

Peut-on faire l'économie de la culture ?

Compte-rendu intégral de la conférence de P-M. Menger : « *Portrait de l'artiste en travailleur – utopies du travailleur en artiste* » lors du SMart Day 2006

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Présentation..... | 2 |
| La conférence de Pierre-Michel Menger : « Portrait de l'artiste en travailleur – utopies du travailleur en artiste » | 2 |
| Lectures recommandées | 14 |

Présentation

Lors du SMart Day 2006, SMart a souhaité considérer la problématique de l'économie culturelle avec un autre regard. L'artiste est-il un travailleur ? Comment s'insère-t-il dans la société de l'économie du spectacle ?

La conférence donnée par Pierre-Michel Menger, dont nous reprenons ici le compte-rendu intégral, s'inscrit dans ce contexte.

« *Les intermittents du spectacle : sociologie d'une exception* », sa dernière publication, a fait l'objet d'une bombe dans le secteur en France : « Il s'agit d'une approche originale qui à partir de données inédites établit les faits, mesure les évolutions, soupèse les avantages et les dérives de l'emploi en contrats courts et chômage long qui permet de dégager une nouvelle approche et un scénario original de réforme ». Bien que française, cette approche, largement transposable en Belgique, nous permettra d'évaluer, à partir des modes de productions, tant publics que privés, l'importance quantitative et qualitative de ce secteur et de lancer le débat dans une perspective de régulation des pratiques et de démocratisation de la culture.

Pierre-Michel Menger est sociologue de formation, philosophe d'origine, habitué à fréquenter les philosophes et les économistes. Ses travaux sur les artistes et leurs systèmes d'emploi sont fondés sur d'importantes bases de données quantitatives et des enquêtes, c'est-à-dire sur des matériaux autorisant l'administration de preuves de l'argumentation.

La conférence de Pierre-Michel Menger : « Portrait de l'artiste en travailleur – utopies du travailleur en artiste »

Quand il s'agit des arts, l'analyse tend trop souvent à dériver vers la description de configurations singulières et la célébration monographique de cas particuliers, et à faire oublier que toute la science sociale est probabiliste, que la dimension probabiliste du raisonnement scientifique est l'alpha et l'oméga du travail du chercheur, dans l'étude des arts comme ailleurs.

Pourquoi souligner ce point ? Chaque artiste revendique unicité, singularité, originalité. L'artiste doit se singulariser pour avoir une existence publique, pour se différencier des autres, pour avoir une valeur, une carrière, et trouver dans la compétition un levier de l'invention et le plaisir de l'affirmation de soi. Voilà un casse-tête pour l'analyste, car la science sociale ne procède que par le général, et pas simplement par la description interminable du singulier. Il faut donc trouver les bons outils d'analyse et les bons matériaux empiriques.

Je vais vous proposer quelques exemples du travail qui peut être mené : il s'agit d'étudier le système de travail des artistes, tout particulièrement dans les arts du spectacle.

Les artistes dans le salariat

Mon exposé sera essentiellement basé sur des données de la situation française. Les problèmes débordent les frontières, comme on le verra. Je reviendrai éventuellement sur des comparaisons internationales, mais je souhaite d'abord être précis sur la situation française, que j'ai étudiée directement.

En France, il y a deux catégories d'artistes qui, par leur statut d'activité, sont très majoritairement indépendantes (dans une proportion d'environ 80%): les auteurs, les écrivains d'une part, et les plasticiens, les peintres, les artistes « visuels », d'autre part.

Tous les autres, en France, sont massivement salariés.

Ils ne le sont pas dans les formes classiques du salariat. Ils le sont par des mécanismes d'assimilation au salariat. Certains de façon classique, tels les professeurs des établissements d'enseignement artistique (conservatoires, écoles de théâtre, de danse, etc.), dont les emplois sont souvent cumulés avec des activités artistiques. Dans ces cas de multiactivité, l'enseignement sert de « position abri » : il procure une bonne stabilité de travail et de rémunération, et soutient le « travail de vocation », tourné vers la création. C'est assez classique dans les mondes artistiques qui sont dotés de tout un appareillage d'enseignement. Tous les métiers artistiques ne l'offrent pas de la même manière. Les activités d'enseignement sont fortement développées dans la musique, la danse, le théâtre ou dans les arts plastiques, mais la pratique de l'enseignement est rare dans le cas de l'écriture littéraire, tout au moins chez nous – la situation est différente aux Etats-unis.

Les emplois stables se rencontrent certes dans les activités technico-artistiques, techniques et dans les emplois administratifs de production, de gestion, de diffusion.

Mais du côté des activités exercées par les artistes, la formule dominante est l'emploi court au projet. Les musiciens des orchestres symphoniques et lyriques, les choristes des maisons d'opéra, ou, dans certains pays, les emplois artistiques permanents dans des troupes de théâtre et de danse font exception : c'est eux qu'a frappé de plein fouet la « maladie des coûts » diagnostiquée par William Baumol, celle qui débouche sur le subventionnement croissant comme seul remède à l'écart croissant entre recettes et dépenses.

Les traditions nationales peuvent différer profondément : les musiciens classiques britanniques ont connu plus tôt que nous l'organisation en coopérative dans les orchestres et la mobilité professionnelle provoquée par le freelancing. A l'inverse, en Allemagne, la proportion d'emplois stables et permanents est encore élevée dans les orchestres, les opéras et les théâtres allemands, mais la situation évolue : il s'agit maintenant de savoir comment coordonner un monde d'emplois stables avec le développement rapide du freelancing, pour lequel les sécurités professionnelles attachées à l'emploi classique ne sont pas du tout disponibles.

Ce débat concerne tout particulièrement la structuration du marché du travail artistique dans les grandes métropoles urbaines. C'est là que se manifeste ce qu'on appelle en économie les effets d'agglomération : la proximité spatiale entre les acteurs des mondes artistiques et la capacité de multiplier les contacts et les réseaux d'information et d'interconnaissance facilitent considérablement l'organisation par projet, en abaissant les coûts de transaction, alors même que les systèmes de travail au projet poussent à l'individualisation.

Une précision ici. La production dans les industries culturelles (cinéma, télévision, production phonographique, édition, multimédias) est beaucoup plus concentrée dans les grandes métropoles, en Europe et dans le monde, que ne l'est le spectacle vivant. En France, près des trois quarts de la main-d'œuvre des industries culturelles est concentrée à Paris et dans la région parisienne, alors que, pour le spectacle vivant (danse, musique, théâtre, théâtre de rue, cirque...), la proportion est autour de 40%. Ce contraste a de fortes implications : développer sa carrière, son agenda d'emploi, sa gestion des risques professionnels, son employabilité varie beaucoup selon la localisation de l'activité et la densité des échanges et des transactions dans l'espace d'activité considéré. Les arts sont ici logés à la même enseigne que toutes les activités à forte teneur en innovation.

Inégalités et flexibilités spectaculaires, les deux particularités du salariat artistique

Considéré dans son ensemble, le salariat est un continent dont le territoire est devenu de plus en plus vaste, tout au long du 20^{ème} siècle : dans toutes les sociétés européennes, 80% à 90% de la population active est aujourd'hui salariée. Mais c'est aussi un territoire de plus en plus fragmenté, puisque les salariés travaillent sous des régimes d'emploi et pour des durées de plus en plus variés. Les artistes, les cadres, les techniciens dans les arts du spectacle, en France, constituent une figure très particulière de ce salariat. De deux manières au moins. Par les inégalités spectaculaires qui s'y rencontrent et par la flexibilité hors normes qui s'y pratique. Prenons les deux points successivement.

Les inégalités

Les économistes ont l'habitude de dire que les arts sont des mondes où la distribution des situations (compétences, talents, revenus) n'est pas « gaussienne » (cette distribution qui répartit les individus selon un profil de courbe en cloche), mais « parétienne », parce qu'on y rencontre des situations extrêmes, des probabilités de succès qui peuvent être très faibles mais avec des résultats spectaculaires pour ceux qui sont les vainqueurs dans la compétition, et des situations médiocres ou franchement mauvaises pour beaucoup, pourtant plus diplômés que la moyenne des actifs. Or malgré ces inégalités, et donc malgré les risques qu'elles révèlent à exercer ces métiers, le secteur attire beaucoup de candidats et, de manière plus caractéristique encore, beaucoup y restent même en galérant, en vivant mal de leur art. Il n'y a pas de barrière à l'entrée dans ce monde d'activités, mais plutôt des barrières à la sortie : y

être est souvent considéré comme plus gratifiant et plus attrayant que d'exercer un emploi plus banal, plus routinier, où le travail est moins expressif. Les carrières sont pourtant moins assurées qu'ailleurs, la variabilité des situations de travail est plus forte : l'incertitude a son côté pile, l'absence de routine, et le renouvellement plus ou moins fort de l'activité d'une période à l'autre, ou d'un projet à l'autre, dans des conditions où les gens sont plus autonomes, plus responsables, mais l'incertitude a aussi son côté face, le risque d'échec, la compétition inter-individuelle très intense, aucune garantie sur le futur, tant qu'on n'a pas une réputation bien établie, et même alors, les choses peuvent se retourner.

L'un des paradoxes les plus étranges des mondes artistiques, c'est que les artistes et les milieux culturels sont, idéologiquement et politiquement, ancrés majoritairement à gauche et à l'extrême gauche, s'engagent dans de nombreuses causes sociales, humanitaires qui dessinent un idéal social fortement égalitariste et anti-hiérarchique. Et pourtant, les mondes artistiques sont littéralement obsédés par la mise en spectacle de leurs inégalités internes : on pratique à longueur de temps les tournois de célébrités, les comparaisons, les classements. Pensons aux hit-parades, aux festivals de cinéma (Palme et prix du festival de Cannes, Ours de Berlin, Oscars de Hollywood, Lions de la « Mostra » de Venise), aux multiples cérémonies compétitives qui égrènent nos actualités artistiques – en France, Césars du cinéma, Molières du théâtre, Victoires de la musique, prix littéraires, des plus fameux aux plus obscurs). Et à toute cette industrie de la compétition (autrefois les « radio-croquets », aujourd'hui les émissions télévisées organisant des concours pour être star de la chanson) qui fait les délices de l'industrie culturelle. Il y a bien sûr une fascination pour la compétition, dans les arts comme dans le sport, avec ses ingrédients de base – agôn et aléa, comme l'a montré Roger Caillois dans ses analyses sur les jeux et les mécanismes de la compétition, dans ceux-ci. Mais il y a aussi une raison plus profonde : on ne sait pas vraiment mesurer la valeur d'un artiste, d'un talent, d'une œuvre de manière absolue, sans référence comparative. Il n'existe pas, dans les arts, de standard absolu de qualité : il y a des exemples illustres, des chefs-d'œuvre, des grands maîtres, mais la création se développe par l'originalité et la différenciation et pas par l'imitation servile du passé. D'où le fait que l'activité des créateurs fait évoluer sans cesse les critères de ce à quoi les experts, les critiques, le public accorde de la valeur. La valeur se détecte et l'évaluation se construit par comparaisons incessantes entre les artistes, entre les œuvres, entre les tendances, entre les courants. Les classements, les compétitions ne disent rien d'autre : parmi les 600 romans qui sortent à la rentrée littéraire de septembre chaque année en France, une vingtaine vont être en compétition pour les principaux prix littéraires, un peu plus obtiennent un succès critique, mais nul ne peut dire à l'avance qui va émerger, quel talent sera confirmé, quel romancier ne réussira pas à rééditer le coup de maître de son premier livre. La comparaison est une nécessité fonctionnelle imparable, la compétition par l'évaluation comparative provoque des écarts d'appréciation spectaculaire, et la machinerie des industries culturelles sait exploiter ces écarts de manière à amplifier considérablement des différences qualitatives (qui donnent lieu à des classements) en provoquant des inégalités énormes de performance économique des artistes et des œuvres qui sont désignés comme les vainqueurs.

Dès lors, les mondes artistiques n'ont pas grand-chose à envier à d'autres mondes où les écarts de réussite sont tout aussi spectaculaires : monde sportif, monde des affaires. Même si cette mise en spectacle vaut surtout pour les secteurs de la production artistique les plus internationalisés et les plus spéculatifs, ceux où l'on sait exploiter les technologies de diffusion de masse et de persuasion de masse (musique, cinéma, romans à diffusion planétaire), et ceux où l'exploitation marchande de l'innovation est liée aux mécanismes de compétition pour des biens rares et provoque des spéculations très effervescentes – c'est le cas sur le marché de l'art.

Les artistes et les milieux professionnels de l'art occupent donc dans le continent salarial une place étrange : des inégalités spectaculaires, mais aussi une forte valorisation des dimensions non-monétaires du travail, celles qui poussent à rester artiste plutôt que de faire autre chose, même en cas de difficultés économiques, et au total, par-dessus la considérable dispersion des situations individuelles, des niveaux moyens de revenu qui sont beaucoup plus bas que dans les professions à niveau de qualification comparable.

La flexibilité

Une autre particularité stupéfiante, du moins en France, est la forme de flexibilité sécurisée qui a été inventée dans les arts du spectacle et qui est à l'origine d'un développement aussi impressionnant que déséquilibré de l'emploi dans les arts. Sur le marché du travail français, tous secteurs confondus, la part des actifs en contrat à durée déterminée n'est que de 15%. Mais dans le secteur des spectacles (cinéma, audiovisuel, théâtre, musique, danse, cirque, théâtre de rue, etc.), qui est le principal secteur d'emploi dans les arts, la part des salariés en CDD est de 52% et, pour les seuls artistes, de près de 80%. Le salariat flexible est hypertrophié dans les activités artistiques, au point d'inverser les données d'ensemble du marché de l'emploi.

C'est même d'un système d'hyperflexibilité contractuelle qu'il faut parler, après l'avoir étudié en détail, comme je l'ai fait. Les emplois offerts par contrat dit « contrat à durée déterminée d'usage » (c'est le nom précis de ce qu'on appelle l'emploi intermittent) ont des durées très variables, mais le plus souvent courtes ou très courtes, et l'embauche et la fin de la relation contractuelle ne sont soumises à aucune des contraintes juridiques qui encadrent le recours au contrat à durée déterminée ailleurs dans l'économie. En contrepartie, les salariés ainsi employés bénéficient d'une couverture de leur risque de chômage fondée sur les mécanismes d'assurance-chômage des salariés, mais avec des dispositions spécifiques qui rendent l'intervention de cette assurance-chômage aussi avantageusement flexible que l'est le système d'emploi lui-même du côté du travail. Au point qu'il faut parler non pas de travail et d'emploi avec des épisodes de chômage qui surviendraient accidentellement comme une rupture de trajectoire d'activité, mais bien plutôt d'une situation d'« emploi-chômage » où ces deux états, ordinairement séparés et opposés comme une réalité et son contraire, sont totalement imbriqués et alternent sans cesse dans la situation des individus. L'emploi est au projet et sur contrat court, le chômage est interstitiel et récurrent. Toutes ces périodes interstitielles de chômage sont indemnisées par l'assurance-chômage pour tous ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité – essentiellement avoir accumulé suffisamment d'heures de travail sur une période donnée (507 heures sur 12 mois jusqu'en 2003, et sur 10 ou 10,5 mois après la réforme de 2003). Dans un tel système, ni l'emploi en CDD ni le passage par le chômage ne sont considérées comme pénalisants et stigmatisants : cette imbrication, c'est le lot commun, une « flexicurité » devenue banale, au point que le premier critère de professionnalité, c'est de « toucher les Assedic », autrement de travailler suffisamment pour bénéficier de l'assurance-chômage entre deux contrats.

L'emploi-chômage des spectacles : une évolution vers le déséquilibre

Le système d'emploi au projet dans les arts du spectacle est apparu en France dans les années 1930, pour le cinéma. Cette industrie fut pionnière dans l'invention d'un marché du travail désintégré, fondé sur le contrat et le marché plutôt que sur le lien d'emploi

intégré dans une organisation stable. Il avait existé des entreprises de production de film, qui, à l'image des studios hollywoodiens des années 1920 et 1930, mais à une échelle bien moindre, produisaient film après film avec les mêmes équipes d'artistes et de techniciens sous contrat à l'année. Mais cette forme de production disparut progressivement : les coûts étaient élevés, et l'originalité et l'innovation passaient beaucoup plus aisément par des combinaisons changeantes et renouvelées, autour d'un projet. La première réglementation d'une forme aussi atypique de travail au projet dans le cinéma est apparue en France sous le Front populaire, en 1936. Il s'agissait donc d'ajuster les formes d'emploi aux nécessités fonctionnelles de l'organisation par projet : une équipe était réunie pour un film, puis dispersée dès le film terminé. Mais c'est bien plus tard que furent mis en place les mécanismes d'assurance-chômage spécifiques qui correspondaient à cette flexibilité contractuelle : les applications particulières de l'indemnisation du chômage à l'emploi intermittent datent de 1964 pour les techniciens et de 1969 pour les artistes.

Ce cadre réglementaire n'a pas varié dans ses grandes lignes, il a été précisé et modifié dans ses détails, mais le couple emploi au projet – indemnisation du chômage interstitiel a fourni une assise très stable à la croissance très forte mais aussi très déséquilibrée de l'emploi culturel en France à partir des années 1980. Que se passe-t-il dans cette période en France ? L'Etat double le budget du ministère de la Culture, et entraîne les collectivités territoriales (villes, départements et régions) dans son élan culturel, pour favoriser notamment tout le secteur du spectacle vivant. Du côté des industries culturelles, c'est la décennie de la libéralisation de la production et de la diffusion radio et télé : fin du monopole public, multiplication des chaînes privées, offre de programmes rapidement croissante, effets d'entraînement sur l'industrie musicale, et fort développement de la production cinématographique, avec l'introduction de mécanismes de participation obligatoire des chaînes de télévision (grandes utilisatrices de films de cinéma) dans le financement de la production.

Cette croissance a un effet direct sur le marché du travail des artistes et des techniciens : le volume de travail demandé par les employeurs de toutes sortes n'a pas cessé d'augmenter. Mais le travail était demandé de plus en plus systématiquement sous forme de contrat d'intermittent : à l'emploi classique en contrat à durée indéterminée s'est substitué de l'emploi en CDD d'usage, et, dans leur immense majorité, toutes les nouvelles structures et entreprises qui se sont créées (compagnies de théâtre, de danse, de cirque, ensembles musicaux classiques, groupes de musique pop, rock, rap, sociétés de production de cinéma, de télévision, etc.) ont recouru à la formule d'emploi la plus souple et la moins coûteuse, l'intermittence salariale.

Le résultat le plus étrange de cette dynamique de croissance de l'emploi artistique et technico-artistique est le suivant : le volume d'emploi a augmenté, mais le chômage a augmenté aussi. Mieux, le chômage a augmenté plus vite que l'emploi, et ce, alors même que le secteur était en croissance, qu'on créait du travail. Résultat indéchiffrable pour qui raisonne dans les termes habituels : d'ordinaire, quand l'emploi augmente, le chômage recule. Ici, c'est le contraire.

Une énigme à résoudre : pourquoi emploi et chômage progressent-ils ensemble ?

Comment peut-on en arriver là ? Pourquoi le chômage et l'emploi peuvent-ils augmenter simultanément ? D'abord les chiffres qui expriment cette croissance déséquilibrée. En 20 ans, les effectifs des salariés intermittents dans le secteur des spectacles

(audiovisuel, cinéma, spectacle vivant) ont été multipliés par 4, mais le volume de travail, qui correspond à la totalisation des jours de travail dans un système d'emploi au contrat, n'a été multiplié que par 2. Autrement dit, de plus en plus de professionnels ou de candidats à la professionnalisation mais pour une quantité de travail qui augmente deux fois moins vite : résultat, alors même que la demande de travail augmente (elle double), les intermittents ont, en moyenne, vu leur volume de travail annuel diminuer, et les inégalités entre eux augmenter, puisque le travail est alloué au projet, et en fonction de la réputation, de la disponibilité et des qualités des gens toujours plus nombreux et plus divers qui sont en compétition pour travailler. Les signes sont donc parfaitement contradictoires : de l'emploi se crée, c'est la bonne nouvelle, le secteur des spectacles est en expansion. Mais il attire un nombre d'actifs très important : les métiers du spectacle sont attirants, les médias entretiennent volontiers la fascination pour l'engagement dans des activités où la réussite a l'air de ressembler à un jeu de loterie avec beaucoup de joueurs et quelques vainqueurs qui raflent d'énormes mises. Et les employeurs n'ont qu'à laisser faire pour tirer parti de la considérable réserve de main-d'œuvre qui se constitue, pour y puiser ce qu'il leur faut pour chacun de leurs projets. De toute manière, ils ne paient leurs salariés que pour la durée exacte d'un contrat, court ou long, peu importe.

Plus nombreux, mais travaillant moins en moyenne à mesure que les effectifs gonflent, les salariés intermittents font de plus en plus appel à l'assurance-chômage pour se couvrir des risques de sous-emploi. Sur vingt ans, les dépenses d'assurance-chômage sont multipliées par 9, pendant que la masse salariale que représentent les rémunérations de tous les intermittents était multipliée par trois. Revenons maintenant sur ce paradoxe : alors que dans un système d'emploi normal, quand l'activité est en croissance, le chômage est en recul, ici, le chômage augmente quand l'emploi progresse. Pourquoi ? On pourrait considérer que c'est assez logique, s'agissant d'emplois qui sont alloués sous forme de contrats courts, avec d'inévitables interstices de non-emploi, entre deux contrats : si la croissance simultanée de l'emploi et du chômage était l'expression logique de cette alternance permanente entre du travail et du non-travail qu'impose le contrat au projet, les courbes de croissance de l'emploi et du chômage devraient progresser parallèlement. Mais ce n'est pas ce qu'on observe : le volume de jours chômés, et de jours chômés indemnisés, a augmenté beaucoup plus vite que le volume total de jours travaillés rémunérés. En d'autres termes, le secteur des spectacles adosse toujours davantage sa croissance au chômage indemnisable.

Les comptes de ce régime particulier d'assurance-chômage sont devenus de plus en plus systématiquement déficitaires : exprimés en euros, les dépenses d'indemnités s'élevaient à 260 millions en 1991, alors que les recettes procurées par les cotisations des salariés et des employeurs du secteur ne se montaient qu'à 31 millions. En 2004, les chiffres sont respectivement de 1164 millions pour les dépenses et de 199 pour les recettes de cotisations encaissées. Le déficit de ce régime particulier d'assurance-chômage a été multiplié par 4, pendant que les effectifs indemnisés par celui-ci étaient multipliés par 2,5.

Les comportements s'adaptent, mais pas la logique assurantielle

Comment se comportent les salariés et les employeurs dans ce système d'emploi-chômage ?

Regardons d'abord les salariés. Leur nombre augmente plus vite que le travail qu'on leur demande : ils passent plus souvent et pour des périodes plus longues par le chômage et ils ont appris à se servir des règles de l'assurance-chômage pour se couvrir au mieux contre les risques plus élevés de sous-emploi. En 1980, un tiers seulement

des salariés du spectacle suffisamment actifs pour être indemnisés en cas de chômage faisaient valoir leurs droits et étaient indemnisés : les deux autres tiers travaillaient beaucoup ou, pour certains, ne connaissaient pas assez bien les règles. Et l'emploi n'était pas très fragmenté. En 1992, les intermittents suffisamment actifs pour être éligibles à l'indemnisation étaient devenus 90% à toucher des indemnités de chômage. Tout le monde avait appris à se servir du système. Mais un autre chiffre est important : en 1980, un intermittent connaissait en moyenne quatre alternances entre une situation d'emploi et une période de chômage. En 1992, le nombre d'alternances était passé à 16, et à la fin des années 1990, il était de 27. Ce qui veut dire que l'emploi procuré par les employeurs s'est de plus en plus fragmenté en contrats courts ou très courts, et que les salariés intermittents ont appris à imbriquer de plus en plus étroitement contrats courts et indemnités de chômage. Tout le système a gagné en flexibilité : l'allocation d'emploi et l'indemnisation des périodes chômées.

Qu'en est-il des employeurs ? Leur nombre a progressé plus vite que celui des salariés. Les structures recourant à des intermittents sont de plus en plus diverses : grosses entreprises (télévisions, radios, théâtres lyriques, etc.), petites organisations culturelles (compagnies de danse, de théâtre, de cirque, etc.), employeurs éphémères, occasionnels ou saisonniers (festivals, manifestations culturelles ponctuelles, restaurants proposant des spectacles, commerces faisant des animations, particuliers engageant des artistes pour une soirée, etc.). Ces employeurs peuvent tous embaucher pour des durées aussi variables qu'ils le souhaitent - nouveaux talents, jeunes désireux de se lancer, professionnels aguerris, artistes ou techniciens réputés, etc. Ainsi leur demande de travail se disperse sur une population de plus en plus large de candidats à l'emploi, sans qu'ils aient à se soucier en rien d'augmenter ou non le volume de chômage de ceux-ci, puisqu'il est entendu qu'ils ne leur procurent que de l'emploi par contrats en morceaux et fragments (trois heures, deux jours, une semaine, etc.). Ils obtiennent ainsi une main-d'œuvre idéalement variée au meilleur prix : les coûts de personnel sont entièrement variables, alors que, dans le marché du travail classique, ils sont très largement fixes. Et le tout se déroule sans contrainte particulière pour embaucher et débaucher. Les employeurs du secteur ne paient qu'une toute petite partie du coût réel du chômage indemnisé qu'ils provoquent par leurs pratiques d'emploi : les sept huitièmes des dépenses d'assurance-chômage pour les intermittents du spectacle sont des déficits, qui sont absorbés dans l'ensemble des comptes de l'organisme tout entier d'assurance-chômage, et qui doivent être financés par les cotisations de l'ensemble des salariés et des employeurs de tout le secteur privé de l'économie. C'est ce qu'on appelle en France la solidarité interprofessionnelle : tous les autres secteurs (secteur public exclu) financent la couverture chômage des régimes particuliers, et notamment des plus déficitaires d'entre eux, les intermittents et les intérimaires. Les intérimaires travaillent dans l'ensemble des secteurs économiques, même si on les trouve beaucoup dans les BTP et dans l'industrie, et notamment l'industrie automobile, mais on voit se développer l'intérim dans les services. La solidarité de tous les secteurs a un sens plus logique pour les intérimaires que pour le régime des intermittents du spectacle, qui ne concerne qu'un seul secteur. Autre différence cruciale : quand la croissance repart dans l'économie, l'intérim commence par progresser et constitue à ce titre un indicateur avancé de la croissance économique, puis recule parce que les emplois créés deviennent des emplois durables et non plus temporaires (intérim) ou de courte durée (CDD). Dans les spectacles, c'est l'inverse depuis 20 ans : quand on a créé de l'emploi, c'était majoritairement, puis quasi-exclusivement en CDD d'usage, en emploi d'intermittent.

L'emploi au projet s'est imposé comme une nécessité fonctionnelle, à mesure que se développait une économie de la variété des productions et des créations et une

multiplication de l'offre hors des institutions permanentes. Mais il s'est imposé aussi comme une aubaine, dès lors que le financement d'un risque inhabituel de chômage n'était pas internalisé dans les comptes des employeurs, mais très largement mis à la charge de la solidarité interprofessionnelle.

La production culturelle est partagée entre un secteur à profit, qui est dominant dans les industries culturelles, et un secteur associatif et de non-profit, qui domine dans le spectacle vivant. Mais les imbrications entre les deux sont de plus en plus nombreuses et notamment via l'emploi intermittent : les maisons de disques signent avec les artistes des contrats qui ne couvrent qu'une petite partie des coûts engagés par ceux-ci pour créer et travailler, sauf en cas de très gros succès. Pour la majorité de ces artistes, c'est par les concerts qu'ils donnent dans les lieux les plus divers qu'ils font carrière, et donc en combinant des cachets d'intermittents et des indemnités de chômage. Du côté du secteur associatif, l'Etat et les collectivités territoriales ont multiplié les structures légères pour financer le développement de la production et de la diffusion de spectacles : ces structures sont de droit privé mais le plus souvent largement subventionnées par des fonds publics. Les pouvoirs publics centraux et locaux ont donc, eux aussi, autant que le secteur privé des spectacles, considérablement tiré parti de la transformation des coûts fixes de personnel en coûts variables et de l'externalisation des coûts du chômage vers les salariés et les employeurs de tout le secteur privé.

Qui coordonne le système? L'assurance-chômage, qui seule tient les comptes individuels d'emploi de chaque salarié, pour vérifier son éligibilité à l'indemnisation de ses périodes chômées et pour lui verser ses prestations. Les employeurs paient des cotisations, mais dont le taux est uniforme, qu'ils provoquent peu ou beaucoup de chômage dans les rangs de leurs salariés. Et qui gouverne l'assurance-chômage ? Les organisations de salariés et d'employeurs, puisqu'en France, c'est un système paritaire. D'où la question : qui donc aurait intérêt à réformer et à moderniser le système d'assurance-chômage des intermittents ?

L'impuissance à réformer selon la logique classique

Diverses tentatives de réforme ont été introduites, qui n'ont jamais freiné cette évolution. La dernière en date, en 2003, a été plus loin dans la modification des règles, mais les protestations et conflits pour s'opposer à son application et pour demander sa suppression ont également plus radicaux, plus spectaculaires et plus durables : annulations de festivals, occupations, grèves, interpellation des autorités sur les plateaux de télévision etc., relais extrêmement efficaces dans la presse écrite, radio et télé, etc., ces actions étaient devenues rituelles depuis une vingtaine d'années mais leur intensité a monté de plusieurs crans en 2003 et 2004. La protestation a été politiquement coûteuse, alors qu'il s'agissait normalement de négociations paritaires, mettant aux prises des syndicats de salariés et d'employeurs, sans que l'Etat ait à intervenir, en théorie. Mais

Très vite engluées dans des négociations qui finissaient par être illisibles et n'adapter que millimétriquement un système à bout de souffle, les réformes d'avant 2003 n'ont jamais mené à rien. Celle de 2003 a eu deux résultats étonnants. Elle a augmenté les niveaux d'indemnisation des personnels qui parvenaient à entrer et à se maintenir dans

le système modifié, mais elle n'a pas réduit vraiment le nombre des indemnisés, comme c'était attendu. Car l'autre effet de la réforme a été de pousser l'Etat à intervenir, pour calmer la contestation très efficace qui s'était développée. L'Etat a mis en place un fonds provisoire qui permettait aux intermittents de bénéficier des anciennes règles en vigueur avant 2003 et de réentrer dans le système, une fois indemnisés par le fonds. Autrement dit, l'Etat a fabriqué un mécanisme pour financer le séjour temporaire des intermittents exclus par les nouvelles règles dans une situation transitoire, le temps de reconstituer leurs droits selon les nouvelles règles.

Pourquoi toutes les réformes échouent-elles?

Les employeurs du secteur des spectacles, qui, pour la plupart, n'ont rien de commun avec des patrons d'entreprises, ont tout intérêt à défendre un système qui transforme leurs dépenses salariales en charges variables, modelées sur les contours exacts de chacun de leurs projets, et qui ne subit aucune des contraintes juridiques et procédurales d'embauche et de licenciement propres au CDI comme au CDD dont se plaignent tant les patrons partout ailleurs. Pourquoi iraient-ils réformer un système aussi facile d'utilisation et aussi peu coûteux, tant que les coûts induits d'assurance-chômage de leurs personnels sous-employés ne sont pas internalisés dans leurs comptes d'employeurs, mais qu'ils sont mutualisés avec tous les autres secteurs d'activité?

Les employeurs disposent ainsi, à un coût imbattable, de la main-d'œuvre la plus variée et la plus abondante possible. Comment ne soutiendraient-ils pas par conséquent les salariés dans leurs luttes contre les tentatives de modification des règles de ce régime ? Employeurs et salariés des spectacles sont donc coalisés contre les employeurs de tous les autres secteurs, et contre le syndicat de salariés qui veulent réduire les déficits assurantiels de l'intermittence. Du reste, aucun employeur du secteur des spectacles n'est affilié à une organisation patronale pour négocier face aux syndicats de salariés qui représentent les intermittents quand il s'agit de mettre au point les règles du régime des intermittents, au sein de la convention d'assurance-chômage qui est révisée tous les deux ou trois ans. Avouons qu'il est difficile de négocier des règles et de réformer un système comme celui de l'intermittence quand les salariés et leurs employeurs sont d'accord entre eux pour déclencher un conflit contre les autres employeurs et contre les pouvoirs publics, afin de maintenir le statu quo.

Résultat, les employeurs s'adosent à la protestation légitime de leurs salariés qui ne veulent pas payer le prix fort du risque de chômage : pourtant, l'expansion de l'intermittence ne fait pourtant qu'augmenter mécaniquement ce risque, réforme ou pas, les chiffres cités plus haut le démontrent. Il y a là un marché de dupes dont les salariés n'ont jamais pris véritablement la mesure.

Et si un syndicat, la CFDT, invoque l'iniquité de ce qui est un deuxième impôt culturel prélevé sur le seul secteur privé, et veut réformer, au titre de l'équité intersectorielle face à la précarisation de l'emploi, elle est foudroyée par la coalition des intérêts au *statu quo*.

Quant aux coordinations d'intermittents qu, hors de la représentation syndicale, se forment régulièrement à l'occasion de chaque épisode critique de négociation du régime d'assurance-chômage, elles souhaitent faire jouer à l'assurance-chômage un rôle redistributif, pour amortir les inégalités de rémunération propres à l'hyperflexibilité

d'un marché du travail où l'employabilité dépend de la réputation, ce qui consacrerait la vocation de l'assurance-chômage à fournir un revenu de complément plutôt que de remplacement, à rebours des missions actuelles de l'Unedic.

Le chômage dans l'emploi hyperflexible : un risque inassurable ? Non, à condition d'innover enfin

Où est la solution? Quand on touche aux seules dépenses et aux règles d'indemnisation, le puzzle est si complexe que ce qu'on croit économiser est vite annulé, car les salariés et leurs employeurs s'adaptent rapidement aux nouvelles règles : les compromis négociés attisent ou atténuent les conflits, mais n'apportent jamais la solution au problème posé, et le prochain protocole, s'il est inspiré par les scénarios habituels, ne fera pas exception. Tant qu'un système de couverture du risque ne cherche pas à définir le niveau et la structure de ses recettes en fonction du comportement de ses dépenses, il ouvre la porte à toutes les dérives et contestations. Comment innover? En même temps qu'une politique de l'emploi fermement structurée, qui instaure des alternatives à la "naturalisation" du CDD d'usage, il faut une approche différente de l'assurabilité du risque de chômage dans ce contexte d'hyperflexibilité du travail.

Il existe un précédent célèbre dans le droit du travail, concernant un autre risque que le chômage : la loi introduite en France en 1898 sur les accidents du travail. Cette loi visait à rendre assurable un risque (l'accident du travail) qui donnait lieu, jusque-là, soit à un traitement scandaleusement inéquitable pour les victimes (accidents non déclarés, minorés, non reconnus par les employeurs), soit à des procès en justice qui, quand il leur arrivait d'aboutir à une indemnisation juste des accidentés, et notamment des plus gravement accidentés et des familles de salariés décédés, avaient pour les petites entreprises des coûts tels que la faillite était fréquente. Le premier principe retenu a été de mutualiser le risque « accidents du travail » pour le rendre assurable : toutes les entreprises devaient cotiser et financer solidairement le système assurantiel d'indemnisation. Mais en même temps que cette mutualisation, un second principe a été introduit, pour inciter les employeurs à prévenir et éviter les accidents : les cotisations d'assurance accidents du travail ont été modulées en fonction de ce qui se produisait dans les entreprises, et en fonction de leurs caractéristiques (taille, chiffre d'affaire, type d'activité plus ou moins accidentogène). Ainsi, un risque non assuré auparavant est devenu assurable en même temps qu'une incitation à le diminuer était donnée. C'est du reste aussi à partir de cette loi que l'entité « entreprise » a été juridiquement créée et qualifiée dans le droit français. Constitué juridiquement, l'entrepreneur était simultanément responsabilisé socialement et financièrement.

J'ai proposé, dans les articles et les livres que j'ai consacrés à ces questions et qui ont été cités au début de mon intervention, un système rénové d'assurance-chômage adapté à un contexte d'emploi flexible. Il s'agirait tout d'abord de créer un "compte employeur" qui ferait apparaître ce que chaque employeur, par ses pratiques d'emploi génératrices de droits à indemnisation, fait dépenser à l'organisme d'assurance-chômage. Une fois l'information disponible, il s'agirait d'introduire un principe de modulation des cotisations employeur à l'assurance-chômage, en fonction du comportement de chaque employeur, selon le mécanisme inventé pour les accidents du travail.

D'où une architecture à trois étages.

Les recettes de l'assureur seraient calculées pour correspondre aux dépenses, et non pour être perpétuellement sous-dimensionnées et provoquer un déficit permanent. Ces recettes seraient alimentées par trois sources : des cotisations des employeurs et des salariés, un principe de solidarité interprofessionnelle, et une intervention publique. Au lieu d'une tarification uniforme des cotisations employeurs, une modulation de celles-ci serait introduite en fonction des droits de tirage plus ou moins élevés que chaque employeur a procurés à ses salariés sur l'assurance-chômage, dans une année donnée : la technique de modulation, bien connue en assurance automobile sous le nom de bonus-malus, était déjà présente dans l'assurance accidents du travail, comme je l'ai rappelé plus haut. C'est donc une innovation en France, dans l'assurance-chômage, mais pas une innovation dans d'autres secteurs de l'assurance, ni une innovation dans la gestion de l'assurance-chômage telle qu'elle est pratiquée par d'autres pays.

Deuxième étage du dispositif : l'Etat ou les collectivités territoriales pourraient décider de rembourser une partie des surcotisations engendrées par cette modulation, et de les rembourser aux employeurs candidats à cette aide en fonction de critères précis (au vu de l'état de leur « compte employeur d'assurance-chômage») et pour affirmer une mission de soutien à l'emploi culturel ou artistique. Notons au passage que comme les pouvoirs publics sont d'importants donneurs d'ordre dans le secteur des spectacles, via les associations qu'ils financent et qui emploient nombre d'intermittents, l'Etat et les collectivités territoriales contribueraient au financement du chômage, alors que le secteur public, où l'emploi est garanti et donc le chômage inexistant, ne cotise pas à l'assurance-chômage. La délégation de service public serait moins hypocrite. La dépense consentie selon ce mécanisme de compensation partielle des surcotisations, en fonction de critères et d'objectifs précis, serait exactement mesurée, et figurerait dans le budget des dépenses culturelles des pouvoirs publics nationaux et locaux.

Troisième étage enfin : la solidarité interprofessionnelle, qui caractérise un système paritaire, serait conservée mais sur une partie plus étroite des dépenses. On sait que dans des pays où, comme aux Etats-Unis, est pratiqué l'« experience rating », c'est-à-dire la modulation des cotisations d'assurance-chômage des employeurs, environ 40% des dépenses demeurent non modulées et prises en charge par le fonds de mutualisation des dépenses. Au lieu d'une solidarité sollicitée sans mesure, pour absorber les sept huitièmes des dépenses, on relégitimerait le mécanisme solidaire de mutualisation entre tous les acteurs de l'économie, pour situer les arts du spectacle parmi les secteurs de l'économie, mais pas comme une exception qui se développe aux dépens des autres en leur faisant financer les risques dont elle fait le carburant de ses innovations.

Les recettes du régime assurantiel étant ainsi reconfigurées, la négociation sur les dépenses et sur les règles d'indemnisation des salariés serait annualisée, et serait rendue solidaire de celle sur les recettes.

Sans un véritable changement d'approche, la coalition des intérêts pour réformer le système seulement à la marge, et pour annuler ensuite les effets négatifs de ces réformes à la marge, laissera entier le problème, pourtant si décisif aujourd'hui, des mécanismes à inventer pour équilibrer la demande croissante de flexibilisation du marché du travail et les sécurités procurées aux salariés. Bien d'autres secteurs que les spectacles pourraient s'inspirer des innovations ici proposées, si l'on modernisait enfin le couple marché du travail - assurance du risque de chômage.

Quelle chance pour une innovation responsabilisante ?

Moderniser le système d'emploi et, solidairement, les protections données aux salariés fait partie de l'agenda tous les Etats providence qui veulent devenir plus flexibles. Le chemin est long. Le cas des intermittents est spectaculaire : plus on veut corriger le système, plus on le rend illisible, à force de reconduire les mêmes recettes complètement usées. Les employeurs de tous les secteurs autres que celui des spectacles protestent aujourd'hui contre la charge des déficits que fait peser sur eux la solidarité obligée que leur impose la gestion des régimes particuliers comme l'intermittence, mais craignent, si l'on modernise le système, de voir l'idée du bonus-malus s'appliquer aussi à leur gestion des emplois précaires et des contrats flexibles. Les syndicats défendent volontiers les emplois les plus protégés (le syndicalisme français a ses bastions dans la fonction publique et les grandes entreprises publiques), mais ne savent pas innover quand il s'agit de créer un autre équilibre, moins violemment inégalitaire, entre l'emploi protégé d'« insider » et l'emploi précaire, surexposé au risque, d'« outsider ».

Les artistes sont-ils les seuls au monde à incarner l'hyperflexibilité en recherche de sécurités professionnelles viables ? Non point : journalistes, sportifs, consultants, professionnels autonomes, designers, enseignants free-lance, la liste s'allonge des métiers et situations d'activité qui se développent selon d'autres formules que les partages simples, entre CDI et CDD, entre salariat et indépendance, entre activité et inactivité. Telle est la trame qui apparaît derrière la question de l'emploi intermittent dans les arts du spectacle, l'une des plus inextricables du dernier quart de siècle en France, et qui, tout en étant marginale au regard de la quantité d'emplois en jeu, apparaît très symbolique au regard des enjeux et de la résonance des conflits qui s'y sont déroulés.

Lectures recommandées

- ❑ « *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception* », Paris, Editions de l'EHESS, 2005 ;
- ❑ *Profession artiste. Extension du domaine de la création*, Paris, Textuel, 2005 ;
- ❑ « *L'employeur, le salarié et l'assureur dans l'hyperflexibilité contractuelle : les intermittents du spectacle* », *Droit Social*, 2004 septembre-octobre, n°9-10, pp. 825-833.
- ❑ « *Handbook on the economics of the arts and culture* » sous la direction de Victor Ginsburgh et David Throsby, dans lequel Pierre-Michel Menger traite du problème des carrières et du marché du travail des artistes, sortie fin 2006.