnités chômage), le revenu moyen est plus de deux fois supérieur à celui issu de leurs seules activités dans le spectacle vivant.

La composition des revenus des salariés du spectacle vivant est complexe

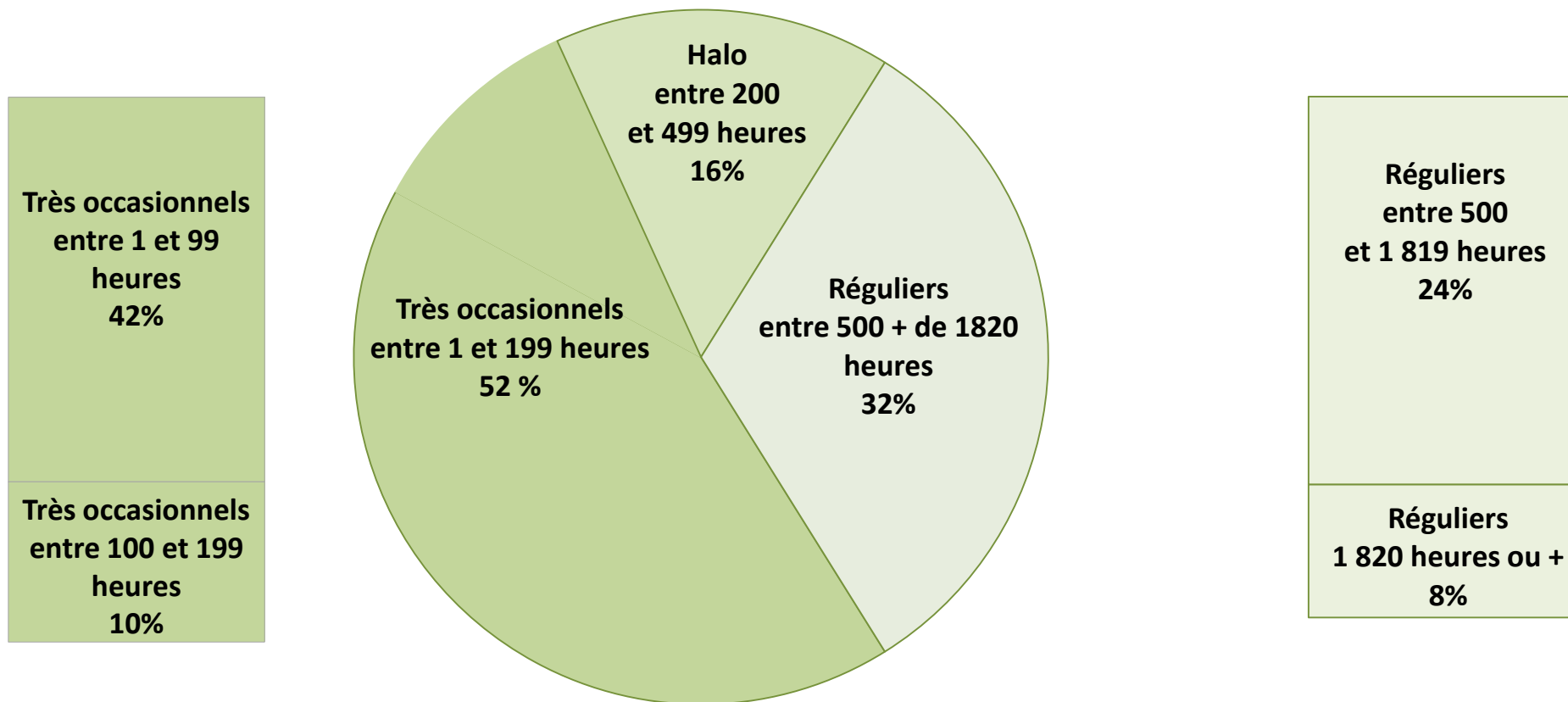


- Activité dans le secteur du spectacle vivant (50%)
- Activité dans d'autres secteurs (30%)
- Allocations chômage (20%)

Des situations professionnelles hétérogènes

Trois catégories de salariés:

- Les salariés très occasionnels
- Les salariés dans un halo d'emploi entre le très occasionnel et le régulier
- Les « professionnels réguliers »



Des situations professionnelles hétérogènes

	Professionnels réguliers	Halo entre le très occasionnel et le régulier	Les salariés très occasionnels		Ensemble
	<i>Entre 500h et + de 1820h</i>	<i>Entre 200h et 499h</i>	<i>Entre 100h et 199h</i>	<i>Entre 1h et 99h</i>	
Heures salariées dans le SV (médiane)	803h	327h	142h	24h	172h
Salaire net annuel dans le SV (médiane)	10 835 €	4 118 €	1 751 €	312 €	2 263 €
Part de pluriactifs	42%	64%	68%	65%	55%
Part des poly actifs	24%	41%	52%	54%	41%
Heures salariées dans un secteur hors spectacle (médiane)	126h	268h	456h	633h	396h
Perçoivent des indemnités de chômage	64%	58%	37%	24%	38%
Revenu d'activité salariée total (médiane)	20 951 €	14 644 €	8 722 €	4 457 €	13 901 €

Pour conclure, quelques interrogations :

- Comment évolue la situation des salariés sur le temps long, en particulier celle des très occasionnels ?
- La diversification des pratiques de travail renforce -t-elle la professionnalité ?
Permet-elle le déroulement de carrière ?
- Quelle(s) reconnaissance(s) par les acteurs sociaux de cette diversification des pratiques de travail ?
- Comment déterminer la qualification principale et les droits sociaux qui y sont attachés ?
- Quelle stratégie formative du secteur pour accompagner les mobilités professionnelles ?
- Quels leviers pour accroître densité et continuité de l'emploi ?

Quels leviers pour sécuriser les parcours professionnels ?

Axe 1. Pérenniser et réguler l'emploi

Soutenir l'activité et inciter à la responsabilité sociale des entreprises

Développer la coordination et de la concertation entre les secteurs, l'articulation des systèmes de protection sociale, la portabilité des droits

Axe 2. Améliorer la qualité de l'offre de formation initiale et continue

Renforcer la reconnaissance de la valeur formative du travail

Développer la professionnalisation des formations

S'intéresser aux usages et améliorer la visibilité des effets des formations sur les parcours

Axe 3. Qualifier les personnes par la formation professionnelle

Favoriser l'acquisition de capacités transférables et développer les CQPI pour certains métiers

Instaurer des passerelles avec des filières générales

Créer des parcours de formation modulaires

Axe 4. Renforcer la production d'outils de connaissance, leur coordination et leur appropriation

Développer les approches permettant le suivi des parcours

Améliorer la connaissance des situations de forte précarité, recueillir des informations plus complètes sur les autres sources de revenus