

Expertise collective de l'intermittence : Synthèse des résultats de l'enquête socio-économique

Le rapport du laboratoire Matisse-Isys (UMR-CNRS) de juin 2005, comporte deux parties, l'une consacrée aux résultats des simulations et comparaisons de l'impact de différents modèles d'indemnisation chômage, l'autre à la restitution des résultats (encore partiels) de l'enquête socio-économique dont voici une synthèse.

I-Contexte, problématiques et méthodologie de la recherche

Depuis le début du conflit lié à la signature du protocole Unédic de juin 2003, quatre rapports d'expertise ont été réalisés : les rapports Latarjet, Charpillon, Gourinchas et Guillot. Malgré des différences tant en ce qui concerne leur objet que l'approche analytique adoptée, ces rapports présentent des éléments de convergence.

Suivant ces rapports, trois dysfonctionnements concourent à un déficit de l'Unédic qui serait à la charge des salariés des autres secteurs et de la collectivité : celui du marché des produits culturels, celui du marché du travail et celui du système d'indemnisation chômage. Le rétablissement du bon fonctionnement des lois du marché, l'affirmation de la rationalité de l'entreprise et de son pouvoir de définition du « produit culturel » comme principe régulateur, conjointement à l'alignement du régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle sur le régime général permettraient alors de résorber le déficit.

Notre approche renverse ce point de vue et problématise ce que la logique comptable et normative de ces différents rapports évite systématiquement de faire. Il s'est agi d'interroger, au moyen d'une enquête sociologique, les transformations de l'organisation du travail et des pratiques de formation, de production et de vie des intermittents.

À partir des années 80, de nouveaux comportements, de nouvelles manières de produire et de se former apparaissent. Une nouvelle économie émerge à partir d'une multiplicité de petites et moyennes productions et compagnies, dont la viabilité suppose la possibilité pour les salariés de produire et travailler en transitant par des domaines hétérogènes (industrie culturelle, autoproduction, politique des villes, politiques culturelles publiques).

À côté de l'industrie culturelle et des politiques publiques, une économie territoriale et urbaine de la culture naît au croisement de deux phénomènes : la politique de la ville et l'afflux massif des jeunes générations vers les métiers du spectacle et de l'art. Le régime de l'indemnisation chômage a joué un rôle très important dans la constitution de cette force de travail.

Certains secteurs « émergents » dans les années 70 et 80, comme le théâtre de rue, ou le

nouveau cirque, n'ont pu se développer, en l'absence de subventions publiques, que grâce à cette sorte d'autofinancement que procurait l'assurance-chômage aux intermittents engagés dans ces processus de recherche et de développement. C'est seulement dans un deuxième temps que ces formes artistiques seront reconnues au plan institutionnel et, à ce titre, financées par des politiques publiques. Nous sommes ici confrontés à un cas très significatif où l'investissement productif n'a pas été assuré par des acteurs publics traditionnels (Etat et collectivités locales) mais par un régime de droits sociaux.

Le ministre de la Culture a affirmé à plusieurs reprises vouloir établir une ligne de séparation nette entre régime d'assurance chômage et politiques culturelles pour revenir à un fonctionnement « classique » du marché du travail, d'une part, et à des politiques de financement public de la culture, de l'autre. Nous avons, à l'inverse, cherché à comprendre si les transformations qui ont affecté le marché du travail notamment dans le secteur culturel, ne posaient pas un problème inédit demandant des solutions nouvelles.

Que signifie travailler, produire, chômer dans ces professions ? Quel rôle joue le régime d'indemnisation dans la manière de travailler, de produire et de chômer des intermittents ? Les catégories d'emploi et de chômage sont-elles adéquates pour rendre compte des pratiques de production des métiers du spectacle ? Pouvons-nous mesurer aisément ce qui revient au temps de l'emploi, ce qui revient au temps de « chômage », ce qui revient au temps de la vie, dans ce type de production ? Ce sont les quelques questions auxquelles nous avons tenté de répondre à partir de l'enquête.

II- Principaux résultats de l'enquête

L'enquête socio-économique a fait ressortir une multiplicité de situations, de parcours, de formes de production, de modes d'existence dans l'intermittence. Plus encore, l'enquête nous a révélé à quel point toute représentation binaire s'avère inconsistante et inopérante. En particulier les catégories : emploi/chômage, artiste/technicien, professionnel/non-professionnel, employeur/employé.

1. Entre emploi et chômage

La valeur d'un produit culturel n'est pas le résultat exclusif du temps de l'emploi, de l'activité exercée sous contrat de travail. Il résulte d'une pluralité de temporalités irréductibles au temps de l'emploi : temps consacrés à la formation donnée et reçue, à la recherche d'emploi, à la gestation de nouveaux projets, à l'expérimentation, à la recherche, à des projets bénévoles, temps nécessaires consacrés au repos. Les catégories d'emploi et de chômage ne sont donc pas adéquates pour rendre compte des pratiques de production.

Pourtant, en s'appuyant sur une représentation dichotomique de l'emploi et du chômage,

le rapport Guillot invitait à « s'attaquer aux causes des problèmes constatés. En l'occurrence –affirmait-il - il faut partir de l'emploi et non du chômage ». La vision de la production culturelle qui ressort du rapport Guillot fait l'impasse sur la masse de travail qui ne relève pas de tel ou tel emploi et ne peut à ce titre être financée, dans les conditions actuelles, que par l'assurance-chômage et/ou par des ressources propres.

De plus, cette vision tend à ramener l'écart entre travail sous contrat et travail effectif à un problème d'« abus ». Dans le cas de l'intermittence, ce qu'il est convenu de définir comme «abus» n'exprime pas seulement, ou pas essentiellement, un problème de tricherie, d'illégalité par rapport au code du travail, mais plus fondamentalement l'inadéquation du système de protection sociale à des pratiques d'expérimentation et de création pour lesquelles emploi et travail ne se recoupent jamais totalement.

L'intermittence nous invite justement à sortir de la vision binaire qui oppose au temps de l'emploi un temps du non-emploi comme temps chôme. Il s'agit alors d'accepter de ne partir ni de l'emploi, ni du chômage, mais justement du temps de l'intermittence. Loin de pouvoir être ramenés à une quelconque unicité, ces temps sont multiples. Les causes des déficits doivent alors être recherchées du côté des transformations du travail qui rendent la cotisation assise sur le volume horaire d'emploi structurellement insuffisante pour couvrir des besoins toujours plus grands et en tout cas très différents de ceux pour lesquels a été inventée la cotisation sociale.

2. Artiste / Technicien

Dans la carrière des intermittents et aussi bien dans leurs pratiques concrètes d'emploi et de travail, les fonctions techniques et les fonctions artistiques sont le plus souvent confondues. Une même personne peut exercer aussi bien des fonctions artistiques que techniques suivant les projets sur lesquels elle est engagée. Souvent, la frontière entre artistique et technique est très subtile et l'assignation de la fonction dans le contrat relève d'aspects purement formels plutôt que des pratiques concrètes de travail.

Quelques exemples issus de l'enquête peuvent éclaircir ces propos : un technicien du son, compositeur ou interprète en même temps, peut aussi bien être engagé comme technicien que comme musicien. Un réalisateur a souvent des compétences de monteur et/ou de cadreur, il peut être engagé aussi bien comme réalisateur que comme monteur, mais encore comme metteur en scène. Ainsi, la séparation des annexes n'est pas pertinente, pas plus que la classification des métiers et leur assignation, technique ou artistique.

3. Professionnel / Non professionnel

Le rapport Latarjet et la Charte de l'Emploi Culturel présentée par le ministre de la Culture préconisent une « professionnalisation » des métiers du spectacle à travers une politique de la formation qui a comme objectif la régulation des multiples pratiques et productions des intermittents. Ce projet de « professionnalisation » des métiers du spectacle va à contre courant de l'évolution des pratiques artistiques que l'enquête nous a

permis de saisir.

La formation dans les métiers du spectacle, l'enrichissement des compétences, l'évolution du savoir-faire, se construisent en transitant d'un espace de formation à un autre, en passant d'un domaine de travail à un autre, dans l'alternance de temps de travail et de temps d'emploi, dans l'enchaînement des projets rémunérés et des projets gratuits. La « professionnalisation » se fait donc de façon multiple et différenciée, sans forcément passer par des écoles, des formations et des diplômes homologués.

Paradoxalement, le système de formation des métiers du spectacle, constitué par un ensemble de dispositifs hétéroclites (formations institutionnelles mais aussi un nombre important de formations non homologuées : formation « sur le tas », stages, participation à des projets, formation amateur, autoformation, etc) semble s'adapter au mieux à la mobilité et à la rapidité des changements et des innovations technologiques et esthétiques du secteur.

Qu'elle soit donnée ou reçue, la formation compte parmi les ressources les plus importantes qui contribuent à la fabrication de la partie « invisible » de l'activité. Dans les métiers du spectacle, la formation est continue, puisque travail et formation sont, plus qu'ailleurs, réversibles. La formation ne se limite pas à initier une carrière, mais l'accompagne. Elle fait partie intégrante de l'activité.

4. Employeur / Employé

Les intermittents ne sont pas seulement des travailleurs aux employeurs multiples, mais aussi des travailleurs qui occupent, de fait, différents « statuts » à la fois. La figure dont nous avons constaté un développement important, notamment dans le secteur du spectacle vivant, mais aussi dans l'audiovisuel, est celle de l'employeur / employé.

Le rapport Latarjet sur le spectacle vivant fait de cette figure hybride la principale responsable du mauvais fonctionnement du marché du travail dans ce secteur et préconise une redéfinition à la fois des fonctions et des responsabilités de chacun comme préalable à une politique économique efficace de la production culturelle. Ces préconisations qui consistent à revenir à une définition stricte de la subordination salariale - ne peuvent répondre aux transformations que cette hybridation exprime.

À partir de l'analyse des pratiques de bon nombre d'intermittents pour qui cette hybridation des statuts caractérise l'activité, nous avons vérifié la fonctionnalité de cette figure au regard de l'organisation globale du secteur de la culture. L'émergence de cette forme hybride qui accompagne la prolifération de petites structures traduit une mutation à la fois des métiers et des formes de production artistique. Ces petites structures s'autorisent un degré d'expérimentation plus élevé que celui des productions culturelles normées. En d'autres termes, l'émergence de ces formes hybrides, plus que d'être l'expression d'un « abus », relève d'une insuffisance institutionnelle. Il s'agit de comportements visant à remplir le vide créé par l'absence de statuts juridiques adaptés à ces nouvelles formes de production.

Une première conclusion peut être tirée : l'enquête esquisse une nouvelle figure de l'intermittent, hétérogène et multiple. À la discontinuité et à la disponibilité, s'ajoutent la nécessité d'assumer différentes tâches et de mobiliser diverses compétences (polyvalence), de travailler dans différents secteurs de la production culturelle (multi-activité), de cumuler à la fois les fonctions salariées et entrepreneuriales. Polyvalence et multi-activité ne sont donc pas incompatibles avec la spécialisation et la professionnalisation.

La continuité de revenu qu'assure le régime d'assurance-chômage permet aux intermittents de passer de projets très hétérogènes, plus ou moins bien financés, à des moments de formation. Ces discontinuités et ces hétérogénéités ressortent à la fois négativement, des dispositifs d'assujettissement à la nouvelle organisation du travail par projet, et positivement des pratiques des intermittents qui tracent des parcours singuliers et des trajectoires indépendantes. La partie invisible de l'activité se nourrit de ces hétérogénéités et de ces hybridations et elle trouve une part essentielle de son financement dans l'allocation chômage. Loin d'être une «charge » supportée par les autres salariés, l'allocation chômage doit être pensée comme un investissement collectif, ce qui implique de redéfinir ses modalités de financement.