

## Marché du travail artistique et socialisation du risque : le cas des arts du spectacle

Monsieur Pierre-Michel Menger

---

**Citer ce document / Cite this document :**

Menger Pierre-Michel. Marché du travail artistique et socialisation du risque : le cas des arts du spectacle. In: Revue française de sociologie, 1991, 32-1. pp. 61-74;

doi : 10.2307/3322356

[https://www.persee.fr/doc/rfsoc\\_0035-2969\\_1991\\_num\\_32\\_1\\_4020](https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1991_num_32_1_4020)

---

Fichier pdf généré le 23/04/2018

## **Resumen**

Pierre-Michel Menger : Mercado del trabajo artístico y socialización del riesgo. El caso de las artes del espectáculo.

El principal sector del empleo artístico, el de las artes del espectáculo, ofrece varias características notables respecto al análisis sociológico y económico de los mercados de trabajo. El análisis, centrado en el sistema del empleo que predomina el trabajo intermitente, es dirigido conforme a cuatro perspectivas : el estudio del riesgo tomado que constituye la elección de una carrera en las profesiones del espectáculo, cinema y audiovisual; el análisis de las organizaciones artísticas del sector y la búsqueda de flexibilidad en la organización de la producción de obras siempre prototípicas; el examen de los lazos entre empleadores y empleados, y las condiciones de lealtad en el compromiso contractual ; la articulación empleo/desempleo y problema del equilibrio en el mercado de trabajo con subempleo.

## **Abstract**

Pierre-Michel Menger : The artist job market and risk socialization — concerning actors in particular.

The main sector of artist employment, that of acting, has several outstanding characteristics when placed in the context of sociological and economic analysis of job markets. This analysis, based on the predominant system of employment that exists, in other words, intermittent work, is conducted according to four perspectives : a study on risk, which reaches a high level in the actors world (theatre, cinema, audiovisual...); analysis of the artist organizations in the particular sector and the analysis related to the seeking for flexibility in the organizing of the production of prototype works ; examination of the links between employers and employees and the loyalty involved in the contractual agreement ; coordination of employment and unemployment and the problem of finding the right balance in a market where there is underemployment.

## **Zusammenfassung**

Pierre-Michel Menger : Arbeitsmarkt der Künstler und Sozialisation des Risikos. Der Fall der Schaukünste.

Der hauptsächliche künstlerische Berufssektor, das heisst die Schaukünste, bietet mehrere bemerkenswerte Eigenschaften für die soziologische und wirtschaftliche Analyse der Arbeitsmärkte. Die Analyse, beschränkt auf das hauptsächliche Berufssystem, die Zeitarbeit, wird nach vier Perspektiven durchgeführt : die Untersuchung der Risikoannahme, die mit der Wahl einer Karriere auf Bühne, im Film, Radio oder Fernsehen verbunden ist; die Analyse der Künstlerorganisationen dieser Berufssparte und der Suche nach Flexibilität in der Produktionsorganisation von immer prototypischen Werken ; die Untersuchung der Verbindungen zwischen Arbeitsgebern, Arbeitnehmern und der Loyalitätsbedingungen im gegenseitigen Vertrag ; die Wechselwirkung Arbeit/Arbeitslosigkeit und das Gleichgewichtsproblem in diesem Arbeitsmarkt mit Unterbeschäftigung.

## **Résumé**

Le principal secteur d'emploi artistique, celui des arts du spectacle, offre plusieurs caractéristiques remarquables au regard de l'étude sociologique et économique des marchés du travail. L'analyse, centrée sur le système d'emploi qui prédomine, le travail intermittent, est conduite selon quatre perspectives : l'étude de la prise de risque que constitue le choix d'une carrière dans les professions du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel ; l'analyse des organisations artistiques du secteur et celle de la recherche de flexibilité dans l'organisation de la production d'œuvres toujours prototypiques ; l'examen des liens entre employeurs et employés et des conditions de la loyauté dans l'engagement contractuel ; l'articulation emploi/chômage et le problème de l'équilibre du marché du travail avec sous-emploi.



**Pierre-Michel MENGER**

## **Marché du travail artistique et socialisation du risque\***

### **Le cas des arts du spectacle**

#### RÉSUMÉ

Le principal secteur d'emploi artistique, celui des arts du spectacle, offre plusieurs caractéristiques remarquables au regard de l'étude sociologique et économique des marchés du travail. L'analyse, centrée sur le système d'emploi qui prédomine, le travail intermittent, est conduite selon quatre perspectives : l'étude de la prise de risque que constitue le choix d'une carrière dans les professions du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel; l'analyse des organisations artistiques du secteur et celle de la recherche de flexibilité dans l'organisation de la production d'œuvres toujours prototypiques; l'examen des liens entre employeurs et employés et des conditions de la loyauté dans l'engagement contractuel; l'articulation emploi/chômage et le problème de l'équilibre du marché du travail avec sous-emploi.

Les professions artistiques ont, depuis les années 1970, connu un accroissement démographique continu (Graser, 1984; Gollac et Seys, 1984), qui s'est accéléré dans la décennie écoulée. Le principal secteur d'emploi artistique, celui du spectacle vivant et de l'audiovisuel, s'il est hétérogène au regard des spécialités artistiques qu'il comprend (théâtre, cinéma, télévision, danse, musique, cirque, etc.), offre plusieurs caractéristiques d'ensemble qui sont remarquables au regard de l'analyse sociologique et économique des marchés du travail, notamment pour ce qui concerne les comportements de mobilité sur le marché de l'emploi et la recherche de flexibilité dans l'organisation de la production.

\* Le présent texte reprend le contenu d'une communication faite au XII<sup>e</sup> Congrès mondial de sociologie, à Madrid, en juillet 1990. Il a pour vocation d'établir un cadre de problématisation, à partir de travaux et d'informations existants; les hypothèses pré-

sentées seront testées à l'occasion d'une recherche plus vaste, financée par la MIRE, et menée en collaboration avec mon collègue économiste Claude Le Pen, que je remercie vivement pour ses observations et ses conseils.

Pour les mettre en évidence, nous chercherons à comprendre pourquoi la croissance des effectifs professionnels n'est qu'imparfaitement corrélée avec les variations du niveau d'activités de ce secteur de production artistique. La forme d'emploi dominante est l'emploi intermittent; elle tend à s'imposer partout où l'intégration des facteurs de production au sein d'entreprises permanentes de dimensions importantes n'est plus viable sans le secours d'aides publiques. Or, cette forme d'emploi est génératrice de sur-effectifs croissants, d'une dispersion élevée des revenus individuels, mais aussi d'une plus grande flexibilité de l'organisation de la production artistique. La prise de risque attachée au choix d'une carrière artistique, où le succès est hautement aléatoire, d'une part, et l'impératif de flexibilité propre aux organisations artistiques, d'autre part, ne sont pas conciliables sans l'existence d'un mécanisme de socialisation du risque professionnel : le système d'emploi intermittent propre aux divers secteurs professionnels du spectacle est en effet remarquable par l'articulation entre emploi et chômage sur laquelle il fonde sa viabilité.

Dans le système qui nous intéresse, il n'y a pas à proprement parler d'emplois vacants à pourvoir : ceux qui sont créés dans le spectacle vivant comme dans le spectacle enregistré sont de courte durée et disparaissent ensuite, bientôt remplacés par d'autres. Juridiquement, le contrat à durée déterminée est autorisé par le code français du travail « en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire » des emplois. L'intermittent est un salarié présumé ayant la faculté de contracter successivement, et parfois simultanément, avec une multiplicité d'employeurs : la relation d'emploi cesse, aussitôt accomplies la prestation ou la série de prestations répétées pour un spectacle, mais le volume cumulé d'emplois salariés enchaînés est déterminant pour la protection sociale de l'intermittent et l'accès à l'indemnisation du chômage.

Dans la perspective que nous adoptons, le statut de travailleur intermittent correspond à :

- une modalité propre de carrière professionnelle, caractérisée par une succession d'emplois de courte durée;
- un type spécifique d'organisation de la production artistique, l'organisation temporaire construite autour d'un projet (film, pièce de théâtre, spectacle musical, spectacle de danse, etc.);
- une configuration originale de la relation contractuelle d'emploi, puisque chaque artiste en activité peut avoir simultanément plusieurs employeurs et totaliser, en une année, plusieurs dizaines, voire une centaine d'employeurs ou plus;
- une forme, sans équivalent dans le monde du travail, de socialisation du risque professionnel, l'artiste, le cadre et le technicien du spectacle combinant, en permanence, revenus du travail et allocations de chômage selon une législation appropriée à la nature temporaire et discontinue de l'emploi salarié.

Chacun de ces aspects suggère un registre de problématisation : l'étude de la prise de risque que constitue le choix d'une carrière dans les professions du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel; l'analyse des organisations artistiques du secteur et celle de la recherche de flexibilité dans l'organisation de la production d'œuvres toujours prototypiques; l'examen des liens entre employeurs et employés et des conditions de la loyauté dans l'engagement contractuel; l'articulation emploi/chômage et le problème de l'équilibre du marché du travail avec sous-emploi. Nous suivrons dans notre texte l'ordre ainsi fixé.

## **I. — Incertitude et prise de risque**

L'étude du marché du travail artistique intermittent peut être construite selon un modèle dont l'intérêt dépasse le seul cas du domaine d'activité ici considéré (Menger, 1989). Le premier volet de ce modèle se réfère à l'exploration des dimensions d'incertitude et de risque attachées au choix et à l'exercice d'une profession : comment expliquer la séduction qu'exercent des professions où le succès est aussi incertain et où la probabilité est forte d'une rémunération inférieure à celles qu'offre par ailleurs le marché du travail dans d'autres emplois, à caractéristiques individuelles équivalentes ?

Une explication économique de l'attrait des professions artistiques combine deux arguments : d'une part, la prise de risque est encouragée par l'espérance de gains élevés — en raison de la forte variance des revenus dans les métiers artistiques (Filer, 1986) — alors qu'un calcul fondé seulement sur la rémunération moyenne obtenue dans l'exercice d'emplois artistiques ferait apparaître comme dissuasive la médiocrité de ce niveau de rémunération; d'autre part, la partie non monétaire des revenus (flux de gratifications psychologiques et sociales, conditions de travail attrayantes, faible routinisation des tâches, etc.) compense provisoirement ou durablement le manque à gagner pécuniaire. On peut suggérer la liaison suivante entre ces deux arguments : il est de l'essence des activités faiblement ou nullement routinières (dont les arts sont une incarnation paradigmatique) de réserver des satisfactions psychologiques et sociales proportionnées au degré d'incertitude sur les chances de réussite.

L'incertitude explique aussi pourquoi le degré d'adéquation entre les aptitudes d'un candidat à une telle profession et les conditions de la réussite dans l'exercice de celle-ci n'est révélé à l'individu que progressivement, sur le tas, par un processus d'acquisition d'information sur le métier et sur soi. La théorie du *job matching* (Jovanovic, 1979; Miller, 1984) soutient en effet que certaines des caractéristiques de la mobilité de la main-d'œuvre peuvent s'expliquer si l'exercice même de différents métiers est conçu comme une accumulation tâtonnante d'informations renseignant l'individu sur celui où ses espérances sont les meilleures. Or, si les emplois

qui procurent le plus ce type d'information sont aussi ceux où le succès est fortement incertain, c'est parce que seule la pratique de tels métiers peut, a posteriori, révéler à l'individu la valeur de ses aptitudes. Comme toute recherche et toute acquisition d'information ont un coût, de tels emplois, qui procurent de forts bénéfices d'information, sont en moyenne moins bien rémunérés à l'équilibre. La forte variance des gains peut s'expliquer ainsi, d'un côté, par la présence d'une proportion importante de travailleurs artistiques jeunes et peu expérimentés, acceptant des revenus médiocres en contrepartie de l'information qu'ils acquièrent, et dont bon nombre renonceront rapidement sinon à faire carrière, du moins à vivre principalement de ces revenus, et, de l'autre côté, par la réussite d'une petite minorité d'artistes tirant profit de l'expérience accumulée. En d'autres termes, c'est bien la rareté d'un talent qui, à plus ou moins long terme, vaut à son détenteur des profits importants, mais nul ne peut, *ex ante*, estimer correctement la valeur de ses compétences et les chances qu'il aura de les faire reconnaître et apprécier.

En présence d'une forte discontinuité de la carrière artistique, comme dans les métiers du spectacle, le problème de savoir quelle quantité d'expériences professionnelles est nécessaire avant d'estimer la qualité du *job match* est posé par la variabilité des formes d'exercice de la profession. La gestion de l'incertitude quant à l'horizon professionnel permet de différer le choix de se maintenir ou d'abandonner, tant en raison de divers mécanismes d'assurance personnelle (la multi-activité) ou institutionnelle (le recours systématique à l'assurance-chômage, qui fait partie des expériences qu'on acquiert sur le métier et sur les moyens de s'y maintenir) que parce que la multiplication des situations éphémères d'emploi suscite des dispositions particulières à l'égard du risque. Chaque expérience est nouvelle, chaque produit est unique, les équipes d'artistes et de techniciens sont changeantes : ce qui, outre la satisfaction procurée par cette diversité des situations d'emploi, explique le sentiment que l'évaluation de ses compétences par soi et par autrui est à la fois interminable et jamais décisive, puisque le travail est éminemment variable. Ensemble, l'attente de la réussite et le sentiment d'inévaluabilité peuvent ainsi motiver un engagement prolongé dans la carrière et favoriser la présence d'un nombre important de candidats à la réussite professionnelle, qui paient d'un prix élevé l'exigence de disponibilité permanente sur ce marché de l'emploi.

## **II. — L'emploi et 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 et 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, après Becker (1988), 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.

L'autre type d'organisations est identifié sous divers concepts en sociologie des organisations — organisation temporaire, adhocracie, quasi-firme, ou encore mode artisanal d'administration de la production, selon l'analyse pionnière de Stinchcombe (1959) (1). Les formes organisationnelles mentionnées 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 (1986) — 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 éminemment versatile et le succès hautement aléatoire ?

Selon Stinchcombe (1968), 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

(1) Dans un ouvrage postérieur, Stinchcombe (1968) s'appuie notamment sur l'exemple du cinéma pour décrire les caractéristiques de l'organisation-par-projet. Les tra-

voux de Faulkner (1983, et Faulkner et Anderson, 1987), sur lesquels nous prenons appui ici, ont remarquablement développé et complété les hypothèses de Stinchcombe.

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, proposée dans la troisième partie de ce texte. La dernière caractéristique — 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, notamment dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel, lorsqu'elles étudient la transition entre le premier et 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. Prévaut progressivement la désintégration verticale, avec ses caractéristiques de spécialisation flexible et d'organisation extensive de la coopération entre des petites firmes qui interviennent aux diverses étapes de la division du travail livrant des produits complexes et chaque fois prototypiques.

Parmi les raisons qui contribuent à l'accélération d'une telle évolution, il faut compter le développement de nouveaux marchés connexes, tels que ceux des films publicitaires et de l'audiovisuel institutionnel, dont le poids économique approche en France celui du cinéma (Benghozi, 1990), et les liaisons horizontales qui peuvent être tissées entre les divers secteurs de l'industrie des biens et services de loisir et de culture. Dans les deux cas, les 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'intégration industrielle horizontale qui en résultent sont caractéristiques du passage d'une économie de différenciation à une « économie de variété » de la production (Storper, 1989).

Ces évolutions ont sur l'emploi des conséquences qui ont été bien décrites pour le secteur économiquement dominant des arts du spectacle, celui de l'audiovisuel. Comme le souligne J. Rannou dans ses travaux sur les professions de l'audiovisuel en France, les sociétés de production implantées sur les marchés de l'audiovisuel publicitaire et institutionnel et les sociétés travaillant pour le secteur privé de radio et de télévision apparus dans les années 1980 se situent hors des cadres conventionnels de recrutement et de rémunération : à la différence des sociétés publiques à forts effectifs de salariés permanents, « elles recrutent des salariés intermittents sans exiger la carte professionnelle et sans se référer à la convention collective. (...) Cette situation nouvelle se traduit par une croissance du nombre de professionnels, essentiellement au bénéfice des salariés intermittents » (Rannou, 1989, p. 4). Au total, la progression du nombre des

employeurs et, corrélativement, celle du nombre des intermittents sont supérieures à l'augmentation de la quantité totale de travail offerte.

### **III. — La relation contractuelle et l'appariement entre employeur et employé**

Si l'on observe les traits caractéristiques du système de travail intermittent — engagement contractuel à court terme, relations temporaires de travail avec des partenaires qui peuvent être chaque fois différents, une grande variabilité des tâches à exécuter, due notamment à l'exigence de différenciation plus poussée des produits en contexte de marché concurrentiel instable et de forte versatilité de la demande — on voit le paradoxe. Un tel système d'emploi exige de la part des agents une capacité d'adaptation élevée, supérieure à celle que requerrait normalement l'emploi dans une organisation permanente, stable, où la définition des tâches et le niveau d'engagement sont mieux spécifiés, mais il impose simultanément une plus grande insécurité d'emploi, la carrière évoluant selon un cours irrégulier et toujours incertain.

Il s'agit par conséquent pour l'employeur d'obtenir tout à la fois un haut degré d'engagement et d'initiative dans une relation de travail éphémère et non routinière et une disponibilité de la main-d'œuvre artistique et technique au coût le plus bas, compatible avec l'impératif d'ajustement des investissements à la nature de chaque projet. Quel mécanisme incitatif peut être assez fort pour consolider l'engagement contractuel réciproque entre employeur et employé et assez souple et économique pour préserver la flexibilité des coûts ? Ce mécanisme est double : salarial et réputationnel.

Diverses recherches sur la structure et le système d'emploi de l'industrie cinématographique (Storper et Christopherson, 1989; Benghozi, 1989) ont souligné que le taux moyen des salaires horaires pratiqués dans le cinéma est relativement élevé et sensiblement supérieur à celui de l'industrie et des services. L'explication la plus immédiate d'un tel écart est qu'il s'agit de compenser l'insécurité et l'irrégularité du travail intermittent et que les employeurs ont avantage à sur-rémunérer leur personnel intermittent plutôt que de subir les hausses de coûts fixes qu'entraînerait la suppression des mécanismes de flexibilité responsables de la souplesse du système d'embauche. Mais, comme le remarquent Storper et Christopherson, pour l'exercice d'un métier donné et pour un type de prestation donné, le salaire horaire versé (au minimum) est le même, que l'agent travaille beaucoup ou peu. Une explication complémentaire peut dès lors être proposée, celle du salaire d'efficience (2). Le niveau de rémunération pratiqué est supé-

(2) Sur la théorie économique du salaire d'efficience, cf. Akerlof et Yellen (1986).

rieur au salaire théorique d'équilibre du marché et doit inciter le travailleur à remplir loyalement et efficacement son emploi, si temporaire soit-il.

On peut comprendre par ailleurs qu'il est essentiel pour un employeur de tisser avec des artistes et des techniciens intermittents des liens qui dépassent le cadre limité d'un engagement ponctuel sur un projet et qui déboucheront ultérieurement sur le réengagement de ceux qui apparaîtront compétents : une continuité de la relation, d'un projet à un autre, a d'évidents avantages, en permettant de limiter les coûts de recherche et de transaction occasionnés par l'embauche de personnel nouveau et mal connu et d'obtenir une meilleure productivité dans le travail d'équipe. Mais, dans un secteur d'activité aussi aléatoire, la promesse de réembauche est affectée du coefficient d'incertitude propre à l'espérance de réussite de l'employeur et ne saurait constituer l'unique incitation : le taux élevé des salaires horaires fixés conventionnellement représente la part non aléatoire du mécanisme incitatif.

La dimension réputationnelle de l'incitation à un haut degré d'engagement dans une relation contractuelle temporaire est, quant à elle, liée à l'une des propriétés d'une organisation flexible de la production : le mode d'information sur les aptitudes et la valeur du personnel artistique et technique disponible. Dans un univers professionnel comme celui des métiers du spectacle, les habituels signaux institutionnels de qualification (les diplômes) n'ont pas cours, ne serait-ce qu'en raison de la nature même du travail accompli, qui exige, observons-nous plus haut, une grande variété d'aptitudes. La recherche et la sélection de personnel sont soumises, là encore, à deux impératifs contradictoires : alors qu'une large gamme de compétences et une forte capacité d'initiative et d'adaptation à des tâches et des contextes d'emploi changeants sont demandées, la durée d'un engagement est trop brève et les contraintes de souplesse organisationnelle trop pressantes pour permettre à l'employeur de développer et de tester ces compétences comme il pourrait le faire dans le cadre plus stable d'une collaboration de longue durée.

Comme le remarque Stinchcombe (1968, p. 261), cette double exigence suppose l'existence, hors des limites de chaque engagement, de procédures d'observation et de certification des compétences requises. Si des procédures formelles telles que l'attribution de cartes professionnelles et les droits conférés par l'ancienneté dans la profession sont régulatrices dans un système d'allocation des emplois placé sous le contrôle des syndicats, l'organisation flexible de la production, en individualisant plus fortement la relation d'emploi, fait essentiellement appel à l'information que contient la réputation des artistes et des techniciens. Ce mode d'information conserve au marché du travail sa fluidité, puisque nul n'est protégé, en cas de défaillance, dans un système de travail intermittent : chaque engagement peut être l'occasion d'une évaluation des compétences de l'artiste, et l'employeur a toute liberté de ne pas réembaucher qui ne lui a pas donné satisfaction. Mais dès lors que le moyen le plus rapide et le moins coûteux d'évaluation des compétences et de recrutement est l'accumulation d'in-

formations, d'indices réputationnels et de signaux qualitatifs (rythme des engagements, valeur et succès des projets auxquels collabore l'artiste, réputation dans la communauté professionnelle, etc.) quant aux capacités d'un artiste, la réputation ainsi mesurée peut valoir à son détenteur une quasi-rente, pour la rareté de son talent ou parce que la garantie offerte à l'employeur l'incite à limiter le champ de son recrutement à un cercle restreint d'artistes avec lesquels des habitudes de collaboration ont été forgées.

D'où l'émergence de liens récurrents qui provoquent une profonde segmentation du marché du travail intermittent. Dans le cas des rôles clés de la production cinématographique (producteur, réalisateur, scénariste, directeur de la photographie, compositeur), étudié par Faulkner (1983) et Faulkner et Anderson (1987), des liens forts d'interdépendance sont tissés entre professionnels de réputation comparable, d'où une stratification des appariements professionnels selon les degrés de réussite dans les spécialités respectives. Les études sur l'allocation des emplois dans la production cinématographique hollywoodienne (Storper et Christopherson, 1989), sur l'emploi dans le secteur audiovisuel français (Rannou, 1988) et sur le marché du travail artistique au Canada (Lacroix, 1990) révèlent les effets macro-économiques de segmentation du marché du travail imputables aux mécanismes réputationnels d'appariement et d'incitation qui prévalent dans le système d'engagement contractuel à court terme : l'extension du recours aux emplois intermittents engendre une plus grande dispersion des revenus, les différences individuelles de gains résultant moins d'écarts dans les taux horaires de salaire (qui rémunéreraient notamment l'ancienneté) que de quantités très inégalement réparties de temps de travail. Ce qu'exprime la loi d'airain des carrières artistiques soumises à l'aléa des engagements temporaires : l'embauche engendre l'embauche, créant ainsi une très forte polarisation du marché entre une minorité accumulant les emplois et les autres.

#### **IV. — Emploi, chômage et coûts du risque artistique**

Les trois points examinés jusqu'ici nous permettent de donner une interprétation plus complète de deux caractéristiques essentielles de ce secteur du marché du travail artistique : l'existence de sur-effectifs permanents et la stratification de la population des intermittents du spectacle par de fortes inégalités de revenus.

Du premier point, on peut déduire qu'un artiste candidat à la réussite professionnelle a d'autant plus tendance à surestimer ses chances de succès qu'il n'existe pas de barrières à l'entrée dans la profession concernée ni de filières de formation et de recrutement formellement établies pour filtrer ceux qui se sentent appelés. Par un effet de composition, la somme des paris individuels sur une possible carrière de comédien — pour prendre

l'exemple de la profession aux plus larges effectifs et aux plus forts taux de sous-emploi et de chômage — contribue à créer une vaste réserve de force de travail sous-employée de manière endémique. L'entretien de ce système est collectif : les artistes y voient chacun la garantie d'une fluidité du marché du travail et des procédures d'embauche suffisante pour que soit préservée la dimension aléatoire de la réussite. Les syndicats d'artistes tirent leur force et leurs ressources de la taille de la population des syndiqués et ont donc plus à perdre dans un ajustement malthusien des effectifs propre à élever la condition moyenne de tous que dans les luttes traditionnelles pour l'amélioration des conditions de rémunération et de travail de ceux qui obtiennent des emplois (Cantor et Peters, 1980). Enfin, les employeurs ont avantage à disposer d'une vaste armée de réserve, notamment pour rester libres de rechercher et de promouvoir sans cesse de nouveaux talents.

L'« organisation-par-projet » de la production artistique impose également, par elle-même, l'existence de réserves permanentes de candidats qualifiés à un emploi. La forme dominante d'emploi de courte durée correspond non pas à un partage d'une offre rare de travail entre un nombre élevé de travailleurs, mais aux exigences de flexibilité d'entreprises confrontées à une obligation constante de réorganisation rapide des facteurs de production pour chaque nouveau projet, à une demande versatile, à des discontinuités imprévisibles dans le rythme d'activité et à des incertitudes sur la durée probable d'emploi (*e.g.* le succès d'un spectacle pousse à le prolonger, l'échec force à une interruption rapide).

Enfin, la logique de l'appariement entre employeur et employé dans un cadre aussi flexible montre que l'allocation d'emplois temporaires est fortement inégalitaire : nous ne sommes ni au sein d'une firme, où prévalent l'embauche à durée indéterminée et un schéma défini de carrière salariale et de hiérarchie des rémunérations selon la nature de l'emploi, ni dans un marché de transactions anonymes et non répétées, mais à l'intersection des deux : les carrières réussies sont bâties sur la réputation dont les artistes sont porteurs dans leur communauté professionnelle et sur les enchaînements d'engagements et de participations à des projets importants qu'elle leur vaut. A l'exception du cas très minoritaire des stars de chaque profession du spectacle, les inégalités de revenus reposent sur l'inégalité des volumes de travail salarié accompli dans l'enchaînement plus ou moins soutenu des engagements de courte durée.

Déséquilibre persistant entre offre et demande de travail et dispersion fortement inégalitaire des réputations et revenus, générateurs de sous-emploi et de chômage endémique, devraient provoquer une réduction des effectifs dans les professions du spectacle. Or, c'est le contraire qui est observé. La forte variance des réputations et des revenus agit assurément sur la désirabilité de la carrière dans les professions artistiques et sur le déclenchement de vocations à l'issue hautement incertaine, mais son ampleur aurait aussi pour effet d'entretenir un *turnover* très élevé et profondément déstabilisateur si les candidats à une carrière artistique

quittaient les métiers du spectacle dès après avoir acquis, sur la profession envisagée et sur leurs faibles chances d'y réussir, une information suffisante pour préférer renoncer plutôt que vivre trop médiocrement. L'une des explications de l'augmentation rapide des effectifs se trouve dans l'action d'un mécanisme spécifique de solidarité et de redistribution, le régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle, qui atténue la charge individuelle du risque professionnel.

Nous ne détaillerons pas ici toutes les dispositions de ce régime particulier. Observons seulement qu'il diffère du régime général en ceci qu'il garantit en quelque sorte un revenu minimum entre deux périodes d'emploi aux personnels artistiques et techniques du secteur, à partir d'un seuil d'activité salariée déclarée — l'intermittent doit, pour s'inscrire au chômage et être indemnisé, justifier d'au moins 507 heures de travail salarié dans les 12 mois qui ont précédé. Le revenu des intermittents atteignant un certain seuil d'activité professionnelle, mais confrontés à la discontinuité des engagements, comprend ainsi ordinairement des salaires et des allocations de chômage.

Une étude portant sur des données de 1983 et 1984 (Roussille et Sciortino, 1985) indique que le montant total des allocations de chômage représentait quelque 23 % de la masse globale des salaires versés aux travailleurs intermittents du spectacle; la moyenne des allocations perçues mensuellement par la fraction des intermittents inscrits au chômage et indemnisés dans la période de référence représentait, quant à elle, près de 70 % du salaire mensuel moyen des intermittents. Des données émanant de l'organisme gestionnaire des divers régimes d'assurance-chômage permettent par ailleurs de comparer les prestations du régime des intermittents du spectacle à celles du régime général d'assurance-chômage. Le coût moyen unitaire du chômage est supérieur de 36 % dans les professions du spectacle, et de 70 % pour celles du cinéma, à celui du chômage indemnisé par le régime général. Le recours stratégique au chômage est révélé par un indice de *turnover* mesurant les mouvements d'entrée et de sortie dans le recours à l'assurance-chômage : l'indice donne, pour 1987, un coefficient de 0,82 dans le régime général, 1,26 pour les intermittents du spectacle et 1,31 pour ceux du cinéma. Bien que les données soient lacunaires, les sources d'information consultées révèlent une progression du nombre des chômeurs ainsi indemnisés dans les arts du spectacle, qui doit être rapprochée de la progression du nombre des intermittents, et des progrès constants de cette forme d'emploi au détriment des emplois permanents.

Précisément codifiée et réglementée, la forme d'emploi que représente le salariat de l'intermittent à employeurs multiples procure, à travers l'assurance-chômage, une contrepartie communautaire à l'individualisation des comportements et des prises de risque sur le marché du travail et à l'exigence de flexibilité des entreprises artistiques. Elle n'offre pourtant les avantages relatifs d'une assurance contre les aléas de l'embauche qu'à partir d'un certain seuil d'activité déclarée : l'accès à l'assurance-

chômage et le statut de bénéficiaire des ASSEDIC sont du reste couramment présentés dans les milieux du spectacle comme un brevet de professionnalisme. Or, les divers travaux sur la situation française cités plus haut le montrent, les effectifs des candidats à une carrière présents sur le marché de l'emploi n'ont cessé de croître plus vite que le nombre d'artistes et de techniciens atteignant les seuils d'activité qui ouvrent droit à l'assurance-chômage et aux congés payés.

L'éventail des conditions d'emploi couramment observées dans ce secteur fait en réalité une large place à toutes les autres formules, régulières ou non, qui permettent d'abaisser les coûts de main-d'œuvre jusqu'au seuil compatible avec le maintien d'un réservoir de personnel disponible : cachets inférieurs aux minimums conventionnels, stages non ou faiblement rémunérés, prestations bénévoles, travail au noir. Pourquoi ces situations sont-elles si couramment perçues et acceptées par les travailleurs du spectacle comme les éléments d'une culture professionnelle ? D'une part, l'artiste paie de la sorte son apprentissage, quand la formation sur le tas, largement dominante dans nombre de métiers du spectacle, n'est pas ou plus organisée à la manière d'un compagnonnage artisanal, comme dans le cadre corporatiste de l'organisation des professions du cinéma (Rannou, 1988), mais qu'elle repose sur l'enchaînement d'expériences brèves et très variées de travail dans des contextes changeants et économiquement risqués.

D'autre part, le comportement d'attente et de pari prolongé sur une réussite à venir est soutenu par la logique réputationnelle du système d'embauche. Les engagements sont dépendants de l'appartenance à des réseaux de cooptation et du jeu des parrainages et des recommandations qui convoient et certifient l'information sur les aptitudes des individus ; la visibilité de chacun varie avec la quantité des expériences de collaboration réussies et avec la qualité des projets auxquels on est associé (Faulkner et Anderson, 1987). La nécessité d'accumuler les engagements est une contrainte qui, au début, mais aussi dans les temps morts que peuvent susciter à tout moment l'aléa et la discontinuité de telles carrières, impose un fort sens du compromis dans les négociations d'embauche à tous ceux que leur réputation ne situe pas dans le noyau des professionnels très recherchés.

Enfin, le recours fréquent à la multi-activité professionnelle, par combinaison d'emplois artistiques, para-artistiques et/ou extra-artistiques, s'ajoutant à la pression créée par la discontinuité de la carrière, fait paraître plus acceptables et naturelles la variabilité et l'irrégularité des conditions d'emploi et de rémunération. La situation très répandue de multi-activité explique du reste aussi la présence d'une population de travailleurs artistiques occasionnels ou saisonniers qui font concurrence aux professionnels sur des emplois faiblement qualifiés ou dans des secteurs d'activité très malaisés à contrôler, tel le marché vaste et très dispersé des bals et des spectacles occasionnels.

Les situations irrégulières ou sous-rémunérées d'emploi qui en résultent ne seraient pas aussi courantes si la population des entreprises de spectacles, des sociétés de production et de service, des associations culturelles et artistiques ne formait pas un ensemble aussi hétérogène d'organisations de taille économique, de nature juridique et de durée de vie extrêmement variables, inégalement respectueuses des contraintes réglementaires et conventionnelles qui s'imposent aux organisations permanentes et, pour une partie non négligeable d'entre elles, responsables de l'entretien d'une très vivace économie informelle du spectacle.

Les régimes d'assurance-chômage des professions du spectacle et du cinéma, qui sont garants de la viabilité de l'intermittence, sont en déséquilibre constant. Ceci indique que les employeurs et les organisations recourant essentiellement ou exclusivement à des emplois non permanents ne financent, par les contributions à l'assurance-chômage payées pour les personnels régulièrement embauchés, qu'une partie du coût de la disponibilité de la main-d'œuvre artistique et technique. La flexibilité de la production artistique a des coûts sociaux qui, par le jeu de la solidarité interprofessionnelle, sont donc partiellement supportés par les salariés permanents du spectacle. Comme ces derniers appartiennent à des organisations publiques ou largement subventionnées par des fonds publics, c'est plus qu'une forme de solidarité professionnelle interne qui agit ici : si les artistes, par l'extrême disparité des conditions d'emploi et de rémunération qu'ils connaissent, et les entrepreneurs, par l'aléa de la réussite de leurs projets, paient leur part du risque inhérent aux activités artistiques, la collectivité publique prend aussi en partie à sa charge la socialisation de ce risque. Ce qui constitue une des formes peu visibles, mais décisives, de soutien public à la production culturelle.

**Pierre-Michel MENGER**

*Centre de sociologie des arts (CNRS-EHESS)  
54 boulevard Raspail, 75270 Paris Cedex 06*

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Akerlof (George A.), Yellen (Janet L.)** (eds), 1986. — *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Becker (Howard S.)**, 1988. — *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion.
- Benghozi (Pierre-Jean)**, 1989. — *Le cinéma. Entre l'art et l'argent*, Paris, L'Harmattan.
- 1990. — *Professions artistiques et évolutions technologiques : le cas de l'audiovisuel*, communication présentée au XII<sup>e</sup> Congrès mondial de sociologie (Madrid, 1990), à paraître.
- Cantor (Muriel G.), Peters (Anne K.)**, 1980. — « The employment and unemployment of screen actors in the United States », dans **William S. Hendon, James L. Shanahan et Alice J. MacDonald** (eds), *Economic policy for the arts*, Cambridge (Mass.), Abt Books, pp. 210-217.
- Faulkner (Robert R.)**, 1983. — *Music on demand*, New Brunswick, Transaction Books.
- Faulkner (Robert R.), Anderson (Andy B.)**, 1987. — « Short-term projects and emergent careers : evidence from Hollywood », *American journal of sociology*, 92 (4), pp. 879-909.
- Filer (Randall K.)**, 1986. — « The "starving artist" — myth or reality ? Earnings of artists in the United States », *Journal of political economy*, 96, pp. 56-75.
- Gollac (Michel), Seys (Baudoin)**, 1984. — « Les professions et catégories socio-professionnelles : premiers croquis », *Economie et statistique* (171-172), pp. 79-134.
- Graser (Gail)**, 1984. — « Manpower and the arts : a growth area in Canada », dans **William S. Hendon, Nancy K. Grant et Douglas V. Shaw** (eds), *The economics of cultural industries*, Akron, Association for Cultural Economics.
- Jovanovic (Boyan)**, 1979. — « Job matching and the theory of turnover », *Journal of political economy*, 87, pp. 972-990.
- Lacroix (Jean-Guy)**, 1990. — *La condition d'artiste : une injustice*, Outremont, Editions VLB.
- Menger (Pierre-Michel)**, 1989. — « Rationalité et incertitude de la vie d'artiste », *L'Année sociologique*, 39, pp. 111-151.
- Miller (Robert A.)**, 1984. — « Job matching and occupational choice », *Journal of political economy*, 92, pp. 1086-1120.
- Rannou (Janine)**, 1988. — *Les métiers de l'image et du son*, tome 1, Paris, Ministère de la Culture.
- 1989. — « L'audiovisuel, une profession en restructuration », *CEREQ Bref* (44).
- Roussille (B.), Sciortino (J.)**, 1985. — *Rapport sur le système de protection sociale des ouvriers, techniciens et artistes intermittents du spectacle vivant et enregistré*, Paris, IGAS, multigrappié.
- Stinchcombe (Arthur L.)**, 1959. — « Bureaucratic and craft administration of production : a comparative study », *Administrative science quarterly*, 4.
- 1968. — *Constructing social theories*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Storper (Michael)**, 1989. — « The transition to flexible specialization in the US film industry : external economies, the division of labour, and the crossing of industrial divides », *Cambridge journal of economics* (13), pp. 273-305.
- Storper (Michael), Christopherson (Susan)**, 1989. — « The effects of flexible specialization on industrial politics and the labor market : the motion picture industry », *Industrial and labor relations review*, 42 (3), pp. 331-347.
- Williamson (Oliver E.)**, 1986. — *Economic organization. Firms, markets and policy control*, Brighton, Wheatsheaf Books.