

---

# L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance. Flexibilité des relations contractuelles et des protections assurantielles

Pierre-Michel Menger

## Abstract

We show how the labor market in the performing arts has expanded along a path of unbalanced growth. The performing arts sector disposes of an employment mechanism, and unemployment compensation scheme which has acted as a lever to accelerate simultaneously workforce growth, functional flexibility, and insurance protection specific to employment in the arts.

## Résumé

L'étude de l'emploi dans les spectacles offre une clé de compréhension de ce que nous appellerons un modèle de croissance déséquilibrée du marché du travail artistique. La sphère des spectacles dispose en effet d'un mécanisme d'emploi, et de protection du risque de chômage attaché à l'emploi flexible, qui a agi comme un levier pour accélérer simultanément la croissance des effectifs, le recours à la flexibilité fonctionnelle et le recours aux protections assurantielles propres à l'emploi dans les arts du spectacle.

---

## Citer ce document / Cite this document :

Menger Pierre-Michel. L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance. Flexibilité des relations contractuelles et des protections assurantielles. In: Communications, 83, 2008. Théâtres d'aujourd'hui. pp. 77-104;

doi : <https://doi.org/10.3406/comm.2008.2478>

[https://www.persee.fr/doc/comm\\_0588-8018\\_2008\\_num\\_83\\_1\\_2478](https://www.persee.fr/doc/comm_0588-8018_2008_num_83_1_2478)

---

Fichier pdf généré le 30/11/2018

*Pierre-Michel Menger*

## L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance

Flexibilité des relations contractuelles  
et des protections assurantielles

En un quart de siècle, le secteur des spectacles a connu une forte expansion, créatrice d'emplois, tant dans le secteur marchand des industries culturelles de l'audiovisuel et des médias privés que dans l'économie culturelle administrée ou subventionnée du spectacle vivant, grâce au déploiement de l'action culturelle de l'État et des collectivités territoriales et locales en faveur du théâtre, de la musique, de la danse, du cirque, des spectacles de rue, des festivals, et à la constitution de tout l'appareillage institutionnel des structures publiques, associatives, municipales qui procurent à ce développement son ancrage territorial.

Les preuves de la croissance de l'emploi dans ce secteur sont aisées à trouver. Les enquêtes de l'Insee (recensement de la population active et enquêtes emploi) indiquent que cette croissance participe d'un mouvement plus général d'expansion de la sphère culturelle. Les professions culturelles, telles qu'elles sont identifiées et dénombrées par la statistique publique, ont vu leurs effectifs progresser de 37 % entre 1982 et 1990, de 28 % entre 1990 et 1999, et de 14 % entre 1999 et 2004. Peu de groupes professionnels ont connu une croissance aussi forte sur deux décennies. Mais la qualité de l'emploi dans cette sphère, telle qu'elle est approchée à travers la nature des contrats, conduit à examiner cette croissance sous un autre jour, puisque les professions culturelles recourent deux fois plus que l'ensemble du secteur privé à des CDD. Une décomposition élémentaire de la sphère culturelle en ses différentes composantes fait apparaître que les arts du spectacle rassemblent près d'un tiers des effectifs professionnels recensés, que le taux de croissance de l'emploi y est supérieur à la moyenne et que la part des emplois en contrat à durée déterminée y est près de deux fois plus élevée que dans le secteur dans son ensemble, et quatre fois plus que dans la population active.

Au regard des critères habituels du marché du travail tel qu'il fonctionne en France, la croissance du secteur culturel apparaît alors para-

doxale : alors que le nombre d'actifs y a progressé, l'emploi flexible s'y est diffusé plus rapidement qu'ailleurs et a vivement progressé là où la croissance du volume de travail demandé par les employeurs a été la plus forte. La question qui surgit est simple : y a-t-il un lien de causalité entre l'expansion démographique des professions culturelles et la nature de l'emploi contractuel à court terme qui s'y diffuse plus vite qu'ailleurs ? L'étude de l'emploi dans les spectacles offre une clé de compréhension de ce que nous appellerons un *modèle de croissance déséquilibrée du marché du travail artistique*. La sphère des spectacles dispose en effet d'un mécanisme d'emploi, et de protection contre le risque de chômage attaché à l'emploi flexible, qui a agi comme un levier pour accélérer simultanément la croissance des effectifs, le recours à la flexibilité fonctionnelle de l'organisation par projet et le recours aux protections assurantielles propres à l'emploi dans les arts du spectacle, depuis quarante ans que le régime d'emploi-chômage dit « intermittent » y a été codifié et depuis vingt-cinq ans qu'il s'y est fortement développé et a provoqué débats et conflits sur ses déséquilibres.

***Le fondement juridique d'une relation contractuelle d'exception : le recours au CDD d'usage constant dans les arts du spectacle*<sup>1</sup>.**

La singularité du régime français d'emploi dans les arts du spectacle s'alimente à trois sources d'exceptionnalité : la présomption de salariat des artistes, la définition du périmètre sectoriel du recours au CDD d'usage, la caractérisation de l'emploi en tant que temporaire « par nature ».

L'article L. 762-1 du Code du travail établit la présomption de salariat des artistes interprètes : « tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce ».

Deux des caractéristiques de la relation d'emploi et de l'exercice de l'activité qui fondent ordinairement l'assimilation de l'actif à un indépendant sont ici tenues pour non opposables à la présomption de salariat. D'une part, la pleine liberté d'expression reconnue à l'artiste, qu'il peut juger garante de son plein engagement artistique, le soustrait aux conditions ordinaires de la subordination salariale. Il en va du reste ainsi pour les professions qualifiées qui sont exercées dans une grande indépendance fonctionnelle, comme les professions libérales. Gaudu et Vatinet (2001, p. 39) remarquent qu'« il n'y a plus aujourd'hui d'incompatibilité de principe entre salariat et profession libérale, étant entendu que la subor-

dination juridique est ici limitée à l'organisation du cadre de travail (service organisé) alors que l'exécution de la tâche postule une certaine liberté, parce qu'elle suppose la mise en œuvre d'une compétence particulière, le respect des règles de l'art et de principes déontologiques propres à chaque profession qui n'autorisent pas l'immixtion de l'employeur ».

D'autre part, un artiste peut faire appel à des collègues pour un spectacle. Il est alors tout à la fois employé par un organisateur ou par un entrepreneur de spectacles et « employeur » de ses collègues en ayant la liberté d'intervenir dans le détail des relations contractuelles entre l'entrepreneur et ces artistes. Le commentaire d'un arrêt du 9 avril 1996 de la Cour de cassation indique que « ni le fait que, dans le cadre des contrats communs qu'il signait avec les organisateurs, l'artiste ait fourni à ceux-ci les indications leur permettant d'établir les bulletins de paye des musiciens, ni le fait qu'il ait précisé le montant des sommes devant revenir à chacun dans le cadre de ces contrats, ni enfin le fait que les contrats des musiciens aient été rompus à sa demande ne détruisent, à défaut de preuve d'un lien de subordination entre les musiciens et l'artiste, la présomption de contrat de travail entre les organisateurs de spectacles et les artistes participant à ces spectacles<sup>2</sup> ».

De fait, dans leur fonctionnement le plus habituel, les arts du spectacle mêlent les situations de subordination salariale, d'indépendance d'exécution, d'initiative entrepreneuriale et d'autonomie créative. L'enquête que nous avons menée sur la profession de comédien (Menger, 1998) avait montré que près d'un tiers d'entre eux exerçaient plus ou moins régulièrement des activités de metteur en scène et que, dans le spectacle vivant, cette fonction était tout ensemble artistique, organisationnelle et gestionnaire puisqu'elle faisait du metteur en scène le pivot des réseaux d'embauche et de gestion des projets.

Le deuxième pilier de l'exceptionnalité est sectoriel. L'article L. 122-1-1 du Code du travail circonscrit le recours au CDD d'usage à une série de secteurs d'activité qui sont définis par décret, ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Le décret D. 121-2 établit une liste de secteurs où figurent les spectacles, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique, ainsi qu'un petit nombre de secteurs autres qu'artistiques<sup>3</sup>.

Le troisième pilier concerne l'exercice de l'activité. L'article L. 122-1-1 du Code du travail caractérise la nature des emplois éligibles au CDD d'usage. Il précise que, au sein des secteurs d'activité qui sont listés, il doit s'agir d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, en raison de la « nature » de l'activité exercée et de la « nature temporaire » de ces emplois<sup>4</sup>. Puisqu'il s'agit d'un CDD, tel que l'article L. 122-1 en encadre l'utilisation, il est donc établi que le recours au

CDD d'usage n'a pas pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité permanente et normale de l'entreprise.

Nous faisons apparaître ainsi un triple ancrage juridique de la particularité du régime français d'emploi dans les spectacles, le cinéma et l'audiovisuel : par le secteur d'activité, par la profession, par l'emploi. Cette architecture de l'exceptionnalité contractuelle et assurantielle est-elle robuste ? Raisonnons *a contrario*. Dans les professions et les secteurs visés, est-il possible de travailler autrement que sous CDD ? L'ancrage juridique du CDD d'usage dans la variable de la profession est fragile. Les artistes interprètes musiciens, danseurs, comédiens se sont longtemps distribués sur toute la gamme des formes contractuelles d'emploi salarié, avant que le CDD intermittent se diffuse massivement. Orchestres symphoniques et lyriques, ballets et compagnies de danse permanents, troupes théâtrales constituées durablement : cet enchâssement du travail artistique dans des organisations stables et dans des emplois durables existe ou a existé en France, comme il existe à l'étranger.

Appliquons le même raisonnement contrefactuel à la variable sectorielle. Le recours au CDD d'usage est admis pour une série de secteurs d'activité dont l'article D. 121-2 donne la liste limitative. Dans les secteurs des spectacles, du cinéma et de l'audiovisuel, ce CDD est progressivement devenu d'usage systématique et, finalement, constant, jusqu'à constituer la forme dominante d'emploi des personnels techniques et administratifs, et la forme quasi exclusive d'emploi des artistes, dès le milieu des années 90<sup>5</sup>. Mais dans les autres secteurs mentionnés dans l'article D. 121-2, le recours au CDD ne s'est pas généralisé.

Il reste, pour faire tenir l'architecture juridique du régime d'emploi-chômage des spectacles, une clé de voûte, l'argument de la « nature », sous sa double spécification : la nature de l'activité exercée et le caractère par nature temporaire de l'emploi, générateur d'un « usage constant ». Mais comment circonscrire le caractère par nature temporaire des emplois éligibles au CDD d'usage et à son assurabilité particulière, et, *a contrario*, comment définir le caractère par nature permanent de ceux qui ne sont éligibles qu'au CDD de droit commun et au CDI ? Nous venons de voir que cette teneur en brièveté de l'emploi ne peut pas être corrélée simplement à la profession ni au secteur : quand il faut désigner des activités dont la nature est telle qu'elles ne peuvent être exercées que temporairement, les contre-exemples sont trop nombreux. Restent deux solutions : une forme d'exercice de l'activité économique considérée qui appelle usuellement l'emploi temporaire, ou la possibilité de recourir en tant que de besoin à des contrats temporaires pour pourvoir des emplois. Dans les deux cas, le CDD d'usage est une variable organisationnelle, et c'est la

diffusion de ce mode d'organisation de l'emploi qui scelle l'usage « constant ».

La jurisprudence a beaucoup hésité face à cet enchevêtrement de dimensions, qui pouvait conduire à apprécier la légalité du recours au CDD d'usage en fonction du secteur d'activité de l'entreprise, ou de la profession du salarié, ou de l'emploi occupé, ou de la tâche spécifiquement exécutée, et à faire varier d'autant la détermination de la nature de l'activité, du caractère temporaire et des usages contractuels appropriés<sup>6</sup>.

Dans une série d'arrêts du 26 novembre 2003 concernant le contrôle de légalité du recours au CDD d'usage, la Cour de cassation précise que « l'office du juge, saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, est seulement de rechercher, par une appréciation souveraine, si, pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit dans ce cas le recours à un contrat à durée indéterminée, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat ». La position adoptée donne au motif de l'usage constant une force nouvelle. La pesée juridique ne suppose plus une appréciation intrinsèque du caractère temporaire de l'emploi considéré : celui-ci est éligible au CDD si la pratique de ne pas recourir au CDI pour un tel emploi est constante dans le secteur. En d'autres termes, le CDD d'usage récurrent, cette forme aussi exceptionnelle d'emploi soustraite aux clauses de limitation d'utilisation qui valent pour le CDD ordinaire, peut être fondée en raison au vu des dynamiques endogènes de comportement d'emploi d'un secteur d'activité. Le profil d'une telle justification n'est-il pas celui de la spirale d'une logique d'autorenforcement ?

La sémantique juridique mérite ici attention : la qualité d'une pratique d'usage constant est, une fois établie, de persister continûment, pour de « bonnes raisons », ce qui est une assez bonne approximation de ce que les économistes appellent un « état d'équilibre ». La meilleure validation du critère juridique utilisé pour justifier l'exceptionnalité contractuelle accordée à certains secteurs d'activité et à certaines professions serait alors que le CDD d'usage constant représente la forme contractuelle d'équilibre dans ces secteurs et/ou professions. Si plusieurs types de contrat (CDD et CDI, compte non tenu ici de leurs déclinaisons particulières) coexistent, il est dans la vocation du système d'activité d'un secteur de chercher son équilibre dans une optimisation concurrentielle de son fonctionnement et, partant, de ses coûts. Si l'une des formes contractuelles peut être utilisée, conformément à un décret de loi ou aux décisions des partenaires sociaux que scellent une convention ou un accord collectif, et si elle détient une supériorité organisationnelle évidente, elle devrait l'emporter et pousser une proportion croissante d'entreprises à embaucher sous cette forme une part croissante de la main-d'œuvre concernée. Si,

au contraire, les deux formes coexistent, c'est que la légalité de l'utilisation de celle qui paraît la plus avantageuse à ses limites et/ou que sa supériorité économique (organisationnelle et financière) n'est pas vérifiée. Autrement dit, un espace de choix rationnel serait ouvert qui conduirait à arbitrer entre diverses formes d'engagement contractuel inégalement flexibles. La « nature » de l'activité serait telle qu'un espace de concurrence serait ouvert entre plusieurs formes d'emploi et entre plusieurs formes d'organisation de l'activité.

La « nature » a, en réalité, une histoire, elle est histoire : la forme organisationnelle de l'activité par projet et l'emploi temporaire qui l'instrumente se sont développés et diffusés massivement dans les arts depuis deux décennies. Leur succès peut s'analyser comme un processus d'auto-renforcement : la diffusion d'une forme d'emploi crée les conditions de sa persistance lorsqu'elle réalise un équilibre dans le fonctionnement concurrentiel du marché du travail d'un secteur donné. La Cour de cassation ne dit rien d'autre que ceci : il appartient au législateur de décréter quels secteurs sont éligibles à un usage constant, et donc à une diffusion grandissante de l'usage constant, qui définira le nouvel équilibre du marché du travail dans lesdits secteurs. Et il appartient aux partenaires sociaux de hâter ou de contrarier cette évolution en adoptant ou en écartant une convention collective ou un accord collectif étendu pour autoriser la constance d'usage dans tel ou tel secteur non cité dans le décret de loi.

Le motif de la légalité du recours à la forme d'emploi la plus flexible peut être alors vu sous un jour bien différent. Depuis longtemps l'utilisation du CDD d'usage est soupçonnée de dévoiements frauduleux, qu'un contrôle renforcé des pratiques contractuelles par les inspecteurs du travail et par les agents de la lutte contre le travail illégal et un contrôle croisé des informations déclaratives fournies par les employeurs et par les salariés aux différents organismes sociaux devraient permettre de combattre. Stopper les dérives vers une conception « flexible » des règles de droit ne permettrait-il pas alors d'étalonner convenablement le bon usage du CDD d'usage ?

Or l'invocation de la « nature » de l'activité et l'argument de l'usage constant comme indice de bonne et légitime pratique donnent un tour inattendu aux disputes sur le bien-fondé de la flexibilité. Toute liberté est laissée aux entrepreneurs pour arbitrer entre les diverses formes d'organisation et pour substituer un type de contrat à un autre, en fonction des pressions concurrentielles et des besoins de flexibilité auxquels ils font face. Une forme contractuelle comme le CDD d'usage devient une variable d'équilibre dans l'organisation de l'activité d'un secteur et dans la concurrence interne à ce secteur quand elle est coordonnée à la diffusion de la production au projet : elle incite à la généralisation de l'organisation par

projet, de l'activité verticalement désintégrée, des réseaux de coopération et de sous-traitance, et conduit les opérateurs à transformer les coûts fixes de personnel en coûts variables. L'organisation par projet devient la forme d'activité « naturellement » assortie au CDD d'usage parce qu'elle peut être utilisée pour sa capacité d'ajustement rapide à d'importantes variations d'activité et à des nécessités de réallocation rapide des facteurs de production, ainsi que le signalait l'analyse pionnière de Stinchcombe (1968).

Si l'emploi en CDD intermittent s'est donc imposé comme la norme dans le secteur, c'est qu'il constituait la forme la plus parfaite d'emploi flexible. Il procure trois avantages décisifs aux entrepreneurs culturels. Le premier est un avantage financier, sous la forme d'un allègement des coûts de main-d'œuvre, puisque ceux-ci deviennent idéalement variables. Le deuxième est un avantage organisationnel, puisque la transformation des coûts fixes en coûts variables est appariée à la flexibilité fonctionnelle de la structure projet de l'activité : la composition, l'assemblage et le désassemblage de l'équipe requise par un projet sont ajustés aux besoins variables de chaque projet. Dans une économie de variété de la production, qui suscite des cycles de plus en plus courts dans la différenciation des biens et prestations, et dans la recherche d'originalité, cette flexibilité est essentielle. Enfin, les coûts procéduraux de l'embauche en CDD sont réduits au minimum. L'allocation d'emplois fractionnés à un nombre potentiellement élevé de salariés, pour des durées en moyenne très brèves, pourrait alourdir les opérations de gestion de l'employeur. En réalité, les coûts de transaction sont réduits au minimum. Du fait de l'embauche à la tâche ou au projet, les contraintes procédurales sur la cessation de chaque relation contractuelle sont nulles, la terminaison d'un contrat n'ayant rien d'un licenciement. Les employeurs n'ont pas à se justifier de leurs pratiques d'engagement si le recours au CDD d'usage est licite. Il faut et il suffit que l'employeur ayant passé contrat règle les salaires et les charges et qu'il fasse ses déclarations aux organismes sociaux : la technologie des progiciels de paie de même que l'externalisation, très pratiquée, des opérations de facturation, de gestion de paie et de déclaration aux organismes sociaux, voire d'optimisation des transactions contractuelles, permettent d'alléger ces coûts administratifs.

C'est ainsi qu'une reconfiguration de tout le système d'activité a pris place depuis un quart de siècle dans le spectacle. Les nouveaux entrepreneurs créent immédiatement leurs emplois sous l'espèce la moins coûteuse et la plus aisée à gérer, l'intermittence, et les entrepreneurs déjà implantés dans le secteur réorganisent leurs activités pour augmenter la variabilité de celles-ci, c'est-à-dire leur réactivité aux conditions du marché, aux opportunités de production, aux incitations ou désincitations de l'envi-

ronnement institutionnel, générateur de subventions et d'achats publics de prestations et de spectacles.

Une analyse statistique précise du taux de recours aux deux espèces principales de contrat (CDD et CDI) dans le secteur des spectacles nous a permis de démontrer que la dynamique de croissance s'est exprimée essentiellement en création d'emplois intermittents, et que la dynamique de concurrence a provoqué la substitution systématique d'emplois intermittents à des emplois permanents (Menger, 2005).

Il est donc impossible de maintenir l'hypothèse que la création d'emplois dans le secteur des spectacles se serait réalisée essentiellement sur les activités et les métiers dont l'exercice est « par nature » temporaire : une substitution à grande échelle a été opérée, qui s'ajustait à des choix organisationnels et économiques de réduction des coûts fixes de main-d'œuvre, d'augmentation de la flexibilité interne et de production par relations de coopération et de sous-traitance entre entreprises : ce sont les caractéristiques de la désintégration verticale de l'activité. C'est ainsi que s'explique le fait surprenant que le nombre d'employeurs puisse augmenter plus vite que celui des salariés employés sous contrat en CDD d'usage<sup>7</sup>.

La multiplication des petites unités de production et de diffusion est-elle une stratégie du secteur marchand pour désintégrer la firme en un système de transactions contractuelles entre micro-entreprises coordonnées par des relations de coopération et de sous-traitance afin que les ingrédients de chaque projet artistique soient disponibles au meilleur coût et que les grandes entreprises agissent principalement comme des financeurs et des assembleurs de contrats ? Mais le secteur non marchand subventionné par l'État et par les collectivités locales ne s'est pas comporté autrement. La forme juridique de droit privé qui est la plus souple d'utilisation, l'association, loin d'entrer en contradiction avec les missions de service public assignées aux opérateurs financés par des crédits publics, est apparue comme l'instrument le moins coûteux et le plus efficace de l'irrigation culturelle<sup>8</sup>. À travers elle, le subventionnement public a pu se répartir très vite sur un nombre élevé d'opérateurs, au gré des projets et des initiatives : l'activité était fragmentable à volonté et parfaitement tolérante à la discontinuité, et la charge principale, celle des dépenses de personnel, pouvait être modulée au mieux pour s'ajuster au niveau des subventions et des recettes directes.

***L'offre et la demande d'emploi par le filtre  
du contrat de travail intermittent.***

Examinons les deux versants du marché du travail, l'offre émise par les individus et la demande des employeurs.

L'analyse de l'offre de travail porte sur la signification du partage entre niveau d'emploi et niveau de chômage. La forme d'emploi dominante qu'est le CDD d'usage introduit une situation d'imbrication totalement atypique entre ces deux états ordinairement strictement disjoints et opposés que sont l'activité et le chômage. L'actif employé en CDD d'usage travaille de manière intermittente : il a la faculté de contracter successivement, et parfois simultanément, avec une multiplicité d'employeurs ; la relation d'emploi cesse sitôt accomplies la prestation ou la série de prestations répétées pour un spectacle, une émission, un tournage. Le lien de subordination du contrat de travail salarié est réputé valoir dans tous les cas, mais la multiplicité des employeurs renforce l'autonomie du travailleur, pourvu que celui-ci obtienne suffisamment d'engagements. Le risque de sous-emploi est accru tout autant, puisque le déroulement normal de l'activité d'un actif en régime de travail salarié intermittent se présente comme une succession de contrats d'emploi et de séquences de non-emploi.

Analysée depuis le point de vue de la demande de travail, la réalité à prendre en compte est celle des contrats, des engagements pour des projets et des transactions individualisées. Le volume de travail artistique et technico-artistique comptabilisé n'équivaut pas ici à la sommation des individus en situation de travail ou en recherche de travail, selon l'équation conventionnelle « un individu en contrat = un professionnel dont une séquence de la vie active est observée ». Ce volume de travail équivaut, en fait, à la totalisation de la demande de travail exprimée en termes de quantités discrètes (heures, cachets, jours ou équivalents-jours) de travail effectué et de rémunérations versées.

Rapprochons à présent les deux versants de l'analyse du travail artistique et de son marché, par l'offre et par la demande. Le principal problème à considérer sera : quel est l'impact du fait que la demande de travail est exprimée principalement en termes d'emplois de courte durée et d'engagements au projet ?

La construction précise des indicateurs d'évolution du marché du travail dans les arts du spectacle montre que, sur vingt ans, la croissance des effectifs a été rapide, avec un doublement du nombre des actifs employés sous CDD dans le secteur, mais que cette croissance est très supérieure à celle du volume effectif de travail demandé à ces actifs par

les employeurs qui recourent au CDD d'usage, puisque ce volume de travail a augmenté de moitié pendant que les effectifs doublaient, et que le travail ainsi demandé était fragmenté en un nombre de plus en plus élevé de contrats, dont le nombre a presque triplé. Le nombre total de contrats a ainsi été multiplié par 3, celui des effectifs d'intermittents par 2, et le volume de travail alloué par 1,5.

Dans ces chiffres se lit toute la dynamique d'un marché du travail « désintégré », c'est-à-dire dépourvu des cadres intégrateurs qu'établit la relation contractuelle à durée déterminée ou indéterminée entre un employeur et le salarié dont il est l'employeur unique. La croissance du secteur s'exprime dans un déséquilibre systématique : la fragmentation du travail en contrats en moyenne de plus en plus courts va de pair avec leur dispersion sur un nombre de plus en plus élevé de salariés ; ceux-ci accumulent en moyenne moins de jours de travail dans une année, mais auprès d'un nombre croissant d'employeurs, qui leur allouent en moyenne des quantités de plus en plus faibles de travail.

Il est alors logique, mais aussi totalement paradoxal, de constater que le taux de sous-emploi a augmenté également : le passage par le chômage indemnisé s'est progressivement généralisé. En 1974, la Caisse des Congés Spectacles recense 19 100 intermittents ; dix ans plus tard, elle en dénombre 28 750<sup>9</sup>. La progression des effectifs s'accélère ensuite : en 1989, ils sont quelque 50 300. Entre 1994 et 2002, les effectifs recensés sont passés de 68 900 à près de 123 000 : parmi eux, les artistes, qui représentaient deux cinquièmes des intermittents au milieu des années 80, sont devenus majoritaires (52 %) au début du XXI<sup>e</sup> siècle. Comment a retenti cette progression spectaculaire de l'offre de travail sur les conditions d'emploi et de chômage dans le secteur ? En 1984, l'Unedic indemnisa quelque 9 060 intermittents, soit un tiers de ceux connus de la Caisse des Congés Spectacles. En 1994, on comptait quelque 53 000 allocataires indemnisés (77 % des effectifs recensés par la Caisse des Congés Spectacles), et près de 103 000 en 2002 (84 % des intermittents recensés). En somme, des intermittents dont le nombre a été multiplié par plus de 4 en près de vingt ans, et des intermittents qui passent par le chômage indemnisé pour plus des quatre cinquièmes d'entre eux en 2002, alors qu'ils n'étaient que 31 % en 1984.

Comment comprendre ces chiffres ? Comme l'indice d'un développement réussi de l'activité culturelle et artistique dans le secteur, tant pour la création d'emplois que pour la couverture du risque inhérent de chômage, qui bénéficie progressivement à une très forte majorité de salariés ? Comme l'indice d'une précarisation croissante des conditions d'emploi, que l'indemnisation du chômage doit compenser sans cesse davantage ? Ou comme l'indice d'une imbrication pleinement réussie entre ces deux

états qui, dans la vie des actifs, sont ordinairement séparés et opposés, l'emploi et le chômage, et qui, banalisés par la fluidité croissante des alternances entre l'un et l'autre, engendreraient un modèle de travailleur d'un nouveau type ?

***Un régime d'emploi-chômage : la discontinuité d'emploi et sa couverture assurantielle.***

Peu de régimes d'emploi sont aussi simples dans leur organisation directe – embauche, emploi, fin de contrat. Dans le même temps, peu de systèmes de couverture assurantielle du chômage sont aussi complexes : non point dans le principe, qui, pour le régime d'intermittence, se résume aisément dans l'idée d'alternance entre périodes d'emploi et périodes interstitielles de chômage indemnisé, mais dans le détail précis des normes d'éligibilité et des règles d'indemnisation et de consommation des droits à indemnisation, et ce, en raison même de l'imbrication constante entre situation d'activité et situation d'inactivité.

Nous pouvons schématiser le principe de fonctionnement de ce régime de la façon suivante : salarié à employeurs multiples, un intermittent obtient, de façon plus ou moins discontinue, des engagements, et connaît des périodes interstitielles d'inactivité et de chômage. Pour être éligible à l'indemnisation de ses périodes de chômage, il lui faut avoir accumulé un certain volume de travail dans un intervalle de temps donné, tous deux fixés par la réglementation<sup>10</sup>. Une fois admis en indemnisation, et une fois écoulée une période liminaire de jours non indemnisables, l'intermittent dispose d'un crédit d'allocations – 365 jours (12 mois) selon les règles d'avant 2003, 243 jours (8 mois) selon les nouvelles règles. Il peut suspendre à tout moment sa situation de chômeur et sa consommation de droits pour reprendre une activité – qui, dans le régime général d'assurance chômage, est ordinairement qualifiée d'« activité réduite », et qui est imbriquée ici beaucoup plus étroitement et systématiquement avec les périodes de chômage<sup>11</sup>. Puis, dès que cet emploi prend fin, il retrouve son état de chômeur indemnisé. Son indemnisation mensuelle est logiquement diminuée de la valeur des activités rémunérées ainsi effectuées<sup>12</sup>. Deux compteurs égrènent son temps : celui de l'indemnisation, qui voit se réduire le crédit de temps chômé indemnisable à mesure que l'intermittent le consomme ; et celui du travail rémunéré effectué par alternance avec des périodes d'inactivité, qui lui permet d'accumuler des heures de travail propres à lui assurer, si elles sont suffisamment nombreuses, un nouvel épisode d'indemnisation, enchaîné à celui qu'il vient de connaître<sup>13</sup>.

Comment a évolué le comportement d'imbrication entre temps chôme et temps travaillé chez les intermittents allocataires de l'Unedic ? L'analyse doit porter sur les deux particularités caractéristiques de la situation d'intermittent : la fréquence des alternances entre périodes de travail et périodes de chômage dans un intervalle de temps donné, et la part qu'occupent respectivement ces deux états de travail et de chômage dans l'agenda annuel d'un intermittent. Que nous apprennent les données anonymées du fichier national des allocataires de l'Unedic que nous avons exploitées ?

En 1980, pour un intermittent entré en indemnisation pour 12 mois, l'alternance entre des épisodes de travail et des périodes de chômage était encore une pratique minoritaire. Dans 36 % des cas seulement les intermittents bénéficiaires des allocations de chômage suspendaient leur indemnisation le temps d'un ou de plusieurs brefs contrats de travail. Le plus souvent, donc, un professionnel connaissait une période d'activité régulière sans chômage interstitiel durable, ou, plus rarement, une période de chômage indemnisé de plusieurs mois sans activité interstitielle.

En 1985, la pratique de l'alternance entre temps chôme indemnisé et reprise d'activité était devenue majoritaire (60 % des cas). Elle s'est généralisée depuis le début des années 90 : en 1992, plus de 90 % des intermittents pratiquaient l'alternance emploi-chômage au sein de leur période d'indemnisation.

Avec quelle intensité est pratiquée cette alternance ? L'évolution est, là encore, saisissante. Les séquences de reprise d'activité au sein d'un épisode d'indemnisation n'ont pas cessé de se multiplier : en 1980, on en trouvait en moyenne 4,4 chez les intermittents, elles étaient 15,5 en 1992. Et la tendance s'est encore accentuée depuis : au début des années 2000, on en compte en moyenne 25. L'évolution du système d'emploi-chômage des intermittents peut donc se résumer ainsi :

- le comportement d'enchaînement d'épisodes brefs de travail au sein d'un épisode long de chômage indemnisé, qui ne concernait qu'une minorité d'actifs du secteur jusqu'au milieu des années 80, est devenu la norme dans les années 90 ;

- la fluidité accrue de l'allocation des emplois par contrats courts et fragmentables trouve son répondant dans la fluidification de l'utilisation de l'assurance chômage<sup>14</sup>.

Ce résultat ne laissera pas de surprendre : notre société salariale s'est construite sur la séparation et sur l'opposition franches entre les deux états de travailleur et de chômeur, et n'a pas cessé de définir le second comme l'envers pathologique et destructeur du premier. Ici, c'est l'inverse qui advient : plus l'intermittence se développe, plus les deux états se rapprochent, et plus les individus passent fréquemment de l'un à l'autre.

## *L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance*

La couverture assurantielle du risque a des mailles suffisamment fines pour que le marché du travail soit capable de la plus spectaculaire fluidité.

Pour une économie qui rechercherait la mobilité parfaite des facteurs de production, comme le veulent les modèles de la théorie de la concurrence pure et parfaite, le rêve devient ici réalité, pourvu que le coût assurantiel de ce rêve soit oublié. Or ce coût assurantiel des dispositifs spécifiques d'assurance chômage concernant les intermittents du spectacle n'a cessé de s'alourdir : les recettes procurées par les cotisations des salariés et des employeurs à l'assurance chômage sont demeurées systématiquement très inférieures aux dépenses d'indemnisation, comme le montre le tableau qui suit (p. 90-91).

Le déficit de deux annexes consacrées aux personnels en activité intermittente des spectacles, tel que l'exprime la différence entre prestations et cotisations, n'a cessé de croître, passant de 229 à 991 millions d'euros (en valeur courante), entre 1991 et 2006. Ce déficit a toujours été absorbé par le régime général d'assurance chômage, au titre de la solidarité interprofessionnelle entre actifs et employeurs de toutes les branches du secteur privé de l'économie. Chaque tentative de réduction des déficits assurantiels a échoué, tout à la fois parce que l'offre de travail augmentait plus vite que la demande, comme nous l'avons montré, et parce que la modification des règles d'indemnisation destinée à freiner ou à inverser l'évolution des comptes assurantiels déclenchait en retour un comportement adaptatif des salariés et des employeurs pour préserver leur droit de tirage. Les réformes de 2003 et leurs ajustements de 2006 ont infléchi les tendances, mais n'ont pas empêché les déficits de continuer à progresser.

### *Une précarisation provoquée par l'expansion de l'intermittence.*

Pour qui observe le comportement habituel de tout marché du travail et celui du niveau du chômage, la croissance des déficits assurantiels dans le secteur des spectacles et celle des déséquilibres dont ils sont l'expression comptable, sont totalement paradoxales. Car le volume du chômage et, donc, celui des dépenses d'indemnisation du chômage n'ont pas cessé d'augmenter alors même que le secteur se développait et créait des emplois. Voilà qui prend à rebours la logique la plus élémentaire : une croissance de l'emploi devrait provoquer une décrue du chômage. Pourquoi est-ce l'inverse qui est advenu ici, phénomène qui s'est amplifié irrésistiblement ? Deux explications sont possibles.

L'évolution du comportement des annexes 8 et 10 du règlement général de l'assurance chômage entre 1991 et 2006

Année	Régime	Nombre d'allocataires mandatés au cours de l'année (1)	Croissance (en indice)	Prestations versées (2)	Cotisations encaissées (3)	Dont cotisations encaissées au titre de l'AC (4)	Différence entre prestations et cotisations (2-4)	Croissance (en indice)	Rapport Prestations (2) / Cotisations (4)
1991	Annexe 8 *	14 630		91	10				
	Annexe 10 **	26 408		168	32				
	Total	41 038	100	259	42	31	229	100	847 %
1992	Annexe 8	17 753		135	27				
	Annexe 10	31 448		248	41				
	Total	49 201	120	383	68	50	333	145	771 %
1993	Annexe 8	18 223		138					
	Annexe 10	33 282		243					
	Total	51 505	125	381	68	52	329	144	740 %
1994	Annexe 8	18 125		128					
	Annexe 10	34 954		245					
	Total	53 079	129	373	89	67	306	134	557 %
1995	Annexe 8	19 590		146					
	Annexe 10	37 721		282					
	Total	57 311	140	428	94	71	357	156	600 %
1996	Annexe 8	22 380		165					
	Annexe 10	42 423		331					
	Total	64 803	158	496	102	74	423	185	667 %
1997	Annexe 8	22 480		177					
	Annexe 10	44 820		379					
	Total	67 300	164	556	103	75	481	210	743 %
1998	Annexe 8	25 000		200					
	Annexe 10	49 450		430					
	Total	74 450	181	630	111	86	544	237	737 %
1999	Annexe 8	26 195		189					
	Annexe 10	58 905		510					
	Total	85 100	207	699	118	86	613	267	816 %
2000	Annexe 8	27 200		201					
	Annexe 10	65 240		542					
	Total	92 440	225	743	132	96	646	282	777 %
2001	Annexe 8	32 939		256					
	Annexe 10	63 909		594					
	Total	96 848	236	850	100	99	751	328	857 %
2002	Annexe 8	35 400		295					
	Annexe 10	67 200		662					
	Total	102 600	250	957	128	124	833	364	772 %
2003	Annexe 8	35 400		327					
	Annexe 10	70 200		748					
	Total	105 600	257	1075	188	185	890	389	581 %
2004	Annexe 8	46 015		456					
	Annexe 10	58 610		708					
	Total	104 625	255	1164	202	198	966	422	588 %
2005	Annexe 8 ***	48 479		632					
	Annexe 10***	50 888		549					
	Total	99 367	242	1181	208	204	977	427	579 %
2006	Annexe 8	49 148		672					
	Annexe 10	46 890		531					
	Total	96 038	234	1203	214	212	991	433	567 %

## *L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance*

*Notes :* (1) Allocataires qui ont été indemnisés au moins une journée au cours de l'année considérée. (2) Prestations versées au titre de l'assurance chômage en millions d'euros courants (hors ASF et AGS). (3) Cotisations encaissées au titre de l'assurance chômage, de l'ASF et de l'AGS, en millions d'euros courants. (4) Cotisations encaissées au titre de l'assurance chômage, en millions d'euros courants (estimations pour les années 1991 à 1995). \* L'annexe 8 du régime d'assurance chômage fut créée en 1964 pour assurer le risque de chômage des techniciens, cadres et ouvriers du cinéma et de l'audiovisuel. \*\* L'annexe 10 du régime d'assurance chômage fut créée en 1969 pour indemniser de leurs périodes de chômage les artistes salariés dans tous les secteurs du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel, et les cadres, techniciens et ouvriers employés dans le spectacle vivant. \*\*\* Après 2003, une simplification est intervenue : l'annexe 8 concerne désormais les personnels cadres, ouvriers et techniciens du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, et l'annexe 10 les artistes interprètes.

*Source :* Unedic.

La première est conforme à la nature de l'emploi considéré, et à sa définition juridique. Un salarié employé par intermittence, au gré des engagements et des projets qui se présentent, connaît automatiquement une alternance de chômage et d'emploi : l'augmentation des effectifs de salariés ainsi employés fait alors croître parallèlement le volume de travail et celui du chômage indemnisé. Dans un marché du travail normal, le surcroît d'emplois qui correspond à une croissance de l'activité d'un secteur conduit ordinairement à l'augmentation des embauches en contrat à durée indéterminée et à la décreue du chômage. Ici, si c'est une contrainte structurale, liée au mécanisme même des alternances emploi-chômage, qui gouverne l'expansion de l'activité, la croissance des deux facteurs sera simultanée.

Mais le volume des jours chômés indemnisés et les dépenses d'assurance chômage ont en réalité augmenté annuellement plus vite que la quantité de travail et les effectifs d'intermittents : en 1980, l'ensemble des intermittents déclarés aux organismes sociaux totalisait 3,23 millions de jours de travail : parmi eux, ceux qui travaillaient assez pour accéder à l'indemnisation de leurs périodes de chômage connaissaient 1,75 million de jours chômés indemnisés. Le système d'emploi-chômage offrait ainsi près de deux fois plus de travail rémunéré que de chômage indemnisé en 1980. En 1993, le rapport entre ces valeurs avait pivoté : on comptait 5 millions de jours de travail intermittent pour 8,6 millions de jours chômés indemnisés, et 6,8 millions de jours travaillés contre 19,9 millions de jours chômés indemnisés en 2001.

La première explication mentionnée ne suffit donc pas. Si, au lieu d'être constant, l'écart grandit entre l'offre de travail, mesurée par les effectifs d'intermittents employés, et la demande de travail, mesurée par la quantité de jours de travail rémunérés alloués, c'est qu'un processus d'un autre ordre se superpose au premier : le mécanisme assurantiel inventé pour couvrir le niveau élevé du risque de chômage dans le système d'emploi intermittent a eu la particularité de diffuser et d'augmenter ce risque plutôt que de l'atténuer.

Comment expliquer que lorsqu'il y a création d'emplois, telle qu'elle est attestée par l'augmentation de la quantité de travail, il y ait simultanément augmentation du chômage indemnisé, et, fait plus remarquable encore, que cette augmentation-ci progresse à un rythme plus de 3,5 fois supérieur à la demande de travail ? Et comment comprendre qu'un secteur d'activité soit en expansion quand sa main-d'œuvre passe en moyenne en situation de chômage les trois quarts de son temps d'employabilité ?

Le paradoxe est si profond qu'il nourrit tous les soupçons : soupçon de précarisation délibérée orchestrée par les grandes entreprises ; soupçon de gestion minutieusement calibrée de la main-d'œuvre par les employeurs, qui planifieraient leurs dépenses annuelles en frais de personnel pour procurer à leurs salariés les temps de travail strictement nécessaires à leur entrée en chômage indemnisé ; soupçon de gestion très libre de leur temps de travail par les salariés qui, une fois assurés d'entrer en indemnisation, sauraient inventer, chacun pour son compte, une nouvelle articulation des temps sociaux en alternant travail, loisirs, régénération de soi, disponibilité mentale pour l'invention et l'inspiration, engagement bénévole dans l'action collective, travaux non rémunérés, bref, sauraient entrelacer les exigences d'une économie concurrentielle, les dons et échanges d'une économie solidaire et les libertés d'un gouvernement de soi introuvables dans le salariat ordinaire.

Soupçon n'est pas explication. Pour comprendre la si paradoxale corrélation positive entre emploi et chômage, entrons dans le labyrinthe des imbrications entre l'emploi discontinu et le chômage interstitiel.

Les évolutions opèrent sur les deux versants de la relation d'emploi. Elles caractérisent certes le comportement des salariés, et l'ajustement qu'ils font entre la couverture assurantielle de leur sous-emploi et la fragmentation croissante des emplois offerts. Mais, à mesure que l'intermittence devient la forme dominante d'emploi, elles caractérisent aussi, et toujours plus spectaculairement, la manière dont les employeurs disposent d'un vaste réservoir de main-d'œuvre disponible. Quand ils embauchent pour peu de temps, les employeurs s'inquiètent en effet moins de faire retourner leurs salariés à l'inactivité si celle-ci est incluse dans un épisode d'indemnisation que s'ils ont affaire à un actif qui, pendant le temps où il ne travaille pas, est sans revenus s'il n'est pas éligible à l'indemnisation. Les employeurs ont donc un intérêt direct à doter de droits à indemnisation les salariés qu'ils emploient, pour forger l'équivalent d'un contrat d'efficience. On peut voir en effet dans l'enclassement décrit une adaptation au cas particulier de l'emploi court et désintégré du salaire d'efficience décrit par la théorie économique (Akerlof et Yellen, 1986). Le salaire d'efficience fait dépendre la productivité du travailleur

du salaire lui-même, en posant que l'observation ou le contrôle de la productivité du travailleur par l'entrepreneur sont imparfaits et qu'un salaire supérieur au salaire concurrentiel (celui qui est, en théorie, ajusté continûment à la productivité) permet à l'employeur d'inciter le travailleur à fournir le niveau d'effort souhaité, ou d'attirer les meilleurs travailleurs, ou encore de gérer équitablement les situations des différents travailleurs. Ici, l'engagement productif du travailleur est dépendant d'une combinaison salaire-droit de tirage assurantiel qui entre très habituellement dans la négociation des conditions de rémunération et dans la spécification de la durée ajustable des contrats d'emploi tels qu'ils sont déclarés.

Il est ainsi entendu, pour qui se présente à l'entrée dans les professions du secteur, que le revenu est à composantes multiples : salaires, indemnités de chômage, revenus dérivés de l'exploitation des œuvres, participation éventuelle aux bénéfices, revenus d'activités complémentaires, etc. Dans cet ensemble, l'indemnisation récurrente des périodes chômées constitue, paradoxalement, la partie la plus certaine de la comptabilité personnelle de chacun, tant qu'il demeure éligible. L'une des preuves tient au constat singulier que le rapport entre le volume de travail et la durée d'indemnisation varie à peine avec l'ancienneté. Un artiste qui est présent dans le régime d'indemnisation de l'annexe 10 depuis un an consomme en moyenne 258 jours de chômage indemnisé, tout comme celui qui est présent depuis neuf ans (Menger, 2005). S'il s'agissait d'un chômage plus classique, lié à un risque situé hors du contrôle stratégique que le couple que forment l'employeur et son salarié peut en avoir, l'ancienneté dans l'activité devrait procurer à ceux qui parviennent à se maintenir une dizaine d'années sur un marché du travail aussi concurrentiel et turbulent un gain significatif d'employabilité, exprimé en quantité de travail obtenu, et diminuer leur recours à l'assurance chômage. Tel n'est pas le cas.

Et ce qui est vrai du comportement individuel permet de définir la gestion des garanties collectives, en régime de « flexicurité ». L'indemnisation du chômage est apparue comme la seule grandeur collective effectivement mutualisable, alors que l'allocation des emplois échappe à des mécanismes régulateurs qui pourraient corriger les inégalités d'activité. D'où la bataille autour du seuil d'éligibilité à l'indemnisation du chômage (les fameuses « 507 heures »). Celui-ci a été maintenu à un niveau notablement inférieur à celui du régime général d'assurance chômage, ce qui a contribué à soutenir l'acceptabilité des inégalités internes.

Remarquons aussi que l'adossement exceptionnellement vigoureux des pratiques d'emploi à l'assurance chômage permet de jeter un voile d'ignorance sur la signification du risque de chômage contre lequel l'individu

est demandeur de protection, ou de relativiser la portée de l'opposition entre travail et chômage. Il est alors inopérant de chercher à désigner des « responsables » de la croissance déséquilibrée du secteur. Car c'est le propre d'un système d'emploi désintégré que de diluer totalement les responsabilités. Les employeurs, dont le nombre a augmenté plus vite que celui des salariés, embauchent pour des durées aussi variables qu'ils le souhaitent des salariés aussi nombreux et aussi différents qu'ils le désirent – nouveaux talents, jeunes désireux de se lancer, professionnels aguerris, artistes ou techniciens réputés, etc. Ainsi, leur demande de travail se disperse sur une population de plus en plus large de candidats à l'emploi, sans qu'ils aient à se soucier en rien d'augmenter ou non le volume de chômage de ceux-ci, puisqu'il est entendu qu'ils ne leur procurent que de l'emploi par contrats en morceaux et fragments (trois heures, deux jours, une semaine, etc.). Qui coordonne le système ? L'assurance chômage, qui seule tient les comptes individuels d'emploi de chaque salarié, pour vérifier son éligibilité à l'indemnisation des périodes chômées et pour lui verser ses prestations. Les employeurs n'ont qu'à payer des cotisations dont le taux est uniforme, qu'ils provoquent peu ou beaucoup de chômage dans les rangs de leurs salariés.

Les réformes qui ont cherché à réduire les déficits de l'Unedic n'ont mené à rien. L'explication est presque désarmante de simplicité : les salariés se coalisent avec leurs employeurs pour défendre ce régime. Ces derniers, qui n'ont pour la plupart rien de commun avec des patrons d'entreprise<sup>15</sup>, ont tout intérêt à faire défendre par leurs salariés un système qui transforme leurs dépenses salariales en charges variables, modelées sur les contours exacts de chacun de leurs projets, et qui ne subit aucune des contraintes juridiques et procédurales d'embauche et de licenciement propres au CDI et au CDD. Pourquoi iraient-ils réformer un système aussi facile d'utilisation et aussi peu coûteux tant que les coûts induits d'assurance chômage de leurs personnels sous-employés ne sont pas internalisés dans leurs comptes d'employeurs mais mutualisés avec ceux de tous les autres secteurs d'activité ? Le fonctionnement de ce système d'assurance chômage favorise ce que l'économie du risque et de l'assurance appelle les situations d'« antisélection » et d'« aléa moral » : les salariés et les employeurs peuvent exploiter de multiples manières l'information privée et difficilement observable qu'ils détiennent sur leur calendrier d'embauche, sur leur plan d'activité, sur leur situation financière, sur le niveau d'effort qu'ils sont prêts à consentir, pour obtenir le meilleur rapport entre le droit de tirage sur l'indemnisation assurantielle et l'équation prix / quantité du travail qu'ils s'accordent à déclarer<sup>16</sup>.

## *L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance*

La réforme tant controversée de 2003 échappe-t-elle à la règle de l'inefficacité ? Elle a augmenté les niveaux d'indemnisation des personnels éligibles selon les nouvelles règles ; dans le même temps, le nombre d'allocataires mandatés en cours d'année a reculé de 9 %, mais les dépenses ont pourtant continué de progresser de 12 %, et le déficit de 11 %, entre 2003 et 2006. Une innovation est apparue : l'implication directe de l'État. Pour calmer la crise déclenchée en 2003, les ministères de la Culture et du Travail ont mis en place un fonds transitoire qui permet aux intermittents de bénéficier des règles antérieures d'indemnisation et d'entrer à nouveau dans le système, une fois indemnisés par le fonds, dès qu'ils ont reconstitué leurs droits. Les règles d'éligibilité à ce fonds ont été modifiées en avril 2005 : un double système s'est instauré ; sa mauvaise coordination a conduit un temps à requalifier, à rebours de l'une des règles fondamentales du système d'assurance chômage, une proportion élevée d'intermittents pour une prise en charge par le fonds<sup>17</sup>. D'où la situation prévisible de vases communicants : le nombre d'intermittents allocataires comptabilisés mensuellement par l'Unedic a ainsi décliné de 10 % (- 7 500) entre janvier et décembre 2005, pendant que le nombre de bénéficiaires du fonds transitoire progressait presque d'autant, passant de quelque 1 900 à environ 8 180, en flux mensuel. L'Unedic a mandaté 99 367 allocataires au cours de 2005, et le fonds transitoire en a fait entrer et en a indemnisé 15 563. Les dépenses sont désormais en double hausse : elles passent de 1 164 millions d'euros à 1 181 millions entre 2004 et 2005 du côté de l'Unedic, et de 7,4 millions à 75,9 millions du côté du budget de l'État (c'est le ministère du Travail qui supporte les dépenses de ce fonds, assimilées à un équivalent de l'allocation de solidarité spécifique du régime général). Résultat, les partenaires sociaux gestionnaires de l'Unedic sont nécessairement amenés à penser que la hausse des dépenses est ralentie, grâce au transfert d'une partie de la croissance de ces dépenses sur le budget public. Outre le trompe-l'œil budgétaire, les effets négatifs sur la position de l'Unedic sont manifestes : la gouvernance paritaire est plus confuse, la nature explicitement politique de la gestion du conflit est plus apparente que jamais, la logique assurantielle de ce régime d'emploi-chômage en sort plus embrouillée.

Au point où nous sommes arrivés, il importe de relier les trois constats essentiels. Le secteur des spectacles s'est développé, l'offre de spectacles, d'événements, de productions musicales, théâtrales, chorégraphiques, festivières et la production audiovisuelle et cinématographique ont progressé continûment. Cette croissance de l'offre a été, dans le spectacle vivant, plus rapide que celle de la demande, et soutenue par les apports conjoints de financements publics et de la couverture assurantielle du

chômage croissant des personnels. L'équation est différente dans les industries culturelles, avec une demande de produits audiovisuels plus soutenue et entretenue par une variété accrue de l'offre et par une compétition des entreprises qui a trouvé dans l'emploi à coût variable un carburant idéalement adapté. Par ailleurs, cette croissance de l'offre s'est opérée *via* le développement de l'emploi en CDD d'usage, qui a augmenté les risques de sous-emploi, accru la compétition inter-individuelle pour obtenir des contrats d'emploi, et creusé les inégalités entre une fraction de professionnels très demandés, bien payés et donc aussi bien indemnisés quand ils connaissent le chômage, et une proportion grandissante d'intermittents qui voient dans l'indemnisation de leur chômage la clé de voûte d'un système de travail et d'organisation de leur agenda personnel d'activité et d'inactivité qui leur paraîtrait intolérable si le travail était moins attractif et l'indemnisation alignée sur le régime général d'assurance chômage. Enfin, les réformes des mécanismes d'indemnisation n'ont pas enrayeré la croissance du déficit des comptes des régimes assurantiels spécifiques de l'intermittence.

Chacun de ces points mériterait une analyse plus approfondie. Ainsi, l'excès d'offre a des propriétés structurelles, liées à l'incertitude sur le succès des biens et spectacles, et des caractéristiques conjoncturelles, liées à la préférence donnée à la création sur la diffusion de la part de professionnels engagés dans la compétition pour leur réputation (Latarjet [dir.], 2004). Le déséquilibre assurantiel pourrait être corrigé par un mécanisme de modulation des cotisations d'assurance chômage sur la base d'un compte assurantiel de chaque employeur<sup>18</sup>. Enfin, s'agissant du théâtre, la question peut être posée de la correction d'une évolution qui a fait triompher l'organisation flexible par projet sur l'organisation permanente en troupe.

### ***Troupe ou projet ?***

Si le marché du travail s'est désintégré à partir des années 80, la question surgit candidement : pourquoi ne pas revenir aux emplois permanents, pourquoi ne pas réinventer les organisations stables au lieu de laisser proliférer les organisations par projet, qui sont, du côté de la structure des entreprises, l'équivalent de ce qu'est l'hyperflexibilité contractuelle du côté de l'emploi des salariés intermittents ? La question est assurément économique et budgétaire. Il faut rappeler que les orchestres, les théâtres lyriques et dramatiques et les troupes de ballet sont ces candidats tout désignés à la « maladie des coûts » mise en évidence par

l'économiste William Baumol : l'écart se creuse entre la progression irrésistible de leurs dépenses de fonctionnement, et tout particulièrement de leurs dépenses salariales, d'un côté, et le niveau de leurs recettes directes de l'autre. Pour combler cet écart, un appel sans cesse croissant est fait aux subventions publiques, mais le subventionnement lui-même modifie le comportement des responsables des organisations en les incitant à miser davantage sur les séductions de l'offre de créations esthétiquement novatrices plutôt que sur la conquête de publics plus nombreux et plus hétérogènes. L'organisation par projet coûte moins cher en frais de structure et en salaires directs, mais plus cher en couverture assurantielle des risques de sous-emploi des personnels : comme ces frais assurantiers ne figurent pas dans les comptes, la maladie des coûts est résolue fictivement.

Entretenir un système d'activité désintégré à un coût, qui, pendant près d'un quart de siècle, a été précisément transféré par les employeurs et leurs subventionneurs (État, collectivités territoriales) sur l'assurance chômage, mais aussi sur le moindre bien-être de beaucoup de salariés et aspirants professionnels intermittents à la situation peu enviable. Il faudrait une forte croissance des financements nationaux et locaux pour corriger, dans le sens de la reconcentration vers l'emploi stable, ce que le choc du doublement budgétaire des moyens publics alloués à la culture en France, au début des années 80, avait déclenché dans l'autre sens, celui de l'irrigation et de l'effervescence dissipatrices des moyens vers une multitude de structures.

Mais l'obstacle financier n'est pas le seul argument. Le modèle de la troupe de comédiens<sup>19</sup>, de danseurs ou de chanteurs lyriques qui travaillent en commun pendant un nombre significatif d'années, comme on le trouve incarné dans les orchestres symphoniques et lyriques et dans quelques ballets et théâtres (la Comédie-Française incarnant l'exception multi-séculaire dans le théâtre), a résisté dans quelques pays mieux que dans beaucoup d'autres (en Allemagne mieux que dans le monde anglo-saxon) et dans certains arts plus fortement que dans d'autres – les orchestres classiques forment l'exception la plus notable. Mais ce modèle est contesté par tous ceux qui voient dans l'intégration durable des artistes au sein d'une organisation unique une entrave à leur créativité, une contrainte bureaucratique et un risque de routine. Symétriquement, les metteurs en scène, dont le pouvoir n'a cessé de grandir à mesure qu'ils imprimaient à l'esthétique théâtrale de l'interprétation la propriété d'une co-création ou d'une re-création, engagée dans la compétition par l'originalité, voient dans le système d'emploi au projet le levier idéal de leur emprise sur le travail des comédiens et la condition idéale de leur autonomie créatrice et entrepreneuriale. La compétition artistique ne déploie sa pleine effica-

cité et ses pouvoirs de séduction immédiate sur les publics les moins familiers d'un art que lorsque l'art de l'interprète et de son metteur en scène peut être valorisé pour lui-même. Le creuset historique de cette évolution est le th tre lyrique : c'est là que s'est manifestée plus tôt et plus radicalement qu'ailleurs l'opposition entre l'opéra de répertoire et de troupe, d'un côté, et l'opéra de « festival permanent », de l'autre, avec leurs séductions symétriques (profondeur du travail d'équipe *versus* prestiges, et mirages, de la performance vocale).

L'enquête sur les mondes artistiques du spectacle et leur organisation dissipe pourtant l'illusion d'un strict dualisme que résumerait l'alternative « organisation en troupe *versus* organisation par projet ». Le travail au th tre ou dans un orchestre n'a pas les mêmes caractéristiques qu'un tournage de film<sup>20</sup> : l'équipe répète longuement puis joue soir après soir, la hiérarchie des emplois est moins inégalitaire, le *star system* a moins d'emprise, les qualités du « jouer ensemble » sont au moins aussi nécessaires que l'éclat des talents singuliers. D'après les calculs précis que nous avons pu faire à partir des données de l'Unedic, un intermittent obtient, dans le spectacle vivant, plus de 60 % de son volume total de travail, dans une année, auprès d'un employeur pivot<sup>21</sup>. Cette organisation des relations contractuelles varie selon les secteurs et les métiers exercés : la tendance à la concentration de l'activité auprès d'un employeur est un peu plus forte chez les cadres, techniciens et ouvriers du cinéma et de l'audiovisuel que chez les personnels du spectacle vivant. Elle est par ailleurs plus forte chez les comédiens, les danseurs<sup>22</sup> et les metteurs en scène et réalisateurs que chez les musiciens, qui incarnent le plus manifestement l'intermittence de fragmentation : 48 % de l'activité de ces derniers est réalisée avec un employeur principal<sup>23</sup>, contre 65 % pour les comédiens et 70 % pour les metteurs en scène et réalisateurs.

La forme d'emploi qu'est l'intermittence dévoile ici une partie de sa vraie nature : un outil de souplesse organisationnelle et de contraction des coûts de production qui n'érode pas le ciment du travail collectif ancré dans la collaboration répétée. Entre les deux pôles extrêmes de la troupe et du projet, la réalité du travail artistique se dispose majoritairement sur les positions intermédiaires : orchestres baroques composés d'intermittents mais travaillant très régulièrement comme des ensembles intégrés, compagnies th atrales dotées d'un noyau dur, orchestres classiques dont les membres ont, à côté de leur activité salariée permanente, de nombreux engagements extérieurs dans des projets éphémères et des activités secondaires, etc. Troupe et travail au projet seraient des modèles d'activité plus directement concurrents, mais non exclusifs l'un de l'autre, si leurs chances de viabilité économique étaient moins inégales. Aujourd'hui, avec l'externalisation massive des coûts assurantiels du chômage sur les

## *L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance*

comptes de l'Unedic, l'intermittence est une aubaine irrésistible. Si une partie de ces coûts assurantiels était réintégrée dans les comptes des employeurs, à travers un système pleinement lisible de modulation des cotisations d'assurance chômage, et à travers une redéfinition des niveaux et des modalités d'exercice de la solidarité publique et interprofessionnelle en faveur du travail et du risque de chômage dans les spectacles, les deux modèles pourraient coexister et faire valoir plus clairement leurs mérites respectifs. Moins-disant contractuel et mieux-disant artistique ne formeraient plus un couple naturel si l'emploi artistique n'était plus uniformément tenu pour « temporaire par nature », comme l'accrédite un usage opportuniste des conditions juridiques de recours massif à la flexibilité de l'emploi au projet.

### ***Conclusion.***

L'expérience française de l'intermittence, et de ses crises de réforme, paraît incarner deux positions radicalement opposées : celle d'une apothéose inattendue de la flexibilité du marché du travail et de l'organisation par projet, qui substitue le contrat temporaire à l'intégration permanente du salarié dans la firme et dans laquelle le capitalisme le plus avancé peut bien reconnaître l'une de ses métamorphoses, et celle d'une apothéose de la critique du capitalisme, parce que celui-ci a construit la relation d'emploi et les gains de productivité attachés à la division du travail sur le lien de subordination durable du travailleur à la firme employeuse et à son appareil hiérarchique de contrôle et de prescription de tâches dûment segmentées. Cette contradiction se nourrit de deux idéaux régulateurs opposés. Le premier est la mobilité de l'activité, dont l'organisation de la production par projet est l'incarnation : la vitesse d'ajustement des individus aux situations et la rapidité de réorganisation des équipes insèrent la discontinuité des activités dans un enchaînement continu d'équilibres plus complexes. Les mondes artistiques défendent la fluidité sur laquelle est gagée la mobilité de la production, la fluidité de leurs transitions permanentes entre l'emploi, le chômage, la préparation des emplois, les ressourcements hors du travail et le temps personnel. Avec un tel régime de mobilité, ils organisent un monde de compétition interindividuelle omniprésente, avec ses incessants tournois d'évaluation et de différenciation comparative (palmarès, hit-parades, classements, récompenses, comparaisons critiques). Mais pour que la compétition n'entretienne pas, et ne fige pas, les écarts de réussite qu'elle produit, elle doit

demeurer incertaine, mouvante, rebelle aux concentrations des pouvoirs de marché et aux rentes trop durables de réputation. Car le second idéal régulateur est celui qui veut écarter l'activité individuelle de la pression concurrentielle pour que l'individu s'accomplisse sur l'horizon long de son projet créateur, hors des contraintes mutilantes de la spécialisation et de la mise en comparaison hiérarchisante des qualités individuelles, et hors de l'insertion du travail dans la relation d'échange qui prévaut ordinairement sur le marché de l'emploi.

Que nous apprend l'analyse de l'hyperflexibilité salariale et assurantielle de l'intermittence ? Que ces idéaux ne peuvent pas être cultivés simultanément sans que surgissent des déséquilibres. Il s'agit d'imbriquer un régime d'initiative entrepreneuriale et de professionnalisation fondé sur l'impératif de créativité et d'innovation, avec ce qu'il sollicite et engendre d'inégalités spectaculaires de réussite et de réputation, et un système de solidarité assurantielle qui immerge ce régime de production dans une mutualisation des coûts du risque. Mais le risque augmente à mesure que l'organisation de l'activité ainsi conçue se développe, et l'essentiel des ressources affectées à la couverture assurantielle du risque est prélevé hors de la sphère où l'activité est tout entière organisée de la sorte.

La question posée est celle du prix réel du travail et de la production artistiques et culturels, et de la socialisation du risque inhérent à une organisation désintégrée de l'activité. Elle constitue l'un des impensés de la croissance culturelle française depuis un quart de siècle.

L'intermittence, qui combine des caractéristiques du salariat et de l'indépendance, sous abri assurantiel du salariat, fait rêver beaucoup de créateurs et de professionnels non salariés des autres métiers de l'art et de la culture qui exercent en indépendants et qui seraient heureux de bénéficier d'une couverture analogue du risque d'activité. Et, parmi les acteurs du conflit des intermittents, les plus radicaux défendent le principe d'une extension sans limite de ce système d'emploi, en présentant les contractuels intermittents du spectacle comme l'avant-garde d'un possible néosalariat autonome et sécurisé. Les militants de ces mouvements se recrutent notamment dans les professions intellectuelles qui ne sont parvenues à s'insérer qu'incomplètement sur le marché du travail pour y convertir leur capital de formation en emplois de vocation – chercheurs non titulaires et enseignants vacataires, journalistes pigistes, traducteurs, maquetistes, rédacteurs de presse, « editors » et correcteurs free-lance, designers, producteurs culturels, agents artistiques, intervenants en formation. Ils invoquent, eux aussi, l'exceptionnalité de leurs activités intellectuelles et culturelles pour revendiquer l'alignement de leurs précarités sur la préca-

rité sécurisée des intermittents : à travers celle-ci s'exprime la demande d'un exercice expressif et insubordonné du travail, qui, curieusement, emboîterait les protections sociales du salariat dans les émancipations individualisatrices de la critique du salariat.

Pierre-Michel MENDER

Pierre-Michel.Menger@ehess.fr

Centre de sociologie du travail et des arts

EHES, CNRS

#### NOTES

1. Nous reprenons ici la substance d'une analyse développée dans notre ouvrage de 2005 (voir Bibliographie, en fin d'article).

2. *Lamy social*, Éditions Lamy, 2004, p. 1733.

3. Selon l'article D. 121-2 du 22 mars 1983 du Code du travail, « les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants : les exploitations forestières ; la réparation navale ; le déménagement ; l'hôtellerie et la restauration ; les spectacles ; l'action culturelle ; l'audiovisuel ; l'information ; la production cinématographique ; l'enseignement ; les activités d'enquête et de sondage ; l'édition phonographique ; les centres de loisirs et de vacances ; l'entreposage et le stockage de la viande ; le sport professionnel, le bâtiment et les travaux publics pour les travaux à l'étranger ; les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ; les activités mentionnées à l'article L. 322-4-16 3 du Code du travail (activités des associations intermédiaires) ; les activités exercées dans le cadre de l'article L. 129-1 (2<sup>o</sup>) (activités des associations de services aux personnes) ; la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ».

4. L'introduction de ces contrats à durée déterminée d'usage constant remonte à l'ordonnance du 5 février 1982.

5. Voir à ce sujet Debeauvais, Menger, Rannou, Laplante *et al.*, 1997.

6. Une analyse des difficultés d'interprétation qu'a suscitées l'article L. 122-1-1 a été menée au début des années 90, à partir d'un examen de la jurisprudence des années 80, par Étienne, Kessler et Moukha, 1992.

7. Entre 1990 et 2002, le nombre d'employeurs ayant cotisé à la Caisse des Congés Spectacles pour l'emploi de personnel sous contrat en CDD d'usage a augmenté de 140 %, tandis que les effectifs d'intermittents indemnisés de leurs congés payés progressaient de 115 %.

8. Pierre François (2005) a identifié cette logique d'« irrigation » dans le cas des ensembles de musique ancienne.

9. Les données concernant l'évolution des effectifs d'intermittents en 1974 et 1984 et celles portant sur les dépenses d'indemnisation de l'Unedic pour 1984 sont extraites du rapport de Roussille et Sciortino, 1985.

10. Le volume minimal d'activité cumulée a été fixé à 507 heures en 1984 et n'a pas été modifié depuis. C'est la vitesse d'accumulation de ces heures de travail qui a changé vingt ans plus tard : les 507 heures étaient recherchées sur une période de 12 mois précédant la date de fin du dernier contrat, selon la règle en vigueur entre 1984 et 2003. Après la réforme de 2003, cette période a été ramenée à 11 mois, selon une disposition transitoire appliquée en 2004, et, depuis 2005, à

10,5 mois pour les intermittents relevant de l'annexe 8 et à 10 mois pour ceux qui relèvent de l'annexe 10. Si les 507 heures ne sont pas trouvées dans cette période de référence, on examine la période de référence qui précède l'avant-dernier contrat, et ainsi de suite, pour trouver un minimum de 507 heures, pourvu que les heures recherchées n'aient pas été déjà comptabilisées pour une ouverture de droits antérieure.

11. Le chômage classique est une rupture nette dans une trajectoire d'activité : dans la majorité des cas, les chômeurs demeurent en indemnisation sans travailler, et en sortent en retrouvant un emploi, une formation, un stage, ou un contrat aidé. Le comportement en situation de chômage a pourtant connu une évolution importante à mesure que s'installait un chômage de masse, que s'allongeaient les durées moyennes des épisodes de chômage et qu'apparaissaient les situations de précarité récurrente. L'un des indices les plus visibles de cette évolution des comportements est la forte progression des effectifs de chômeurs en activité réduite. La possibilité d'un tel cumul, introduite par décret en 1984 et définie par l'article L. 351-20 du Code du travail, a été précisée en 1991, et ses conditions ont été réaménagées en 1995, puis en 1998, par fixation d'une triple limite : limitation à 136 heures de l'intensité mensuelle maximale de l'activité réduite, ramenée à 110 heures par la convention d'assurance chômage de 2006 ; limitation à 18 mois (15 mois depuis 2006) du droit de cumuler prestations de chômage et activités professionnelles pour les actifs de moins de 50 ans (les plus de 50 ans peuvent demeurer indéfiniment en situation de cumuler activités réduites et indemnités de chômage, tant qu'ils sont éligibles à celles-ci) ; limitation du montant des gains journaliers (perçus pour les activités réduites exercées) à 70 % du salaire journalier de l'activité antérieure à l'entrée en chômage.

Les statistiques produites par l'Unedic ont révélé l'impressionnante progression de la pratique de l'activité réduite chez les demandeurs d'emploi : leur pourcentage a été multiplié par 8, passant de 4 % à 32 % entre 1991 et fin 2000, puis a diminué et fluctué entre 35 % et 28 % de 2000 à 2003, avant de remonter nettement. Parmi ces chômeurs actifs, les statistiques de l'Unedic distinguent ceux qui sont bénéficiaires des allocations de chômage en fin de mois et ceux qui, tout en ayant un droit ouvert en assurance chômage, voient leur indemnisation interrompue dans le mois concerné, en raison des conditions de cumul (décalage, dépassement de seuil, atteinte de 18 mois de cumul). Les premiers représentaient 94 % des demandeurs d'emploi en activité réduite au début de 1991, mais seulement 53 % à la fin 2000, et 55 % à la mi-2003. Cette évolution indique comment l'imbrication s'est progressivement réalisée, avec ses conséquences contrastées : limitatives sur la situation d'indemnisation, en vertu des règles de cumul, et positives sur les probabilités de sortie du chômage. Par comparaison, l'intermittence incarne la systématisation de l'activité réduite, à partir d'une conception juridique, économique et organisationnelle particulière des fonctions de l'imbrication entre activité et chômage.

12. Les jours non indemnissables qui correspondent à cette activité réduite étaient calculés, avant 2003, à partir de la quantité d'heures ou d'équivalents-jours de travail déclarés. Depuis la réforme de 2003, le volume de jours non indemnissables est calculé comme le rapport entre la somme de l'ensemble des rémunérations liées à l'activité professionnelle qui ont été obtenues par l'intermittent dans le mois considéré et son salaire journalier de référence. Le décompte des jours travaillés non indemnissables, c'est-à-dire pendant que l'intermittent est allocataire et lorsqu'il alterne activités et périodes chômées, se fait mensuellement.

13. Jusqu'en 2003, la durée d'indemnisation était dite « préfixe » : elle était acquise pour 12 mois, et le réexamen de la situation d'un intermittent à la date anniversaire des 12 mois se faisait automatiquement. Les droits de l'intermittent étaient rouverts aussitôt si les conditions de sa réadmission pour une nouvelle période d'indemnisation de 12 mois étaient réunies. La réforme de 2003 adopte une tout autre logique, celle d'un réexamen glissant, en fonction de l'état du compteur de travail accumulé par l'intermittent allocataire. Cette nouvelle logique a cristallisé l'hostilité des syndicats non signataires de l'accord de 2003. Précisons le mécanisme, qui donne un aperçu de la subtilité des rouages de la réglementation assurantielle, et donc de la complexité des négociations et du calcul possible de leurs effets prévisibles sur les comptes du régime particulier des intermittents. Dans un système de réexamen glissant, le capital de droits dont dispose l'intermittent allocataire peut faire l'objet d'une consommation considérablement étirée, chaque période de travail interstitielle repoussant le terme de la consommation de ces droits, et ce, sans que varie le niveau de son indemnisation journalière, qui est calculée d'après la moyenne des salaires obtenus dans les contrats ayant servi à fixer les termes de l'actuelle ouverture de droits.

## *L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance*

D'où la nouvelle règle proposée, selon laquelle la situation de l'intermittent peut être réexaminée sitôt qu'il a reconstitué son crédit minimal de 507 heures de travail, et avant même qu'il ait épuisé ses droits à 243 jours d'indemnisation.

14. Pour une analyse plus détaillée, nous renvoyons à Menger et Gurgand, 1996.

15. La majorité des employeurs sont à la tête d'associations de loi 1901, solution entrepreneuriale d'une flexibilité idéalement appariée à celle du régime d'emploi, et dont les collectivités territoriales et l'État ont usé surabondamment pour faire croître l'offre culturelle.

16. Dans son rapport de 1992, le metteur en scène Jean-Pierre Vincent évoquait avec précision ces pratiques courantes d'opportunisme contractuel, qui sont de connaissance commune dans le monde des arts du spectacle.

17. Cette règle dispose que ne soient pas reprises en compte les heures de travail qui avaient servi à déterminer son éligibilité à une période d'indemnisation lorsqu'il s'agit de réexaminer la situation du chômeur parvenu en fin de droits et de vérifier si le capital d'heures d'activité réduite obtenu est suffisant pour lui assurer une nouvelle période d'indemnisation. Selon l'analyse de Michel Lagrave, le président du Comité du fonds transitoire, la moitié des bénéficiaires du fonds transitoire de 2005 ont dû à cette « erreur » d'être requalifiés.

18. Nous avons détaillé cet argument dans Menger, 2005.

19. Sur le modèle et l'idéal de la troupe théâtrale, voir notamment Proust, 2003.

20. Voir Menger, 1998.

21. Les données sur les activités exercées par les intermittents allocataires au sein de leurs épisodes d'indemnisation, que Colin Marchika et nous-même avons exploitées, montrent que le nombre moyen de contrats de travail cumulés par un intermittent sur 12 mois n'a cessé d'augmenter, passant ainsi de 26 en 1993 à 37 en 2001, et que le nombre moyen d'employeurs par intermittent est passé de 5 à 8 (Menger et Marchika, 2004). La situation paraît strictement conforme à la définition de l'intermittence : l'activité d'un salarié engagé par de multiples employeurs, de façon discontinue et faiblement prévisible, et dont le passage au chômage est un risque, au plein sens du terme. Mais une autre réalité est non moins remarquable, c'est la part que prend celui des employeurs avec qui un intermittent contracte et travaille le plus dans ces 12 mois. En moyenne, 15 des 26 contrats, en 1993, et 20 des 37 contrats, en 2001, sont obtenus par un intermittent auprès de l'employeur qui le fait travailler le plus. Exprimée en volume de travail rémunéré, la part d'emploi que chaque intermittent obtient de son plus gros employeur est d'environ 60 % (64 % en 1993, 59 % en 2001).

22. L'analyse de l'importance prise par l'état d'intermittent à employeur unique, et des sécurités qu'il procure, dans le monde de la danse a été faite par Rannou et Roharik (2005).

23. L'enquête de Coulangeon avait déjà montré que 58 % des musiciens recensés par la Caisse des Congés Spectacles obtenaient, en 2000, plus de 50 % de leur volume de travail auprès d'un seul employeur (31 % en obtenaient plus de 75 %). Ces proportions variaient selon les genres musicaux et les marchés professionnels correspondants : 41 % des musiciens classiques, contre 29 % des musiciens des genres dits « populaires », avaient obtenu de leur principal employeur plus de 75 % de leur travail (Coulangeon, 2004, p. 178-182).

## BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF, G.A., et YELLEN, J., 1986, *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- COULANGEON, P., 2004, *Les Musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris, La Documentation française.
- DEBEAUVAIS, R., MENGER, P.-M., RANNOU, J., LAPLANTE, B., et al., 1997, *Le Spectacle vivant*, Paris, La Documentation française.
- ÉTIENNOT, P., KESSLER, F., et MOUKHA, S., 1992, « Les conditions de recours au contrat à durée déterminée "d'usage" », *Droit social*, n° 1, p. 66-73.

## *Pierre-Michel Menger*

- FRANÇOIS, P., 2005, *Le Monde de la musique ancienne. Sociologie économique d'une innovation esthétique*, Paris, Economica.
- GAUDU, F., et VATINET, R., 2001, *Traité des contrats*, Paris, LGDJ.
- LATARJET, B. (dir.), 2004, « Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant », rapport pour le ministre de la Culture, Paris.
- MENGER, P.-M., 1998, *La Profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française.
- MENGER, P.-M., 2005, *Les Intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- MENGER, P.-M., et GURGAND, M., 1996, « Work and Compensated Unemployment in the Performing Arts. Exogenous and Endogenous Uncertainty in Artistic Labour Markets », dans V. Ginsburgh et P.-M. Menger (dir.), *Economics of the Arts*, Amsterdam, Elsevier, p. 347-381.
- MENGER, P.-M., et MARCHIKA, C., 2004, *Comptes et Comportements dans l'assurance chômage des intermittents*, Paris, CESTA (multigraphié).
- PROUST, S., 2003, « La communauté théâtrale. Entreprises théâtrales et idéal de la troupe », *Revue française de sociologie*, n° 44-1, p. 93-113.
- RANNOU, J., et ROHARIK, I., 2005, *Les Danseurs, un métier d'engagement*, Paris, La Documentation française.
- ROUSSILLE, B., et SCIORTINO, J., 1985, *Le Système de protection sociale des ouvriers, techniciens et artistes intermittents du spectacle vivant et enregistré*, Paris, Inspection générale des affaires sociales (multigraphié).
- STINCHCOMBE, A.L., 1968, *Constructing Social Theories*, Chicago, The University of Chicago Press.
- VINCENT, J.-P., 1992, « Sur la situation des intermittents du spectacle », rapport pour le ministre de la Culture, Paris.

### RÉSUMÉ

L'étude de l'emploi dans les spectacles offre une clé de compréhension de ce que nous appellerons un modèle de croissance déséquilibrée du marché du travail artistique. La sphère des spectacles dispose en effet d'un mécanisme d'emploi, et de protection du risque de chômage attaché à l'emploi flexible, qui a agi comme un levier pour accélérer simultanément la croissance des effectifs, le recours à la flexibilité fonctionnelle et le recours aux protections assurantielles propres à l'emploi dans les arts du spectacle.

### SUMMARY

*We show how the labor market in the performing arts has expanded along a path of unbalanced growth. The performing arts sector disposes of an employment mechanism, and unemployment compensation scheme which has acted as a lever to accelerate simultaneously workforce growth, functional flexibility, and insurance protection specific to employment in the arts.*