

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

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

Étude statistique, économique et sociologique du régime d'assurance-
chômage des professionnels du spectacle vivant, du cinéma et de
l'audiovisuel.

Rapport n°3 Novembre 2005-11-25

**Enquête socio-économique : première phase exploratoire de
l'analyse statistique**

**Réalisé par
Antonella Corsani et Jean-Baptiste Oliveau**

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

Notifiée le 3 octobre 2004

Enquête socio-économique : première phase exploratoire de l'analyse statistique.

Rapport Novembre 2005

SYNTHESE

Par Antonella Corsani

« Instrument de rigueur, à ce titre nécessaire, le nombre cache peut-être encore, derrière des méthodes qui excluent l'événement et qui éliminent les particularités, le postulat d'une « inertie abstraite » de la multitude.

Michel de Certeau

« On a fait toujours appel à un travestissement frénétique du calcul comptable afin de trancher la question de savoir s'il vaut mieux déverser le lait dans les égouts plutôt que de le servir aux écoliers »

« La plupart des peintres, et une majorité des compagnies d'opéra, de ballet, de théâtre de ce pays ...travaillent en association avec nous sur une base occasionnelle et continue. Notre politique est de nous assurer dans l'ensemble de la qualité de leur travail et de leurs objectifs et de laisser le contrôle artistique aux compagnies et aux individus qui sont les premiers intéressés ; et ceux-ci, avec les pièces, tableaux et concerts qu'ils proposent, peuvent être aussi nombreux et variés qu'il y a d'individus de génie et de bonne volonté »

John Maynard Keynes

Introduction

Les différentes analyses du fonctionnement du secteur culturel et de l'intermittence dans le secteur du spectacle, telles qu'elles émergent des différents rapports réalisés depuis 2003 pour le Ministère de la Culture, ainsi que les arguments en faveur d'une régulation du marché de l'emploi culturel, convergent dans la dénonciation d'un dysfonctionnement de ce marché, dont le déficit de l'UNEDIC serait le résultat.

Ces analyses et ces argumentations peuvent ainsi être résumées : le nombre d'intermittents s'accroît à un rythme supérieur à la progression des ressources du secteur. La concurrence sur le marché du travail, rendue de ce fait plus aigüe, engendre une baisse en même temps des salaires et de la quantité de travail moyen par intermittent (à la fois un nombre moindre de contrats par intermittent et une durée plus courte des contrats). Des entrées « non maîtrisées » des mandats au titre des annexes 8 et 10 seraient ainsi la cause d'un émiettement des contrats et l'effet d'un usage « illégitime » du recours au régime d'assurance chômage des intermittents, conjugué à l'« attractivité » des annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage. Le déficit de l'UNEDIC serait alors la résultante d'un double phénomène : un accroissement du nombre d'intermittents et un rallongement des périodes de chômage pour chacun. Les allocations chômage assumeraient ainsi une fonction différente de celle pour laquelle le système a été mis en place : elles couvriraient les dysfonctionnements structurels du marché de l'emploi culturel au lieu de couvrir le risque normal de chômage. Au lieu d'être un revenu de remplacement, elles constitueraient un revenu de complément. Un complément à des salaires très faibles, tirés à la baisse par une concurrence non légitime, par un « trop » d'intermittents du spectacle « illégitimes ».

Et c'est la gestion d'un « trop » qui est au cœur des politiques.

Les politiques dites de l'emploi culturel, loin d'avoir l'ambition de créer les « conditions » pour le développement des activités artistiques et culturelles, les conditions pour que des pratiques de travail expérimentales, de recherche, innovantes, soient possibles, loin de vouloir garantir les « conditions » pour que des activités économiquement peu « rentables » puissent se poursuivre et se diffuser, interviennent sur les « conditions » du marché. Les allocations chômage, plus que par les déficits qu'elles engendrent, sont en effet perçues comme le dispositif qui empêche l'existence même du marché. Les politiques de l'emploi culturel devraient donc fournir le « cadre » rétablissant les « conditions du marché ». Les interventions envisagées doivent agir sur la population (réduire le trop d'intermittents, mais aussi de compagnies), sur la formation (normaliser les formations et réguler les accès) et sur les dispositifs juridiques (le droit du travail). Elles font des normes sociales à la fois un outil de régulation du marché du travail et un critère d'attribution des subventions ; elles misent la normalisation en préfigurant (indirectement) les dispositifs de séparation des fonctions d'employeur et de salarié ; elles visent un contrôle des entrées dans le secteur par une redéfinition des diplômes et des formations habilitées, prétendant ainsi pouvoir répondre de la « professionnalisation » ; elles agissent au niveau de la restriction du périmètre, tant des ayant droit aux indemnités chômage que des ayant droit aux subventions en indexant ces dernières au volume d'emploi permanent. Enfin, la redéfinition des catégories de métiers, suivant des critères stricts de spécialisation, devrait être l'outil permettant de tracer le périmètre en même temps que l'outil d'appréciation de la « professionnalisation ».

L'enquête que nous avons menée auprès et avec les intermittents du spectacle, lancée en automne 2004, n'avait pas comme objectif de répondre à des questions macro-économiques des marchés. En ne partant ni de l'emploi, ni du chômage, mais en interrogeant l'intermittence et donc la nature des discontinuités, elle visait à appréhender les pratiques d'emploi et les pratiques de travail des intermittents du spectacle. Cela dans le but aussi d'apprécier la pertinence et l'adéquation de différents modèles d'indemnisation à ces pratiques d'emploi et de travail.

Néanmoins, la première phase exploratoire d'analyse qualitative sociologique (rapport juin 2005) et d'analyse statistique (rapport novembre 2005) de la base de données constituée à partir de l'enquête apporte des éléments de connaissance qui complexifient et problématissent ce schéma interprétatif de la crise et les réponses que prétendent y apporter les politiques de l'emploi.

Nous essayerons de démontrer que ces politiques « dites » de l'emploi culturel s'avèrent être, suivant les termes de Schumpeter, des politiques de destruction créatrice, mais en ce sens, destructrices de richesse, créatrices de chômage. Un sens donc très lointain et opposé à la théorie schumpetérienne de l'évolution qui fait de l'innovation et de la dynamique créatrice le moteur de l'histoire, et du crédit la condition nécessaire.

I. Les revenus : composition des revenus et analyse de l'éventail des salaires

Dans une première partie du rapport nous avons présenté les résultats des analyses statistiques des revenus et de leur composition. Il s'est agi ici de questionner la variabilité des salaires ainsi que la fonction que sont appelées à couvrir les allocations chômage. Est-ce que le prétendu « trop » d'intermittents peut expliquer la faiblesse des salaires ? Comment se détermine le salaire ? Le salaire peut-il être une mesure de la valeur du travail et donc un critère d'appréciation de la professionnalité ?

La variabilité des salaires caractérise de manière forte l'intermittence dans le secteur du spectacle : loin de pouvoir être expliquée seulement par le nombre d'heures travaillées, elle est une mesure à la fois des inégalités salariales et d'une hétérogénéité radicale du secteur et des pratiques de travail.

Ces inégalités salariales sont très marquées entre régions : en Ile de France le salaire moyen est beaucoup plus élevé que dans les autres régions. Cette inégalité est vérifiée aussi dans le reste de l'économie, mais elle prend ici, dans le cas de l'intermittence du spectacle, une bien plus grande envergure. Le rapport entre salaire moyen en Ile de France et salaire moyen dans les autres régions vaut 1.63 contre 1.41 pour le reste de l'économie.

La variable métier peut également rendre compte de la grande variabilité des salaires. Les salaires moyens sont généralement plus élevés pour les métiers techniques et particulièrement faibles pour certains métiers artistiques. 50% des artistes de la musique et du chant gagnent un salaire annuel inférieur à 6643 euros, 50% des artistes dramatiques gagnent un salaire annuel inférieur à 7638 euros, 50% des artistes de la danse gagnent un salaire annuel inférieur à 7900 euros.

Si le métier est une variable importante pour expliquer la variabilité des salaires, il reste une variabilité interne à chacune de ces sous-populations définie en fonction du métier. La variabilité étant également élevée pour les autres catégories de métier.

Afin de mieux rendre compte de cette variabilité importante des salaires, nous avons mesuré la variabilité des rémunérations journalières pour chaque intermittent.

Seulement 5,72% des interrogés déclarent ne pas connaître de variations dans leurs rémunérations journalières.

Ainsi, si pour quelques comédiens, les rémunérations par cachet sont stables, pour bien d'autres elles peuvent être très variables (l'indicateur de l'amplitude de cette variabilité prend respectivement les valeurs 0 et 23). Et l'on constate que c'est justement pour les catégories de métiers les moins bien rémunérées, en moyenne, sur l'année, que la variabilité des rémunérations journalières est la plus élevée : artistes dramatiques, artistes de la danse, de la musique et du chant.

Comment, dès lors, le salaire pourrait-il être considéré comme une mesure de la valeur du « salarié », de son niveau professionnel ?

En fait, pour une même personne le salaire journalier peut être très différent suivant le secteur employeur, cette personne pouvant travailler tantôt dans le spectacle vivant, tantôt dans le cinéma, etc. Le champ de variation des salaires moyens est très large, il varie entre un salaire moyen minimum de 10915 euros pour ceux qui travaillent (entre autre ou uniquement) dans le spectacle vivant à un salaire moyen maximum pour ceux qui travaillent (entre autre ou uniquement) dans la publicité (18055 euros) et dans le cinéma (17035 euros). 50% de ceux qui travaillent (entre autre ou uniquement) dans le spectacle vivant ont un salaire inférieur à 8614 euros. En revanche, le salaire moyen de ceux qui ne travaillent pas du tout dans le spectacle vivant est de 18079 euros, parmi ceux-là, la moitié gagne un salaire supérieur à 16209 euros.

La variabilité des salaires semble alors dépendre fortement du fait de travailler pour un secteur à caractère dominant « industriel/commercial » ou pour un secteur à caractère dominant « artisanal » et en partie « non-marchand ».

Les intermittents du spectacle travaillent en général pour plusieurs employeurs, la taille des entreprises employeuses pouvant être chaque fois différente.

Le plus fréquemment, les entreprises employeuses sont de petite taille. Le salaire moyen de ceux qui travaillent uniquement pour des petites structures est bien plus faible, comparé au salaire moyen perçu par les intermittents travaillant uniquement pour des grandes structures¹.

Ainsi, la variabilité des salaires est liée de manière structurelle à l'extrême hétérogénéité d'un secteur dont la dimension marchande n'est qu'une composante, où le secteur privé s'articule de manière complexe avec le secteur public, et dans lequel un tiers secteur se développe dans un agencement avec le privé et le public, où les petites structures indépendantes ne sont que seulement en partie subventionnées. La variabilité et la faiblesse des salaires, loin d'être une mesure d'un « excédent » « illégitime » et « non qualifié » semblent plutôt être un révélateur du fait que le prix du travail (le salaire) n'est ni une mesure du temps de travail, ni une mesure de sa valeur (compétences, qualités), dès lors que bon nombre d'activités artistiques et culturelles s'inscrivent dans des temps longs, incompatibles avec les temps courts de la valorisation marchande, et fuient le calcul comptable de rentabilité économique.

Les spécificités structurelles du secteur, ainsi que l'hétérogénéité des modes de financement et de valorisation, rendent inopérantes les théories des déterminants du salaire et limitent la pertinence, dans certaines réalités du secteur, des normes sociales. Si 50% seulement déclarent que la rémunération est établie selon la convention collective ou le tarif normalement pratiqué dans le secteur, d'autres critères, spécifiques au secteur du spectacle, strictement pertinents pour une partie des structures du secteur sont très importants : à la fois, la négociation individuelle avec l'employeur et surtout le fait que pour beaucoup (52%) la rémunération va dépendre du financement du projet. Pour près d'un intermittent sur quatre, la rémunération est déterminée de manière « collective » ou « concertée ».

Ces quelques éléments, partiels et limités, sur les déterminants du salaire, laissent apparaître la complexité d'un secteur pour lequel il semble erroné de transférer telles quelles les « lois » de la théorie économique du salaire.

Si dans certains sous-secteurs, et pour certains métiers essentiellement techniques, la concurrence peut jouer un rôle important dans la baisse des salaires, dans bien d'autres, la substituabilité entre salariés est nulle, ce n'est pas la concurrence entre le soi-disant « trop » d'intermittents qui va déterminer les bas salaires, mais bien plus l'aléatoire des subventions, tant par leur régularité que par leur montant. Les relations entre employeurs et employés sont le plus souvent de nature occasionnelle mais en même temps continue, en ce sens qu'elles s'inscrivent à la fois dans la discontinuité des projets, de leur financement (variable), et dans la continuité des pratiques de travail. La notion économique d'actif spécifique peut intervenir ici pour rendre compte d'une substituabilité faible, voire nulle, entre salariés. En ce sens que, par exemple, dans la relation entre un metteur en scène et un comédien, ou entre un metteur en scène et un technicien du son ou des lumières, ce ne sont que rarement des relations strictement économiques qui agissent. Les affinités, le partage d'expériences et de sensibilités comptent beaucoup plus que les prétentions salariales.

Ainsi, pour bon nombre d'intermittents, la question de savoir si les employeurs respectent ou non le minimum syndical ne semble pas s'être posée avant l'enquête : 26.46% des intermittents ne connaissent pas le minimum syndical.

¹ Dans le secteur du spectacle vivant on considérera comme étant des grandes structures, l'Opéra Bastille et l'Opéra Garnier, mais aussi des structures comme le Théâtre de l'Odéon, employant quelques 150 permanents, ou la Cité de la Musique employant quelques 180 permanents. Dans l'audiovisuel, TF1, employant plus de 3600 permanents, est considérée une grande structure. Mais si nombreuses sont les moyennes, les petites et les microstructures dans le spectacle vivant, même dans l'audiovisuel et le cinéma, les microstructures n'employant que des intermittents sont relativement nombreuses. Le rapport entre salariés permanents et intermittents qui varie entre 10% et 30% dans les grandes structures, atteint souvent 100% dans les microstructures.

Dans ce contexte hétérogène et complexe dans lequel les inégalités salariales sont consubstantielles à cette hétérogénéité et à cette complexité systémique, les allocations chômage sont appelées à couvrir un double rôle : financer la flexibilité, autrement dit, payer le coût de la mise à disposition (comme d'ailleurs dans bien d'autres secteurs où se développe la discontinuité de l'emploi), mais aussi un rôle de redistribution des ressources permettant de compenser des inégalités structurelles de salaire.

II. La figure d'une anomalie : le salarié-employeur

Si, comme dénoncé dans certains rapports, le nombre d'employeurs a augmenté plus que le nombre de salariés, comme nous l'avons déjà développé dans le rapport de juin 2005, cette donnée quantitative révèle l'émergence d'une figure hybride, celle de l'intermittent à la fois salarié et employeur de sa propre structure. Que représente cette figure, quelles sont ses pratiques d'emploi et de travail ? Est-elle une figure de l'illégitimité ou bien plutôt l'expression d'un vide institutionnel majeur dans un contexte de mutation des modes de production et des modes de fabrication des produits artistiques et de leur diffusion ?

La croissance du nombre d'employeurs plus importante que celle du nombre de salariés s'accompagnerait d'une mauvaise confusion des fonctions et des rôles, des responsabilités respectives des employeurs et des employés. Il est alors préconisé (Rapport Latarjet) de revenir à une redéfinition stricte de la subordination salariale dès lors que la confusion des figures, entrepreneur et salarié, serait un facteur majeur du disfonctionnement du marché de l'emploi. La séparation des fonctions et la responsabilisation de chacun seraient alors le préalable à une politique efficace de l'emploi culturel. Les formes d'intervention, telles que les préconise le rapport Guillot, se dessinent alors comme « actions ordonnatrices » en ce sens, qu'elles visent à établir les conditions d'existence du marché, là où les comportements des agents ne produisent pas un marché « pur » de l'emploi avec une opposition claire de l'employeur et de l'employé.

Loin de constituer une spécificité du secteur de la culture, le mouvement d'hybridation a, de par son ampleur, obligé à réinterroger la relation de travail salarié dans bien d'autres secteurs. En particulier, soulignons le rapport Supiot pour la Commission des Communautés Européennes sur « Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe », publié en 1999 par Flammarion sous le titre « Au-delà de l'emploi », mais aussi les recherches du LIRHE.

Déjà en 1996, dans un article paru dans la « Revue internationale du travail » (vol. 135, n° 6) Alain Supiot expliquait les métamorphoses qui traversent le travail et qui conduisent à revisiter les frontières du salariat, mais il donnait aussi une lecture de la notion de travail qui peut nous permettre de mieux saisir les enjeux des dispositifs visant à séparer, dans le secteur culturel, les figures de l'employeur et de l'employé : « le travail, au sens du droit du travail, pouvait être défini par un jeu de quatre oppositions : l'opposition entre travail dépendant et travail indépendant ; l'opposition entre travail à titre onéreux et à titre gratuit ; l'opposition entre travail salarié et fonction publique ; l'opposition entre travail et formation. Ces oppositions ont pour caractéristique commune de séparer le travail de la personne du travailleur (c'est-à-dire du sujet de droit) et d'en faire ainsi l'objet possible d'un marché spécialisé : le marché du travail ».

Dernièrement (février 2005), une recherche commanditée et financée par la DARES sur « L'intermédiation dans les relations d'emploi au travers des exemples du portage salarial² et de l'Intérim hautement qualifié », en reprenant les apports de la large littérature en droit social, laisse apparaître comment le critère de la subordination est critique lorsqu'on a faire à ces formes émergentes hybrides entre autonomie et subordination ; mais aussi comment dans le cas du portage salarial, il est difficile d'opposer les figures de l'employé et de l'employeur, comment l'autonomie juridique du salarié-employeur peut se conjuguer à la subordination économique vis-à-vis du donneur d'ordre ou du financeur de projets.

L'intérêt de cette recherche porte aussi sur le fait de mettre explicitement en avant que l'émergence de ces formes « hors-normes » loin d'être liées à des niveaux de qualification faible, concerne des personnes hautement qualifiées.

Avec l'enquête, nous nous sommes intéressés à la figure du salarié-employeur, autrement dit, du salarié employé par sa propre structure. Nous ne l'avons pas saisi comme un problème à résoudre du point de vue du fonctionnement du marché, mais comme une figure à comprendre à l'intérieur de la structure du secteur de la culture, comme l'expression d'une mutation.

Dans le questionnaire nous avons prévu la question suivante : « Etes-vous employeur (de fait) et employé ? ». Une deuxième question suivait dans le cas d'une réponse positive : « Si tel est le cas, décrivez brièvement votre situation professionnelle ». Sur la base d'une première exploitation qualitative des réponses à cette deuxième question, nous avons dégagé deux typologies.

- 1) L'intermittent qui gère sa propre production, tout en étant l'employé de sa structure.
- 2) L'intermittent qui exerce son activité à la fois en tant que salarié des diverses productions (activité principale) et salarié de sa propre structure (activité secondaire).

L'analyse statistique des données nous permet à présent une première quantification de ces deux typologies. Environ 10% seulement des personnes se déclarant salarié/employeur n'ont qu'un seul employeur. Ceux pour qui l'activité dans leur propre structure s'articule à une activité exercée pour deux ou plusieurs employeurs sont largement majoritaires. Pour un intermittent salarié/employeur sur trois aucun employeur, y compris sa propre structure, ne peut être considéré comme un employeur principal. Pour environ deux sur trois, l'activité est exercée prioritairement pour un seul employeur.

Dans le rapport de juin 2005, nous avons développé une première analyse des spécificités propres du secteur du spectacle conduisant à l'émergence de cette figure hybride. Car, si le phénomène n'est pas spécifique à ce secteur, les formes qu'il prend ici sont spécifiques à la métamorphose des processus de production artistique, des circuits de financement et de diffusion des produits culturels, mais aussi, elles se justifient à l'intérieur d'un cadre institutionnel spécifique dans lequel les droits sont associés à un statut (salarié) et non pas à la personne.

Un intermittent sur trois se déclare salarié/employeur. Mais il s'agit d'une figure présente majoritairement dans les métiers artistiques (annexe 10 suivant les critères en vigueur depuis 2004) : parmi ceux relevant de l'annexe 10, 43.69 % se déclarent salarié/employeur.

² Le dispositif du portage salarial permet de transformer des honoraires en salaire. Dans le portage salarial interviennent alors trois figures : la « société de portage salarial » dont la raison sociale est cette transformation, l'entreprise « cliente » qui paye des honoraires et le « porté », qui reçoit ces honoraires sous forme de salaire et qui n'est pas formellement lié par contrat à l'entreprise cliente.

Cette figure est relativement plus présente dans les régions autres que Ile de France : 22% en Ile de France, 38% dans les autres régions.

Le fait d'être à la fois salarié et employeur est une fonction croissante de l'âge et décroissante du Nombre d'Heures Travaillées (NHT). En d'autres termes, on constate une présence faible de salariés-employeurs chez les plus jeunes et chez ceux déclarant un nombre d'heures travaillées élevé. Le fait de créer sa propre structure est très souvent l'expression d'un projet personnel qui se définit dans l'évolution de la carrière. En même temps, cette activité « informelle » comporte des temps de travail qui ne peuvent pas être ramenés dans la norme de l'emploi salarié.

Les politiques de l'emploi culturel visent directement et indirectement la disparition de cette catégorie d'intermittents « pas comme les autres », et risquent d'engendrer des problèmes de survie professionnelle, en particulier pour les très petites compagnies plus présentes dans les régions, ainsi que dans le spectacle vivant, avec des conséquences certaines sur les politiques de la ville. Car, ces petites structures contribuent au maillage des territoires en même temps qu'elles participent à une dynamique de création qui s'alimente, elle, aussi bien des plus grandes structures que des liens que celles-ci nouent avec le tissu local de petites structures. Celles-ci, sont de toute première importance pour le développement social, culturel et économique des territoires.

De par son émergence et son importance numérique, la figure hybride du salarié-employeur dans le secteur du spectacle nous oblige à poursuivre le travail entamé et développé en droit social et du travail : revisiter les frontières du salariat, repenser les droits sociaux.

Elle nous oblige aussi à mieux appréhender les mutations économiques structurelles du secteur culturel, mais aussi les mutations des formes de production artistique et culturelle. Car, comme nous l'avons développé dans le rapport de juin 2005, l'émergence de cette figure hybride ressort des pratiques de travail, autant que d'un vide institutionnel permettant leur épanouissement.

Agir sur le marché, créer les conditions du marché par la séparation et l'opposition entre salarié et employeur, agir sur le nombre de compagnies comporte un risque majeur : détruire des ressources, un potentiel de développement du secteur. Seule une politique structurelle qui s'outille de nouveaux dispositifs juridiques accompagnant les pratiques de travail pourrait s'élever au rang d'une politique culturelle, d'une politique pour le développement de la culture. Mais le financement des structures ne pourra jamais se substituer ou faire l'économie d'un financement des individus, car la discontinuité des projets ne peut pas impliquer celle des conditions de vie des personnes. La pérennité des structures est liée de manière indissociable à la pérennité des droits sociaux et des revenus des individus. La continuité des revenus, est une condition de la mobilité, source d'externalités positives.

III Les parcours dans l'intermittence

Les catégories de métiers sont elles pertinentes pour rendre compte des compétences et des activités exercées par les intermittents ?

La polyvalence et la porosité sont-elles des phénomènes marginaux, indicateurs d'un manque de « professionnalité », où bien des phénomènes plus massifs qui expriment une évolution des pratiques de travail et des pratiques artistiques ?

Nous avons analysé les parcours dans l'intermittence en mettant en relation les parcours de formation et les parcours professionnels avec la continuité et les ruptures de droits.

Il convient de souligner immédiatement une donnée de grande importance : il s'agit d'une population ayant atteint des niveaux de formation générale largement supérieurs aux niveaux moyens en France³. 64% des enquêtés ont un niveau de formation supérieur ou égal à Bac+2. 13% ont atteint un niveau Bac +5 et plus. 39% possèdent un (ou plusieurs) diplôme(s) du spectacle.

Si le niveau de formation générale et spécialisée est très élevé, la formation est inséparable du travail. 88% considèrent que leur formation s'est faite et se fait sur le tas, par la pratique. Il s'agit d'un processus de *learning by doing* qui fait du travail un moment de la formation et de la formation un moment de travail.

Même ceux qui possèdent un diplôme dans le domaine du spectacle considèrent majoritairement (80%) que l'expérience, la pratique, sont au cœur de l'apprentissage, un apprentissage permanent qui s'alimente de la multiplicité et de la diversité des expériences.

Cette continuité entre travail et formation s'agence avec des temps consacrés aux stages, qui font partie intégrante des parcours professionnels de bon nombre d'intermittents.

Nous avons constaté une très grande hétérogénéité des parcours de formation et professionnels, ainsi qu'une évolution des métiers exercés. Cette évolution amène à une polyvalence et à une porosité dont le nombre de métiers exercés est un indicateur. Elles sont aussi importantes chez les techniciens que chez les artistes, au point de rendre très floues les frontières entre l'artistique et le technique. En fait, pour appréhender les différentes pratiques de travail nous avons initialement retenu comme référence la liste des métiers suivant l'ANPE. Cependant, très vite nous nous sommes mesurés à son inadéquation. Le classement et les séparations entre métiers ne correspondent que très rarement à la réalité des pratiques. La complexité des compétences mobilisées ne se laisse pas enfermer dans les frontières des métiers. Et même la simple séparation entre métiers artistiques et techniques apparaît le plus souvent arbitraire. Le cas le plus évident est certainement celui du réalisateur, métier considéré comme technique. Mais les frontières floues entre artistique et technique concernent aussi bien d'autres pratiques de travail, dans le montage d'un film, dans la conception du son, dans la conception des lumières, etc.

Ainsi, la polyvalence et la porosité sont les concepts auxquels nous avons fait recours afin de pouvoir rendre compte de cette grande hétérogénéité et complexité des pratiques de travail dans le secteur.

52% des artistes et 34% des techniciens mobilisent dans leur activité des compétences relevant de deux ou plusieurs catégories de métier.

Des réalisateurs-producteurs, mais aussi des réalisateurs-professionnels de l'image, des monteurs-réalisateurs, des ingénieurs du son-musiciens, des musiciens-comédiens, des éclairagistes-décorateurs, des producteurs-éclairagistes, des comédiens-danseurs. Ces compétences complexes ne se forment ni dans les lieux institués de la formation (générale et spécialisée), ni à l'intérieur d'une seule structure, elles s'enrichissent dans la mobilité, dans le mouvement, dans le fait de traverser différentes expériences. C'est ici que le concept économique d'externalité peut intervenir pour rendre compte d'une richesse qui se crée dans l'« entre-entreprises » et qui ne trouve pas sa mesure par le prix sur le marché.

Loin d'être un indicateur de faible niveau de professionnalisation, ces porosités et polyvalences révèlent une évolution des pratiques de travail qui ne peuvent pas en aucun

³ cf. Données Insee enquête emploi, 2004

mode être enfermées dans une liste normalisée de métiers, une évolution complexe des compétences où les frontières entre qualification et non-qualification apparaissent difficiles à tracer.

Les activités d'enseignement font aussi partie intégrante de l'activité de bon nombre d'intermittents, en complexifiant ainsi leur champ de compétences : 45% donnent plus ou moins régulièrement des cours de formation.

Il est important de rappeler que les heures de formation données n'étaient que seulement en partie comptabilisables dans le nombre d'heures nécessaires à l'ouverture des droits. La réforme de 2003 est intervenue dans un sens bien plus restrictif en pénalisant aussi ultérieurement les intermittents engagés dans l'enseignement. Déjà avant la réforme, la non-reconnaissance pleine de cette activité induisait des comportements qui visaient à la « cacher », en essayant de la déclarer sous forme de cachets afin de ne pas impacter négativement l'allocation journalière et afin de ne pas perdre des heures utiles pour l'ouverture des droits.

Il est important aussi de souligner que cette activité est vécue, par la plupart d'entre eux, comme faisant partie intégrante de leur pratique professionnelle, elle participe du travail même de recherche et d'expérimentation, elle est portée par le désir d'« apprendre aux autres » et d'« apprendre avec les autres », elle est vécue comme un moment central de la production culturelle, un moment fondamental des pratiques de sensibilisation à l'art.

La reconnaissance pleine de ces heures devient alors un enjeu central dans une politique culturelle, pour le développement des pratiques artistiques et culturelles.

La volonté affichée par les pouvoirs publics de structurer la formation et de définir un cadre conventionnel précis des métiers au nom d'une professionnalisation pensée depuis « le haut », depuis un lieu bien éloigné des pratiques de l'intermittence, semble oublier que la qualification est « une construction sociale » plutôt qu'une « donnée naturelle ». « Elle est une mise en forme, datée et localisée, de la combinaison des trois registres de qualification : ceux du travail, de l'emploi et de la formation-expérience »⁴. Dans le cas de l'intermittence du spectacle, ces trois registres se chevauchent en permanence. C'est dans la possibilité d'être entre l'emploi, le travail et la formation-expérience, d'agencer ces trois registres de la qualification que l'intermittence tire sa richesse. Elle ne peut donc pas être regardée négativement comme situation de chômage récurrent, mais elle doit être pensée positivement comme situation d'enrichissement permanent des qualifications et des « qualités », mais à condition que la permanence ou l'intermittence ne soient pas exclusives l'une de l'autre, que l'intermittence ne soit pas flexibilité subie, mais mobilité choisie en fonction des projets et des trajectoires envisagés par chacun.

En effet, très souvent, la discontinuité est source d'une très grande précarisation des conditions de vie et des conditions dans lesquelles l'activité est exercée.

A la question « Avez-vous déjà cotisé au titre des annexes 8 et 10 sans pouvoir ouvrir vos droits ? », presque la moitié des personnes a répondu positivement.

La durée moyenne de ces périodes est de presque 3 ans.

Après l'entrée dans l'intermittence, un tiers des intermittents se sont retrouvés au moins une fois dans la situation de ne pas pouvoir rouvrir les droits.

Pour bon nombre d'entre eux cette situation s'est présentée une seule fois et elle a duré des mois. Mais pour un intermittent sur trois, ayant connu une interruption, celle-ci a duré des années sans que cela constitue une raison d'abandon de l'activité.

⁴ GREE Centre associé Cereq, CNRS. « La construction sociale des frontières entre la qualification et la non-qualification » Rapport de recherche commandité et financé par la DARES, 2003

Un autre indicateur des discontinuités qui caractérisent les parcours des intermittents : la variabilité des heures travaillées chaque année. Plus de la moitié des intermittents connaissent une forte variabilité du NHT déclaré chaque année.

La discontinuité de l'emploi dans l'année s'accompagne ainsi d'une discontinuité des droits, ce qui contribue à une précarisation des conditions de vie mais qui ne constitue pas pour autant un facteur d'incitation à quitter le secteur.

« Si la possibilité vous était donnée, choisiriez-vous d'être salarié permanent ? »

A cette question, 39% des personnes ont répondu positivement.

Fréquemment, c'est l'incertitude quant à la régularité des revenus qui justifie un désir de « permanence ». En même temps, le plus souvent, ceux souhaitant d'être permanents, exprimaient aussi le besoin de pouvoir garder les mêmes pratiques connues avec l'intermittence : possibilité de disposer de son temps, possibilité de mobilités, de travailler sur différents projets et avec des équipes et compagnies différentes, maintenir la maîtrise des temps et des activités.

Une certaine stabilité dans l'intermittence semble alors être une condition nécessaire pour pouvoir poursuivre l'activité tout en garantissant une amélioration permanente de la qualité et la poursuite des objectifs artistiques et professionnels.

IV Les temps de l'intermittence : entre l'emploi et le chômage

« 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 ».

« Il n'y a pas de temps chômé. 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. »

« Il est très difficile de quantifier la part chômée 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 chômée 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). »

« 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. »

En partant des récits des personnes interviewées, dans le rapport de juin nous parvenons aux résultats suivants :

- Les catégories d'emploi et de chômage ne sont pas adéquates pour rendre compte des pratiques de travail.

- L'emploi ne recouvre pas, conceptuellement et dans les pratiques réelles, ce qu'est le travail.
- L'activité déborde largement l'emploi.
- L'intermittence nous invite à sortir de la vision binaire qui oppose au temps de l'emploi, comme temps productif, un temps du non-emploi comme temps chôme. Il s'agit alors de relever le défi que constitue l'intermittence en acceptant de partir ni de l'emploi, ni du chômage mais justement du *temps de l'intermittence*, des temps « entre » un emploi et un autre.

La sixième partie du questionnaire a été en effet consacrée à ce que nous avons appelé les temps de l'intermittence. Dans cette nouvelle phase exploratoire de l'analyse statistique de la base de données, nous avons essayé d'analyser les différentes temporalités en dehors de l'emploi, à savoir, des heures de travail déclarées. Il s'agit des temps de travail effectué autour d'un projet ou d'un emploi mais qui ne sont pas rémunérés, des temps consacrés à des projets à titre gratuit ou bénévole, et des temps « libres », considérés comme « chômés ».

Tout d'abord : Quelles sont les activités non rémunérées ? Combien de temps absorbent-elles ?

93% considèrent que les heures travaillées dépassent les heures rémunérées. Mais loin de pouvoir être ramenées aux répétitions (comme on peut le lire dans les préconisations visant à ce que tout le travail effectué soit rémunéré) ces heures sont consacrées à bien d'autres activités (documentation, préparation, etc.) difficilement quantifiables et intégrables dans le contrat de travail avec un seul et unique employeur.

En moyenne, les heures rémunérées sur un projet ou un emploi représentent –suivant les appréciations subjectives- seulement 52% des heures réellement travaillées.

75% des intermittents participent à des projets de façon bénévole, la durée moyenne de ces activités gratuites est de 154 heures, soit l'équivalent d'un mois de travail à plein temps. Le désir d'apprendre et le goût pour l'expérimentation constituent l'une des raisons communes à la quasi-totalité des intermittents participant à des projets à titre gratuit. Des projets difficilement, ou pas du tout intégrables dans l'activité d'une entreprise du spectacle, et pourtant participant à plein titre de la production artistique et culturelle, contribuant à générer des petites différences, source de toute innovation.

En prenant en compte le travail non rémunéré, et le travail effectué à titre bénévole, on parvient au résultat suivant : en moyenne les intermittents estiment travailler 73% de leur temps «ouvrable».

Il s'agit, bien entendu, d'un résultat qui repose sur des déclarations subjectives, mais qui n'est pas de moindre significativité que les résultats des enquêtes menées par l'INSEE, qui se fondent également sur des déclarations subjectives. Rappelons à ce sujet que dernièrement l'INSEE a lancé une enquête afin d'évaluer le travail exercé à titre gratuit dans les associations et est parvenu à estimer ce travail à l'équivalent de 800000 emplois à plein temps. Ce qui donne une indication quant à la masse de travail invisible, et quant à la pauvreté des mesures de la richesse.

Nous avons essayé de quantifier cette valeur incommensurable du travail des intermittents du spectacle qui dépasse l'emploi.

En moyenne, les heures travaillées hors-emploi, suivant la perception subjective de chacun, atteignent 923 heures. Au total, pour l'ensemble de la population des intermittents, ces temps de travail hors-emploi représenterait 130% du nombre d'heures de travail déclarées.

En attribuant à ces heures un salaire journalier équivalent à la rémunération journalière moyenne, on atteint une estimation du salaire « non perçu », équivalent à 131% de la masse salariale réellement perçue. Mesurer l'incommensurable, tel était l'exercice auquel nous nous sommes livrés, conscients de limites d'une telle démarche. Néanmoins, ces résultats nous donnent une indication critique quant à la possibilité d'« internaliser » cette richesse non mesurable par le marché en pensant pouvoir contraindre les entreprises à payer « tout » le travail à son « juste prix ». De plus, ces résultats nous donnent une mesure, certes frustrée, de la destruction de richesse que pourrait engendrer une politique de l'emploi culturel visant une réduction du nombre d'intermittents, une mesure frustrée de la quantité de travail non rémunéré des intermittents non indemnisés, une mesure frustrée de la destruction déjà en cours du fait des exclusions engendrées par l'application de la réforme.

Enfin, cette masse salariale théorique dépasse largement le montant global des allocations perçues : les allocations chômage, en l'absence d'un système de financement des individus, constituent cet investissement collectif qui serait nécessaire pour que ces pratiques de travail soient possibles.

Les résultats de cet exercice ne peuvent alors être retenus que dans les termes de ces indications qu'ils nous donnent, et il reste bien évidemment la difficulté, voire l'impossibilité, de mesurer les externalités positives engendrées par ces pratiques de travail dedans et en-dehors de l'emploi, tout comme il est impossible d'évaluer le « juste prix » du travail.

Dans les conditions actuelles générales de mise au travail, dans les conditions spécifiques de l'intermittence, la durée du travail et le temps de travail ne trouvent pas d'autre mesure possible que les bornes que constitue le temps de repos.

C'est ainsi qu'à la question : combien de temps considérez-vous avoir travaillé dans l'année ? bon nombre de personnes interviewées ont répondu en le calculant par défaut à partir du temps de repos.

Au total, plus de 80% personnes considèrent avoir travaillé dix mois et plus. Pour un intermittent sur cinq, un mois de repos est un luxe rare.

Au temps en emploi, au travail effectué à l'amont de celui en emploi, aux temps consacrés à des activités bénévoles, s'ajoutent d'autres temps : les temps de recherche d'un emploi, les temps d'élaboration de nouveaux projets, les temps de l'écriture, les temps de mise en forme des projets, les temps de constitution de dossiers, les temps de recherche de financements, les temps consacrés à des activités associatives, les temps de recherche d'un emploi, etc.

Ainsi, à la lumière de l'ensemble de ces résultats, il nous semble légitime de renverser les termes de l'assertion suivant laquelle le nombre d'intermittents aurait progressé plus que les ressources : ce n'est pas le nombre d'intermittents qui augmente plus vite que les ressources du secteur, ce sont les ressources du secteur qui augmentent trop peu par rapport à la progression de la quantité de travail. Elles sont inadéquates, largement insuffisantes pour accompagner et soutenir l'expansion des activités artistiques et culturelles, pour permettre le développement d'activités en dehors des normes de l'industrie du spectacle.

Il y a bel et bien nécessité d'une politique, non d'une politique de régulation du marché de l'emploi culturel, mais d'une politique de développement de la culture, de la diffusion des pratiques artistiques.

Conclusion. Quel modèle d'indemnisation chômage ?

L'enquête menée avait un premier but : mieux connaître les pratiques d'emploi et de travail afin d'évaluer l'adéquation de différents modèles et critères d'indemnisation chômage à ces pratiques.

A partir de l'analyse de cas-type, nous avons mesuré le coût supplémentaire que la réforme impliquait pour l'UNEDIC. Les allocations versées sont presque systématiquement bien plus élevées que les allocations qui auraient été versées suivant les critères d'indemnisation propres à l'ancien régime d'indemnisation.

A présent, étant donné la significativité de l'échantillon⁵, nous sommes à même de comparer son coût à celui qu'engendrait l'ancien régime d'indemnisation et à celui qui serait engendré par le Nouveau Modèle élaboré par la Coordination des Intermittents et Précaires.

A partir des données issues de l'enquête extrapolés sur la population, nous estimons à environ 40% le surcoût engendré, à structure égale, par la réforme de 2003.

Cependant, de par l'abandon de la date anniversaire, la réforme introduit un aléa qui précarise les parcours des intermittents et engendre des inégalités : deux intermittents ayant déclaré un même nombre d'heures travaillées et ayant gagné un même salaire, pourront connaître un sort différent, une fois épuisé le capital de 243 jours d'indemnisation. L'un pourra rouvrir ses droits, l'autre pas. Cela dépend d'un fait aussi aléatoire que la distribution des jours travaillés dans l'année.

Ainsi, la réforme ne peut induire une baisse du déficit qu'au coût social de l'exclusion, de la précarisation de bon nombre d'intermittents, de la fragilisation de leur parcours professionnel. Les coûts de cette exclusion ont été pris en charge par la collectivité à travers les fonds provisoires (8983 personnes entre août 2004 et juillet 2005), une autre partie des exclus passant au RMI.

On peut alors considérer que le coût global de la réforme est bien trop élevé.

Quels étaient les objectifs réels de la réforme ?

- Opérer une refondation de la politique sociale. Il ne s'agit plus de dispositifs de transferts de revenus (les extrapolations sur la population nous montrent bien comment les ASSÉDIC fonctionnaient comme facteur de réduction des inégalités salariales) mais de dispositifs de capitalisation, suivant un principe d'assurance individuelle.

- Créer les conditions d'existence du marché. L'ancien système d'indemnisation, limitant l'aléa inhérent à des pratiques d'emploi discontinues et assurant une certaine continuité de revenu dans l'année, constituait un outil puissant pour que la flexibilité soit réappropriée par les salariés comme mobilité choisie. Dans ce sens, il constituait un outil, certes limité et qu'il fallait repenser pour qu'il soit adéquat aux pratiques d'emploi et aux pratiques de travail des intermittents du spectacle, mais un outil quand même de résistance aux processus de dévalorisation du travail et de paupérisation des travailleurs. De ce fait, il constituait une

⁵ Lorsque nous avons construit l'échantillon, nous ne disposions d'aucune information concernant les salaires et la structure de la population en fonction de cette variable car l'accès à la base de données nous avait été refusée par la direction de l'UNEDIC. C'est seulement en septembre 2005, que, grâce au travail statistique mené par le BIPE sur la base de données UNEDIC, nous avons pu prendre connaissance de la structure de la population des mandatés au titre de l'annexe 8 et 10, suivant le croisement des variables « Nombre d'Heures Travaillées » et Salaires non plafonnés. La structure analysée en fonction du Nombre d'Heures Travaillées (NHT) et du salaire (W), sur la base de l'échantillon est tout à fait cohérente avec celle issue de la base de données UNEDIC, en confirmant ainsi la représentativité de l'échantillon.

entrave à l'existence du "marché de l'emploi culturel", le marché en tant que régulateur économique et social. En quelque sorte, le régime d'indemnisation chômage constituait un facteur de "rigidité à la baisse des salaires". Ce n'est pas le "trop" d'intermittents qui rend plus aigue la concurrence sur le marché de l'emploi et génère ainsi la baisse des salaires, mais bien la réforme, là où le salaire peut être déterminé par les tensions sur le marché (notamment dans certains secteurs de l'audiovisuel, et pour certains métiers plus techniques où la substituabilité entre salariés est plus grande).

Le Nouveau Modèle élaboré par la Coordination des Intermittents et Précaires engendre des coûts - en termes d'allocations versées par les ASSEDIC - non moindre que la réforme (un surcoût, à structure constante, d'environ 40% par rapport à l'ancien modèle), mais il constitue la base pour une autre conception de la politique sociale : une politique de péréquation. Il agit de manière à redistribuer les ressources.

Pour parvenir à ce résultat nous avons procédé de la manière suivante :

Nous avons tout d'abord appliqué les résultats des simulations des cas type (rapport juin 2005) en pondérant chacun d'entre eux, compte tenu de la structure de la population définie en fonction des variables salaire et nombre d'heures travaillées. Sur cette base nous avons calculé les allocations versées suivant les trois modèles d'indemnisation : ancien régime d'indemnisation, réforme 2003, Nouveau Modèle. Nous avons ensuite calculé le coefficient de corrélation entre les salaires et les allocations.

La valeur théorique de ce coefficient varie entre -1 et +1. Lorsque ce coefficient prend la valeur -1, cela veut dire que les indemnisations compensent parfaitement les bas salaires, le système agit de manière parfaitement mutualiste en redistribuant les ressources en la faveur des bas salaires. Si la valeur de ce coefficient est proche de +1, les indemnisations versées sont parfaitement proportionnelles aux salaires, le système fonctionne sur des principes de capitalisation individuelle. Une valeur proche de zéro indique que les deux logiques (de mutualisation et de capitalisation individuelle) co-agissent comme deux forces égales et opposées. C'est le cas de l'ancien régime d'indemnisation. En revanche, l'application de la réforme donne un coefficient de corrélation qui vaut +0.52, alors que le Nouveau Modèle donne un coefficient qui vaut -0.43.

L'alternative est alors entre deux modèles de politique sociale, deux modèles de société.

La question du financement reste ouverte, mais l'on remarquera le silence le plus absolu. Le mot financement a disparu de tout rapport, de tout discours.

Pourtant c'est bien tout raisonnement à « ressources constantes » qui empêche de penser le devenir, comme invention, création du nouveau. C'est bien le raisonnement à ressources constantes qui laisse apparaître un trop d'intermittents aujourd'hui, de Rmistes demain. Nous l'avons démontré, le déficit de l'UNEDIC, est la mesure frustrée d'un investissement collectif nécessaire au développement et à la diffusion d'activités qui ne peuvent, qu'en partie seulement, répondre des critères comptables de rentabilité.

Sans le crédit, en tant qu'avance sur le système, point d'évolution.

Comme nous l'avons déjà argumenté dans le rapport de juin 2005, la culture et l'art, leurs modalités de production, leurs contenus, les publics qu'elles créent, les ressources et les désirs qu'ils mobilisent participent pleinement de l'émergence d'un nouveau modèle de développement. 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.

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.

Enquête socio-économique : première phase exploratoire de l'analyse statistique

VERSION INTEGRALE

Par Antonella Corsani et Jean-Baptiste Oliveau

« Instrument de rigueur, à ce titre nécessaire, le nombre cache peut-être encore, derrière des méthodes qui excluent l'événement et qui éliminent les particularités, le postulat d'une « inertie abstraite » de la multitude.

Michel de Certeau

« On a fait toujours appel à un travestissement frénétique du calcul comptable afin de trancher la question de savoir s'il vaut mieux déverser le lait dans les égouts plutôt que de le servir aux écoliers »

« La plupart des peintres, et une majorité des compagnies d'opéra, de ballet, de théâtre de ce paystravaillent en association avec nous sur une base occasionnelle et continue. Notre politique est de nous assurer dans l'ensemble de la qualité de leur travail et de leurs objectifs et de laisser le contrôle artistique aux compagnies et aux individus qui sont les premiers intéressés ; et ceux-ci, avec les pièces, tableaux et concerts qu'ils proposent, peuvent être aussi nombreux et variés qu'il y a d'individus de génie et de bonne volonté »

John Maynard Keynes

Introduction

Les différentes analyses du fonctionnement du secteur culturel et de l'intermittence dans le secteur du spectacle, telles qu'elles émergent des différents rapports réalisés depuis 2003 pour le Ministère de la Culture, ainsi que les arguments en faveur d'une régulation du marché de l'emploi culturel, convergent dans la dénonciation d'un dysfonctionnement de ce marché, dont le déficit de l'UNEDIC serait le résultat.

Ces analyses et ces argumentations peuvent ainsi être résumées : le nombre d'intermittents s'accroît à un rythme supérieur à la progression des ressources du secteur. La concurrence ainsi accrue sur le marché du travail engendre une baisse en même temps des salaires et de la quantité de travail moyen par intermittent (à la fois un nombre moindre de contrats par intermittent et une durée plus courte des contrats). Des entrées « non maîtrisées » des mandats au titre des annexes 8 et 10 seraient ainsi la cause d'un émiettement des contrats et l'effet d'un usage « illégitime » du recours au régime d'assurance chômage des intermittents, conjugué à l'« attractivité » des annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage. Le déficit de l'UNEDIC serait alors la résultante d'un double phénomène : un accroissement du nombre d'intermittents et un rallongement des périodes de chômage pour chacun. Les allocations chômage assumeraient donc une fonction différente de celle pour laquelle le système a été mis en place : elles couvriraient les dysfonctionnements structurels du marché de l'emploi culturel au lieu de couvrir le risque normal de chômage. Au lieu d'être un revenu de compensation, elles constitueraient un revenu de remplacement, complément à des salaires très faibles, tirés à la baisse par une concurrence non légitime, par un « trop » d'intermittents du spectacle « illégitimes ».

Et c'est la gestion d'un « trop » qui est au cœur des politiques.

Les politiques dites de l'emploi culturel, loin d'avoir l'ambition de créer les « conditions » pour le développement des activités artistiques et culturelles, les conditions pour que des pratiques de travail expérimentales, de recherche, innovantes soient possibles, loin de vouloir

garantir les « conditions » pour que des activités économiquement peu « rentables » puissent se poursuivre et se diffuser, interviennent sur les « conditions » du marché. Les allocations chômage, plus que par les déficits qu'elles engendrent, sont en effet perçues comme le dispositif qui empêche l'existence même du marché. Les politiques de l'emploi culturel devraient donc fournir le « cadre » rétablissant les « conditions du marché ». Les interventions envisagées doivent agir sur la population (réduire le trop d'intermittents, mais aussi de compagnies), sur la formation (normaliser les formations et réguler les accès) et sur les dispositifs juridiques (le droit du travail). Elles font des normes sociales à la fois un outil de régulation du marché du travail et un critère d'attribution des subventions ; elles misent la normalisation en préfigurant (indirectement) les dispositifs de séparation des fonctions d'employeur et de salarié ; elles visent un contrôle des entrées dans le secteur par une redéfinition des diplômes et des formations habilitées, prétendant ainsi pouvoir répondre de la « professionnalisation » ; elles agissent au niveau de la restriction du périmètre, tant des ayant droit aux indemnités chômage que des ayant droit aux subventions en indexant ces dernières au volume d'emploi permanent. Enfin, la redéfinition des catégories de métiers suivant des critères stricts de spécialisation devrait être l'outil permettant de tracer le périmètre en même temps que l'outil d'appréciation de la « professionnalisation ».

L'enquête que nous avons menée auprès des intermittents du spectacle, lancée en automne 2004, n'avait pas comme objectif de répondre à des questions macro-économiques des marchés, elle visait à appréhender les pratiques d'emploi et les pratiques de travail des intermittents du spectacle. Cela dans le but aussi d'apprécier la pertinence et l'adéquation de différents modèles d'indemnisation à ces pratiques d'emploi et de travail en ne partant ni de l'emploi, ni du chômage, mais en interrogeant l'intermittence et donc la nature des discontinuités.

Néanmoins, la première phase exploratoire d'analyse statistique et sociologique (rapport juin 2005) de la base de données constituée à partir de l'enquête apporte des éléments de connaissance qui complexifient et problématisent ce schéma interprétatif de la crise et les réponses que prétendent y apporter les politiques de l'emploi.

Nous essayerons de démontrer que ces politiques « dites » de l'emploi culturel s'avèrent être, suivant les termes de Schumpeter, des politiques de destruction créatrice, mais en ce sens, destructrices de richesse, créatrices de chômage. Un sens donc très lointain et opposé à la théorie schumpetérienne de l'évolution qui fait de l'innovation et de la dynamique créatrice le moteur de l'histoire.

Dans une première partie nous présenterons les résultats des analyses statistiques sur les revenus et leur composition. Il s'agira ici de questionner la variabilité des salaires ainsi que la fonction que sont appelées à couvrir les allocations chômage. Est-ce que le prétendu « trop » d'intermittents peut expliquer la faiblesse des salaires ? Comment se détermine le salaire ? Le salaire peut-il être une mesure de la valeur du travail et donc un critère d'appréciation de la professionnalité ?

Puis, dans la deuxième partie, nous analyserons la figure d'une « anomalie » à savoir, la figure du salarié-employeur. Si, comme dénoncé dans certains rapports, le nombre d'employeurs a augmenté plus que le nombre de salariés, comme nous l'avons déjà développé dans le rapport de juin 2005, cette donnée quantitative révèle l'émergence d'une figure hybride, celle de l'intermittent à la fois salarié et employeur de sa propre structure. Qu'est ce que représente cette figure, quelles sont ses pratiques d'emploi et de travail ? Est-elle une figure de l'illégitimité ou bien plutôt l'expression d'un vide institutionnel majeur dans un contexte de mutation des modes de production et des modes de fabrication des produits artistiques et de leur diffusion ?

Dans la troisième partie nous analyserons les métiers : les catégories de métiers sont elles pertinentes pour rendre compte des compétences et des activités exercées par les intermittents ?

La polyvalence et la porosité sont-elles des phénomènes marginaux, indicateurs d'un manque de « professionnalité », ou bien des phénomènes plus massifs qui expriment une évolution des pratiques de travail et des pratiques artistiques ?

Nous analyserons également les parcours dans l'intermittence en mettant en relation les parcours de formation et les parcours professionnels avec la continuité et les ruptures de droits.

En quatrième partie nous traiterons des temps en emploi et des temps de chômage : les temps de l'intermittence. Dans le rapport de juin 2005, cette question a été largement développée. Nous retenons ici un des principaux résultats : l'approche binaire emploi et chômage ne permet ni de décrire une situation, ni de séparer des temps ; le travail déborde l'emploi, le temps de chômage est un temps productif.

Quelles sont ces activités non rémunérées ? Combien de temps absorbent-elles ?

Quelles sont les conditions nécessaires pour que ces pratiques de travail soient possibles ?

I. Les revenus : composition des revenus et analyse de l'éventail des salaires

Une partie du questionnaire a été consacrée aux revenus, afin de pouvoir analyser de manière plus microéconomique leur composition (salaires, allocations chômage, droits d'auteur), leur évolution, ainsi que l'éventail des salaires.

A ce stade d'analyse, nous nous limitons à une analyse statique portant uniquement sur la dernière année observée, 2003.

Nous avons retenu les données issues des déclarations fiscales 2003, l'enquête ayant démarré en 2004 et s'étant achevée début 2005. Les salaires pris en compte correspondent aux rémunérations imposables, donc les salaires nets non plafonnés, tels qu'ils apparaissent dans les déclarations fiscales des revenus en 2004.

1. Structure de la population en fonction des salaires et du Nombre d'Heures Travaillées

Lorsque nous avons construit l'échantillon, nous ne disposons d'aucune information concernant les salaires et la structure de la population en fonction de cette variable car l'accès à la base de données nous avait été refusée par la direction de l'UNEDIC. C'est seulement en septembre 2005, que, grâce au travail statistique mené par le BIPE sur la base de données UNEDIC, nous avons pu prendre connaissance de la structure de la population des mandatés au titre de l'annexe 8 et 10, suivant le croisement des variables « Nombre d'Heures Travaillées » et Salaires non plafonnés.

Dans les tableaux 1 et 2, nous présentons les résultats à partir d'une extrapolation sur la population effectuée à partir des données issues de l'enquête en comparaison avec les données UNEDIC élaborée par le BIPE⁶.

Tableau 1a. Structure par tranche d'affiliation (en %)

NHT	Echantillon ⁷	Données UNEDIC ⁸
507-520h	22,9	21,8
520-550h	16,9	18,3
550-600h	10,5	13,9
600-650h	8,9	7,2
650-700h	6,9	6,1
700-750h	5,0	5,0
750-800h	3,6	4,0
800-1000h	11,2	10,7
Plus de 1000h	14,1	12,9

⁶ Le NHT retenu dans cette analyse est celui déclaré lors de la dernière ouverture de droits.

Les calculs effectués à partir des données 2003 montrent qu'il n'y a pas de différence significative : les valeurs respectives, en 2003 et lors de la dernière ouverture de droits, de la moyenne et de la médiane, sont proches.

NB : sont compris dans l'échantillon toutes les personnes ayant un salaire inférieur à 0.3 SMIC, il s'agit d'une population hétérogène : certains (14.8%) n'ont pas pu ouvrir leurs droits en 2003 (mais ils avaient des droits ouverts au moment de l'interview), la plupart (64%) déclare les avoir ouverts avec difficulté.

⁷ Données concernant la population, obtenues par extrapolation sur la population des données issues de l'enquête. Voir note méthodologique en annexe

⁸ Données élaborées par le BIPE (M. Guillot)

Total	100,0	99,9
-------	-------	------

Tableau 1b. Nombre d'Heures Travaillées en fonction de l'annexe
(Anciennes annexes)

	NHT moyen	NHT médian	Mode	Ecart-type	1 ^{er} quartile	3 ^{eme} quartile	Minimum	Maximum
Annexe VIII	799	714	510	2558	542	995	508	2144
Annexe X	682	576	516	2574	520	720	507	3600

(Nouvelles annexes) :

	NHT moyen	NHT médian	Mode	Ecart-type	1 ^{er} quartile	3 ^{eme} quartile	Minimum	Maximum
Annexe VIII (2004)	785	700	510	2431	552	961	507	2144
Annexe X (2004)	661	552	516	2665	518	672	507	3600

Tableau 2. Structure par tranche de salaire annuel non plafonné (en %)

Salaires	Echantillon ⁹	Données UNEDIC ¹⁰
Moins de 0,3 SMIC	5,3	7,9
0.3-0.4 SMIC	8,2	9,9
0.4-0.5 SMIC	10,8	11,7
0.5-0.6 SMIC	11,6	10,7
0.6-0.8 SMIC	16,0	16,0
0.8-1.1 SMIC	18,0	16,2
1.1-1.25 SMIC	7,4	5,4
1.25-1.5 SMIC	8,3	6,8
1.5-2 SMIC	5,3	7,6
2-3 SMIC	7,0	5,4
3-4 SMIC	1,2	1,5
4-5 SMIC	0,5	0,5
Plus de 5 SMIC	0,4	0,4
Total	100,0	100,0

La structure analysée en fonction du Nombre d'Heures Travaillées (NHT) et du salaire (W), sur la base de l'échantillon est tout à fait cohérente avec celle issue de la base de données UNEDIC, en confirmant ainsi la représentativité de l'échantillon.

Les quelques différences doivent être attribuées au fait que les données sur les salaires issues de l'enquête se réfèrent à l'année fiscale 2003, alors que les données UNEDIC portent sur la dernière période de référence pour le calcul des indemnités (2004/2005) .

Nous remarquons tout d'abord la polarisation de la population suivant la variable NHT : si 22.9% des intermittents déclarent entre 507 et 520 heures, 25.3% en déclarent plus de 800.

⁹ Données concernant la population, obtenues par extrapolation sur la population des données issues de l'enquête

¹⁰ Données élaborées par le BIPE (M. Guillot)

Relativement peu nombreux sont ceux qui déclarent entre 650 et 800 heures, la majorité (59.2%) déclarant entre 507 et 650 NHT.

La forme en « U » de la structure de la population suivant le NHT peut, en partie, être induite par les comportements en fonction des critères d'indemnisation. Mais elle peut également être saisie comme un indicateur d'une forte hétérogénéité des pratiques d'emploi dans un secteur où les dynamiques économiques et les structures de production sont elles-mêmes très hétérogènes.

Cette hétérogénéité peut déjà être appréciée, à ce niveau de l'analyse, en comparant les indicateurs statistiques décrivant les deux sous-populations représentées par les affiliés à l'annexe 8 et ceux de l'annexe 10. Les valeurs que prennent la moyenne et la médiane sont plus élevées dans le cas de l'annexe 8. Le mode ne nous informe pas de manière significative car l'écart type, mesurant la variabilité entre individus en termes de NHT est relativement trop important. En particulier, le mode dans l'annexe 8 ne représente que 10 individus dans l'échantillon. En revanche, le mode, valant 516h, dans le cas de l'annexe 10 a une certaine significativité : cela correspond à 43 cachets de 12 heures.

Dans le tableau 2, la population est analysée en fonction des salaires, exprimés en SMIC annuel.

Il apparaît très clairement que le plus grand nombre d'intermittents (56.4%) gagne un salaire annuel compris entre la moitié d'un SMIC et un peu plus d'un SMIC.

Cependant, aux deux extrêmes, 2.1% gagnent un salaire équivalent à plus de 3 SMIC, 5.3% gagnent un salaire qui n'atteint pas 0.3 SMIC.

Dans le tableau 3, nous avons croisé les deux variables, salaires et NHT. Il existe une relation normale de type linéaire entre les deux variables : en correspondance d'un NHT plus élevé, plus nombreux sont ceux qui gagnent un salaire plus élevé. Cependant, la linéarité n'est pas parfaite et la variabilité des salaires pour un même nombre d'heures travaillées reste élevée.

Ainsi, à titre d'exemple, si 2.85% des intermittents gagnent un salaire d'une valeur comprise entre 0.8 et 1.1 SMIC en travaillant un nombre d'heures compris entre 507 et 520 heures, à peine inférieur (2.68%) est le nombre d'intermittents qui gagne un salaire équivalent tout en travaillant entre 800 et 1000 heures. La question qui se pose alors est de savoir quelles sont les variables à même d'expliquer cette forte variabilité des salaires.

Tableau 3. Structure par tranche de NHT et tranche de salaire annuel (en SMIC)

Salaires/ NHT	507h- 520h	520h- 550h	550h- 600h	600h- 650h	650h- 700h	700h- 750h	750h- 800h	800h- 1000h	Plus de 1000h	Total:
0-0,3	3,56%	0,78%	0,67%	0	0,14%	0,12%	0,00%	0,00%	0,00%	5,26%
0,3-0,4	3,64%	2,26%	1,06%	0,81%	0,39%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,16%
0,4-0,5	3,16%	3,21%	2,07%	1,01%	0,19%	0,14%	0,14%	0,47%	0,41%	10,78%
0,5-0,6	3,39%	2,84%	2,23%	1,18%	0,40%	0,47%	0,48%	0,52%	0,15%	11,66%
0,6-0,8	3,93%	2,51%	1,79%	1,61%	2,20%	0,93%	0,90%	1,30%	0,81%	15,96%
0,8-1,1	2,85%	2,99%	0,87%	2,27%	1,95%	1,37%	0,60%	2,68%	2,42%	18,02%
1,1-1,25	0,91%	0,59%	0,83%	0,75%	0,75%	0,88%	0,47%	1,43%	0,77%	7,37%
1,25-1,5	0,44%	0,78%	0,30%	0,81%	0,19%	0,46%	0,60%	1,47%	3,20%	8,26%
1,5-2	0,66%	0,68%	0,25%	0,32%	0,26%	0,26%	0,13%	2,00%	0,75%	5,30%
2-3	0,37%	0,23%	0,33%	0,12%	0,53%	0,23%	0,23%	1,10%	3,94%	7,07%
3-4	0,00%	0,00%	0,12%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,12%	1,24%
4-5	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,00%	0,10%	0,29%	0,49%
5 et +	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,13%	0,29%	0,42%
Total:	22,91%	16,86%	10,51%	8,89%	6,98%	4,96%	3,55%	11,19%	14,15%	100%

2. Les variables explicatives de l'éventail des salaires

2.1. La variabilité des salaires en fonction des variables sexe, région, age, NHT

Tableau 4. Les salaires annuels et les allocations annuelles en fonction du sexe, de l'annexe, de la région, de l'age et du NHT¹¹

	Salaire moyen	Salaire médian	Ecart-type des salaires	Allocation moyenne	Allocation médiane
Femme	11452	8600	72405	9816	9977
Homme	13845	11176	103012	11075	11222
Annexe VIII	17335	15953	84181	10555	10798
Annexe X	11033	8559	93560	10727	10755
IDF	15859	13420	100790	10715	10829
Autres régions	9724	7925	73095	10619	10755
Moins de 30 ans	11108	10163	69103	7841	7772
30-50 ans	13121	10114	88526	11778	11266
Plus de 50 ans	16994	13515	143682	13112	12700
507h-675h	9423	7751	51070	11129	11096
676h-844h	14048	12257	61279	10401	10542
845h-1013h	19053	16244	112755	10827	11678
1014h et plus	24432	18386	164554	8820	8016

La variable sexe n'explique pas la forte variabilité des salaires inhérente à l'intermittence du spectacle. La discrimination salariale envers les femmes dans le secteur n'est pas plus significative que dans les autres secteurs de l'économie, considérés comme un tout. Le salaire moyen d'une femme dans le secteur du spectacle représente 83% du salaire moyen d'un homme travaillant dans ce même secteur, alors que la valeur moyenne dans le reste de l'économie est de 80% (*Insee, DADS 2003*)

En revanche, l'annexe intervient de manière significative comme première variable expliquant les écarts de salaire. Les affiliés de l'annexe VIII (spectacle enregistré) ont en moyenne un salaire bien plus élevé que les affiliés à l'annexe X (spectacle vivant). Cette différence peut être attribuée, mais seulement en partie, au NHT, en moyenne plus élevé pour les affiliés de l'annexe 8.

Le salaire médian pour les affiliés de l'annexe 10 est à peine supérieur à la moitié du salaire médian pour les affiliés de l'annexe 8 : 50% des affiliés à l'annexe 10 gagnent un salaire annuel inférieur à 8410 euros.

De même, la variable région rend compte des écarts de salaire : les franciliens gagnent en moyenne des salaires supérieurs. Le rapport entre salaire moyen en Ile de France et salaire moyen dans les autres régions est 1.63 contre 1.41 pour le reste de l'économie. Cette différence entre Ile de France et autres régions peut être aussi fonction d'un effet structure : en Ile de France le poids de l'annexe 8 est largement supérieur.

¹¹ L'analyse est faite sur la base des anciennes annexes 8 et 10

Comme dans les autres secteurs de l'économie, le salaire est une fonction croissante de l'âge : le salaire moyen d'une personne de moins de trente ans vaut 61% du salaire moyen d'un intermittent de plus de 50 ans.

La variable NHT reste une variable explicative importante, bien qu'elle n'explique pas à elle seule la totalité de la variance des salaires. Le salaire moyen dans la tranche 507-675 heures vaut 37,8% du salaire moyen des intermittents ayant un NHT supérieur à 1014 heures. Cependant, l'écart-type des salaires à l'intérieur d'une même tranche d'affiliation reste élevée.

2.2. La variabilité des rémunérations journalières et par cachet

La variabilité des rémunérations par cachet ou par journée caractérise également l'intermittence : un même salarié pouvant gagner, pour l'exercice d'un même métier, des salaires journaliers fort différents en fonction du projet, de l'employeur et du secteur.

Au moyen du questionnaire nous avons essayé d'apprécier l'amplitude de cette variabilité. Il était demandé d'indiquer les valeurs moyenne, minimale et maximale des rémunérations par cachet ou par journée. Dans les tableaux 5a, 5b et 5c sont reportées les valeurs des indicateurs statistiques concernant ces variables.

Tableau 5a. Rémunérations journalières et par cachet moyennes

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 ^{er} quartile (euros)	3 ^{ème} quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
174	153	905	126	200	52	1800

	Rémunération journalière moyenne (en euros)
Femme	163
Homme	180
Annexe VIII	194
Annexe X	165
IDF	188
Autres régions	158
Moins de 30 ans	148
30-50 ans	177
Plus de 50 ans	210
507h-675h	164
676h-844h	182
845h-1013h	210
1014h et plus	188

La rémunération moyenne par journée ou par cachet varie à l'intérieur d'une fourchette très large : entre 52 et 1800 euros. Mais pour 50% d'intermittents, cette valeur moyenne est inférieure à 153 euros. Pour les salariés de l'annexe 8, la rémunération journalière moyenne est de 194 euros. D'une manière plus générale, le salaire journalier est, comme observé pour les salaires annuels, une fonction de l'annexe, du sexe, de la région, et il est une fonction croissante de l'âge et du NHT.

Mais, surtout, c'est cette très forte variabilité des rémunérations journalières qui peut rendre compte, beaucoup plus que le NHT, des écarts de salaires annuels. Elle peut être appréciée en

prenant en compte les deux situations extrêmes observées par l'enquête : entre une valeur minimum de 15 euros et un maximum de 3618 euros par jour ou par cachet.

Tableau 5b. Rémunérations journalières et par cachet minimale

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 ^{er} quartile (euros)	3 ^{ème} quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
123	110	519	85	150	15	625

Tableau 5c. Rémunérations journalières et par cachet maximale

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 ^{er} quartile (euros)	3 ^{ème} quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
281	230	2179	176	300	70	3618

Tableau 6. Rémunération journalière moyenne par tranche de salaires exprimés en SMIC

Salaires	Rémunération journalière moyenne (en euros)
moins de 0,3 SMIC	114
0.3-0.4 SMIC	121
0.4-0.5 SMIC	140
0.5-0.6 SMIC	145
0.6-0.8 SMIC	160
0.8-1.1 SMIC	174
1.1-1.25 SMIC	199
1.25-1.5 SMIC	180
1.5-2 SMIC	236
2-3 SMIC	259
3-4 SMIC	289
4-5 SMIC	296
Plus de 5 SMIC	1097

Rappelons que cette variabilité ne caractérise pas seulement les différences entre intermittents. Elle peut être élevée pour une même personne, et aussi d'une année sur l'autre. Nous aurons l'occasion de y revenir dans le prochain paragraphe.

Rappelons ici que, comme cela a été mis en avant dans les rapports sur les simulations de différents modèles d'indemnisation, cette variabilité des rémunérations journalières, qui caractérise la vie professionnelle de bon nombre d'intermittents, devrait être prise en compte dans les modèles d'indemnisation. C'est dans cette perspective que nous suggérons le nécessaire abandon du SJR comme variable de base pour le calcul de l'indemnité journalière, du fait, entre autres, qu'il s'agit d'un paramètre peut pertinent en situation de variabilité des rémunérations. Ici nous attirons l'attention sur un autre point aussi important : le Nouveau Modèle élaboré par la Coordination des Intermittents et Précaires prévoit un plafond mensuel indemnités et salaires, recalculé chaque mois et en fonction des revenus perçus pendant les 24 derniers mois. Ce critère de régulation a le mérite de répondre de cette variabilité des salaires journaliers et annuels.

2.3. La variabilité des salaires journaliers et annuels en fonction du secteur et du métier

Indépendamment du métier exercé, un intermittent du spectacle peut avoir des contrats de travail dans le spectacle vivant comme dans le spectacle enregistré, un artiste dramatique peut aussi bien travailler pour le théâtre que pour le cinéma. Jusqu'à la réforme de 2003, le métier ne déterminait pas l'annexe dont relevait la personne. Ce critère « métier » intervient avec la réforme qui sépare les techniciens (annexe 8) des artistes (annexe 10) alors qu'avant le critère secteur (spectacle enregistré et spectacle vivant) l'emportait. Nous avons posé une question nous permettant de mesurer la porosité entre ces deux sous-secteurs du spectacle.

Pour un plus de clarté sur ces résultats, rappelons que plusieurs réponses étaient possibles, donc, une même personne peut avoir déclaré travailler tant dans le spectacle vivant que dans un ou plusieurs sous-secteurs du spectacle enregistré.

Dans le tableau 7, les salaires moyen et médian annuels sont calculés par sous-population définie en fonction du critère secteur d'activité.

Tableau 7. Salaire moyen et médian annuels (en euros) en fonction du secteur

Travaille dans:	Spectacle vivant	Cinéma	Audiovisuel	Publicité	Prestataire	Autre
OUI moyenne	11046	17390	16774	18498	13820	12755
NON moyenne	18286	11218	10264	12305	12944	13134
OUI médiane	8821	14474	13874	14853	11880	10887
NON médiane	16281	9120	8364	10036	10163	10253

Le champ de variation des salaires moyens est très large, entre un salaire annuel moyen minimum de 10915 euros pour ceux qui travaillent (entre autre ou uniquement) dans le spectacle vivant à un salaire annuel moyen maximum pour ceux qui travaillent (entre autre ou uniquement) dans la publicité (18055 euros) et dans le cinéma (17035 euros). 50% de ceux qui travaillent (entre autre ou uniquement) dans le spectacle vivant ont un salaire annuel inférieur à 8614 euros. En revanche, le salaire annuel moyen de ceux qui ne travaillent pas du tout dans le spectacle vivant est de 18079 euros, 50% parmi ceux-là gagnent un salaire annuel supérieur à 16209 euros.

La variabilité des salaires semble alors dépendre fortement du fait de travailler pour un secteur à caractère dominant « industriel/commercial » ou pour un secteur à caractère dominant « artisanal » et en partie « non-marchand ».

La variable métier peut également rendre compte de la grande variabilité des salaires (Tableau 8a). Les salaires moyens sont généralement plus élevés pour les métiers techniques et particulièrement faibles pour certains métiers artistiques. 50% des artistes de la musique et du chant gagnent un salaire annuel inférieur à 6643 euros, 50% des artistes dramatiques gagnent un salaire annuel inférieur à 7638 euros, 50% des artistes de la danse gagnent un salaire annuel inférieur à 7900 euros.

Si le métier est une variable importante pour expliquer la variabilité des salaires, il reste une variabilité interne à chacune de ces sous-populations, dont une mesure est donnée par l'écart-type. Cependant, le rapport entre l'écart-type et la moyenne (coefficient de variation) indique que cette variabilité concerne essentiellement les artistes dramatiques, pour qui ce rapport prend la valeur 9.4 contre 3.7 pour les artistes de la danse.

Tableau 8a. Salaire annuel moyen, médian et écart-type en fonction du métier

Métier exercé :	Salaire moyen (euros):	Salaire médian (euros):	Ecart-type :
Cirque-Music Hall	15159	10448	127592
Coiffure-Maquillage	17709	16438	71202
Communication	9100	7904	37003
Comédien	10765	7689	101514
Costume-Habillage	11542	9389	57531
Danseur	9353	7900	33525
Décors accessoires	16750	14853	101121
Eclairage Lumière	13526	12428	52904
Image	16970	13794	81601
Mise en scène	12192	12400	52237
Montage	17334	16769	77318
Musique-Chant	8582	7353	43683
Production	16682	13791	101455
Réalisation	16128	14254	82724
Son	14966	14137	63197
Autre en rapport	8321	8253	10489

Tableau 8b. Rémunération journalière moyenne en fonction du métier

Métier exercé :	Moyenne (euros)	Coefficient de variation	Minimum (euros)	Maximum (euros)
Cirque-Music Hall	214	6,15	86	600
Coiffure-Maquillage	169	2,67	107	210
Communication	141	2,11	114	190
Comédien	168	7,32	65	1800
Costume-Habillage	141	4,96	74	360
Danseur	176	1,88	90	250
Décors accessoires	170	4,19	76	450
Eclairage Lumière	175	9,17	52	1206
Image	200	3,58	90	472
Mise en scène	204	2,47	100	363
Montage	182	2,14	100	283
Musique-Chant	150	3,78	70	488
Production	185	3,67	74	380
Réalisation	208	2,19	90	400
Son	174	2,91	90	287
Autre en rapport	230	6,68	78	650

Dans le tableau 8b, on peut observer à la fois une variabilité des rémunérations journalières moyennes par métier relativement faible et une forte variabilité interne à chaque sous-population définie en fonction du métier exercé, mais aussi un champ de variation très large entre la rémunération minimale et celle maximale.

Afin de descendre à un degré plus fin de l'analyse, nous allons nous intéresser, non plus à la variabilité des rémunérations existant entre les intermittents, mais à la variabilité des rémunérations pour un même intermittent.

Pour cela, nous allons mesurer l'amplitude, c'est-à-dire la différence entre la rémunération minimale et la rémunération maximale déclarées par chaque intermittent.

Puis, nous pondérons cette valeur en la divisant par la rémunération moyenne.

Par exemple, un intermittent a déclaré des rémunérations journalières minimale, moyenne et maximale valant respectivement : 100 euros, 175 euros et 300 euros. On calcule l'amplitude qui vaut $300-100=200$ euros que l'on pondère par la valeur moyenne déclarée par la personne : $200/175=1,14$. Cet indicateur vaut 0 en absence de variabilité des rémunérations journalières.

Tableau 9a. Indicateurs statistiques descriptifs de l'amplitude relative

Moyenne	Médiane	1 ^{er} quartile	3 ^{eme} quartile	Minimum	Maximum
0,92	0,67	0,40	1,08	0	23,05

Tableau 9b. Amplitude relative selon le métier exercé

Métier exercé :	Moyenne	Coefficient de variation	Minimum	Maximum
Cirque-Music Hall	0,79	4,70	0,00	1,38
Coiffure-Maquillage	0,44	7,29	0,11	0,67
Communication	0,40	6,34	0,12	0,75
Comédien	1,24	14,52	0,00	23,05
Costume-Habillage	0,50	5,63	0,00	1,22
Danseur	0,85	4,94	0,00	2,80
Décors accessoires	0,59	7,07	0,00	1,64
Eclairage Lumière	0,85	7,49	0,00	4,04
Image	0,72	5,28	0,15	1,59
Mise en scène	0,74	3,64	0,26	1,33
Montage	0,52	9,28	0,00	2,60
Musique-Chant	1,33	8,56	0,00	9,50
Production	0,52	11,01	0,00	3,67
Réalisation	0,44	7,38	0,00	1,60
Son	0,78	5,64	0,00	2,00
Autre en rapport	0,70	5,41	0,21	1,42

Seulement 5,72% des interrogés déclarent ne pas connaître de variations dans leurs rémunérations journalières. Ce qui justifie les valeurs 0, en correspondance du minimum.

Ainsi, si pour quelques comédiens, les rémunérations par cachet sont stables (l'amplitude vaut 0), pour d'autres elles peuvent être très variables (23 fois la valeur de la rémunération moyenne). Ainsi, on constate que c'est justement pour les catégories de métiers les moins bien rémunérées, en moyenne, sur l'année, que la variabilité des rémunérations journalières est la plus élevée : artistes dramatiques, artistes de la danse, de la musique et du chant.

Comment, dès lors, le salaire pourrait-il être considéré comme une mesure de la valeur du « salarié », de son niveau professionnel ?

Tableau 9c. Amplitude relative selon le secteur

Secteur :	Moyenne	Coefficient de variation	Minimum	Maximum
Spectacle vivant	1,04	12,26	0,00	23,05
Hors spectacle vivant	0,57	8,70	0,00	3,60
Cinéma	0,97	17,08	0,00	23,05
Hors cinéma	0,89	9,02	0,00	9,50
Audiovisuel	0,97	15,23	0,00	23,05
Hors audiovisuel	0,88	8,85	0,00	9,50
Publicité	1,2	10,49	0,00	7,67
Hors publicité	0,88	12,67	0,00	23,05
Prestataire de services	1,05	20,27	0,00	23,05
Hors prestataire de services	0,89	9,30	0,00	9,50
Autre	0,9	6,87	0,00	4,62
Hors autre	0,92	13,09	0,00	23,05

L'amplitude relative est plus faible pour ceux qui ne travaillent pas dans le spectacle vivant (0,57), alors qu'elle est plus importante pour les personnes travaillant (entre autre) dans la publicité (1,20).

Cette donnée ne fait que confirmer ce qui a été déjà souligné : loin d'être une mesure du déséquilibre du marché ou d'un faible niveau de professionnalisation, les faibles salaires sont une caractéristique structurelle d'un secteur, celui du spectacle vivant, qui ne fonctionne pas et qui ne peut pas fonctionner suivant les critères de rentabilité propres des secteurs marchands.

2.4. Les salaires selon la taille des entreprises

Les intermittents du spectacle travaillent en général pour plusieurs employeurs, la taille des entreprises employeuses pouvant être chaque fois différente. A la question « quelle est la taille des entreprises pour lesquelles vous travaillez normalement ? », plusieurs réponses étaient possibles.

Les questions concernant la taille des entreprises peuvent alors être synthétisées comme une variable à 6 modalités. La répartition de la population dans ces 6 modalités est la suivante :

Tableau 10. La taille des entreprises employeuses

Taille des entreprises:	Effectif en %
Petite	44,56%
Moyenne	12,19%
Moyenne et Petite	12,16%
Grande	11,54%
Grande et Petite	7,35%
Toutes tailles	7,06%
Grande et Moyenne	5,15%
Total:	100%

Il apparaît clairement que, le plus fréquemment, les entreprises employeuses sont de petite taille et que le salaire moyen (tableau 11) de ceux qui travaillent uniquement pour des petites structures est bien plus faible, comparé au salaire moyen perçu par les intermittents travaillant uniquement pour des grandes structures ou pour des structures grandes et moyennes.

Tableau 11. Les salaires annuels moyens suivant la taille de l'entreprise employeuse

Taille des entreprises:	Salaire moyen	Salaire médian	Ecart-type	Allocation moyenne	Allocation médiane	Ecart-type
Grande	17516	16255	83515	10173	10085	41160
Grande et Moyenne	18326	15244	109093	9896	9972	41283
Grande et Petite	12742	11125	81285	9608	9423	34336
Moyenne	14479	11880	92087	10379	10800	39571
Moyenne et Petite	12798	10972	100389	10754	10725	38289
Petite	10306	7933	81765	11064	11238	34346
Toutes tailles	17185	14202	128105	11020	11084	37269

2.5. Les déterminants du salaire

La question 85 portait sur la manière dont le montant de la rémunération est généralement déterminé. Plusieurs réponses étaient possibles. Dans le tableau 12 nous avons reporté la synthèse de ces réponses.

Tableau 12. Détermination du montant de la rémunération

Détermination du montant de la rémunération :	Part des personnes répondant « oui » :	Part des personnes répondant « non » :	Total :
Selon la convention collective ou tarif normalement pratiqué dans le secteur	50,02%	49,98%	100%
Négociation individuelle avec l'employeur	54,23%	45,77%	100%
En fonction du financement du projet	52,03%	47,97%	100%
« Collectivement » comme dans certaines compagnies	22,02%	77,98%	100%
Participations aux bénéfices futurs	5,33%	94,67%	100%
Autre	2,45%	97,55%	100%

Si 50% seulement déclarent que la rémunération est établie selon la convention collective ou le tarif normalement pratiqué dans le secteur, d'autres critères (spécifiques au secteur du spectacle) strictement pertinents pour une partie des structures du secteur sont très importants : à la fois, la négociation individuelle avec l'employeur et le fait que pour beaucoup (52%) la rémunération va dépendre du financement du projet.

Pour près d'un intermittent sur quatre, la rémunération est déterminée de manière « collective ».

Ces quelques éléments, partiels et limités, sur les déterminants du salaire, laissent apparaître la complexité d'un secteur pour lequel il semble erroné de transférer telles quelles les « lois » de la théorie économique du salaire.

Si dans certains sous-secteurs, et pour certains métiers essentiellement techniques, la concurrence peut jouer un rôle important dans la baisse des salaires, dans bien d'autres, la substituabilité entre salariés est nulle, ce n'est pas la concurrence entre le soit disant « trop » d'intermittents qui va déterminer les bas salaires, mais bien plus l'aléatoire des subventions, tant par leur régularité que par leur montant. Les relations entre employeurs et employés sont

le plus souvent de nature occasionnelle mais en même temps continue, en ce sens qu'elles s'inscrivent à la fois dans la discontinuité des projets, de leur financement (variable) et dans la continuité des pratiques de travail. La notion économique d'actif spécifique peut intervenir ici pour rendre compte d'une substituabilité faible, voire nulle. Par exemple, dans la relation entre un metteur en scène et un comédien, ce ne sont que rarement des relations strictement économiques qui agissent.

Ainsi, pour bon nombre d'intermittents, la question de savoir si les employeurs respectent ou pas le minimum syndical ne semble pas s'être posée avant l'enquête : 26.46% des intermittents ne connaissent pas le minimum syndical (tableau 13).

Tableau 13. Le respect du minimum syndical

Les employeurs respectent-ils le minimum syndical ?	Effectif en %
Toujours	42,45%
Parfois	27,34%
Jamais	3,75%
Ne connaît pas le minimum syndical	26,46%
Total	100%

Prenons enfin en compte, dans la détermination du salaire, la variable niveau de formation. Dans le tableau 14, nous avons reporté les résultats des calculs du salaire moyen par sous-populations déterminées en fonction du niveau de formation générale.

Tableau 14. Salaire moyen selon le niveau de formation générale

Niveau de formation :		Salaire moyen (en euros)
Infra-bac :	Aucun diplôme	11387
	BEPC	11373
Bac, Bac+2 :	Bac	13143
	Bac+2	13139
Supérieur ou égal à Bac+3 :	Bac+3	14302
	Bac+4	11631
	Bac+5	14010

On observe une relation presque linéaire entre niveau de formation générale et salaire moyen (mis à part l'outsider « Bac+4 »).

En revanche, la différence entre ceux qui possèdent un diplôme du spectacle et les autres n'est pas significative : le salaire moyen pour ceux ayant un diplôme du spectacle vaut 13070 euros contre 13198 euros pour ceux qui n'ont pas un diplôme du spectacle.

Nous aurons l'occasion de revenir plus largement sur les questions de la formation.

Retenons pour l'instant le questionnement qui surgit à la lecture de ces statistiques : pourquoi le niveau de formation générale jouerait-il un rôle dans la valorisation salariale ? Nous pouvons avancer l'hypothèse qu'un plus haut niveau de formation générale est une condition de l'adaptabilité à l'évolution des compétences et leur enrichissement dans des formes artistiques elles-mêmes mouvantes, nécessairement en évolution.

Dans cette première phase exploratoire nous nous sommes limités à une analyse statique et bidimensionnelle : nous avons pris en compte chaque fois une seule variable pour expliquer la

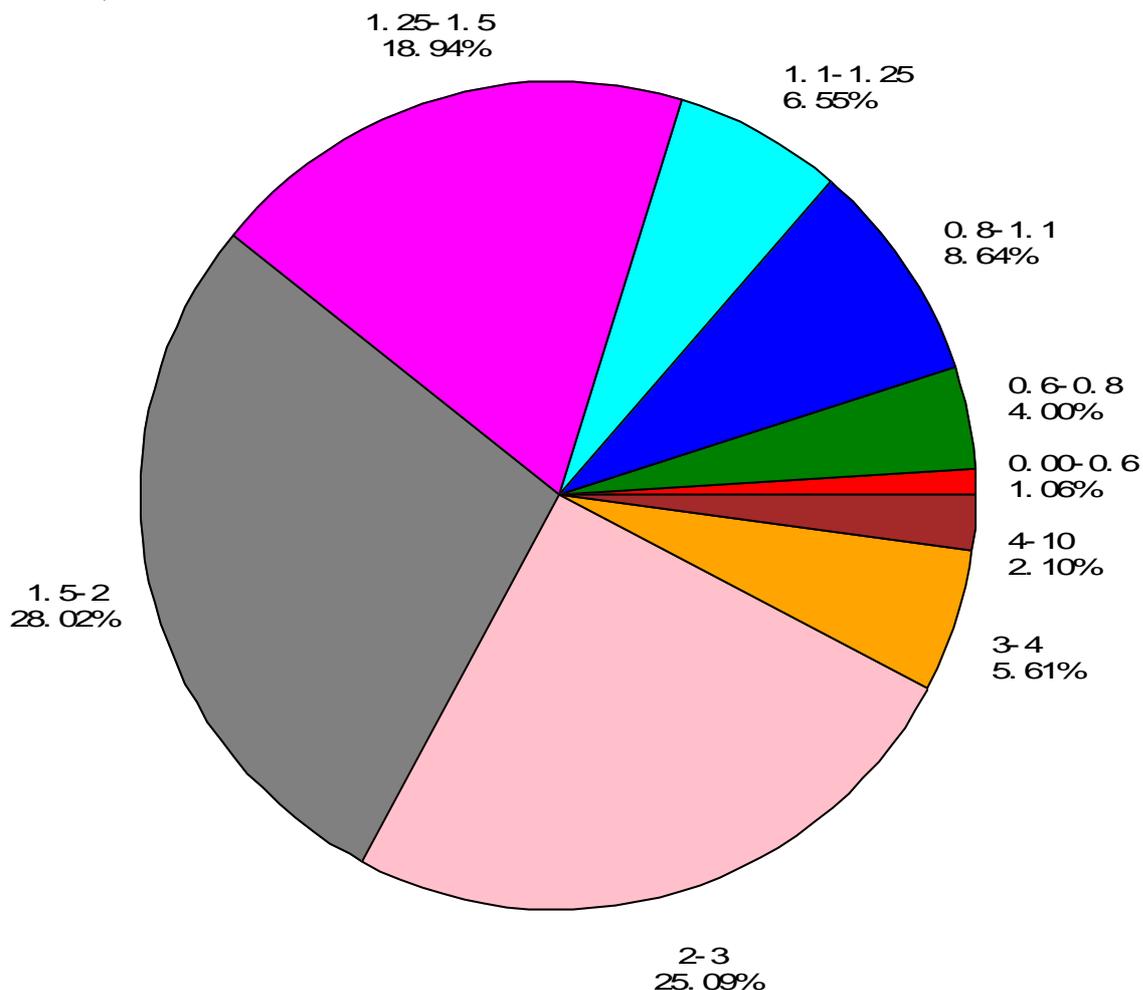
variabilité des salaires. Il s'agira par la suite de poursuivre cette recherche à l'aide d'outils statistiques d'analyse multidimensionnelle. Néanmoins, au stade actuel de la recherche nous pouvons aboutir à quelques conclusions partielles qui seront développées en conclusion de ce chapitre.

Pour clore ce paragraphe, retenons que la très forte variabilité des salaires, loin de pouvoir être ramenée à un facteur unique (la concurrence sur le marché de l'emploi, ou la présence d'intermittents illégitimes car non professionnels), ne peut être analysée qu'en fonction d'une structure complexe et hétérogène du secteur du spectacle. Les pratiques d'emploi et les pratiques de travail ne sont pas étanches, elles s'entremêlent et seule une analyse fine de celles-ci peut permettre de comprendre les problèmes structurels du secteur, avant de pouvoir expliquer les soi-disant déséquilibres du marché.

3. Les revenus : l'effet de compensation des allocations chômage

Dans le graphique 1, nous avons représenté la structure de la population en fonction du revenu, à savoir les salaires et les allocations mais aussi les autres sources de revenu, tels les droits d'auteur, les autres prestations sociales.

Graphique 1. Structure de la population en fonction du revenu (en tranches de SMIC annuel)



Ces autres sources de revenu, essentiellement les allocations chômage, compensent en partie les faibles salaires. Néanmoins, 13.7% des intermittents perçoivent un revenu équivalent à moins de 1.1 SMIC annuel. A l'extrême opposé, 7.71% atteignent un revenu supérieur à 3 SMIC, alors qu'ils ne sont que 2.1% seulement à gagner un salaire supérieur à 3 SMIC. La majorité des intermittents (53.1%) perçoit un revenu compris entre 1.5 et 3 SMIC annuels.

Tableau 15. Le salaire, l'allocation, le NHT : indicateurs statistiques descriptifs

Salaire perçu en 2003 :

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 ^{er} quartile (euros)	3 ^{ème} quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
13078	10405	94307	6726	15778	885	128700

Allocation perçue en 2003 :

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 ^{er} quartile (euros)	3 ^{ème} quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
10671	10777	36814	7844	13216	213	28917

Nombre d'heures travaillées lors de la dernière ouverture de droits :

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 ^{er} quartile (euros)	3 ^{ème} quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
721	609	2613	526	826	507	3600

Le revenu annuel et le salaire annuel moyen déclarés en 2003 sont respectivement de 24037 euros et de 13078 euros. En moyenne, un intermittent du spectacle déclare 721 heures de travail sous contrat (NHT) et gagne un revenu mensuel proche du salaire mensuel moyen d'un enseignant certifié du supérieur, censé, lui, être devant un public (étudiant) pendant 18 heures par semaine, pendant la période scolaire (36 semaines) ; soit quelques 648 heures par an (540 dans le cas d'un enseignant agrégé).

Ces éléments de comparaison entre figures professionnelles aussi éloignées et aux pratiques d'emploi pratiquement opposées, ne peuvent trouver de sens que si l'on pense à la nature du travail. Dans les deux cas, il y a des temps de travail très difficilement mesurables qui précèdent les temps en emploi observables et mesurables. Dans le cas des enseignants du secteur public, la valeur de ce travail est mesurée au coût de production, autrement dit, par le salaire qui leur est versé, alors que le temps de travail est fixé de manière arbitraire par convention. La discontinuité de l'activité devant un « public » étant garantie au niveau du salaire par le statut de fonctionnaire. La comparaison ne peut tenir alors qu'au fait que, dans les deux cas, il s'agit de pratiques de travail comportant seulement en partie une possibilité de mesure du temps. Nous reviendrons plus largement sur cette question lorsque nous aborderons l'analyse des temps de l'emploi et des temps de travail.

Dans le cas de l'intermittence, le salaire moyen n'a pas de signification car, comme déjà souligné, la variabilité, mesurée par l'écart type, est très grande.

Aussi bien pour les revenus que pour les salaires, les valeurs médianes sont inférieures aux valeurs moyennes. Elles valent respectivement 21806 euros et 10405 euros, c'est-à-dire que 50% des intermittents gagnent un salaire annuel inférieur à 10405 euros et atteignent un revenu annuel inférieur à 21806 euros. Soit un salaire bien inférieur au SMIC annuel et un revenu mensuel de moins de 1817 euros. Les valeurs médianes sont inférieures aux valeurs moyennes car les distributions sont étirées vers des très hauts revenus ou salaires. En effet, le

revenu maximum vaut 130000 euros, le salaire maximum 128700 euros alors que le salaire minimum est de 885 euros¹².

Les allocations chômage atténuent les écarts de salaires, mais seulement en partie.

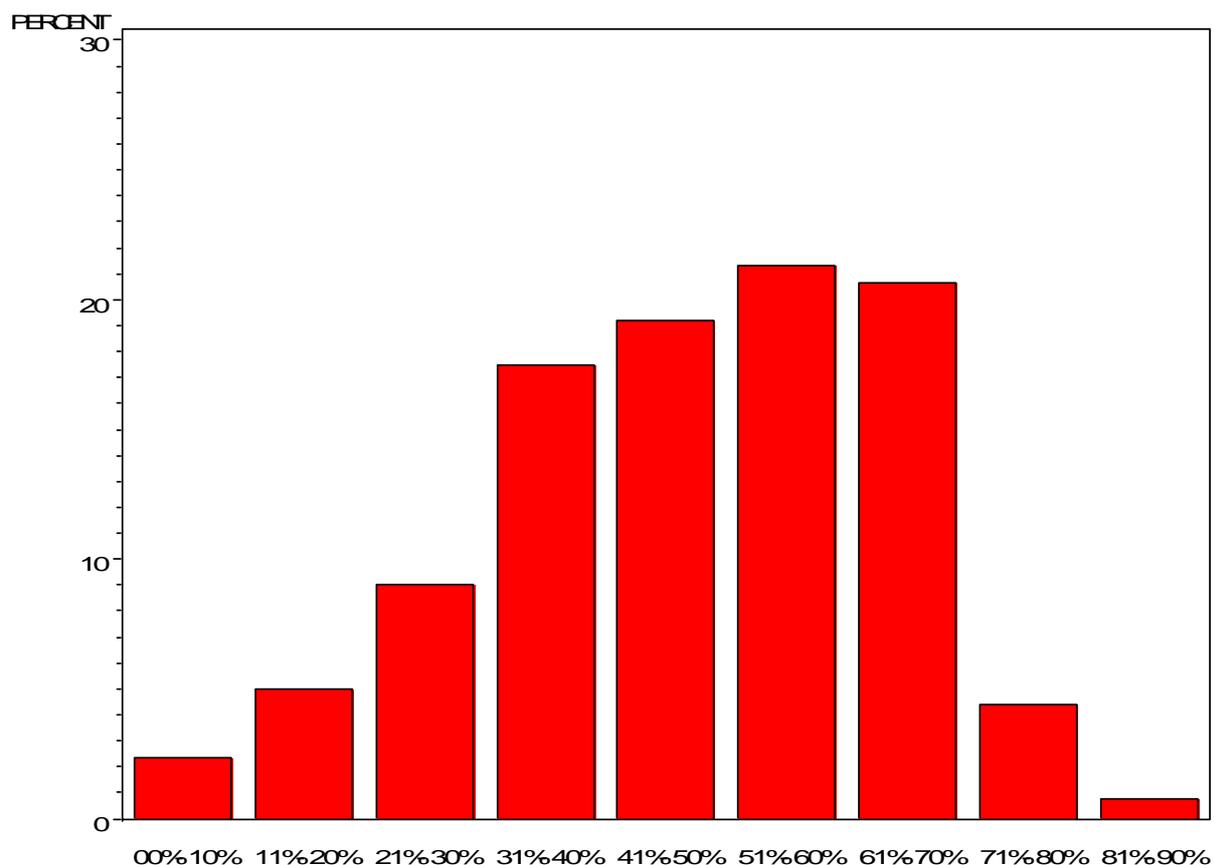
La valeur du coefficient de corrélation entre les salaires et les allocations est proche de zéro.

La valeur théorique de ce coefficient varie entre -1 et +1. Si ce coefficient prenait la valeur -1, cela voudrait dire que les indemnités compensent parfaitement les bas salaires, le système agirait de manière parfaitement mutualiste en redistribuant les ressources en la faveur des bas salaires. Si la valeur de ce coefficient était proche de +1, les indemnités versées seraient parfaitement proportionnelles aux salaires, le système fonctionnerait sur des principes de capitalisation individuelle. Une valeur proche de zéro indique que les deux logiques (de mutualisation et de capitalisation individuelle) co-agissent comme deux forces égales et opposées.

Afin de rendre plus visibles les effets de compensation des allocations chômage, nous avons créé une variable catégorielle qui regroupe en modalités la part des allocations dans le revenu global annuel.

Les résultats (graphique 2) montrent que pour près de la moitié des intermittents, les allocations représentent plus de la moitié du revenu total.

Graphique 2. La part des allocations dans le revenu (effectif en % présent dans chaque tranche)



¹² NB : S'agissant d'intermittents indemnisés, la valeur particulièrement faible du salaire doit être comprise en tenant compte du fait que la période de référence pour le calcul du nombre d'heures ne correspond pas à la période d'observation des salaires qui est l'année fiscale.

Dans le tableau 16 nous avons analysé la valeur que prend le revenu moyen en fonction de l'importance des allocations dans la composition du revenu total.

Lorsque la part de l'allocation dans le revenu augmente, ce dernier demeure en moyenne plus faible. Ainsi, du fait que le régime d'assurance chômage répond de deux logiques, une logique mutualiste redistribuant en la faveur des plus faibles salaires et une logique assurancielle, compensant le risque chômage à hauteur des salaires perçus, les personnes percevant de hauts salaires perçoivent des allocations relativement élevées. Les écarts de revenus restent importants, mais ces écarts sont très faibles, comparés aux écarts de salaires : les allocations chômage permettent ainsi de réduire les effets d'un éventail des salaires structurellement très large et de compenser ainsi les inégalités de revenu.

Tableau 16. Le revenu moyen en fonction de la part des allocations dans le revenu

Part de l'allocation dans le revenu	Revenu annuel moyen (en euros)
00%-10%	42071
11%-20%	34678
21%-30%	29274
31%-40%	26875
41%-50%	24148
51%-60%	21300
61%-70%	18658
71%-80%	17340
81%-90%	14299

Tableau 17. La part moyenne des allocations dans le revenu par tranche de salaires exprimés en SMIC

Salaires	Part moyenne des allocations dans le revenu
moins de 0,3 SMIC	70%
0.3-0.4 SMIC	64%
0.4-0.5 SMIC	59%
0.5-0.6 SMIC	57%
0.6-0.8 SMIC	54%
0.8-1.1 SMIC	46%
1.1-1.25 SMIC	39%
1.25-1.5 SMIC	35%
1.5-2 SMIC	33%
2-3 SMIC	25%
3-4 SMIC	17%
4-5 SMIC	17%
Plus de 5 SMIC	8%
Population Totale :	48%

Dans le tableau 18, on remarquera que l'allocation moyenne versée à un intermittent travaillant un nombre d'heures relativement faible, et gagnant un salaire moyen annuel faible est pratiquement identique (voire inférieure) à celle versée en moyenne à un intermittent travaillant beaucoup plus d'heures et gagnant un salaire annuel plus important. En d'autres termes, le coût moyen en termes d'allocation versée par intermittent est relativement indifférent au salaire et au nombre d'heures. Ce résultat s'explique par les critères d'indemnisation en 2003, avant l'application de la réforme : le nombre de jours indemnisés

est strictement lié au nombre de jours non travaillés, suivant le principe un jour non travaillé, un jour indemnisé.

Tableau 18. Structure de la population en fonction du NHT, du revenu, du salaire et de l'allocation moyens

NHT	Revenu moyen (euros)	Salaire moyen (euros)	Allocations moyennes (euros)
507-520h	18501	8102	10285
520-550h	21567	9290	11414
550-600h	21372	9619	11617
600-650h	23130	11071	11795
650-700h	24260	12531	11233
700-750h	24423	14190	9792
750-800h	23433	13410	10367
800-1000h	27818	17352	10819
Plus de 1000h	33817	24596	8924

4. Les autres sources de revenu

En 2003, seulement 14% des interrogés ont perçu des droits d'auteur. En moyenne, ils s'élevaient à 2667 euros sur l'année, mais 50% ont perçu des droits d'auteur d'un montant inférieur à 1469 euros, et seulement 10% ont perçu une somme supérieure à 6511 euros.

Tableau 19. Droits d'auteur : Indicateurs statistiques descriptifs

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 ^{er} quartile (euros)	3 ^{ème} quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
2667	1469	32032	638	3194	114	22929

Très peu nombreux sont ceux qui pourraient vivre des simples droits d'auteurs, il s'agit d'un revenu de complément leur permettant d'atteindre un revenu global plus élevé par rapport aux autres. Le revenu moyen pour cette sous-population atteint 29901 euros, près de la moitié a eu un revenu supérieur à 2 SMIC annuels.

Quant aux autres revenus : 11% déclarent percevoir des prestations sociales. Seulement 6% déclarent bénéficier de revenus patrimoniaux.

Chez les personnes percevant des prestations sociales, les femmes sont moins nombreuses (43%) en termes absolus, mais relativement plus nombreuses si l'on tient compte qu'elle sont peu nombreuses dans le secteur.

74% des personnes déclarent un NHT inférieur à 675h, les revenus sont également plus faibles : 36% ont un revenu inférieur à 1.25 SMIC annuel (cette proportion vaut 20% pour la population totale), et 71% ont un salaire inférieur à 0.8 SMIC annuel (52% pour la population totale).

Tableau 20. Caractéristiques des personnes percevant des prestations sociales

Sexe:	Femme	Homme		
Répartition:	43,43%	56,57%		
Annexe:	Annexe VIII	Annexe X		
Répartition:	23,43%	76,57%		
Région:	IDF	Autres régions		
Répartition:	45,26%	54,74%		
Tranche d'âge:	Moins de 30 ans	30-50 ans	Plus de 50 ans	
Répartition:	22,19%	74,20%	3,61%	
Tranche de NHT:	507h-675h	676h-844h	845h-1013h	1014h et plus
Répartition:	73,60%	9,43%	12,76%	4,21%
Salaire moyen :	9829 euros	Allocation moyenne :	10501 euros	

Parmi les personnes qui perçoivent des revenus patrimoniaux les plus jeunes (moins de 30 ans) ne représentent que 6% de cette population, alors que la tranche « plus de 50 ans » est surreprésentée (17% du total).

42% d'entre eux ont perçu en 2003 un revenu global supérieur à 2 SMIC annuels (33% pour la population totale).

La valeur moyenne des allocations est également plus importante que dans la population globale.

Tableau 21. Caractéristiques des personnes percevant des revenus patrimoniaux

Tranche d'âge:	Moins de 30 ans	30-50 ans	Plus de 50 ans
Répartition:	6,45%	76,98%	16,57%
Salaire moyen :	13060 euros	Allocation moyenne :	12414 euros

Conclusion

La variance des salaires caractérise de manière significative l'intermittence dans le secteur du spectacle. Elle est liée de manière structurelle à l'extrême hétérogénéité d'un secteur dont la dimension marchande n'est qu'une composante, dans lequel le secteur privé s'articule de manière complexe avec le secteur public, et où un tiers secteur se développe dans un agencement avec le privé et le public. La variabilité et la faiblesse des salaires, loin d'être une mesure d'un « excédent » « illégitime » et « non qualifié » semble plutôt être révélateur du fait que le prix du travail (le salaire) n'est ni une mesure du temps de travail, ni une mesure de sa valeur (compétences, qualités), dès lors que bon nombre d'activités artistiques et culturelles s'inscrivent dans des temps longs, incompatibles avec les temps courts de la valorisation marchande, et fuient le calcul comptable de rentabilité économique.

Dans ce contexte, les allocations chômage sont appelées à couvrir un double rôle : financer la flexibilité, autrement dit, payer le coût de la mise à disposition (comme d'ailleurs dans bien d'autres secteurs où se développe la discontinuité de l'emploi), mais aussi un rôle de redistribution des ressources permettant de compenser des inégalités de salaire.

II. La figure d'une anomalie : le salarié-employeur

Le taux de croissance du nombre d'employeurs serait plus important que celui du nombre de salariés. Cette évolution s'accompagnerait d'une confusion des fonctions et des rôles, des responsabilités respectives des employeurs et des employés. Il est alors préconisé (Rapport Latarjet) de revenir à une redéfinition stricte de la subordination salariale dès lors que la confusion des figures, entrepreneur et salarié, serait un facteur majeur du dysfonctionnement du marché de l'emploi. La séparation des fonctions et la responsabilisation de chacun seraient alors le préalable à une politique efficace de l'emploi culturel. Les formes d'intervention, telles que préconise le rapport Guillot, se dessinent alors comme « actions ordonnatrices » en ce sens, qu'elles visent à établir les conditions d'existence du marché, là où les comportements des agents ne produisent pas un marché « pur » de l'emploi avec une opposition claire de l'employeur et de l'employé.

Loin de constituer une spécificité du secteur de la culture, le mouvement d'hybridation a, de par son ampleur, obligé à réinterroger la relation de travail salarié dans bien d'autres secteurs. En particulier, soulignons le rapport Supiot pour la Commission des Communautés européennes sur « Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe », publié en 1999 par Flammarion sous le titre « Au-delà de l'emploi », mais aussi les recherches du LIRHE.

Déjà en 1996, dans un article paru dans la « Revue internationale du travail » (vol. 135, n° 6) Alain Supiot expliquait les métamorphoses qui traversaient le travail et qui conduisaient à revisiter les frontières du salariat, mais aussi, il donnait une lecture de la notion de travail qui peut nous permettre de mieux saisir les enjeux des dispositifs visant à séparer, dans le secteur culturel, les figures de l'employeur et de l'employé : « le travail, au sens du droit du travail, pouvait être défini par un jeu de quatre oppositions : l'opposition entre travail dépendant et travail indépendant ; l'opposition entre travail à titre onéreux et à titre gratuit ; l'opposition entre travail salarié et fonction publique ; l'opposition entre travail et formation. Ces oppositions ont pour caractéristique commune de séparer le travail de la personne du travailleur (c'est-à-dire du sujet de droit) et d'en faire ainsi l'objet possible d'un marché spécialisé : le marché du travail ».

Dernièrement (février 2005), une recherche commanditée et financée par la DARES sur « L'intermédiation dans les relations d'emploi au travers des exemples du portage salarial¹³ et de l'Intérim hautement qualifié », en reprenant les apports de la large littérature en droit du travail, laisse apparaître comment le critère de la subordination est critiqué lorsqu'on a faire à ces formes émergentes hybrides entre autonomie et subordination ; mais aussi comment dans le cas du portage salarial, il est difficile d'opposer les figures de l'employé et de l'employeur, comment l'autonomie juridique de l'employeur-employé peut se conjuguer à la subordination économique vis-à-vis du donneur d'ordre ou du financeur de projets.

L'intérêt de cette recherche porte aussi sur le fait de mettre explicitement en avant que l'émergence de ces formes « hors-normes » loin d'être liées à des niveaux de qualification faible, concerne des personnes hautement qualifiées.

Avec l'enquête, nous nous sommes intéressés à la figure de l'employeur-employé, autrement dit, du salarié employé par sa propre structure. Nous ne l'avons pas saisi comme un problème

¹³ Le dispositif du portage salarial permet de transformer des honoraires en salaire. Dans le portage salarial interviennent alors trois figures : la « société de portage salarial » dont la raison sociale est cette transformation, l'entreprise « cliente » qui paye des honoraires et le « porté », qui reçoit ces honoraires sous forme de salaire et qui n'est pas formellement lié par contrat à l'entreprise cliente.

à résoudre du point de vue du fonctionnement du marché, mais comme une figure à comprendre à l'intérieur de la structure du secteur de la culture, l'expression d'une mutation. Dans le questionnaire nous avons prévu la question suivante : « Etes-vous employeur (de fait) et employé ? ». Une deuxième question suivait dans le cas d'une réponse positive : « Si tel est le cas, décrivez brièvement votre situation professionnelle ». Sur la base d'une première exploitation qualitative des réponses à cette deuxième question, nous avons dégagé deux typologies.

- 1) L'intermittent qui gère sa propre production, tout en étant l'employé de sa structure.
- 2) L'intermittent qui exerce son activité à la fois en tant que salarié des diverses productions (activité principale) et salarié de sa propre structure (activité secondaire).

Dans le rapport de juin 2005, nous avons développé une première analyse des spécificités propres du secteur du spectacle conduisant à l'émergence de cette figure hybride. Car, si le phénomène n'est pas spécifique à ce secteur, les formes qu'il prend ici sont spécifiques à la métamorphose des processus de production artistique, de financement et de diffusion des produits culturels ; de plus, elles se justifient à l'intérieur d'un cadre institutionnel spécifique.

1. L'importance numérique des salariés-employeurs

Nous allons à présent essayer de quantifier ce phénomène.

Tableau 1. La part des employeurs/employés dans la population des intermittents du spectacle

	Proportion de personnes se déclarant comme à la fois employeur et employé
Population totale :	29,29%
Femme :	31,34%
Homme :	28,30%
Annexe VIII (2004) :	13,20%
Annexe X (2004) :	43,69%
IDF :	22,05%
Autres régions :	37,76%
Moins de 30 ans :	23,19%
30-50 ans :	29,99%
Plus de 50 ans :	38,73%
507h-675h :	37,59%
676h-844h :	21,68%
945h-1013h :	10,03%
Plus de 1014h :	9,64%

29,29 % des intermittents du spectacle se déclarent employeur/employé, soit près d'un intermittent sur trois. Mais il s'agit d'une figure présente essentiellement dans les métiers artistiques (annexe 10 suivant les critères en vigueur depuis 2004) : parmi ceux relevant de l'annexe 10, 43.69 % se déclarent employeur/employé.

Les femmes sont relativement plus nombreuses. Phénomène lié à la féminisation du marché du travail, mais qui répond aussi d'un besoin de gestion et maîtrise du temps, dans le contexte d'une activité dont la « mise à disposition » et une forte intensité des temps de travail - avec la séquence de journées de 12 heures non stop - brisent la vie familiale et obligent à quitter le métier lorsque l'on a des enfants.

Le fait d'être à la fois salarié et employeur est une fonction croissante de l'âge et décroissante du NHT. Le fait de créer sa propre structure est très souvent l'expression d'un projet personnel qui se définit dans l'évolution de la carrière. En même temps, cette activité « informelle » comporte, comme nous le verrons dans le dernier chapitre, des temps de travail qui ne peuvent pas être ramenés dans la norme de l'emploi salarié.

Cette figure est relativement plus présente dans les régions autres que Ile de France : 22% en Ile de France, 38% dans les autres régions.

Les politiques de l'emploi culturel visent directement et indirectement cette catégorie d'intermittents « pas comme les autres », et risquent d'engendrer des problèmes de survie professionnelle, en particulier pour les femmes et pour les petites compagnies plus présentes dans les régions ainsi que dans le spectacle vivant avec des conséquences certaines sur les politiques de la ville. Car, ces petites structures contribuent au maillage des territoires en même temps qu'elles participent à une dynamique de création qui s'alimente, elle, aussi bien des plus grandes structures que des liens que celles-ci nouent avec un tissu local de petites structures.

2. Des salaires faibles

Tableau 2. Les salaires annuels: indicateurs statistiques descriptifs

	Moyenne (euros)	Médiane (euros)	1 ^{er} quartile (euros)	3 ^{ème} quartile (euros)	Ecart-type
Salarié employeur	9991	7477	5806	11390	90035
Salarié non employeur	14367	11880	7639	17171	93982

Les salaires sont significativement plus faibles chez les salariés-employeurs.

Parmi les interrogés à la fois employeurs et employés se trouve un outsider dont le salaire s'élève à 128700 euros en 2003. Lorsque l'on ôte cette valeur extrême, la moyenne ne vaut plus que 9436 euros et l'écart-type chute considérablement puisqu'il ne vaut plus que 53393. En effet, les salaires sont alors compris entre 2014 euros et 38858 euros.

Du fait des faibles salaires, les allocations représentent 55% du revenu alors que chez les simples salariés elles représentent 45% du revenu.

Concernant les droits d'auteur, 17% des salariés-employeurs en ont perçu en 2003 (contre 14% chez les simples salariés).

Tableau 3. Les droits d'auteur

	Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type
Salarié employeur	2733	952	40142
Salarié non employeur	2622	1684	25102

La faiblesse des salaires laisse apparaître les difficultés de survie pour des très petites structures qui n'accèdent pas facilement aux subventions, pour qui les coûts (notamment de gestion et de diffusion) sont trop élevés, mais qui néanmoins participent de la dynamique de création et de production culturelle et qui souvent assument plus facilement les risques et les incertitudes associés à des productions plus expérimentales et en dehors des normes de l'industrie culturelle.

3. Les métiers et les secteurs d'activité des salariés–employeurs

Seulement 9.95% des salariés–employeurs travaillent pour un seul employeur, donc uniquement pour leur propre structure. Si pour 60.29%, il existe un seul employeur principal (qui n'est pas forcément la structure propre du salarié–employeur), pour 30% il n'y a pas d'employeurs principaux. D'une manière plus générale, les données reportées dans les tableaux 4a et 4b nous informent sur l'une des caractéristiques propres de l'intermittence du spectacle : la multiplicité des employeurs.

Même si, pour bon nombre, y compris parmi les salariés–non employeurs, il y a un seul employeur principal, la continuité de la relation ne peut pas être comprise comme « permittance » car cette continuité relève des pratiques de travail artistique plus que des pratiques d'emploi.

Dans le cas des salariés–employeurs, ces continuités et discontinuités prennent des formes et des ampleurs différentes : les discontinuités étant liées tant à l'agencement entre activités exercées dans le cadre de sa propre structure et activités exercées comme salarié d'une autre structure, qu'à la discontinuité et au caractère aléatoire des financements des projets.

Tableau 4a. Le nombre d'employeurs total

	1	2	3	4	5	6 à 9	10 et plus	total
Salarié employeur	9.95%	14.15%	19.81%	14.97%	10.60%	19.88%	10.63%	100%
Salarié non employeur	7.03%	11.85%	17.63%	10.86%	10.52%	25.98%	16.13%	100%

Tableau 4b. Le nombre d'employeurs principaux

	Aucun	1	2	3	4	5	6	total
Salarié employeur	30.08%	60.29%	7.56%	1.73%	0.00%	0.33%	0.00%	100%
Salarié non employeur	41.61%	43.24%	11.17%	2.69%	0.53%	0.57%	0.20%	100%

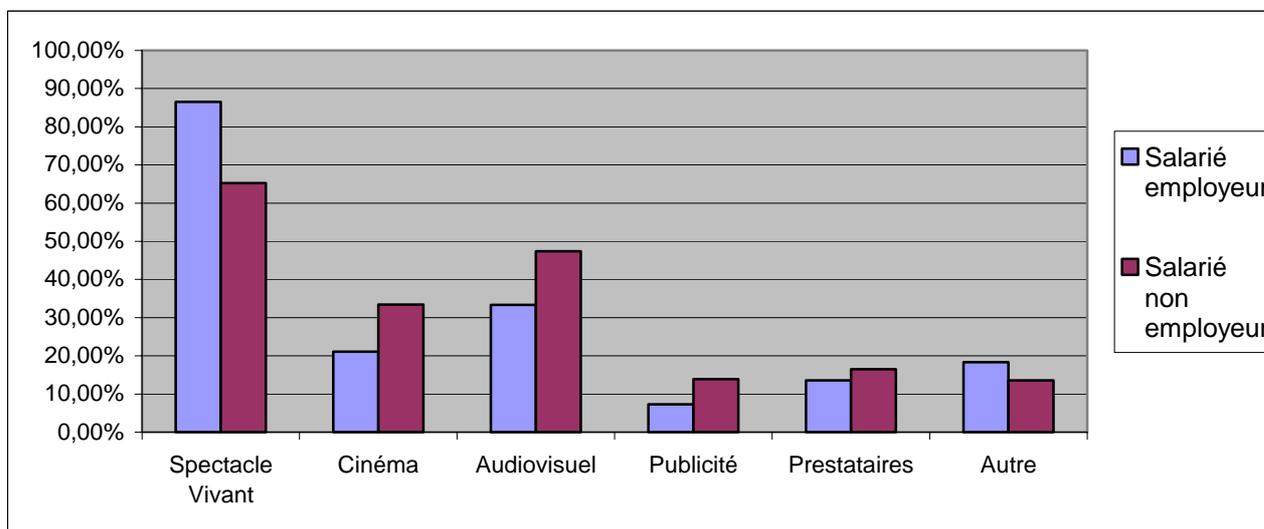
Plus de la moitié des salariés-employeurs travaillent dans un secteur uniquement.

Tableau 5. Nombre de Secteurs d'activité des employeurs/employés

Nombre de secteurs	1	2	3	4 et plus	total
Salarié employeur	51,45%	24,26%	16,43%	7,86%	100%
Salarié non employeur	42,36%	32,36%	17,63%	7,65%	100%

Il s'agit essentiellement du spectacle vivant (comme le montre le graphique 1). Nous remarquons également la présence de cette figure hybride dans le secteur de l'audiovisuel. Il s'agit essentiellement des personnes engagées dans des petites productions indépendantes.

Graphique 1. Les secteurs dans lesquels travaillent les employeurs / employés



Dans le tableau 6, nous pouvons observer que 39% des salariés-employeurs exercent le métier de comédien, 22.5% sont des professionnels du chant et de la musique, 7.3% des artistes de la danse. Suivent après les réalisateurs (6.6%). Ces résultats sont dus aux poids très importants de ces métiers dans la population totale. Le plus intéressant est de comparer les chiffres colonne à colonne, pour voir, par exemple, que les comédiens et les artistes de la musique et du chant sont moins nombreux chez les salariés non employeurs que chez les salariés employeurs, alors que le phénomène est inverse pour les monteurs.

Par contre, dans le tableau 7, cet effet de structure est éliminé car on donne ici la part des salariés-employeurs par catégorie de métier. Nous remarquons alors le poids très important des salariés-employeurs dans les catégories de métier « cirque music-hall » et « metteur en scène ». D'une manière plus générale, l'émergence de cette figure hybride est le propre des métiers artistiques.

Tableau 6. Les métiers des employeurs/employés

Métier :	Salarié employeur	Salarié non employeur
Cirque-Music Hall	4,53%	0,66%
Coiffure-Maquillage	0,00%	0,55%
Communication	0,00%	0,75%
Comédien	39,06%	21,95%
Costume-Habillage	0,98%	2,24%
Danseur	7,29%	3,65%
Décors accessoires	2,45%	9,17%
Eclairage Lumière	0,57%	7,63%
Image	3,12%	6,47%
Mise en scène	4,49%	0,93%
Montage	1,27%	10,90%
Musique-Chant	22,48%	13,80%
Production	5,70%	4,98%
Réalisation	6,66%	7,05%
Son	0,61%	7,56%
Autre	0,79%	1,57%
Total	100.00	100.00

Tableau 7. La part d'employeurs/employés par métier (en %)

Métier :	Part des salariés non employeurs	Part des salariés employeurs	Total
Cirque-Music Hall	26.10%	73,90%	100.00%
Comédien	56.63%	42,37%	100.00%
Costume-Habillage	84.63%	15,37%	100.00%
Danseur	54.81%	45,19%	100.00%
Décors accessoires	90.08%	9,92%	100.00%
Eclairage Lumière	97.02%	2,98%	100.00%
Image	83.37%	16,63%	100.00%
Mise en scène	33.42%	66,58%	100.00%
Montage	95.41%	4,59%	100.00%
Musique-Chant	59.79%	40,21%	100.00%
Production	67.89%	32,11%	100.00%
Réalisation	71.94%	28,06%	100.00%
Son	96.78%	3,22%	100.00%
Autre	82.80%	17,20%	100.00%

Conclusion

De par son émergence et son importance numérique, la figure hybride du salarié-employeur dans le secteur du spectacle nous oblige à poursuivre le travail entamé et développé en droit social et du travail : revisiter les frontières du salariat.

Elle nous oblige aussi à mieux appréhender les mutations économiques structurelles du secteur culturel, mais aussi les mutations des formes de production artistique et culturelle. Car, comme nous l'avons développé dans le rapport de juin 2005, l'émergence de cette figure hybride ressort des pratiques de travail, autant que d'un vide institutionnel permettant leur épanouissement.

Agir sur le marché, créer les conditions du marché par la séparation et l'opposition entre salarié et employeur comporte un risque majeur : détruire des ressources, un potentiel de développement du secteur. Seule une politique structurelle qui s'outille de nouveaux dispositifs juridiques accompagnant les pratiques de travail pourrait s'élever au rang d'une politique culturelle, d'une politique pour le développement de la culture.

III. Les parcours dans l'intermittence

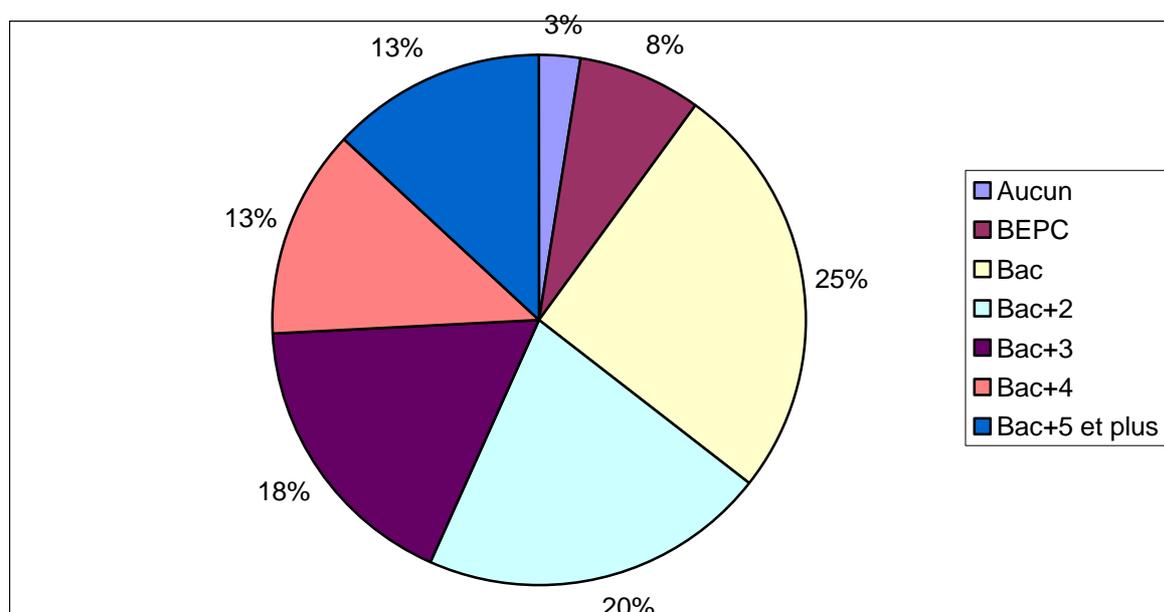
1. De la formation à l'entrée dans le régime de l'intermittence du spectacle

Seulement 11% n'ont pas atteint le niveau Bac. Ce taux est particulièrement faible chez les jeunes : seulement 3% des intermittents de moins de 29 ans. Il est également très faible (5%) chez les intermittents relevant de l'annexe 8.

64% des enquêtés ont un niveau de formation supérieur ou égal à Bac+2. En moyenne, 13% ont atteint un niveau Bac+5 et plus, ce taux est plus élevé (26%) chez les personnes plus âgées (plus de 50 ans) et pour les intermittents relevant de l'annexe 8 (18%).

Il s'agit donc d'une population ayant atteint des niveaux de formation générale largement supérieurs aux niveaux moyens en France (cf Données Insee enquête emploi, 2004).

Graphique 1. Structure de la population suivant le niveau de formation



39% possèdent un (ou plusieurs) diplôme(s) du spectacle ; ce taux est plus élevé chez les franciliens (45%).

Parmi ceux qui ont obtenu un diplôme du spectacle, les diplômés dans le champ du théâtre sont majoritaires : 29%. Seulement 21% des intermittents de moins de 29 ans en possèdent un, en revanche, ils sont plus nombreux dans les tranches d'âge supérieures.

24% des intermittents ont obtenu un diplôme de musique; ce taux décroît avec l'âge, et il est plus faible chez les femmes.

19% possèdent un diplôme dans le domaine du cinéma mais ce taux est très élevé chez les intermittents relevant de l'annexe 8 : 60%, mais il décroît avec l'âge : les plus jeunes sont plus diplômés.

Seulement 7% possèdent un diplôme de la danse, ce taux est légèrement plus élevé pour les femmes (12%).

32% possèdent un ou plusieurs diplômes dans d'autres champs du spectacle.

Aucune corrélation significative n'est observable entre le nombre d'heures déclarées et la possession d'un diplôme dans le domaine du spectacle : le fait d'en posséder un ne semble pas impacter de manière significative l'employabilité, ainsi que, comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, il n'y a pas de corrélation apparente avec le niveau de salaire. En revanche, une corrélation existe entre niveau de formation générale et niveau des salaires.

Si le niveau de formation générale et spécialisée est très élevé, la formation est inséparable du travail. 88% considèrent que leur formation s'est faite et se fait sur le tas, par la pratique. On observe un processus de *learning by doing* qui fait du travail un moment de la formation et de la formation un moment de travail.

Même ceux qui possèdent un diplôme dans le domaine du spectacle considèrent majoritairement (80%) que l'expérience, la pratique, sont au cœur de l'apprentissage, un apprentissage permanent qui s'alimente de la multiplicité et de la diversité des expériences.

Cette continuité entre travail et formation s'agence avec des temps consacrés aux stages, qui font partie intégrante des parcours professionnels de bon nombre d'intermittents.

81% déclarent avoir déjà suivi des stages pendant leur carrière. Ce taux atteint 87% pour les femmes. Pour 70% d'entre eux, c'était de manière occasionnelle. 37% déclarent avoir suivi ces stages en début de carrière, 58% tout au long de leur carrière, 5% en fin de carrière.

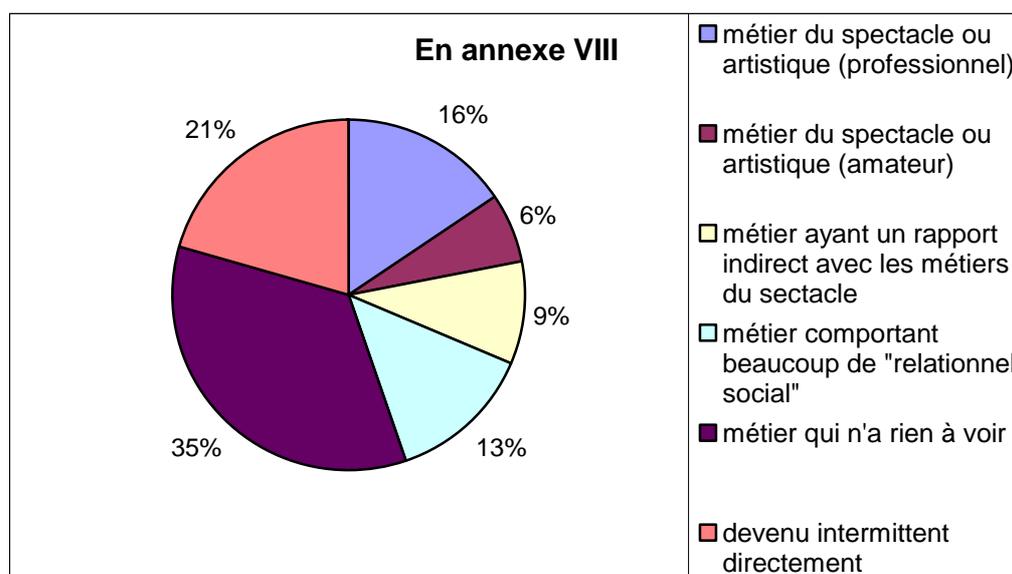
Pour 75% d'entre eux, l'objectif était le perfectionnement. Seulement 7% ont suivi des stages en vue d'une reconversion professionnelle.

65% des intermittents déclarent que le début de leur activité dans le secteur du spectacle relève d'un projet personnel dans lequel ils ont investi la formation et les ressources ; pour 20% d'entre eux, il relève d'un changement dans leur parcours de formation ou professionnel ; enfin 15% invoquent le hasard.

L'âge joue un rôle puisque la proportion de projets personnels décroît avec lui, alors que la proportion de changement de parcours croît avec lui.

Pour 78% des plus jeunes (moins de 29 ans), l'entrée dans le secteur relève d'un projet personnel et seulement pour 11% d'un changement de parcours. Dans la population la plus nombreuse, celles des personnes de la tranche d'âge 30-50 ans, ces taux prennent les valeurs respectivement 63% et 21%. Chez les plus âgés (plus de 50 ans), ces taux valent 49% et 33%.

Graphique 2. Métier exercé avant de devenir intermittent (en annexe 8)



Un intermittent sur cinq a démarré immédiatement son activité dans le secteur et a pu aussi vite ouvrir ses droits à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle. Mais aussi nombreux sont ceux qui ont exercé un métier du spectacle en qualité de professionnel ou amateur sans pouvoir ouvrir des droits. Ceux qui ont exercé à titre principal un métier fort éloigné du secteur du spectacle avant d'entrer dans le régime de l'intermittence sont majoritaires.

Chacune de ces modalités peut exprimer des situations diverses. A titre d'exemple, le fait d'exercer un métier du spectacle avant, peut recouvrir au moins deux situations : celle de la personne embauchée auparavant comme permanente, celle, à l'opposé, de la personne n'arrivant pas à réaliser le nombre d'heures nécessaire pour l'ouverture des droits.

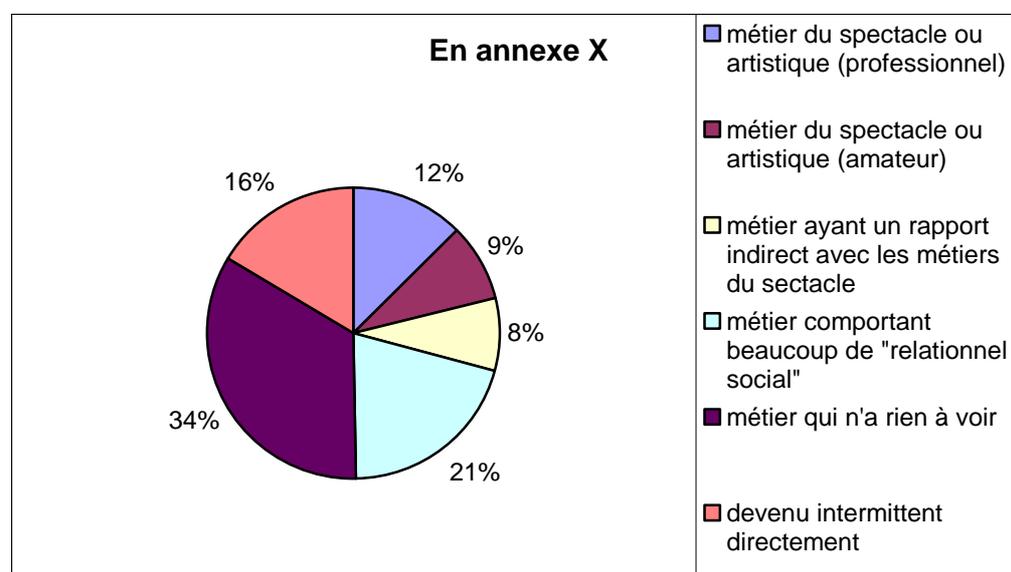
Un autre exemple : le fait d'avoir exercé un métier fort éloigné du secteur du spectacle avant de devenir intermittent peut aussi bien indiquer un changement de parcours professionnel (ce qui, nous l'avons vu, est vrai pour 20% des intermittents), que le fait que l'activité dans le secteur du spectacle n'était pas l'activité principale.

Une analyse plus fine, en prenant en compte les variables région, âge et NHT, ne permet pas de dégager des relations fortes. Sauf à remarquer un nombre plus important d'entrées directes chez les jeunes et chez ceux qui travaillent en région parisienne.

Tableau 1. Métier exercé avant de devenir intermittent (en annexe 8) suivant la région, l'âge et le NHT

	métier du spectacle ou artistique (professionnel)	métier du spectacle ou artistique (amateur)	métier ayant un rapport indirect avec les métiers du spectacle	métier comportant beaucoup de "relationnel social"	métier qui n'a rien à voir	devenu intermittent directement	Total :
Annexe VIII	15,57%	6,37%	9,49%	13,31%	34,64%	20,62%	100%
IDF VIII	15,16%	6,91%	8,01%	11,40%	35,09%	23,43%	100%
Autres régions VIII	16,44%	5,22%	12,61%	17,33%	33,68%	14,71%	100%
Moins de 29 ans VIII	7,80%	11,58%	7,24%	9,23%	35,36%	28,79%	100%
30-50 ans VIII	17,97%	4,02%	9,63%	14,69%	35,86%	17,83%	100%
Plus de 50 ans VIII	21,46%	8,25%	15,53%	15,46%	22,75%	16,55%	100%
507h-675h VIII	15,61%	6,93%	9,46%	16,65%	32,34%	19,01%	100%
676h-844h VIII	16,48%	9,70%	7,82%	10,35%	39,63%	16,03%	100%
845h-1013h VIII	20,52%	6,17%	4,55%	7,32%	37,22%	24,22%	100%
1014h et + VIII	11,30%	1,40%	14,54%	11,62%	33,59%	27,55%	100%

Graphique 3. Métier exercé avant de devenir intermittent (en annexe 10)



Pour ce qui est des artistes, des parcours fort différents les ont amené à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle. Seulement 16% ont pu ouvrir rapidement leurs droits dès leur début dans l'activité, alors que 12% exerçaient déjà un métier du spectacle ou artistique comme professionnels, et 9% comme amateur.

Comme pour les intermittents relevant de l'annexe 8, la proportion de ceux qui exerçaient un métier fort éloigné du domaine du spectacle est importante, bien que cela puisse être

parfaitement compatible avec le développement parallèle d'activités dans le secteur ou avec la poursuite d'études et de formations dans les domaines du spectacle.

Tableau 2. Métier exercé avant de devenir intermittent (en annexe 10) suivant la région, l'âge et le NHT

	métier du spectacle ou artistique (professionnel)	métier du spectacle ou artistique (amateur)	métier ayant un rapport indirect avec les métiers du spectacle	métier comportant beaucoup de "relationnel social"	métier qui n'a rien à voir	devenu intermittent directement	Total :
Annexe X	12,46%	8,69%	8,11%	20,55%	33,83%	16,36%	100%
IDF X	14,50%	9,95%	10,23%	16,85%	31,18%	17,29%	100%
Autres régions X	11,11%	7,85%	6,71%	23,00%	35,59%	15,74%	100%
Moins de 29 ans X	17,93%	8,11%	6,84%	20,22%	18,06%	28,83%	100%
30-50 ans X	10,14%	9,98%	8,09%	20,71%	36,86%	14,21%	100%
Plus de 50 ans X	16,35%	1,90%	10,58%	20,20%	44,95%	6,02%	100%
507h-675h X	12,88%	7,77%	6,98%	23,05%	34,47%	14,85%	100%
676h-844h X	9,47%	8,44%	10,48%	11,73%	38,59%	21,29%	100%
845h-1013h X	8,98%	19,37%	15,05%	28,17%	25,86%	2,57%	100%
1014h et + X	15,93%	11,17%	11,48%	0,00%	23,94%	37,48%	100%

2. Métiers et compétences : entre la polyvalence et l'évolution des métiers

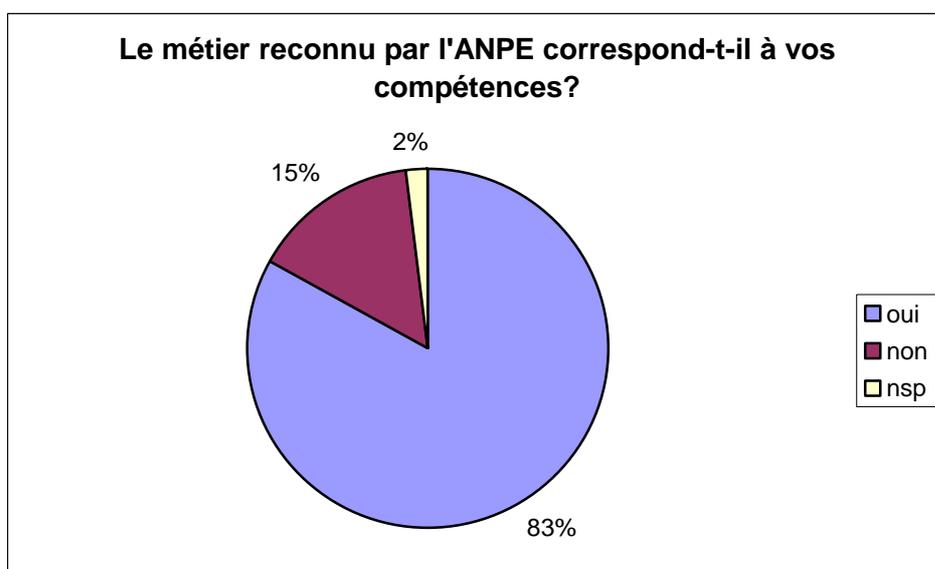
Les données Unedic, qui ont constitué la référence pour la construction d'un échantillon significatif, n'informent pas sur les métiers exercés par les intermittents. Car, comme expliqué dans les documents statistiques de l'Unedic, la base de données concerne les mandatés, les informations retenues portent donc sur les éléments permettant une ouverture de droit et non pas l'exercice d'un métier. Tout intermittent peut ouvrir des droits en ayant été embauché pour des fonctions et pour l'exercice de métiers différents dans le secteur du spectacle, suivant la liste des métiers.

Seule la source ANPE est alors utilisée pour analyser la composition de la population en fonction des métiers exercés.

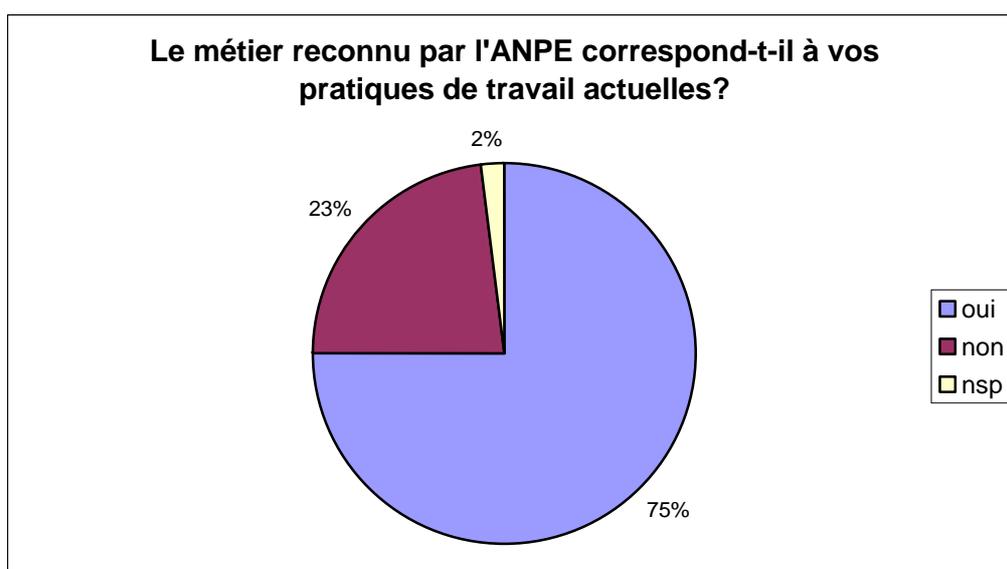
Dans le questionnaire nous avons prévu deux questions spécifiques portant sur les métiers exercés et en rapport au métier déclaré et enregistré, souvent lors de la première inscription, à l'ANPE.

Dans les graphiques qui suivent, on peut voir le taux d'adéquation du métier enregistré à l'ANPE, par rapport aux compétences acquises et par rapport aux métiers actuellement exercés par les intermittents.

Graphique 4. Adéquation entre le métier reconnu par l'ANPE et les compétences



Graphique 5. Adéquation entre le métier reconnu par l'ANPE et les pratiques de travail actuelles



83% des intermittents considèrent qu'il y a une correspondance réelle entre leurs compétences et leur métier enregistré à l'ANPE, mais seulement 75% retrouve une correspondance avec les métiers actuellement pratiqués. Cet écart semble indiquer un écart, une évolution des métiers exercés.

La discontinuité des parcours ainsi que leur grande hétérogénéité apparaît également dans la confrontation entre les métiers exercés depuis l'entrée dans le régime d'indemnisation chômage des intermittents et les métiers actuellement exercés. Dans les tableaux 3a et 3b, nous avons reporté les résultats de cette confrontation. Nous définissons par stabilité du métier, la situation par laquelle le métier exercé depuis l'entrée dans l'intermittence est le même que celui exercé actuellement.

Tableau 3a. Stabilité du métier (annexe 8) en fonction du sexe, de la région, de l'âge et du NHT

Stabilité :	OUI	NON	Total
en VIII	39%	61%	100%
Femme VIII	42%	58%	100%
Homme VIII	37%	63%	100%
IDF VIII	33%	67%	100%
Autres régions VIII	50%	50%	100%
Moins de 29 ans VIII	49%	51%	100%
30-50 ans VIII	34%	66%	100%
Plus de 50 ans VIII	45%	55%	100%
507h-675h VIII	41%	59%	100%
676h-844h VIII	34%	66%	100%
845h-1013h VIII	39%	61%	100%
1014h et + VIII	37%	63%	100%

Tableau 3b. Stabilité du métier (annexe 10) en fonction du sexe, de la région, de l'âge et du NHT

Stabilité :	OUI	NON	Total
en X	57%	43%	100%
Femme X	59%	41%	100%
Homme X	57%	43%	100%
IDF X	50%	50%	100%
Autres régions X	63%	37%	100%
Moins de 29 ans X	57%	43%	100%
30-50 ans X	57%	43%	100%
Plus de 50 ans X	61%	39%	100%
507h-675h X	59%	41%	100%
676h-844h X	47%	53%	100%
845h-1013h X	64%	36%	100%
1014h et + X	58%	42%	100%

Globalement, cette stabilité relative concerne seulement un intermittent sur deux. La mutation de métier est plus marquée chez les techniciens alors que dans les régions autres que Ile-de-France, il semblerait y avoir une plus grande stabilité.

La question des métiers est en effet complexe du fait qu'un nombre élevé d'intermittents exerce plus d'un métier.

En posant trois questions sur les métiers exercés avant de devenir intermittents, depuis et actuellement, nous avons visé à la fois à mieux connaître les parcours professionnels et à apprécier la pertinence des catégories de métier.

Les tableaux 4 et 5 présentent la structure de la population des intermittents relevant respectivement de l'annexe 8 et de l'annexe 10, en fonction du nombre de métiers exercés actuellement.

Tableau 4. Structure de la population des intermittents relevant de l'annexe 8, suivant le nombre de métiers exercés actuellement

Nombre de métiers exercés :	1	2	3	4 ou plus	Total :
Annexe VIII	46%	36%	12%	6%	100%
Femme VIII	51%	41%	5%	3%	100%
Homme VIII	45%	34%	14%	7%	100%
Moins de 29 ans VIII	35%	44%	12%	9%	100%
30-50 ans VIII	50%	34%	11%	5%	100%
Plus de 50 ans VIII	54%	29%	11%	6%	100%
507h-675h VIII	42%	36%	14%	8%	100%
676h-844h VIII	55%	34%	8%	3%	100%
845h-1013h VIII	42%	44%	8%	6%	100%
1014h et + VIII	54%	32%	9%	5%	100%

46% des intermittents relevant de l'annexe 8, déclarent exercer un seul métier, 36% deux métiers.

Le fait d'exercer deux métiers ou plus peut être le ressort d'une stratégie visant à s'assurer un NHT suffisant pour la réouverture des droits. On peut également envisager une autre stratégie, comme cela ressort d'une analyse plus fine des combinaisons de métiers et de l'exploitation qualitative de l'enquête : une stratégie visant à combiner des emplois plus rémunérateurs et des activités plus risquées et plus précaires mais en même temps plus en prise avec des projets personnels.

Tableau 5. Structure de la population des intermittents relevant de l'annexe 10 suivant le nombre de métiers exercés actuellement

Nombre de métiers exercés :	1	2	3	4 ou plus	Total :
Annexe X	42%	34%	13%	11%	100%
Femme X	46%	35%	12%	8%	100%
Homme X	40%	34%	14%	12%	100%
Moins de 29 ans X	34%	46%	7%	13%	100%
30-50 ans X	43%	31%	15%	11%	100%
Plus de 50 ans X	48%	33%	12%	7%	100%
507h-675h X	41%	36%	12%	11%	100%
676h-844h X	38%	36%	20%	6%	100%
845h-1013h X	54%	26%	12%	8%	100%
1014h et + X	47%	22%	13%	18%	100%

La polyvalence, dont le nombre de métiers exercés serait une mesure possible, est aussi importante chez les techniciens que chez les artistes

La variable NHT ne semble pas intervenir comme facteur explicatif de cette polyvalence.

Une analyse plus fine des métiers et des combinaisons de métiers pourra nous permettre de qualifier cette polyvalence.

Avant de passer à cette analyse plus fine, il convient d'insister sur un point en particulier pour une meilleure clarté de la lecture de ces données : le fait d'avoir déclaré l'exercice de deux métiers ou plus, peut correspondre à deux réalités substitutives ou complémentaires. En effet, cela peut correspondre aussi bien au fait d'avoir des contrats pour couvrir des emplois

différents, par exemple, comme comédien sur un projet et comme metteur en scène sur un autre, qu'au fait d'assurer des fonctions et des tâches annexes à l'activité principale, par exemple, comédien et assistant à la mise en scène. Un autre exemple : musicien compositeur et concepteur de la bande-son pour une pièce de théâtre. Les exemples sont nombreux autant que les croisements singuliers de pratiques de travail et de projets hétérogènes, aussi bien par leurs contenus que par les formes d'organisation mises en place pour leur réalisation et dans lesquelles les compétences sont mobilisées.

Initialement, nous avons une liste de 105 métiers que nous avons par la suite regroupés suivant les catégories de métiers de l'ANPE. Nous avons analysé si les différents métiers exercés relevaient d'une même catégorie. A titre d'exemple, ces trois métiers : comédien, figurant et doubleur, relèvent d'une même catégorie, artiste dramatique. Les résultats sont présentés dans les tableaux 6a et 6b. Si pour un certain nombre d'intermittents les métiers exercés relèvent d'une même catégorie de métier, pour bien d'autres, les métiers exercés sont relativement plus distants en termes de compétences mobilisées. Plus d'un intermittent sur quatre en annexe 8 exerce des métiers relevant d'au moins deux catégories de métiers. Un intermittent sur trois dans le cas des artistes (annexe 10).

Tableau 6a. Structure de la population des intermittents relevant de l'annexe 8 suivant le nombre de catégories de métiers dont relève leur activité

Nombre de catégories :	1	2	3	4 ou plus	Total :
En VIII	66%	25%	7%	2%	100%
Femme VIII	76%	21%	2%	1%	100%
Homme VIII	62%	26%	10%	2%	100%
Moins de 29 ans VIII	66%	23%	8%	3%	100%
30-50 ans VIII	66%	26%	7%	1%	100%
Plus de 50 ans VIII	68%	23%	4%	6%	100%
507h-675h VIII	59%	28%	10%	3%	100%
676h-844h VIII	74%	21%	5%	0%	100%
845h-1013h VIII	68%	28%	1%	3%	100%
1014h et + VIII	77%	17%	6%	0%	100%

Tableau 6b. Structure de la population des intermittents relevant de l'annexe 10 suivant le nombre de catégories de métiers dont relève leur activité

Nombre de catégories :	1	2	3	4 ou plus	Total :
En X	48%	33%	15%	4%	100%
Femme X	50%	33%	15%	2%	100%
Homme X	48%	33%	15%	4%	100%
Moins de 29 ans X	46%	42%	8%	4%	100%
30-50 ans X	48%	30%	18%	4%	100%
Plus de 50 ans X	55%	32%	11%	2%	100%
507h-675h X	48%	34%	15%	3%	100%
676h-844h X	49%	35%	14%	2%	100%
845h-1013h X	59%	21%	17%	3%	100%
1014h et + X	50%	23%	13%	14%	100%

Dans les tableaux 7a et 7b, nous pouvons lire les combinaisons les plus fréquentes pour ceux qui exercent des métiers relevant de deux catégories : à la polyvalence s'ajoute alors aussi une porosité, y compris entre métiers techniques et métiers artistiques. Des réalisateurs-producteurs, mais aussi des réalisateurs-professionnels de l'image, des monteurs-réalisateurs, des ingénieurs du son-musiciens, des musiciens-comédiens, des éclairagistes-décorateurs, des producteurs-éclairagistes, des comédiens-danseurs. Ces compétences complexes ne se forment ni dans les lieux institués de la formation (générale et spécialisée), ni à l'intérieur d'une seule structure, elles s'enrichissent dans la mobilité, dans le mouvement, dans le fait de traverser différentes expériences. C'est ici que le concept économique d'externalité peut intervenir pour rendre compte d'une richesse qui se crée dans l'« entre-entreprises » et qui ne trouve pas sa mesure par le prix sur le marché.

Loin d'être un indicateur de faible niveau de professionnalisation, ces porosités et polyvalences révèlent une évolution des pratiques de travail qui ne peuvent pas être enfermées dans des catégories de métiers, une évolution complexe des compétences où les frontières entre qualification et non-qualification apparaissent difficilement traçables, et cela d'autant plus que des hauts niveaux de qualification peuvent être engagés dans des emplois non ou peu qualifiés.

Tableau 7a. Polyvalence et porosité chez les intermittents relevant de l'annexe 8

Combinaisons les plus fréquentes en VIII :		Effectif en % :
Réalisation	Production	9,28%
Montage	Réalisation	8,73%
Eclairage Lumière	Décors accessoires	7,21%
Son	Autre en rapport	6,66%
Réalisation	Image	4,71%
Réalisation	Autre en rapport	4,34%
Production	Eclairage Lumière	4,20%
Autre combinaison		54,87%
Total :		100%

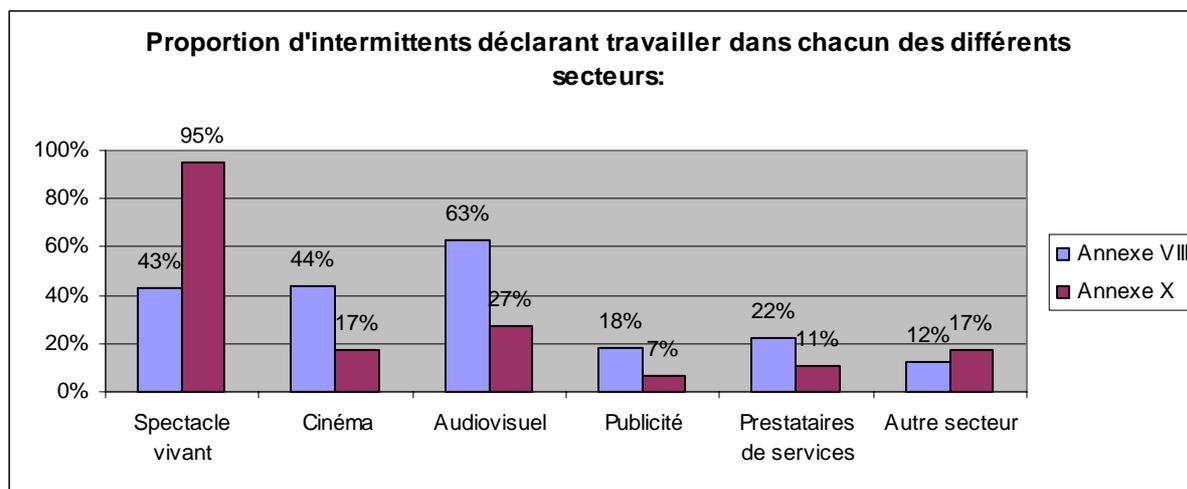
Tableau 7b. Polyvalence et porosité chez les intermittents relevant de l'annexe 10

Combinaisons les plus fréquentes en X :		Effectif en % :
Musique-Chant	Comédien	18,34%
Comédien	Mise en scène	14,94%
Comédien	Autre en rapport	13,54%
Musique-Chant	Autre en rapport	7,15%
Danseur	Autre en rapport	5,20%
Comédien	Danseur	5,07%
Comédien	Production	4,90%
Musique-Chant	Son	4,02%
Comédien	Autre	3,87%
Autre combinaison		22,97%
Total :		100%

A la polyvalence et à la porosité des métiers s'ajoute aussi la diversité des secteurs employeurs que nous avons déjà en partie développée dans le premier chapitre. Il s'agit ici d'approfondir cette analyse non plus du point de vue du salaire mais des métiers.

Tout d'abord, portons un regard général sur la proportion d'intermittents déclarant travailler dans chacun des secteurs suivant l'annexe d'affiliation.

Graphique 6. Proportion d'intermittents dans chaque secteur selon l'annexe.



La somme des pourcentages dans chaque annexe n'est pas égale à 100 puisque les intermittents peuvent travailler dans plusieurs secteurs.

On voit que 95% des affiliés à l'annexe 10 travaillent dans le spectacle vivant, alors qu'ils sont moins nombreux dans d'autres secteurs. Néanmoins, 27% travaillent aussi dans l'audiovisuel et 17% dans le cinéma. Pour les affiliés à l'annexe 8, 63% déclarent travailler dans l'audiovisuel, 44% dans le cinéma et 42% dans le spectacle vivant.

A l'intérieur du spectacle vivant, il existe plusieurs sous-secteurs dans lesquels peuvent travailler les intermittents :

Tableau 8. Proportion d'intermittents dans chaque secteur du spectacle vivant selon l'annexe

Parmi ceux étant dans le spectacle vivant	Danse	Théâtre	Musique	Cirque
en VIII	41%	83%	53%	13%
en X	24%	76%	38%	8%

Une fois encore, la somme en ligne ne fait pas 100 puisque les intermittents peuvent travailler dans plusieurs de ces sous-secteurs.

83% des affiliés à l'annexe 10 travaillant dans le spectacle vivant, le font dans le théâtre.

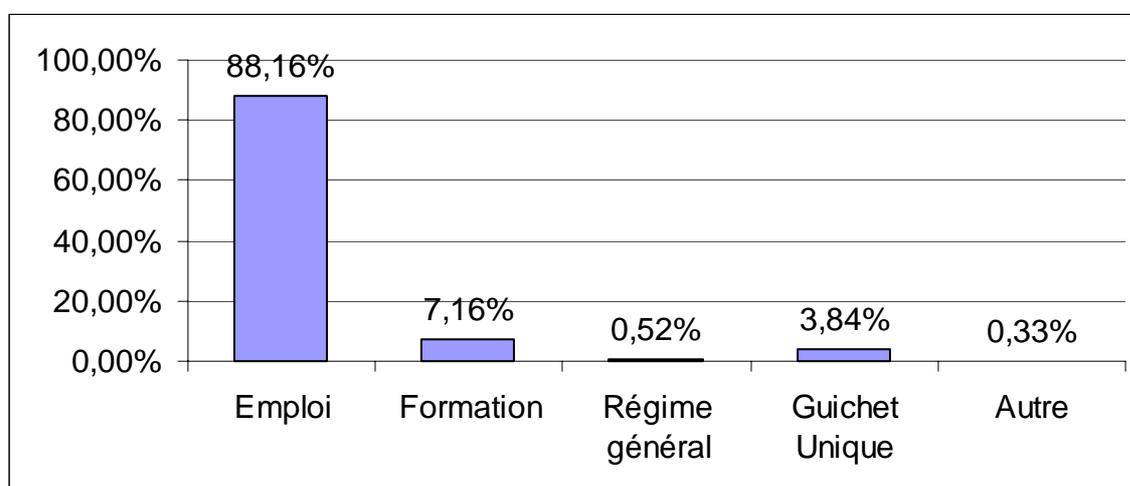
A l'intérieur de l'audiovisuel, on peut distinguer 2 sous-secteurs :

Tableau 9. Proportion d'intermittents dans chaque secteur de l'audiovisuel selon l'annexe

Parmi ceux étant dans l'audiovisuel	Radio	Télévision	Radio et TV	Total :
en VIII	1%	97%	2%	100%
en X	28%	44%	28%	100%

Les activités d'enseignement font aussi partie intégrante de l'activité de bon nombre d'intermittents, en complexifiant ainsi leur champ de compétences.

Tableau 10. Répartition du temps de travail (NHT):



Comme on peut le voir sur le tableau 11, en annexe VIII, la formation et le guichet unique sont beaucoup moins cités au profit de l'emploi classique dans le secteur du spectacle dont la proportion atteint 96%.

Même constat, chez les franciliens.

La part de la formation augmente légèrement avec l'âge. Lorsque le NHT progresse, la part de l'emploi classique dans le secteur du spectacle progresse également au détriment de toutes les autres modalités. Pour les personnes déclarant moins de 676h, l'emploi classique dans le secteur du spectacle représente 85% du temps, alors qu'il vaut 97% chez les personnes déclarant plus de 1014h.

Enfin, chez les salariés-employeurs la part de la formation est plus importante (11% du temps contre 5% chez les autres).

Tableau 11. Répartition du NHT selon la structure de la population

	Emploi	Formation	Régime Général	Guichet Unique	Autre	Total :
Population totale :	88,16%	7,16%	0,52%	3,84%	0,33%	100%
Femme :	86,26%	9,75%	0,75%	2,93%	0,33%	100%
Homme :	89,07%	5,92%	0,41%	4,28%	0,32%	100%
Annexe VIII (2004) :	96,03%	2,42%	0,61%	0,42%	0,52%	100%
Annexe X (2004) :	81,31%	11,28%	0,44%	6,72%	0,24%	100%
IDF :	92,36%	5,62%	0,58%	1,19%	0,25%	100%
Autres régions :	83,32%	8,93%	0,45%	6,89%	0,41%	100%
Moins de 30 ans :	89,06%	6,22%	0,55%	4,16%	0%	100%
30-50 ans :	88,24%	7,05%	0,47%	3,78%	0,46%	100%
Plus de 50 ans :	85,4%	10,24%	0,80%	3,45%	0,12%	100%
507h-675h :	85,07%	9,12%	0,55%	4,90%	0,37%	100%
676h-844h :	88,81%	5,98%	0,69%	3,94%	0,58%	100%
945h-1013h :	96,44%	2,64%	0,43%	0,49%	0,01%	100%
Plus de 1014h :	97,41%	1,72%	0,2%	0,63%	0,04%	100%
Salarié-employeur	84%	11,44%	0,61%	3,72%	0,23%	100%
Salarié-non employeur	89,86%	5,39%	0,48%	3,91%	0,37%	100%

Tableau 12. Les intermittents du spectacle enseignants

	Part des personnes donnant des cours de formation
Population totale :	45,30%
Femme :	48,96%
Homme :	43,55%
Annexe VIII (2004) :	24,71%
Annexe X (2004) :	63,47%
IDF :	42,34%
Autres régions :	48,75%
Moins de 30 ans :	41,04%
30-50 ans :	45,21%
Plus de 50 ans :	55,78%
507h-675h :	51,81%
676h-844h :	40,97%
945h-1013h :	28,55%
Plus de 1014h :	28,75%
Salarié-employeur	66,36%
Salarié-non employeur	36,29%

45% des interrogés donnent des cours de formation. Cette proportion est plus importante parmi les personnes relevant de l'annexe 10, et parmi les salariés-employeurs et progresse avec l'âge. Par contre, elle est plus faible parmi ceux déclarant un NHT plus élevé.

Concernant la fréquence de ces cours, on peut analyser 2 réponses : le nombre de cours ou d'ateliers dispensés sur l'année, et le nombre d'heures qu'ils représentent.

Pour la première variable, il est à noter que 14% des personnes donnant des cours n'ont pas répondu ou ne se disent pas à même de pouvoir répondre car l'activité d'enseignement est très fluctuante d'une année sur l'autre. En moyenne, les intermittents-enseignants dispensent 9 cours par an, pour une durée moyenne sur l'année de 122 heures.

Tableau 13a. Nombre de cours de formations donnés

Moyenne	Médiane	Mode	Ecart-type	1 ^{er} quartile	3 ^{eme} quartile	Minimum	Maximum
9,37	3	1	145,25	1	8	1	98

Tableau 13b. Durée en heures des cours de formations donnés

Moyenne	Médiane	Mode	Ecart-type	1 ^{er} quartile	3 ^{eme} quartile	Minimum	Maximum
121,90	90	100	986,55	47	160	3	704

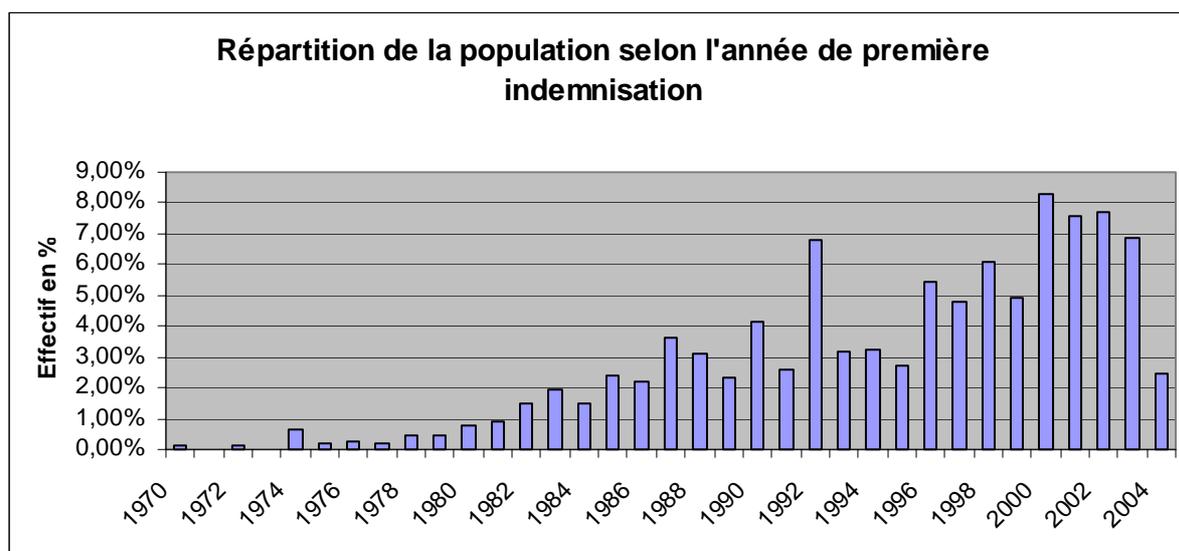
Il est important de rappeler que les heures de formation données n'étaient que seulement en partie comptabilisables dans le nombre d'heures nécessaires à l'ouverture des droits. La réforme est intervenue dans un sens bien plus restrictif en pénalisant aussi ultérieurement les intermittents engagés dans l'enseignement. Déjà avant la réforme, la non-reconnaissance pleine de cette activité induisait des comportements qui visaient à la « cacher », en essayant de la déclarer sous forme de cachets afin de ne pas impacter négativement l'allocation journalière et afin de ne pas perdre des heures utiles pour l'ouverture des droits.

Il est important aussi de souligner que cette activité est vécue, par la plupart d'entre eux comme faisant partie intégrante de leur pratique professionnelle, elle participe du travail même de recherche et d'expérimentation, elle est portée par le désir d'« apprendre aux autres » et d'« apprendre avec les autres », elle est vécue comme un moment central de la production culturelle, un moment fondamental des pratiques de sensibilisation.

La reconnaissance pleine de ces heures devient alors un enjeu central dans une politique culturelle, pour le développement des pratiques artistiques et culturelles.

3. Continuités et discontinuités des droits

Graphique 7. Répartition de la population selon la première année d'indemnisation



Dans le graphique 7, nous avons représenté la structure de l'échantillon suivant la date de la première ouverture de droits à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle.

Cependant, cette date d'entrée a pu être précédée d'une période plus ou moins longue pendant laquelle la personne cotisait au titre des annexes 8 et 10 sans pouvoir, pour une raison ou pour une autre (faible nombre d'heures, avoir un emploi principal dans un autre secteur), ouvrir des droits à l'indemnisation chômage.

A la question « Avez-vous déjà cotisé au titre des annexes 8 et 10 sans pouvoir ouvrir vos droits ? », presque la moitié des personnes a répondu positivement.

Tableau 14. Cotisation aux annexes 8 ou 10 sans ouverture de droits

OUI	NON	Total :
43,51%	56,49%	100%

Ces périodes de travail intermittent sans possibilité d'ouverture de droits sont fort différentes, du fait qu'elles sont le reflet de situations très diverses, ainsi le cas extrême de la personne ayant cotisé pendant 20 ans, correspond au cas des personnes ayant un emploi principal dans tout autre cadre d'activité et travaillant en même temps dans le secteur du spectacle sans pouvoir prétendre à des allocations chômage.

La durée moyenne de ces périodes est de presque 3 ans.

Tableau 15. Durée de cette situation sans ouverture de droits

Durée moyenne (années)	Durée médiane (années)	Durée minimum (années)	Durée maximum (années)
2,70	2	0	20

Le nombre d'heures moyen sur lesquelles ont été versées des cotisations est de 296 heures et il varie entre un minimum de 3 et un maximum de 1800 heures par an.

Tableau 16. NHT annuel moyen dans cette situation sans ouverture de droits

Moyenne (heures)	Médiane (heures)	Minimum (heures)	Maximum (heures)
296	250	3	1800

Après l'entrée dans l'intermittence, un tiers des intermittents se sont retrouvés au moins une fois dans la situation de ne pas pouvoir rouvrir les droits :

Tableau 17. Perte de droits après l'entrée dans le régime

Perte de droits	OUI	NON	Total :
Effectif en %	33,52%	66,48%	100%

Tableau 18. Nombre de perte de droits après l'entrée dans le régime

Nombre de perte de droits	Effectif en %
1	65,96%
2	17,86%
3	10,08%
4	2,88%
5	0,40%
6	1,56%
7	0,45%
10	0,38%
12	0,43%
Total :	100%

Pour bon nombre d'entre eux cette situation s'est présentée une seule fois et elle a duré des mois. Pour un intermittent sur trois, ayant connu une interruption, celle-ci a duré des années sans que cela constitue une raison d'abandon de l'activité.

Tableau 19. Durée approximative de ces pertes de droits après l'entrée dans le régime

Durée de ces pertes de droits :	Des semaines	Des mois	Des années	Total
Effectif en %	13,82%	63,21%	22,97%	100%

Un autre indicateur des discontinuités qui caractérisent les parcours de bon nombre d'intermittents : la variabilité des heures travaillées chaque année. Plus de la moitié des intermittents connaissent une forte variabilité du NHT déclaré chaque année.

Tableau 20. La variation du NHT est-elle importante au cours de votre carrière ?

Variation importante du NHT	OUI	NON	NSP	Total :
Effectif en %	43,93%	55,54%	1,03%	100%

La discontinuité de l'emploi dans l'année s'accompagne ainsi d'une discontinuité des droits, ce qui contribue à une précarisation des conditions de vie mais qui ne constitue pas pour autant un facteur d'incitation à quitter le secteur.

4. Perspectives : sédentarisation ou reconversion professionnelle

« Si la possibilité vous était donné, choisiriez-vous d'être salarié permanent ? »

A cette question, 39% des personnes ont répondu positivement.

Fréquemment, c'est l'incertitude quant à la régularité des revenus qui justifie un désir de « permanence ». En même temps, le plus souvent, s'exprimait aussi le besoin de maintenir les mêmes pratiques connues avec l'intermittence (possibilité de disposer de son temps, possibilité de mobilités, de travailler sur différents projets et avec des équipes et compagnies différentes, maintenir la maîtrise des temps et des activités).

Ce résultat, issu de l'analyse qualitative des explications des raisons données par les personnes interviewées, trouve une correspondance dans les données quantitatives portant sur

les salaires. Le salaire moyen ainsi que le salaire médian sont significativement plus faibles pour les intermittents ayant exprimé un désir de permanence.

Tableau 21. Indicateurs statistiques sur les salaires annuels selon le désir de permanence

Désir d'être permanent	Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Coefficient de variation	Minimum (euros)	Maximum (euros)
OUI	11379	9219	7,66	2025	128700
NON	14237	11585	6,91	885	99161

Pour d'autres personnes, fort minoritaires, le désir d'être permanent est associé à une condition réelle, celle de la « permittence », à savoir des intermittents qui travaillent de facto de manière continue avec un seul employeur principal.

Ces figures représentent seulement 11,53% de la population totale. La majorité d'entre elles souhaiterait être permanentes comme le montre le tableau suivant.

Tableau 22. Désir de permanence chez les « permittents »

Désir d'être permanent :	OUI	NON	NSP
Effectif en % parmi ceux qui se déclarent « permittents »	59,36%	38,55%	2,09%

Parmi les 39% souhaitant la permanence, 19% ont envisagé une reconversion professionnelle.

Tableau 23. Désir de permanence et reconversion professionnelle

	Souhaite être permanent	Ne souhaite pas être permanent	NSP	Total
A envisagé une reconversion	19,06%	21,80%	0,57%	41,43%
N'a pas envisagé une reconversion	20,11%	37,35%	0,90%	58,36%
NSP	0%	0,13%	0,08%	0,21%
Total	39,17%	59,28%	1,55%	100%

Au total, en croisant souhait de permanence et de reconversion, seulement 37,35% ne souhaiteraient pas être permanents et n'envisagent pas de reconversion (et donc se sentent complètement à l'aise).

Une situation qui s'explique en grande partie par le sentiment d'instabilité rendu plus aigu par la crise ouverte par la réforme, dont témoignent les propos recueillis lors de l'enquête.

En effet, le nombre de personnes aspirant soit à la permanence, soit à une reconversion professionnelle est relativement élevé, y compris parmi les personnes diplômées et ayant un haut niveau de formation générale.

Conclusion

La volonté affichée par les pouvoirs publics de structurer la formation et de définir un cadre conventionnel précis des métiers au nom d'une professionnalisation pensée depuis « le haut », depuis un lieu bien éloigné des pratiques de l'intermittence, semble oublier que la qualification est « une construction sociale » plutôt qu'une « donnée naturelle ». « Elle est une mise en forme, datée et localisée, de la combinaison des trois registres de qualification : ceux du travail, de l'emploi et de la formation-expérience »¹⁴. Dans le cas de l'intermittence du spectacle, ces trois registres se chevauchent en permanence. C'est dans la possibilité d'être entre l'emploi, le travail et la formation-expérience, d'agencer ces trois registres de la qualification, que l'intermittence tire sa richesse. Elle ne peut donc pas être regardée négativement comme situation de chômage récurrent, mais elle doit être pensée positivement comme situation d'enrichissement permanent des qualifications et des « qualités », mais à condition que la permanence ou l'intermittence ne soient ni exclusives l'une de l'autre, et que l'intermittence ne soit pas flexibilité subie, mais mobilité choisie en fonction des projets et des trajectoires envisagés par chacun.

¹⁴ GREE Centre associé Cereq, CNRS. « La construction sociale des frontières entre la qualification et la non-qualification » Rapport de recherche commandité et financé par la DARES, 2003

IV. Les temps de l'intermittence : entre l'emploi et le chômage

« 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 ».

« Il n'y a pas de temps chômé. 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. »

« Il est très difficile de quantifier la part chômée 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 chômée 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). »

« 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. »

En partant des récits des personnes interviewées, dans le rapport de juin nous parvenons aux résultats suivants :

- Les catégories d'emploi et de chômage ne sont pas adéquates pour rendre compte des pratiques de travail.
- L'emploi ne recouvre pas, conceptuellement et dans les pratiques réelles, ce qu'est le travail.
- L'activité déborde largement l'emploi.
- L'intermittence nous invite à sortir de la vision binaire qui oppose au temps de l'emploi, comme temps productif, un temps du non-emploi comme temps chômé. Il s'agit alors de relever le défi que constitue l'intermittence en acceptant de partir ni de l'emploi, ni du chômage mais justement du *temps de l'intermittence*, des temps « entre » un emploi et un autre.

La sixième partie du questionnaire a été en effet consacrée à ce que nous avons appelé les temps de l'intermittence. Dans cette nouvelle phase exploratoire de l'analyse statistique de la base de données, nous avons essayé d'analyser les différentes temporalités en dehors de l'emploi, à savoir, des heures de travail déclarées et rémunérées. Il s'agit des temps de travail effectué autour d'un projet ou d'un emploi mais qui ne sont pas rémunérés, des temps consacrés à des projets à titre gratuit ou bénévole, et des temps « libres », considérés comme « chômés ».

1. Le travail non rémunéré

Quelles sont les activités non rémunérées ? Combien de temps absorbent-elles ?

93% des intermittents considèrent que les heures de travail effectuées dans le cadre d'un projet dépassent les heures rémunérées.

Tableau 1. Les heures travaillées et les heures rémunérées

	Proportion de personnes pensant que les heures travaillées dépassent les heures rémunérées
Population totale :	92,57%
Femme :	94,42%
Homme :	91,67%
Annexe VIII (2004) :	88,92%
Annexe X (2004) :	95,60%
IDF :	91,91%
Autres régions :	93,34%
Moins de 30 ans :	92,55%
30-50 ans :	92,42%
Plus de 50 ans :	93,64%
507h-675h :	95,69%
676h-844h :	90,43%
945h-1013h :	84,17%
Plus de 1014h :	85,13%

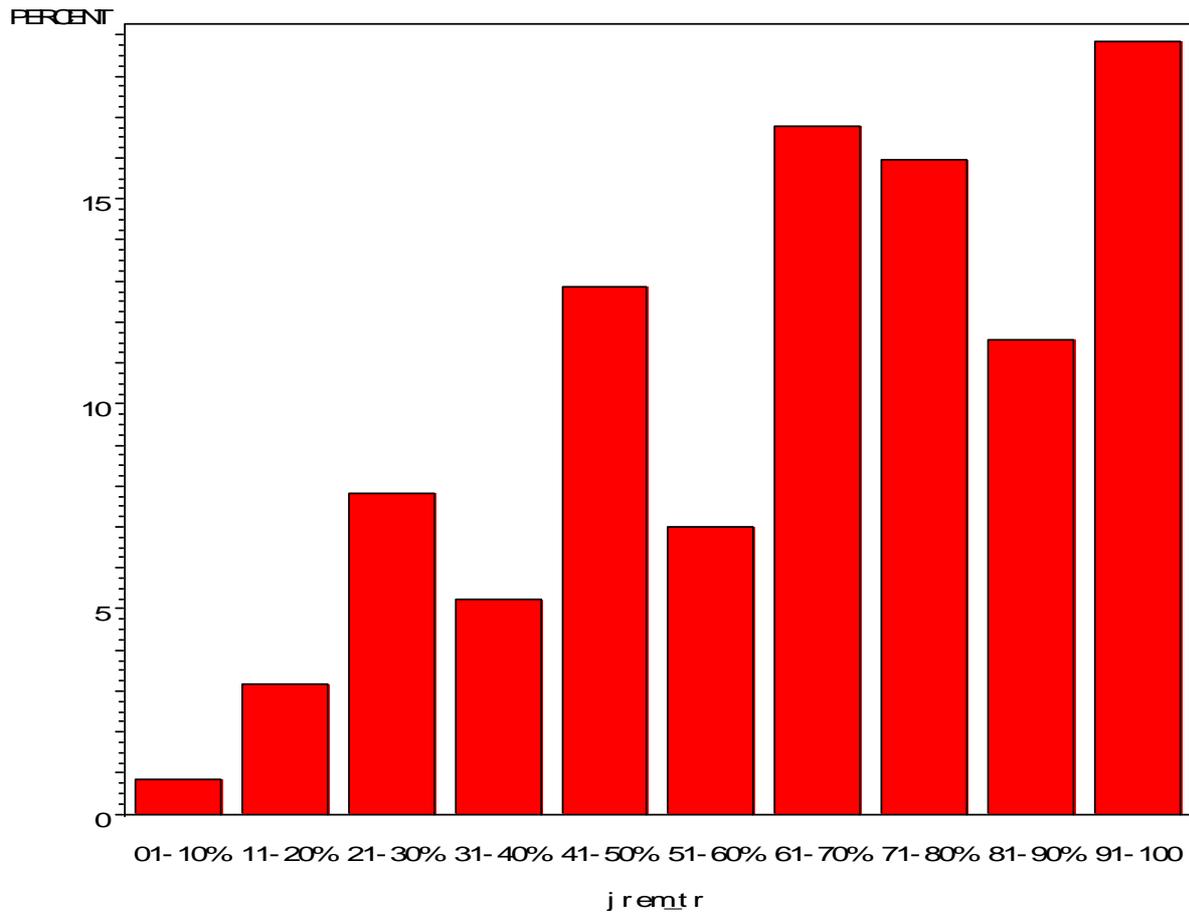
L'annexe, la région, l'âge, le nombre d'heures effectuées sous contrat (NHT), ne semblent pas influencer de manière significative ce résultat. Il faut néanmoins souligner qu'il existe une relation inverse entre les salaires et la proportion de personnes qui considèrent que les heures de travail effectuées dans le cadre d'un projet dépassent les heures rémunérées.

Afin de mieux comprendre l'importance de ces temps de travail non rémunérés, nous avons prévu la question suivante :

« En prenant votre agenda de l'année passée ou de l'année en cours, si vous additionnez les jours travaillés, correspondant à un rendez-vous, à une mission, à une prestation (répétitions, tournages, représentations, etc.) quelle différence trouvez-vous entre vos jours travaillés et vos jours rémunérés ? Approximativement, quel pourcentage de jours travaillés est-il effectivement rémunéré sur un projet ? »

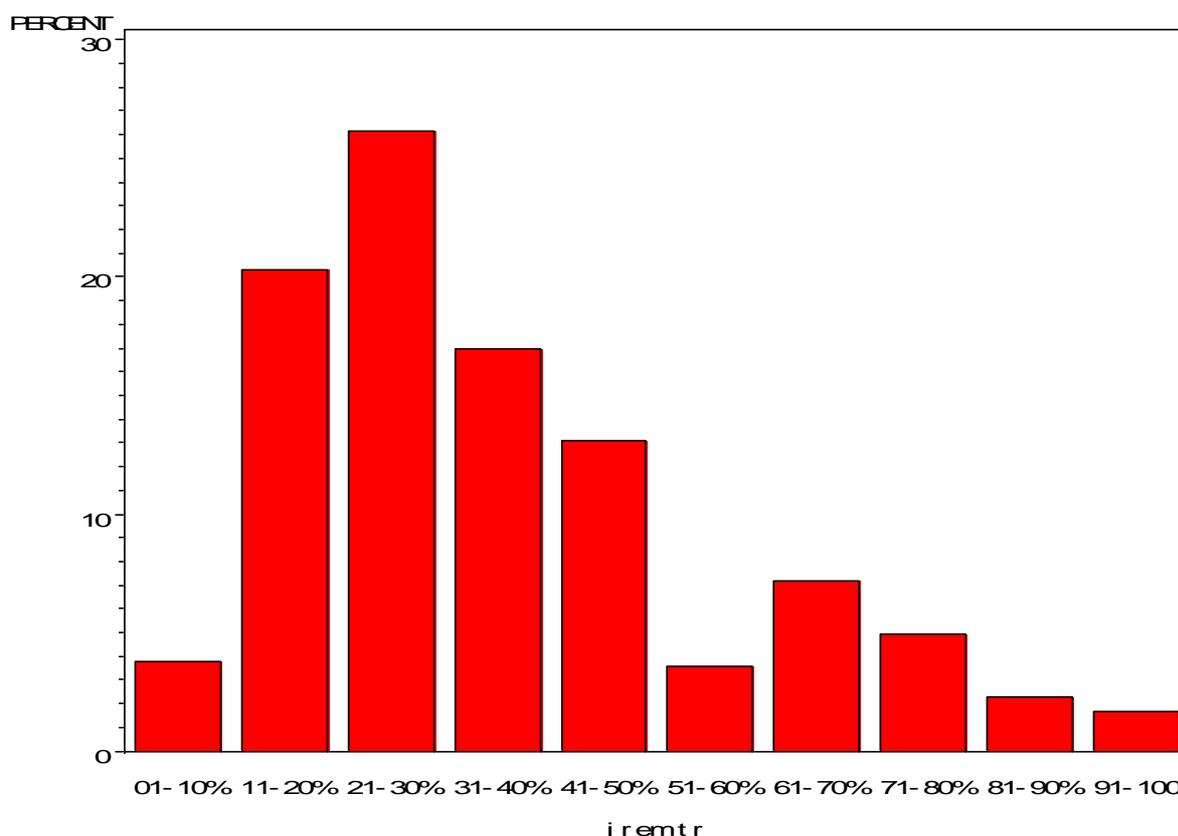
Les réponses données à cette question laissent apparaître que l'importance relative des jours de travail rémunérés et des jours de travail non rémunérés est différemment appréciée suivant les personnes, en particulier, les appréciations sont fort différentes suivant que les personnes relèvent de l'annexe 8 ou de l'annexe 10, suivant qu'elles travaillent en Ile de France ou dans les autres régions.

Graphique 1. Annexe 8 : Estimations subjectives des jours rémunérés par rapport aux jours travaillés (en %)



Les personnes relevant de l'annexe 8 considèrent, majoritairement, que la proportion de jours rémunérés est importante, par rapport aux jours réellement travaillés. Néanmoins, pour un intermittent affilié à l'annexe 8 sur trois, les jours travaillés et rémunérés peuvent représenter moins que 50% des heures travaillées.

Graphique 2. Annexe 10 : Estimations subjectives des jours rémunérés par rapport aux jours travaillés (en %)



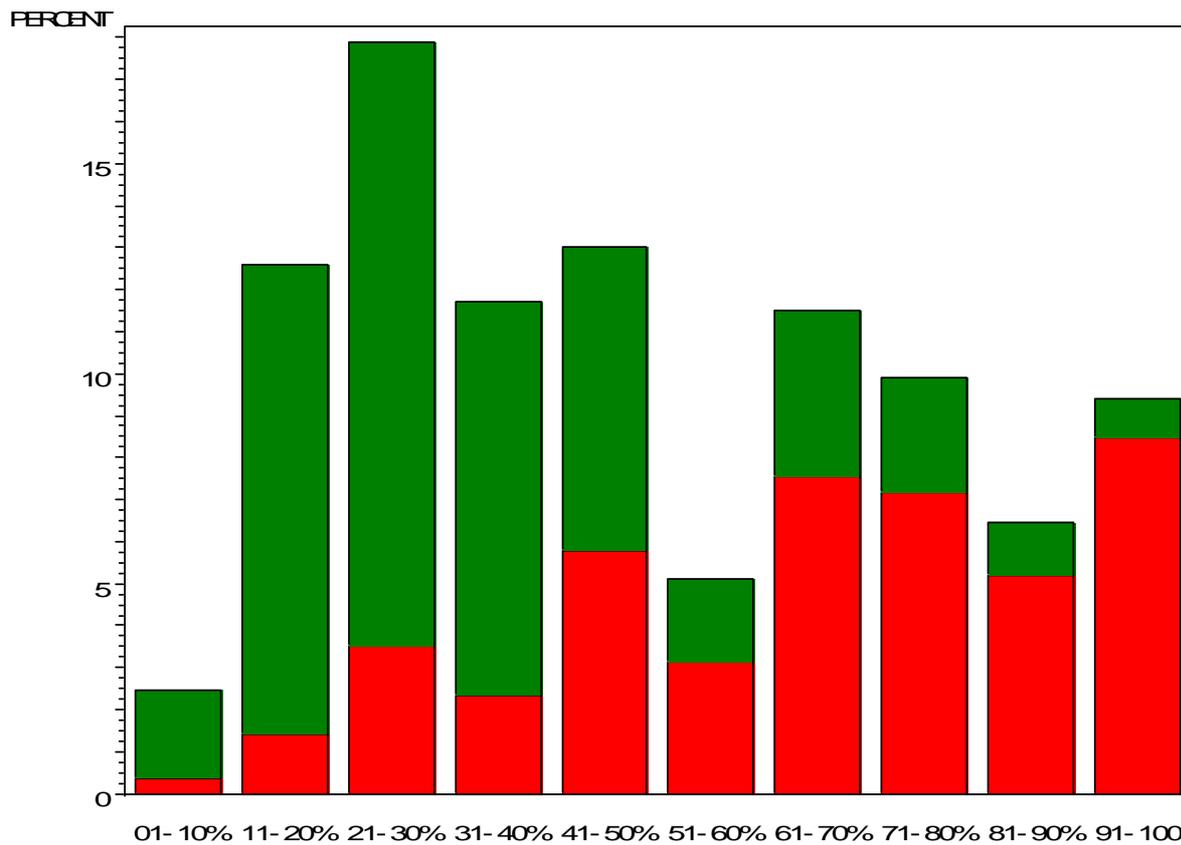
Ces valeurs sont inversées dans le cas des intermittents affiliés à l'annexe 10 : ils sont une large majorité à considérer que les jours rémunérés ne recouvrent même pas 50% des jours travaillés.

Sur le graphique 3, on peut voir, pour chaque modalité, la répartition entre annexe 8 (en rouge) et annexe 10 (en vert). Pour les modalités correspondant à des faibles proportions de jours rémunérés, l'annexe 10 est surreprésentée, alors que la tendance s'inverse pour les modalités correspondantes à des fortes proportions de jours rémunérés.

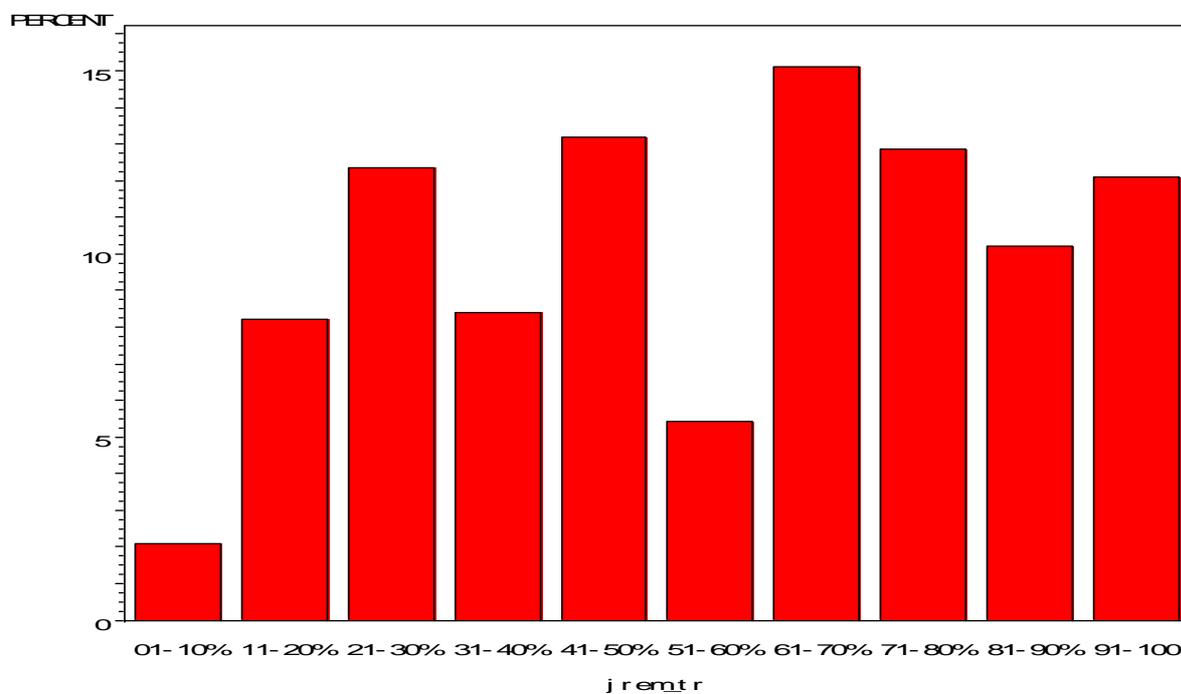
Cette donnée, certes issues d'une appréciation subjective, semble néanmoins indiquer que les pratiques d'emploi et les pratiques de travail ne se recoupent pas d'une manière unique. L'intensité et la forme que prennent les discontinuités de l'emploi s'articulent à différentes intensités et formes que peut prendre ce que l'on peut appeler une continuité du travail dans la discontinuité de l'emploi.

Le fait de travailler en région parisienne exerce également une influence : la proportion de jours rémunérés est considérée plus importante que chez les intermittents travaillant dans les autres régions (Graphiques 4 et 5).

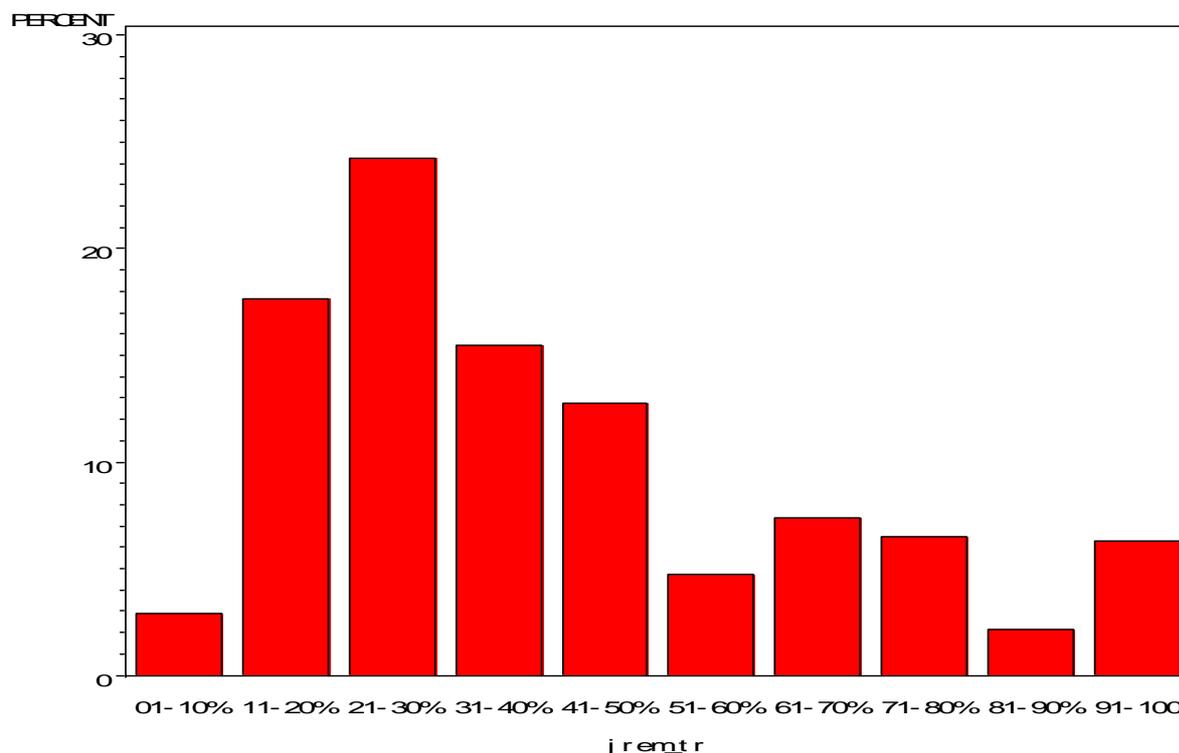
Graphique 3. Estimations subjectives des jours rémunérés par rapport aux jours travaillés (en %) par annexe



Graphique 4. Estimations subjectives des jours rémunérés par rapport aux jours travaillés (en %) en Ile de France



Graphique 5. Estimations subjectives des jours rémunérés par rapport aux jours travaillés (en %) dans les régions autres que Ile de France

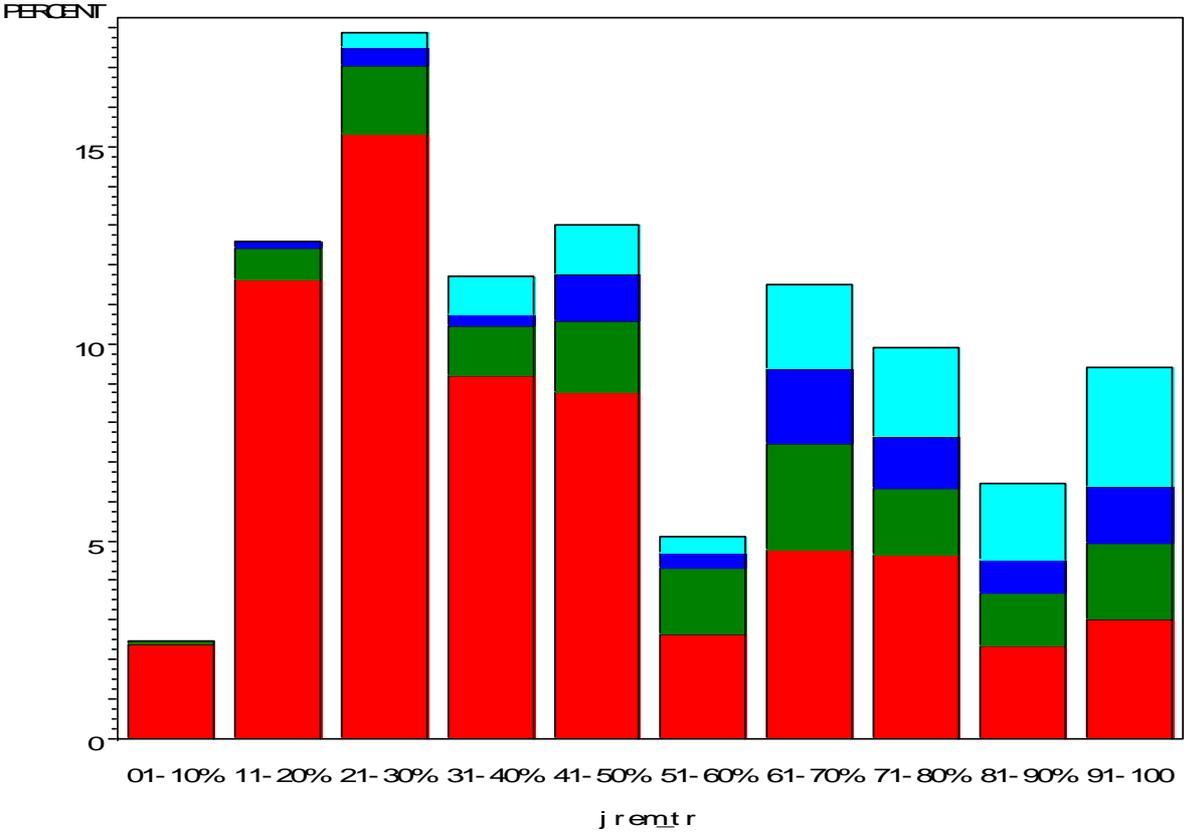


La part des jours rémunérés par rapport aux jours considérés comme réellement travaillés est fonction inverse du nombre d'heures travaillées et déclarées (Graphique 6) : les intermittents déclarant beaucoup d'heures (en bleu foncé et clair) sont plus présents dans les modalités définissant une proportion de jours rémunérés élevée, et inversement, les intermittents déclarant peu d'heures (en rouge) sont très présents dans les modalités définissant une proportion de jours rémunérés faible.

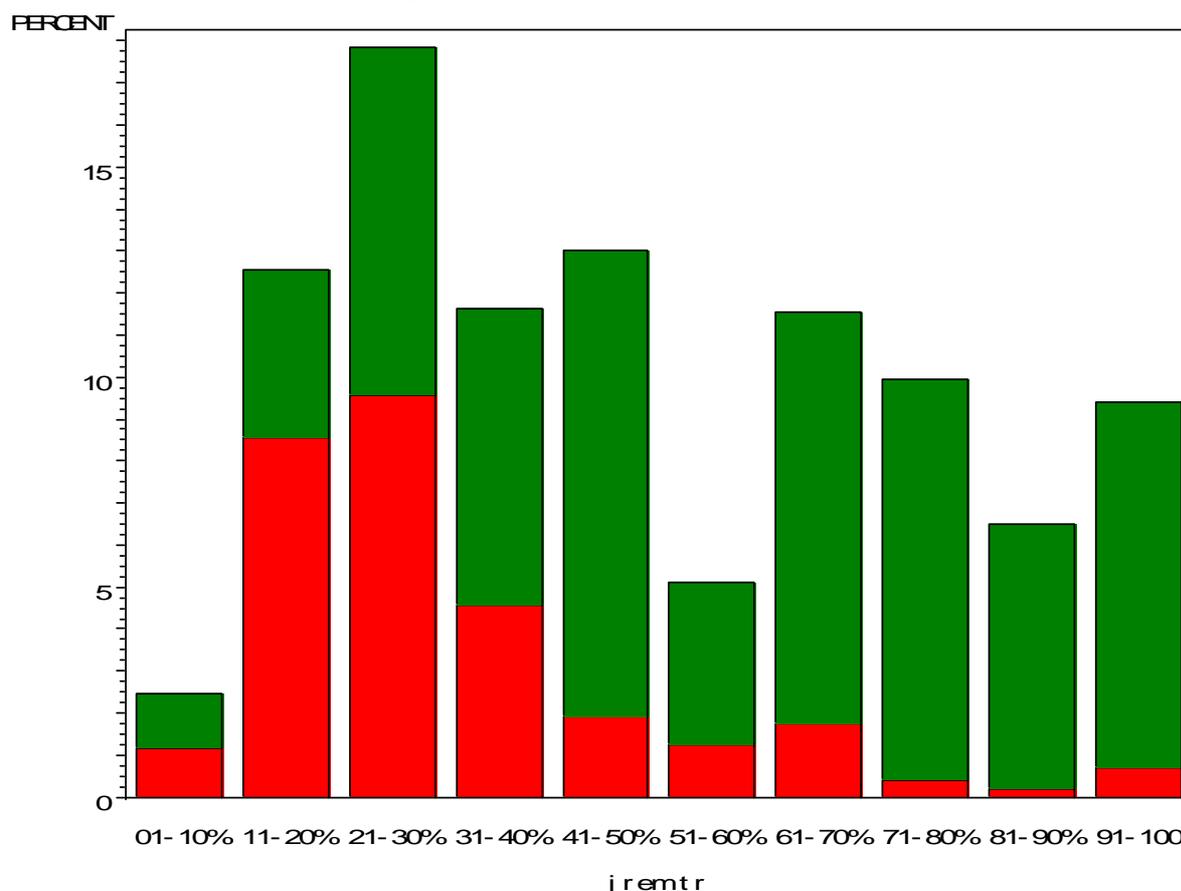
Le fait d'être « salarié-employeur » influence significativement ce rapport (graphique 7). La majorité (près des 2/3) de ceux se déclarant salarié-employeur (en rouge) se situe dans les 3 premières modalités (i.e. pense que la proportion de jours rémunérés ne dépasse pas 30%), alors que chez les autres intermittents ces 3 modalités ne rassemblent que 20% de la population restante.

Il s'agit là d'un indicateur, certes limité dans sa portée, mais qui doit néanmoins nous interroger sur l'hétérogénéité des pratiques de travail et sur les difficultés de leur valorisation sur le marché.

Graphique 6. Estimations subjectives des jours rémunérés par rapport aux jours travaillés (en %) en fonction du NHT (nombre d'heures travaillées déclarées)



Graphique 7. Estimations subjectives des jours rémunérés par rapport aux jours travaillés (en %) Salariés-employeurs et non-salariés-employeurs



En moyenne, pour l'ensemble de la population, les jours rémunérés représentent seulement 52% des jours travaillés.

Loin de pouvoir être ramenées aux répétitions (comme on peut le lire dans les préconisations visant à ce que tout le travail effectué soit rémunéré), ces heures de travail hors-emploi sont consacrées à bien d'autres activités (documentation, préparation, etc.) difficilement quantifiables et intégrables dans le contrat de travail avec un seul et unique employeur.

Tableau 2. Le travail non rémunéré

Partie du travail non rémunérée :	Proportion de personnes estimant que cette partie n'est pas rémunérée :
Répétitions	54%
Représentations	9%
Temps de préparation	89%
Documentation	72%
Diffusion	45%
Promotion	44%
Autre	49%

Pour beaucoup, il s'agit d'activités « en amont » et « en aval » des projets pour lesquels les personnes ont été engagées ou des projets que ces personnes ont initiés.

2. Les activités bénévoles ou gratuites

A la question « Exercez-vous votre activité dans des projets de façon bénévole ou gratuite ? », 75% des intermittents ont répondu positivement.

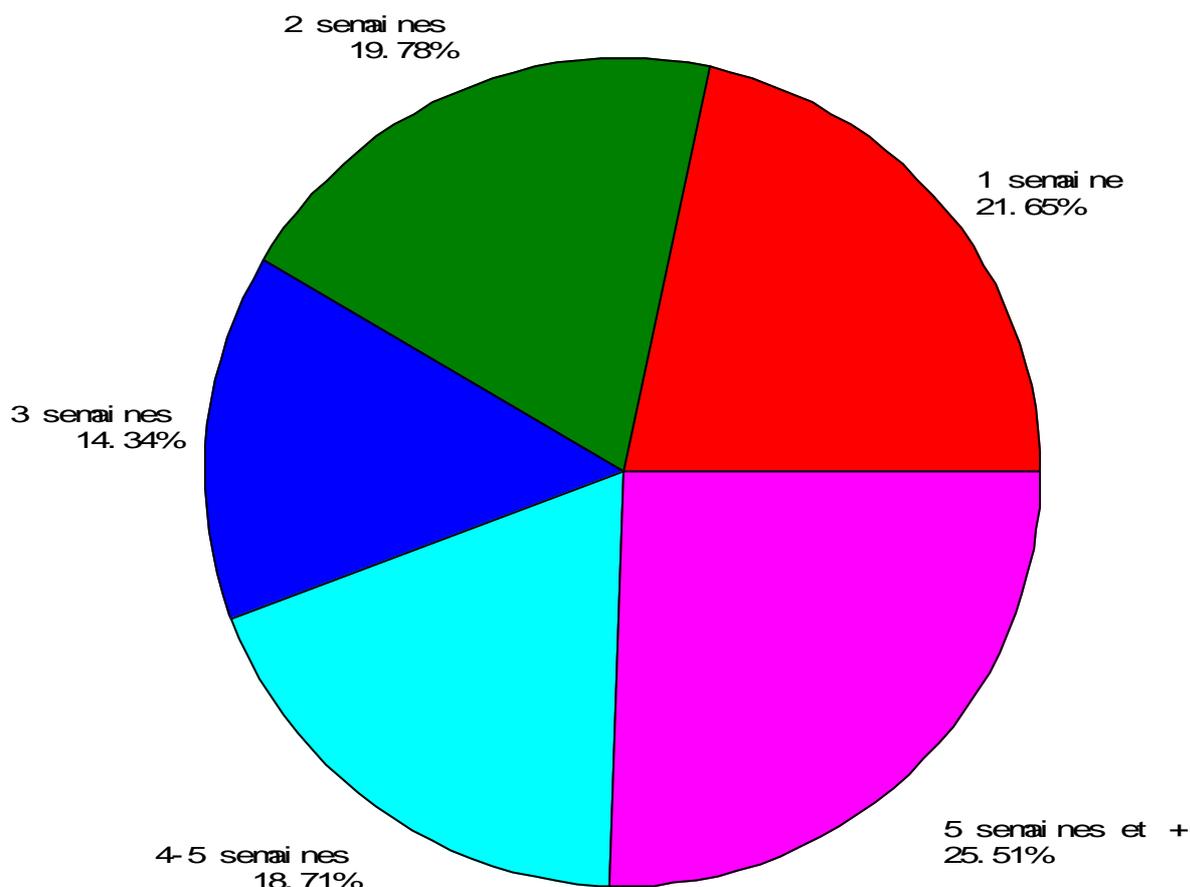
Tableau 3. Les intermittents engagés dans des projets à titre gratuit

	Proportion de personnes déclarant exercer une activité bénévole ou gratuite :
Population totale :	74,88%
Femme :	75,06%
Homme :	74,79%
Annexe VIII (2004) :	77,27%
Annexe X (2004) :	72,74%
IDF :	75,30%
Autres régions :	74,38%
Moins de 30 ans :	91,01%
30-50 ans :	70,43%
Plus de 50 ans :	67,93%
507h-675h :	75,73%
676h-844h :	78,68%
945h-1013h :	65,92%
Plus de 1014h :	72,17%

La durée moyenne de ces activités gratuites est de 154 heures, soit l'équivalent d'un mois de travail à plein temps.

Il s'agit, bien entendu, d'un résultat qui repose sur des déclarations subjectives, mais qui n'est pas de moindre significativité que les résultats des enquêtes menées par l'INSEE, qui se fondent également sur des déclarations subjectives. Rappelons à ce sujet que dernièrement l'INSEE a lancé une enquête afin d'évaluer le travail exercé à titre gratuit dans les associations et est parvenu à estimer ce travail à l'équivalent de 800000 emplois à plein temps. Ce qui donne une indication quant à la masse de travail invisible, et quant à la pauvreté des mesures de la richesse.

Graphique 8. Les semaines de travail engagé à titre gratuit (effectif en % dans chaque tranche)



Le désir d'apprendre et le goût pour l'expérimentation constituent l'une des raisons communes à la quasi-totalité des intermittents participant à des projets à titre gratuit. Des projets difficilement, ou pas du tout intégrables dans l'activité d'une entreprise du spectacle, et pourtant participant à plein titre de la production artistique et culturelle, et contribuant à générer des petites différences, source de toute innovation.

Tableau 4. Les raisons qui justifient le travail dans des projets à titre gratuit

Raisons de l'activité bénévole :	Proportion de personnes citant cette raison :
Par plaisir	61%
Pour apprendre, par goût de l'expérience	76%
Pour aider les amis	67%
Pour établir des relations, en vue d'un emploi	58%
Pour développer des liens associatifs	23%
Autre	18%

3. Exercice de style : mesurer l'incommensurable ou de l'évaluation impossible des externalités

Nous avons essayé de quantifier cette valeur incommensurable du travail des intermittents du spectacle qui dépasse l'emploi.

Pour essayer de l'estimer, nous avons pris en compte les réponses aux deux questions portant respectivement sur la proportion de jours rémunérés parmi les jours travaillés, et celle qui quantifie le travail bénévole.

Nous avons, sur cette base, calculé le nombre total d'heures travaillées non rémunérées qui est donné par la somme des heures de l'emploi non rémunéré et du nombre d'heures de travail bénévole.

Par exemple, un intermittent déclare un NHT de 800h, et estime que 50% de ses jours travaillés ne sont pas rémunérés. Dans le cadre de l'emploi, il totalise donc 800h non rémunérées, auxquelles on ajoute la durée de son travail bénévole qui est de deux semaines, soit 70h. Son NHT non rémunérées vaudra donc 870h.

S'agissant d'un exercice de style, nous avons adopté une fiction comptable de la durée effective du travail en ramenant à 1645 heures (soit la durée d'un temps complet sur l'année sans les congés payés, 47 semaines à 35h) le nombre d'heures maximum possible. Nous avons donc écarté les valeurs qui excédaient ce seuil.

Ensuite, nous avons calculé le montant théorique des salaires non perçus en multipliant cette durée de travail par la rémunération journalière moyenne. Après avoir transformé cette durée horaire en nombre de jours (en comptant un jour équivalent à 8h), nous avons multiplié le nombre de jours travaillés par le montant en euros que chaque intermittent déclare percevoir en moyenne pour une journée de travail.

Tableau 5. Quelques indicateurs statistiques

	Moyenne	Médiane	Coefficient de variation	1 ^{er} quartile	3 ^{ème} quartile
Nombre d'heures non rémunérées	923	859	5,67	390	1645
Salaires non perçus (en euros)	19232	16531	7,08	7693	28266

A ce stade, sur la base de ces valeurs estimées, nous pouvons, en extrapolant sur notre population de référence¹⁵, comparer le nombre global d'heures travaillées et la masse salariale réelle avec les valeurs théoriques estimées.

¹⁵ NB : à cause des non-réponses à certaines variables, elle se résume ici à 48587 individus

Tableau 6. Comparaison en montants globaux

	Estimation salaires non perçus	Salaires réels
Montant globaux en euros :	934 415 919	610 952 579
	Estimation NHT non rémunérées	NHT réel
Montant globaux en euros :	44 846 571	34 289 308

Enfin, après avoir additionné le NHT déclaré et le NHT non rémunérées, ainsi que les salaires perçus et les salaires non perçus, nous pouvons calculer quelques indicateurs statistiques descriptifs.

Tableau 7. Quelques indicateurs statistiques sur le NHT et les salaires totaux

	Moyenne	Médiane	Coefficient de variation	1 ^{er} quartile	3 ^{ème} quartile	Minimum	Maximum
NHT total	1629	1590	3,17	1128	2164	509	4652
Salaires total (en euros)	31806	27912	5,21	19805	38946	2849	187006

En moyenne, les heures travaillées hors-emploi atteignent 923 heures. Au total, pour l'ensemble de la population des intermittents, ces temps de travail hors-emploi représentent 130% du nombre d'heures de travail déclarées.

En attribuant à ces heures un salaire journalier équivalent à la rémunération journalière moyenne, on atteint une estimation du salaire « non perçu » équivalent à 131% de la masse salariale réellement perçue.

Il s'agit, bien entendu, d'un résultat qui repose sur des déclarations subjectives, mais qui n'est pas de moindre significativité que les résultats des enquêtes menées par l'INSEE, qui se fondent également sur des déclarations subjectives. Rappelons à ce sujet que dernièrement l'INSEE a lancé une enquête afin d'évaluer le travail exercé à titre gratuit dans les associations et est parvenu à estimer ce travail à l'équivalent de 800000 emplois à plein temps. Ce qui donne une indication quant à la masse de travail invisible, et quant à la pauvreté des mesures de la richesse.

Mesurer l'incommensurable, tel était l'exercice auquel nous nous sommes livrés, conscients de ses limites. Néanmoins, ces résultats nous donnent une indication critique quant à la possibilité d'« internaliser » cette richesse non mesurable par le marché en pensant pouvoir contraindre les entreprises à payer « tout » le travail à son « juste prix ». De plus, ces résultats nous donnent une mesure, certes frustrée, de la destruction de richesse que pourrait engendrer une politique de l'emploi culturel visant une réduction du nombre d'intermittents.

Enfin, cette masse salariale théorique dépasse largement le montant global des allocations perçues : les allocations chômage, en l'absence d'un système de financement des individus, constituent cet investissement collectif qui serait nécessaire pour que ces pratiques de travail soient possibles.

Les résultats de cet exercice ne peuvent alors être retenus que dans les termes de ces indications qu'ils nous donnent, et il reste bien évidemment la difficulté, voire l'impossibilité, de mesurer les externalités positives engendrées par ces pratiques de travail dedans et en-dehors de l'emploi, tout comme il est impossible d'évaluer le « juste prix » du travail.

4. Le temps considéré comme réellement travaillé dans l'année

Après avoir pris en compte les heures de travail effectuées dans le cadre d'un projet et dépassant les heures rémunérées, ainsi que le temps consacré à des activités gratuites, nous avons posé la question suivante : « Cette année, quelle a été approximativement la proportion entre le temps réellement travaillé (rémunéré ou pas) et le temps considéré comme « chôme » ?

Dans les conditions actuelles générales de mise au travail, dans les conditions spécifiques de l'intermittence, la durée du travail et le temps de travail ne trouvent pas d'autre mesure possible que les bornes que constitue le temps de repos.

C'est ainsi qu'à cette question bon nombre de personnes interviewées ont répondu en la calculant par défaut à partir du temps de repos.

Au total, plus de 80% personnes considèrent avoir travaillé dix mois et plus. Pour un intermittent sur cinq (21.81%), un mois de repos est un luxe rare, un intermittent sur trois (35.70%) estime à 11 mois la durée totale des activités sur l'année.

Graphique 9. Evaluation subjective de la durée de l'ensemble des activités

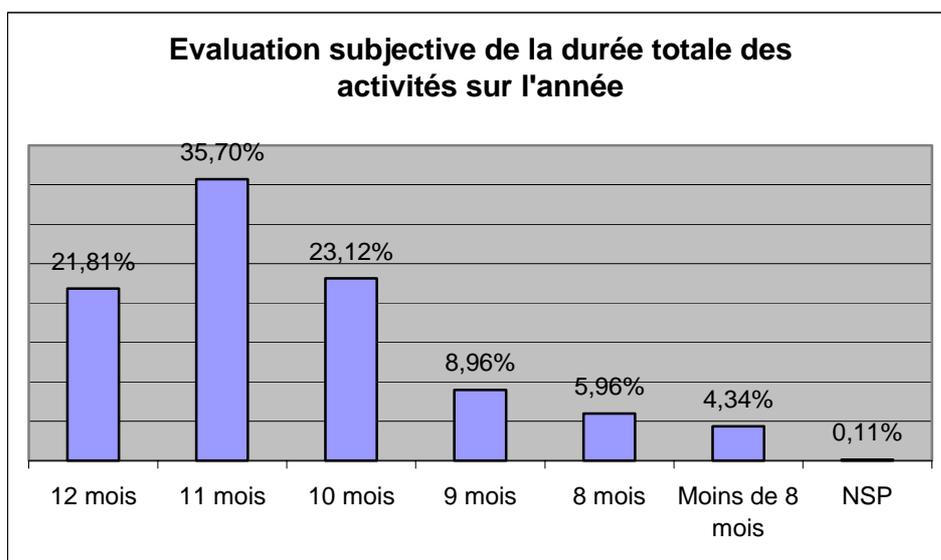


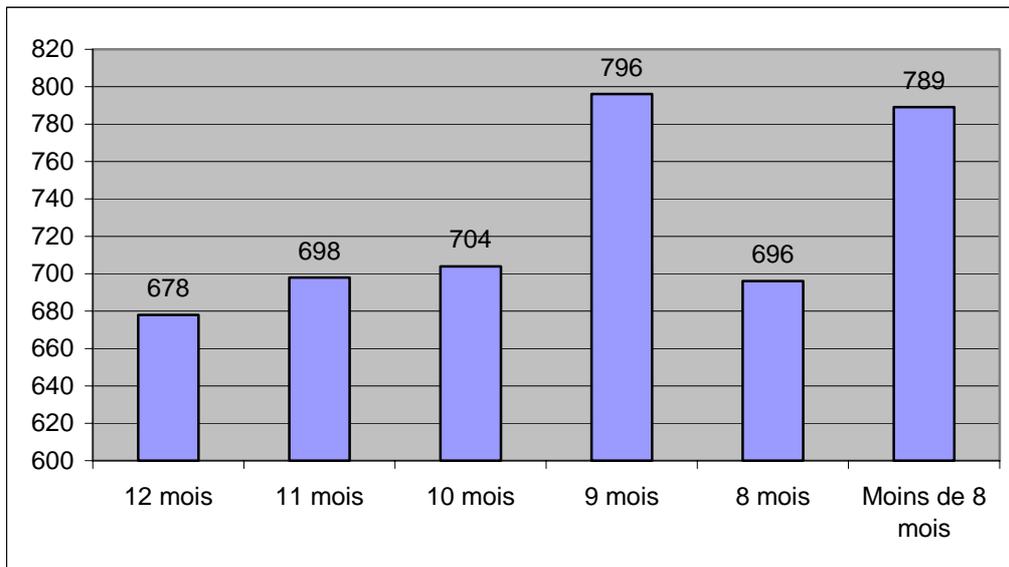
Tableau 8. Evaluation subjective de la durée totale des activités sur l'année par sexe, annexe, région, âge, tranche d'affiliation (NHT)

	12 mois	11 mois	10 mois	9 mois	8 mois	Moins de 8 mois	NSP	Total :
Population totale :	21,81%	35,70%	23,12%	8,96%	5,96%	4,34%	0,11%	100%
Femme :	18,30%	33,39%	28,35%	9,64%	5,06%	5,25%	0%	100%
Homme :	23,51%	36,81%	20,60%	8,63%	6,40%	3,89%	0,16%	100%
Annexe VIII (2004) :	17,01%	33,02%	24,15%	10,77%	9,77%	7,05%	0,24%	100%
Annexe X (2004) :	25,78%	39,57%	22,28%	7,46%	2,82%	2,10%	0%	100%
IDF :	21,62%	33,77%	23,67%	8,59%	7,70%	4,46%	0,20%	100%
Autres régions :	22,04%	37,96%	22,48%	9,39%	3,93%	4,19%	0%	100%
Moins de 30 ans :	24,15%	32,61%	23,52%	6,64%	7,60%	5,58%	0%	100%
30-50 ans :	19,64%	36,63%	24,32%	9,68%	5,33%	4,24%	0,16%	100%
Plus de 50 ans :	31,43%	36,42%	13,96%	9,58%	6,52%	2,10%	0%	100%
507h-675h :	23,68%	36,60%	24,76%	6,49%	5,55%	2,75%	0,17%	100%
676h-844h :	19,05%	37,56%	12,51%	13,68%	8,61%	8,59%	0%	100%
945h-1013h :	11,63%	38,26%	23,24%	11,47%	7,43%	7,97%	0%	100%
Plus de 1014h :	22,54%	27,22%	27,31%	14,16%	3,91%	4,85%	0%	100%
Employeur-employé	28,45%	45,10%	17,08%	6,00%	2,81%	0,56%	0%	100%
Non employeur-employé	19,13%	31,67%	25,59%	10,23%	7,30%	5,93%	0,15%	100%

La perception subjective de la durée de l'activité dans l'année est fort différente suivant les personnes, il apparaît donc difficile d'en tirer des conclusions générales et univoques.

Retenons quelques données plus récurrentes : très peu nombreuses sont les personnes qui considèrent être en activité pendant moins de 8 mois. Une personne sur trois considère de l'être onze mois sur douze. La durée estimée de l'activité dans l'année est relativement plus importante pour les personnes se déclarant salarié-employeur et pour les personnes ayant un NHT plus faible, comme cela est observable dans le graphique 10.

Graphique 10. NHT moyen des sous-populations définies en fonction de l'évaluation subjective de la durée totale des activités sur l'année



Inversement, on observe une croissance quasi-linéaire du salaire moyen lorsque le temps d'activité décroît, comme le montre le graphique suivant.

Graphique 11. Salaire moyen des sous-populations définies en fonction de l'évaluation subjective de la durée totale des activités sur l'année

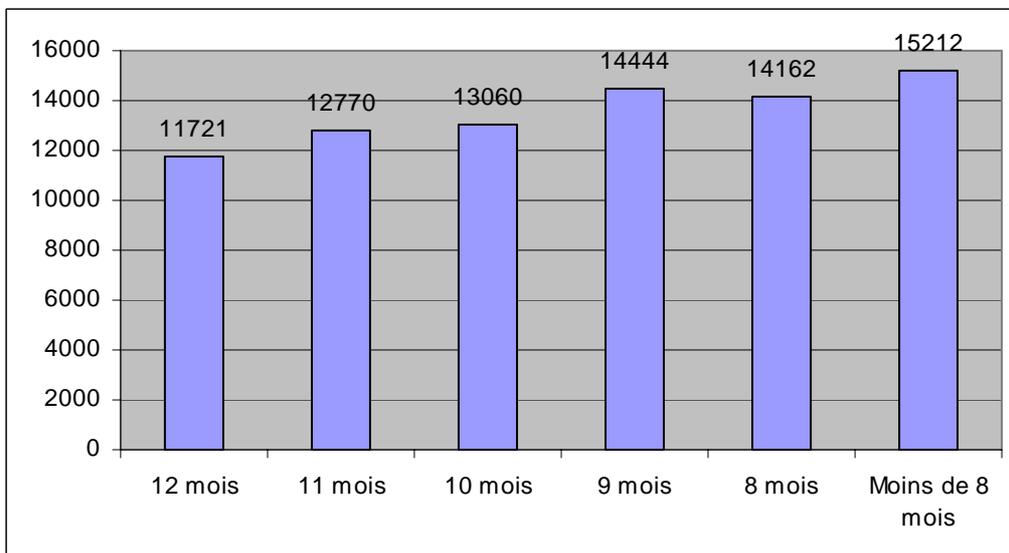


Tableau 9. Les activités pendant le temps dit « chôme » (en dehors du travail non rémunéré et des activités exercées à titre gratuit)

Activités :	Réponses positives
Autres activités non liées à la profession et sans but spécifique	71,02%
Autres activités liées à la profession mais pouvant sur d'autres avensirs professionnels	39,07%
Initiation de projets	46,15%
Documentation	53,37%
Formation (cours/stages)	37,97%
Préparation de stages	46,07%
Recherche d'emploi	44,38%
Recherche de financement	20,45%
Activités associatives	29,34%
Militantisme	35,36%

Au temps en emploi, au travail effectué en amont et en aval de celui en emploi, aux temps consacrés à des activités bénévoles, s'ajoutent d'autres temps : les temps de recherche d'un emploi, les temps d'élaboration de nouveaux projets, les temps de l'écriture, les temps de mise en forme des projets, les temps de constitution de dossiers, les temps de recherche de financements, les temps consacrés à des activités associatives, etc.

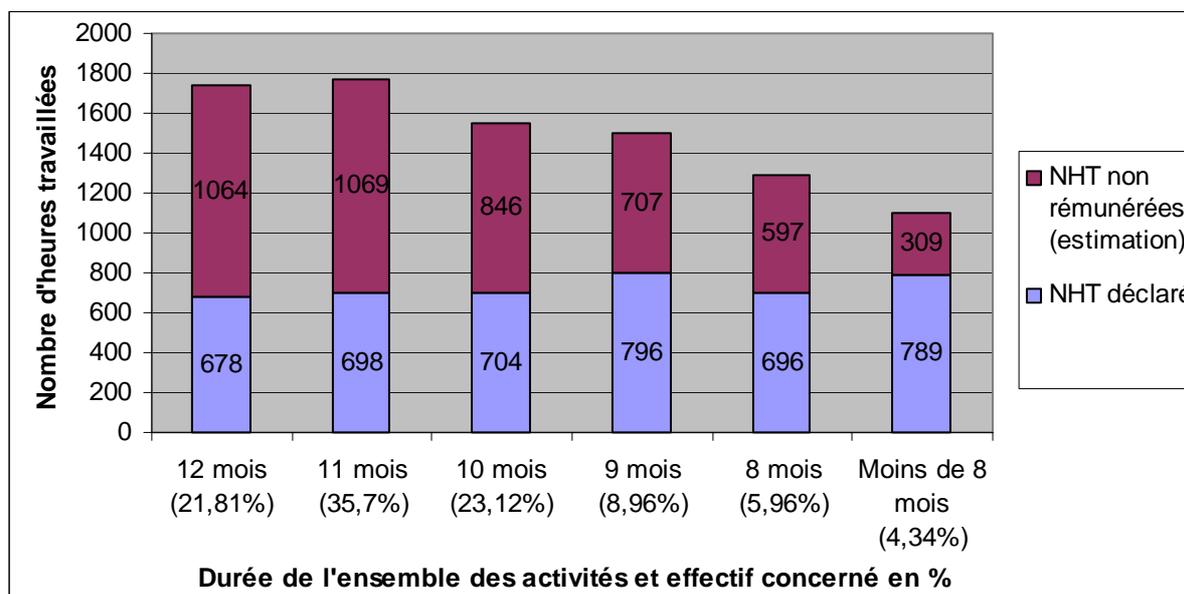
C'est ainsi que seulement un intermittent sur 10 considère que sa vie professionnelle est totalement séparée de sa vie privée, plus de 41% considèrent au contraire, qu'elles ne sont pas du tout séparées, et près de la moitié pensent que c'est variable selon les moments (tableau 10).

Tableau 10. Séparation entre vie privée et vie professionnelle

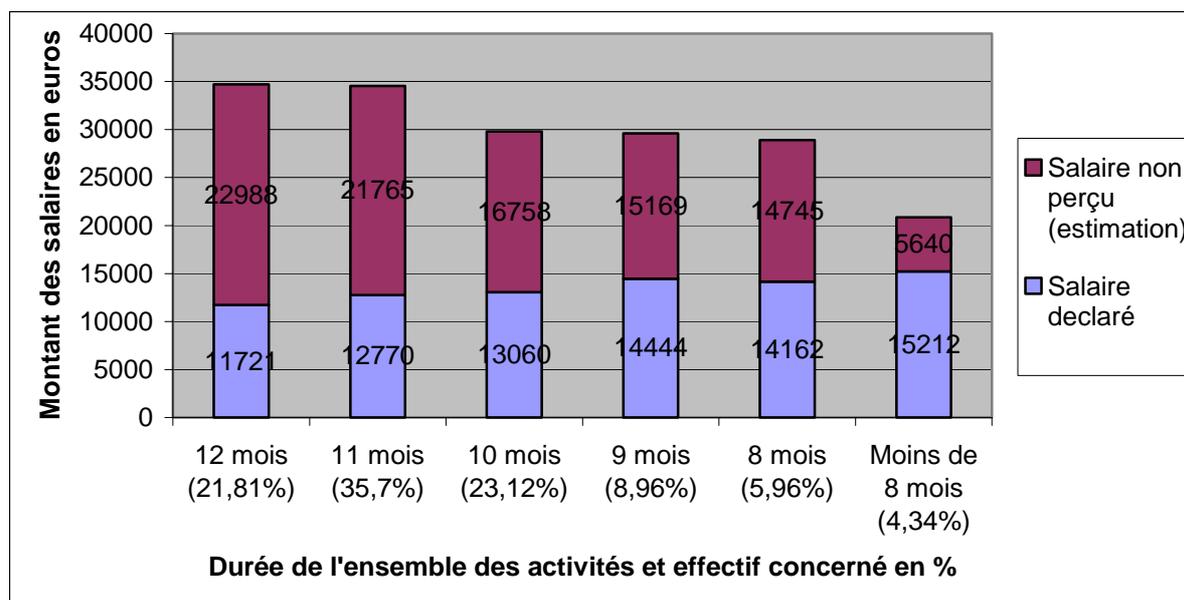
Séparation entre vie privée et vie professionnelle :	Effectif en %
Oui	9,51%
Non	41,24%
Variable	49,25%
Total :	100%

En poursuivant l'exercice de style, nous avons intégré à ces derniers résultats sur l'estimation de la durée de l'activité dans l'année, les résultats de l'exercice de style consistant à mesurer l'incommensurable qu'est le temps de travail qui excède le temps en emploi et sa valeur économique. Les résultats sont reportés dans les graphiques 12 et 13.

Graphique 12. Valeurs moyennes du nombre d'heures travaillées déclaré et du nombre d'heures travaillées non rémunérées selon la durée de l'ensemble des activités



Graphique 13. Valeur moyenne du salaire déclaré et du salaire non perçu selon la durée de l'ensemble des activités :



Nous parvenons à des résultats fort étonnants :

- la variabilité des NHT est fort réduite lorsqu'on essaye de mesurer le temps de travail « invisible » sur le marché de l'emploi,
- la somme des heures déclarées (NHT) et des heures non rémunérées estimées donne une valeur proche des perceptions subjectives des temps de l'activité dans l'année,
- les écarts de salaire sont fort réduits.

Il s'agit, nous en sommes convaincus, de résultats qui ne peuvent avoir aucune valeur autre que de nous donner une « mesure de l'incalculable ». Mais aussi, de résultats qui, en tant qu'indicateurs de l'incommensurable, peuvent nous autoriser à renverser les termes de l'assertion suivant laquelle le nombre d'intermittents aurait progressé plus que les ressources : ce n'est pas le nombre d'intermittents qui augmente plus vite que les ressources du secteur, ce sont les ressources du secteur qui augmentent trop peu par rapport à la progression de la quantité de travail. Elles sont inadéquates, largement insuffisantes pour accompagner et soutenir l'expansion des activités artistiques et culturelles, pour permettre l'expérimentation en dehors des normes de l'industrie du spectacle, pour permettre le développement d'activités dont la valeur est seulement en partie marchande, d'activités qui peuvent seulement en partie répondre des critères de rentabilité de l'entreprise et dont il apparaît urgent de pouvoir en apprécier l'utilité sociale. Il s'agit également d'activités dont la valeur économique ne peut être mesurée qu'en sortant du simple calcul sectoriel ressources-emplois.

Conclusion : Quel modèle d'indemnisation chômage ?

L'enquête menée avait un premier but : mieux connaître les pratiques d'emploi et de travail afin d'évaluer l'adéquation de différents modèles et critères d'indemnisation chômage à ces pratiques.

A partir de l'analyse de cas-type, nous avons mesuré le coût supplémentaire que la réforme impliquait pour l'UNEDIC. Les allocations versées sont, presque systématiquement, bien plus élevées que les allocations qui auraient été versées suivant les critères d'indemnisation propres à l'ancien régime d'indemnisation.

A présent, étant donné la significativité de l'échantillon, nous sommes à même de comparer son coût à celui qu'engendrait l'ancien régime d'indemnisation et à celui qui serait engendré par le Nouveau Modèle élaboré par la Coordination des Intermittents et Précaires.

A partir des données issues de l'enquête extrapolées sur la population¹⁶, nous estimons à environ 40% le surcoût engendré, à structure égale, par la réforme¹⁷.

Cependant, comme démontré dans le rapport de janvier 2005, de par l'abandon de la date anniversaire, la réforme introduit un aléa qui précarise les parcours des intermittents et engendre des inégalités : deux intermittents ayant déclaré un même nombre d'heures travaillées et ayant gagné un même salaire, pourrons connaître un sort différent, une fois épuisé le capital de 243 jours d'indemnisation. L'un pourra rouvrir ses droits une fois épuisé son capital jours indemnisable, l'autre pas. Le deuxième le pourra par la suite, mais seulement après avoir connu des périodes non couvertes par l'assurance chômage. Cela dépend d'un fait aussi aléatoire que la distribution des jours travaillés dans l'année.

Ainsi, la réforme ne peut induire une baisse du déficit qu'au coût social de l'exclusion, plus ou moins provisoire, de la précarisation des conditions de vie de bon nombre d'intermittents, de la fragilisation, de ce fait, de leur parcours professionnel.

Les coûts de cette exclusion ont été pris en charge en partie par la collectivité à travers les fonds provisoires (8983 personnes entre août 2004 et juillet 2005), une autre partie des exclus passant au RMI.

On peut alors considérer que le coût global de la réforme est bien trop élevé, la réforme est anti-économique.

Quels étaient les objectifs réels de la réforme ?

- Opérer une refondation de la politique sociale. Il ne s'agit plus de dispositifs de transferts de revenus (les extrapolations sur la population nous montrent bien comment les assedic fonctionnaient comme facteur de réduction des inégalités salariales structurelles), mais de dispositifs de capitalisation, suivant un principe d'assurance individuelle.

- Créer les « conditions d'existence du marché ». L'ancien système d'indemnisation, limitant l'aléa inhérent à des pratiques d'emploi discontinues et assurant une certaine continuité de revenu dans l'année, constituait un outil puissant pour que la flexibilité soit réappropriée par les salariés comme mobilité choisie. Dans ce sens, il constituait un outil, certes limité et qu'il fallait repenser pour qu'il soit adéquat aux pratiques d'emploi et aux pratiques de travail des

¹⁶ Pour la méthode suivie pour l'extrapolation des données issues de l'enquête sur la population voir l'annexe 1

¹⁷ Pour la méthode suivie voir l'annexe 2

intermittents du spectacle, mais un outil quand même de résistance aux processus de dévalorisation du travail et de paupérisation des travailleurs. De ce fait, il constituait une entrave à l'existence du "marché de l'emploi culturel », car, en quelque sorte, le régime d'indemnisation chômage constituait un facteur de "rigidité à la baisse des salaires". Ce n'est pas le "trop" d'intermittents qui rend plus aigüe la concurrence sur le marché de l'emploi et génère ainsi la baisse des salaires, mais bien la réforme, là où le salaire peut être déterminé par les tensions sur le marché (notamment dans certains secteurs de l'audiovisuel, et pour certains métiers plus techniques où la substituabilité entre salariés est plus grande).

Le Nouveau Modèle élaboré par la Coordination des Intermittents et Précaires engendre des coûts - en termes d'allocations versées par les assedic - non moindres que la réforme (un surcoût, à structure constante, d'environ 40% par rapport à l'ancien modèle), mais il constitue la base pour une autre conception de la politique sociale : une politique de péréquation. Il agit de manière à redistribuer les ressources.

Pour parvenir à ce résultat nous avons procédé de la manière suivante :

Nous avons tout d'abord appliqué les résultats des simulations des cas-type (rapport juin 2005) en pondérant chacun d'entre eux, compte tenu de la structure de la population définie en fonction des variables salaire et nombre d'heures travaillées. Sur cette base nous avons calculé les allocations versées suivant les trois modèles d'indemnisation : ancien régime d'indemnisation, réforme 2003, Nouveau Modèle. Nous avons ensuite calculé le coefficient de corrélation entre les salaires et les allocations.

La valeur théorique de ce coefficient varie entre -1 et +1. Lorsque ce coefficient prend la valeur -1, cela veut dire que les indemnités compensent parfaitement les bas salaires, le système agit de manière parfaitement mutualiste en redistribuant les ressources à la faveur des bas salaires. Si la valeur de ce coefficient est proche de +1, les indemnités versées sont parfaitement proportionnelles aux salaires, le système fonctionne sur des principes de capitalisation individuelle. Une valeur proche de zéro indique que les deux logiques (de mutualisation et de capitalisation individuelle) co-agissent comme deux forces égales et opposées. C'est le cas de l'ancien régime d'indemnisation. En revanche, l'application de la réforme donne un coefficient de corrélation qui vaut +0.52, alors que le Nouveau Modèle donne un coefficient qui vaut -0.43.

L'alternative est alors entre deux modèles de politique sociale, deux modèles de société.

La question du financement reste ouverte, mais l'on remarquera le silence le plus absolu. Le mot financement a disparu de tout rapport, de tout discours.

Pourtant c'est bien tout raisonnement à « ressources constantes » qui empêche de penser le devenir, comme invention, création du nouveau, de penser aussi une société dans laquelle l'abondance pour quelques uns ne soit la pauvreté pour bien d'autres. C'est bien le raisonnement à ressources constantes qui laisse apparaître un trop d'intermittents aujourd'hui, de Rmistes demain. Nous l'avons démontré, le déficit de l'UNEDIC, est la mesure frustrée d'un investissement collectif nécessaire au développement et à la diffusion d'activités qui ne peuvent, qu'en partie seulement, répondre des critères comptables de rentabilité.

Sans le crédit, en tant qu'avance sur le système, point de dynamique, point d'évolution.

Comme nous l'avons déjà argumenté dans le rapport de juin 2005, la culture et l'art, leurs modalités de production, leurs contenus, les publics qu'elles créent, les ressources et les désirs qu'ils mobilisent participent pleinement de l'émergence d'un nouveau modèle de développement. 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.

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.

ANNEXE 1 : De l'échantillon à la population

L'échantillon est constitué de 1039 individus, dont 871 indemnisés ou dont la situation est en cours d'examen. C'est donc ce sous-échantillon que nous allons comparer à la population totale, puis redresser pour que ses caractéristiques soient identiques à celles fournies par l'UNEDIC sur la population des intermittents indemnisés au 31 décembre 2002.

Les enquêtes ont été effectuées dans différentes régions de France, et plutôt que d'être exhaustif et de représenter toutes les régions, nous avons choisi de mettre l'accent sur quelques régions pour bénéficier d'un meilleur taux de représentativité. Le tableau suivant montre quelles sont ces régions.

Tableau 1. Représentativité de notre échantillon région par région

Région :	Effectif total (UNEDIC)	Effectif total (échantillon)	Représentativité (en %)
Aquitaine	2574	15	0,58
Bourgogne	900	17	1,89
Bretagne	2140	12	0,56
Champagne-Ardenne	653	9	1,38
Languedoc-Roussillon	4294	50	1,16
Limousin	392	4	1,02
Midi-Pyrénées	3753	35	0,93
PACA	6448	81	1,26
Pays de la Loire	2619	21	0,80
Poitou-Charentes	1133	20	1,77
Rhône-Alpes	5756	94	1,63
Total régions	30662	358	1,17
Ile-de-France	36055	499	1,38
Total	66717	857	1,28

Avant toute chose, il convient de préciser que la population des intermittents indemnisés au 31 décembre 2002 sur l'ensemble de la France selon l'UNEDIC est de 76130 personnes. Les régions choisies représentent donc 87,64% de la population totale. Sur nos 871 individus, 14 résident dans des régions autres que celles-ci, c'est pourquoi notre échantillon s'est réduit à 857 personnes.

Nous disposons de plusieurs informations sur les caractéristiques de la population étudiée : la répartition dans les 2 annexes¹⁸ (VIII et X), la répartition département par département, la répartition selon l'affiliation (i.e. le nombre d'heures travaillées retenu pour l'ouverture des droits), et enfin la répartition selon le sexe et les tranches d'âge.

Nous avons donc décidé d'assurer la représentativité de l'échantillon par rapport à la population totale en fonction des 3 groupes de variables suivants :

- Région*Annexe
- NHT*Annexe
- Age*Sexe*Annexe

¹⁸ Nous nous référons ici, et dans toute la procédure de pondération, aux anciennes annexes valables en 2003.

Le croisement de ces variables est crucial, car par exemple, la répartition entre les annexes n'est pas du tout la même selon que l'on est en Ile de France ou non.

Les tableaux suivant comparent les effectifs donnés par l'UNEDIC et ceux présents dans notre échantillon.

Tableau 2a. Comparaison selon l'annexe

	Annexe VIII	Annexe X
Effectif de notre échantillon :	32,53%	67,47%
Effectif selon l'UNEDIC :	32,18%	67,82%

Tableau 2b. Comparaison selon la région de résidence

Région de résidence :	Annexe VIII		Annexe X	
	Echantillon	UNEDIC	Echantillon	UNEDIC
Ile-de-France	79,34%	80,09%	47,86%	41,68%
Autres régions	20,66%	19,91%	52,14%	58,32%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 2c. Comparaison selon le Nombre d'Heures Travaillées

Tranche NHT :	Annexe VIII		Annexe X	
	Echantillon	UNEDIC	Echantillon	UNEDIC
507h-675h	54,98%	47,97%	67,62%	71,27%
676h-844h	17,71%	17,28%	15,84%	13,76%
845h-1013h	9,59%	12,26%	8,90%	6,74%
1014h et plus	17,71%	22,49%	7,65%	8,23%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 2d. Comparaison selon le croisement Sexe*Âge

Sexe :	Tranche d'âge :	Annexe VIII		Annexe X	
		Echantillon	UNEDIC	Echantillon	UNEDIC
Femme	Moins de 30 ans	7,01%	10,18%	7,12%	8,02%
	30 ans-50 ans	26,94%	22,31%	23,67%	20,46%
	Plus de 50 ans	2,21%	2,91%	2,85%	2,83%
Homme	Moins de 30 ans	9,93%	16,00%	8,54%	13,17%
	30 ans-50 ans	46,13%	42,83%	50,00%	48,09%
	Plus de 50 ans	7,75%	5,77%	7,83%	7,43%
Total		100%	100%	100%	100%

Il faut préciser qu'à ce stade final notre échantillon comporte 833 individus. En effet, nous avons dû en éliminer certains pour cause de non-réponse à ces variables de calage.

Comme on peut le constater, ces différentes comparaisons montrent que notre échantillon est représentatif de la population totale. Néanmoins, il présente certaines

imperfections comme la sous-représentation de la tranche d'âge des moins de 30 ans, ou la surreprésentation des franciliens en annexe X.

Pour pallier ces divergences, nous avons redressé notre échantillon, grâce à une procédure de calage sur marges (les marges étant les caractéristiques de la population données par l'UNEDIC).

Le calage sur marges permet de redresser un échantillon, par repondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables, appelée variables de calage. Les pondérations produites par la procédure sont telles que pour une variable de calage catégorielle, les effectifs pondérés des modalités de la variable dans l'échantillon, après redressement, seront égaux aux effectifs connus sur la population. Dans notre cas, toutes les variables de calage sont catégorielles.

Le redressement consiste à remplacer les poids initiaux (qui sont ici les inverses des probabilités d'inclusion) par des poids de « calage » aussi proches que possible des pondérations initiales au sens d'une certaine distance.

Nous avons procédé en deux étapes, en calant successivement les sous-populations à l'intérieur des annexes.

Notre échantillon comptait 271 individus en annexe VIII et 562 individus en annexe X. Nous avons donc attribué à chacun d'entre eux un poids initial égal à l'inverse de la probabilité d'inclusion, soit égal au rapport entre l'effectif de notre population de référence et l'effectif de notre échantillon (soit $21472/271$ pour l'annexe VIII et $45245/562$ pour l'annexe X).

Ensuite, nous avons calé ces deux sous-populations par rapport aux variables « Région », « NHT », et par rapport à la variable croisée « Sexe*Âge », en prenant comme références les chiffres figurant dans les tableaux 2b à 2d.

La méthode choisie ici est la méthode linéaire, qui est équivalente à une estimation par régression. Les résultats sont satisfaisants car aucune pondération finale n'est négative, et les rapports de poids (entre les poids finaux et les poids initiaux) sont compris entre 0,57 et 1,92.

Au final, notre échantillon est donc représentatif de la population des intermittents indemnisés au 31 décembre 2002, et présente donc les mêmes caractéristiques que celles données par l'UNEDIC sur les variables présentées ci-dessus.

C'est-à-dire une population très masculine (67% d'hommes); une majorité d'intermittents affiliés en 2003 à l'annexe X (68% en moyenne), mais avec une forte différence entre l'Ile-de-France et les autres régions (80% des intermittents en annexe X dans les autres régions); une forte concentration de la population intermittente en Ile de France; et enfin une majorité d'intermittents qui déclarent un nombre d'heures travaillées inférieur à 675h, avec ici encore, une forte différence selon l'annexe d'affiliation.

ANNEXE 2 : Comparaison des coûts des différents systèmes d'indemnisation chômage

Rappel : dans le rapport de Juin 2005, nous avons comparé les coûts des différents systèmes d'indemnisation chômage. Ne disposant pas de données, nous avons effectué des simulations du montant d'allocations versé sur une année, en raisonnant toutes choses égales par ailleurs, et en prenant plusieurs valeurs de Salaire et de NHT.

Tableau 1. Comparaison des indemnités perçues sur une même période (montants en euros)

NHT :	512h			600h		
Montant du SAR (en euros):	Nouveau Modèle	Ancien système	Système actuel	Nouveau Modèle	Ancien système	Système actuel
5540	13906	10100	13141	14273	8758	12646
6925	15457	11829	14651	15766	10146	13904
10388	18196	15855	18426	18404	13528	17050
13850	19986	19602	22199	20127	16660	20195
20775	20268	25492	27238	20044	21706	24448
27700	15675	24071	24962	14811	22977	25615
41550	6307	21087	20177	5362	19993	20504
69251	0	15119	13566	0	14025	13648

NHT :	800h			1200h		
Montant du SAR (en euros):	Nouveau Modèle	Ancien système	Système actuel	Nouveau Modèle	Ancien système	Système actuel
6925	15806	7636	12841	14246	5167	9836
10388	18212	9970	15026	16190	6150	13775
13850	19784	12180	17210	17460	7344	15054
20775	20326	15911	21579	19019	9435	17611
27700	14656	18519	24439	14959	11067	19584
41550	4733	17506	21561	5491	11972	21798
69251	0	11538	14352	0	6565	15818

Maintenant que nous disposons de données qui sont représentatives de la population des intermittents du spectacle, nous avons repris ces résultats en pondérant chacun d'entre eux pour avoir une estimation globale des montants d'allocations versés pour chacun des modèles.

La pondération a été réalisée par rapport à la structure de la population sur le croisement entre Salaire et NHT. Pour cela, il fallait trouver un découpage en classes qui collerait au mieux aux valeurs de référence sur lesquelles ont été réalisées les simulations.

Ces valeurs étant :

- pour les salaires (en SMIC annuel): 0.4 ; 0.5 ; 0.75 ; 1 ; 1.5 ; 2 ; 3 ; 5
- pour le nombre d'heures travaillées : 512 ; 600 ; 800 ; 1200.

Voici le découpage choisi avec la proportion correspondante de chaque cas dans la population totale :

Tableau 2. Structure de la population par tranches de salaires et par tranche de NHT :

Salaire (en euros) / NHT	507h-549h	550h-699h	700h-999h	1000h et plus	Total :
Moins de 0,4 SMIC	10,25%	3,06%	0,12%	0,00%	13,43%
0,4-0,6 SMIC	12,60%	7,08%	2,22%	0,56%	22,46%
0,6-0,8 SMIC	6,43%	5,59%	3,12%	0,81%	15,95%
0,8-1,25 SMIC	7,35%	7,42%	7,43%	3,19%	25,39%
1,25-1,75 SMIC	1,84%	2,13%	4,55%	3,63%	12,15%
1,75-2,5 SMIC	1,07%	0,80%	1,93%	2,95%	6,75%
2,5-3,5 SMIC	0,24%	0,18%	0,00%	2,10%	2,52%
Plus de 3,5 SMIC	0,00%	0,12%	0,34%	0,89%	1,35%
Total :	39,78%	26,38%	19,71%	14,13%	100,00%

Chaque case correspond à un cas du tableau 1. Pour évaluer le montant global d'allocations versé dans chacun des modèles, nous avons donc attribué le poids correspondant à chacune des valeurs calculées lors des simulations.

Les résultats sur la population totale (soit notre population de référence : 66717 individus) sont les suivants.

Tableau 3. Estimation du montant global d'allocations versées sur une année

Montant global d'allocations versées dans le Nouveau Modèle (en euros)	Montant global d'allocations versées dans l'ancien modèle (en euros)	Montant global d'allocations versées dans le système actuel (en euros)
1 122 643 549,76	883 788 283,42	1 163 528 325,30