

## L'indemnisation chômage au travail. Appropriation d'un dispositif de régulation public par les salariés intermittents du spectacle en France

Chloé Langeard\*

*Résumé* : La montée en puissance des formes atypiques de l'emploi en France questionne le dispositif de l'indemnisation chômage. A rebours de la société salariale fondée sur l'emploi permanent, la défense de l'intermittence par les salariés des mondes du spectacle invite à analyser le rôle informel joué par l'indemnisation chômage. Par l'étude des effets d'un marché du travail dérégulé au regard des carrières, du statut et du sens que revêt le travail pour ces salariés atypiques, il s'agira de rendre compte de l'appropriation de ce dispositif de régulation public.

*Mots clés* : intermittence, indemnisation chômage, autonomie, régulation

### Die Arbeitslosenentschädigung an der Arbeit. Aneignung eines Dispositivs öffentlicher Regulierung durch die sporadischen Lohnempfänger der darstellenden Künste in Frankreich

*Zusammenfassung* : Das Aufkommen atypischer Anstellungsformen stellt das Dispositiv der öffentlichen Arbeitslosenentschädigung zur Diskussion. Denn im Gegensatz zum «Normalarbeitsverhältnis» wird die französische «Intermittenz» von den Arbeitnehmenden im Bereich der darstellenden Künste verteidigt. Die Untersuchung eines deregulierten Arbeitsmarktes im Hinblick auf die Karrieren, den Status und den Sinn den die untypischen Arbeitnehmenden ihrer Arbeit zuschreiben, erlaubt es uns, die Rolle dieser Entschädigungsmodalität für ihr Selbstverständnis zu verstehen.

*Schlüsselbegriffe* : Intermittenz, Arbeitslosenentschädigung, Autonomie, Regulation

### Unemployment Benefit at Work. The Appropriation of a Public Policy by Intermittent Workers in the Performing Arts in France

*Abstract* : The rise of atypical forms of employment invites us to scrutinize unemployment benefit provision. Unlike the modern world of employment, based on “standard employment contract,” wage-earners in the performing arts advocate for the highly flexible regime of “intermittent” employment. Through the study of the effects of a deregulated market on careers, status and meaning of work, shared by atypical wage-earners, our aim is to understand the informal role of this compensation policy for their self-conception.

*Keywords* : non-standard employment, unemployment benefit, autonomy, regulation

---

\* Université d'Angers, GRANEM (Groupe de Recherche Angevin en Economie et Management) – TEPP (Travail, Emploi et Politiques Publiques), F-42018 49016 Angers, chloe.langeard@univ-angers.fr.

## 1 Introduction

Les discontinuités et la montée en puissance de multiples formes atypiques du travail et de l'emploi, sources de précarité, mettent à mal l'intégration professionnelle (Paugam 2000) en déstabilisant le monde du travail. Pourtant, depuis plus de trente ans, l'intermittence – forme d'emploi par définition hyper flexible adossée à un régime d'indemnisation spécifique<sup>1</sup> – est défendue par les salariés intermittents des mondes du spectacle (audiovisuel, cinéma et spectacle vivant), voire au-delà<sup>2</sup>. Les conditions d'emploi qui caractérisent ce marché du travail reposent sur l'alternance successive et rapide de périodes d'emploi et de chômage, jusqu'à l'enchevêtrement, et concernent 100 000 bénéficiaires sur 273 000 cotisants en 2010<sup>3</sup>. Ce « régime d'emploi-chômage » (Menger 2009) exemplifie la combinaison et l'articulation des deux états, lesquels ne s'opposent pas comme dans le cas de l'emploi permanent. Si la situation des cadres intermittents n'est pas celle des techniciens, des ouvriers ou des artistes intermittents et si tous les marchés du travail artistique ne sont pas régis par le système de l'intermittence, celui-ci demeure toutefois, en France, une spécificité structurante des mondes du spectacle<sup>4</sup>.

Il ne s'agit pas ici d'analyser le dysfonctionnement structurel et économique de ce régime d'indemnisation, à l'instar des travaux pionniers de Pierre-Michel Menger (2005), ou encore de rendre compte de l'objet des luttes des intermittents du spectacle (Sinigaglia 2012 ; Grégoire 2013 ; Langeard 2013). L'entrée privilégiée ne repose pas non plus sur l'analyse de professions artistiques déjà très documentées, qu'il s'agisse des danseurs (Rannou et Roharik 2006 ; Sorignet 2010), des comédiens (Menger 1997 ; Paradeise et al., 1998 ; Proust 2006 ; Pilmis 2013 ; Katz 2015 ; Rolle et Moeschler 2014), ou encore des musiciens (Becker 1985 ; Coulangeon 2004 ;

1 Les salariés intermittents sont embauchés en CDD (contrats à durée déterminée) dits « d'usage », lesquels, aux termes de l'article L. 1242-2 du Code du travail, permettent aux employeurs de recourir sans frein à l'emploi à durée déterminée dans certains secteurs d'activité, en particulier celui des spectacles. Le régime d'indemnisation associé à ce type d'emploi est accessible, depuis l'accord du 26 juin 2003, à l'ensemble des salariés du secteur des spectacles en France justifiant de 507 heures de travail sur 10 mois pour les techniciens et 10,5 mois pour les artistes ouvrant droit à 243 jours d'indemnisation. Notons que le mouvement des intermittents du spectacle de 2016 a permis de revenir aux règles antérieures à cet accord. Ainsi, depuis le 1er août, les salariés intermittents du spectacle bénéficient d'une nouvelle réglementation plus favorable : ils doivent justifier de 507 heures de travail sur 12 mois pour un équivalent de 365 jours d'indemnisation.

2 On pense en particulier aux artistes plasticiens, également confrontés à la discontinuité de leur activité créatrice et ne bénéficiant pas des mêmes garanties sociales : ils sont souvent amenés à rechercher ces garanties dans une autre activité salariée, exercée dans un autre champ, et connaissent donc une mixité statutaire de fait.

3 Selon le rapport de la Cour des comptes, février 2012.

4 Le salariat en CDD est majoritaire dans le secteur des spectacles et c'est, en particulier, le CDD dit d'usage qui a porté la croissance globale des effectifs du secteur, le nombre des intermittents ayant été multiplié par près de trois au cours des vingt dernières années pour atteindre 154 000 en 2009 (Gouyon et Patureau 2014). Soulignons toutefois que certains de ses pans, notamment ceux de la musique classique et de la danse de ballet, sont encore dominés par l'emploi permanent (Lehmann 2002).

Perrenoud 2007), ni même sur celle des secteurs d'activité dans lesquels exercent les professionnels, qu'il s'agisse du cinéma (Creton 2005 ; Rot et de Verdalle 2013), de l'audiovisuel (Brigaud-Robert 2011) ou du spectacle vivant (Barbérís et Poirson 2013). En effet, l'objet de cet article est d'éclairer le phénomène d'appropriation d'un dispositif public – l'indemnisation chômage propre aux intermittents du spectacle – afin de révéler la manière dont celui-ci travaille l'expérience professionnelle de ces salariés, qu'ils soient artistes, techniciens ou professionnels de la production des mondes du spectacle, et en retour d'appréhender la manière dont leur expérience professionnelle travaille ce dispositif de régulation public.

Cette démarche suppose d'interroger les logiques du marché du travail à l'œuvre dans ces mondes et de relever les marges de manœuvre dont les salariés s'emparent, et ce aussi bien dans la situation de travail elle-même que dans le rapport qu'ils nouent avec leur activité (Courpasson 2000). Nous nous proposons donc d'analyser les effets d'un marché du travail dérégulé au regard des carrières, du statut et du sens que le travail revêt pour les salariés intermittents du spectacle afin de cerner le rôle informel joué par leur régime d'indemnisation. Il s'agit moins de décrire le travail et son contenu que l'expérience qu'ils en ont par la mise en lumière tant des conditions objectives que des significations plus subjectives qu'ils lui accordent.

Le principal matériau mobilisé, qui est aussi le plus approprié pour saisir l'expérience d'individus, repose sur une quarantaine d'entretiens approfondis, conduits entre l'hiver 2003 et l'été 2006 dans le cadre d'un travail de thèse portant sur le mouvement des salariés intermittents du spectacle, mouvement provoqué par le renforcement des règles d'accès à leur régime d'indemnisation suite à la signature du protocole d'accord du 26 juin 2003 par les partenaires sociaux (Langeard 2007). L'échantillon retenu ne revendique pas la représentativité d'une catégorie administrative instable (Langeard 2013), mais il se veut avant tout diversifié, à l'image de la population étudiée<sup>5</sup>. Au final, il est composé d'artistes, de techniciens et de professionnels de la production<sup>6</sup>. Ces sous-groupes se différencient tant par leur niveau d'intégration professionnelle sur le marché du travail que par leur expérience de l'intermittence<sup>7</sup>. Ce matériau premier a été complété par des observations eth-

5 Sans être représentatif, l'échantillon de 46 individus respecte les traits saillants des caractéristiques sociodémographiques des salariés intermittents du spectacle : l'âge moyen des interviewés est de quarante ans, les hommes constituent 65 % de l'échantillon, 45 % proviennent de la région Île-de-France, la moitié est célibataire et les trois quarts n'ont pas d'enfants.

6 Les entretiens – d'une durée moyenne de trois heures – concernent vingt-trois artistes (metteurs en scène, réalisateurs, comédiens, musiciens, danseurs et chorégraphes), neuf techniciens (chefs monteur, assistants opérateur, techniciens son et lumière, machinistes) et huit professionnels de la production des spectacles (administrateurs, chargés de production, régisseurs généraux). A ces entretiens individuels s'ajoute un entretien de groupe, composé de six techniciens intermittents du spectacle et réalisé dans le cadre d'une enquête menée par François Dubet sur le sentiment d'injustice au travail (Dubet et al. 2006). De manière plus marginale, des entretiens ont été réalisés auprès d'employeurs.

7 Dans le cadre de notre thèse, nous avons élaboré une typologie permettant de rendre compte de la trajectoire professionnelle des salariés intermittents du spectacle prenant en compte le rapport au

nographiques lors de réunions organisées par les collectifs en lutte, par des articles de presse et par la lecture de rapports institutionnels. Enfin, les recherches réalisées depuis notre travail de thèse ainsi que le caractère cyclique du mouvement des intermittents du spectacle nous ont amené à interviewer d'autres salariés intermittents du spectacle dont les témoignages viennent conforter notre matériau premier<sup>8</sup>.

## 2 La sécurisation des carrières sur un marché du travail dérégulé

Concernant les mondes du spectacle, le CDD dit d'usage est l'instrument principal de dérégulation des marchés du travail du spectacle. Bien qu'en augmentation continue, l'offre d'emploi se disperse sur un nombre toujours plus important de professionnels et candidats, qui croît deux fois plus vite (Menger 2005). Taux record de CDD aux durées de plus en plus courtes, atomisation du travail sur plusieurs organisations, volume horaire dispersé sur des secteurs d'activité autres que culturel, turn-over considérable constituent les traits dominants de l'emploi salarié dans les mondes du spectacle (Cléron et Patureau 2009). Dans une économie d'abondance et de différenciation des projets, la concurrence s'intensifie et conduit à des inégalités croissantes d'activité et de revenu. Cette forme d'emploi favorise une désintégration de la relation d'emploi en contrats fragmentés et fait augmenter le risque de sous-emploi pour le salarié. Elle permet en outre de s'affranchir de toutes les limites que comporte le CDD de droit commun<sup>9</sup>. Autrement dit, les employeurs se dégagent de toute responsabilité à l'égard de la carrière individuelle des salariés. Construits à partir de la succession d'engagements brefs, les parcours professionnels s'organisent autour de « carrières par projet » (Jouvenet 2007) marquées par leur caractère « réversible » (Langeard 2013).

---

marché du travail et le rapport au temps définissant un niveau de professionnalisation (intégration/exclusion sur le long/court terme). Parmi les interviewés, au moment de l'enquête, quatre étaient sortis de leur régime d'indemnisation et pouvaient être considérés comme exclus et la moitié d'entre eux se maintenaient dans le système depuis plus de dix ans et pouvaient être considérés comme intégrés. Enfin, les interviewés ont une expérience de l'intermittence qui s'étend de un à trente-trois ans.

- 8 Citons en particulier deux recherches : « L'évaluation à l'épreuve de l'expérience culturelle et artistique », recherche financée dans le cadre de l'appel à projet 2009 du Conseil régional d'Aquitaine, menée en collaboration avec Françoise Liot et Sandrine Rui (Centre Emile Durkheim), qui nous a permis d'interviewer trente-huit artistes intermittents (metteurs en scène, comédiens, danseurs, chorégraphes, scriptes) ; « Cadr'Art », recherche labellisée par le CNRS et la MSH Ange Guépin, que nous coordonnons, qui a été l'occasion d'interviewer vingt administrateurs et chargés de production intermittents. Enfin, nos interventions publiques liées à la récurrence du conflit ont contribué à prendre en compte les effets des nouvelles réglementations mises en œuvre depuis 2006.
- 9 Citons, en particulier, le recours pour motif de remplacement d'un salarié ou accroissement d'activité, le respect d'une période de carence entre deux CDD successifs, ou encore le versement d'une indemnité de précarité en fin de contrat.

## 2.1 Gestion individuelle de la discontinuité : investir les temps chômés pour rester en activité

Les relations d'emploi sur ce marché du travail génèrent une dynamique de professionnalisation atypique, les salariés intermittents du spectacle étant conduits à négocier la discontinuité de l'emploi afin de l'intégrer dans leur parcours et donner un sens positif à cette précarité. Chaque projet artistique participe d'une « précarité identifiante » qui peut se lire comme « une conduite d'exploration incessante d'un milieu professionnel, à travers des expériences courtes, mais chaque fois enrichissantes » (Dubar 2000, 126). L'incertitude apparaît culturellement intégrée dans les parcours de vie et le projet agit comme une ressource identitaire :

*T'es toujours sur le qui-vive, tu ne sais pas si tu ne vas pas travailler pendant trois semaines. Mais c'est génial ! Tu ne t'arrêtes jamais, tu bouges tout le temps.* (Christophe, éclairagiste, 38 ans)

Pour Françoise (régisseuse générale, 27 ans) et Ludovic (technicien son et lumière, 35 ans) : « c'est la liberté de choisir les projets » ou encore de « choisir son employeur ». La discontinuité des parcours participe de la construction de soi au travail. Et pour cause, la remise en question constante du parcours professionnel et les prises de risque contribuent, pour ces salariés, à forger l'individualité, et ce contrairement aux activités routinières, synonymes de dépossession de soi. En se situant, dans le discours, en dehors d'une problématique de carrière, voire dans le refus systématique des conventions, des normes et de la standardisation de leur activité, artistes et techniciens intermittents du spectacle ne cessent de valoriser « l'imprévisibilité » (Heinich 2000, 88–193). « Je trouve ça bien moi comme mode de vie, je ne suis pas tout le temps rassurée, je me pose des questions » dit Sandrine (administratrice, 40 ans). Quant à Lalie (réalisatrice, 29 ans), elle explique :

*Je suis inemployable en salariat, c'est impossible ; je crois que je mourrais au bout de quelques semaines. D'ailleurs, j'ai refusé un CDI, donc je ne peux même pas y penser, je ne peux pas l'accepter.*

De même, c'est pour « être plus libre » que Benjamin (comédien, 32 ans) a, lui aussi, refusé un poste en CDI dans un institut de sondage. Au final, le contrat à durée déterminée dit d'usage n'est pas vécu comme une forme dégradée de l'emploi permanent.

Cette gestion individuelle des carrières invite au déploiement continu de projets personnels. Comme le souligne Chantal (chef monteuse, 49 ans), ce « rythme haché », c'est aussi une « liberté de temps ». En conséquence, les périodes de chômage interstitielles doivent être investies positivement. Sandrine insiste sur l'importance de ces périodes pour se préserver face à des métiers extrêmement prenants. Elle en profite pour faire « fleurir ailleurs [en dehors des périodes contractuelles] des projets plus personnels » ayant trait à l'écriture et au chant. Le maintien en activité, symbolisé par l'intégration constante dans des projets ou par leur initiation, est largement

valorisé : il permet une projection de soi dans l'avenir. « J'ai mes projets, j'ai mon planning de mes projets personnels. Là, j'en ai pour 10 ans à les faire » affirme Lalie. Aussi faut-il « être à l'initiative du projet », selon Martine (comédienne, 31 ans), ou bien pouvoir s'exprimer dans un projet, pour que l'identité professionnelle se manifeste pleinement.

Proche du « chômage inversé »<sup>10</sup> (Schnapper 1994), le temps doit, dans ces périodes d'entre-deux, être géré comme un investissement : « j'étais au chômage... Chômeur actif, ça m'a permis de m'essayer au management » souligne Gildas (chargé de production, 31 ans). Car, pour nombre d'intermittents du spectacle, l'épreuve la plus difficile face à cette liberté de temps est d'apprendre à maîtriser ce temps qui n'est plus ponctué par « des ateliers réguliers », « une pratique régulière », « un suivi », raconte Benjamin. Il n'y a rien de pire pour un salarié intermittent que de ne pas savoir optimiser son temps entre deux périodes d'emploi. Ces périodes interstitielles entre deux projets sont, de fait, empreintes d'incertitude, comme le confie Chantal :

*Ce n'est pas facile, ce temps-là, j'ai du mal à le gérer. En même temps, je suis contente d'avoir ce temps libre et d'avoir la possibilité de faire autre chose, mais je ne l'exploite pas à fond non plus. Je ne peux pas dire que je sois totalement maître de cette situation.*

S'opère ainsi pour ces salariés une socialisation à la discontinuité de l'emploi qui requiert l'apprentissage et la maîtrise de la gestion d'un temps indéfini entre deux projets pour éviter « de gaspiller du temps ». Elle prend appui sur l'activité continue, laquelle revêt diverses formes : bénévolat, travail au noir, autoproduction, suivi de formations, montage de dossiers, répétitions, castings, etc. Autant d'activités permettant d'élargir son portefeuille de compétences, de gagner en autonomie, d'être repéré ou encore d'étendre son réseau.

Les salariés intermittents du spectacle se doivent ainsi de développer des ressources individuelles pour s'assurer une place qui reste toujours à reconquérir. *L'expertise, l'autonomie, la flexibilité* et le *réseau* constituent quatre ressources individuelles contribuant à leur professionnalisation progressive, la stabilisation de leurs trajectoires professionnelles et l'accroissement de leur réputation sur un marché du travail fluctuant (Langeard 2009). Plus ou moins dotés en ressources selon leur niveau d'intégration sur le marché du travail, les intermittents du spectacle tentent de les gérer comme un capital. En cela, ces ressources signent un parcours de professionnalisation, hors des chemins balisés, qui s'inscrit entre salariat et entrepreneuriat.

Cette individualisation des trajectoires professionnelles conduit au transfert des responsabilités collectives sur les salariés. En partant à la conquête de son épanouissement au travail, chacun doit aussi partir à la conquête de son identité en exposant sa personnalité et en la soumettant à des épreuves ou à des défis (Ehrenberg

10 Cette expression signifie que le chômage est vécu positivement comme une opportunité pour se construire, se former, entreprendre et créer.

1991). Le revers de cet individualisme poussé et de cette quête de réalisation de soi est qu'en dehors du projet peuvent s'éprouver la solitude et la perte de confiance en soi, voire « la perte de soi » (Linhart et al. 2002). La précarité devient alors, nous le verrons, disqualifiante.

Est-ce à dire que leur liberté si fortement revendiquée demeure en fin de compte une sorte de mythe? A la manière des travailleurs indépendants, il leur revient de sécuriser leur parcours et d'assurer les conditions de leur carrière. Les entreprises culturelles profitent d'un mode de gestion de la main-d'œuvre dont l'efficacité repose sur la responsabilisation individuelle des salariés face à leurs perspectives d'emploi et à la sécurisation de leur parcours professionnel, engendrant un transfert des risques de ces entreprises sur les salariés.

## 2.2 Gestion collective de la discontinuité : socialisation aux règles d'indemnisation et salaire socialisé

A cette gestion individualisée des carrières se superpose une gestion de type collectif. Le relais pris par l'indemnisation entre les périodes de chômage interstitielles assure une sécurité financière et une intégration au milieu professionnel, toutes deux non négligeables. C'est ce qui permet aux salariés intermittents de pouvoir vivre de leur métier, de s'y consacrer pleinement et de se projeter provisoirement dans le temps. Le régime d'indemnisation est ainsi considéré par tous comme « nécessaire », « vital », « fondamental » face à la pression engendrée par la flexibilité du travail et à la dégradation du marché du travail. De ce point de vue, l'indemnisation du chômage permet de pallier pour partie l'incertitude qui résulte de la discontinuité des engagements et des rémunérations. Le versement d'indemnités de chômage s'apparente, en effet, davantage à un « salaire socialisé » (Friot 2012) qu'à un revenu de remplacement temporaire.

Pour nombre d'interviewés, ce régime constitue même l'occasion de se salarier sur des projets risqués : « j'ai réussi à monter le projet grâce à des subventions publiques, mais sur les cinq ans, j'aurais été payé de quoi renouveler mes droits pour une année à peine », explique Pierre (comédien, 42 ans). Parfois même, un calcul stratégique de l'employeur vise à employer un salarié intermittent parce qu'« à partir du moment où il a le statut, c'est un financement qu'[il] apporte de fait » remarque Marie (chargée de production, 42 ans). Ici, l'indemnisation agit comme un « signal d'opportunité » (Menger 2005) en ce que le salarié apporte à l'employeur un investissement pour sa production, les coûts étant directement supportés par l'assureur. Ce phénomène encourage la « permittence »<sup>11</sup>, comme le révèle Cécile (chargée de production, 35 ans), « déclarée en tant qu'intermittente » alors qu'elle ne « travaille [que] pour une seule et même compagnie ».

---

11 Ce terme indigène désigne un salarié qui, bien qu'employé de manière permanente au sein d'une structure, est engagé de manière répétée sous CDD dit d'usage.

Cette gestion collective de la discontinuité s'entrevoit surtout à travers la socialisation aux règles qui gouvernent l'entrée dans l'intermittence. En ce sens, l'accès au régime agit comme un fort marqueur identitaire puisqu'il signe officiellement l'immersion dans la culture professionnelle. Tout comme l'apprentissage du métier se fait sur le terrain, l'accès au régime et à ses règles de fonctionnement relève d'une véritable socialisation au milieu. Pour les intermittents du spectacle ayant débuté leur carrière dans les années 1970, l'accès à l'indemnisation chômage faisait, à l'époque, partie du secret. Avec la généralisation du salariat intermittent et la récurrence des crises liées à ce système depuis le début des années 1980, on assiste à une publicisation de ce régime d'indemnisation. Néanmoins, l'extrême complexité de ses règles et leurs évolutions successives impliquent une véritable conversion (Hughes 1971) au contact des pairs. Comme l'explique Martine, elle a été « chapeauté » par un collègue de travail pour l'apprentissage des règles d'indemnisation. La connaissance, l'intériorisation de ces règles sont comparables à des savoirs professionnels qui font partie intégrante de l'exercice pratique du métier. L'enjeu de cette transmission des règles s'avère de taille puisque cette dernière évite la « galère » des débuts et qu'elle accélère l'intégration professionnelle. C'est ce dont témoignent les multiples messages provenant des *mailing lists* de coordinations mises en place lors de la crise de 2003 et réactivées lors des renégociations du régime de l'assurance chômage. Ces messages fournissent des explications, des recherches de cas similaires à des situations très particulières, des « bons plans » ou encore de nouveaux logiciels qui, récemment sortis, permettent d'opérer des simulations liées à leur activité professionnelle.

Si les partenaires sociaux ont fixé des règles pour accéder à ce régime, le groupe professionnel développe en parallèle un appareillage de normes différent. Par ce biais, il recompose subjectivement des règles qui lui sont propres. Et cette déviance, au sens de Howard S. Becker (1985), participe de manière paradoxale à l'intégration dans le milieu, comme l'illustre le témoignage lapidaire de Xavier (musicien, 35 ans) : « on abuse tous. Tu prends mon parcours professionnel, j'ai abusé tout le temps : je suis un exemple d'intégration ». Autrement dit, le milieu s'autorégule parallèlement aux modes de régulation institutionnels. Surtout, le recours à l'indemnisation chômage cristallise leurs intérêts communs autour d'une solidarité plutôt conciliante, comme le raconte Carole (comédienne, 50 ans) :

*J'ai la chance d'avoir un employeur, c'est même lui qui, quand je lui ai dit qu'en décembre je n'aurai plus de droits, il m'a dit : « Écoute, tu fais le calcul, moi je suis prêt à te déclarer ce qu'il faut en avance. Je te paierai plus tard, mais calcule pour ne pas être privée de droits.*

Cette négociation entre employeurs et employés repose sur une « coopération mutuellement avantageuse » (Menger 2009, 507) en ce sens que les deux parties optimisent la couverture des risques qu'engendre la flexibilité.



L'intériorisation par les employeurs des modalités de l'indemnisation chômage les conduit à circonscrire le temps travaillé – le temps d'emploi – à celui qui offre le plus de visibilité sociale (la représentation à la répétition, la production à la création, etc.). Éric (régisseur son et lumière, 35 ans) explique : « on n'est payé que pendant les productions et pas pendant les préparations en amont, les répétitions, l'apprentissage et autre ». Il en résulte que la durée de travail dépasse largement la durée d'emploi effective : « c'est la fameuse différence entre temps de travail et temps d'emploi. C'est pas parce que je ne suis pas déclaré que je ne travaille pas » relève Benjamin. Pour y remédier, d'aucuns soulignent que ce jeu avec la règle vise à réparer une injustice : la non reconnaissance du « travail invisible »<sup>12</sup> (Mothé 1997). D'ailleurs, l'un des effets inattendus de la crise des intermittents a été de montrer de manière explicite que l'assurance chômage couvrirait, en réalité, des situations d'activité dites de « travail invisible », composées d'activités diverses – entretien de la force de travail, formation, assimilation de nouvelles compétences, entretien du réseau, recherche de contrats, préparation et montage de projets. Toutes les activités réalisées lors de périodes comptabilisées comme chômées n'ont d'existence qu'au regard de l'instrumentalisation du droit au chômage, l'indemnisation contribuant de manière indirecte à financer cette part de travail à travers la socialisation du salaire.

### 3 Des professionnels sans profession sur un marché du travail dérégulé

Le marché du travail des mondes du spectacle a également pour caractéristique d'apparaître comme relativement « ouvert » (Paradeise et al. 1998) en ce sens qu'il n'est régulé par aucun droit d'entrée codifié – le diplôme ou la certification n'assurant pas pour autant la consécration, contrairement aux « professions établies » (Hughes 1971). Si la formation certifiée joue bel et bien un rôle qui a gagné en importance, elle n'épuise pas les processus de distinction entre professionnels et amateurs<sup>13</sup>. L'amateurisme reste en effet un mode d'entrée envisageable dans ces univers professionnels où les « droits d'entrée » sont plus diffus et instables (Mauger 2006). Parallèlement, les intermittents du spectacle valorisent profondément l'autodidaxie à travers leurs discours ; la grande majorité des interviewés se déclarent autodidactes et minimisent bien souvent leur formation initiale, même lorsqu'ils ont fait des études artistiques

12 Le travail visible, à l'inverse, est celui qui donne lieu à un contrat de travail (ou à un contrat de prestation de services) et à un salaire en contrepartie et qui est mesuré et rémunéré en temps de présence physique.

13 En effet, comme le souligne un rapport sur la relation formation-emploi dans le spectacle vivant : « la relation formation initiale / emploi est forte mais asymétrique : une formation initiale spécifique apparaît ainsi presque suffisante mais non nécessaire pour avoir au moins une expérience dans le spectacle vivant. Autrement dit, la grande majorité des individus formés au spectacle vivant ont une activité rémunérée dans le champ mais la majorité des travailleurs du champ n'ont pas de formation spécifique » (Descamps 2012, 39).

ou techniques très poussées<sup>14</sup>. Ils ne cessent de réaffirmer leur souhait de se créer une expérience singulière contre la légitimité des consécration académiques et, plus que tout, les savoirs standardisés qu'ils associent au formatage de l'acte créateur et de la production artistique.

Si la figure de l'autodidacte constitue l'un des plus puissants stéréotypes de la vie d'artiste (Kris et Kurz 1979; Moulin 1992), cette posture d'autocréation concerne aussi les techniciens qui valorisent le travail comme étant formateur par lui-même. Dans ce contexte, la définition du professionnel s'avère particulièrement problématique en ce qu'elle pose sans cesse aux candidats la question de leur propre légitimité. Et ce d'autant plus que le développement tant des politiques culturelles que des industries culturelles dans les années 1980, couplé au développement de l'offre de formation, a contribué à l'accroissement des effectifs et du nombre de prétendants à la professionnalisation, et du même coup, à l'augmentation de la concurrence. De manière paradoxale, la professionnalisation via l'appareil de formation n'a pas conduit à la structuration du marché du travail (Descamps 2012). C'est en définitive l'accès au régime d'indemnisation chômage (ce que le langage indigène désigne comme l'obtention du « statut » d'intermittent) qui fait office de filtre et qui remplace les moyens traditionnels de définition de la professionnalité en revêtant les habits de statut professionnel.

### 3.1 Une définition du professionnel sous tension

Dans les mondes du spectacle, la définition d'un professionnel continue à interroger : doit-elle être détachée des qualités artistiques et avoir partie liée avec le fait de vivre de son métier, de détenir des compétences spécialisées? Ou, à l'inverse, doit-elle être rattachée à l'excellence individuelle et à l'investissement de soi sans limites? Ces questions qui traversent l'ensemble des entretiens traduisent la tension existant entre deux critères de jugement : l'un prend appui sur l'exercice pratique du métier, l'autre, sur l'ethos artistique. Autrement dit, le professionnel est-il celui qui arrive à vivre de son métier ou celui dont le « talent » transcende toute forme de reconnaissance institutionnelle (Heinich 2000)<sup>15</sup>?

D'un côté, le professionnel se distingue de l'amateur en ce qu'il vit exclusivement de son métier. En effet, la profession désigne une activité qui s'exerce contre rémunération, et ce par opposition à une pratique amateur. Aussi Matthieu (metteur en scène, 39 ans), qui s'est formé tardivement au métier de comédien, donne-t-il une définition entièrement détachée de la notion de talent et d'engagement : « je définis ça comme ce qui me fait vivre. [...] Et, pour moi, derrière, il n'y a aucune notion de capacité, de qualité, d'investissement ». Toutefois, pour Cyril (musicien, 27 ans), formé au Conservatoire national supérieur de musique et de danse, le professionnel

14 Seuls huit interviewés déclarent avoir un niveau d'études inférieur au baccalauréat.

15 Cette question fait allusion à la distinction établie par Nathalie Heinich entre le « régime vocationnel » et le « régime professionnel ».

se distingue de l'amateur par ces critères conventionnels que sont le savoir-faire, les compétences, le temps consacré à sa pratique pour maintenir un niveau d'excellence : « un amateur, par définition, il fait ça pour son loisir, n'en fait pas des heures et des heures par jour ». Évalué à l'aune de la figure du professionnel, l'amateur considère l'art comme un « passe-temps », un loisir relatif à ses plaisirs privés. Il ne se confronte pas à la réalité du marché, au jugement critique, il ne prend pas autant de risques que le professionnel, il ne se donne pas les moyens de viser l'excellence.

Par ailleurs, dans le discours des interviewés, le professionnel se distingue de l'amateur en raison de son engagement sans faille dans le métier, relevant d'une véritable vocation. Il est alors compliqué de délimiter ce qui distingue la pratique bénévole de l'exercice du métier. Très attachés à la dimension du désintéressement, les professionnels du spectacle se reconnaissent pleinement dans l'idée de gratuité associée à leur engagement et ils relèguent bien souvent au second plan le lien économique qui les rattache à leur métier. Ils souhaitent gagner leur vie pour pouvoir s'adonner à la création, et non pas créer pour pouvoir gagner leur vie. Le dévouement sans limites explique le « don de soi » dans le travail : « je faisais très, très souvent le double d'heures qui m'étaient payées [...] C'est tout de suite on est passionné, tout de suite on y croit » explique Sandrine. Les valeurs et représentations de l'engagement bénévole concordent pleinement avec celles défendues par les professionnels du spectacle dans leur métier (Langard 2010). Les nombreux exemples de trajectoires hétérodoxes, de carrières tardives, d'entrée dans le métier par l'amateurisme, ou encore le bénévolat, mentionnés dans les entretiens réalisés, réaffirment avec force l'ethos artistique, à savoir l'idée que la vocation ne serait pas forcément encadrée par des institutions, enseignée, et qu'elle relève essentiellement de la détermination personnelle. C'est ce dont fait part Lucile (réalisatrice, 33 ans), entrée tardivement dans un métier auquel elle ne se prédestinait pas, laquelle souligne à propos de Christian Carion, réalisateur du long métrage *Une hirondelle a fait le printemps* auquel elle a participé :

*Hier, il était agriculteur et aujourd'hui, c'est un très grand réalisateur. Donc la limite entre professionnel et amateur... en tout cas, ce qui fait un professionnel, ce n'est pas forcément qu'il en vive et ce n'est pas forcément non plus sa formation préalable. C'est vraiment son investissement personnel dans la nécessité de faire ce métier et pas un autre.*

Cette porosité des seuils entre amateurisme/bénévolat et professionnalisme permet, aux yeux des enquêtés, d'échapper à la prévisibilité et à la détermination d'une carrière selon des positions initialement définies. Dans une compétition à deux vitesses s'opposent ainsi les critères purement conventionnels, qui relèvent de la profession, et les critères artistiques, qui ont trait à l'ethos artistique (Kris et Kurz 1979; Heinich 2000).

### 3.2 Un régime d'indemnisation comme statut professionnel

La professionnalisation suppose l'intériorisation de contraintes et d'exigences spécifiques qui débordent les savoir-faire professionnels. L'acception anglo-saxonne insiste d'ailleurs sur l'idée collective de profession comme forme plutôt conventionnelle d'organisation définissant une autorisation d'exercice contrôlant l'accès à la profession (*licence*), laquelle génère des missions plus spécifiques légitimant la position du professionnel dans la division du travail (*mandate*) (Hughes 1971). Or il apparaît que le groupe professionnel des salariés intermittents du spectacle perturbe l'ordre des régulations sociales formelles. En effet, et de manière assez paradoxale, l'accès au régime d'indemnisation est envisagé comme le symbole d'une reconnaissance de leur spécificité professionnelle quand bien même le monopole d'exercice de leurs activités n'existe pas. Autrement dit, sans en passer par les moyens traditionnels de la professionnalité (système de fermeture du marché du travail, reconnaissance légale d'un monopole sur une activité, qualifications, etc.), ce régime juridique joue un rôle cardinal dans la construction de leur expérience professionnelle (Langeard 2013). En assurant aux intermittents une sécurité professionnelle et financière, il devient un signe de reconnaissance professionnelle. Face à la pression engendrée par la flexibilité et la dégradation du marché du travail, il reconnaît « la spécificité de l'emploi discontinu » explique Martine. Plus qu'une allocation chômage, l'indemnisation est pensée comme un salaire socialisé jugé indispensable à l'entretien des compétences artistiques et techniques en dehors des périodes d'emploi. Ainsi, pour Frédéric (technicien son, 43 ans), « c'est un statut qui permet de la création pour les artistes et de l'auto-formation pour les techniciens ». Considéré comme un véritable « investissement de la part de la société », ce régime permet l'accès à « des formations professionnelles de qualité » fait remarquer Lucile, réalisatrice. André (metteur en scène, 53 ans) légitime par exemple le droit à ce régime spécifique du point de vue du haut degré de spécialisation artistique des techniciens, lequel exige « des compétences qui ne servent nulle part ailleurs ». Qu'ils soient artistes ou techniciens, tous s'accordent à reconnaître les avantages d'un système qu'ils justifient au regard des savoirs spécialisés et des compétences spécifiques dont ils sont les détenteurs.

Cette légitimation du « fait professionnel »<sup>16</sup> (Dubar et Tripier 2003) trouve son explication dans l'indemnisation chômage, qui définit un critère minimum de professionnalité (Menger 1997). En effet, les conditions d'accès à ce régime assurantiel font office de filtre en lieu et place d'une régulation professionnelle formelle, elle inexistante. L'accès au régime est assimilé au commencement d'une carrière. Il est la preuve que l'individu a travaillé un nombre déterminé d'heures dans le secteur et départage ainsi les amateurs des professionnels. Etre indemnisé devient le gage de reconnaissance de la professionnalité des artistes et techniciens du spectacle. Pour Lucile, l'accès au régime d'indemnisation est synonyme de « reconnaissance sociale », car il « officialise » sa qualité de « professionnelle ». De même, Patrick (assistant opé-

16 Dans ce cadre précis, c'est le régime d'indemnisation qui fait de ces salariés des professionnels.

rateur, 30 ans) considère être devenu un « professionnel » à partir du moment où il a accédé à « ce fameux statut » : « je gagne ma vie, je vis de mon métier, donc à partir de ce moment-là, je suis réellement professionnel » ajoute-t-il. Ce régime juridique intervient avec force dans la définition de leur identité professionnelle. Alors même que la « profession » ne bénéficie pas d'un statut légalement protégé, il joue un rôle dans leur certification professionnelle et constitue pour les employeurs potentiels un dispositif de jugement et de confiance (Karpik 2007) qui a pour vocation de dissiper l'incertitude sur les qualités de la main d'œuvre employée. Ce lien étroit entre accès à l'indemnisation du chômage et acquisition d'une identité professionnelle se retrouve dans la quasi-totalité des entretiens<sup>17</sup>. Car être intermittent, c'est notamment avoir la possibilité de vivre de son métier, y compris entre deux projets. Et, pour cette raison même, l'accès à la protection sociale agit sur l'identité professionnelle en habitant certains d'entre eux à se définir et à se présenter comme tel.

Du reste, cet accès joue bien souvent le rôle de statut professionnel aux yeux de l'entourage. Patrick explique ainsi que ses sœurs et ses parents, « fonctionnaires », ont éprouvé « une grande joie » lorsqu'il a accédé au régime d'intermittent du spectacle, vécu comme « une reconnaissance par l'État ». Il est, pour l'entourage, le signal d'une intégration sociale réussie.

#### 4 L'expérience du désenchantement sur un marché du travail dérégulé

La culture est devenue en trente ans un enjeu politique et économique de taille, par le jeu conjugué du développement des politiques culturelles et de l'expansion des industries culturelles. Véritable instrument de développement territorial (Pongy et Saez 1994), la culture se voit interpellée et traversée tant par les politiques sociales (politique de la ville visant l'insertion sociale) que par les politiques de développement économique (création d'activités et d'emplois, attractivité du territoire). Aujourd'hui plus autonomes vis-à-vis de l'Etat, les collectivités définissent leurs propres principes d'action culturelle, davantage sensibles à l'intégration de la culture dans l'épaisseur et la diversité sociale dont elles ont la responsabilité. L'évaluation constitue alors une ressource, non seulement pour un meilleur contrôle de leurs dépenses au regard des restrictions budgétaires, mais encore pour imposer leur conception de la culture (Langeard et al. 2017). Le passage d'une évaluation artistique et endogène à une évaluation exogène et hétéronome est révélateur d'une mutation des politiques publiques de la culture et d'une crise de légitimité de l'action publique dans ce domaine ainsi que des valeurs qui l'ont fondée (*ibid.*). Centrée sur l'offre et sur une

17 Ainsi l'obtention de subventions, le conventionnement institutionnel, la programmation dans des lieux culturels réputés, l'engagement dans des projets artistiques aux côtés d'artistes renommés participent-ils de cette acquisition d'une identité professionnelle pour les artistes : ils sont le gage d'une possible rémunération des heures de travail qui permettront de renouveler l'accès au régime d'indemnisation.

évaluation *ex post*, la subvention se meut progressivement en un contrat centré sur la demande (politique et commande publique) et en une évaluation *ex ante* (Horvath et Chabrilat 2015). Dans ce contexte, les structures associatives constituent un outil incontournable – une « opportunité statutaire » (Roux 1993, 61) – pour les acteurs publics locaux dans leur mission de développement culturel. Ce phénomène participe de la « désintégration verticale de la production » dans le secteur des spectacles (Menger 2005, 76) par la multiplication de petites structures engendrant l'atomisation du salariat aussi bien dans le secteur subventionné que dans le secteur marchand. Qu'il s'agisse des industries culturelles ou du spectacle vivant, les risques se concentrent désormais en amont de la filière, à savoir sur les créateurs et les franges de l'oligopole<sup>18</sup>, tandis qu'une grande partie de la valorisation symbolique et économique se concentre en aval de la filière, au moment de la diffusion et de la consommation (Labadie et Rouet 2007). Cette forte asymétrie entre les acteurs sur un marché où les inégalités se donnent en spectacle explique l'ambivalence de l'expérience de travail des intermittents du spectacle, à savoir les écarts observés entre le sens donné au travail – l'idéal professionnel – et les conditions réelles du métier.

#### 4.1 Exploitation, déclasserement et assujettissement

Travailler dans le spectacle se traduit dans les discours comme un engagement total de la personne dans son métier qui, bien souvent, ne permet pas de faire la distinction entre le temps relevant de la sphère professionnelle et le temps relevant de la sphère privée. Toutefois, dans l'exercice pratique du métier, le brouillage entre le don de soi « choisi », fondé sur une éthique du désintéressement, et l'activité non rémunérée « subie » peut révéler une forme d'exploitation qui se traduit par une pression morale de l'employeur sur le salarié. Ainsi, le manque d'argent des productions cinématographiques, audiovisuelles ou encore théâtrales devient un « moyen de pression » sur le salarié, et ce d'autant plus que « tout le monde veut un peu faire ça, un truc artistique » explique Patrick. Celui-ci décrit le milieu du cinéma et de l'audiovisuel comme « ultra-libéral », un milieu dans lequel les droits salariaux ne sont pas respectés : contrats oraux, licenciements sans préavis, etc. Le don de soi se transforme en une obligation imputée à la concurrence intense dans le milieu, celle-ci provoquant parfois le non-respect du droit du travail. Chantal note à ce propos :

*Ce qui est délicat – et moi-même ça m'est arrivé d'accepter d'entendre qu'il n'y avait pas assez d'argent pour me payer tous les jours – c'est quand on est sur un projet intéressant et qu'il n'y a pas assez de budget. Aujourd'hui, on sait que si on dit non : quelqu'un d'autre acceptera.*

18 Un oligopole à franges se caractérise par quelques grands groupes, destinés à contrôler l'essentiel du marché, autour desquels gravite un grand nombre de petites entreprises qui forment une frange atomisée comparable à un marché de concurrence pure et parfaite (Benhamou 2003).

Cette concurrence est aussi perceptible dans le spectacle vivant : « à talent égal, on prend celui qui coûte le moins cher » insiste Xavier. Les amateurs ou les salariés étrangers sont souvent perçus, à ce titre, comme des concurrents déloyaux.

Pour nombre d'interviewés, la dévalorisation est flagrante. Aurélie (chorégraphe, 34 ans) dresse un bilan sans appel : « en ce moment, je gagne moins ma vie quand je monte sur scène qu'il y a dix ans ». Après vingt ans de métier, Francis (comédien, 47 ans) est fatigué de devoir encore « se battre » pour obtenir des rendez-vous professionnels auprès des institutions. Robert (régisseur de structures, 54 ans) et Nicolas (machiniste, 36 ans) estiment que leur mobilité professionnelle et ses conséquences physiques et familiales ne sont pas reconnues à leur juste valeur. Les salaires sont jugés trop bas quand ils les comparent à l'investissement personnel, leur engagement dans le travail. Autrement dit, l'investissement total de soi trouve ses limites dans l'exercice pratique du métier. Le sentiment d'un véritable déclassement est explicite dans le propos de Chantal :

*C'est vrai que beaucoup plus qu'avant, on est obligé de négocier son salaire à chaque fois qu'on nous propose un travail. Parfois, j'ai l'impression d'être un marchand de tapis.*

Parallèlement, tous les interviewés insistent sur la rationalisation des mondes du spectacle, les logiques économiques qui imposent productivité et efficacité sur un mode taylorien et ne permettent plus d'intégrer pleinement un projet, de le maîtriser. En ce sens, le travail effectué ne pouvant plus être rapporté à une œuvre personnelle, le maintien d'une relative autonomie professionnelle se révèle compromis. L'organisation empêche les travailleurs de s'investir pleinement dans leur métier : elle est source d'aliénation<sup>19</sup> (Dubet et al. 2006). Patrick considère qu'il « travaille dans une industrie qui rapporte beaucoup d'argent » : il se compare à « un petit pion » face à « cette machine » que représente l'industrie cinématographique. Mais le secteur du spectacle vivant n'est pas non plus épargné par cette rationalisation : le développement de spectacles de « petites formes » devient le moyen de rentabiliser le travail de création, demandant moins d'heures de travail en production et réduisant sensiblement les coûts plateaux. Le métier perd de son « sens », comme le regrette Marie, qui rejette la normalisation à l'excès de son travail :

*Ça demande un engagement, une implication énorme, et parfois, on se retrouve dans la situation où on bosse beaucoup, on s'investit beaucoup pour essentiellement financer les autres. [...] J'ai perdu davantage en question de sens [...] T'es un peu le tiroir-caisse, la courroie de transmission.*

19 Par aliénation, il faut entendre la dépossession de l'individu par la domination de cadres sociaux menaçant l'intégrité du sujet.

Il en va de même pour Sandrine, qui ne se fait « plus d'illusions » : « je devenais une espèce de machine [...] mais je ne mettrai plus le nombre d'heures que j'y ai mis, je me préserve beaucoup plus ».

La plainte la plus redondante exprimée par les salariés intermittents du spectacle concerne sans aucun doute la soumission de leur travail à des influences extérieures restreignant leur liberté d'expression (Becker 1988). La colonisation de l'autonomie artistique par des logiques commerciales de rentabilité, de productivité et d'efficacité se perçoit largement au travers de leur rhétorique. Les collectivités territoriales sont devenues dans ce secteur un employeur important par les subventions et les commandes. Leur emprise dépossède l'individu du sens de son action au travail et pousse les professionnels à orienter leurs productions vers une perspective utilitaire permettant de capter les crédits nécessaires à leur activité. Car les collectivités territoriales sont passées du subventionnement sans contrepartie à la contractualisation, laquelle suppose la définition et la négociation d'objectifs. La légitimité rationnelle remet en question la légitimité en valeur (Weber 1995). Autrement dit, l'authenticité de la création est remise en question par « le < marché capitaliste > qui les achète, et le < pouvoir d'État > qui les subventionne » (Heinich 2005, 315).

Les interviewés évoquent une non reconnaissance de leur travail de la part des donneurs d'ordre. Chaque négociation de prix sur les productions de spectacle ajoute au sentiment d'être méprisé, de ne pas être pris au sérieux. C'est ce qu'Antoine (comédien, 40 ans) révèle au travers de cette anecdote qui porte sur les négociations de prix d'un spectacle avec une municipalité :

*On travaille le matin et l'après-midi, on a deux représentations et tu t'entends dire : « ah oui, mais attendez et en plus on vous nourrit à midi ! » Donc ça, ça aurait dû faire baisser le prix... [...] Enfin bon, c'est des questions qu'un prestataire de services dans le milieu industriel ou d'entreprise, évidemment que c'est inclus. Mais là, il faut se battre encore pour certaines reconnaissances.*

L'autonomie de ces salariés s'efface devant l'exigence d'utilité des donneurs d'ordre, comme l'illustre l'exemple de Pierre : « tu montes Molière parce que t'es un peu obligé parce qu'on t'a donné des subventions pour ta compagnie ». L'art est aussi perverti en ce sens que les fins sont totalement étrangères aux activités strictement artistiques. Pour Nicolas, « l'État utilise aussi l'artistique pour faire du social ». Le soutien public agit sur le travail et la production artistique : il oriente profondément leurs activités.

*C'est vrai qu'on est un petit peu maintenant appelé par les collectivités locales à remplacer je ne sais pas quoi d'ailleurs, mais à venir faire partie des pompiers qui vont éteindre les incendies qui s'allument un peu partout. Mais, ce n'est pas notre métier : on n'est pas des animateurs sociaux ! (André)*

En les soumettant à des impératifs utilitaires, on leur retire non seulement une grande part d'autonomie, mais encore ce qui fait de leur métier un métier singulier,



irréductible à tout autre. Ils deviennent les sous-traitants du social en acceptant des missions qui dépassent le cadre artistique et qu'ils ne sont pas toujours en mesure de refuser – l'éducation artistique ou l'animation socio-culturelle étant un bon moyen d'accéder au régime d'indemnisation.

#### 4.2 Accès à l'autonomie professionnelle

L'autonomie, valeur cardinale dans la rhétorique professionnelle des intermittents du spectacle, est l'un des traits les plus caractéristiques des professions (Freidson 1984). Or le régime d'indemnisation permet l'accès à cette autonomie par l'indépendance qu'il procure eu égard au marché et à l'intervention publique. D'abord, parce que le système est vécu comme une subvention directe à l'artiste : « c'est un système qui subventionne l'artiste indépendamment du produit de son art » raconte Yann (metteur en scène, 56 ans). Basé sur un nombre d'heures (507 heures), l'accès ne dépend d'aucun critère esthétique extérieur qui serait imposé aux professionnels : la qualité de la prestation n'intervient pas dans la définition de la professionnalité. Seule la production, évaluée selon un nombre d'heures à atteindre, entre en ligne de compte. L'absence de jugement préserve l'autonomie artistique contre la stricte dépendance aux forces du marché et au bon vouloir des pouvoirs publics, vivement dénoncée dans les propos des interviewés. En somme, le système est investi comme leur assurant le monopole d'exercice de leur métier : il permet d'échapper en partie à la logique du marché et de l'État. Les revenus de l'assurance chômage ne dépendant pas de la qualité des produits ou des producteurs, ils rééquilibrent le rapport de force entre le marché, la puissance publique et les professionnels.

En assurant le maintien d'un certain niveau de revenus, l'indemnisation atténue la nécessité de la diversification de l'activité (Menger 1997 ; Paradeise et al. 1998) et évite la « course aux cachets » (Perrenoud 2007), l'acceptation contrainte de participer à des productions peu valorisées parce qu'éloignées de l'idéal professionnel. En ce sens, elle contribue à préserver la pureté de la vocation, à maintenir un rapport au travail positif menacé par les activités subalternes. Pour tous les interviewés, l'internalisation des avantages de ce système est légitime face aux menaces qui pèsent sur leur autonomie professionnelle : l'insuffisance des financements publics, la concurrence accrue, les critères de sélection propres à l'attribution de subventions, ou encore face à la demande. L'indemnisation chômage devient un soutien à la création et à la diversité culturelle ; elle joue une fonction de subvention indirecte. En assurant une indépendance face aux lois du marché et à l'intervention de la puissance publique, elle devient le gage d'une autonomie professionnelle comparable à celle des professions indépendantes (Freidson 1984).

Au-delà de cette rémunération indirecte, le système participe au financement d'un temps pour soi et, par là-même, il permet d'échapper à la productivité. Il rétribue « du temps bénévole » sur des projets prototypes, peu financés et risqués, ou encore du temps de « recherche » et de création artistique donnant la possibilité de

tenir à distance l'univers routinier du travail. Assimilée à une bourse, l'indemnisation chômage est l'occasion de se consacrer à « des projets plus personnels », raconte Sandrine. Elle peut être aussi l'occasion de s'octroyer un temps de reconversion professionnelle ou encore de formation. Ce qui se joue dans ces différentes interprétations de la règle est la redéfinition d'un espace temporel salarial hors emploi. Les intermittents cherchent à devenir maîtres de l'arbitrage entre ces différents temps et de leurs contenus.

Ce dispositif de régulation public contribue ainsi à la déconnexion entre travail immédiat et revenu. Il concourt de manière indirecte à augmenter la marge de manœuvre des intermittents dans la recherche d'emploi. Les professionnels peuvent se permettre d'être plus sélectifs vis-à-vis des emplois (contenu du travail, rémunération, réputation du projet, etc.), pour mieux les ajuster à leurs attentes. En ce sens, le régime juridique permet la prise de risques et va même jusqu'à être érigé en contre-pouvoir professionnel puisqu'il « donne la liberté de pouvoir refuser » des emplois : « c'est un moyen de lutte contre le patronat, contre la production qui tient les rênes » affirme Patrick. Le régime offre alors non seulement la possibilité aux professionnels de définir leur production selon leurs propres critères de jugement, mais aussi la capacité de choisir pour quel type de production allouer leur force de travail.

#### 4.3 Les coûts de l'indépendance

Les intermittents du spectacle aspirent à la sécurité que donnent les professions institutionnalisées alors même qu'ils se positionnent contre le recrutement et le monopole d'intervention octroyés par le titre ou le diplôme. Cette contradiction se révèle au fil du discours des interviewés. Aurélie explique que « de devoir attester tous les ans qu'on est bien professionnel » devient « insupportable ». Le rapprochement qu'elle opère entre le fonctionnement de ce régime d'indemnisation et le fonctionnement d'une « profession établie » (Hughes 1971) accentue le décalage :

*Ce n'est pas parce qu'on a eu un trou de carrière, qu'on a fait 300 heures qu'on n'est plus danseur ou chorégraphe. Quelqu'un qui est médecin, il est médecin. Ça, c'est le plus blessant.*

Quant à Xavier, il évoque sur un mode idéal l'idée d'« un statut d'artiste à vie ». Aussi la comparaison de ce système avec une profession qui serait « établie » est-elle douloureusement ressentie. Le fait de devoir chaque année « faire ses preuves », « se battre » pour accéder à ce régime d'indemnisation est critiqué par les plus expérimentés et les plus avancés dans le cycle de vie, lesquels aspirent à une sécurité professionnelle permettant de soustraire l'acte de création à toute pression concurrentielle (Katz 2015).

Pour nombre d'interviewés, on observe au fil de l'entretien que la logique s'est inversée : loin de créer des zones d'indépendance, l'accès au régime d'indemnisation est devenu un leurre, une obligation, voire une obsession. Le régime d'indemnisation est même comparé à une « épée de Damoclès » : « il faut arriver à se débrouiller, à

faire ses 507 heures » sinon « *on nous coupe la tête* » s'insurge Robert. Et ce d'autant plus que l'indemnisation chômage est perçue comme un complément de revenu, soit un « revenu sécurisé », alors même qu'il s'agit d'un revenu de remplacement. Ce « complément toujours agréable » aux dires de Daniel (musicien, 40 ans) fait que la dépréciation des revenus reste supportable. C'est ce que développe Paul (comédien, 44 ans) :

*Ce n'est pas un complément de salaire pour moi, mais malgré tout, ça en devient un parce qu'il arrondit les choses. [...] Je gagnais mieux ma vie y'a dix ans, et les compagnies n'étaient pas nécessairement mieux subventionnées, mais on gagnait plus parce qu'on avait un meilleur marché du travail.*

Dès lors, la maîtrise d'une prévisibilité, objet de nombreux compromis, conditionne largement la poursuite de leur activité. C'est le cas des jeunes candidats à l'intermittence tel Cyril pour qui la polyvalence est contraignante, mais nécessaire pour pouvoir accéder à l'indemnisation chômage : « J'ai dû faire de l'animation scolaire... c'était la course aux cachets pour y arriver. Ça ne correspondait pas à ce que je voulais faire ». C'est aussi le cas des intermittents ayant privilégié leur vie de famille comme Francis, qui a opté pour la sédentarité afin de pouvoir s'occuper de ses filles, mais qui commence à le regretter, les offres d'emploi s'amenuisant pour lui. Ou encore, pour ceux qui « en avançant » dans leur carrière doivent maintenir « un certain standing » à l'image de Daniel qui, pour pouvoir stabiliser son niveau de vie, s'avoue prêt à « faire de la musique de pub » parce que « c'est une chose qui peut bien payer ».

La course à l'indépendance n'est pas sans conséquences : elle finit par installer le salarié dans la dépendance. De fait, l'indemnisation, assimilée à un revenu de complément, permet le maintien de son niveau de vie. Y accéder se meut en enjeu cardinal. C'est ce que souligne Marie pour qui l'indemnisation chômage constitue « une béquille indispensable ». Chantal, habitant dans « un logement qui est beaucoup trop cher pour [elle] », précise : « si je n'ai plus d'indemnités, si je dois compter que sur mes salaires, je déménage demain. » Et de confier plus tard dans l'entretien que « 50 % de [s]es revenus proviennent des indemnités Assedic ». Cette situation la conduit à se détourner progressivement du « travail de réalisation » pour aller de plus en plus vers des activités plus lucratives, mais qui ne font pas sens pour elle : « la déception, elle vient de là » conclut-elle amèrement. Il en va de même pour Francis, qui souhaite, avec l'âge, « augmenter [s]on niveau de vie » :

*Je disais non à la pub jusqu'à maintenant, aujourd'hui je ne dis pas non à la pub. [...] Quand je faisais 1000 heures, j'avais presque une autonomie, j'étais peut-être à 30 % des Assedic et j'étais à 70 % autonome ; aujourd'hui je suis à 50/50. Donc je me dis en faisant des merdes, des pubs, c'est chercher l'autonomie.*

Quant à Patrick, l'intermittence est finalement « une totale fausse liberté » puisque la flexibilité est exigée, notamment pour les plus précaires que sont les candidats à la professionnalisation :

*Quand on nous appelle et qu'on nous dit dans 3 jours y'a ce tournage et puis voilà, tu te rends disponible, selon les moyens financiers que t'as. Plus tu acquières de moyens financiers, plus t'as de liberté. Quand tu fais partie des grands, tu peux refuser des choses. Quand t'es au début de ta carrière, t'es sujet à accepter un peu tout.*

De surcroît, l'intermittence, « c'est complètement inconciliable avec une vie de famille », rajoute-t-il. Quant à Cyril, depuis la fin de sa formation, il n'a plus « le temps de s'entraîner pour les concours à des postes permanents » parce qu'il est « obligé d'accepter tout ce qui se présente ». L'accès au régime, tout au long de la carrière de l'individu, induit de nombreux sacrifices sur le plan professionnel comme personnel. Lorsqu'il devient l'unique prise sur le monde, il accroît en définitive la dépendance de l'individu au système et réduit ses autres rapports au monde (sens du travail, vie familiale, amis, etc.), ce qui peut se solder par une perte de soi.

## 5 Conclusion

Loin de se réduire à un ensemble de règles, ce régime d'indemnisation, parce qu'il a fait l'objet d'une appropriation subjective par ses bénéficiaires, donne sens à l'expérience de travail de ces salariés. Il agit comme un « support » (Castel et Haroche 2001) face à des carrières marquées par la discontinuité de l'emploi, leur réversibilité et leur forte individualisation. C'est ce qui explique que ce régime d'indemnisation, de manière paradoxale, soit investi par ces « professionnels sans profession » comme un véritable « statut professionnel » (Dubar et Tripier 2003). Autrement dit, être reconnu demandeur d'emploi vaut certificat de professionnalité. L'indemnisation chômage, ses règles et ses diverses modalités de fonctionnement et d'usage font partie intégrante de la culture professionnelle des salariés intermittents du spectacle. Les jeux stratégiques développés pour accéder au régime d'assurance chômage laissent entrevoir une régulation autonome : les règles sociales de coopération supplantent les règles institutionnelles pour fonder un ordre émancipateur (Reynaud 1988). L'on a par conséquent affaire à des acteurs qui, face à l'incertitude liée à l'innovation perpétuelle et à la dégradation continue du marché du travail, produisent des procédés innovants se déployant au sein d'un réseau dans lequel s'échangent des informations et des savoirs qui font partie intégrante de leur culture professionnelle. Le régime d'indemnisation a pour particularité de concourir à l'autonomie de ce groupe professionnel sans pour autant s'appuyer sur une licence (Hughes 1971). L'expérience de travail, profondément ambivalente, est atténuée par l'accès au régime

d'indemnisation qui contribue à entretenir un rapport structurant au travail. Il permet l'accès à l'autonomie professionnelle et, par suite, une moindre dépendance de la création vis-à-vis du marché et de la puissance publique, une moindre dépendance du salarié vis-à-vis de l'employeur, du moins lorsque son renouvellement est assuré.

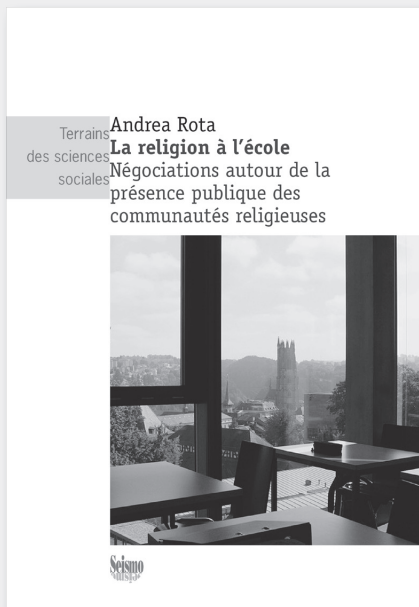
Toutefois, ce premier résultat contre-intuitif du point de vue de la sociologie des professions mène à un second constat : l'individualisation des carrières induit – là encore de manière paradoxale – une dépendance accrue des trajectoires individuelles à un dispositif de régulation public. En ce sens, l'indemnisation chômage revêt les habits d'une « institution » (François 2011), ou encore d'un repère orientant l'action des individus sur un marché du travail caractérisé par l'incertitude.

## 6 Références bibliographiques

- Barbérís, Isabelle et Martial Poirson. 2013. *L'économie du spectacle vivant*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Becker, Howard S. 1985. *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*. Paris : Éditions A.-M. Métailié.
- Becker, Howard S. 1988 [1982]. *Les mondes de l'art*. Paris : Flammarion.
- Benhamou, Françoise. 2003. *L'économie de la culture*. Paris : La Découverte.
- Brigaut-Robert, Nicolas. 2011. *Les producteurs de télévision. Socio-économie d'une profession*. Paris : Presses universitaires de Vincennes.
- Castel, Robert et Claudine Haroche. 2001. *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*. Paris : Fayard.
- Cléron, Éric et Frédérique Patureau. 2009. L'emploi salarié dans le secteur de la culture. *Culture-Chiffres* 1, <http://www.cairn.info/revue-culture-chiffres-2009-1-page-1.htm> (25.08.2010).
- Coulangon, Philippe. 2004. *Les musiciens de jazz en France*. Paris : L'Harmattan.
- Courpasson, David. 2000. *L'action contrainte. Organisations libérales et domination*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Creton, Laurent. 2005. *Économie du cinéma : perspectives stratégiques*. Paris : Armand Colin.
- Descamps, Renaud. 2012. La relation formation-emploi dans le spectacle vivant. *Cereq Net.Doc* 100, <http://www.cereq.fr/publications/Net.Doc/La-relation-formation-emploi-dans-le-spectacle-vivant> (02.06.2014).
- Dubar, Claude. 2000. *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dubar, Claude et Pierre Tripier. 2003. *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin.
- Ehrenberg, Alain. 1991. *Le culte de la performance*. Paris : Calmann-Lévy.
- Dubet, François, Valérie Caillet, Régis Cortéséro, David Mélo et Françoise Rault. 2006. *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*. Paris : Le Seuil.
- François, Pierre. 2011. *Vie et mort des institutions marchandes*. Paris : Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Freidson, Eliot. 1984. *La profession médicale*. Paris : Payot.
- Friot, Bernard. 2012. *L'Enjeu du salaire*. Paris : La Dispute.
- Gouyon, Marie et Frédérique Patureau. 2014. *Tendances de l'emploi dans le spectacle*. Paris : DEPS.

- Grégoire, Mathieu. 2013. *Les intermittents du spectacle: enjeux d'un siècle de lutte*. Paris: La Dispute.
- Heinich, Nathalie. 2000. *Être écrivain. Création et identité*. Paris: La Découverte.
- Heinich, Nathalie. 2005. *L'élite artiste. Excellence et singularité en régime démocratique*. Paris: Gallimard.
- Horvath Isabelle et Jacques Chabrilat. 2015. Une LOLF socio-économique: appropriation de critères d'évaluation et élaboration d'outils de gestion dans les entreprises de spectacle vivant. *Gestion et management public* 3(3): 73–92.
- Hughes, Everett C. 1971. *The Sociological Eye: Selected Papers*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Jouvenet, Morgan. 2007. La carrière des artistes et les transformations de la production musicale. Relations de travail et relation au travail dans le monde des musiques rap et électroniques. *Sociologie du travail* 49(2): 145–161.
- Karpik, Lucien. 2007. *L'économie des singularités*. Paris: Gallimard.
- Katz, Serge. 2015. *Comédiens par intermittence. Le métier à l'épreuve de la disqualification professionnelle*. Paris: Presses du Château.
- Kris, Ernst et Otto Kurz. 1979. *Legend, Myth, and Magic in the Image of Artist*. New Haven/London, Yale University Press.
- Labadie, Francine et François Rouet. 2007. *Régulations du travail artistique*. Paris: DEPS.
- Langeard, Chloé. 2007. *Le théâtre des tensions. Les intermittents du spectacle dans l'action collective*. Thèse de doctorat, Sociologie, Université de Bordeaux, France.
- Langeard, Chloé. 2009. Quelle expérience de travail pour quelle identité professionnelle? Le cas des salariés intermittents du spectacle. Pp. 43–55 in *Les identités au travail. Analyses et controverses*, coordonné par Jean-Yves Causser, Jean-Pierre Durand et William Gasparini. Toulouse: Octarès.
- Langeard, Chloé. 2010. Les dilemmes de l'engagement au travail et du travail bénévole dans les entreprises associatives du secteur culturel. Le cas des salariés intermittents du spectacle. Pp. 53–66 in *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, coordonné par Éric Gallibour et Yves Raibaud. Paris: L'Harmattan.
- Langeard, Chloé. 2013. *Les intermittents en scènes. Travail, action collective et engagement individuel*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Langeard, Chloé, Françoise Liot et Sandrine Rui. 2017. L'évaluation et la transformation des relations entre les acteurs culturels et les collectivités territoriales en France. in *Les instruments de l'action publique et le pilotage des territoires: regards théoriques et empiriques*, édité par Belley Serge et Diane Saint-Pierre. Québec: Les Presses de l'Université du Québec (à paraître).
- Lehmann, Bernard. 2002. *L'orchestre dans tous ses éclats. Ethnographie des formations symphoniques*. Paris: La Découverte.
- Linhart, Danièle, Barbara Rist et Estelle Durand. 2002. *Perte d'emploi, perte de soi*. Paris: Érés.
- Mauger, Gérard (éd.). 2006. *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*. Paris: Éditions du Croquant.
- Moulin, Raymonde. 1992. *De la valeur de l'art. Recueil d'articles*. Paris: Flammarion.
- Menger, Pierre-Michel. 1997. *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*. Paris: La Documentation française.
- Menger, Pierre-Michel. 2005. *Les intermittents du spectacle: sociologie d'une exception*. Paris: Editions de l'EHESS.
- Menger, Pierre-Michel. 2009. *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Paris: Seuil-Gallimard.
- Mothé, Daniel. 1997. Le mythe du temps libéré. Pp. 279–298 in *Le travail quel avenir?*, édité par Daniel Mothé, Pierre Boisard, Daniel Cohen, Mireille Elbaum, Xavier Gaullier, Jean-Louis Laville, Yves Lichtenberger, Dominique Méda et Bernard Perret. Paris: Gallimard.
- Paradeise, Catherine, Jacques Charby et François Vourc'h. 1998. *Les comédiens. Profession et marchés du travail*. Paris: PUF.

- Paugam, Serge. 2000. *Le salarier de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Perrenoud, Marc. 2007. *Les Musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*. Paris : La Découverte.
- Pilmis, Olivier. 2013. *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pigo et de l'art dramatique*. Paris : Économica.
- Pongy, Mireille et Guy Saez. 1994. *Politiques culturelles et régions en Europe*. Paris : L'Harmattan.
- Proust, Serge. 2006. *Le comédien désemparé*. Paris : Économica.
- Rannou Janine et Ionela Roharik. 2006. *Les danseurs. Un métier d'engagement*. Paris : La Documentation française.
- Reynaud, Jean-Daniel. 1988. Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome. *Revue française de sociologie* 29(1) : 5–18.
- Rolle, Valérie et Olivier Moeschler. 2014. *De l'école à la scène. Entrer dans le métier de comédien-ne*. Lausanne : Éditions Antipodes.
- Roux, Bernard. 1993. *L'économie contemporaine du spectacle vivant*. Paris : L'Harmattan.
- Rot, Gwenaële et Laure de Verdalle. 2013. *Le Cinéma. Travail et organisation*, Paris : La Dispute.
- Schnapper, Dominique. 1994. *L'épreuve du chômage*. Paris : Gallimard.
- Sinigaglia, Jérémy. 2012. *Artistes, intermittents, précaires en lutte. Retour sur une mobilisation paradoxale*. Nancy : Presses universitaires de Nancy.
- Sorignet, Pierre-Emmanuel. 2010. *Danser. Enquête dans les coulisses d'une vocation*. Paris : La Découverte.
- Weber, Max. 1995 [1922]. *Économie et société. Les catégories de la sociologie*. Paris : Plon.



## Terrains des sciences sociales

Andrea Rota

### **La religion à l'école** **Négociations autour de la** **présence publique des** **communautés religieuses**

156 pages, SFr. 28.—/Euro 25.—  
ISBN 978-2-88351-078-4

Ces deux dernières décennies, l'enseignement de la religion dans les écoles suisses a fait l'objet de profondes réformes qui ont abouti, dans la majorité des cantons, à l'introduction d'un cours en matière de religions sous la responsabilité de l'État. L'attribution de ces nouvelles compétences à l'État n'a pas manqué de susciter des réactions auprès des communautés religieuses et a stimulé une réflexion sur le rôle qu'elles imaginent pour elles-mêmes dans la société et au sein des institutions publiques. Sur la base de quarante entretiens conduits avec des représentants de différentes communautés religieuses dans quatre cantons latins, cette étude discute, de façon typologique, les stra-

tégies employées par des acteurs religieux pour défendre leurs positions dans l'espace public. À partir de cette analyse, l'ouvrage propose des instruments pour réfléchir, de manière nuancée, sur l'évolution des rapports entre les communautés religieuses et la société ainsi que sur les cadres théoriques d'une sociologie des religions dans l'espace public.

**Andrea Rota**, docteur ès lettres, a étudié la science des religions, l'histoire contemporaine et l'anthropologie sociale à l'Université de Fribourg. Il a travaillé à l'Université de Bayreuth et est actuellement assistant postdoctoral aux universités de Berne et de Fribourg.