

04

2011

**Les « fils tendus » sur la discontinuité de l'emploi.
Expérience et pratiques d'intermittents du spectacle
vivant**

Nicolas ROUX, LISE-CNRS, CNAM

le **cnam**





Résumé

Prototype du travailleur par projet, l'intermittent du spectacle représente l'archétype de la discontinuité de l'emploi. Néanmoins, aux diverses discontinuités et sources d'incertitude inhérentes au marché du travail artistique et aux conditions d'emploi du secteur du spectacle, les intermittents développent des pratiques et stratégies visant à créer de la continuité, de la permanence. Ces dernières, qualifiées de « *fils tendus* » par une intermittente interrogée, participent au maintien dans l'activité des intermittents et à la réduction de l'incertitude, revêtant ainsi une importance cruciale.

Mais la « continuité fatale » que ces pratiques et stratégies induisent n'est pas sans conséquences. Le travail et la préoccupation constante que nécessitent l'entretien de ces « fils tendus » équivaut souvent à une sorte d'« astreinte », prenant la forme d'une auto-mise à disposition permanente. Au-delà d'accentuer encore plus la porosité entre les temps d'emploi et de non-emploi, cette emprise subjective du « travail » sur le « hors-travail » rend difficile l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, celui-ci semblant représenter un « véritable défi ».

La perte de l'horizon temporel provoquée par la réforme de 2003 – en supprimant la « date anniversaire » au profit d'une « date glissière » –, outre d'affaiblir l'autonomie et la visibilité à moyen terme des intermittents, risque également d'accroître l'emprise du « travail » sur le « hors-travail ».

Mots-clé :

Intermittence, discontinuité, continuité, « astreinte », travail, hors-travail, emploi.

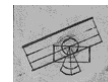
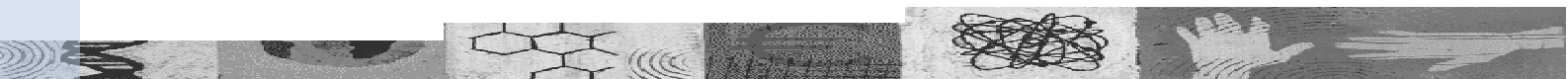


TABLE DES MATIERES

Introduction.....	4
1. Les différentes discontinuités.....	5
1.1. <i>La variabilité des salaires et l'impact de la réforme de 2003</i>	6
1.2. <i>L'incessante recherche d'emploi</i>	7
1.3. <i>La porosité des temps</i>	8
1.4. <i>La discontinuité des carrières</i>	8
2. La gestion de l'incertitude : quelques pratiques et stratégies des intermittents.....	9
2.1. <i>L'entretien du corps : employabilité et longévité</i>	9
2.2. <i>Les réseaux : un « travail en soi »</i>	11
2.3. <i>La pluriactivité : entre gestion du présent et anticipation de l'avenir</i>	13
3. L'« astreinte » et ses conséquences sur la vie « hors travail ».....	14
3.1. <i>Quand la liberté apparente se transforme en « astreinte »</i>	15
3.2. <i>Le difficile aménagement de la vie privée</i>	17
Conclusion.....	20
Bibliographie.....	22





Introduction

« Je pense qu'on fait un métier totalement, REELLEMENT discontinu ! Mais qui est en même temps d'une continuité fatale. De laquelle on n'arrive jamais à se détacher réellement. Y a quand même une chose qui est compliquée, et cette notion de discontinuité ou d'intermittence, elle est réelle, dans les faits. Dans les conditions, dans la manière dont est organisé l'exercice de ces métiers. Et en même temps... c'est des *files tendus*, pour chacun d'entre nous. Parce qu'il y a le fil tendu de la recherche, de la pensée artistique ; y a le fil tendu du technicien, du danseur, qui doit aussi continuer à s'exercer, à progresser, etc. ; y a le fil tendu justement de la recherche d'emploi, à savoir quand est-ce qu'on va sortir du statut ou pas... Ça fait en fait, en souterrain, beaucoup de choses qui sont très continues. »¹

La figure de l'intermittent du spectacle, pourrait-on dire, représente l'archétype de la discontinuité. « Prototypes du travailleur par projet », ils « ne vivent que dans des transitions » : ils vont « de spectacle en spectacle, de contrat en contrat », ont une « carrière discontinue, qui alterne périodes sur scène, répétitions, relâches, recherches de collaborations nouvelles... »².

Certes, le régime d'indemnisation chômage spécifique³ dont bénéficient les intermittents constitue un premier filet de sécurité. Néanmoins, nous verrons qu'il ne pallie pas entièrement l'incertitude inhérente à ce secteur d'activité. Dans ce sens, il semble intéressant de se demander comment font les intermittents pour la « gérer ». Quelles sont leurs pratiques et stratégies pour anticiper et diminuer les risques relatifs à l'incertitude du marché du travail artistique ? Le fait que ce secteur soit caractérisé par la discontinuité signifie-t-il pour autant qu'il n'y a pas de continuum dans leur activité, leur manière de travailler, de collaborer, de s'entraîner, etc. ?

Les propos et les pratiques des intermittents montrent en effet que dans un milieu professionnel où il n'y aurait « que discontinuité »⁴, subsiste cependant diverses formes

¹ Il s'agit d'une citation de **Ma.** (artiste chorégraphique), extraite de mon mémoire de Master, *La construction des projets de vie dans la discontinuité de l'emploi. L'exemple des intermittents du spectacle vivant.*

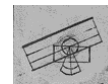
Ce travail de recherche voulait répondre à deux objectifs principaux. Tout d'abord, tenter de conceptualiser ou, du moins, de donner corps et sens à la notion de « projets de vie » – qui éclot dans divers secteurs de la vie sociale mais ne semble pas susciter un niveau de réflexion équivalent, du moins dans les sciences humaines et sociales –, ainsi que de percevoir les enjeux qu'elle peut révéler pour les intermittents concernés. Puis d'étudier le vécu de la discontinuité de l'emploi, autrement dit : de saisir le ressenti, l'état d'esprit des intermittents par rapport à cette forme d'emploi particulière – notamment de savoir s'ils le vivent comme une incertitude – ; ainsi que leurs pratiques et « stratégies », que cela soit dans l'optique de la réalisation de leurs projets de vie ou de la « gestion » de la discontinuité.

Ce mémoire est une enquête qualitative, basée sur des entretiens semi-directifs, à caractère biographique. Ils ont été réalisés avec des comédiens, des danseurs et des artistes de cirque. Au moment de l'enquête, la majorité des intermittents enquêtés vivaient à Paris ou dans la région parisienne, et avaient entre 27 et 43 ans.

² Bernard Gazier, *Tous « sublimes ». Vers une nouveau plein-emploi*, Flammarion, 2003, p. 319.

³ Que je présenterai plus bas.

⁴ Op. cit., Gazier, 2003, p. 319.



de continuité, que **Ma.** a qualifiées de « fils tendus ». Cette notion, d'après les propos que j'ai pu recueillir, me semble pouvoir être décomposée en deux éléments. Les *pratiques et stratégies* des intermittents d'une part, qui, de manière plus ou moins intentionnelle, visent à gérer ou diminuer l'incertitude (d'emploi, financière,...) : en créant de la continuité, elles participent également à l'entretien ou l'amélioration de l'« employabilité » des intermittents. D'autre part, le travail et la préoccupation constante que nécessitent ces « fils tendus » ont des *conséquences* certaines sur la vie des intermittents, notamment en ce qui concerne la vie « hors-travail ».

S'intéresser à la manière dont les intermittents vivent les multiples formes de discontinuité intrinsèques à leur secteur d'activité revêt aujourd'hui un intérêt majeur. En effet, la réforme de 2003 principalement, a suscité de vifs débats : pour bon nombre d'intermittents et autres observateurs, elle rend plus difficile l'accès au droit à l'indemnisation chômage et accroît le sentiment d'instabilité.

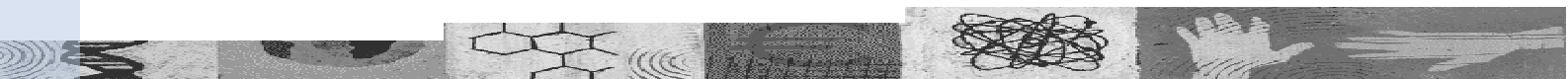
Aussi va-t-il être primordial, en premier lieu, d'en préciser quelque peu le contenu et les enjeux. Ce sera, outre la présentation des formes de discontinuité qui concernent les intermittents, l'objet de la première partie. Celle-ci dressera ainsi le contexte institutionnel et d'emploi dans lequel s'inscrit cette analyse des « fils tendus ». La suite du texte sera ensuite entièrement consacrée à cette dernière notion : la deuxième partie tâchera de décrire les diverses pratiques et stratégies des intermittents pour créer de la continuité – telles que la création et l'entretien des réseaux, la préservation du corps pour les artistes de cirque et les danseurs en particulier, ou encore l'usage de la pluriactivité –, et la troisième présentera les conséquences qui en découlent sur la vie des intermittents, notamment l'effet d'« astreinte ».

1. Les différentes discontinuités

Le caractère discontinu de l'emploi du milieu du spectacle est reconnu par le code du travail, le droit du travail et par le code de la Sécurité sociale. En effet, en France, artistes et techniciens du secteur du spectacle représentent historiquement une figure d'exception au sein du salariat. Ainsi, l'article L762.1 du code du travail établit la « présomption de salariat » : alors que dans les autres pays, les artistes du spectacle ont un statut de travailleurs indépendants, ils sont, en France, assimilés à des salariés. Le droit du travail reconnaît la nature discontinue de l'activité de l'entreprise du spectacle, en permettant aux entreprises de recourir au contrat à durée déterminée (CDD) dit d'usage⁵.

L'exception du droit du travail est couplée avec une autre exception, relevant du droit social. Depuis 1969, les salariés intermittents bénéficient d'un régime d'assurance chômage spécifique, les fameuses annexes 8 et 10. Elles leur permettent d'accéder plus facilement au régime d'assurance chômage que dans les autres annexes, car elles relèvent de critères spécifiques rendant moins contraignantes les conditions d'ouverture des droits.

⁵ Il permet d'embaucher un salarié sous contrat à durée déterminée de manière récurrente, et ce sans contrainte au niveau de la durée du contrat ou des délais entre deux contrats.





La fragilité de la carrière, la recherche perpétuelle d'emploi, la porosité des temps (entre les temps d'emploi, de travail et hors-travail) ou encore la variabilité des salaires représentent les principales discontinuités caractérisant l'activité du spectacle, que je vais présenter ici. La question des salaires permettra également d'illustrer en quoi la réforme de 2003 semble accentuer l'incertitude qui peut en émaner.

1. 1. La variabilité des salaires et l'impact de la réforme de 2003

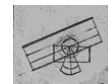
Les salaires des intermittents, en plus d'être généralement faibles – 56,4% gagnent un salaire compris entre la moitié du SMIC et un peu plus que le SMIC⁶ –, sont extrêmement variables. D'une part, en raison du renouvellement des droits à l'intermittence – sur lequel je reviendrai ci-dessous –, le nombre d'heures de travail déclarées et le montant du salaire varient pour chaque période de référence. D'autre part, la possibilité de recourir à un mode de déclaration forfaitaire – que l'on appelle plus communément le « cachet » – permet une importante flexibilité au niveau du montant de la rémunération, rendant celle-ci sensiblement fluctuante. Et ce d'autant plus que le secteur de l'entreprise du spectacle est soumis à des économies particulièrement diverses – au niveau géographique, du domaine, du type, de la taille et de la réputation de la structure, des subventions octroyées, etc. Ainsi, des personnes ayant comptabilisé un nombre similaire de cachets peuvent au final percevoir des salaires sensiblement différents.

L'anticipation par les intermittents du montant de ses salaires s'avère donc, dans la plupart des cas, quasiment impossible. Le régime de l'intermittence, de par la régularité de revenus qu'offre l'indemnisation chômage, est ainsi censé apporter, en contrepartie, une certaine régularité et prévisibilité. Mais la réforme de 2003, à ce niveau, a changé la donne. Effectivement, jusqu'à la signature du protocole du 26 juin 2003, les intermittents disposaient d'une année (c'est la période de référence) pour effectuer leurs 507 heures de travail déclarées et se voir ouvrir les droits à l'assurance chômage. Depuis la réforme de 2003, il faut désormais avoir totalisé 507 heures sur 319 jours pour les artistes, et sur 304 jours pour les ouvriers et techniciens, et non plus sur un an.

Outre le raccourcissement de la période de référence – ce qui resserre les conditions d'ouverture des droits –, l'autre élément majeur accentuant l'instabilité est la suppression de la « date anniversaire ». Cette dernière apportait une régularité et une fixité quant à la succession des périodes de référence et d'indemnisation : les intermittents disposaient d'un an pour effectuer leurs 507 heures de travail, et étaient ensuite indemnisés pour une période d'un an. Aujourd'hui, la période d'indemnisation est à durée indéterminée : les intermittents disposent d'un capital de 243 jours d'indemnités – ces dernières étant plus ou moins élevées selon le montant des salaires. L'« écoulement » de ce capital jour peut durer 8 mois (243 jours) ou être décalé indéfiniment, en fonction des nouvelles heures de travail effectuées.

Il en résulte une perte de l'horizon temporel, sur lequel les intermittents pouvaient auparavant se projeter, anticiper, « gérer » le nombre de leurs contrats ainsi que leur montant, en fonction des conditions d'ouverture des droits. En plus d'apporter une fixité temporelle, la « date anniversaire » permettait d'aplanir l'aléatoire consécutif aux

⁶ Antonella Corsani et Maurizio Lazzarato, *Intermittents et précaires*, 2008, Amsterdam, p. 67.



aléas des « saisons » artistiques, comportant une alternance entre des périodes intenses de représentations et de relâches au cours d'une même année. Sous couvert de réduire le déficit des annexes 8 et 10 de l'Unedic⁷, le régime perd ainsi de son rôle sécurisant et garant de continuité.

1.2. L'incessante recherche d'emploi

A côté de la variabilité des salaires, la recherche d'emploi représente probablement la principale source d'instabilité. Une musicienne m'affirmait ainsi que la condition *sine qua non* pour être intermittent du spectacle était d'être « perpétuellement au chômage ». En effet, institutionnellement, un intermittent ne peut pas être embauché en CDI, sauf à ne pas dépasser un nombre d'heures de travail réduit. En outre, l'organisation du travail par projet et l'incertitude relative au marché du travail artistique rendent la recherche d'emploi permanente : il faut anticiper les fins de contrat et les possibilités de se retrouver sans un autre projet en ligne de mire. Être disponible continuellement, dégoter de nouvelles idées, de nouveaux contacts, ou au contraire compter sur la fidélité d'un ou plusieurs employeurs font ainsi partie des stratégies nécessaires à l'accès à l'emploi⁸.

Si, comme nous pourrions l'observer ci-après, le secteur de l'entreprise du spectacle se distingue du salariat « ordinaire » en ce qui concerne la séparation temps de travail/temps de chômage, cela vaut aussi pour ce qui est de la recherche d'emploi. D'une part, car l'organisation du travail par projet et la nécessité de comptabiliser un nombre suffisant d'heures de travail exigent le plus souvent de recourir à plusieurs employeurs – en même temps ou successivement. D'autre part, et cela accentue d'ailleurs ce précédent phénomène, l'activité du spectacle est organisée par « réseaux ». Ainsi, l'obtention d'un contrat par annonce, par l'intermédiaire de Pôle Emploi, en envoyant des CV aux employeurs, ... représente une extrême minorité des cas. Ici, la « réputation », la visibilité sur le « circuit », le réseau (professionnel, amical, familial, l'école ou le conservatoire fréquenté, ...), sont les principaux vecteurs d'emploi. Il s'agit d'un fonctionnement peu formalisé, qui échappe aux logiques classiques : les relations professionnelles se font sous un rapport plus personnalisé, où les dimensions de « confiance » ou de « hasard » ou « rencontres » sont prépondérantes. Beaucoup d'intermittents m'ont ainsi affirmé qu'ils ne savaient pas trop « comment l'information circule », comment s'opère la mise en relation de liens indirects. Le concept de « capital social »⁹ a ici trouvé tout son intérêt et sa pertinence.

⁷ Ce protocole est en effet signé suite aux inquiétudes, émises à partir de 1992 par le CNPF (ancien Medef), relatives à ce déficit : depuis 1984, le chiffre des bénéficiaires de l'indemnisation chômage des intermittents augmente de manière constante, et entraîne un déficit de l'assurance-chômage.

⁸ La multiplication des projets reste la norme, même si les intermittents possèdent souvent un « noyau dur » d'employeurs, leur permettant ainsi de posséder une relative « sécurité » d'emploi dans le temps.

⁹ A ce sujet, voir notamment, sous la direction d'Antoine Bevert et Michel Lallement, *Le capital social. Performance, éthique et réciprocité*, La Découverte, 2006.





1.3. La porosité des temps

Si le salariat « ordinaire » s'est construit en établissant « une frontière nette entre travail et temps libre par une structuration des temps d'emploi, le monde de l'intermittence se caractérise par une importante porosité des temps productifs. »¹⁰ En effet, la logique binaire emploi-chômage ne semble pas avoir de sens ici, hormis au niveau institutionnel – quant à la comptabilité des heures de travail déclarées. Emploi et travail ne se recouvrent pas, loin de là : le travail déborde largement l'emploi. Effectivement, si les temps d'emploi recouvrent les temps de représentation et, parfois, ceux de répétitions, d'autres activités¹¹ qui y sont liées ou en sont dépendantes – entraînement, temps de création, de recherche (artistique ou de contacts),... – ne sont pas prises en compte. D'ailleurs, l'allocation chômage, outre la garantie et la régularité de revenus qu'elle peut apporter, a pour deuxième fonction de libérer du temps. En assurant aux intermittents un minimum de revenus, elle leur permet de ne pas « courir le cachet », d'enchaîner les contrats et les projets sous la contrainte monétaire et du renouvellement de ses droits. Elle joue ainsi un rôle crucial, à savoir permettre une plus grande autonomie dans la gestion et l'organisation de leurs temps et dans le choix de leurs projets.

1.4. La discontinuité des carrières

La carrière est généralement très courte : le nombre des intermittents de plus de 50 ans est extrêmement réduit¹². Les éléments que nous venons d'observer – principalement la variabilité des salaires et la recherche d'emploi permanente – font partie des facteurs pouvant expliquer ce constat : pas ou peu d'avancement à l'ancienneté, non-progression des salaires, rôle majeur du « réseau » et de la « réputation » – qui sont par nature instables et doivent être entretenus voire parfois renouvelés – dans l'accès à l'emploi, caractère angoissant et usant de l'incertitude relative à l'emploi et aux démarches administratives, limites corporelles – surtout pour les danseurs et artistes de cirque... Ainsi, la plupart des intermittents que j'ai pu interroger ne s'imaginaient pas exercer leur métier toute leur vie, et songeaient déjà à une reconversion éventuelle, considérée comme inévitable pour certains.

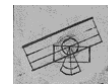
Si tous ces facteurs s'inscrivent dans une durée relativement longue, ou doivent être pris en compte dans la continuité de la carrière des intermittents, d'autres éléments ou événements « ponctuels » peuvent remettre en cause celle-ci : une maladie, un accident du travail (une blessure) ou une grossesse par exemple. Ils peuvent représenter de véritables coups d'arrêt, les tenir éloignés du « circuit » durant la période donnée – et donc passer à côté de possibilités d'emploi et de projets. Ainsi, choisir de faire un enfant pour les femmes est un pari risqué au vu, non seulement, du temps de « non-activité » ou plutôt de non-visibilité, mais aussi de leur capacité à retrouver leurs capacités physiques après la période de grossesse.

A ces questions d'emploi, de réseaux et de visibilité, s'ajoutent les difficultés administratives. Effectivement, pour les intermittents, déclarer un congé maternité, un arrêt

¹⁰ Mathieu Grégoire, Journées internationales de la Sociologie du travail, Londres, 22 juin 2007.

¹¹ Sur lesquelles nous nous attarderons plus profondément plus bas.

¹² Op. cit., Corsani et Lazzarato, 2008, p. 109.



maladie ou un accident du travail se révèle souvent complexe. La CIP (Coordination des Intermittents et Précaires) de Paris a par exemple remarqué que bien souvent, la Sécurité sociale ne prenait pas en compte les conditions particulières dont disposent les intermittents pour avoir droit à une indemnité journalière¹³.

Outre ces « oublis », les conditions particulières ne sont pour autant pas simples à remplir. Les exigences en termes de nombre d'heures à effectuer sur une période impartie et le calcul du montant des indemnités journalières rendent difficile une indemnisation, à moins d'être particulièrement bien informés de ses droits – ce qui est rarement le cas pour les intermittents – et d'avoir pu anticiper la période de grossesse ou la blessure par exemple...

2. La gestion de l'incertitude : quelques pratiques et stratégies des intermittents

Des salaires particulièrement variables, une recherche d'emploi perpétuelle, des temps d'emploi et de non-emploi qui se chevauchent, une carrière mouvante : les intermittents vivent donc au sein d'un univers professionnel marqué du sceau de l'instabilité, que la réforme de 2003 n'a, semble-t-il, pas atténué.

Face à cela, les intermittents développent des « fils tendus », qui leur permettent de créer de la continuité. Ces « fils tendus » peuvent correspondre à de pures « stratégies », entendues comme des réponses aux aléas du marché du travail artistique ; ou à des « pratiques » s'inscrivant dans leur quotidien professionnel – entraînement régulier, élargissement des connaissances artistiques,... –, qui participent elles aussi à leur maintien dans l'activité mais qui à l'inverse, ne sont pas forcément élaborées de manière intentionnelle pour réduire l'incertitude. Il m'a semblé nécessaire de présenter cette nuance – même s'il s'agit le plus souvent d'une ambivalence – qui sera perceptible à travers le rôle du rapport au corps, des réseaux et de l'usage de la pluriactivité.

2.1. L'entretien du corps : employabilité et longévité

« Le corps c'est quand même une machine à laquelle il faut faire un peu attention ». (Ma.)

Cette question du rapport au corps concerne le plus souvent le domaine de la danse ou du cirque. Nous avons vu précédemment – à propos de la porosité des temps – que se maintenir dans l'activité, s'entraîner régulièrement, était une condition nécessaire à l'entretien des compétences des intermittents et, si l'on peut dire, à leur *employabilité*. Par employabilité, j'entends « la capacité d'une personne à être affectée à un nouveau travail »¹⁴. Ainsi, dans un secteur où l'on change perpétuellement de projet, fréquemment d'employeurs, de conditions de travail, etc., l'employabilité pour les danseurs et artistes de cirque – mais également pour certains comédiens qui ont des rôles « physiques » – ne se comprend pas seulement par des qualités ou compéten-

¹³ Se reporter à leur site : www.cip-org

¹⁴ www.larousse.fr



ces artistiques et relationnelles, mais également par la faculté à enchaîner les projets, les répétitions et les représentations. Leur corps étant leur « outil de travail numéro 1 », il leur importe que celui-ci ne connaisse pas de coup d'arrêt ou de fatigue. En effet, outre la complexité administrative relative à l'indemnisation des accidents de travail, nous avons aperçu plus tôt qu'une blessure pouvait avoir certaines conséquences sur la trajectoire des intermittents : elle marque le plus souvent un coup d'arrêt, comportant le risque de passer à côté de propositions, de ne pas pouvoir participer à des projets, et de perdre son « réseau » – ou du moins partiellement.

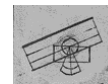
De même, nous avons pu noter que les carrières des artistes étaient généralement courtes, pour diverses raisons. L'une d'entre elles concerne tout particulièrement les artistes de cirque et les danseurs : les *limites corporelles*. Non seulement, l'usure du corps induit un compte-à-rebours dans leur carrière, mais il existe aussi – et c'est d'ailleurs étroitement lié – un « impératif de jeunesse », « lié à la brièveté de leur trajectoire de danseur du fait d'une usure précoce de son corps »¹⁵. Si les auteurs expliquent qu'il s'agit là d'une disposition inhérente à l'activité de la danse et à son marché du travail, il semblerait que cela puisse également concerner les artistes de cirque que j'ai interrogés : tous ont à l'esprit cette usure future du corps (parmi les artistes de cirque et les danseurs, les plus âgés avaient 37 ans), et font une estimation approximative du nombre d'années d'exercice qu'ils leur restent à réaliser – l'exception confirmant la règle, certains pensent qu'ils pourront toujours adapter leur danse, leur technique corporelle, leurs numéros, en fonction de cette évolution du corps. **S.**, artiste chorégraphique :

« C'est vrai qu'un comédien il peut travailler, en tout cas, ce n'est pas son corps a priori qui l'empêche de... qui lui fait prendre sa retraite. *Y a un rapport au temps qui s'inscrit aussi dans le corps.* »

Entretenir son corps permet, à la fois, de se maintenir dans l'activité, d'être efficace, « en forme » ; mais également d'être employable le plus longtemps possible et sans interruption – autrement dit de diminuer les risques quant à une blessure, une maladie et l'usure du corps. Ces deux facteurs, que cela soit séparément ou concomitamment, sont régulièrement à l'esprit de ces intermittents. Cela se traduit par une pratique régulière de leur activité professionnelle (danse, numéros de cirque,...) mais aussi par l'entretien de la « forme » ou de la santé (pratiques sportives régulières non-directement liées à l'activité artistique telles que la natation, l'escalade, la course à pieds,...). Et s'il leur est difficile d'avoir une activité physique quotidienne, la plupart des intermittents enquêtés développent une « conscience corporelle » (règles relatives à une « bonne hygiène de vie », meilleure écoute de son corps,...), qui elle est continue et s'agrandit au fur et à mesure de leur âge et de leur durée d'activité. **S.** :

« J'ai un tout petit peu changé ma façon de prendre des risques physiques aussi depuis que je suis danseur. Je faisais pas mal de ski, de surf, snow-board on va dire. J'ai eu la chance de pouvoir faire ça quand j'étais plus jeune... Je ne dis pas que j'en fais plus du tout mais... Je fais beaucoup de vélo mais, j'en ai conscience. Tu vois avant je me posais pas de question : je tombe je tombe.

¹⁵ Sous la direction de Marie-Christine Bureau, Marc Perrenoud et Roberta Shapiro, *L'artiste pluriel. Démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Presses Universitaires de Septentrion, 2009, p. 119-120. Il s'agit d'un chapitre écrit par Janine Rannou et Ionela Roharik : « Vivre et survivre sur le marché de la danse ».



Maintenant, je suis toujours un peu à me dire (sourire) «bon, à la fois, je fais du vélo *ça me maintient en bonne santé, ça fait partie aussi de mon entraînement quotidien*»... Bon après tout le monde n'a pas forcément ce même rapport au corps que moi. Mais par contre je pense que tous les danseurs ils ont... un rapport à ça particulier. *Je pense que ça c'est vraiment une chose quotidienne, pas forcément toujours consciente.* Le régime aussi ! (rires) Tu vois c'est un truc con, j'ai pas trop de souci mais... ça peut s'inscrire dans les moindres détails si tu veux. [...]. Y a des danseurs qui se mettent des barres ou des bitures en permanence aussi ou qui fument. Donc y a un vrai bémol à mettre à ça (sourire). Enfin, tu vois ce n'est pas parce que tu te permets certains écarts que ça va pas ressurgir ailleurs, on va dire. »

2.2. Les réseaux : un « travail en soi »

« Pour nous, les relations professionnelles, c'est un vrai travail en soi. Et moi je le fais pas bien ce travail-là. D'où certaines angoisses (sourire)... » (Ad., comédienne)

Les réseaux constituent une autre préoccupation quasi-constante. Nous avons constaté en effet que cette forme d'emploi, où être au chômage et contracter de multiples contrats avec plusieurs employeurs fait partie du quotidien des intermittents, est synonyme d'une flexibilité extrême. Flexibilité qui permet l'autonomie à la fois des employeurs et des intermittents, ces derniers pouvant voguer d'un projet à l'autre en toute liberté. Néanmoins, nous avons vu que cela était souvent synonyme d'imprévisibilité et d'incertitude. Pierre-Michel Menger explique ainsi que pour y pallier, l'une des stratégies des intermittents est la *multiplication des projets* :

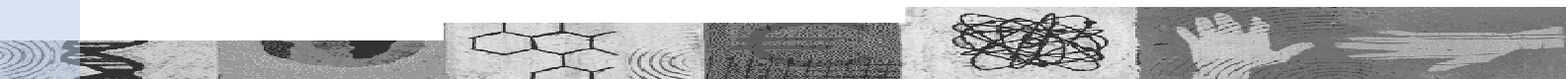
« Ceux qui, provisoirement ou durablement, ne vivent pas de leur seul métier de vocation, doivent, pour se maintenir dans le vivier des artistes employables et en quête d'une percée, se composer un portefeuille d'activités (artistiques, para-artistiques, non artistiques) et de ressources (par le travail, la famille, le conjoint, l'entourage, les aides publiques, etc.). »¹⁶

Dans ce secteur où l'activité est « faiblement institutionnalisée », l'organisation de la carrière repose ainsi largement « sur la multiplicité des liens contractuels »¹⁷. Effectivement, l'univers du spectacle est source de nombreuses transactions, relations d'emploi et de rencontres, participant à la variabilité des conditions d'emploi. Ici donc, les réseaux font office de jonction entre cette variabilité et une forme de régularité ou de continuité. Réseaux dépendant en partie de la « réputation » des intermittents, qui selon P-M. Menger doit se gérer comme un « capital » : elle « informe les employeurs sur les aptitudes et sur la valeur du personnel artistique et technique disponible »¹⁸. L'auteur estime ainsi qu'elle joue un rôle primordial dans la constitution et le développement des réseaux : « Ceux dont la réputation se forme travaillent beaucoup, se font connaître dans des réseaux plus vastes, et ont une probabilité accrue d'être embauchés.

¹⁶ Pierre-Michel Menger, *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, EHESS, 2005, p. 45.

¹⁷ Op. cit, Menger, 2005, p. 46.

¹⁸ Ibid, p. 58.





A l'inverse, pour ceux qui sont moins visibles et travaillent peu, les chances d'employabilité se dégradent vite. »¹⁹

Si les intermittents avouent souvent ne pas trop en saisir les mécanismes, tous ont la conscience qu'il s'agit d'une donnée prépondérante dans leur accès à l'emploi. Selon eux, les facteurs de réussite ne dépendent pas tant du talent que des rencontres ou des liens noués avec certaines personnes. Les personnes qui réussissent le mieux étant celles qui savent « s'entourer », qui ont pu entretenir un réseau de relations à la fois nombreuses mais aussi fidèles. Il s'agit là d'un véritable jeu ou équilibre à trouver, entre un « noyau dur » d'employeurs qui permet d'apporter une certaine sécurité d'emploi dans le temps, et la diversité des liens qui permet de multiplier les projets. Se recentrer uniquement sur un noyau dur d'employeurs fidèles comporte le risque de l'isolement ; inversement, ne pas en avoir contraint à nouer sans cesse de nouvelles relations²⁰. Par exemple, bien souvent, le fait d'avoir appris dans une grande école artistique, privée ou publique, permet de se constituer un réseau sur lequel on peut compter dans la durée. De même, les amis et la famille jouent souvent un rôle crucial. Ces « réseaux » peuvent ainsi apporter une forme de sécurité ou de continuité dans le temps, même relative. Il importe aux intermittents de les entretenir, au quotidien, et de tâcher de rester « visible » sur le marché du travail, que cela soit dans l'optique d'un entretien ou d'un renouvellement de contacts, ou pour dégoter de nouveaux projets.

En revanche, si l'on peut parler d'une continuité de la préoccupation, d'une « conscience réseaux » à l'image de la « conscience corporelle » perçue ci-avant, peu de pratiques directes ou intentionnelles sont mises en œuvre pour créer et/ou entretenir ces réseaux – hormis la multiplication des projets. Ainsi, bien souvent, la recherche d'emploi se fait au gré du hasard, des rencontres. Les intermittents expliquent fréquemment qu'ils se trouvent plutôt désarmés face à la situation de non-perspective d'emploi. Ils angoissent, attendent que le téléphone sonne, qu'une connaissance leur propose un projet, ou de croiser quelqu'un au détour d'un spectacle ou autre²¹ :

« Il y a beaucoup de relations publiques, alors ce n'est pas que de l'hypocrisie hein ! Moi je vais voir des spectacles parce que j'aime ce que font les gens et tout mais, j'ai remarqué que quand tu montrais un peu ta tête aux spectacles, les gens ils te rappelaient plus facilement. Puis tout simplement tu viens voir leur spectacle ils viennent voir le tiens hein... » (Ju., artiste lyrique)

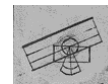
Il transparait ici une certaine nuance : plutôt que des pratiques intentionnelles ou opportunistes, il s'agirait le plus souvent d'une *disposition à la rencontre*. Les propos de T., artiste de cirque, semblent en attester, et dévoiler par la même occasion certains des mécanismes relatifs à l'accès à l'emploi et au développement des réseaux :

« Y a une chose pour laquelle je suis pas timide, ou en tous les cas qui ne me pose pas de souci, c'est d'aller voir des metteurs en scène, d'autres artistes, des

¹⁹ Op.ci, Menger, 2005, p. 103.

²⁰ A ce sujet, voir notamment Chloé Langeard dans *Les sociologues dans la cité : face au travail*, par Anne-Laure Penchaud : « Les ressources individuelles face à la discontinuité de l'emploi : le cas des salariés intermittents du spectacle », in *Vocation sociologues*, 2006. Mais également Olivier Pilmis, *Des « employeurs multiples » au « noyau dur » d'employeurs : relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents*, « Sociologie du travail », 2007, n° 49, p. 297-315.

²¹ Nous apercevrons plus profondément plus bas ces moments d'angoisses et les diverses conséquences que cela peut avoir sur la vie des intermittents.



comédiens ou des chorégraphes – mais sincèrement hein sans chercher à... –, d'aller les remercier, leur dire que j'aime vachement leur boulot quand c'est le cas, après leur spectacle. Ou même si je les croise limite dans un festival, peu importe, d'aller les voir de me présenter, de dire qui je suis qu'est-ce que je fais, qu'éventuellement, j'aimerais les rencontrer dans le boulot. Ça pour le coup c'est un truc que je trouve correct à faire. Je ne trouve pas ça faux-cul ou... Du coup, à ce niveau-là, j'ai rencontré pas mal de gens comme ça. Ou aussi qui me voient sur scène, qui me voient en spectacle, qui voient la technique, qui aiment bien ou pas, mais ceux qui aiment bien viennent me le dire. Pour l'instant ça a toujours fonctionné comme ça. »

2.3. La pluriactivité : entre gestion du présent et anticipation de l'avenir

« Norme d'emploi » dans le domaine artistique, la pluriactivité est généralement envisagée « soit comme nécessité de survie, soit comme caractéristique du métier »²². En effet, pour nombre des intermittents enquêtés, même dans les cas de nécessité économique ou d'emploi, l'exercice des diverses occupations est rarement vécu uniquement sous un rapport instrumental. Ainsi, bien souvent, une « expérience contrainte peut réserver d'heureuses surprises »²³ : le caractère contraignant d'origine laisse place au plaisir et à l'enrichissement personnel et artistique, et/ou peut venir en complément de leurs compétences. C'est le cas de C., musicienne, qui faisant face à des difficultés financières et d'emploi, a décidé de donner des cours de musique et de se lancer dans la production de spectacles pour enfants : « c'est un peu une des situations fortuites qui m'ont amenées à faire ça. C'était des raisons financières. » Avant de me répondre, lorsque je lui demande ce que lui apportent ces deux travaux :

« C'est très valorisant. Donc y a quand même des choses, ou même la pédagogie : de voir un enfant, tu vois même un bébé, moi j'apprends aux bébés à faire de la musique. C'est très beau un enfant qui va avoir un rapport aussi spontané aux instruments de musique et tout. Donc y a des compensations qui sont très grandes en fait. »

Il s'agit là d'une illustration parmi d'autres. Ju. par exemple, voudrait devenir intermittente et se consacrer exclusivement à son activité d'artiste lyrique, mais son travail de formatrice FLE (Français Langues Etrangères) représente pour elle une réelle sécurité de revenus et d'emploi (elle y est embauchée en CDI à temps partiel). Pour autant, elle les considère comme complémentaires :

« Je ne m'ennuie nulle part là vraiment. Tout ça m'apporte énormément. Parce que j'adore, la transmission pour moi, le spectacle fait partie de la transmission. C'est un peu la même chose. Ce n'est pas le même moyen, le même médium, mais profondément c'est être en relation avec l'autre, lui faire passer quelque chose... Donc pour moi ce n'est pas complètement opposé non plus. »

²² Op. cit., Bureau, Perrenoud et Shapiro, 2009, p. 25.

²³ Ibid., p. 23.





Le cumul de métiers semble donc renvoyer à deux fonctions, souvent concomitantes : la construction identitaire et artistique²⁴, permanente chez les intermittents, et la nécessité économique ou d'emploi – notamment au début des carrières. Toutes deux répondent à une *gestion du « présent »*, du quotidien, que cela soit pour répondre à des besoins financiers ou artistiques. Mais une autre fonction rattachée à l'usage de la pluriactivité – et qui ne doit pas être forcément envisagée comme disjointe des deux précédentes – est ressortie des propos des intermittents : *l'anticipation de l'« avenir »*. Plus que la gestion de l'incertitude à court terme (lorsque l'on n'a pas de perspective d'emploi, ou pas suffisamment de revenus), faire une autre activité à côté de celle qu'on considère comme « principale » peut permettre de se constituer une « voie pour durer »²⁵.

Effectivement, la plupart des intermittents ne s'imaginant pas exercer leur métier « toute leur vie », ils songent souvent à une reconversion ou à une « mutation » professionnelle. **J.** par exemple, est chargé de production et a 42 ans. Il tente aujourd'hui de compléter la pratique artistique qu'il développe – qui était jusqu'alors du théâtre gestuel – par de nouvelles disciplines : Chi Kong, Taïchi, médecine chinoise, ... Il fait ainsi des formations, donne des cours, tout en voyageant dans plusieurs pays. Il s'agit pour lui d'une « immense expérience humaine », et qui n'est pas sans lien avec sa pratique dominante : « Ça a un rapport puisque toutes les techniques physiques, corporelles, bon ben... on fait des arts martiaux, on apprend des trucs chinois, c'est croisé ! Dans la danse, on utilise énormément des pratiques chinoises, de Yoga ou de machins donc, si tu veux j'avais déjà rencontré ces choses-là dans mes pratiques artistiques. » Ce qui lui permet non seulement d'approfondir et d'élargir sa pratique artistique, mais également de se constituer une forme de sécurité par rapport à l'avenir :

« Donc je suis sur des projections de deux-trois ans mais, c'est vrai qu'en parallèle... tu lances des pistes à droite à gauche... En parallèle moi y a tout ce qui est formation, médecine chinoise tout ça je me dis, on sait jamais. *Ça peut toujours être un autre pied sur lequel danser.* »

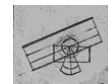
3. L'« astreinte » et ses conséquences sur la vie « hors-travail »

« Tout tourne autour de “qu'est-ce que je vais faire dans la semaine prochaine?” ; “alors la semaine prochaine, je dois faire telle et telle chose au niveau professionnel. Donc, qu'est-ce que je m'accorde comme temps pour faire autre chose ?” » (**Ad.**)

Si la première partie a mis en évidence le caractère discontinu du secteur du spectacle, la deuxième s'est quant à elle efforcée d'illustrer la continuité qui ressortait des pratiques et stratégies des intermittents. L'aperçu de divers « fils tendus » a ainsi pu

²⁴ L'activité d'enseignement par exemple, particulièrement répandue, permet de mettre en œuvre des compétences et connaissances acquises, ainsi que de les transmettre. Ce rapport de transmission étant également enrichissant pour la création artistique.

²⁵ Op. cit., Bureau, Perrenoud et Shapiro, 2009, p. 90.



laisser entrevoir que la liberté ou autonomie relative dont disposent les intermittents²⁶ n'est pas sans comporter certaines exigences ou contraintes. D'ailleurs, la plupart des intermittents ayant exercé avant la réforme de 2003 affirment que celle-ci a accentué ces exigences : l'accroissement de l'incertitude rend encore plus important le rôle de ces « fils tendus », garants de continuité, et le temps « pour soi »²⁷ peut parfois être réduit à la « course aux cachets ».

Cette troisième partie va tenter de souligner à quel point la nécessaire permanence que les intermittents doivent créer et entretenir en réponse à l'imprévisibilité de leur secteur d'activité, peut avoir un impact sur leur vie, tout particulièrement en ce qui concerne l'aménagement de la vie privée.

3.1. Quand la liberté apparente se transforme en « astreinte »

« Une semaine où y a pas de boulot, c'est le signe de la discontinuité donc de la flippe, et qu'il faut impérativement continuer à chercher du taf. » (Ma.)

J'emprunte ce terme d'« astreinte » à J., dont nous avons vu qu'il était chargé de production. En m'expliquant son emploi du temps, il m'affirme que la « prod », c'est de l'« astreinte » : « T'es tout le temps, censé répondre à un coup de téléphone t'es tout le temps... l'astreinte c'est du plein temps ! [...]. Donc *t'es tout le temps préoccupé*. C'est ça qui est fatigant. »

Ce terme, ce sentiment, n'est pas uniquement réservé à la production – même si le travail relationnel et administratif notamment accentue le phénomène. Pour la majorité des intermittents enquêtés, cette « astreinte » est perceptible, même si elle prend des formes diverses.

Son impact est tout d'abord visible à propos de la question des loisirs, où il ressort nettement une *difficulté de s'engager*. Ju. raconte ainsi des exemples de la vie quotidienne, attestant du fait que le « doute permanent » relatif à ce secteur d'activité rend fragile ou étouffe l'impression de « liberté » :

« Des exemples tout cons ! Mais quand tu penses, moi je donne l'exemple de la mobicarte, qui est typique mais c'est débile : *on ne peut pas s'engager*, 12 mois ou 24 mois. Et même un rendez-vous, pour prendre un rendez-vous avec un ami. Moi le rendez-vous il va être confirmé, reconfirmé, infirmé... 53 fois ! On se dit « on se voit demain après-midi ? » ; « oui oui je te rappelle demain pour confirmer l'heure » ; « ah oui non finalement ce sera une demi-heure plus tard »... Et les gens veulent pas, même à 24 heures, c'est rare qu'on te dise « ok on se voit demain à 18 heures ». On va reconfirmer plus tard. Bon ça c'est la vie qu'on a avec le portable, mais pour moi c'est révélateur du mode de vie.

²⁶ La subordination relative à la situation classique de salarié (par rapport à l'employeur, aux horaires de travail, etc.), nous l'avons vu, est atténuée par le régime d'indemnisation spécifique permettant aux intermittents, à la fois, de pouvoir voguer d'un projet à l'autre et de faire des « choix », ainsi que d'investir leurs temps de chômage.

²⁷ Qui peut, par exemple, être investi dans des formations ou le travail bénévole. Ces initiatives débouchent souvent sur des rencontres et des projets. Op. cit., Corsani et Lazzarato, 2008, p. 107.





Et du coup *ce n'est pas une liberté parce qu'en fin de compte, on est dans le doute permanent ! On ne sait pas ce qu'on va faire.* »

Ce manque de « liberté » selon **Ju.**, en tout cas l'absence de prévision, rend difficile l'organisation de loisirs, comme tout simplement voir ses amis ou organiser des choses avec eux. Les propos de **Si** (chanteuse) vont dans le même sens :

« On fait pas, je sais pas par exemple, comme *on peut pas programmer*, on va pas se dire “tiens, on va partir une semaine à la mer ensemble”. C'est trop compliqué ! Et puis moi par exemple je me mettrais pas à dire ça parce que, même si c'est des amis qui ont un travail plus fixe, je sais qu'au dernier moment je peux leur dire “bah je suis désolé, je ne peux pas venir”. C'est très compliqué ! »

Si ce qui ressort de ces propos est la difficulté de s'engager, ce phénomène d'« astreinte » se remarque également par le fait que les loisirs – en plus d'être le plus souvent liés à leur pratique artistique – doivent pouvoir s'adapter à la flexibilité de leur emploi du temps professionnel, celui-ci étant prédominant : « tout s'organise autour du travail », « c'est [le travail] qui est prioritaire », « j'aménage pas de temps [hors-travail] », « le truc, c'est de trouver des loisirs qui admettent la flexibilité ».

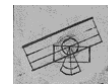
Nous sommes ici bien loin de la représentation classique qui sépare de manière claire temps de travail et temps libres, de loisirs ou pour soi : cette « astreinte » prend la *forme d'une continuité de la préoccupation*, même en dehors des temps d'emploi et de travail. Cela peut se traduire, entre autres, par la volonté d'« assurer » lors des représentations, en ménageant sa santé physique et psychologique. Ce qu'explique **A.**, comédien :

« C'est des vraies préoccupations, c'est des trucs complètement cons mais le rythme, de jouer le soir par exemple c'est extrêmement, de plus en plus difficile à gérer pour moi (rises). C'est-à-dire que, en fait, *on n'est pas du tout libres de notre journée* contrairement à ce qu'on pourrait croire. Parce qu'il y a quand même un poids de la représentation qui arrive. Nerveusement ce n'est pas rien. [...] Quand je joue le soir et ben il faut être, une heure et demie avant le spectacle au théâtre, et puis gérer sa journée à peu près pour être en forme. Donc après ça dépend, du poids psychique du spectacle j'ai envie de dire. [...] Ça peut passer par faire des choses qui sont extrêmement légères... Pas trop remplir sa journée et avec des choses qui sont, que légères. »

Cette continuité de la préoccupation peut s'inscrire dans des formes extrêmement variées, telle que la volonté d'améliorer sa situation professionnelle, financière, de développer sa structure dans les cas de salariés-employeurs par exemple²⁸, ou encore par une autodiscipline que s'impose les intermittents, afin de rester dans le circuit ; une « vigilance » visant à entretenir une forme de régularité, de continuité :

« Je passe pas mal de temps à la maison parce que, que ce soit des choses très banales comme envoyer des mails, garder le contact avec des gens autour, ou aussi un temps où je me concentre pour composer, pour rester... Il faut rester assez vigilant parce que très vite on... Comme on n'a pas d'horaires, que per-

²⁸ Ainsi, au lieu d'utiliser son temps libre pour « aller au musée » par exemple, **M.** (comédienne) préfère l'investir dans la recherche de financements ou de contacts pour sa compagnie.



sonne ne nous dit quand est-ce qu'il faut qu'on travaille, il faut être très discipliné. » (**D.**, chanteuse)

Ce sentiment peut être vécu de manière nettement plus angoissante. Effectivement, la discontinuité des temps d'emploi, où les temps de chômage peuvent souvent être vécus sous le mode de l'incertitude – en cas de non-perspective d'emploi futur par exemple – peut donner lieu à un sentiment de « culpabilité ». Ne rien faire durant ce temps, en apparence « libre », accroît ce sentiment d'angoisse et favorise la suractivité ou la « surpréoccupation ». À l'image de nombreux intermittents, **Ma.** raconte qu'au début de sa carrière, elle ne savait pas dire « non » : « quand on commence, on a tellement la trouille de pas trouver de boulot qu'on dit oui tout le temps. [...] Du coup, on se retrouve à dire oui y compris à quelque chose qu'on n'est pas capable d'assumer, on dit oui à deux personnes à la fois donc on fait des doubles-journées... J'ai fait des trucs de folie ! ». Les termes de **Si** sont particulièrement évocateurs à ce sujet, et semblent bien traduire la notion d'« astreinte » telle qu'elle s'applique dans certains corps de métiers, à savoir une « obligation professionnelle de disponibilité ». Elle qualifie les temps de chômage de temps « vides » : « Parce que c'est des temps un peu, où on a l'impression de gratter, ou j'ai en tout cas l'impression de gratter sur le... de pas faire ce que je devrais faire ».

Ainsi, nous pouvons voir que la liberté apparente de l'intermittence peut aussi, parfois, être synonyme d'aliénation. **A.**, au-delà de son envie d'aller vers la mise en scène, de travailler sur des sujet qui l'intéresse, admet avoir voulu monter un projet de mise en scène pour combler ses temps « vides », de latence :

« J'ai l'impression, entre deux contrats... de pas vouloir perdre du temps. Ce qui a pas... ce qui veut pas forcément dire grand-chose mais, c'est la sensation. J'avais l'impression de perdre du temps quand j'étais entre deux contrats. Alors que bon... je travaille au rythme auquel je suis sollicité en même temps hein. »

3.2. Le difficile aménagement de la vie privée

« Ma vie, elle peut sembler pour certaines personnes, un peu difficile à suivre » (**Ad.**)

Au-delà de la continuité de la pratique observée plus tôt, nous venons d'apercevoir que le domaine du « travail », par le phénomène d'« astreinte » qu'il induit souvent, interférait sur la sphère « hors-travail » des intermittents. La crainte de la non-perspective d'emploi, l'imprévisibilité relative à l'emploi du temps professionnel ou le rapport au travail, représentent ainsi autant de motifs peu propices à l'aménagement de la vie privée.

En ce qui concerne la question des *vacances*, contrairement aux emplois fixes, les intermittents ne disposent pas d'un nombre de jours de travail à effectuer, ouvrant un nombre de jours de congés. Il en va de leur autonomie. Ainsi, libre à eux d'aménager leurs temps de repos et de vacances. Néanmoins, au vu de ce que nous venons d'observer, on peut aisément s'imaginer que ce type de projet se révèle délicat, en tout cas difficilement programmable.





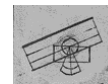
En effet, se prévoyant – ou plutôt se « bloquant » – le plus souvent « à la dernière minute », la planification des vacances se révèle être un véritable casse-tête : il faut pouvoir anticiper les temps à venir (et donc disposer de certaines dates de tournées ou de représentations, assurant une quantité de travail suffisante par rapport à l'indemnisation chômage), choisir une période d'intervalle où il y aurait un « trou d'activité », et s'obstiner à refuser des offres d'emploi qui pourraient apparaître à ce moment-là. Ainsi, beaucoup affirment soit partir très peu en vacances, soit le prévoir de manière impromptue (le plus souvent en fonction des « saisons » artistiques), soit ceux qui y parviennent plutôt régulièrement le font grâce à une organisation méticuleuse. C'est le cas de **D.**, qui effectue un travail de réflexion et d'organisation méthodique pour pouvoir prévoir des périodes de vacances entre ses différents projets. Ce n'est pas sans représenter certaines tensions ou craintes, dues à la nécessité de ne pas trop s'éloigner du « circuit », en refusant des emplois par exemple :

« Je m'occupe de mes contrats, je m'occupe... des années à venir parce que, *c'est un métier dans lequel on nous demande tellement de disponibilité*, aussi bien dans le présent que sur deux-trois ans... Donc, là j'ai un agenda où il faut à chaque fois, que je prévois qu'est-ce qui se passe en 2011, qu'est-ce qui se passe en 2012,... Parce que très vite, nos disponibilités sont prises par des projets en cours donc qui vont éventuellement tourner, ou bien tout simplement parce que j'aime bien aussi prévoir et pouvoir prendre des vacances. [...] Voire un peu maniaque pour pouvoir me dire justement "là je pourrai, là je ne peux pas". Et de pouvoir dire oui, quand je peux, et de dire non, surtout quand je me rends compte qu'il y a trop de projets en même temps... Même si par peur de ne pas avoir un emploi plus tard mais je me dis, pour l'instant, que je ne devrais pas trop me préoccuper de ça. Mais il faut continuer quand même à rester... dans le milieu, dans le circuit. Faut pas trop s'en extraire parce que sinon ça prend encore du temps pour revenir dedans. »

Au final, la plupart n'ont jamais refusé d'offre d'emploi pour pouvoir partir en vacances, par crainte de ne plus être « visible » : « Y a un côté où à un moment donné t'oses plus partir, *t'oses plus t'éloigner* » (**M.**) ; « On ne s'autorise JAMAIS de vacances ! [...] Justement parce que le travail est discontinu, dans les périodes où on n'a pas de boulot, personne ne s'autorise à se barrer une semaine au bord de la mer ! Ça craint de pas avoir de boulot, en même temps c'est notre réalité à tous, *quand on n'a pas de boulot on n'est pas en vacances...* C'est que comme c'est déjà en courbe ininterrompues, on a le sentiment qu'on ne peut pas s'autoriser à se casser. » (**Ma.**)

La question des vacances ne doit pas ici être considérée de manière isolée. Elle me semble illustratrice du difficile aménagement de la vie privée, en raison de cette « astreinte », de la mise à disposition quasi-permanente des intermittents par rapport au travail. **M.** m'affirmait par exemple que lorsqu'elle partait en vacances, le travail ne l'a « jamais vraiment quitté » (par contacts téléphoniques ou par mails). Elle a d'ailleurs été la première à me parler directement des questions de *vie conjugale* et de *vie de famille*²⁹. A cette « astreinte » s'ajoute l'instabilité relative à l'emploi du temps professionnel. **Ad.**, qui cumule les activités et les projets divers et variés, pense que cet emploi du

²⁹ En effet, même si cette question était sous-jacente dans un des thèmes du guide d'entretien (« travail/hors-travail »), elle n'était pas directement formulée. Percevant que cette dimension apparaissait fréquemment, j'y ai par la suite de l'enquête porté davantage d'attention.



temps et le rythme que cela implique peuvent paraître « difficile à suivre », et rendre délicat l'investissement dans une relation de couple par exemple :

« Je me suis vue dans des situations avec des gens qui me disent : “mais c'est dimanche, tu vas répéter ?” [...] Donc j'entends que ça peut être difficile à suivre pour quelqu'un qui ne fait pas ça ! Mais le problème c'est que si c'est pour quelqu'un qui fait ça, combiner les emplois du temps des fois c'est hyper dur ! »

A l'image de **M.** et de nombreux autres intermittents, elle concède ainsi qu'elle ne laisse que peu de place « aux autres choses », que « tout tourne un peu autour du travail » ; que ce rythme de vie instable, peu prévisible, peu « codifiée » (pas de « week-end », d'horaires fixes,...), est difficilement compatible avec une personne qui aurait un rythme de vie plus « classique ». **Ma.** se questionne beaucoup sur ce fait que le travail organise sa vie, de manière générale. Lorsqu'elle me parle de la difficulté à se réserver des temps libres détachés de la pratique artistique, elle en vient par la suite à cette question de la vie sentimentale. Elle affirme que cela eu des conséquences certaines, comme par exemple avoir « foutu en l'air des histoires d'amour », et cela même avec une personne du milieu artistique : « Pourtant, avec notamment un compagnon avec lequel j'ai vécu longtemps, il était musicien donc il savait très bien lui aussi quelles étaient ces réalités, mais du coup... oui c'est une vraie vigilance à avoir, et c'est une vraie chose à apprendre : de laisser la place au reste de la vie ! »

Il ne s'agit là que de quelques illustrations, mais la plupart ont souligné l'exercice de style que représente l'aménagement de la vie hors-travail, en particulier la vie de couple et la vie de famille. Ce mode de vie instable, en perpétuel changement et donc difficilement prévisible et propice à une stabilité familiale et conjugale, rend particulièrement complexe les projets de faire un enfant ou d'adopter un mode de vie favorable à une vie de famille. Cela revient à résoudre des dilemmes, dans la mesure où l'activité professionnelle requiert souvent une implication forte en termes matériels, subjectifs et de mobilité géographique. L'emprise du « travail » sur le « hors-travail » s'exprimant ainsi, entre autres, par le fait que partir vivre en Province, déménager, revient à quitter la concentration des activités artistiques et du marché du travail dans la région parisienne³⁰.

Cette question concerne plus spécifiquement encore les femmes, tout spécialement à travers le projet d'avoir un enfant : la période de grossesse et l'éloignement du « circuit », ajouté à la question du corps, revêtent pour elles des enjeux et des choix souvent épineux³¹.

³⁰ J. Rannou et I. Rohanik expliquent que « le marché parisien semble assurer des possibilités de stabilisation durable, de revenus et d'accès à l'emploi, supérieures à celles offertes par les autres marchés locaux et régionaux. On rejoint là un des constats souvent faits concernant la forte polarisation des marchés artistiques autour des grandes concentrations urbaines [...] dont fait partie Paris (Menger, 1993), le volume et la diversité de l'offre d'emploi apparaissant comme des facteurs positifs d'insertion durable. » Op. cit., Bureau, Perrenoud et Shapiro, 2009, p. 118.

³¹ En ce qui concerne les projets de vie relatifs ou en lien avec l'organisation de la vie de famille (faire un enfant, déménager, acheter une maison, etc.), la relative faiblesse, la variabilité et la non-progression avec le temps des salaires représentaient une autre contrainte.





Serge Paugam explique que deux facteurs principaux peuvent affecter les relations conjugales et parentales, à savoir le rapport au travail – ne pas éprouver d'intérêt dans son travail, ne pas y placer du sens, qu'il ne soit pas gratifiant, etc. – puis l'absence de « réelles garanties de stabilité de l'emploi »³². Si l'on se fie à ces résultats, il semblerait que les intermittents soient concernés par ce dernier facteur : nous avons pu observer à quel point l'instabilité professionnelle pouvait interférer sur la sphère privée.

Pour ce qui est du premier facteur – l'absence d'intérêt à travailler –, le rapport qu'entretiennent les intermittents avec leur travail leur permet le plus souvent de ne pas vivre, à la fois, l'incertitude et l'« astreinte » (qui sont intimement liées) comme étant purement contraintes ou subies. Bien que jamais acquise de manière définitive, pour ceux qui ont une situation professionnelle et financière plutôt « assurée » ou « confortable », qui ne font pas la « course aux cachets » et disposent encore d'une certaine marge de manœuvre quant à leurs choix artistiques et d'emploi, le rapport au travail permet de compenser le manque de prévision et l'instabilité professionnelle. Mais pour ceux qui soit ne disposent pas des droits à l'intermittence, soit sont contraints à « cachetonner » pour les obtenir, le risque serait que ce rapport au travail se fasse de moins en moins sous le registre du plaisir et du « choix », mais de plus en plus sous celui de la contrainte et du désintérêt. Dans ce cas, on pourrait alors retrouver les deux facteurs impactant sur la vie privée des salariés exprimés par S. Paugam : l'instabilité professionnelle et un travail inintéressant.

L'auteur constate que ces deux facteurs concernent une part de plus en plus grande des salariés. Et si la majorité des intermittents ne semble donc concernée que par l'un de ces deux facteurs (l'instabilité professionnelle), l'évolution de la « politique de restriction de l'usage de l'intermittence »³³ perçue plus tôt comporte le risque de restreindre cette majorité : une part progressive d'intermittents seraient alors confrontée aux deux facteurs. Cela nous amène à nous questionner sur la conclusion de S. Paugam, que l'analyse de la question des projets de vie lors de mon travail de mémoire a pu conforter : « *L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale que semble vouloir atteindre le plus grand nombre des salariés devient alors un véritable défi.* »³⁴

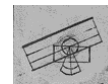
Conclusion

Si l'emploi dans le spectacle vivant est imprégné d'incertitude, nous avons néanmoins pu observer à quel point les diverses formes de discontinuité qui le caractérisent induisent aussi une « continuité fatale ». Celle-ci, exprimée à la fois par le ressenti (« astreinte », continuité de la préoccupation, culpabilité,...) et dans les pratiques et stratégies des intermittents (par rapport au corps, aux réseaux ou à la pluriactivité par exemple), représente un travail et une préoccupation de tous les jours. Au sein d'un environnement professionnel et artistique instable, construire et entretenir des « fils tendus » permet ainsi de créer de la *permanence* : ces fils contribuent à gérer l'incertitude – d'emploi, économique,... – au quotidien, mais aussi, parfois, à anticiper l'avenir –

³² Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000, p. 321.

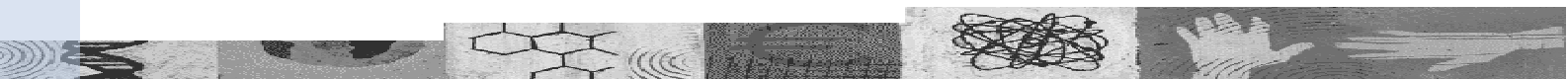
³³ Op. cit., Corsani et Lazzarato, 2008, p. 100.

³⁴ Op. cit. Paugam, 2000, p. 321.



nous l'avons constaté par exemple avec le rôle de la pluriactivité. De même, ils participent pleinement à la construction identitaire des intermittents.

Nous avons également vu que la permanence que les intermittents s'efforcent de créer a des conséquences certaines sur leur vie « hors-travail ». Le travail et la préoccupation incessante qu'induisent ces « fils tendus » prennent la forme d'une « astreinte » : outre la difficulté de s'engager en ce qui concerne les loisirs ou encore les vacances, celle-ci affecte l'aménagement de la vie privée. Cette emprise subjective du « travail » sur le « hors-travail » fait ainsi écho à l'avertissement de S. Paugam : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale des intermittents semble constituer un « véritable défi ». En supprimant la « date anniversaire », la réforme de 2003 réduit la *visibilité* dont disposaient les intermittents en vue du renouvellement de leurs droits et de l'anticipation de leurs revenus. En effet, ceux-ci ne disposent plus d'un horizon temporel sur lequel ils peuvent « gérer » le nombre et la répartition de leurs contrats. Au-delà de l'affaiblissement de l'autonomie des intermittents quant au choix de leurs projets, cette absence de visibilité comporte un autre risque : accentuer encore plus l'emprise du « travail » sur le « hors-travail »...





BIBLIOGRAPHIE

- BEVORT A. et LALLEMENT M. *Le capital social. Performance, éthique et réciprocité*, La Découverte, 2006
- BUREAU M., PERRENOUD M., SHAPIRO R. (éds), *L'artiste pluriel. Démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Presses Universitaires de Septentrion, 2009
- CORSANI A. et LAZZARATO M., *Intermittents et précaires*, Amsterdam, 2008
- GAZIER B., *Tous « sublimes ». Vers une nouveau plein-emploi*, Flammarion, 2003
- GREGOIRE M., Journées internationales de la Sociologie du travail, Londres, 22 juin 2007
- LANGÉARD C., « Les ressources individuelles face à la discontinuité de l'emploi : le cas des salariés intermittents du spectacle », dans *Les sociologues dans la cité : face au travail*, par PENCHAUD A-L., in *Vocation sociologues*, 2006.
- MENGER P-M., *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, EHESS, 2005
- PAUGAM S., *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000
- PILMIS O., *Des « employeurs multiples » au « noyau dur » d'employeurs : relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents*, « Sociologie du travail », 2007, n° 49, p. 297-315
- Sites Internet : www.larousse.fr et www.cip.org



**Les « fils tendus » sur la discontinuité de l'emploi.
Expérience et pratiques d'intermittents du spectacle
vivant**

Nicolas Roux, LISE-CNRS, CNAM

Contact :

Mohamed Madoui
2, rue conté 75003 Paris
33 1 40 27 29 91
<http://www.lise.cnrs.fr>

