

ASSOCIATION DES AMIS DES INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

- AIP -

EXPERTISE D'INITIATIVE CITOYENNE

Intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel :

les « annexes 8 et 10 », cas particulier d'une problématique plus générale.

Comment financer la protection sociale dans le cadre de la discontinuité de l'emploi.

Avec le soutien financier des Conseils Régionaux d'Ile-de-France, de PACA, de Rhône-Alpes et de Bourgogne

PREMIÈRE PARTIE

Enquête socio-économique sur l'intermittence dans le secteur du spectacle

RAPPORT - Juin 2005

SOMMAIRE

Enquête socio-économique sur l'intermittence dans le secteur du spectacle

Introduction

1. Un régime d'assurance-chômage adapté à l'organisation du travail par projets

- 1.1 Discontinuité, variabilité, intermittence
- 1.2 De l'organisation du travail par projets aux « porteurs de projet »
- 1.3 Appropriation et capitalisation des temps dans l'organisation par projets
- 1.4 L'organisation par projet, la porosité et la mobilité
- 1.5 Les temps de l'intermittence
 - 1.5.1 Travail et emploi
 - 1.5.2 Le temps « chôme »

2. Discontinuité et hétérogénéités des parcours : figures hybrides de l'intermittence

- 2.1 Hétérogénéité des parcours de formation
 - 2.1.1 Formation initiale et entrée dans le régime
 - 2.1.2 Continuité de la formation dans l'activité
- 2.2 Professionnalisation de la profession
- 2.3 Employeur / Employé
- 2.4 Discontinuité des « carrières »
- 2.5 Salarié permanent et salarié intermittent

3. Les transformations de l'organisation du travail dans la production culturelle

- 3.1 Intensification des temps, suppression des postes, réduction des budgets
- 3.2 La montée en puissance de la communication, du management culturel et de l'administration
- 3.3 Produire à la commande
- 3.4 Une nouvelle économie culturelle urbaine et territoriale
- 3.5 Politiques de l'emploi culturel : entre forfaitisation et re-salarisation
 - 3.5.1 La forfaitisation du salaire
 - 3.5.2 La dé- forfaitisation et la re-salarisation

4. Repenser la protection sociale des salariés à l'emploi discontinu

- 4.1 La « Refondation sociale » : la sécurité sociale, de l'Etat à l'entreprise
- 4.2 Un nouveau modèle de développement
- 4.3 Au-delà de la caisse complémentaire
 - 4.3.1 Garantir les ressources
 - 4.3.2 La production culturelle : de la marge au centre de l'économie
 - 4.3.3 Définir, compter, mesurer la valeur de la production culturelle : une exception qui n'en est pas une

Bibliographie

Matisse UMR 85-95 CNRS - Université Paris 1
Isys (Innovation - Systèmes - Stratégie)

Antonella Corsani
Maurizio Lazzarato
Yann Moulier – Boutang
Jean-Baptiste Oliveau

Convention entre l'AIP (Association des Amis des Intermittents et Précaires), le CNRS et l'Université de Paris 1

Notifiée le 3 octobre 2004

Enquête Socio-économique sur l'intermittence dans le secteur du spectacle

Rapport juin 2005

INTRODUCTION

Depuis la première crise de l'intermittence, en 1992, plusieurs expertises ont été commanditées. Le rapport Roigt-Klein, réalisé en vue des renégociations Unedic de 2003 portant sur la réforme des annexes 8 et 10 du régime général de l'indemnisation chômage, ouvre une nouvelle phase d'expertise sur l'intermittence. Suite à l'éclatement du conflit lors de la signature du protocole de réforme, en juin 2003, trois nouveaux rapports d'expertise ont été réalisés : les rapports Latarjet, Charpillon et Guillot. Malgré des caractéristiques différentes, tant en raison de leur objet que de l'approche analytique adoptés, ces quatre rapports présentent trois éléments de convergence.

Le premier de ces éléments réside dans le choix de poser les questions et les problèmes de l'intermittence à partir de la référence à la norme de l'équilibre de marché. Un constat s'imposerait alors : celui d'un déséquilibre insoutenable entre l'offre et la demande. Par rapport à la demande et donc au bon fonctionnement des lois du marché, il y aurait trop de spectacles, trop de projets, trop de compagnies, trop d'intermittents.

Le deuxième élément de convergence est repérable à une préoccupation commune : le marché du travail (notamment celui du spectacle vivant) ne serait pas suffisamment structuré en raison de l'émergence de figures qui échappent à la codification juridique du salarié et de l'employeur. En cumulant différentes fonctions dans la production, ces figures hybrides brouillent les séparations classiques entre employeur et employé. Pour que le marché du travail puisse fonctionner correctement, il faudrait clarifier le rapport de subordination du salarié et les responsabilités de l'employeur, donc les droits et les devoirs de chacun. L'entreprise « marchande », dont la finalité est la réalisation du profit, fait figure ici de modèle et de critère de référence.

Troisième et dernier élément commun à ces différents rapports : leurs préconisations visent à affaiblir la spécificité du régime d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle. Celui-ci, considéré comme anomalie non conforme, devrait être reconduit aux principes généraux du régime d'assurance-chômage, à savoir l'ouverture des droits par capitalisation et l'« activation des dépenses passives » (allocations) par la mise en place de dispositifs d'incitation et de discipline des comportements.

Selon ces différents rapports, ces trois dysfonctionnements (du marché des produits culturels, du marché du travail et du système d'allocation chômage) concourent à un déficit porté à la charge des salariés des autres secteurs et de la collectivité.

Ces expertises sont construites à partir d'un point de vue normatif suivant lequel le marché doit être la mesure, la vérité, l'instrument d'intelligibilité du nombre des projets, des spectacles, des intermittents et de la qualité de la production culturelle. Mais, puisque ce marché n'existe qu'en tant que concurrence entre inégaux, les finalités de l'entreprise déterminent la mesure, la vérité, l'instrument d'intelligibilité des modalités d'emploi, de

travail, de rémunération, et des contenus de la production culturelle. Il n'est pas anodin de rappeler la logique d'une des plus puissantes entreprises du secteur audiovisuel, cotée en bourse : concevoir des programmes de télévision pour vendre « du temps de cerveau humain disponible » à n'importe quelle entreprise de marketing publicitaire.

Pour conclure : suivant ces experts, le rétablissement du bon fonctionnement des lois du marché, l'affirmation comme principe régulateur de la rationalité de l'entreprise et de son pouvoir de définition du « produit culturel », conjointement à l'alignement du régime d'assurance des intermittents du spectacle au régime général permettront de résorber le déficit.

Notre approche renverse ce point de vue et problématise ce que la logique comptable et normative de ces différents rapports évite systématiquement : il s'agit d'interroger, au moyen d'une enquête sociologique, les transformations de l'organisation du travail, (les modalités d'embauche et de rémunération des intermittents) et celles des pratiques de formation, de travail, de production et de vie des intermittents.

Les résultats de cette enquête sociologique font l'objet de la première partie de ce rapport.

L'« expertise citoyenne »

Rappelons qu'avec la passation d'un questionnaire sur un échantillon de 940 personnes, cette enquête poursuit une double ambition : fournir à la fois des données quantitatives et des informations qualitatives sur les modalités d'emploi, de travail, de chômage et de rémunération des intermittents. Si l'analyse quantitative repose sur des questions codifiées, l'analyse qualitative se base sur l'exploitation de questions ouvertes et sur l'analyse des riches matériaux empiriques recueillis au cours de la réalisation de l'enquête.

Le présent rapport a été rédigé à partir d'une première exploitation partielle des résultats qualitatifs. Il synthétise une phase de travail de trois mois avec les différentes équipes d'enquêteurs. De nombreuses réunions approfondies ont eu pour objet la mise en commun des témoignages récoltés pendant l'enquête elle-même. En particulier il a été important de confronter les observations directes des enquêteurs avec les réponses des personnes interrogées aux questions ouvertes et de faire l'analyse du matériau ainsi recueilli.

Les résultats de ce rapport pourront être enrichis, spécifiés et ultérieurement approfondis une fois la saisie et le dépouillement des questionnaires terminés, lorsque l'exploitation des données quantitatives sera possible.

Nous avons choisi de réaliser cette « expertise citoyenne », caractérisation ainsi énoncée par le commanditaire et les financeurs de la recherche, en optant pour l'implication d'intermittents en tant qu'acteurs et coproducteurs du travail d'enquête. Cette démarche de coproduction, impliquant à fois les compétences et les connaissances des chercheurs et des personnes « concernées » a comporté la mise en place d'une méthode expérimentale de recherche pour la définition des modalités d'élaboration du questionnaire et du choix des enquêteurs.

L'élaboration du questionnaire

L'élaboration du questionnaire a débuté en juillet 2004 et s'est achevée fin septembre. Dans ce long processus, nous avons pu bénéficier de la collaboration étroite de participants aux coordinations et aux collectifs d'intermittents et précaires, aussi bien en Île-de-France que dans d'autres régions. La variété et l'hétérogénéité des métiers, des professions, des secteurs

d'activité et des comportements, le fait que le même questionnaire vise à appréhender les situations tant des cotisants indemnisés que des cotisants non indemnisés, ont rendu complexe la formulation des questions.

La longue élaboration du questionnaire découle du souci de rendre compte de cette multiplicité au lieu de l'enfermer dans des représentations standards de l'emploi et du chômage. Ce souci nous a conduit à tester avec les intermittents impliqués dans le travail d'enquête la pertinence de chacune des 149 questions posées.

Le choix des enquêteurs

L'option méthodologique choisie s'est traduite par la sélection et la formation d'enquêteurs principalement parmi des personnes étant (ou ayant été) elles-mêmes intermittents du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma.

Nous avons pris en charge la formation de ces enquêteurs et le suivi de leur travail. Des réunions hebdomadaires ont eu lieu afin d'assurer des séances de formation, le suivi des enquêteurs, la vérification qualitative des enquêtes réalisées.

À partir de la fin mars 2005, des réunions ont été régulièrement organisées pour une première exploitation des résultats qualitatifs de l'enquête.

Ce choix des enquêteurs trouve une double justification.

La première s'inscrit dans la continuité des travaux de Pierre Bourdieu, rappelons à ce sujet ce qu'il écrivait dans *La Misère du monde* :

« Lorsqu'un jeune physicien interroge un autre jeune physicien (ou un acteur un autre acteur, un chômeur un autre chômeur, etc.) avec lequel il partage la quasi-totalité des caractéristiques capables de fonctionner comme des facteurs explicatifs majeurs de ses pratiques et de ses représentations, et auquel il est uni par une relation de profonde familiarité, ses questions trouvent leur principe dans ses dispositions, objectivement accordées à celle de l'enquête ; les plus brutalement objectivantes d'entre elles n'ont aucune raison d'apparaître comme menaçantes ou agressives parce que son interlocuteur sait parfaitement qu'il partage avec lui l'essentiel de ce qu'elles l'amènent à livrer et, du même coup, les risques auxquels il s'expose en le livrant. »

La deuxième tient à la complexité de l'intermittence et des dispositifs de protection sociale qui lui sont associés. Les intermittents du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma sont certainement beaucoup plus aptes que des personnes extérieures à ces situations à saisir la spécificité de chaque cas, mais aussi à tirer des rencontres les éléments d'appréciation qualitative qui risqueraient d'échapper à tout enquêteur n'ayant pas une connaissance pratique de l'activité dans le secteur.

À ces deux justifications, il convient d'ajouter un autre élément décisif : le questionnaire est long, les entretiens durent de deux à six heures, l'implication de l'enquêteur est donc un facteur très important en vue d'assurer la qualité de l'enquête. Nous retenons ce choix comme un élément supplémentaire permettant de qualifier la spécificité d'une expertise citoyenne.

L'échantillon

L'enquête sociologique a été menée auprès de 940 personnes, ayant cotisé au titre des annexes 8 et 10 du régime d'assurance-chômage au cours de la dernière année, même pour un nombre d'heures ne permettant pas l'ouverture des droits à l'indemnisation chômage.

L'échantillon se veut représentatif de deux populations : celle des allocataires ayant des droits en cours à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle, et celle des cotisants au titre des annexes 8 et 10 mais non indemnisés.

Pour la première catégorie, la population de référence est la population des allocataires en cours d'indemnisation au 31 décembre 2002, soit 76 100 allocataires suivant l'Unedic¹.

L'échantillon des intermittents indemnisés est représentatif de cette population suivant des critères de proportionnalité définis à partir des paramètres suivants : sexe, âge, département, annexe, tranche d'affiliation.

Le deuxième échantillon comprend tant des personnes ayant perdu leurs droits suite à l'application du protocole du 26 juin, que des personnes qui, étant donné le nombre d'heures de travail relativement faible pour lesquelles elles ont cotisé au titre des annexes 8 et 10, n'auraient pu ouvrir (ou rouvrir) leurs droits, indépendamment des nouveaux critères.

La réalisation de l'enquête

L'enquête s'est déroulée dans une situation d'incertitude et de déstabilisation, en particulier pour les personnes interrogées. Incertitude puisque le différend ouvert par la réforme des annexes 8 et 10 n'est toujours pas réglé ; déstabilisation car cette réforme et les circulaires d'application qui l'ont suivi ont rendu encore moins lisibles le fonctionnement et l'avenir du régime pour ses allocataires. L'aléatoire introduit par l'application de la réforme est en train de s'étendre à tous les aspects de la production culturelle (production, diffusion, programmation) et dans tous les secteurs (aussi bien dans le privé que dans le public).

Ce climat de crispation générale a contribué à susciter une grande disponibilité de la part de la majorité des personnes interviewées. La réalisation de l'enquête a été vécue comme une contribution à la définition des problèmes que les pratiques de l'intermittence soulèvent. Pour les personnes interrogées, la plupart des entretiens ont représenté une occasion de faire un bilan de l'expérience de l'intermittence et une occasion d'aborder des problèmes professionnels, mais aussi sociaux et existentiels. Les entretiens ont ainsi souvent largement débordé les questions, pourtant nombreuses, prévues par le questionnaire. Des témoignages ont fait l'objet de la rédaction de textes annexes au questionnaire. Si nous avons appris beaucoup de choses, les personnes interrogées l'ont souvent également affirmé.

Plus qu'un moyen de récolter des informations, ces entretiens se sont révélés propices à une coproduction de connaissances générée dans la relation et l'échange entre enquêteur et enquêté. Ils constituent la base d'un travail de reconstruction des transformations, des évolutions, des crises qui traversent les différentes professions et les différents secteurs, depuis au moins dix ans.

¹ Cette population ne comprend pas les :

- personnes qui sont définitivement ou provisoirement sorties du régime ;
- celles qui ont un droit en cours mais ne sont pas indemnisées à la date précise du 31 décembre car elles sont en cours de différé, de carence, sont momentanément suspendues ou déclarées pour activité réduite.

En y incluant ces personnes, les chiffres de l'UNEDIC donnent une population de 102600 allocataires indemnisés dans le cadre des annexes 8 et 10 du régime général de l'assurance chômage.

Les allocataires indemnisés au titre des annexes 8 et 10, Juin 2004

1. UN REGIME D'ASSURANCE-CHOMAGE ADAPTE A L'ORGANISATION DU TRAVAIL PAR PROJETS

1.1 Discontinuité, variabilité, intermittence

Les annexes 8 et 10 de l'assurance-chômage sont nées de la nécessité d'assurer une protection sociale contre les risques du chômage dans l'organisation du travail par projet, apparue dans le secteur du cinéma dès les années 1930, puis ont été étendues aux secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant durant les années 60.

L'emploi intermittent, pour lequel est conçue cette protection sociale spécifique, se fonde sur la possibilité de mobiliser, uniquement pour le temps nécessaire à la réalisation d'un projet, une force de travail capable d'activer ses compétences dans un processus coopératif à chaque fois différent. Cette force de travail doit avoir la capacité de s'adapter à la variabilité de la composition des équipes, des employeurs, des conditions de travail, des rémunérations, des délais de réalisation.

Une costumière interrogée met l'accent sur les compétences générales que la discontinuité et la variabilité des conditions d'emploi requièrent, au-delà du savoir-faire spécifique : « *C'est un métier qui demande beaucoup de disponibilité et d'adaptabilité qui se construit au fur et à mesure de l'expérience acquise et des contacts noués. On n'est jamais sûr du lendemain* ».

Un intermittent qui travaille dans l'audiovisuel souligne un autre aspect de cette organisation : la sollicitation continue à la performance : « *On a jamais fini de démontrer qu'on est bon, on est toujours à l'épreuve. Il y a des choses qui sont un peu difficiles : être sans arrêt à chercher du travail, toujours devoir refaire ses preuves, avoir toujours de nouveaux employeurs qui ne te connaissent pas. C'est difficile d'évoluer dans ce cadre. Il faut toujours re-prouver qu'on est compétent, se « revendre », montrer des photos de son travail, savoir parler... »*

L'organisation par projets suppose également l'élasticité de la journée de travail (qui se traduit notamment par la possibilité, pour les artistes seulement, de recourir à un mode de déclaration forfaitaire des heures : le *cachet*) et la mobilité géographique (c'est-à-dire la possibilité d'être employé sur tout le territoire national et à l'étranger). Elle implique une organisation de la vie soumise à de multiples contraintes. Il est probable que la faible proportion de femmes dans le secteur du spectacle, qui singularise ce marché du travail, trouve une explication dans cette grande disponibilité qu'exige l'emploi discontinu. L'organisation par projet demande un engagement intensif, une capacité d'adaptation et de tolérance à des rythmes d'activités très hétérogènes. « *Je ne pense pas pouvoir faire ce boulot toute ma vie, car il est trop contraignant, il demande trop d'implication subjective et de disponibilité psychologique et physique* », nous a affirmé une jeune comédienne.

Ce mode d'organisation requiert également la capacité à faire face à la grande variabilité des rémunérations, en fonction des employeurs, des projets, des qualifications. Une même personne peut couramment être embauchée sur un poste de « chef » pour un projet, et sur un poste d'assistant dans un autre projet.

Dans les entretiens réalisés, « aléatoire » et « incertitude » sont deux mots qui reviennent très souvent pour définir les conditions d'exercice des métiers du spectacle, y compris parmi les intermittents renouvelant régulièrement leurs droits et cotisant un nombre d'heures important ;

aléatoire et incertitude quant à la continuité de l'emploi, aux rémunérations, aux carrières et aux parcours professionnels, à la possibilité d'atteindre l'âge de la retraite en tant qu'intermittent et d'avoir suffisamment cotisé pour la liquider à taux plein.

L'enquête a permis de saisir un aspect de l'intermittence pratiquement toujours absent des rapports réalisés sur le sujet : l'intermittence ne se caractérise pas seulement par la discontinuité de l'emploi, mais aussi par sa profonde irrégularité, tant en ce qui concerne la distribution des contrats pendant l'année, qu'en ce qui concerne les rémunérations. Imprévisible, cette irrégularité est d'autant plus importante qu'elle peut varier d'une année sur l'autre, et ne peut être anticipée et intégrée dans les comportements que par un petit nombre.

C'est donc pour compenser l'ensemble de ces discontinuités, de ces risques de parcours, de ces mobilités dans le temps et dans l'espace, de ces disponibilités (tant à étendre la journée de travail selon les impératifs du projet, qu'à concentrer l'effort physique et psychologique dans le temps de sa réalisation), que le régime d'indemnisation des intermittents fut négocié à l'Unedic dans les années 60.

1.2 De l'organisation du travail par projets aux « porteurs de projet »

Nous avons questionné les effets sur le régime d'indemnisation de l'afflux massif d'intermittents au cours des années 80 et 90. L'enquête a permis de constater que ce dernier ne se limitait plus à un simple système de compensation des risques de la discontinuité, de la variabilité et de la disponibilité. Si le régime d'indemnisation continue à assurer partiellement ces fonctions, il s'ouvre également au financement de différentes modalités de production.

Conçu au départ comme une protection sociale spécifique pour les ouvriers du cinéma, dont l'emploi dépendait d'une organisation du travail par projets (relativement exceptionnelle à l'époque), le régime de l'intermittence a élargi son champ à la couverture sociale de ce qu'on appelle aujourd'hui les « porteurs de projets ». En d'autres termes, si la fonction première, qui reste essentielle, des annexes 8 et 10 est de protéger les salariés dont l'emploi est structuré par une discontinuité imposée par leurs employeurs - modèle à l'œuvre dans l'industrie culturelle par exemple -, elles intègrent également, notamment depuis le développement exponentiel des compagnies dans le spectacle vivant à partir des années 80, des salariés qui ont besoin d'assurer la pérennité de projets artistiques, par de-là les aléas de la discontinuité de l'emploi.

Depuis 20 ans, malgré des limites diversement dénoncées par tous les acteurs du conflit, les annexes 8 et 10 ont indéniablement favorisé le développement des professions du spectacle, la diffusion de nouveaux savoirs, l'expérimentation d'autres manières de travailler, la réalisation de nouveaux produits, contribuant ainsi à faire émerger, en marge de l'économie de l'industrie culturelle et des politiques publiques, une économie territoriale et urbaine du spectacle. Elles ont également permis la capitalisation de ces mêmes processus par l'industrie du spectacle, les villes et territoires, et les politiques culturelles publiques. En l'absence de subventions publiques, certains courants « émergents » dans les années 70 et 80, comme le théâtre de rue, ou le nouveau cirque, par exemple, doivent leur existence à un régime d'assurance-chômage qui fournit une forme d'autofinancement aux intermittents engagés dans ces processus de recherche et de développement. C'est seulement dans un deuxième temps que ces formes artistiques seront reconnues au plan institutionnel et, à ce titre, financées par des politiques publiques. Nous sommes ici confrontés à un cas très significatif où l'investissement productif n'a pas été assuré par des acteurs publics traditionnels (Etat et collectivités locales) mais par un régime de droits sociaux, et ce alors même que d'autres acteurs, publics ou privés, en tirent un bénéfice évident.

Les tensions, les frictions, les hétérogénéités produites par cette double fonction du régime d'indemnisation se manifestent de différentes façons. Les annexes 8 et 10 opèrent au croisement de deux processus distincts et pourtant étroitement liés. D'une part, la forte augmentation de la production d'une industrie culturelle flexible qui recherche la compression des coûts, des postes et des budgets, a entraîné une demande accrue de « protection » ainsi que l'utilisation du régime chômage comme source de financement par l'industrie culturelle. C'est notamment le cas de la « permittance » - qui constitue un recours abusif de l'employeur au CDD d'usage, permettant d'employer un salarié *de facto* permanent comme intermittent, en se déchargeant ainsi d'une partie des coûts salariaux sur le régime d'assurance-chômage. D'autre part, on a assisté à une très forte augmentation du nombre d'intermittents, qui, confrontés aux limites des politiques culturelles d'accompagnement des formes de productions émergentes, ont à leur tour, utilisé l'indemnisation chômage comme moyen de financement de leurs parcours, projets et modalités de production.

Au lieu d'enfermer indistinctement ces deux problèmes dans le cadre moral de ce qu'on a généralement nommé les « abus », nous avons choisi d'interroger le sens de ces phénomènes.

Le ministre de la Culture a affirmé à plusieurs reprises vouloir établir une ligne de séparation nette entre régime d'assurance-chômage et politiques culturelles pour revenir à un fonctionnement « classique » du marché du travail, d'une part, et des politiques de financement public de la culture, de l'autre. Nous avons à l'inverse, cherché à comprendre si les transformations qui ont affecté le marché du travail, et le rôle de la culture et de l'art dans la société ces vingt dernières années, ne posent pas un problème inédit demandant des solutions nouvelles.

1.3. Appropriation et capitalisation des temps dans l'organisation par projets

« *Il y a une règle tacite dans le spectacle : 3 jours de travail = 1 jour payé* ». Un caméraman

Sociologues et juristes (Boltanski, Chiapello, Menger, Zarifian, Supiot) ont déjà démontré que l'organisation du travail par projets implique la discontinuité, la flexibilité, l'engagement subjectif, la capacité à prendre des décisions et des initiatives, l'autonomie et la polyvalence des employés. Cette organisation spécifique du travail fait surgir un autre phénomène, insuffisamment mis en lumière par ces études, et qui est revenu comme une ritournelle pendant les entretiens : l'appropriation gratuite, par l'industrie culturelle, à la fois du temps de travail, du savoir-faire, des compétences, des activités d'expérimentation et de formation des intermittents. Cette appropriation se manifeste de deux manières : l'appropriation d'heures de travail non rémunérées effectuées directement sur un projet et qui excèdent largement le temps d'emploi déclaré ; la capitalisation du temps nécessaire à la création des compétences et des savoir-faire que les intermittents cultivent et entretiennent par eux-mêmes en amont de leur engagement dans un projet.

Ces phénomènes sont relativement nouveaux. Ils se manifestent dans les années 80 et 90 lorsque la production culturelle cesse d'être une « exception » pour devenir un secteur de production et un marché du travail en très forte expansion et que l'innovation en ce qui concerne les produits, les productions et les publics, n'est plus le monopole de l'industrie culturelle.

Il se dégage de l'enquête que la plupart des intermittents interrogés considèrent que la durée du travail dépasse largement les heures rémunérées par un emploi. Contrairement à l'idée reçue, cette situation ne se limite pas au seul spectacle vivant. Le dépassement des heures de

travail prévues par les contrats est également très fréquent dans la production audiovisuelle - notamment durant les phases de postproduction.

La quantité de temps de travail non payé varie selon les types de projets, les structures, l'économie et les budgets des différents secteurs. Dans des métiers de syndicalisation ancienne, la capture de ce temps se heurte à des résistances, mais demeure au fondement de l'organisation du travail. À la question « est-ce que, dans un projet, les heures de travail effectuées dépassent les heures rémunérées ? », seule une infime minorité d'intermittents interrogés a répondu négativement.

La plupart d'entre eux intègrent dès le départ de la relation d'emploi le fait qu'il y aura un « dépassement ». La question qui se pose en général est de savoir de *combien*.

Un jeune comédien non encore indemnisé utilise les catégories de « visible » et « invisible », pour expliquer cet écart entre temps de travail rémunéré et temps de travail non rémunéré par un emploi. Mais ces considérations ne se limitent pas à la prise en compte de cet écart par rapport à tel ou tel emploi. Elles s'étendent immédiatement à l'ensemble des dispositifs et des conditions qui rendent possible l'activité.

« À tout ce qui est visible, la partie émergée de l'iceberg, ce qu'on donne en représentation, vient s'ajouter toute la partie invisible, immergée, qui est souvent plus importante que la précédente. C'est à l'intérieur de celle-ci qu'il y a les temps de conception, de préparation, de documentation... et ils sont dans la majeure partie des cas peu ou non rémunérés. Comment peut-on évaluer le travail de l'artiste pour juger de ce qui est relatif à son exigence propre et de ce qui est vraiment nécessaire à l'aboutissement de son travail ? Il me semble que l'une et l'autre sont indissociables, de la même manière qu'un chercheur en médecine, en physique, en littérature, n'est pas payé à sa ou ses découvertes, mais à son temps de recherche. »

Le problème posé par ce comédien peut être reformulé dans les termes suivants : doit-on être payé seulement pour le produit final (logique de la prestation de services), pour la réalisation d'une œuvre (manière de rémunérer l'activité selon la logique de la production artistique héritée du XIX^e siècle et dont relèvent les plasticiens, les auteurs, les compositeurs, etc.) ? Ou bien la rémunération doit-elle couvrir l'ensemble d'un processus de production et de recherche qui déborde largement l'emploi et l'ensemble des risques classiques liés à la discontinuité, ainsi que ceux qui sont inhérents au processus d'innovation ?

Le marché ne valorise et ne prend en compte qu'une partie de l'activité, la partie « visible ». La partie invisible est constituée de pratiques de recherche et d'expérimentation, que les intermittents créent, gèrent et entretiennent eux-mêmes, à travers des réseaux de relations et de coopération, en agençant à cette fin un salaire direct issu de l'emploi discontinu et des allocations chômage.

Dans le rapport Guillot, la question du temps de travail non rémunéré et engagé dans l'organisation du travail par projets se limite à la prise en compte exclusive du temps des répétitions, le temps le plus visible dans l'univers de l'invisible. Car les temps de travail non rémunérés nécessaires à la participation à un projet ne sont pas seulement ceux liés à un emploi. Et la question est loin de pouvoir se résoudre par des dispositifs de contrôle politique et syndical des contrats de travail.

Citons à ce propos le ministre de la Culture, dans son projet de Charte pour l'emploi culturel :
« Les financements publics doivent être subordonnés à l'emploi déclaré et, notamment à la déclaration de la totalité du travail effectif. Ils doivent également encourager à la structuration du secteur. En particulier, l'Etat et les collectivités territoriales veilleront à ce que les activités de création ou de diffusion artistique ou culturelle soutenues par des

financements publics réservent à la masse salariale et aux charges sociales une juste part, suffisante au regard du volume de travail nécessaire à leur réalisation, et qui ne fasse pas reposer leur financement sur l'assurance-chômage. »

Cette vision de la production culturelle fait l'impasse sur la masse de travail qui ne relève pas de tel ou tel emploi et ne peut à ce titre être financée, dans les conditions actuelles, que par l'assurance-chômage et/ou par des ressources propres. L'enquête montre notamment à quel point le fait d'être propriétaire de son logement, ou de jouir d'un logement de propriété familiale pouvait influencer sur les conditions mêmes du travail intermittent.

De plus, cette vision tend à ramener l'écart entre travail « visible » et travail « invisible » à un problème d'« abus ». Or, dans le cas de l'intermittence, ce qu'il est convenu de définir comme « abus » n'exprime pas seulement, ou pas essentiellement, une illégalité par rapport au code du travail, mais, plus fondamentalement, l'inadéquation du système de protection sociale à des pratiques d'expérimentation et de création pour lesquelles emploi et travail ne se recourent jamais totalement.

1.4. L'organisation par projet, la porosité et la mobilité

Comment se construit, s'invente et se finance la part invisible de l'activité qui est au fondement de l'organisation par projet ? Quelle relation y a-t-il entre la partie visible et la partie invisible de l'iceberg de la production culturelle ?

Nous avons souligné les rôles joués par la discontinuité, la variabilité et la disponibilité dans la productivité de l'organisation par projet. Il nous semble nécessaire d'analyser une autre tendance que l'enquête a permis de mettre en lumière : à partir des années 80, à la discontinuité, à la variabilité et à la disponibilité, se superposent deux autres éléments, c'est-à-dire la porosité et la mobilité.

La porosité recouvre la capacité qu'ont les intermittents à exercer leurs pratiques *au croisement* de catégories considérées comme hétérogènes, nous forçant ainsi à redéfinir la grille de lecture permettant de les analyser. La mobilité, quant à elle, ne peut être saisie seulement, suivant une acception négative, comme flexibilité. Elle exprime certes, une capacité d'adaptation (plus ou moins contrainte), mais également le désir de transiter entre une multiplicité d'expériences et de projets. L'une des conclusions qui semblent se dégager de l'enquête concerne justement la porosité et la mobilité en tant que facteurs d'agencement entre visible et invisible.

Nous avons pu observer que les nouveaux entrants ne se limitent pas à grossir le nombre d'intermittents, mais introduisent des éléments innovants, qui s'imbriquent aux modalités classiques de la production. Au fil des entretiens, l'analyse des pratiques et parcours a révélé la porosité entre les différents secteurs d'activité (spectacle vivant, cinéma, télévision), entre les différentes temporalités (temps de l'emploi, temps du chômage, temps de la vie), entre les annexes, entre les représentations sociales du travail (artistes / techniciens) et dans une moindre mesure, entre les différents métiers. Il apparaît alors clairement que la professionnalisation et la spécialisation ne s'opposent pas à la polyvalence et à la multi-activité.

La porosité existe également entre formation et travail, mais aussi entre économies hétérogènes : l'économie marchande (privé), l'économie institutionnelle (public) et une fragile économie qu'on appelle, de façon insatisfaisante, « indépendante », « tiers secteur »,

« autoproduction », « non-marchande » etc. Cette dernière s'est installée entre le public et le privé avec le développement des petites et moyennes productions et compagnies.

La mobilité ressort pour sa part d'une tendance restée nichée dans l'ancienne organisation du travail par projet, en déterminant de nouvelles possibilités de travail et d'expérimentation, mais rendant possible aussi des nouvelles formes d'exploitation. La mobilité est la capacité à traverser, à agencer ces différents métiers, activités, secteurs, temporalités, économies dans le présent, mais aussi sur la durée. La mobilité et la porosité permettent de redistribuer les ressources, de reconfigurer les compétences, d'hybrider ces éléments hétérogènes, questionnant ainsi les clivages en vigueur. Elles sont sources d'invention, de nouveautés, aussi bien dans les modalités de production que dans les contenus. Porosité et mobilité sont ainsi deux nouvelles « sources de richesse ».

L'enquête a permis de saisir la nature complexe de la mobilité et de la porosité, sources à la fois de richesse pour la collectivité, d'autonomie pour les individus, mais en même temps, nouveaux dispositifs d'assujettissement. Dans les nouvelles conditions de l'organisation du travail par projet, autonomie et subordination, possibilité de choisir et assujettissement, liberté et contrainte, sont des notions ne pouvant pas être définies *à priori*, puisqu'elles deviennent des enjeux.

Nous avons rencontré cette même difficulté dans l'évaluation de l'expérience de l'intermittence de la part des personnes enquêtées. Évaluations positives et négatives se succèdent et se chevauchent dans l'appréciation subjective d'une même personne.

L'intermittence, comme cela a été souvent souligné par les intermittents ayant participé aux entretiens, n'est pas un métier, mais un régime d'indemnisation chômage qui s'est transformé en mode de régulation de la production culturelle, des politiques culturelles et notamment de la production et de la reproduction de la « force de travail » de ce secteur. Pensée et construite pour un nombre de salariés relativement restreint, l'explosion à la fois du volume des productions et du volume d'emploi du secteur culturel (et notamment l'augmentation du nombre de salariés concernés) a fait émerger un double visage de l'intermittence.

Le commentaire d'un enquêté nous semble résumer le questionnement sur la nature de l'intermittence qui a traversé nombre d'entre eux : « *Est-ce une nouvelle forme de travail ou une nouvelle forme d'embauche ? L'intermittence présente deux visages, l'un libertaire, l'autre ultra-libéral. Le régime de l'intermittence balaye tout l'espace entre « je travaille quand je veux, où je veux, comme je veux » et « je travaille quand je peux, où ils veulent, comme ils veulent. »* »

Suivant les propos d'un monteur, les conditions « positives » et « négatives » de l'intermittence sont directement liées à l'élargissement ou à la restriction de la protection sociale : « *Ne pas oublier les aspects positifs : temps « totalement » libre, absence de routine, rencontres multiples... Qui ont tous leur côté négatif : irrégularité totale et déplacements (donc impossibilité de s'investir dans des activités extérieures : pratique sportive ou musicale, vie associative...). Et surtout, stress récurrent dû à la précarité, surtout quand on sent qu'elle n'est plus « accompagnée » par des structures sociales. »*

Les espaces d'autonomie et de subordination dépendent d'un pouvoir de négociation avec les employeurs qui renvoie à la fois au rapport de forces sur le marché du travail et aux caractéristiques du système d'indemnisation et de droits sociaux. Ici plus qu'ailleurs, les lois, les règles, les contrats sont sujets à interprétation, à des usages, à des détournements, à des adaptations, à des pratiques qui tirent vers l'un ou l'autre de ces deux visages. Ainsi, la

relative indétermination de ce régime laisse ouverte la possibilité d'usage différents de l'intermittence.

Nous avons essayé de saisir les pratiques et les comportements des intermittents, en tant que sujets actifs ayant, comme les entreprises et les institutions, leur propre « rationalité » et leurs finalités. L'enquête montre la présence d'une multiplicité de comportements et de stratégies ; une grande hétérogénéité de perceptions et de pratiques, une pluralité de modalités d'engagement subjectif de la part des intermittents interviewés. Ces attitudes dépendent moins du fait d'être « artiste » ou « technicien », que du type de projet (« alimentaire » ou « artistique »), du type de structure (« grosse » ou « petite » production), enfin du type d'« économie » dans lequel ils sont engagés (« *travailler pour l'industrie culturelle et travailler pour un projet indépendant ce n'est pas la même chose* », nous a-t-il fréquemment été répété). La plupart sont employés et travaillent en traversant ces clivages, en les recomposant et en les agençant chaque fois de manière singulière et problématique par rapport à leur situation spécifique, à leurs besoins et à leurs aspirations.

Les quelques mots d'un électricien éclairagiste de la production audiovisuelle résument à la fois la multiplicité et la singularité des pratiques et des comportements : « *D'une manière générale, il n'y a que des cas particuliers : c'est plein de métiers différents même sous une même appellation, c'est plein de façons différentes de faire, d'un milieu à l'autre, t'as pas une règle commune* ».

Cette singularité et cette multiplicité de comportements et de pratiques peuvent être appréhendées à travers une analyse approfondie des temps de l'intermittence.

1.5 Les temps de l'intermittence

« *Ce qu'on donne aux gens avec une allocation ce n'est pas de l'argent, c'est du temps et c'est ça qui pose un problème politique* » Un comédien, auteur, metteur en scène

La porosité des temps a été au centre de l'enquête. Nous avons questionné la séparation classique entre temps de travail, temps de chômage, temps de formation et temps de vie (temps de vie comme « temps à soi »). Cette séparation très claire dans le cas de l'activité d'exécution de l'ouvrier de la grande entreprise taylorienne se brouille singulièrement, dès que nous analysons l'activité des intermittents.

Mais dans la production culturelle la catégorie même de travail devient problématique car l'activité de la grande majorité des intermittents déborde largement l'emploi, l'activité exercée sous contrat de travail.

La plupart des intermittents interrogés utilisent indistinctement le terme « emploi » et « travail », tout en voulant les différencier, puisque le travail, d'après leurs témoignages, déborde l'emploi. Beaucoup affirment qu'ils « travaillent » pendant qu'ils sont au chômage, ou en formation. Ainsi le terme « travail » recouvre-t-il des réalités hétérogènes. Nous avons choisi de différencier les activités selon le cadre et les conditions dans lesquelles celles-ci sont exercées : temps d'emploi, temps de chômage, temps de formation, temps de vie (ou de loisirs, au sens originaire de l'*otium*, de « homme de loisirs », plutôt que selon celui de la « société de loisirs » contemporaine), car cela nous semblait plus à même de démêler cette imbrication des temps. On peut exercer un travail ou une activité pendant le temps de l'emploi, pendant le temps de chômage, pendant le temps de formation, pendant le temps de vie. Néanmoins, l'interrogation du concept de « travail » reste ouverte et l'enquête pourra

contribuer à faire avancer sa définition, dans une situation où, aussi bien en sociologie qu'en économie, les choix conceptuels sont encore très contrastés, précisément à cause du brouillage des frontières.

1.5.1 Travail et emploi

« La notion de travail est à la mode aujourd'hui. On nous dit « travaillez plus pour gagner plus », mais on laisse la notion de travail côtoyer la grisaille. » Un preneur de son

Nous devons donc opérer plusieurs distinctions. D'abord, nous avons constaté que l'emploi ne recouvre pas l'ensemble des activités productives exercées par les intermittents. Il faut donc distinguer l'emploi du travail ou de l'activité. Une remarque d'une décoratrice de théâtre nous semble particulièrement judicieuse : « Dans la carte de pointage des intermittents il faudrait remplacer la question actuellement estampillée « Est-ce que vous avez travaillé pendant le dernier mois ? », par la question « Est-ce que vous avez eu un emploi, ou est-ce que vous avez eu un contrat ? ». Car je travaille tout le temps, et je suis employée de temps en temps ».

Recourons ici à un autre commentaire qui précise cette distinction : « On peut considérer que je travaille aussi en dehors des situations de production. La notion de travail peut également s'appliquer à toutes sortes d'occupations qui, sans être directement productives, n'en participent pas moins, en amont, au processus de production. »

Une comédienne décrit le rapport entre l'activité exercée lorsqu'elle est employée et l'activité non directement liée à un projet rémunéré, ainsi que le rôle que joue l'assurance-chômage.

« Au moment où j'ai commencé le métier de comédienne, le régime de l'intermittence fonctionnait depuis 20 ans. Il est indissociablement lié dès le début à ma façon d'envisager le théâtre comme un métier, comme une pratique à part entière - sans nécessité d'aller chercher du travail dans d'autres secteurs - en constant mouvement, nourri d'autant de moments de production proprement dits, comme du temps d'expérimentation non subordonné à un rendu quelconque (qui viendra enrichir les moments de production). Le travail « gratuit » et « invisible » allait de soi, en somme. J'ai pu poursuivre une recherche personnelle, développer des rencontres, que ce soit sous la forme de cours, de stages, notamment du côté des pratiques dites « corporelles » ou en poursuivant des études universitaires, liées à ma pratique. Toutes ces activités me semblent non seulement nécessaires, mais inhérentes au métier. »

Des temps et activités qui ne trouvent pas de mesure, à l'inverse des temps et activités mesurés par le salaire, n'en sont pourtant pas moins productifs. L'exercice du métier, l'entretien et l'amélioration, l'affinement et l'élargissement des compétences et du savoir faire, y compris en dehors de l'emploi, constituent des activités productives. De la même manière qu'un danseur, un musicien, un chanteur, doivent entretenir quotidiennement leur aptitude par l'activité, un monteur ou un preneur de son va suivre l'évolution des techniques et les changements dans la façon de travailler. Être au courant de ce qui se fait, à l'affût des « tendances » culturelles et esthétiques sont des activités en soi.

La possibilité d'apporter un « savoir différentiel », un plus dans les projets, ou tout simplement d'avoir la sensation de « progresser » passe par un travail de recherche et d'expérimentation qui ne dépendent pas toujours de l'emploi.

Bon nombre d'intermittents participent à des projets bénévoles, gratuits ou sous-payés. Le temps dédié à ces projets peut être très important (de quelques jours à plusieurs mois sur une année). Ces projets sont l'occasion d'exercer leur métier de façon créative, alors qu'ils sont

par ailleurs obligés d'assurer un travail vécu subjectivement comme étant purement « alimentaire ». Nous avons pu vérifier, en effet, que le sous-emploi n'est pas seulement une question quantitative mais aussi *qualitative*. Des preneurs de son qui ont eu une formation très pointue peuvent être employés pour produire du reportage pour la télévision, où leur qualification et leurs compétences ne sont pas véritablement mobilisées, quitte à exercer leur activité dans des contextes extérieurs à l'emploi pour entretenir, accroître et modifier leurs compétences à la hauteur de leur formation et de leurs désirs.

1.5.2 Le temps « chôme »

« La notion de chômage c'est un mot mal choisi, une notion qui me gêne : chômer ne veut pas dire ne rien faire. En France, on avait un régime qui permettait d'avoir un peu de temps pour penser et pour créer. À vouloir nous contraindre aux horaires, on veut nous empêcher de penser, de parler, de se rencontrer, de rêver, etc. »

Un comédien

L'enquête a permis de vérifier à quel point le chômage, s'il représente un temps sans emploi, n'est pas pour autant un temps sans activité. Comment définir le « temps de chômage » ? Si la question semble aller de soi, elle est parmi celles qui ont soulevé le plus d'interrogations et de perplexités pendant les entretiens. De fait, les intermittents utilisent ce temps pour exercer différentes activités : travailler pour soi ou avec d'autres bénévolement, expérimenter, se ressourcer, préparer des projets, s'informer, se « vider » de l'intensité de l'engagement demandé, chercher un emploi, ne rien faire, « papillonner » entre deux projets, chercher des financements, telles sont quelques-unes des réponses qui nous ont été données.

Le temps de chômage devient alors un temps nécessaire et complémentaire à l'emploi et au travail de différents points de vue.

Les différentes temporalités empiètent les unes sur les autres, ce qui a fait dire à beaucoup d'interviewés que ce que nous définissons dans le questionnaire comme « temps dit chôme », est pour eux un temps de travail ou d'activité au sens plein du terme.

Un musicien s'est ainsi insurgé face à la question sur le temps chôme : *« Il n'y a pas de temps chôme. Quand je suis à la maison, j'ai les mains sur l'instrument, les yeux rivés sur mon ordinateur et les oreilles branchées sur le téléphone. »* Ce musicien répète de deux à trois heures par jour à la maison pour entretenir son savoir-faire en même temps qu'il cherche d'éventuels emplois par Internet, prépare des projets, active des contacts.

Pour la grande majorité des personnes interviewées, le passage de l'emploi au chômage n'est pas un passage de l'activité à la non-activité, mais d'une activité à une autre. La différence entre temps de travail et temps de chômage ne renvoie pas à une différence de nature, mais à une différence d'intensité, de densité, de rythme.

La division nette et tranchée entre temps de travail et temps de vie a été un autre élément de discussions et d'interrogations pendant le déroulement des entretiens en raison de leur compénétration. Pour bon nombre d'intermittents, les frontières entre temps de travail et temps de vie ne sont ni délimitables, ni souhaitables. Pour d'autres, ces frontières doivent être construites volontairement pour assurer, par exemple, une vie de famille lorsqu'il y a des enfants, ou pour pouvoir garder du temps pour soi. Dans la réalisation d'un projet, l'imbrication du temps de l'emploi, du temps de travail, du temps du chômage, du temps de la formation, du temps de vie et la mobilisation de toutes ces temporalités comme engagement subjectif, rend particulièrement difficile leur part relative.

Si une partie des personnes interrogées a accepté de faire rentrer leurs activités dans les divisions que nous proposons, une autre partie significative a refusé, avec détermination, ces mêmes catégories. Une costumière qui travaille dans le spectacle vivant s'explique ainsi sur la difficulté à calculer précisément ce qui revient au travail, ce qui revient au chômage et ce qui revient au temps de la vie, puisque ces activités sont fragmentées, « morcelées », selon ses propres mots.

« Il est très difficile de quantifier la part chômee car lorsque l'on n'est pas sur un projet particulier, on reste effectivement disponible sur des projets à venir, ou tout simplement présents, à pérenniser des contacts, rencontrer d'autres équipes de travail, se cultiver, entretenir le matériel, rechercher des matériaux nouveaux, etc. Aussi, la part chômee reste toujours morcelée et lorsque mon estimation est d'un mois, il s'agit de jours éclatés sur l'année entre différents projets qui servent également de temps de récupération et d'imprégnation sur les projets à venir (je tiens à préciser qu'en période de création, le manque de temps est toujours au rendez-vous et que le temps de travail est alors très dense). »

L'enquête a donc mis en évidence une double difficulté : celle de séparer temps de travail, temps de chômage et temps de vie et celle de mesurer la part de chacune de ces différentes temporalités.

Les heures déclarées aux Assedic n'informent ni sur les volumes ni sur la nature des activités dans le secteur culturel. Autrement dit, les heures de travail déclarées sont un artifice comptable qui ne rend compte que très partiellement de la réalité de l'activité dans l'intermittence.

En résumé :

- Les heures de travail effectuées dépassent largement les heures de travail rémunérées
- Les modalités actuelles de déclaration, inadaptées aux pratiques de l'activité par projets, incitent à la sous-déclaration
- Une partie variable de l'activité (préparation, documentation, formation, entretien des savoirs faire, des compétences, diffusion, etc.) ne rentre pas dans le calcul du salaire
- La représentation sociale du temps chôme des intermittents est en profond décalage avec les pratiques et les perceptions subjectives des intermittents

2. DISCONTINUITÉ ET HÉTÉROGÉNÉITÉ DES PARCOURS : FIGURES HYBRIDES DE L'INTERMITTENCE

Les différentes expertises dénoncent trois formes d'hybridation comme facteurs de déséquilibre et de dérégulation du marché du travail : celles des fonctions employeur/employé, celles des pratiques professionnelles/amateurs et celles des métiers. Elles dénoncent également un manque de qualification (institutionnellement reconnues) et donc de qualité de la production culturelle. Elles appellent à la mise en place d'un système de formation certifié et homologué pour les métiers du spectacle.

Les orientations du ministère de la Culture, tout comme la réforme des annexes 8 et 10 de 2003, prétendent réguler le marché du travail en classant et séparant suivant des tris binaires : employeur/employé, permanent/intermittent, artiste/technicien, diplômé/non-diplômé, employable/non-employable.

Lors de cette enquête, nous avons interrogé les hétérogénéités des parcours de formation, les discontinuités des carrières, les hybridations des fonctions d'employeur et d'employé.

2.1 Hétérogénéité des parcours de formation

Nous avons vu que l'organisation du travail par projet nécessite de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire et une capacité à s'adapter aux évolutions des produits, des modalités de productions, des technologies. De même, les nouvelles formes artistiques (art de la rue, cirque) et esthétiques, la création de nouveaux publics impliquent de nouveaux savoir-faire et de nouvelles compétences. Tant dans l'industrie culturelle que parmi des formes plus fragiles de la production définie comme indépendante, nous assistons à l'émergence de systèmes dynamiques et expansifs, où l'innovation, le savoir-faire et la formation jouent un rôle fondamental.

Paradoxalement, le système de formation des métiers du spectacle, constitué par un ensemble de dispositifs hétéroclites (formations institutionnelles mais aussi un nombre important de formations non homologuées : formation « sur le tas », stages, participation à des projets, formation amateur, autoformation, etc.) semble s'adapter au mieux à la mobilité et à la vitesse des changements et des innovations technologiques et esthétiques du secteur.

Qu'elle soit donnée ou reçue, la formation compte parmi les ressources les plus importantes qui contribuent à la fabrication de la partie « invisible » de l'activité. Dans les métiers du spectacle, la formation est continue, puisque travail et formation sont, plus qu'ailleurs, réversibles. La formation ne se limite pas à initier une carrière, mais l'accompagne. Elle fait partie intégrante de l'activité.

2.1.1 Formation initiale et entrée dans le régime

« J'ai commencé à travailler alors que je faisais de la danse depuis un an et demi, j'avais 23 ans : je suis tout le temps en formation et je vais voir le travail des autres, je dépense les 3/4 de mes revenus pour ça (spectacles, expos, documentation, etc.). Je revendique un fort côté autodidacte et les gens qui m'engagent sont en demande de ça, de ce processus autonome en plus du travail d'interprétation : un travail de collaboration. » Un danseur

Le système de formation aux métiers du spectacle comprend à la fois des parcours d'apprentissage et de perfectionnement institutionnalisés et des parcours non reconnus institutionnellement. Contrairement à certains métiers où un degré de qualification

prédéterminé est exigé pour avoir droit d'exercer l'activité (médecin, chercheur, etc.), aucune « formation initiale » institutionnellement reconnue n'est exigée pour accéder aux professions du spectacle et au régime afférent. L'intermittence n'est pas un statut auquel on accède après avoir réussi un certain nombre de diplômes et de concours (comme, par exemple, pour les chercheurs statutaires) mais un régime spécifique d'assurance-chômage dont la seule condition d'accès est un nombre suffisant d'heures de travail dans une activité et une structure adéquates. L'entrée dans le régime ne se fait donc pas par validation d'acquis ou d'expériences, mais selon des critères purement administratifs (croisement de la liste des métiers et des codes employeurs) qui transforment « l'entrée dans le métier » en « accès au régime » à partir d'un certain nombre d'heures déclarées.

Certaines filières classiques de formation comme les conservatoires et les écoles nationales de théâtre, dont l'entrée s'effectue sur concours, assurent la formation et l'introduction dans le milieu et garantissent un accès plus facile à l'emploi et une ouverture rapide de droits au régime d'assurance-chômage. Mais ces parcours d'exception, réservés à une « élite », restent largement minoritaires au regard de l'augmentation du nombre d'intermittents ces 20 dernières années.

Les filières universitaires de formation aux pratiques artistiques, culturelles, audiovisuelles, mais aussi les BTS privés (payants), dont les effectifs ont explosé ces dernières années, dispensent un apprentissage théorique et technique dont la pertinence dépend en partie des moyens financiers et matériels de ces structures.

Quelles que soient les qualités de leur enseignement, ces filières de formation classiques ne garantissent pas un accès plus facile à l'emploi et le maintien dans le régime tout le long du parcours professionnel dans l'intermittence. Notamment dans l'audiovisuel, les jeunes générations, même avec une formation de "grandes écoles" du secteur comme la FEMIS ou l'Ecole Louis Lumière, ont du mal à trouver des emplois dès leur sortie de l'école.

Dans le même temps, l'enquête a permis de révéler qu'un nombre de plus en plus important d'intermittents accèdent aux métiers du spectacle sans passer par des écoles ou des diplômes spécifiques. Certains commencent à travailler dans le secteur du spectacle après une reconversion professionnelle, ou après des stages d'apprentissage. D'autres y arrivent en passant par les filières de l'enseignement et de l'animation sociale. Beaucoup, largement « autodidactes », se forment aux pratiques du spectacle essentiellement « sur le tas » ou en commençant par des pratiques « amateurs ».

L'enquête a permis de mettre en lumière qu'un nombre important de nouveaux venus dans les métiers du spectacle et de la culture rencontrent des difficultés croissantes pour entrer et se maintenir dans le régime. Ils peuvent « galérer » des années avant d'ouvrir des droits à l'indemnisation chômage en tant qu'intermittents du spectacle, entre RMI, emplois précaires, stages et travail gratuit, et sont obligés d'accepter les conditions de travail et de rémunération qui leur sont imposées.

En fait, plusieurs niveaux de savoirs et de compétences sont mobilisés pour entrer et se maintenir dans le régime des intermittents du spectacle. Aux savoirs théoriques, esthétiques, techniques, il faut ajouter l'apprentissage des pratiques d'emploi dans la production culturelle, la connaissance des règles de l'assurance-chômage et surtout la capacité à construire et à entretenir des « réseaux » de relations, de connaissances, d'amitiés dans le milieu professionnel.

Il paraît impossible d'identifier un ou plusieurs « parcours de formation initiale type » et surtout de codifier l'ensemble des savoirs et compétences que mobilise l'intermittence, tant les parcours et les pratiques des intermittents sont hétérogènes.

La première conclusion que nous pouvons tirer du travail d'enquête concernant la formation est la suivante : il n'y a pas de corrélation directe entre le niveau de formation initiale et la rémunération, l'employabilité et la stabilité des parcours dans l'intermittence.

2.1.2. Continuité de la formation dans l'activité

La formation par le travail

Que ce soit dans le cadre d'emplois rémunérés ou non, l'expression « apprendre en faisant », décrit une part primordiale de la formation des intermittents.

Dans le secteur de l'audiovisuel et du cinéma, la formation par "compagnonnage" s'est fortement dégradée, puisque les postes de stagiaire sont de moins en moins prévus dans les budgets des productions. « Stagiaire » pouvait être un poste à part entière, avec une partie du temps rémunéré consacré à la transmission du savoir-faire. Sur la nouvelle liste de métiers / fonctions mise en place depuis le protocole, la dénomination « stagiaire » n'existe plus. Les postes autrefois prévus pour l'apprentissage sont en train de disparaître, remplacés par des postes de travail précaires ou des stages conventionnés, c'est-à-dire gratuits ou sous payés. Ainsi beaucoup de jeunes rentrent immédiatement dans des fonctions où ils doivent porter seuls les responsabilités liées au poste. Ils apprennent le métier non pas par transmission et formation, mais en « condition de faire » en assumant de vrais risques sans l'encadrement et le soutien apporté par le compagnonnage.

La formation par l'expérience, dans l'audiovisuel, comme dans les autres secteurs, consiste également dans la participation à des projets très peu, voire pas du tout, rémunérés.

« J'ai pu circuler de productions fortement soutenues par l'institution (le pôle d'excellence ! !), très correctement payées, à des projets rémunérés en dessous du minimum syndical. Parmi ces derniers, certains ont été des rencontres décisives avec des « artistes » aujourd'hui largement reconnus, dont aucune institution ou fond privé ne voulaient ou pouvaient (le bénéfice du doute) soutenir le travail à ses débuts. J'enrichis ainsi le lien avec des gens, des esthétiques, des processus avec lesquels je me sens la plupart du temps en adéquation », témoigne une comédienne.

La participation à de tels projets peut alors être l'occasion d'expérimenter, d'apprendre, de pratiquer des activités que les intermittents ne peuvent exercer dans le cadre d'un emploi salarié. Ce genre de projets peut même être le seul moyen de pratiquer le métier qu'ils souhaitent réellement exercer : ainsi un assistant opérateur très bien payé sur des long-métrages de cinéma peut-il être chef-opérateur sans salaire sur des courts-métrages.

Cependant, cette formation par l'expérience peut aussi passer par les emplois les mieux rémunérés. Pendant cette enquête, nous avons rencontré des chefs-opérateurs qui justifient leur participation à des publicités car l'importance des budgets permet des conditions de travail exceptionnelles par rapport aux productions classiques (en termes de moyens mais aussi de temps...). Ils peuvent alors travailler avec les dernières évolutions techniques, inaccessibles aux productions « normales ».

Travailler sur des projets peu ou pas rémunérés n'est pas nécessairement synonyme d'expérimentation et de pratiques différentes de celles des productions mieux financées. Ainsi les tournages de courts-métrages reproduisent le plus souvent la division du travail et l'organisation hiérarchique en vigueur dans l'industrie du long-métrage.

La formation de soi

L'une des ressources les plus précieuses pour les pratiques artistiques et, en général, pour la production de cette partie invisible de l'activité que nous avons évoquée précédemment, est ce temps dont nous parlent les interviewés, lorsqu'ils disent que l'intermittence permet l'expérimentation et la formation. « *Le temps pour soi est nécessaire. Ne pas avoir de travail, ce n'est pas ne rien faire. C'est peut-être un luxe mais aller au cinéma, lire, écouter de la musique, regarder de la peinture, travailler la voix ou le corps... cela aussi enrichit le travail* », nous dit un intermittent interrogé.

L'assurance-chômage permet de libérer du temps. Du temps pour pratiquer autre chose que les emplois auxquels ils sont affectés, pour s'entraîner, perfectionner, affiner, approfondir leurs compétences, se documenter, répéter, mais également pour tester d'autres dispositifs, pour approcher d'autres pratiques. Qu'ils soient directement liés aux activités exercées ou non, l'ensemble de ces temps de formation interagissent entre eux et avec les temps plus directement consacrés à des projets. Ils sont en tout cas inséparables et constitutifs des pratiques des intermittents.

Le travail par la formation

De même qu'il y a porosité entre formation reçue et activité, il y a porosité entre formation donnée et activité. La formation donnée n'est pas seulement transmission de savoir-faire, de pratiques et de méthodes de travail à des « amateurs » ou à des « professionnels », mais, dans beaucoup de cas, activité de création et d'expérimentation en soi.

La formation donnée conduit qui la délivre à s'interroger sur ses propres pratiques, à se positionner par rapport à des groupes, à des attentes et à des savoirs très différents : le commanditaire de la formation, les « élèves », le contenu, le contenu explicite, les résultats attendus, le contexte de la formation.

Des formations débouchent très souvent sur des spectacles, des pièces, des concerts ou des films, notamment du fait que nombre de formations s'accompagnent d'une « obligation de rendu ». Une formation donnée peut même être un espace choisi pour expérimenter des pratiques en dehors du milieu « professionnel », voire un moyen de monter des projets qui ne trouvent pas de place dans les structures classiques de production.

2.2 Professionnalisation de la profession

« Le « vrai » professionnel serait celui qui travaille et qui fait tourner le système industriel du spectacle. »

Un régisseur cinéma.

La formation dans les métiers du spectacle, l'enrichissement des compétences, l'évolution du savoir-faire, se construisent en transitant d'un espace de formation à un autre, en passant d'un domaine de travail à un autre, dans l'alternance de temps de travail et de temps d'emploi, dans l'enchaînement des projets rémunérés et des projets gratuits.

La « professionnalisation » se fait donc de façon multiple et différentielle, fréquemment sans passer par des écoles, des formations et des diplômes homologués. La spécialisation s'accompagnant d'une disponibilité à la polyvalence, les deux processus de formation ne sont pas contradictoires. La « formation continue », telle qu'elle émerge de l'enquête, n'est qu'en partie liée aux formations assurées dans le cadre des stages alors qu'elle l'est étroitement aux pratiques de travail et pourrait être définie comme une « autoformation permanente » qui agence stages, cours, expériences individuelles et collectives de travail.

Le rapport Latarjet et la Charte pour l'emploi culturel présenté par le ministre de la Culture préconisent une « professionnalisation » des métiers du spectacle à travers une politique de la

formation qui a comme objectif la régulation de la multiplication protéiforme des artistes, des techniciens et de leurs productions. La professionnalisation vise à maîtriser aussi bien la quantité (des intermittents) que la qualité (des professionnels et des productions).

Nous pouvons lire dans la Charte : « *Cette politique de la formation initiale et continue dans les secteurs du spectacle devra notamment avoir défini et mis en oeuvre, au plus tard dans les cinq ans : - l'architecture des formations supérieures visant à la reconnaissance des diplômes, titres homologués, certifications ou qualifications reconnues dans le secteur, afin de permettre leur inscription dans le cadre de l'harmonisation européenne des diplômes.* »

Contrôle et institutionnalisation doivent contribuer, comme l'indique cette Charte du Ministre, à une « *politique maîtrisée des entrées dans le secteur.* ».

À la lumière des problèmes actuels de l'Université et du secteur de la recherche, la pertinence de ces orientations de la politique pour l'emploi culturel mérite d'être interrogée. L'« architecture des formations supérieures visant à la reconnaissance » des différents diplômes et titres y est en place depuis longtemps. Le statut de salarié permanent des enseignants et des chercheurs et le filtre à l'entrée, exercé par les diplômés et la « reconnaissance des pairs », n'ont pas limité, mais, au contraire, encouragé un sous-emploi endémique des doctorants. Le fonctionnement d'une bonne part du travail de recherche et d'enseignement de l'Université est ainsi assuré par des emplois précaires de chercheurs et d'enseignants.

Le conflit sur le financement de la recherche qui s'est développé à partir de janvier 2004 a partiellement rendu visible la situation d'enseignants et de chercheurs en possession de titres homologués, de certifications et qualifications reconnues, et néanmoins précaires. Dans les secteurs de la recherche, de l'innovation et de la création, ce n'est pas la « professionnalisation » qui fait défaut.

Ce projet de « professionnalisation » des métiers du spectacle va à contre courant de l'évolution des pratiques artistiques, comme le souligne une des commissions de la CIP, dans un document intitulé « Nous avons lu le rapport Latarjet ». « Le grand « hic » (le rapport est muet là-dessus, comme est muet un de ses principaux inspirateurs, le sociologue Pierre Michel Menger) est que toute l'histoire et la pratique des arts depuis plus d'un siècle témoigne de la disjonction de la notion d'œuvre d'art et celle d'un savoir-faire quantifiable et sanctionnable par la délivrance d'une carte ou d'un diplôme. Au fond, ce qui est reproché au système de l'intermittence est de permettre à n'importe qui de se proclamer artiste ou technicien... À l'occasion de ce que nous pourrions légitimement qualifier de crise de croissance des annexes 8 et 10, la technostructure culturelle tente de remettre la main sur un objet qui lui a depuis longtemps échappé : l'évaluation. »

2.3 Employeur / Employé

Les intermittents ne sont pas seulement des travailleurs aux employeurs multiples, mais aussi des travailleurs qui occupent, de fait, différents « statuts » à la fois. La figure dont nous avons constaté un développement important, notamment dans le secteur du spectacle vivant, mais aussi dans l'audiovisuel, est celle de l'employeur / employé. À savoir, une figure qui recouvre en même temps les fonctions de l'employeur et celle de l'employé, tout en gardant formellement le statut juridique de l'employé.

À partir de l'analyse des pratiques observées par l'enquête, nous avons pu dégager la typologie suivante :

- 1) L'intermittent qui gère sa propre production, tout en étant l'employé de sa structure.
- 2) L'intermittent exerçant son activité à la fois en tant que salarié de diverses productions (activité principale) et salarié de sa propre structure (activité secondaire).
- 3) L'intermittent formellement salarié mais contraint d'exercer, au moins partiellement, son activité comme travailleur indépendant. Dans beaucoup de métiers techniques (décoration, son et image), une pratique se diffuse : les salariés apportent leurs propres outils de travail dans les productions. Dans l'audiovisuel, par exemple, le matériel est loué aux productions sous forme de « mise à disposition ». Le prix de la location de cette « bijoute » peut équivaloir au salaire de trois jours à deux semaines de travail.

Nous avons pu constater que les intermittents utilisent ces formes comme un pis-aller, puisqu'il n'y a pas de structures juridiques adéquates aux modalités et aux finalités de leurs productions. La gestion d'une compagnie ou d'une petite production est une contrainte administrative, plutôt qu'une aspiration et un choix des personnes interviewées. Certains ont essayé différentes structures juridiques (la coopérative, la SARL). La solution la plus répandue est la forme associative couplée avec le régime de l'intermittence.

Employeur/employé, est une figure hybride que les intermittents mettent en place et gèrent, pour s'adapter à la fois aux nouvelles exigences de la production culturelle et pour mener à bien leurs propres projets. Les employeurs/employés échappent aux codifications traditionnelles du marché du travail. Ils ne sont ni des salariés, ni des entrepreneurs, ni des travailleurs indépendants. Ils cumulent ces différentes qualités, sans pour autant se réduire à aucunes de ces formalisations.

Cette hybridation de statuts pose un grand nombre de problèmes. Le rapport Latarjet sur le spectacle vivant en fait la principale responsable du mauvais fonctionnement du marché du travail dans ce secteur et préconise une redéfinition à la fois des fonctions et des responsabilités de chacun comme préalable à une politique économique efficace de la production culturelle.

Les préconisations du rapport Latarjet - revenir à une définition stricte de la subordination salariale - peuvent-elle répondre aux transformations que cette hybridation exprime ?

À partir de l'analyse des pratiques de bon nombre d'intermittents pour qui cette hybridation des statuts caractérise l'activité, nous avons vérifié la fonctionnalité de ces figures hybrides au regard de l'organisation globale du secteur de la culture.

En d'autres termes, l'émergence de ces formes hybrides, qui accompagne la prolifération de petites structures, traduit une mutation à la fois des métiers (le développement qualitatif de la polyvalence) et des formes de production artistique. Ces petites structures s'autorisent un degré d'expérimentation plus élevé que celui des productions culturelles normées. La « valeur ajoutée » portée par l'« employé » est créée à partir de ses expériences en tant que « employeur/employé » de sa propre structure.

En d'autres termes, l'émergence de ces formes hybrides plus qu'être l'expression d'un abus, relève d'une insuffisance institutionnelle. Il s'agit de comportements visant à remplir le vide créé par l'absence de statuts juridiques adaptés à ces nouvelles formes de production. .

Nous avons retrouvé dans l'intermittence des phénomènes que d'autres chercheurs ont repéré au sein de formes plus classiques d'emploi. Alain Supiot a mis en lumière un double processus qui brouille les définitions classiques de salarié et de travailleur indépendant. Il parle d'une *zone grise* où les salariés, tout en restant formellement dans un rapport de subordination à un employeur, sont appelés à assumer les caractéristiques du travailleur indépendant : autonomie, flexibilité, prise de décision, initiative, gestion de projets,

responsabilité. Inversement, les travailleurs indépendants, tout en restant formellement dans une situation d'autonomie et d'indépendance, sont réellement subordonnés à un employeur dans une situation de « *parasubordination* », selon le néologisme forgé suite à des études menées dans d'autres pays européens, notamment en Italie et en Angleterre où le phénomène est largement répandu.

L'émergence de ces figures hybrides révèle les limites d'une protection sociale assise uniquement sur le salariat. Pour Alain Supiot, les différents régimes de couverture sociale des risques devraient étayer les individus, plutôt que leur statut (salarié, travailleur indépendant). Ils devraient avoir comme objet le financement de la discontinuité des parcours, c'est-à-dire le passage de l'emploi au non-emploi, de la formation à l'emploi, le passage d'un statut à un autre que ces nouvelles figures productives sont obligées, dans les conditions actuelles, d'assurer au gré des moyens disponibles. Dans le cas des intermittents, une part du financement de ces parcours hétérogènes et des risques liés à ces nouvelles fonctions est prise en charge par le régime d'assurance-chômage.

2.4 Discontinuité des « carrières »

La « carrière » d'un intermittent ne peut pas se comparer aisément au parcours classique : formation - emploi - retraite. Un parcours qui d'ailleurs concerne désormais un nombre toujours moindre de salariés.

Qu'est-ce qu'une « carrière professionnelle » pour un intermittent ? D'abord elle est très brève, puisque le nombre d'intermittents qui ont plus de 50 ans est extrêmement réduit. Ensuite, l'avancement par ancienneté n'a pas beaucoup de sens dans ces métiers.

Plutôt qu'une évolution linéaire et progressive comme dans les autres métiers, il s'agit d'une ligne brisée. Une carrière est toujours à recommencer, à redémarrer. Redémarrer par rapport à l'âge (comédiens, danseurs) par rapport aux changements technologiques (montage, tournage, son), par rapport à l'évolution esthétique, par rapport à sa propre mobilité d'un emploi à l'autre, d'un secteur à l'autre, par rapport à la dynamique des réseaux, des compagnies, des affinités qui se font et se défont.

Une comédienne reconstruit ses ruptures de parcours : « *Il n'y a pas d'accumulation dans nos métiers, il n'y a pas d'ancienneté. Moi j'ai plus de 50 ans et les gens avec qui j'avais l'habitude de travailler partent à la retraite, ou meurent, ça arrive !*

Les jeunes metteurs en scène ne vous connaissent pas. J'ai raccroché avec des milieux plus jeunes, depuis quatre ans, ce qui me permet de continuer à travailler, mais c'était le fruit d'une stratégie. Le premier jeune metteur en scène que j'ai rencontré, il m'a dit qu'il ne me connaissait pas et pourtant je travaille depuis plus de 30 ans. La proposition qu'il m'a fait faisait passer mon salaire de 25.000 à 12.000 francs par mois. J'ai compris que si je n'acceptais pas je me renfermais, et j'ai accepté, en commençant, de fait, une autre carrière. Les amies qui n'ont pas pris ce tournant ne travaillent plus. »

Le problème est encore plus grave pour les femmes, puisque à partir de 45 nous sommes foutues. L'homme, on pense qu'il est séduisant jusqu'à 70 ans, une femme jusqu'à 30 ans. De plus il n'y a pas beaucoup de rôles féminins, et nous servons à mettre en valeur l'homme. Mes copines ne veulent pas jouer les sorcières, les méchantes, les mégères, elles ne veulent pas passer des rôles de femmes, à mères et grandes mères, moi j'accepte. On dépend du désir de l'autre, et l'autre est presque toujours un metteur en scène mâle »

Cette organisation du travail par projet repose sur la mobilité, mais elle comporte aussi des rigidités. Comme l'expriment bien les propos de cette comédienne, l'organisation par réseaux ne favorise pas toujours la mobilité horizontale et verticale.

Au-delà de ce cas, l'enquête montre que les intermittents atteignent rarement l'âge de la retraite en se maintenant dans l'emploi culturel et le régime de l'intermittence, pour des raisons aussi multiples que le sont les parcours des intermittents (techniciens usés physiquement avant l'âge, intermittents devenant permanents pour sortir de « l'incertitude » liée à l'intermittence, changements de carrière, maternité).

Le régime d'assurance-chômage des intermittents montre ici une partie de ses limites, puisqu'il n'assure pas de continuité de droits pour faire face aux sorties prématurées et aux allers-retours à l'intérieur et à l'extérieur du régime, aucun système de protection sociale existant ne prenant le relais.

2.5 Salarié permanent et salarié intermittent

Malgré l'incertitude radicale qui accompagne la vie des intermittents depuis leurs premiers contrats ou expériences dans le secteur de la culture et jusqu'à l'âge de la retraite, les intermittents interviewés, nonobstant une précarisation des conditions de travail et de vie qui ne leur permet pas de se projeter dans le futur, ne cherchent pas tant la sécurité du côté du salariat permanent, que du système d'indemnisation chômage.

Deux arguments fondamentaux viennent régulièrement justifier ce refus : l'incompatibilité du statut de salarié permanent avec la logique de la création et de l'innovation et la possibilité d'avoir du temps et de pouvoir le gérer. Création et innovation impliquent la possibilité de changer de lieu, d'équipes, de projets. Illusoires ou réelles, les possibilités de choisir, une relative liberté, le désir de ne pas tomber dans la routine, font aussi partie des justifications que la majorité des interviewés donnent pour refuser le statut de salarié permanent.

Un comédien : *« Ce qui est fondamental dans l'intermittence c'est le choix de développer des projets dont le commandement vient de moi. C'est une recherche qui n'est pas fonction d'un public, mais fonction d'elle-même et qui n'est pas destinée à rester au fond d'un tiroir ».*

Pour un cadreur, au-delà du problème de l'expérimentation, de la possibilité d'initier des projets personnels, l'intermittence favorise un équilibre entre travail et loisir.

« Le système de l'intermittence est, en ce qui me concerne, très satisfaisant. Il me permet de ne pas passer ma vie au travail, et donc de ne pas me dégoûter de mon travail. »

Ceux des intermittents interviewés qui souhaiteraient devenir salariés permanents feraient ce choix pour des raisons de sécurité, de protection face à la précarité, à la discontinuité, à l'aléa. Sauf lorsqu'ils désirent modifier leurs conditions de vie (famille et enfants) ou en raison de l'âge, ils voudraient fréquemment bénéficier de la sécurité de l'emploi et du revenu tout en gardant les conditions de travail de l'intermittence.

La Charte pour l'emploi en posant une alternative binaire (salariat permanent, salariat intermittent), restreint singulièrement les possibilités de choix. Elle risque de privilégier de façon normative et autoritaire le statut de salarié permanent, à l'opposé du point de vue qui s'exprime dans les interviews. Un machiniste du spectacle vivant souligne pourtant le rapport entre intermittence, possibilité de choisir et innovation.

« Ce n'est pas si important que les merdes (méga productions, divertissements, ouvrages creux, abus de pouvoir) existent, mais c'est important qu'il y ait le choix de faire autre chose, d'aller voir, fréquenter des choses inédites, délicates ou exigeantes, et pas seulement parce qu'on ferait partie des happy few. De choisir de travailler à des objets qu'on irait voir de

notre plein gré, et pas par résignation ou pis aller. Et il faut du budget pour assurer l'existence et l'apparition de cette diversité, et l'intermittence permettait ça, ces émergences non prédictibles. »

Une nouvelle figure de l'intermittent semble se dessiner. À la discontinuité et à la disponibilité, s'ajoutent la nécessité d'être capable d'assumer différentes tâches et de mobiliser diverses compétences (polyvalence), de travailler dans différents secteurs de la production culturelle (multi-activité), de cumuler à la fois les fonctions salariées et entrepreneuriales. Polyvalence et multi-activité ne sont pas incompatibles avec la spécialisation et la professionnalisation.

La continuité de revenu qu'assure le régime d'assurance-chômage permet aux intermittents de passer de projets très hétérogènes, plus ou moins bien financés, à des moments de formation. Ces discontinuités et ces hétérogénéités ressortent à la fois, négativement, des dispositifs d'assujettissement à la nouvelle organisation du travail par projet, et, positivement, des pratiques des intermittents qui tracent des parcours singuliers et des trajectoires indépendantes. La partie invisible de l'activité, dont il a été question dans le premier chapitre de ce rapport, se nourrit de ces hétérogénéités et de ces hybridations.

3. LES TRANSFORMATIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA PRODUCTION CULTURELLE

« Des projets ? Ce ne sont que des emplois ! Ça fait longtemps que j'attends que quelqu'un me propose de travailler sur un projet »

Un électricien éclairagiste dans le cinéma et l'audiovisuel.

L'enquête a permis de dégager quelques hypothèses quant aux transformations de l'organisation du travail dans la production culturelle ainsi que des phénomènes ignorés de la plupart des études réalisées sur le secteur et qui pourtant ne sont pas de moindre importance que les aspects macro-sociaux et macro-économiques abordés par ces mêmes études. En effet, elles portent prioritairement l'attention sur l'augmentation du nombre d'intermittents (lue sous l'angle de l'attractivité des métiers) et sur les coûts financiers (déficit des caisses de l'Unedic) de cette croissance. Les employeurs sont les grands absents de ces rapports, sauf sous le jour favorable de la démultiplication d'une offre innovante sur le plan des techniques de support et des dispositifs de marketing, de la création des publics, ou des investissements (rapport Guillot, notamment pour ce qui concerne l'audiovisuel) ou sous le jour de la responsabilité « morale » (cf. la question des abus). Les débats portent sur les déficits de la protection sociale ou sur les politiques culturelles, en évitant soigneusement de se confronter aux modifications de l'organisation du travail, aux transformations des modes de rémunération, à la compression des temps, des postes et des salaires qui, comme nous le verrons, caractérisent la production culturelle. Les salaires, les prix, les emplois sont analysés sous l'angle exclusif de l'équilibre sur les marchés de l'emploi et des biens.

Tout au long de l'enquête, il nous a paru indispensable de ne pas se contenter d'une analyse à l'échelle des comptabilités macro-économiques et d'aller directement interroger les conditions dans lesquelles les intermittents sont embauchés, travaillent et sont rémunérés.

3.1 Intensification des temps, suppression des postes, réduction des budgets

« On nous demande de faire plus de choses, en moins de temps, avec moins de postes, pour un salaire réduit, en exigeant la même qualité. »

Un concepteur son.

Une triple tendance se généralise dans tous les secteurs et touche toutes les productions : intensification du temps de travail pendant toutes les phases de la production (préparation, création, tournage, montage, diffusion), suppression de postes, réduction des budgets.

Dans l'audiovisuel, la réduction des temps et des postes de travail se fait selon différentes modalités. À titre d'exemple illustrant les tendances décrites ci-dessus, nous reconstruisons ici l'une des phases du cycle de fabrication d'un produit culturel (un film) : le montage (post-production), telle qu'elle nous a été décrite par des interviewés.

Quel que soit le type de production (téléfilm, magazine, documentaire, etc.), l'équipe de montage supervise de moins en moins le montage et sa conception en son entier. Elle est convoquée comme prestataire ponctuel, et non plus durant toutes les phases nécessaires au bon déroulement du montage, du visionnage des rushes aux ultimes étapes de finalisation.

Le chef monteur n'est plus employé comme auparavant sur les finitions du film, suivi du montage son et mixage, et n'intervient plus dans ces phases que gratuitement, en fonction de ses disponibilités, de son bon vouloir et de son sens des responsabilités, sur lequel la production n'hésite pas à compter. L'assistant monteur n'est plus employé qu'à des tâches techniques réduites : dérushage, synchronisation des rushes, organisation de la salle de travail

en début de montage. En fin de montage, il est réemployé pour « sortir de l'ordinateur la copie de travail montée » et préparer le montage des sons directs. Par contre, bien qu'auxiliaire précieux, il n'a plus la possibilité d'assister le chef monteur sur toute la durée du montage.

Cette tendance est très accentuée sur les téléfilms, les documentaires et plus généralement sur tous les projets à « petit budget » et traduit une contraction globale des dépenses.

Une autre forme de compression des temps consiste à imposer une réduction du nombre de postes de travail sur lesquels intervient l'équipe, le monteur et son assistant devant se partager un seul ordinateur là où chacun disposait auparavant de sa table de montage. Du coup, l'un doit travailler le jour et l'autre la nuit (sans distinguer la rémunération des heures de jour de celles de nuit, puisqu'ils sont employés au forfait).

Par ailleurs, l'évolution de la technologie favorisant le cumul des tâches (une seule machine peut, à l'heure actuelle, gérer le montage des images, des sons, le mixage et l'étalonnage du film), il est aujourd'hui souvent demandé à une seule et même personne de cumuler des postes et des fonctions autrefois partagés entre différents métiers, ce qui réduit les coûts d'autant.

Les enquêtés parlent d'une standardisation de la production, d'une taylorisation de l'organisation du travail : on fixe un forfait de temps de travail en déconnexion complète avec la durée de travail nécessaire à la réalisation du projet. Qu'un projet soit facile ou difficile à monter, c'est toujours un forfait standard qui est fixé.

Une réalisatrice travaillant sur des reportages pour la télévision décrit ainsi les transformations qui ont affecté l'organisation des tournages :

« Aujourd'hui, on prend plein de stagiaires en ne les payant pas. On prend aussi des professionnels aux abois, toujours en ne les payant pas. Et tout ce qui peut l'être est refilé à des sociétés extérieures, à des sous-traitants. Le chef éclairo est obligé de cumuler aussi le son et de faire le chauffeur ; quelqu'un qui était au son, on le met à l'image ; s'il y a un assistant réalisateur il va faire au moins le son en plus ; le réalisateur est son propre chef opérateur ; une secrétaire artistique va devenir commerciale ; etc. ; etc. ; etc. . De plus, comme les nouveaux sont livrés à eux-mêmes, la déontologie, l'exigence n'existent plus sauf pour le long-métrage : ça coûte moins cher de retravailler l'image et le son en post-prod que d'en prendre soin au tournage. La majorité des postes à pourvoir sont des stages non rémunérés. »

Cette tendance au cumul des tâches et des fonctions se constate également dans les métiers techniques du spectacle vivant : un seul régisseur mobilise des compétences et exerce des fonctions qui étaient autrefois assurées par des personnes et des métiers différents. La polyvalence, comme nous l'a suggérée une personne interviewée, est une arme à double tranchant. Car s'il est « agréable et utile de toucher à tous les postes, de passer d'une fonction à une autre, de connaître les ficelles de différents métiers, dans les conditions actuelles de réduction des budgets et de maîtrise de tous les coûts de production, la polyvalence est l'une des conditions qui nous sont demandées et imposées par les employeurs pour pouvoir être embauché. »

Toujours dans le spectacle vivant, la maîtrise des coûts et l'intensification des temps de production s'opèrent de différentes façons : depuis quelques années, les défraiements ont été revus à la baisse. Pendant les tournées, les théâtres font arriver les compagnies sur place le plus tard possible. Elles arrivent le matin, jouent le soir et le raccord se fait dans l'après-midi. « Pour pouvoir avoir plus de temps, il faut se battre et l'imposer », nous a confirmé un comédien. Le directeur d'une petite compagnie constate ainsi que : « Les choses se décident

de plus en plus tard, ce qui entraîne une difficulté dans la planification et l'organisation de notre travail sur l'année.»

La réduction des budgets et des temps de production imposent aux compagnies de réorganiser le travail autour des postes jugés absolument indispensables. Une comédienne : *« Au final, ce qui aura été privilégié est ce qui ne peut pas ne pas être présent : comédien, régisseur, achat de matériel pour le décor, bref, ce qui se voit. Tout ce qui est invisible est relégué au second plan financier ».*

D'après une autre comédienne *« dans les petites compagnies d'art de la rue, on est obligé de choisir entre différents postes. Les postes devenus incontournables comme les postes administratifs et ceux qui sont liés à la diffusion et aux « clients » sont privilégiés. »*

3.2. La montée en puissance de la communication, du management culturel et de l'administration

« J'en vois les effets sur ceux qui dirigent les lieux, sur le plan artistique/production, c'est tout à l'aune de la rentabilité. Il y a une baisse des salaires, une frilosité à employer, la progression de la sphère privée à l'intérieur de la sphère publique se poursuit »

Un comédien

L'emprise de la logique financière sur la production culturelle ne comporte pas seulement les restrictions budgétaires, l'intensification des temps de production, la suppression des postes, mais aussi, elle induit des modifications du management, et notamment son importance accrue dans l'organisation. Aux postes auparavant secondaires, considérés maintenant comme postes « clefs » dans l'organisation de la production et de la diffusion, sont désormais affectés des diplômés des écoles de commerce, des écoles de gestion, des écoles de management et de communication. Dans les théâtres, les emplois en forte croissance sont ceux qui concernent la communication. Ce symptôme de la montée en puissance des logiques de marketing et des modalités de constitution et de capture de la clientèle (publics) est en syntonie avec ce qui est observé dans les autres secteurs de l'économie.

Les productions et les programmations sont soumises aux contraintes de rentabilité financière de l'investissement et organisées suivant l'objectif de minimisation des coûts. Si la prise de risque économique est transférée vers les salariés, la prise de risque « artistique » est réduite au minimum.

3.3. Produire à la commande

« Quand j'ai commencé, on faisait des repérages, à la suite desquels on pouvait décider de ne pas faire le sujet. Aujourd'hui on travaille à la commande sur les catastrophes de l'actualité.»

Une réalisatrice.

L'enquête révèle l'un des aspects les plus novateurs de l'organisation du secteur de la culture : la généralisation de la production à la commande. Comme dans d'autres secteurs de l'économie, c'est à partir de la demande du client que se définit le produit et se met en place l'organisation de la production. Ce qu'il est convenu d'appeler le « système de pilotage par l'aval ». Ce système s'étend et induit des modifications profondes de l'organisation de la production culturelle, affectant tout particulièrement le fonctionnement du marché du travail,

l'organisation du travail, les modes de fabrication des contenus, les modèles esthétiques, la production des publics.

Dans l'audiovisuel, les sociétés de production ne font presque plus que « du travail à la commande ». Dans la production des téléfilms et des séries, les chaînes de télévision (les « clients ») ont droit de regard sur tout : la composition des équipes techniques, le choix des comédiens, les choix de mise en scène. Les réalisateurs doivent se plier aux exigences des chaînes qui imposent des comédiens « télégéniques » répondant aux critères de l'audimat.

Dans le théâtre, les compagnies qui initiaient leurs projets de manière relativement autonome et indépendante conçoivent de plus en plus de projets en fonction de commandes plus ou moins explicites de travail *in situ*, répondant à une nécessité politique ou artistique locale, à la demande des directeurs de théâtre. Beaucoup de compagnies travaillent aujourd'hui à la fois sur des projets propres et sur des projets issus de commandes des théâtres selon les mécanismes de l'appel d'offre. L'aboutissement de ces projets sur commande est des plus aléatoire alors que la prise de risque est unilatérale puisque, lorsqu'ils ne sont pas retenus, aucun défraiement n'est prévu pour leur conception.

Un nombre croissant de compagnies intègrent la demande du client et produisent des spectacles modulables « à la carte » en réduisant, en allongeant, ou en adaptant les créations, pour satisfaire les exigences des programmeurs potentiels : les costumes, la musique, les textes, les lumières sont modifiés selon les objectifs de la programmation. De nombreuses compagnies fabriquent donc à la fois un spectacle et ses « produits dérivés », différentes versions du même spectacle. Dans l'événementiel et dans les productions gérées par les collectivités locales, il n'est pas rare que l'on demande d'adapter les pièces et les spectacles aux exigences de l'événement et à l'idée que les productions se font des publics. Pour les villes et les collectivités locales, qui ont désormais intégré la politique culturelle comme un des volants de développement du territoire, il faut des formats, petits, légers, pas chers. « *Tu passes du temps en essayant de la haute couture, et tu es obligé de vendre du prêt-à-porter* », résume une personne interrogée.

3.4 Une nouvelle économie culturelle urbaine et territoriale

Les vingt dernières années ont vu émerger, à côté de l'industrie culturelle et des politiques publiques, une économie territoriale et urbaine de la culture. Elle naît au croisement de deux phénomènes : la politique de la ville et l'afflux massif des jeunes générations vers les métiers du spectacle et de l'art.

Cette nouvelle force de travail artistique et technique s'est développée massivement ces vingt dernières années, au fur et à mesure que les métropoles régionales investissaient le champ culturel et l'utilisaient pour renforcer l'image de la ville, construire et consolider leur attractivité, marquer leur distinction. D'une part, cette force de travail a été fortement mobilisée par la généralisation de l'organisation de festivals ainsi que pour l'animation socioculturelle des quartiers, contribuant à la fois à une valorisation économique et à intégrer des populations dans un rapport aux institutions culturelles territoriales ; d'autre part, elle a créé une multiplicité d'activités au sein des espaces urbains (occupation des friches, développement des arts de la rue et des interventions urbaines).

Le sociologue Pascal Nicolas-Le Strat, montre que cette créativité diffuse a donné naissance à de micro-bassins de travail artistique, enracinés dans la ville et sur le territoire, et dans lesquels les villes puisent les ressources de leur politique culturelle.

Le régime de l'indemnisation chômage a joué un rôle très important dans la constitution de cette force de travail, dans l'enracinement des bassins de travail artistiques locaux, et par là dans le financement de la politique des villes.

Une étude menée sur le territoire métropolitain de Montpellier et Nîmes vient renforcer ce que nous avons également constaté. « *Vis-à-vis de l'extérieur, les opérations culturelles renforcent l'attrait social et économique des territoires. Elles attestent leur qualité et leur dynamisme et ainsi les légitiment au regard de l'espace national mais aussi des autres régions d'Europe. En interne, elles concourent à l'homogénéisation de certaines couches sociales et deviennent des facteurs de leur intégration dans l'espace de la ville.* » (P. Nicolas-Le Strat, 1998)

Ces politiques d'intégration concernent aussi bien les « couches moyennes » que les populations en difficulté.

L'annulation en 2003 des festivals d'Avignon et d'Aix-en-Provence a souligné, de manière éclatante, la relation très étroite que le travail intermittent entretient avec l'économie matérielle (tourisme) et avec l'économie symbolique des villes (image). L'interruption des spectacles signe le blocage, au niveau de la ville, de cette double économie : matérielle et symbolique.

3.5. Politiques de l'emploi culturel : entre forfaitisation et re-salarisation

L'emploi intermittent est caractérisé, comme nous l'avons vu, par le caractère souvent forfaitaire de la déclaration du temps de travail dans les secteurs et les types d'activité où le temps de travail effectué est le moins quantifiable. Ce mécanisme se traduit pratiquement par le recours au cachet (mode de déclaration forfaitaire d'une journée de travail), voire à la mensualisation (mode de déclaration forfaitaire d'un mois de travail). À l'inverse, dans les secteurs de forte syndicalisation (chez les techniciens de l'audiovisuel bien sûr, mais aussi par exemple dans les orchestres de musique classique), on trouvait une comptabilisation assez précise des heures effectuées au titre d'un contrat, avec paiement des heures supplémentaires en cas de dépassement, respect des conventions collectives, etc.

Depuis quelques années, ces deux modalités de déclaration des heures et de rémunération sont battues en brèche par des phénomènes opposés mais convergents. D'une part, la forfaitisation de la déclaration du temps de travail devient tendanciellement, avec le développement du travail à la commande une *forfaitisation du salaire*, avec un recours croissant au paiement à l'« enveloppe » (somme d'argent allouée forfaitairement à un projet, quelles qu'en soient les conditions matérielles de production), ou à des formes de rémunération non salariales. De l'autre, la comptabilisation des heures, qui permettait de s'adosser à des droits salariaux (conventions collectives, minimum syndical...), se mue en un moyen pour les employeurs de ne rémunérer *que* les heures réellement effectuées dans le cadre d'un contrat – avec le recours notamment à la mensualisation au *pro rata temporis*.

3.5.1 La forfaitisation du salaire

« *On est de moins en moins des salariés, des employés, on est de moins en moins payé, on est de plus en plus des contractuels. C'est tout au cas par cas, on négocie individuellement. C'est épuisant.*»
Une cadreuse

Depuis quelques années un mode de rémunération dit « au forfait » s'est largement répandu.

Ce phénomène touche plus particulièrement les techniciens du cinéma, de la télévision et de la publicité et concerne désormais tous les métiers selon différentes modalités. Il paraît important de mettre en lumière cette tendance puisqu'elle risque d'affecter l'ensemble de l'organisation du travail aussi bien dans l'audiovisuel que dans le spectacle vivant.

De plus en plus de productions passent d'une organisation structurée autour d'un projet, encadré par des conventions collectives (ou des usages) qui régulaient le temps de travail et les salaires (minima syndicaux, paiement des heures supplémentaires, défraiements...) à une organisation structurée autour d'un forfait/salaire (les heures de jour ne sont pas distinguées des heures de nuit, les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées...).

Les productions fixent un forfait salarial pour l'ensemble du projet et pour chaque poste, et imposent ces conditions aux équipes (« C'est à prendre ou à laisser »). Le forfait salarial est souvent établi à la semaine, quelquefois au minimum syndical, mais souvent à moins 20 %, moins 30 %, voire moins 50 % du minimum syndical.

Les salaires des techniciens peuvent être arrondis par le paiement de la « mise à disposition » du matériel dont ils sont propriétaires et qu'ils louent à la production. Depuis quelques années, les décorateurs, les monteurs, les preneurs de son, les cameramen, s'équipent et monnaient ces équipements techniques pour essayer d'enrayer la baisse des salaires et des budgets. Dans ces cas, les négociations portent sur des sommes d'argent non soumises à cotisation, qui ne se traduisent donc pas en heures comptabilisées pour l'ouverture des droits.

Le forfait entraîne à la fois une diminution du salaire réel, puisqu'il ne prend pas en compte l'ensemble des heures supplémentaires, le « dépassement », les heures de nuit, et une baisse substantielle des cotisations payées. Le forfait/salaire transforme le salaire en honoraire et tendanciellement les salariés en travailleurs indépendants.

Ces nouvelles modalités du forfait entraînent une déresponsabilisation des productions. Ces dernières n'assument plus complètement la coordination, l'organisation et l'accompagnement des projets. Elles se déchargent de ces fonctions sur les compagnies, les équipes et les salariés. Comme dans d'autres secteurs de l'économie, ces processus visent à transférer les risques économiques sur les salariés.

Dans l'audiovisuel, comme dans le spectacle vivant, nous avons constaté une baisse ou une stagnation des tarifs depuis 10 ans. Des enquêtes décrivent comment la dégradation des rémunérations s'articule avec le renforcement du pouvoir des employeurs.

« J'ai commencé en 1992 et depuis mon salaire de base est le même. Les gens ont peur au boulot, la pression est très forte, peur de mal faire, d'être pris à défaut, de ne pas faire le prochain [projet]. Cette tendance s'accroît. On en est à considérer un tarif syndical comme une faveur ; les rapports avec l'employeur (chef d'entreprise ou chef de poste) sont de plus en plus « je te fais la charité de te donner du travail ». Ça me révolte, le travail ne se donne pas : c'est un échange, pas un don. » Un régisseur son souligne un phénomène en développement rapide : dans les négociations individuelles avec l'employeur, le salaire est de moins en moins pris en compte : *« Si tu parles d'argent, t'es immédiatement considéré comme un type chiant. La négociation n'intervient jamais sur le salaire, il est proposé et on dit oui ou non. Ce qui est déclaré est, de toute façon, faux. En tournée, on est déclaré 10h (c'est le maximum possible), mais on fait 15 à 18 h. Donc, finalement, on travaille toujours au forfait ».*

Dans le spectacle vivant, nous sommes confrontés à deux tendances contradictoires. D'une part, la pratique consistant à financer les projets et à rémunérer les postes de travail par des « enveloppes » (l'enveloppe est la fois un forfait/salaire, comme nous l'avons vu dans

l'audiovisuel, mais peut aussi correspondre à un financement global pour un spectacle). D'autre part, et en même temps, se fait jour une tendance inverse, qui émerge avec la mise en application du nouveau protocole : la *dé-forfaitisation*.

3.5.2 La dé- forfaitisation et la re-salarisation

Depuis la signature du protocole de juin 2003, des changements significatifs sont intervenus notamment dans le secteur du spectacle vivant et dans la production audiovisuelle.

Dans les théâtres nationaux et d'autres grosses structures, on observe une tendance de plus en plus forte à mensualiser les intermittents engagés. Si cette pratique est bien antérieure à la signature du protocole, la comptabilisation du temps de travail en heures payées à des tarifs faibles et non plus en cachet est une nouveauté récente.

Nous avons commencé à constater des pratiques de ce type en ce qui concerne les répétitions, mais elles s'étendent aussi aux représentations qui ne sont plus payées au cachet, mais en fonction des heures « réellement » travaillées (par exemple trois heures pour une représentation). Le cachet correspond à un forfait-temps (8 ou 12h) et admet par définition qu'une partie non-mesurable du travail est rémunérée de cette façon. La déclaration en heures supprime ce type de forfaitisation du temps travaillé. Si dans le cas de l'enveloppe-forfait les relations entre les compagnies et les producteurs, comme celles entre les compagnies et les intermittents, tendent à se transformer en contrats tacites entre « travailleurs indépendants » et « clients », dans le cas de la déclaration en heures, on assiste à une tentative très nette de rétablissement d'un schéma salarial restrictif, le temps de travail est alors circonscrit à sa partie la plus visible, la plus facilement mesurable.

Les institutions qui disposent des moyens de le faire tendent à remplacer les emplois intermittents par des emplois permanents. Cette tendance est très forte parmi les sociétés publiques de télévisions (France 2 et France 3, en Île-de-France aussi bien que dans les autres régions) qui ont appliqué les directives du rapport Gourinchas de 2004.

L'emploi intermittent est en outre découragé par une série de dispositifs et de décisions : contrôle des structures, vérification administrative très pointilleuse lors du renouvellement des licences d'entrepreneurs aux compagnies, application des nouvelles nomenclatures.

Nous ne savons pas si les contrôles concernent de la même façon l'ensemble des productions : indépendantes, appendices de municipalités, ou véritables PME de production d'événementiel mais selon des personnes interviewées les premières visées sont les petites et moyennes compagnies indépendantes.

La région PACA semble se trouver à l'avant-garde dans cette opération de compression de l'emploi intermittent. La Drac refuse actuellement le renouvellement de 30 % des licences des entrepreneurs du spectacle, alors que celles-ci étaient autrefois accordées presque automatiquement, pourvu que les compagnies fussent en règle avec les organismes sociaux. Les agents chargés d'attribuer les licences font du zèle en contrôlant un nombre important de compagnies. Celles qui sont les plus en difficulté sont celles qui se trouvent dans la situation d'employeur/employé. L'accord tacite qui existait entre le ministère de la Culture et les associations sur l'existence purement formelle des bureaux bénévoles est brisé.

La mairie de Marseille a annoncé sa volonté de restreindre la possibilité d'application du Guichet Unique, mettant en danger les toutes petites structures et compagnies qui se servaient de ce système pour exercer leur métier d'animation de la ville et des quartiers.

Il semblerait légitime de s'interroger sur l'impact à terme d'une telle politique de restriction des possibilités de recours à l'intermittence, de fragilisation de petites structures indépendantes dont un grand nombre risque d'être ainsi conduit à disparaître, sur la préservation et le développement d'une hétérogénéité de la production culturelle et sur son ancrage dans les espaces urbains et dans les territoires.

Les réformateurs dénoncent un « manque de qualité » qui serait dû au nombre croissant de projets et d'intermittents, à la multiplication incontrôlée des compagnies. En 2003, Jean Jacques Aillagon, alors Ministre de la Culture, parlait d'un trop de « compagnies médiocres ». Le travail d'enquête permet d'analyser cette « médiocrité », ce « manque de qualité » d'un autre point de vue et d'éclairer le fonctionnement actuel du secteur de la culture : les logiques financières et gestionnaires (tant dans les structures privées que dans celles qui sont publiques) prennent le pas sur la logique « artistique » et induisent à la fois une homogénéisation des produits et un conformisme des publics.

La forfaitisation des rémunérations, le développement des pratiques de financement par « enveloppe », le rôle accru des opérateurs culturels dans la définition de la commande, le transfert du risque économique sur les salariés, la précarisation des intermittents, les dispositifs de contrôle des petites structures, conjugués aux restrictions budgétaires et aux resserrement des temps de production contribuent à une neutralisation de l'expérimentation, à une standardisation de la « fabrique du sensible ».

4. REPENSER LA PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS À L'EMPLOI DISCONTINU

Consécutif à la réforme des annexes 8 et 10 de l'Unedic en juin 2003, le conflit des intermittents du spectacle a cristallisé deux positions opposées autour d'un enjeu identifié comme central. Les partenaires sociaux signataires s'accordent sur l'idée qu'il faut reprendre le contrôle de la mobilité de la force de travail intermittente, à travers une redéfinition du régime de protection sociale et une « professionnalisation » du secteur. Cela se traduit par une série de dispositifs visant à exclure de l'indemnisation ceux qui participent aux formes de production les moins institutionnelles, les plus fragiles, les moins reconnues, mais aussi les plus incertaines car ce sont celles qui assument le plus le risque de l'expérimentation. En revanche, ces dispositifs favorisent les salariés les plus régulièrement employés, ceux dont les trajectoires sont les plus assurées. À moyen terme, ce projet engage une redéfinition du « champ d'application » des annexes 8 et 10, c'est-à-dire le tri, en fonction des métiers des salariés et des raisons sociales des employeurs, entre ceux qui auront légitimité à relever de l'intermittence et ceux qui ne l'auront pas.

Le terrain sur lequel le conflit s'installe comporte un double enjeu. D'une part, celui des conditions de travail dans la production culturelle. Pour beaucoup d'intermittents la marge de liberté et d'initiative dont ils bénéficient dans la production des œuvres tient à ce temps à soi qu'autorise l'indemnisation chômage et dont la réforme les prive. Les conditions d'exercice de l'activité (employée ou pas) dépendent très fortement des conditions de la protection sociale. D'autre part, un enjeu tout aussi subjectif se dessine autour de ce que nous avons défini, dans la deuxième partie de ce rapport, comme pouvoir d' « évaluation ». Les politiques culturelles visent, plus ou moins explicitement, la construction d'une ligne de partage entre ceux qui sont autorisés, légitimés à participer à cette nouvelle conception de la production culturelle (diversement caractérisée d'excellence, de qualité, d'exception) et ceux qui ne le sont pas (« Il y a trop de compagnies » affirmait déjà M. Aillagon en 2003 », « tout le monde ne peut pas être un artiste » etc.).

Aux enjeux posés par le conflit, le ministère de la Culture répondra courant 2004. Outre les « mesures d'urgences » instaurées pour pallier les effets les plus dévastateurs du protocole, une expertise est commandée à Jean-Paul Guillot, président du Bipe, dont une grande part des conclusions sera reprise en décembre 2004 par le ministre dans sa Charte pour l'emploi culturel. Cette dernière préconise de séparer la question des politiques culturelles et les problèmes de droits sociaux et propose, d'une part, de réguler le marché du travail à travers des politiques de l'emploi (indexer le financement au volume d'emploi, de préférence permanent) et, d'autre part, de réaffirmer le pouvoir de l'industrie culturelle privée et des politiques culturelles publiques. La production culturelle, gardant une position d'exception, pourrait conserver une certaine spécificité du régime de l'intermittence, une fois que son organisation sera hiérarchisée à partir de l'emploi.

Cette manière d'aborder le fonctionnement du secteur peut être interrogée à plusieurs titres. D'abord parce qu'elle considère assurance-chômage et politiques culturelles comme deux entités hétérogènes et séparées. Nous avons constaté, au contraire, que les nouvelles règles d'indemnisation introduisent une déstabilisation et une incertitude, qui rejaillit immédiatement sur l'ensemble des conditions de production, de diffusion, de travail et d'emploi de la production culturelle, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Ensuite, parce que ce mode de régulation se fonde sur une représentation économique du secteur culturel assise sur des statistiques de la production et de l'emploi, sur des mesures de la richesse, qui seraient éventuellement pertinentes pour décrire le fonctionnement d'un secteur industriel classique, mais qui ne conviennent en aucun cas à la production culturelle. L'utilisation d'oppositions catégorielles binaires (emploi/chômage, emploi permanent/emploi intermittent, salaire direct/allocations) pour « normer » la production culturelle s'avère largement inadaptée aux formes d'hybridation, de porosité, de transversalité entre les statuts, les temporalités, les modalités de travail que nous avons relevées par l'enquête et argumentées tout au long de ce rapport.

Le conflit des intermittents a ouvert des questions qui dépassent le cadre de la production culturelle, puisque, exigeant de nouveaux droits sociaux pour les travailleurs à l'emploi discontinu, il interroge, plus largement, le rôle et la fonction de la protection sociale et de l'affectation des dépenses de l'Etat providence dans l'économie contemporaine.

Le modèle d'indemnisation chômage des salariés à l'emploi discontinu, élaboré par les Coordinations d'Intermittents et Précaires et dont nous avons démontré la viabilité dans ce même rapport, représente une innovation institutionnelle pouvant inspirer une nouvelle conceptualisation et une redéfinition de la protection sociale.

L'invention et la définition d'une protection sociale adaptée concernent l'ensemble de l'économie et de la société. D'une part, parce que depuis le début des années 80, les modalités d'organisation par projet et les formes d'emploi discontinu structurent également d'autres secteurs de l'économie. D'autre part, parce que les dépenses sociales changent de nature et de fonction. Elles ne se limitent plus à constituer, comme dans les politiques keynésiennes, un soutien à la demande effective, mais se transforment en conditions pour l'émergence d'une économie des biens publics.

4.1 La « Refondation sociale » : la sécurité sociale, de l'Etat à l'entreprise

Considérer le protocole du 26 juin 2003 à la lumière du projet de « refondation sociale » impulsée par le Medef permet de resituer plus largement les enjeux de ce conflit noué sur la protection sociale et les droits collectifs.

La réforme des annexes 8 et 10 de l'Unedic en juin 2003 constitue le dernier acte d'une *stratégie* initiée l'hiver 1999 par la nouvelle équipe dirigeante du Medef. Le changement de nom de l'organisation patronale (ex-CNPF) correspond à un tournant historique : la direction traditionnellement choisie parmi les entrepreneurs de la métallurgie est remplacée par une équipe d'entrepreneurs des services. Denis Kessler, dirigeant de la branche « assurances » et numéro deux du Medef, assisté de François Ewald, conçoit alors un projet de « refondation sociale » qui vise à restructurer l'ensemble des champs de la protection sociale (assurance-chômage, retraites, formation professionnelle...), en commençant par l'Unedic. Les négociations sur la Convention 2000 (PARE - PAP) aboutissent finalement en juin 2001, mais les annexes 8 et 10 en sont, à ce moment-là, absentes. Le premier remaniement du PARE intervient en décembre 2002, les annexes 8 et 10 y sont cette fois intégrées : l'accord concernant les intermittents du spectacle est signé dans la nuit du 26 juin 2003.

Cette « mise aux normes » des annexes 8 et 10 au cadre préexistant de la refondation sociale déclenche un conflit qui met au centre du débat la relation entre activité et protection sociale, entre activité et dépenses sociales. Nous avons constaté, à travers l'enquête, que les intermittents, en utilisant la protection sociale et les dépenses sociales, non seulement pour

compenser les risques de l'organisation par projet (discontinuité, disponibilité, incertitude, etc.), mais aussi pour développer des nouvelles manières de produire et de vivre, rendent « productive » cette relation.

Ces questions ouvertes par le conflit des intermittents, nous les retrouvons aussi au centre du projet du Medef. La refondation sociale pose précisément la question de comment faire des dépenses de l'Etat providence et de la Sécurité Sociale - qui ne cessent d'augmenter selon un trend séculaire - un nouveau terrain d'accumulation. Autre question à laquelle prétend répondre le projet de refondation sociale : comment réguler, à travers une nouvelle politique de l'emploi, les comportements qui tendent à échapper à la compatibilité économique. C'est dans ce cadre que les débats sur la politique de l'emploi culturel trouvent leur signification.

La refondation sociale annonce la volonté explicite de faire des dépenses de santé, d'éducation, de formation et de l'épargne salariale de nouvelles ressources pour les entreprises. Ce projet suppose, préalablement, la capacité de reprendre la main sur le social (le « ré-instituer »², selon les mots de ses promoteurs) par l'entremise d'un contrôle renouvelé de l'affectation des dépenses et de l'application de critères de gestion financière des recettes. Le concept de social renvoie ici à l'ensemble des forces qui expriment et imposent une demande de revenu, sans passer nécessairement par la subordination du travail salarié. L'objectif de la refondation sociale est moins de réduire le montant des dépenses que de contrôler leur composition et leur affectation.

De l'aveu même de l'initiateur du projet du Medef, le « social » a déterminé, à travers l'augmentation de la demande de revenu, une « *dissociation progressive de la protection sociale et du travail* »³. Ainsi, Denis Kessler lit dans le développement de la protection sociale déconnecté du travail, la transcription comptable et institutionnelle d'une logique qui tend à se soustraire aux impératifs de la contrainte économique. Selon l'ex-numéro deux du Medef, il faut donc « *réintroduire l'exigence économique dans un social qui a, quelques fois, trop tendance à jouer son émancipation ou même à vouloir le dominer* (le système de protection sociale n.d.r.) »⁴.

Légitimant compatibilité économique et impératifs d'équilibre financier comme critères exclusifs, la refondation sociale énonce ainsi son programme : « *À l'avenir, tout dispositif social, devra être passé au crible du raisonnement économique : quels coûts ? Quels avantages ? Il faudra justifier ses différences et ses singularités, ses exceptions et ses spécificités par des avantages comparatifs* »⁵.

C'est dans ce cadre qu'il faut comprendre la portée stratégique de la négociation Unedic, puisque c'est à partir de la réforme du régime général de l'assurance-chômage que le Medef a décidé d'aborder la reprise en main du social par le biais d'une restructuration générale de la protection sociale.

La refondation sociale interprète les transformations de l'État providence à l'aune des transformations des risques. « *Aux risques sociaux traditionnels - selon l'article premier du Code de la Sécurité Sociale, le risque pour un salarié de se trouver privé de son revenu (accident, maladie, vieillesse) - se sont progressivement substitués le risque de ne pas être employable, de ne pas pouvoir s'insérer 'à'*. Les risques sociaux, sans disparaître, « *sont doublés par les risques de l'existence* ». Le fait de ne pas être employable et donc de ne pas

² Denis Kessler, François Ewald, « Les noces du risque et de la politique », *Le Débat*, mars-avril 2000.

³ Denis Kessler, *L'avenir de la protection sociale*, Automne 1999, n 87, Col. Plon, p. 629.

⁴ Ibidem, p. 631

⁵ Ibidem, p. 629

pouvoir s'insérer, détermine une situation de désaffiliation de l'individu par rapport à la société et donc un risque de l'existence.

Le système d'indemnisation plutôt que de se limiter à une « *compensation des risques sociaux traditionnels* », doit solliciter de nouveaux « *comportements* » puisque, selon les principes de la refondation sociale, le chômage dépend des attitudes subjectives des individus. Dans ce cadre, le chômeur est considéré comme responsable de sa situation. Les politiques actives de l'emploi visent précisément à agir sur les comportements des sujets et cette action ne pourra être efficace qu'en intervenant sur les conditions de vie des individus. Ernest Antoine Sellière, interviewé par François Ewald, résume ainsi le sens et la fonction de la couverture contre les risques de l'existence : « *La protection sociale passe ainsi de la constitution d'un droit uniforme à la gestion d'un mode de vie* »⁶.

La Refondation Sociale se déploie donc selon une double stratégie : rétablir un lien étroit et direct entre emploi et protection sociale et assumer l'ensemble des dépenses sociales comme une nouvelle source de profit pour les entreprises.

La législation du droit du travail et du droit de la sécurité sociale et les institutions qui les régissent doivent être requalifiées en rétablissant l'« *opposition fondatrice* » des « *valides* » et des « *invalides* », des pauvres et des employables, des « *solvables* » et des « *insolvables* ». Sur la base de la division entre valides et invalides, solvables et insolvables, on séparera l'assistance (pour les pauvres) de l'assurance (pour les employables) en distinguant les formes de financement (impôts pour la première et cotisations pour la seconde), en assignant la première à l'État et la deuxième aux entreprises d'assurance.

Une fois rétablies les « *oppositions fondamentales* » entre pauvres et employables, les entreprises peuvent « *ré-internaliser* » la protection sociale qu'elles avaient externalisée pendant les Trente Glorieuses en la déléguant à l'État. Ici, le modèle est les États-Unis, « *où la protection sociale passe par l'entreprise, et la sécurité sociale ne commence que là où l'entreprise s'arrête* »⁷. Les recettes de la sécurité sociale représenteraient alors le terrain d'accumulation d'un nouveau capitalisme une fois libéralisés les services à la personne : « *Ces questions du partage des risques ouvrent sur le débat concernant le développement d'un nouveau capitalisme, sur la création des fonds de pension ou d'assurance maladie qui, parce que gérée dans un univers concurrentiel, redeviendrait une fonction d'entreprise.* »⁸

Dans ce cadre, le régime d'assurance-chômage des intermittents, représente une anomalie qui risque de perturber le déploiement du projet de refondation sociale car, au cœur des nouvelles modalités d'organisation du travail, il cristallise un problème qui concerne un nombre de plus en plus important d'individus : la discontinuité de l'emploi.

Dans le régime de l'intermittence, l'indemnisation est relativement déconnectée du travail (relativement au sens où il n'y a pas un rapport direct et linéaire entre les heures déclarées et l'indemnisation). La figure de l'intermittent et ces modalités d'emploi et de travail ne se prêtent pas facilement aux séparations tranchées préconisées par la refondation sociale : employé/chômeur, assistance/assurance. Nous avons vu tout au long de ce rapport que ces oppositions ne peuvent pas rendre compte de l'intermittence. L'indemnisation n'est pas une simple compensation à la perte d'emploi. Elle renvoie à la question plus large de la reproduction des conditions de travail, de formation et de vie des travailleurs à l'emploi discontinu.

⁶ *Risques*, N° 43, Septembre 2000

⁷ Denis Kessler, *L'avenir de la protection sociale*, Automne 1999, n 87, Col. Plon., p. 629.

⁸ *Ibidem*, p. 622

Le modèle préconisé par le rapport Guillot et la Charte pour l'emploi culturel essaie d'introduire des divisions entre employables et non-employables, en les adaptant au domaine de la production culturelle. La redéfinition du champ d'application des annexes 8 et 10, vise une double séparation. D'une part, séparer les « employables » des « pauvres ». La sélection des premiers sera assurée non seulement par un durcissement des conditions d'ouverture des droits à indemnisation, mais aussi par la mise en place de procédures de certification et d'homologation des métiers. Les deuxièmes, par contre, seront poussés hors du régime de l'intermittence et aux marges de la production culturelle. D'autre part, le rapport Charpillon préconise de séparer, parmi les professionnels employables, ceux qui participent de l'acte artistique de ceux qui n'exécutent que des fonctions techniques (qui passeraient à l'annexe 4 de l'Unedic, celle des « salariés intermittents de l'industrie et des services », autrement appelés intérimaires).

L'enquête a permis de vérifier à quel point les allocations chômage permettaient une relative liberté et une possibilité de choix et d'initiative aux intermittents.

Comme nous avons pu le démontrer dans la partie du premier rapport consacrée aux simulations des modèles d'indemnisation chômage, le régime actuel des annexes 8 et 10 ne peut générer les économies espérées. Mais il est source de précarisation des conditions de vie de bon nombre d'intermittents, subissant l'aléa introduit par la suppression de la date anniversaire, et il produit en outre des inégalités de traitement qui s'apparentent à une discrimination indirecte vis-à-vis des nouveaux entrants et des plus mobiles, pour qui tant les dates et la durée des contrats que les rémunérations, sont fortement aléatoires.

4.2 Un nouveau modèle de développement

Les données économiques et sociales qui justifient et légitiment le projet de refondation sociale peuvent être interprétées dans un tout autre cadre théorique. Les dépenses de l'Etat providence et de la Sécurité Sociale ne sont plus envisagées comme des causes de déficit, handicapant l'économie, mais comme les conditions d'un autre modèle de développement. Les comportements qui essaient de s'émanciper de la contrainte économique sont envisagés comme novateurs, puisqu'ils ouvrent à une autre dynamique économique et sociale.

Selon l'économiste Robert Boyer, il se pourrait qu'un régime de croissance original soit en train d'émerger tant aux États-Unis qu'en Europe et au Japon. Nous vivons dans des économies où « *les dépenses consacrées à la santé, à l'éducation, à la formation, aux loisirs et au cadre de vie ne cessent d'augmenter selon une tendance quasi séculaire. C'est particulièrement net aux USA alors même que les mécanismes collectifs de prise en compte de ces besoins ne sont qu'embryonnaires. En Europe, l'émergence de ce modèle, que l'on pourrait qualifier d'anthropogénétique, se manifeste par les problèmes financiers que rencontrent les divers régimes de la couverture sociale (santé, retraite...) et l'organisation du modèle éducatif. Ce qui est interprété comme un signe de mauvaise gestion témoigne en fait de la prégnance de ce modèle de production de l'homme par l'homme. Il est dommage que le caractère convenu des débats dissimule cet enjeu majeur qui traverse les diverses formes de capitalisme, comme les économies les plus pauvres pour lesquelles l'accès à la santé et à l'éducation constitue le véritable levier du développement.* »

Nous voyons dans cette définition d'un nouveau régime de croissance, une des rares possibilités offertes à la spécificité de l'Etat providence et des systèmes de protection sociale européens, de se renouveler et d'innover. Elle permet d'échapper à la fois à la logique de

simple conservation de ce que la protection sociale et l'Etat providence ont été, et à la logique de subordination du social aux lois du marché.

À la différence du projet de refondation sociale, les considérations de Boyer sur la protection sociale et les dépenses de l'Etat providence, nous invitent à les problématiser comme des biens publics ou collectifs, dont l'accès n'est pas limité par la solvabilité des usagers et dont la jouissance n'est pas indexée aux fonctions que les individus exercent dans le système productif (employé/chômeur).

Cette conception des dépenses sociales comme moteur d'un nouveau modèle de développement, invalidant les séparations instituées par le projet de refondation sociale, et notamment la division entre employables et non employables, enlève toute pertinence au fondement de ce même projet : la distinction entre assurance (pour les solvables) garantie par les entreprises privées et assistance (pour les non solvables) assurée par l'État. Elle confirme une des conclusions fondamentales de cette enquête sur l'activité des intermittents : l'emploi n'est pas la source exclusive de la production de la richesse.

La culture et l'art, leurs modalités de production, leurs contenus, les publics qu'elles créent, les ressources et les désirs qu'ils mobilisent participeraient pleinement de l'émergence de ce nouveau modèle de développement. Cette perspective n'est pas une exclusivité des pays occidentaux, mais concerne aussi les pays les plus pauvres, comme le signale la dernière partie de l'argumentaire de Boyer, inspirée de l'œuvre de ce prix Nobel de l'économie indien, Amartya Sen. Suivant Boyer, les dépenses pour la couverture sociale, pour l'indemnisation chômage, pour assurer les minima sociaux, pour la formation, etc., devraient être considérées comme des investissements collectifs, et non comme des coûts ou des charges. Puisqu'elles ne visent pas exclusivement la reproduction d'une force de travail adaptée aux nécessités du marché, elles introduisent une liberté relative de choix et de mouvement. En ce sens, l'intermittence constitue un modèle et une référence.

La nature et les finalités des dépenses sociales pour la santé, l'éducation, la formation, la culture, rejaillissent sur le contenu et les finalités de la croissance, nous contraignant à repenser les notions mêmes de croissance et de développement. De ce point de vue, le régime d'indemnisation chômage des intermittents ne se résume plus exclusivement à une assurance contre les risques de l'organisation du travail, mais voit ses fonctions élargies en se transformant en un *investissement collectif* contribuant au développement des biens publics ou collectifs.

4.3 Au-delà de la caisse complémentaire

Le rapport Guillot souligne que « *l'intermittence traduit à la fois le principe de liberté artistique et la prise en compte de la discontinuité des contrats* », autrement dit, le fait que la discontinuité de l'emploi est consubstantielle à la nature de l'activité. Tout en restant dans le cadre strict de ce secteur, il s'agit de pousser plus loin l'analyse et la problématisation du sens et des implications économiques que sous-tend un tel constat. Et cela nous permet d'apprécier, d'une part, les limites des propositions visant à construire un « système pérenne de financement de l'emploi dans le secteur » suivant les préconisations du rapport Guillot reprises dans la Charte pour l'emploi du ministère de la Culture. De l'autre, on peut saisir la non-pertinence tant d'une caisse complémentaire, financée par le milieu professionnel et les utilisateurs (producteurs, sociétés de production audiovisuelle, collectivités locales et Etat), proposition présentée en avril 2004 par la CFDT, que d'une Caisse Nationale sous l'égide du ministère de la Culture.

Bien que fort éloignées ces deux propositions se fondent sur une même représentation du problème à résoudre, à savoir le déficit des caisses de l'Unedic, et plus spécifiquement de l'indemnisation chômage des intermittents. Elles partagent également un même diagnostic des causes à l'origine de ce déficit : un recours abusif à l'intermittence tant de la part des employeurs que des employés. Elles convergent enfin en ce qui concerne la conception des catégories de risque et d'assurance, d'assistance et de dépendance. Plus encore, elles restent enfermées dans une logique économique qui fait de la culture un secteur marginal et séparé de la dynamique globale de l'économie, un secteur dont la comptabilité économique pourrait, sans difficulté majeure, résulter de l'application stricte des principes retenus traditionnellement pour la comptabilité des secteurs industriels, pour mesurer tant la valeur de la production que les coûts, et donc la productivité.

4.3.1 Garantir les ressources

Rappelons que dans le rapport Guillot, le constat de la nature nécessairement discontinue de l'emploi conduit à une première grande conclusion : la nécessité de maintenir le principe de l'intermittence. Cependant, cette nécessité de principe est rapidement intégrée à une très limitative représentation binaire de l'intermittence comme alternance de périodes d'emploi et de périodes chômées. Face au déficit des caisses de l'assurance-chômage, et en particulier, de l'assurance-chômage des intermittents, le rapport Guillot, en s'appuyant toujours sur une représentation binaire et dichotomique de l'emploi et du chômage, invite à « *s'attaquer aux causes des problèmes constatés. En l'occurrence, -affirme-t-il- il faut partir de l'emploi et non du chômage* ».

Cette conception binaire se conjugue alors avec une représentation de l'indemnisation chômage comme dérogation à la norme « saine » de l'emploi et du revenu issu de l'emploi, une indemnisation dont *dépend* un nombre croissant d'intermittents. Ce nombre est alors analysé comme excédant l'équilibre normal de marché, étant donnée une « consommation » de produits culturels, en progression, certes, mais retenue en deçà de la progression du nombre d'intermittents. Une « *dépendance* » interprétée selon une signification péjorative comme « assistance » et qui justifierait la nécessité « *d'une rupture clairement organisée avec les comportements historiques, intériorisés par l'ensemble des acteurs du secteur. Ces comportements - affirme encore le rapport - font peser sur la solidarité interprofessionnelle des charges qui relèvent d'une politique salariale « normale » ou d'une politique culturelle soutenant des actions qui ne se solvabilisent pas entièrement sans financement public* ».

L'intermittence nous invite justement à sortir de cette vision binaire qui oppose au temps de l'emploi un temps du non-emploi comme temps chômé. Il s'agit alors de relever le défi que constitue l'intermittence en acceptant de ne partir ni de l'emploi, ni du chômage mais précisément du *temps de l'intermittence*, des temps « entre » un emploi et un autre. C'est la démarche que nous avons suivie dans l'enquête et dont nous avons rendu compte dans les trois premiers chapitres de ce rapport. Loin de pouvoir être ramenés à une quelconque unicité, ces temps sont multiples (temps consacrés à la formation donnée et reçue, à la reproduction des conditions de vie sociale, biologique, intellectuelle, artistique, à la recherche d'emplois, à la gestation de nouveaux projets, à l'expérimentation, à la recherche, à des projets bénévoles, au repos). Le financement de ces temps, loin de pouvoir être reconduit à la notion de « charge » qui serait supportée par les autres salariés, s'apparente plutôt à un *investissement collectif*.

La notion de charge, dans la perspective de la construction historique du système de protection sociale, est associée à la notion de risque et de couverture du risque de perte d'emploi. Mais le risque de chômage n'est pas le même dans un contexte où la discontinuité de l'emploi, loin de constituer un « accident » de parcours, est un élément consubstantiel de l'activité. Il ne s'agit pas alors seulement de couvrir les conséquences économiques du chômage par la « prise en charge » d'une garantie de revenu - définie en fonction du revenu professionnel antérieur - mais de garantir les ressources nécessaires pour que les différentes temporalités dont nous avons parlé ne soient pas menacées par la précarisation des conditions de vie. Garantir les ressources pour garantir l'activité future, c'est le sens d'un déplacement conceptuel de la notion de *charge* à celle d'*investissement collectif*.

Il n'est pas inutile de rappeler ici que les systèmes de protection sociale, qu'ils s'inspirent de la philosophie bismarckienne ou d'une logique beveridgienne, ont été pensés dans l'hypothèse du plein emploi. Le régime spécifique d'indemnisation chômage des intermittents a bien été conçu comme une exception, mais lui aussi dans un contexte de plein emploi, et, qui plus est, de marginalité relative des activités culturelles, dans une économie qui tirait l'essentiel de la valeur ajoutée de l'industrie manufacturière.

Les causes des déficits doivent être recherchées du côté de transformations de l'emploi et du travail qui rendent la cotisation assise sur le volume horaire d'emploi structurellement insuffisant pour couvrir des besoins toujours plus grands et en tout cas très différents de ceux pour lesquels a été inventée cette cotisation sociale.

Il est parfaitement illusoire de penser résorber ces déficits par la mise en place d'une caisse complémentaire et cela pour trois ordres de raisons. La première tient à son caractère purement « réparateur », davantage liée à une conjoncture de crise qu'à la modification structurelle qu'impose la discontinuité de l'emploi dans un contexte de mutation productive. Pourtant, les dispositifs sectoriels mis en place et testés par le ministère de la Culture après la réforme des annexes 8 et 10, telles l'Allocation du Fonds Spécifique Provisoire de 2004 et l'Allocation du Fonds Transitoire de 2005, annoncées comme « mesures » d'urgence, marquent un nouveau compromis entre Etat et partenaires sociaux et préfigurent, *de facto*, la création d'une Caisse Nationale complémentaire.

La deuxième raison tient à la nature sectorielle de la caisse, parfaitement contradictoire avec le caractère intersectoriel de la contribution du secteur de la culture à l'économie globale.

La troisième est en relation avec les limites de la comptabilité et de la mesure de la valeur de la production culturelle.

4.3.2 La production culturelle : de la marge au centre de l'économie

Le rapport Guillot donne une mesure de la place occupée aujourd'hui par le secteur de la culture dans l'économie française. Selon ce rapport, le secteur emploie 300 000 personnes, soit autant que l'industrie automobile. En 2003, la valeur ajoutée sectorielle aurait dépassé 11 milliards d'euros, c'est-à-dire une valeur comparable à celle de la construction aéronautique, navale et ferroviaire. Au total, la valeur de la production du secteur est estimée à 1.2 % de la valeur de la production totale de l'économie (Rapport Guillot, p 19). Ainsi, ce secteur est-il loin d'être à la marge de l'économie.

Mais ces indicateurs, comme nous le verrons plus clairement dans le prochain paragraphe, sont fortement limités par les critères de mesure statistique qui les fondent, et ne permettent qu'une appréciation partielle et fruste du poids économique du secteur culturel et de son rôle dans le développement économique et social. D'autres indications, présentes à l'état de perspectives inexploitées dans ce même rapport Guillot, sont bien plus importantes. Il s'agit

notamment des questions inhérentes aux liens complexes et riches entre ce secteur et le reste de l'économie. Ces liens peuvent être analysés suivant deux logiques complémentaires : une logique intersectorielle et celle des externalités.

La première de ces deux logiques renvoie aux effets positifs induits par l'économie du secteur sur les autres branches de l'économie et mesurables à travers les relations marchandes. Une appréciation correcte du rôle de l'industrie du spectacle demanderait alors le recours à l'analyse interindustrielle dynamique afin de mesurer l'effet multiplicateur du revenu généré par les dépenses dans le secteur culturel. On peut regretter qu'aucun des rapports réalisés par les experts n'ait pris en compte cette dimension, le rapport Guillot se limitant à une simple évocation de ces effets. Pourtant, depuis plus de trente ans désormais, la recherche en économie industrielle et en économie spatiale a largement montré que seule une analyse multisectorielle (ou par filières, par cluster, par sections productives, voir aujourd'hui les approches par réseaux) peut correctement rendre compte des dynamiques économiques sectorielles et territoriales.

La deuxième est celle des externalités positives, autrement dit, une richesse produite dans l'interrelation entre les agents qui ne résulte pas d'un plan de production préalable et dont l'évaluation ne peut pas être reconduite à une quelconque mesure par le prix de marché. Loin de se réduire à un facteur de « *préservation de l'identité nationale et régionale* », comme mentionné dans le rapport Guillot, ces externalités doivent être pensées comme le produit de la mobilité et de la diffusion des pratiques artistiques et culturelles contribuant à l'élévation des niveaux *qualitatifs* de la vie.

L'enquête nous a permis d'identifier les lieux de production de ces externalités : il s'agit non seulement de lieux reconnus de travail (les scènes nationales, les théâtres, la télévision, la radio) mais encore plus, les lieux occupés entre l'emploi et le non-emploi, lieux de l'intermittence, avec ses zones denses (les ateliers, les stages, les formations, les interventions dans les écoles, les rues, les friches industrielles, les espaces urbains) et ses zones moins denses que sont les lieux pour soi et pour le développement de sa propre vie affective, culturelle, sociale. Nous pouvons alors avancer l'hypothèse que ce qui est considéré comme « surnuméraire », l'afflux progressif d'un nombre plus important d'intermittents, leur mobilité - vue à tort négativement comme précarisation des emplois -, sont l'effet et la cause d'un supplément d'externalités permises par le régime d'indemnisation chômage. Le déficit est alors une mesure par défaut de l'investissement nécessaire pour les générer.

Cette prise en compte des liens intersectoriels et des externalités ôte toute pertinence aux analyses étroitement sectorielles, et aux dispositifs, comme la caisse complémentaire, qui prétendraient faire assumer aux seuls employeurs du secteur, soient-ils publics, le financement d'un investissement collectif dont bénéficierait l'ensemble des acteurs sociaux et économiques. Ces dispositifs prétendraient également reléguer la question de la discontinuité de l'emploi dans le spectacle et la culture à une affaire entre professionnels du secteur. La logique sous-jacente à cette préconisation de création d'une caisse complémentaire est une logique de court terme qui ne répond pas à la nécessité de repérer au niveau systémique, non seulement les lieux où ces externalités sont créées, mais aussi les lieux où ces externalités sont captées, autrement dit, les lieux où ponctionner les ressources nécessaires au financement de l'« investissement collectif » dont il est question ici.

La simulation du Nouveau Modèle d'indemnisation chômage, élaboré et porté par la Coordination des Intermittents et Précaires nous a permis de démontrer qu'il est possible de réformer ce régime de sorte à assurer au plus grand nombre, par des critères de mutualisation, la garantie de ressources permettant de poursuivre une activité qui tire en partie sa richesse de

la discontinuité des contrats et de la mobilité. Mais il apparaît clairement qu'à moyen et long terme, seule une réévaluation de la richesse créée, et cela à travers une révision des critères comptables et de mesure, conjuguée à une analyse fine des circuits de valorisation et donc au repérage des lieux de captation des externalités, permettra de repenser le financement de la discontinuité de l'emploi, en tant que financement d'un *investissement collectif*.

4.3.3 Définir, compter, mesurer la valeur de la production culturelle : une exception qui n'en est pas une

Comment mesurer la valeur de la production culturelle ? Comment évaluer la croissance du secteur ? Sans prétendre à l'exhaustivité, nous aborderons ici trois problèmes majeurs qui se posent pour un tel travail de mesure : celui des frontières sectorielles qui recouvre également celui du champ d'application ; les difficultés que pose la mesure de la production dans les secteurs des services en général et de la culture en particulier, et donc aussi la question de la prise en compte de la qualité ; troisième problème : celui de la définition même du produit culturel en tant que bien collectif.

Avoir à repérer les lignes de démarcation permettant de séparer le secteur de la culture du reste de l'économie et, à l'intérieur du secteur de la culture, l'industrie du spectacle, n'est certainement pas entreprise des plus aisées.

À partir des résultats de l'enquête, ces questions apparaissent d'autant plus importantes et pertinentes qu'il existe une porosité objective entre spectacle vivant, cinéma, audiovisuel, activités du secteur culturel et autres secteurs, comme nous l'avons argumenté ci-dessus. Cette porosité intersectorielle ne pose pas un simple problème statistique de qualité et de finesse de la mesure de la production et de l'emploi, car dans l'expérience quotidienne des intermittents cela se traduit en risque d'éviction pour cause de restriction des champs d'application. En effet, nombreux sont les intermittents qui, tout en continuant d'exercer une même activité et pour les mêmes employeurs que les années antérieures, se sont vus refuser le renouvellement des droits à l'indemnisation du simple fait que, par un changement intervenu dans la définition du champ d'application, un ou plusieurs de leurs employeurs n'étaient plus reconnus comme relevant de l'industrie du spectacle, le nombre d'heures retenues par les Assedic, au titre des annexes 8 ou 10 s'avérant alors inférieur au seuil des 507 heures permettant la réouverture des droits à indemnisation.

Ainsi, les frontières instables et floues, définies suivant des critères administratifs, apparaissent non pertinentes par rapport à la nature de l'activité et aux pratiques d'emploi. Elles accroissent le risque de pertes de droits par le glissement possible d'une entreprise hors du champ d'application des annexes 8 et 10.

Sur le plan strictement macroéconomique, ces éléments de connaissance issus de l'enquête nous conduisent à problématiser l'appréciation de l'évolution tant de la production que de l'emploi du secteur : les mesures statistiques peuvent être fortement influencées par des modifications arbitraires des frontières sectorielles ou du classement des métiers.

L'enquête nous conduit à mettre l'accent sur un autre aspect aussi important dans l'évaluation de la production et de l'emploi dans le secteur : le poids d'un « non-marchand » qui se situe « hors des frontières sectorielles ». Il ne peut pas être mesuré par les critères normalement retenus par la comptabilité nationale pour évaluer le « hors marchand » du secteur public, car,

malgré leur importance, il s'agit d'activités échappant à toute observation statistique et comptable⁹.

En faisant abstraction des problèmes de frontière entre secteurs et entre le marchand et le non-marchand évoquées ci-dessus, regardons maintenant les variables observées pour parvenir à évaluer l'activité du secteur et son évolution. Dans le rapport Guillot, comme d'ailleurs dans d'autres études, y compris de l'INSEE, deux variables concernant la « consommation des ménages » sont prises en compte : le nombre d'heures que les ménages « consacrent chaque année au cinéma en salle, au spectacle vivant et à des activités telles l'écoute de la radio, la télévision ou différents supports audio-visuels » (durée estimée à 63 milliards d'heures) et l'évolution du coefficient budgétaire courant des ménages en dépenses de spectacle vivant, cinéma, support audio et vidéo, TV (ce coefficient aurait atteint en 2002, 1.38 % contre 0.8 au début des années 60).

Peut-on mesurer la croissance du secteur culturel à l'aune de l'audimat et des espaces publicitaires ? Peut-on assumer l'hypothèse implicite d'homogénéité de ces temporalités ? D'équivalence entre une quelconque qualité de ces heures dépensées et une autre ? Autrement dit, peut-on évaluer la richesse produite et l'évolution du secteur culturel indépendamment de la prise en compte de la qualité ? Cinq minutes devant des spots publicitaires sont-ils équivalents à cinq minutes d'écoute de musique ancienne ?

Peut-on mesurer la valeur économique des biens publics et collectifs, comme la culture, l'éducation, la santé, avec les instruments comptables de la production industrielle ?

Avec Jean Gadrey, posons-nous la question : les indicateurs économiques sont-ils la photographie objective de la réalité économique ou contribuent-ils à sa constitution ? *« Les indicateurs économiques (y compris ceux de la croissance, de produits et de productivité) ne sont jamais que des constructions sociales, historiquement datées, conventionnelles. Il est normal qu'ils évoluent, dans leurs définitions et dans l'usage qu'on en fait, avec les techniques et avec les systèmes des valeurs. Mais, comme notre modèle social et politique n'est pas seulement reflété par ces indicateurs, mais qu'il est institué par eux, les remises en cause nécessaires relèvent de décisions politiques majeures. Elles ne se régleront pas seulement entre spécialistes mais aussi par le débat public sur la signification sociale de la croissance, du progrès et des performances économiques. »*

Pendant l'enquête, nous nous sommes heurtés à la difficulté de mesurer les différentes contributions du temps de l'emploi, du temps du chômage et du temps de l'activité à la valeur d'un produit culturel. Les difficultés venaient aussi de la caractérisation des temps : le temps « passé » au visionnage d'un film, à l'écoute d'un morceau de musique, à la visite d'une exposition ou à la lecture d'un livre est-il un temps de l'activité, un temps de chômage, un temps de loisirs ou un temps de repos ?

Comment dès lors calculer la productivité du secteur, comment mesurer sa contribution à la production de la richesse globale ? Loin d'être un questionnement spécifique au secteur culturel, ce questionnement intéresse l'ensemble des secteurs des services et prend toute son

⁹ Il convient de rappeler ici que, non sans difficultés, l'INSEE tente d'estimer le poids économique des institutions sans but lucratif à travers la réalisation de l'enquête Vie Associative. Quelques résultats de l'exploitation de l'enquête viennent d'être publiés (Economie et Statistique, 2005) : l'INSEE estime une quantité de travail correspondante à 820 000 emplois « équivalent plein temps », dont la moitié serait représentée par des activités sportives, de loisirs et culturelles.

ampleur dès lors que les activités dans les services sont désormais largement dominantes dans les économies occidentales.

La productivité, comme le démontre Jean Gadray, est un concept typiquement « fordiste », adapté à l'analyse des performances des systèmes de production de masse de produits standardisés et peu diversifiés. *« C'est un concept qui convient mal à la production de biens et de services très diversifiés et faiblement standardisés. L'analyse des performances économiques « réelles » (productivité, efficacité) de très nombreuses activités de services ne peut échapper à une étape préalable de mise au point de conventions d'évaluation, c'est-à-dire de règles portant sur ce que les uns et les autres conviennent de retenir comme critère d'efficience, dès lors qu'aucun ne s'impose techniquement. Le « produit » de ces services apparaît clairement comme une construction sociale, mettant en jeu des points de vue différents. Et on peut légitimement aboutir à plusieurs définitions justifiables de produits, qu'il conviendra d'envisager simultanément dans les décisions. »*

Si la transposition des critères de mesure statistique hérités de la période fordiste est problématique pour définir les performances d'une économie de services, elle nous semble encore plus inadaptée aux « services » culturels, avec des conséquences très dommageables sur la conception des contenus des produits culturels et de ses modalités de production.

Le produit culturel et artistique n'est pas un produit comme les autres, l'économie l'assimile à un bien collectif ou public, au même titre que l'invention. En 1962, Arrow¹⁰ faisait remarquer la difficulté pour la science économique d'intégrer la spécificité de l'invention car il s'agit d'une ressource « indivisible », « inappropriable » de manière privative, et de ce fait s'élevant au statut d'un bien public. Les biens culturels ne sont pas seulement des biens inappropriables, indivisibles et donc collectifs comme l'eau, l'air, la nature. Ils sont créés et réalisés selon les modalités définies par Marcel Duchamp : l'œuvre d'art est, en effet, pour moitié le résultat de l'activité de l'artiste et pour l'autre moitié le résultat de l'activité du public, celui qui regarde, lit, écoute. *« Le geste créateur - écrivait Michel de Certeau - est un acte producteur qui n'obéit plus à la loi qui sépare les créateurs et les spectateurs ».*

Les règles de « production, circulation et consommation » des biens culturels ne correspondent pas à celles de la coopération d'usine et de son économie. Les produits artistiques et culturels ont une propriété remarquable : ils se soustraient à la logique de la rareté et de la mesure économique puisque, même s'ils peuvent s'accumuler, se substituer et se détruire comme les marchandises, ils sont régis par des lois spécifiques. Dans l'échange économique, chacun, comme nous l'enseigne l'économie politique, trouve son compte, mais en aliénant ce qu'il possède. Dans l'échange de biens culturels, celui qui les transmet ne les perd pas, il ne s'en dépouille pas en les socialisant, au contraire, leur valeur augmente en organisant leur diffusion et leur partage. La diffusion, au lieu de « dépouiller le créateur », contribue à en augmenter la valeur. Le produit culturel n'est donc pas consommable selon les critères établis par l'économie politique. Seul l'échange de bien matériels conduit à satisfaire les désirs par la « consommation destructive » des produits échangés. La « consommation de biens culturels » n'est pas destructrice, mais créatrice de nouveaux biens culturels : la circulation devient un moment fondamental du processus de production.

¹⁰ Arrow K. (1962), Economic welfare and the allocations ressources for inventions, in *The Rate and Direction of Activity : Economic and Social Factors*, R.R. Nelson (ed) NBER, Princeton University (EU) pp.609-626

Pour conclure, nous pouvons d'une part avancer l'hypothèse que nombre de problèmes du régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle dérivent des clivages propres aux catégories comptables et administratives (employé/chômeur) utilisées par les institutions telles l'Unedic et l'ANPE et qui ne correspondent pas aux pratiques de travail, telles que nous les avons vu émerger à travers le travail d'enquête. Ce sont les conceptions de l'emploi et du chômage qui devraient être alors repensées à partir justement de l'intermittence.

D'autre part, paraphrasant Solow pour qui « les ordinateurs sont partout sauf dans les statistiques de la productivité », on pourrait dire que les intermittents sont partout, sauf dans les mesures de la richesse : le paradoxe de l'intermittence ne nous oblige-t-il pas précisément à repenser les mesures de la richesse ?

Bibliographie

- Azaïs Ch., Corsani A., Dieuiade P. (2001), *Vers un capitalisme cognitif. Entre mutations du travail et territoires*, L'Harmattan
- Barbier J. C. (2002), Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe?, *Revue française de sociologie*, n. 43-2
- Barbier J.C, Theret B. (2004), *Le nouveau système français de protection sociale*, Repères, La Découverte
- Beck U. (2001), *La société du risque*, Aubier
- Boltanski L. Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard
- Bourdieu P. (1993) *La misère du monde*, Seuil
- Boyer R. (2003), Aux sources de la croissance : l'exemple américain, *Cahiers Français*, n 323
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard
- Castel R. (2003), *L'insécurité sociale*, Seuil
- Corsani A. (2003), Le capitalisme cognitif: les impasses de l'économie politique, Contribution à l'ouvrage collectif coordonné par C. Vercellone *Sommes-nous sortis du capitalisme industriel ?*, La Dispute
- Corsani A. (2000), *Réseaux d'entreprises et territoire : la dynamique de l'innovation dans le capitalisme Cognitif*, Actes du Séminaire Annuel de l'UTC « Organisation, Innovation et International » « Les Pme face à l'innovation et à la gestion des connaissances : Quel rôle jouent les grandes structures ? », AGIR
- Corsani A. (1999), Dynamique du salariat et territoire, *Innovations Cahiers d'Economie de l'Innovation*, n. 10
- Corsani A. (1998), Métamorphoses du rapport salarial et dynamiques territoriales : le cas des districts industriels en Italie, *Innovations Cahiers d'Economie de l'Innovation*, n. 8
- Corsani A. (1998), Travail, territoire et postfordisme, (en collaboration avec Ch. Azaïs) *Espaces et Sociétés*, n. 92 –93, numéro spécial « L'inscription territoriale du travail »
- Corsani A. (1998), *Systèmes industriels locaux et régionaux et réseaux d'innovation*, Pôle SHS "Conduite des changements". Rapport de recherche pour le Conseil Régional de Picardie
- DARES (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, La Découverte, Repères
- de Certeau M. (1990), *L'invention du quotidien*, (l'Arts de faire), Coll. Folio -essai
- Ewald F. (1996), *Histoire de l'Etat Providence*, Editions Grasset

Foucault M. (1983), Entretien avec Robert Bono in *Sécurité sociale, l'enjeu*, Syros, in *Dits et écrits*, T .IV, p 367-383

Friot B. (1998), *Puissance du salariat, emploi et protection sociale à la française*, La Dispute

Friot B. (1999), *Et la cotisation sociale créera l'emploi*, La Dispute

Gadrey J. (2002), La remise en cause des indicateurs traditionnels. Produit et Productivité, *Cahiers Français* n.304

Gadrey J., Zarifian Ph. (2002), *L'émergence d'un modèle du service*, Éditions Liaisons

Gazier Bernard (2003), *Tous sublimes*, Flammarion

Hatzfeld H. (1971), *Du paupérisme à la Sécurité Sociale en France*, Armand Collin

Joseph I, Grafmeyer Y (1984), *L'école de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, Aubier

INSEE (2004), *Les entreprises du spectacle de 1995 à 2001*, Insee Première n. 978

Laborde J. P. (2005), *Droit de la sécurité sociale*, PUF

Ministère de la Culture (2003), *Développement Culturel*, Bulletin du Département des Etudes et de la Perspective, n. 140

Kessler D. Ewald F. (2000), Les noces du risque et de la politique, *Le Débat*, mars -avril

Kessler D. (1999), *L'avenir de la protection sociale*, n 87, Col. Plon.

Lazzarato M. (2002), *Puissances de l'invention*, Les empêcheurs de penser en rond

Lazzarato M. (2004), *Les révolutions du capitalisme*, Les empêcheurs de penser en rond

Les « inemployables », (2003), *Education Permanente*, n. 156

Lyon -Caen A., (1996), *Les clauses de transfert de risques sur le salarié*, in *Les frontières du salariat*. Actes du colloque, Revue Juridique d'Ile de France, n°39/40

Marazzi Ch. (1997) *La place des chaussettes (Le tournant linguistique de l'économie et ses conséquences politiques)*, Éditions de l'Éclat

Menger P. M. (1983) *Le paradoxe du musicien (Le compositeur, le mélomane et l'Etat dans la société contemporaine)*, Flammarion

Menger P. M. (1989), *Rationalité et incertitude de la vie de l'artiste*, L'année sociologique, 3ème série, Vol. 39

Menger P. M. (1991), *Marché du travail artistique et socialisation du risque (Le cas des arts du*

spectacle), Revue Française de sociologie, XXXII-1

Menger P. M. (1997), *La profession de comédien (Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi)*, Ministère de la culture et de la communication

Menger P. M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur*, Seuil

Meyer F. (1999), Travail effectif et effectivité du travail : une histoire conflictuelle, *Droit Ouvrier*, octobre

Moulier Boutang Y. (1997), *La revanche des externalités, Globalisation des économies, externalités, mobilité, transformation de l'économie et de l'intervention publique*, in *Futur Antérieur*, n° 39-40, septembre 1996, pp. 39-70, Syllepse, Paris.

Moulier Boutang Y. (2001), *Salariat et travail immatériel, nouvelles formes e contrôle et droit du travail*, in Chemillier-Genreau M. & Moulier Boutang Y. (eds), *Le droit dans la mondialisation: une perspective critique*, Actuel Marx Confrontation, Presses Universitaires de France.

Moulier Boutang Y. (2001), *Capitalisme cognitif et nouvelles formes de codification du rapport salarial*, in Vercellone C. (ed), *Transformations de la division du travail et nouvelles régulations. Le crépuscule du capitalisme industriel?*, Paris, l'Harmattan.

Nicolas - Le Strat P. (1998), *Une sociologie du travail artistique, artistes et créativité diffuse*, L'Harmattan

Nicolas - Le Strat P. (2000), *Mutations des activités artistiques et intellectuelles*, L'Harmattan

Paugam S. (2000) *Le salarié et la précarité*, PUF

Rapport Charpillon J. (2004), *Proposition de nouvelle définition des annexes VIII et X pour l'indemnisation du chômage des intermittents*

Rapport Latarjet B. (2004), *Pour un débat nationale sur l'avenir du spectacle vivant*

Rapport Gourinchas B. (2004), *Le recours de l'intermittence dans l'audiovisuel public*

Rapport Guillot J. P. (2004), *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*

Rapport Roigt J., Klein R. (2002), *Contribution à la réflexion des partenaires sociaux sur les origines des écarts entre les différentes sources statistiques sur les artistes et les techniciens du spectacle, et les aménagements à apporter au fonctionnement des annexes 8 et 10 su régime d'assurance chômage*

Rosanvallon P. (1981), *La crise de l'Etat -providence*, Seuil

Rosanvallon P. (1995), *La nouvelle question sociale*, Seuil

Rouleau-Berger L. (1991), *La ville -intervalle : jeune entre centre et banlieue*, Méridiens Klincksieck

Rouilleau-Berger L. (1997), *Les mondes de la petite production urbaine*, Rapport de recherche du LEST pour le Plan urbain

Supiot A. (2000), Les nouveaux visages de la subordination, *Droit Social*

Supiot A., (2003), Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? *Droit Social*

Supiot A. (2004), La valeur de la parole donnée (à propos des chômeurs " recalculés "), *Droit Social*

Supiot A. (1998), *Le travail en perspectives* (Dir.) Paris, LGDJ

Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission Européenne (dir.), Flammarion, 1999

Vacarie I. (1996), Travail subordonné, travail indépendant : question de frontières, in *Les frontières du salariat. Actes du colloque, Revue Juridique d'Ile de France, n°39/40*

Zarifian Ph. (1995), *Le travail et l'événement*, L'Harmattan

Zarifian Ph. (2001), *Le modèle de la compétence*, Éd. Liaisons

Zarifian Ph. (2003), *À quoi sert le travail*, La Dispute