
Les intermittents du spectacle

Monsieur Pierre-Michel Menger

Résumé

Les droits, les formes de rémunération, l'organisation du travail sont assis sur une statique sociale discontinuiste. À cet égard, les séparations entre des états personnels bien délimités relèveraient d'un simple découpage gestionnaire. Mais les entreprises sont conduites à introduire quelques-unes via la flexibilisation interne et externe de la main-d'œuvre, et à recourir à l'organisation par projet, en leur sein, ou en leur périphérie, dans le réseau d'établissements et de professionnels sous-traitants et co-contractants. L'ironie veut que les arts, qui, depuis deux siècles, ont cultivé à l'égard de la toute-puissance du marché une opposition farouche mais ambiguë, apparaissent comme des précurseurs dans l'expérimentation de la flexibilité, voire de l'hyperflexibilité, puisqu'en régime de travail intermittent ou de freelancing, les emplois peuvent durer deux ou trois heures (un service d'orchestre, par exemple) ou trois jours ou trois mois ou trois ans, sans procédures complexes de licenciement.

Abstract

Rights, remuneration concepts and the organization of work are set on a discontinuist social static. The separations between very defined personal states then are a simple management procedure. But the companies are led to introduce some key characteristics of the competitive perfection within their employment policies, through an internal and external flexibility of the working force, and to use the project organisation system for their sub-contractors and their allies. Irony has it that arts have used flexibility for more than two centuries, although they have opposed the hegemony of the market permanently, since the intermittent working status or the freelancing allows jobs that can last two or three hours (performing with an orchestra for example), three days, three months or three years without any complex dismissal procedure.

Citer ce document / Cite this document :

Menger Pierre-Michel. Les intermittents du spectacle. In: Espaces Temps, 82-83, 2003. Continu/Discontinu. Puissances et impuissances d'un couple. pp. 51-66.

doi : 10.3406/espat.2003.4219

http://www.persee.fr/doc/espat_0339-3267_2003_num_82_1_4219

Document généré le 14/09/2015

Pierre-Michel Menger

Les intermittents du spectacle.

Les droits, les formes de rémunération, l'organisation du travail sont assis sur une statique sociale discontinuiste. À cet égard, les séparations entre des états personnels bien délimités relèveraient d'un simple découpage gestionnaire. Mais les entreprises sont conduites à introduire quelques-unes des caractéristiques clés de la perfection concurrentielle dans leurs pratiques d'emploi, via la flexibilisation interne et externe de la main-d'œuvre, et à recourir à l'organisation par projet, en leur sein, ou en leur périphérie, dans le réseau d'établissements et de professionnels sous-traitants et co-contractants. L'ironie veut que les arts, qui, depuis deux siècles, ont cultivé à l'égard de la toute-puissance du marché une opposition farouche mais ambiguë, apparaissent comme des précurseurs dans l'expérimentation de la flexibilité, voire de l'hyperflexibilité, puisqu'en régime de travail intermittent ou de freelancing, les emplois peuvent durer deux ou trois heures (un service d'orchestre, par exemple) ou trois jours ou trois mois ou trois ans, sans procédures complexes de licenciement.

Rights, remuneration concepts and the organization of work are set on a discontinuist social static. The separations between very defined personal states then are a simple management procedure. But the companies are led to introduce some key characteristics of the competitive perfection within their employment policies, through an internal and external flexibility of the working force, and to use the project organisation system for their sub-contractors and their allies. Irony has it that arts have used flexibility for more than two centuries, although they have opposed the hegemony of the market permanently, since the intermittent working status or the freelancing allows jobs that can last two or three hours (performing with an orchestra for example), three days, three months or three years without any complex dismissal procedure.

Pierre-Michel Menger est chercheur au Centre de sociologie du travail et des arts, EHESS CNRS, Paris.

L'espace du travail organisé en professions et en états (activité, chômage, inactivité, formation, loisir, travail domestique) est traditionnellement conçu comme un espace discontinu : les professions sont décrites comme un ensemble fixé de caractéristiques, les travailleurs sont principalement identifiés par la statistique publique de l'emploi à travers la grille des Professions et Catégories sociales (PCS) et celle des niveaux de qualification, les postes de travail se définissent par la liste des tâches à accomplir, *modulo* les caractéristiques du secteur ou de la branche considérés, les changements d'état sont appréhendés comme des transitions nettes et techniquement séparables, plutôt que superposables ou combinables. Les droits, les formes de rémunération, l'organisation du travail sont assis sur une statique sociale discontinuiste.

Cette statique sociale, selon la théorie économique néoclassique, qualifie certaines des imperfections du marché du travail, telles qu'elles peuvent être déterminées au regard des conditions axiomatiques d'un univers de concurrence parfaite. Dans un tel univers règnerait l'homogénéité, ou la parfaite divisibilité, des grandeurs engagées dans les transactions contractuelles, la connaissance complète et parfaitement partagée des caractéristiques des objets de l'échange, la mobilité parfaite des facteurs de production. Si le marché du travail fonctionnait selon de telles conditions axiomatiques, il obtiendrait, selon cette théorie, des propriétés de flexibilité, de vitesse d'ajustement et de réallocation optimale des facteurs de production selon les mouvements d'échange et les équilibres entre offre et demande de biens et services. En somme, une transformation continue des situations individuelles deviendrait l'idéal régulateur, et les séparations entre des états personnels bien délimités relèveraient d'un simple découpage gestionnaire, ou d'une compréhension limitative de la réalité du flux incessant des transformations.

La firme et son monde du travail salarié ne sont-ils que des constructions "imparfaites" ? L'économie néo-institutionnelle de Coase et de Williamson¹ a souligné dans quelles conditions la firme pouvait, mieux qu'un pur marché de transactions contractuelles éphémères, prendre en charge les "imperfections" de l'organisation et de l'accomplissement des actes de travail – *e.g.* les coûts de transaction liés à la gestion des appariements entre les caractéristiques des emplois et celles des travailleurs, les risques d'opportunisme comportemental et managérial au travail, les incertitudes attachées à l'évolutivité des compétences. Mais la distinction entre organisation et marché n'est pas statique : poser la question de l'efficacité organisationnelle, déterminer les profils optimaux de taille et d'organisation interne par interdépendance centralisée ou décentralisée des unités fonctionnelles et par externalisation des fonctions sous-traitables sur le marché, c'est notamment ce qui conduit les entreprises à introduire quelques-unes des caractéristiques clés de la perfection concurrentielle dans leurs pratiques d'emploi, *via* la flexibilisation interne et externe de la main-d'œuvre, et à recourir à l'organisation par projet, en leur sein, ou en leur périphérie, dans le réseau d'établissements et de professionnels sous-traitants et co-contractants.

L'emploi discontinu sous forme de mission ou d'engagement de courte durée, le temps d'un projet, se développe aujourd'hui dans les services très qualifiés – le droit, la gestion des ressources humaines, l'éducation et la formation, la médecine. À cet égard, l'ironie veut que les arts, qui, depuis

Les droits, les formes de rémunération, l'organisation du travail sont assis sur une statistique sociale discontinuiste.

¹ •Olivier E. Williamson, *Economic Organization, Firms, Markets and Policy Control*. Brighton : Wheatsheaf Books, 1986.

Les entreprises introduisent la flexibilité de la main-d'œuvre.

deux siècles, ont cultivé à l'égard de la toute-puissance du marché une opposition farouche mais ambiguë, apparaissent comme des précurseurs dans l'expérimentation de la flexibilité, voire de l'hyperflexibilité, puisqu'en régime de travail intermittent ou de *freelancing*, les emplois peuvent durer deux ou trois heures (un service d'orchestre, par exemple) ou trois jours ou trois mois ou trois ans, sans procédures complexes de licenciement. De fait, la sphère des arts a développé à peu près toutes les formes d'emploi flexible et toutes les combinaisons d'activité, de la pluriactivité choisie de l'artiste qui réussit et qui se démultiplie, jusqu'à la pluriactivité contrainte du créateur qui finance son travail de vocation par les gains issus d'activités directement reliées à son art ou au contraire situées hors de la sphère artistique². L'exemple des arts du spectacle est particulièrement saisissant, puisque la désintégration verticale de la production s'y est vigoureusement développée dans le dernier demi-siècle, d'abord dans le cinéma et dans l'audiovisuel, puis dans les autres secteurs³. En France, depuis une vingtaine d'années, l'immense majorité des créations d'emploi du secteur a obéi à ce schéma de spécialisation flexible et a transformé en quasi-norme la fragmentation de l'activité en emplois de courte durée et celle des carrières en engagements discontinus. Mais à la différence des autres pays, cette évolution s'est adossée en France à un régime spécifique d'indemnisation des épisodes interstitiels de chômage : les caractéristiques et l'évolution de cette imbrication continue entre travail fragmenté et chômage interstitiel ont révélé comment la sécurisation assurantielle des trajectoires discontinues d'activité professionnelle pouvait, paradoxalement, exacerber les tensions de déséquilibre dans la croissance de ce marché du travail.

Le travail dans l'organisation par projet.

Dans les arts du spectacle plus que dans les arts visuels et littéraires, le processus de création d'une œuvre et de réalisation d'un spectacle fait appel à tout un personnel artistique et technique de collaboration et à une division extensive du travail, au long d'une chaîne de production dont la longueur est variable et se modifie avec les conditions d'innovation esthétique et technique et avec les transformations économiques propres à l'art considéré. D'où l'existence d'une grande variété de solutions organisationnelles au problème de la mobilisation des ressources humaines et matérielles, depuis les formes d'intégration stable de la totalité ou de la plus grande partie des facteurs de production dans une entreprise durable, jusqu'aux modalités les plus éphémères de combinaison des facteurs à l'occasion de la réalisation d'un unique spectacle. Distinguons les deux types principaux d'organisations. D'un côté, les entreprises artistiques employant un personnel permanent à plein temps et sur contrat pluriannuel – orchestres, théâtres lyriques, compagnies théâtrales, troupes de ballet, sociétés publiques de production audiovisuelle – fixent une proportion variable, selon les secteurs considérés (*e.g.* assez forte dans le monde des musiciens de formation classique, infime dans celui des comédiens), mais globalement minoritaire de la population artistique dans des carrières planifiées et relativement sûres, au demeurant cumulées fréquemment avec des engagements partiels ou occasionnels.

2 • Catherine Paradeise, *Les comédiens*. Paris : PUF, 1998. • Pierre-Michel Menger, "Artistic Labor Markets and Careers", *Annual Review of Sociology*, 25 : 541-74, 1999. • David Throsby, *Economics and Culture*. Cambridge : Cambridge University Press, 2001. • Philippe Couleageon, "Les musiciens interprètes", in *Développement culturel*, 140, 2003.

3 • Michael Storper, "The Transition to Flexible Specialization in the Film Industry", *Cambridge Journal of Economics*, 13:273-305, 1989. • Susan Christopherson, "Flexibility and Adaptation in Industrial Relations: the Exceptional Case of the US Media Entertainment Industries", in *Under the Stars*, eds. L. Gray, R. Seeber, p. 86-112, Ithaca : Cornell University Press, 1996. • Richard E. Caves, *Creative Industries: Contracts Between Art and Commerce*. Cambridge (Mass) : Harvard University Press, 2000.

Il faut distinguer deux types d'organisation dans les arts du spectacle.

L'autre type d'organisation est identifiée sous divers concepts en sociologie des organisations – organisation temporaire, adhocratie, quasi-firme, ou encore mode artisanal d'administration de la production, selon l'analyse pionnière de Stinchcombe⁴. Les formes organisationnelles identifiées sous ces différents noms sont des solutions à un double problème d'incertitude. Comment, d'une part, agencer la réalisation de produits chaque fois uniques, prototypiques, à la création desquels prennent principalement part des personnels expérimentés et des artistes choisis pour leurs caractéristiques et leurs compétences singulières – c'est l'élément d'idiosyncrasie du travail, selon le vocabulaire de Williamson – et comment s'assurer de la qualité d'exécution individuelle et de la coordination de tâches qui associent des professionnels de divers métiers en des équipes par principe éphémères, en renonçant aux règles traditionnelles, ici inappropriées, de définition stricte des tâches et d'organisation hiérarchisée des emplois et aux procédures formelles de vérification de l'engagement individuel dans le travail collectif ?

Comment, d'autre part, assurer la viabilité d'organisations produisant des biens et des services chaque fois différents quand elles évoluent dans un environnement incertain, où la demande est versatile et le succès aléatoire ? Selon Stinchcombe, trois facteurs permettent d'obtenir la souplesse organisationnelle requise pour gérer cette double incertitude : 1) un système d'emploi contractuel faisant appel à un personnel capable de s'adapter sans délais aux tâches exigées, 2) un système d'information rapide sur les aptitudes du personnel disponible, 3) une réduction des coûts fixes et notamment des frais d'administration et des dépenses d'investissement. Les deux premières caractéristiques, qui ont d'autant plus d'importance que les activités dont nous traitons ici sont fortes consommatrices de main-d'œuvre, relèvent surtout d'une analyse de la relation contractuelle d'emploi. La troisième – modulation des coûts fixes en fonction des spécifications de chaque projet – implique de recourir systématiquement au contrat à court terme et à la sous-traitance.

Ces facteurs sont ceux que mettent en évidence les recherches sur la dynamique des organisations et des marchés artistiques, lorsqu'elles étudient l'évolution du premier vers le second type d'organisation. L'intégration des multiples activités requises par les grandes productions audiovisuelles, lyriques ou théâtrales au sein d'entreprises importantes, selon le premier modèle décrit, n'est plus aisément viable hors des secteurs massivement soutenus par les aides publiques ou le mécénat privé et industriel. Et même dans la sphère de la production culturelle fortement subventionnée ou institutionnalisée, les formules organisationnelles se complexifient : musées, centres dramatiques, centres d'art contemporain, scènes nationales du spectacle vivant greffent sur leur architecture traditionnelle des relations de sous-traitance et des formules de contractualisation avec des prestataires et des professionnels autonomes, pour superposer organisation classique et organisation par projet, production interne et manifestations temporaires, production locale et co-productions en réseau : la variété et le renouvellement de l'offre culturelle passent par des hybridations de l'activité permanente et de l'initiative temporaire, et par une architecture plus mouvante des ensembles culturels.

Ainsi s'infiltrent dans les établissements classiquement représentatifs de l'offre institutionnelle les principes selon lesquels s'est réorganisée et

⁴ • Arthur L. Stinchcombe, "Bureaucratic and Craft Administration of Production: a Comparative Study", *Administrative Science Quarterly*, 4, 1959, Ibid, • *Constructing Social Theories*. Chicago : The University of Chicago Press, 1968.

Comment assurer la viabilité d'organisations produisant des biens et des services chaque fois différents ?

développée une grande partie de la production des industries culturelles (cinéma, audiovisuel) et du spectacle vivant faiblement institué (compagnies de théâtre et de danse, ensembles de musique baroque, compagnies de cirque et de théâtre de rue,...) et saisonnier (festivals). Qu'elle s'impose à une branche entière ou qu'elle compose avec les formes organisationnelles antérieures, la désintégration verticale a infléchi l'évolution de la production culturelle : elle y a fait apparaître et, dans certains cas, prévaloir complètement ses caractéristiques de spécialisation flexible et d'organisation extensive de la coopération entre des firmes qui interviennent aux diverses étapes de la division du travail de production de produits complexes et chaque fois prototypiques. Ces sociétés spécialisées de production et de service exploitent ainsi des solutions de diversification de leurs activités et de dispersion des risques entrepreneuriaux, et les nouvelles formes d'organisation qui en résultent sont caractéristiques du passage d'une économie de différenciation à une "économie de variété" de la production.

L'innovation artistique a cherché sa voie dans cette architecture hyperflexible. Parmi d'autres exemples possibles, celui des ensembles de musique ancienne et baroque est éloquent⁵. Ces ensembles se distinguent très fortement des orchestres traditionnels : par la forme d'emploi, ici exclusivement intermittente, du côté artistique ; par les conditions de financement, puisque les taux de couverture des dépenses par les subventions publiques directes sont faibles ; par les relations de travail, car la récurrence des relations d'emploi est une garantie de stabilité et de construction d'une identité esthétique d'un ensemble, mais elle opère sur fond de reconfiguration toujours possible des effectifs et des liens contractuels ; enfin par les niveaux de rémunération, souvent inférieurs à ceux du monde classique, et par les valeurs professionnelles partagées, qui sont celles de la variété et de la mobilité des expériences professionnelles dans des organisations temporaires, plutôt que celles de la sécurité bien encadrée de la collectivité traditionnelle de l'orchestre permanent. Ne disposant ni de la stabilité organisationnelle des orchestres permanents ni de lieux permanents, les ensembles de musique baroque se financent sur le marché des concerts, par les prestations que leur achètent les organisateurs de concerts et les institutions que ceux-ci représentent, et par les tournées et festivals où ils se produisent (30 % des festivals musicaux sont consacrés à la musique ancienne). Un examen précis des conditions de viabilité économique de ces ensembles fait ainsi apparaître le paradoxe du soutien public indirect : proportionnellement beaucoup plus faiblement subventionnés que les orchestres traditionnels, les ensembles se procurent leurs ressources, d'une part, grâce au marché des concerts qui est irrigué par les financements publics – ce que Pierre François nomme joliment la stratégie de la vigne vierge –, et, d'autre part, grâce aux facilités offertes par la flexibilité de l'emploi culturel à la française.

Le spectacle vivant greffe sur son architecture traditionnelle des relations de sous-traitance.

5 • Pierre François, *Le Renouveau de la musique ancienne. Dynamique socioéconomique d'une innovation esthétique*. Thèse de doctorat, Paris : EHESS, 2000.

Offre et demande de travail discontinu : mécanismes et principes d'analyse.

Les formes dominantes d'organisation du travail qui, dans les arts, sont associées à l'évolution vers l'organisation par projet ou vers l'organisation hybride sont l'auto-emploi, le *freelancing*, le travail indépendant, d'une

part, et les diverses formes de travail salarié atypique, travail intermittent, travail à temps partiel, multisalariat, d'autre part. Elles ont pour effet d'introduire dans la situation individuelle d'activité la discontinuité, les alternances de périodes de travail, d'inactivité contrainte, de recherche d'activité, de préparation à de nouveaux rôles ou modes de création, d'investissement dans de nouvelles compétences et connaissances, de gestion des réseaux d'interconnaissance et de sociabilité pourvoyeurs d'informations et d'engagements éventuels. En termes binaires, c'est une alternance entre travail rémunéré (soit monovalent, dans l'activité de vocation, soit polyvalent, dans plusieurs activités, combinées en un portefeuille d'emplois plus ou moins cohérent et contraignant) et temps non rémunéré assimilé à une inactivité éligible, sous certaines conditions, à l'indemnisation du chômage, du moins tant que la sphère de référence de l'activité est celle du salariat.

Exprimée dans la logique de l'offre de travail, l'embauche flexible et l'activité discontinue introduisent une confusion que le maniement très incertain des statistiques reflète directement. L'analyse de l'offre sur le marché du travail conduit ordinairement à énoncer qu'un individu identifié comme détenteur d'au moins un contrat d'emploi, si bref fût-il, dans le secteur considéré, est présumé y développer sa carrière. Or parmi ceux qui sont embauchés sous les formes d'emploi flexible et discontinu, seule une partie se professionnalise, et une proportion significative ne contribue que de manière éphémère à l'activité du secteur. Le *turn-over* est en effet considérable : ainsi, alors que chaque année, les entrants représentent autour de 15 % des effectifs dans le secteur des arts du spectacle en France, la moitié environ auront quitté ce secteur d'emploi au cours des deux ans qui suivent leur entrée⁶. L'une des conséquences de cette dynamique d'attraction et de centrifugation est de mettre en question la valeur des données statistiques sur le nombre d'artistes et de cadres et techniciens du secteur concerné : ces statistiques peuvent difficilement passer pour des indicateurs fiables de l'offre de travail artistique et, corrélativement, elles peuvent difficilement constituer la base de la mesure du niveau effectif de chômage et de sous-emploi.

Analysée depuis le point de vue de la demande de travail, la situation paraît plus simple : la réalité à prendre en compte est celle de contrats, d'engagements pour des projets et de transactions individualisées. Ce qui, à la différence de la vision agrégée de l'activité artistique que fournit l'approche en termes de professions et d'ensemble professionnel, conduit à opérer selon une approche totalement désagrégée, à partir de séquences et de séries d'engagements, d'opportunités d'emploi et de relations négociées d'emploi.

Les données désagrégées fournissent les matériaux de base de toute approche fondée sur la demande de travail émise par des employeurs. 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", mais équivaut en fait à la totalisation de la demande de travail exprimée en termes de quantités discrètes de travail effectué et de rémunérations versées.

L'organisation du travail dans les arts introduit des discontinuités dans les situations d'activité.

6 • Rémi Debeauvais, Pierre-Michel Menger, Janine Rannou *et al.*. *Le Spectacle vivant*. Paris : La Documentation française. Coll. Prospective - formation - emploi, 1997.

Selon le mode d'approche, la situation diffère.

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, d'engagements au projet, d'achats de droits liés à l'incorporation du travail dans une œuvre (livre, composition musicale, peinture, sculpture, scénario, ...) ? De nombreuses recherches consacrées aux professions artistiques ont montré qu'un accroissement du nombre d'artistes tel que le font apparaître les recensements de population ou les enquêtes sur l'emploi est loin de correspondre à un accroissement équivalent du niveau d'activité exprimé en volume net de travail. L'indicateur de démographie professionnelle qui se fonde sur le dénombrement d'individus s'auto-identifiant comme artistes de profession n'est pas dénué d'ambiguïté : si le volume de travail totalisé à partir des engagements et des contrats individuels émis par les employeurs augmente moins vite que le nombre d'artistes présents sur le marché du travail artistique, la concurrence s'intensifie et conduit à des inégalités croissantes d'activité et de gains, à une plus grande variabilité, dans le temps, du niveau et des rythmes d'activité, et, au total, à un rationnement du travail pour ceux qui sont appelés à se partager le volume de travail demandé, d'où l'alternance plus fréquente, et paradoxale parce qu'elle se situe dans un contexte de croissance d'activité, entre séquences de travail et séquences d'inactivité (éventuellement de chômage indemnisé) ou entre travail artistique de "vocation" et travail rémunérateur dans des emplois liés aux arts ou extérieurs à la sphère artistique.

Deux points méritent ici une analyse particulière. Le premier a trait aux risques d'emploi (sous-activité, chômage, discontinuité de l'activité, ...) que comporte l'exercice professionnel dans les conditions décrites à l'instant : quels risques sont gérables et assurables et quels risques ne le sont pas ? Quelle part ou quel type de risques relèvent d'une gestion individuelle – par différentes procédures de diversification du travail et des sources de revenu ? Quels risques appellent une gestion assurantielle mutualisée, étendue à l'ensemble des membres de la profession ou des actifs du secteur ? Et quels mécanismes de soutien et de solidarité engageant la collectivité publique tout entière étayent le fonctionnement des mondes professionnels considérés ?

Les réponses à de telles questions varient fortement selon les arts et leur appareil institutionnel, selon les législations du travail et selon les formes d'engagement public en faveur des arts dans les différents pays. Mais par-delà toutes les particularités observables demeure un principe commun qui désigne toute l'ambivalence de l'organisation du travail et de la gestion des risques de l'activité artistique : l'artiste entend identifier son travail à la mise en œuvre d'un talent et de compétences qui, en théorie, sont infiniment différenciés et hiérarchisés – c'est le ressort de la concurrence par l'originalité et par la qualité. Mais, dans la pratique, les règles d'évaluation du talent et des compétences et l'allocation des emplois opèrent sans nuances infinies, à partir de distinctions plutôt grossières entre des classes de réputation et de valeur. Celles-ci réduisent à quelques catégories élémentaires (grande et petite littérature, art de recherche et art de consommation populaire, produits de série A et de série B, ...) et à des

L'accroissement du nombre d'artistes est loin de correspondre à un accroissement équivalent du niveau d'activité.

Il importe de rester attentif à l'ambivalence de l'activité artistique.

hiérarchies simplifiées des individus (artiste de grand ou de petit talent, original ou conventionnel, doué ou appliqué, ordinaire ou extraordinaire, ...) tout l'espace de différenciation qui donne sens à la recherche d'originalité⁷.

⁷ *Op. cit.*, n. 4.

Cette réduction d'un espace de qualité infiniment indifférenciable à une polarisation élémentaire des évaluations et des qualifications retentit sur la gestion par l'artiste du risque d'emploi. Il faut en effet se demander si ce risque est exogène, provoqué par des facteurs externes, comme ce serait le cas si la sous-activité et le manque de réussite professionnelle devaient être attribués à une demande insuffisante pour le genre de talent et d'aptitudes dont l'artiste est détenteur. Ou ce risque est-il endogène, en raison de l'insuffisance de talent ou d'aptitude de l'artiste, tels qu'ils sont mesurés à l'aune des distinctions évoquées à l'instant ? Mais, dans ce dernier cas, il faut encore établir ce qu'est une telle insuffisance : peut-elle être appréciée selon des critères tant soit peu stables ? Or les facteurs du talent et de l'aptitude ou de la compétence ne sont pas eux-mêmes définissables ni mesurables hors de toute référence aux déterminants de la concurrence par l'innovation. Dans les phases d'expansion soutenue des mondes de l'art et des industries de loisir et de divertissement, l'intensité de la concurrence accroît la recherche et la production d'innovations ou, à tout le moins, la différenciation entre des œuvres et des produits prototypes, en exploitant et en stimulant la demande de nouveauté du consommateur : les spécifications du talent artistique se modifient à mesure qu'elles incorporent de nouvelles caractéristiques issues des innovations réussies, et qu'elles valorisent de nouvelles qualités de l'invention artistique telles que les distinguent les organisations et les critiques et experts en cotation réputationnelle.

Comment mesurer les facteurs de talent ?

Un second élément original distingue, dans l'organisation du travail artistique, les solutions recherchées à la couverture des risques liés au double réquisit de flexibilité (fonctionnelle et numérique) de l'activité par projet et de la concurrence par l'innovation : c'est la construction d'un appareil de règles et d'accords collectifs (conventions de rémunération, pouvoirs importants de négociation des syndicats et des guildes d'artistes, d'auteurs, de créateurs quant aux conditions d'emploi et d'assurance-chômage) et la création d'un système de gestion et de prévoyance (organismes de gestion mutualisée des droits sociaux – retraite, assurance-maladie, droit à la formation continue, congés), pour suppléer à l'employeur unique qui est la norme dans le marché du travail salarié, mais qui est l'exception dans les arts. Parmi les illustrations de cette construction et de la gestion des risques d'emploi qu'elle permet, mentionnons deux exemples, empruntés aux arts du spectacle.

L'employeur unique est l'exception dans les arts.

Aux États-Unis, le schéma de rémunération à trois composantes des artistes employés par les sociétés de production cinématographique et audiovisuelle fait intervenir des mécanismes régulateurs et des négociations contractuelles collectives organisés par les syndicats de salariés et les représentants des employeurs. À défaut de protéger les emplois des conséquences fragilisantes et précarisantes de la diffusion de l'engagement à court terme et au projet, les syndicats des personnels artistiques employés ont obtenu que la rémunération soit composée d'une partie fixe conventionnelle – minima salariaux selon l'emploi et la qualification –, d'une

partie négociable directement entre l'artiste et l'employeur – surré-munération selon le niveau de réputation – et de versements aux artistes interprètes de droits proportionnels aux revenus tirés de l'exploitation des films et œuvres audiovisuelles. En raison de la taille mondiale du marché d'exploitation de ces œuvres, la troisième composante de la rémunération, qui est un flux intertemporel de revenus, procure désormais aux personnels artistiques autant que ce qui leur est versé sous forme de salaires proprement dits⁸.

Alors que, dans la plupart des pays, le travail exercé en *freelance* pour une multiplicité d'employeurs place les artistes dans un statut d'emploi incompatible avec les dispositions d'assurance-chômage propres au salariat, le travail intermittent des artistes et des personnels du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel est assimilé, en France, à une modalité de salariat et permet à ceux qui satisfont aux critères d'éligibilité d'être indemnisés pour les périodes de chômage durables ou, plus souvent, interstitielles, entre deux engagements.

Le cas français du contrat à durée déterminée d'usage dit CDD intermittent incarne la formule la plus utilisée d'appariement entre la désintégration verticale de la production et la désintégration de la relation salariale. Selon la définition du code du travail français, le contrat d'emploi intermittent à durée déterminée est autorisé "en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire" des emplois dans le secteur des spectacles, du cinéma et de l'audiovisuel. L'intermittent est un salarié présumé qui a la faculté de contracter successivement, et parfois simultanément, avec une multiplicité d'employeurs : la relation d'emploi cesse, aussitôt accomplie la prestation ou la série de prestations répétées pour un spectacle, une émission, un tournage. Cette forme d'emploi illustre une forme d'hyperflexibilité du travail puisque les personnels sont embauchés pour des durées qui sont couramment la journée ou la demi-journée, mais qui peuvent s'étendre aussi sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois. 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 déroulement normal de l'activité d'un actif en régime de travail salarié intermittent se présente comme une succession d'épisodes d'activité contractuelle et de périodes de non-emploi. Pour que la main-d'œuvre reste disponible et assure à la production artistique sa flexibilité, il faut que le coût de cette disponibilité soit partagé. Une partie de ce coût est prise en charge par l'entreprise qui paie des salaires dont le taux horaire est plus élevé que dans d'autres secteurs, à qualification donnée : c'est la compensation de la discontinuité de l'emploi. Une autre partie l'est par le salarié lui-même sur qui repose le poids de la recherche permanente d'un travail et, tout particulièrement dans les emplois artistiques, le soin de la préparation de l'activité : sa situation se caractérise par l'irrégularité des périodes de travail et des revenus. Enfin, le système dispose d'un mécanisme spécifique d'assurance contre le sous-emploi⁹.

Comment un système d'emploi discontinu, totalement flexible et modelé sur l'organisation verticalement de la production agit-il sur la relation habituelle entre l'offre et la demande de travail ? L'évolution du

8 • Paul A. Kleingartner, "Flexible Production and the Transformation of Industrial Relations in the Motion Picture and Television Industry", *Industrial and Labor Relations Review*, 4 : 662-678, 1994.

L'intermittent est un salarié présumé qui a la faculté de contracter successivement, et parfois simultanément, avec une multiplicité d'employeurs.

9 • Pierre-Michel Menger, "Être artiste par intermittence. La flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle", *Travail et Emploi*, 60 : 4-22, 1994.

marché du travail sous régime d'intermittence depuis une vingtaine d'années illustre avec un relief tout particulier les propriétés paradoxales de l'hyperflexibilité sous abri assurantiel.

Une croissance en déséquilibre.

La production culturelle, dans les spectacles, le cinéma et l'audiovisuel (télévision, radio, cinéma, production publicitaire,...) a connu une croissance soutenue depuis vingt ans, par le jeu conjugué des politiques publiques de l'État et des collectivités locales (celles-ci financent désormais près de 70 % de la culture en France) et de l'expansion des industries culturelles. Le retentissement de ce développement rapide sur le marché du travail est pourtant paradoxal. La croissance s'est exprimée très majoritairement en emplois intermittents, et elle a nourri en son sein le principe de son déséquilibre, que résumant trois indicateurs profondément discordants : le volume d'emploi exprimé en équivalents jours de travail a augmenté beaucoup moins vite (+ 40 % en 10 ans) que le nombre de professionnels et aspirants professionnels auxquels le travail est alloué (+ 100 %), et le nombre de contrats d'emploi entre lesquels s'est fragmentée l'offre d'emploi a connu une croissance encore plus rapide (+ 150 %). D'où ce résultat surprenant : un nombre sans cesse croissant de professionnels ou de candidats à la professionnalisation qui se partagent, de manière très inégale, un volume total de travail en progression bien moins rapide, et qui travaillent de manière beaucoup plus fragmentée pour des durées cumulées d'emploi dont la moyenne n'a cessé de décliner. Comment comprendre les termes de cette croissance en déséquilibre ?

Une des explications de la croissance du secteur tient à l'augmentation de la demande de culture. Est-ce que la demande de spectacles, de cinéma, de programmes audiovisuels de la part du public a augmenté proportionnellement à la croissance de l'offre de travail, telle qu'elle apparaît dans les statistiques du recensement général de la population de l'INSEE, qui font état du doublement du nombre des professionnels concernés entre 1982 et 1999 ? La réponse est négative pour ce qui concerne le spectacle vivant en tant qu'objet de consommation culturelle finale : les enquêtes sur les pratiques culturelles des Français montrent que la fréquentation des spectacles vivants a pu connaître une progression, mais dont l'ampleur est demeurée modérée et sans commune mesure avec les pourcentages de progression des effectifs de professionnels du secteur culturel recensés par l'INSEE. Une autre évolution doit être mentionnée pour compléter la réponse : sur l'offre de spectacles proprement dits s'est greffé un marché de prestations à destination des collectivités locales, des milieux associatifs, des organisations qui composent le tissu de l'action socio-culturelle – animations scolaires, interventions dans les quartiers, dans les établissements hospitaliers,... – où les artistes et professionnels de la culture opèrent à mi-chemin de l'action culturelle et de l'action sociale, et souvent en disposant de financements issus de ces deux sources.

L'explication par la demande est différente pour la consommation des programmes audiovisuels et cinématographiques. La quantité de programmes télévisuels et radiophoniques a continûment augmenté depuis

Le secteur de la production culturelle est en forte croissance.

La fréquentation des spectacles vivants est restée modérée.

vingt ans, et la demande a progressé sensiblement. La plus récente enquête de l'INSEE sur les emplois du temps des Français et sur les loisirs des Français montre que la consommation de programmes audiovisuels et notamment télévisuels a fortement progressé depuis dix ans. Par ailleurs, le comportement des consommateurs de programmes audiovisuels est devenu plus versatile, les préférences et les fidélités sont d'autant plus volatiles que le volume de l'offre, en quantité et en diversité thématique, et le ciblage segmentaire d'où dérivent les recettes publicitaires ont installé une pression concurrentielle propice à toutes les déloyautés consommatrices. Là encore, l'offre d'une quantité et d'une variété croissantes de programmes s'est modelée sur une organisation verticalement désintégrée et sur son omniprésente flexibilité contractuelle. Les budgets alloués par les chaînes diffuseuses et donneuses d'ordre, et les aides publiques et parapubliques et les recours aux financements redistributifs du cinéma et de l'audiovisuel ont constitué la partie émergée de la transformation de l'économie du secteur. Une partie significative des besoins de financement a été couverte par l'allègement des coûts de main-d'œuvre, telle que la permet le recours systématique à la flexibilité contractuelle maximale, usages opportunistes et frauduleux compris.

Au total, la croissance avait deux caractéristiques : des besoins de financement imparfaitement couverts par la taille du marché de consommation intérieure et par l'apport des financements publics et parapublics, une économie de variété de la production soumise à une pression concurrentielle croissante et à des cycles de plus en plus courts d'innovation et d'originalité profitable.

Si l'emploi en CDD intermittent s'est imposé comme la norme d'emploi, c'est qu'il procurait trois avantages décisifs, dans le contexte de l'État providence culturel français : une flexibilité fonctionnelle ajustée à l'organisation par projet, qui s'incarne dans un parfait sur-mesure contractuel ; un allègement des coûts de main-d'œuvre ; une couverture avantageuse du risque de chômage inhérent à une formule de désintégration verticale de la production. De ces trois avantages, le premier correspond le plus directement à certaines des innovations du management contemporain, mais peut opérer dans ou hors de la firme. Le deuxième n'est pas non plus spécifique, puisqu'il peut être procuré aux entreprises par diverses mesures de politique de soutien direct à l'emploi et par un ajustement plus ou moins sélectif et incitatif des prélèvements obligatoires. C'est le dernier avantage qui forme la clé de voûte de l'hyperflexibilité, parce qu'il constitue le socle de l'acceptabilité d'un système d'emploi partout ailleurs stigmatisé comme l'incarnation parfaite des dérives libérales de l'économie qui gagerait le profit sur la flexibilité et le risque d'emploi. Le paradoxe est à vrai dire plus profond encore, puisque l'hyperflexibilité, configurée comme elle l'est dans l'exception culturelle française, est défendue et revendiquée par les forces sociales et politiques les plus hostiles au capitalisme et à son axiome économique néo-classique.

Le comportement des consommateurs est volatile.

Les trois avantages de l'emploi en CDD intermittent.

L'hyperflexibilité sous abri assurantiel.

Entrons dans le labyrinthe des imbrications entre emploi discontinu et chômage interstitiel.

La situation de chaque actif intermittent doit en effet être appréciée selon le nombre cumulé d'heures de travail rémunéré qu'il obtient dans une période de temps donnée : c'est cette quantité de travail accumulé qui est déterminante pour sa protection sociale et pour son accès à l'indemnisation de ses périodes intersticielles d'inactivité par un régime spécifique d'assurance-chômage. Techniquement, le système d'indemnisation du chômage des personnels intermittents des secteurs du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel en France a fonctionné jusqu'à présent ainsi. Lorsqu'un intermittent a atteint ou dépassé un seuil d'activité cumulée de 507 heures sur les 12 derniers mois, et qu'il connaît une période d'inactivité, il entre, pour un an, dans un épisode d'indemnisation qu'il peut néanmoins suspendre à tout moment pour reprendre une activité de courte durée, puis, dès la fin de ce contrat, retrouver son état de chômeur indemnisé. Deux compteurs égrenent ainsi 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 entre deux moments d'inactivité, qui lui permet d'accumuler des heures de travail propres à lui assurer, si elles sont suffisamment nombreuses, un nouvel épisode consécutif d'indemnisation, à la fin du premier.

En 1980, cette alternance entre temps chômé et reprise d'activité, *au sein d'un épisode d'indemnisation*, était encore une pratique minoritaire : dans 36 % des cas seulement, les intermittents bénéficiaires des Assedic suspendaient leur indemnisation le temps d'un ou plusieurs brefs contrats de travail ; le plus souvent, un professionnel dans les métiers considérés connaissait une période d'activité régulière sans chômage intersticiel durable, ou, plus rarement, une période de chômage indemnisé de plusieurs mois sans activité intersticielle. En 1985, la pratique de l'alternance entre temps chômé indemnisé et reprise d'activité est devenue majoritaire (60 % des cas), et elle s'est quasiment généralisée depuis le début des années 1990 (les 90 % étaient franchis en 1992).

Parallèlement, les séquences de reprise d'activité au sein d'un épisode d'indemnisation se multipliaient : on en trouvait en moyenne 4,4 chez ceux qui pratiquaient cette alternance en 1980, mais 15,5 en 1992. Autant dire que le comportement minoritaire d'imbrication d'épisodes brefs de travail au sein d'un épisode long de chômage indemnisé est devenu la norme dans les années 1990. Il caractérise certes la forme de couverture du salarié contre le risque de sous-activité, mais aussi, et toujours plus spectaculairement à mesure que l'intermittence devient la forme dominante d'emploi, la manière dont les employeurs gèrent une main-d'œuvre disponible pour des emplois fragmentables à volonté. Les employeurs s'inquiètent en effet moins, quand ils embauchent pour peu de temps, 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 sera sans revenus, pendant le temps où il ne travaille pas, tant qu'il ne sera pas entré dans un épisode d'indemnisation. Le raccourcissement observé de la durée moyenne des contrats d'emploi trouve ici une de ses explications.

L'évolution d'ensemble est plus aisée encore à comprendre, puisqu'elle se lit dans une série de couples de chiffres, ceux du total des durées de travail et du total des durées de chômage indemnisé. En 1980, le travail de

Le système d'indemnisation du chômage des personnels intermittents des secteurs du spectacle a fonctionné jusqu'à présent.

L'intermittence est devenue la forme dominante de l'emploi.

l'ensemble des intermittents représentait 3,2 millions d'équivalents jours travaillés et rémunérés, et les périodes de chômage pour les intermittents indemnisés 1,7 million de journées ; ces valeurs étaient respectivement de 4,9 millions et 3,4 millions de journées en 1985. En 1990, le rapport entre travail et chômage s'inverse, puisque le volume agrégé de travail déclaré et rémunéré vaut 6,4 millions de journées et le chômage indemnisé porte sur 7,5 millions de journées. En 1992, le déséquilibre s'est encore accéléré : l'emploi intermittent correspond à 6,7 millions de jours de travail et le chômage indemnisé à 11,2 millions de jours¹⁰. De fait, l'imbrication systématique travail-chômage indemnisé a atteint, aux fluctuations conjoncturelles près, son régime déséquilibré de croisière depuis le début de la décennie 1990 : le rapport entre les prestations versées aux salariés intermittents par l'assurance-chômage et les cotisations encaissées par l'assureur était de 839 % en 1991, il est de 846 % dix ans plus tard¹¹.

C'est à la lumière de ces données que doivent être examinées les crises qui ont émaillé le fonctionnement du régime de l'intermittence depuis le début des années 1990 et dont les termes sont demeurés identiques jusqu'à l'été 2003. Le constat est simple : dès le début de la décennie précédente, toutes les coordonnées de base de l'articulation entre croissance de l'emploi et droit de tirage assurantiel avaient pivoté, selon une logique irrépressible qui peut se résumer dans la corrélation paradoxale suivante : quand l'emploi sous forme intermittente augmente, le chômage indemnisé non seulement augmente, mais progresse plus rapidement que le volume d'emploi créé.

Solidarités, inégalités, droits de tirage.

La croissance du salariat intermittent a ainsi enchâssé mécaniquement l'emploi d'un nombre accru de professionnels et aspirants professionnels dans le déséquilibre, et provoqué un écart croissant entre les situations individuelles, observées en coupe instantanée, et les trajectoires professionnelles observées longitudinalement. L'inégalité des situations individuelles, alimentée en amont par l'hétérogénéité des candidatures nombreuses à la professionnalisation et le défaut de filtrage d'un appareil de formation très inégalement formateur, est amplifiée à mesure que les effectifs augmentent. Mais ce n'est là que la description de la distribution statistique des cas et des trajectoires. Si l'intermittence salariale, telle qu'elle a fonctionné à plein régime, est une formidable machine inégalitaire, c'est que la flexibilité contractuelle maximale dans des métiers à cotation individualisée des talents augmente le risque d'emploi. Dans un monde où la valeur individuelle équivaut à la qualité du générique des emplois déjà exercés et se mesure à la qualité du portefeuille des liens professionnels activables, qui sont vecteurs d'enrichissement du capital de compétences détenu et qui sont garants des chances d'emploi futur, la flexibilité augmente l'effet de levier de la réputation sur les chances d'emploi. Dès que la concurrence interindividuelle s'accroît, la dissymétrie s'amplifie entre les deux logiques contraires d'autorenforcement : la pente de la réussite professionnelle fondée sur une dynamique d'emploi ascendante et auto-entretenu – c'est la spirale vertueuse de l'accréditation

10 • Pierre-Michel Menger, "Les intermittents du spectacle. Croissance de l'emploi et croissance du chômage indemnisé", *Insee Première*, 510, 1997. • Pierre-Michel Menger, M. Gurgand, "Work and Compensated Unemployment in the Performing Arts. Exogenous and Endogenous Uncertainty in Artistic Labour Markets", in *Economics of the Arts*, V. Ginsburgh, Pierre-Michel Menger, p. 347-381, Amsterdam : North Holland, 1996.

11 Au début des années 2000, les données sont les suivantes : environ 95 000 intermittents concernés par le dispositif spécifique d'indemnisation de leur chômage, soit plus qu'un doublement des effectifs de contractuels intermittents sur 10 ans ; 7,5 milliards de francs (1140 millions d'euros) de rémunération du travail salarié, quelque 5,5 milliards de francs (840 millions d'euros) d'indemnisations du chômage. Quant au régime d'assurance-chômage, son déficit s'élevait à 1,4 milliards de francs en 1991 et à 4,8 milliards de francs en 2001. Il avoisine le milliard d'euros dans les projections pour 2003. Il est depuis l'origine absorbé par le régime général d'assurance-chômage, au titre de la solidarité interprofessionnelle entre actifs et employeurs du secteur privé.

L'intermittence salariale est une formidable machine inégalitaire.

réputationnelle pour ceux qui travaillent et qui élèvent leur probabilité d'être sollicités et reconnus à mesure qu'ils pénètrent au cœur des réseaux d'appariement sélectif ; la pente est, en revanche, négative pour qui travaille peu, et dégrade son employabilité.

Le pouvoir d'attraction de la compétition en structure de loterie professionnelle alimente le réservoir de talent, sans que chacun sache exactement combien de temps il doit s'essayer au métier avant d'estimer correctement quelle est son espérance de réussite, ni comment se distribuent les facteurs dont la combinaison est génératrice de la réussite, c'est à dire le travail, le talent, et la chance. Et pour tous, l'équation comportementale s'écrit ainsi : individualisme inhérent à l'affirmation originale de soi dans la différenciation illimitée des talents + tolérance inhabituellement élevée aux inégalités de réussite + acceptation d'une compétition interindividuelle exacerbée + culture de la prise de risque professionnel et/ou entrepreneurial¹². Cette équation est assortie d'une clause de solidarité, qui constitue la doublure du vêtement des différences compétitives : quels que soient les écarts de réussite, il existe un seuil, plus bas que sous les autres formes d'emploi salarié (typiques ou atypiques), de déclenchement de la couverture assurantielle du risque d'emploi, et des règles d'indemnisation du chômage qui sont avantageuses au regard du régime général.

La mécanique même de l'imbrication travail-chômage indemnisé présente plusieurs caractéristiques étroitement liées qui expliquent comment la couverture assurantielle du risque fait écran, non pas tant à la perception des inégalités, mais à l'identification des mécanismes qui en sont la cause. Le seuil d'éligibilité à l'indemnisation du chômage a été maintenu à un niveau suffisamment bas – 507 heures sur 12 mois, théoriquement accumulables par cachet de 12 heures ou de 8 heures, mais de fait très majoritairement obtenus *via* des cachets de 12 heures – ce qui, assurément, a contribué à soutenir l'acceptabilité des inégalités internes. Il est 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 bénéfiques, revenus d'activités complémentaires, ... L'indemnisation récurrente des périodes chômées constitue, paradoxalement, la partie la plus certaine de la comptabilité personnelle de chacun, tant qu'il demeure éligible. La garantie de ressources procurée par l'indemnisation est sous le contrôle du comportement de recherche d'emploi du salarié et de sa capacité à gérer son portefeuille d'emplois et d'employeurs, mais elle place aussi le salarié en position d'arbitrage entre travail et hors travail, une fois franchi, ou à mesure que se rapproche la borne de franchissement de, ce seuil quantitatif d'activité déclenchant l'indemnisation. La recherche d'activité est totalement décentralisée et elle est placée sous la responsabilité de chacun, hors de tout contexte stable de mesure et d'analyse causale directe des inégalités interindividuelles d'allocation de travail et de rémunération par les salariés, à la différence de ce qui pourrait advenir dans un groupe de salariés d'une organisation.

Dans cet environnement, la sécurité procurée par l'indemnisation est apparue comme la seule grandeur collective effectivement mutualisable et la seule abritée des effets de la concurrence interindividuelle, puisque, à la

12 • Pierre-Michel Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*. Paris : Seuil, La République des Idées, 2003.

La garantie de ressources est sous le contrôle du comportement de recherche d'emploi du salarié.

différence de ce qui vaut pour l'allocation d'emploi, la compensation assurantielle du risque n'est pas sujette à variations selon le nombre des éligibles. La réforme adoptée par certains partenaires sociaux, en prétendant donner un coup d'arrêt au schéma d'une croissance déséquilibrée indolore, a soudainement rappelé les frontières de la solidarité : car la solidarité qui prévalait au sein d'un secteur habilité à mutualiser, par exception, les risques endogènes d'hyperflexibilité a été acquise, s'est développée et s'est "perfectionnée" *via* une solidarité externe imposée, celle qui consiste à faire endosser le déficit des régimes spécifiques de l'intermittence par l'ensemble des salariés et employeurs du secteur privé au titre de la solidarité interprofessionnelle de l'assurance-chômage.

La réforme rappelle les frontières de la solidarité.

Conclusion.

Comme d'autres formes plus répandues de flexibilisation de la relation contractuelle de travail, tel l'emploi intérimaire, mais avec une "perfection" et une intensité très supérieures, le régime d'emploi intermittent s'est développé en recourant très largement à l'intervention redistributive de l'assurance-chômage. Le recours à l'emploi le plus fragmentable et le plus discontinu possible a conduit employeurs et salariés à apprendre à s'abriter dans la continuité assurantielle la plus sophistiquée, mais aussi la plus déséquilibrée. Au point que le développement conjoint de la flexibilité salariale et de la flexibilité assurantielle, tel que nous l'avons mis en évidence, s'est progressivement transformé en une relation causale : en apparaissant tout à la fois comme un mécanisme de report des risques d'emploi, d'allègement des coûts d'entretien des carrières professionnelles et de déresponsabilisation des employeurs, le régime d'assurance-chômage spécifique a conduit les entreprises utilisatrices à exercer un droit de tirage illimité qui a poussé à une désintégration généralisée de toutes les relations d'emploi du secteur. Il appartenait aux actifs en situation de professionnalisation confirmée, ou en espoir d'intégration, de tisser une trame de continuité d'expériences de travail, de cohérence biographique et de mélange bien ordonné de ressources à partir de cette désintégration de la production adossée à une assurance intégratrice.

L'expérience française de l'intermittence et de ses crises de réforme paraît incarner deux positions radicalement opposées : celle d'une forme d'apothéose 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 reconnaître l'une de ses métamorphoses, et celle d'une apothéose de la critique du capitalisme qui 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. On peut y lire l'opposition entre deux utopies régulatrices. La première est celle d'un monde d'efficacité organisationnelle parfaitement concurrentielle où la production procéderait selon un schéma de réallocation permanente et de spécialisation "idéalement" souple des travailleurs, des compétences et des facteurs de production : dans ce monde, c'est la vitesse d'ajustement et de

Le système repose sur deux utopies régulatrices.

réorganisation qui transforme la discontinuité des situations en enchaînement continu d'épisodes et d'équilibres. La seconde utopie est celle d'un monde d'auto-accomplissement selon un horizon long et continu de développement individuel, hors des contraintes de la spécialisation et de la mise en comparaison hiérarchisante des qualités productives individuelles et de l'insertion du travail dans la relation d'échange¹³. Telles qu'elles sont incarnées dans le fonctionnement étudié ici de l'hyperflexibilité salariale et assurantielle, ces utopies se sont rejointes sous une condition décisive : par adossement à un financement externe sans cesse croissant des déséquilibres internes. Car il s'agit d'imbriquer un régime d'initiative entrepreneuriale et de professionnalisation fondé sur la créativité et la concurrence dans l'innovation, avec ce qu'ils sollicitent et engendrent d'inégalités spectaculaires de réussite et de réputation, et un système de solidarité assurantielle qui immerge ce régime de production dans les compensations partiellement amortissantes de la redistribution, mais en prélevant hors de sa sphère propre l'essentiel des ressources affectées à la redistribution interne. Déterminer la légitimité et le niveau acceptable d'un tel droit de tirage n'appartient plus à la gestion interne d'un monde particulier d'activité, mais relève de la conception générale des relations entre production et redistribution dans l'ensemble complexe que forme une société, avec ses multiples mondes d'activité et ses multiples demandes de combinaison des principes d'efficacité profitable, de sécurité professionnelle et d'engagement individuel épanouissant.

13 Nous avons analysé les ressorts et les contradictions de telles utopies dans "Est-il rationnel de travailler pour s'épanouir ?" (1995).