Des 'employeurs multiples' au 'noyau dur' d'employeurs

Olivier Pilmis

▶ **To cite this version:**

Olivier Pilmis. Des 'employeurs multiples' au 'noyau dur' d'employeurs : Relations de travail et concurrence sur le marché du travail des comédiens. Sociologie du Travail, 2007, 49 (3), pp.297-315. 10.1016/j.soctra.2007.06.023 . hal-01176828v2

HAL Id: hal-01176828

https://sciencespo.hal.science/hal-01176828v2

Submitted on 7 Nov 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Sociologie du Travail, vol. 49, n°3, septembre 2007
DOI : 10.1016/j.soctra.2007.06.023

Des « employeurs multiples » au « noyau dur » d'employeurs : relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents[1]

From "multiple employers" to a "hard core": employment relations and competition in the media industry's labor market

Olivier Pilmis

Centre de sociologie du travail et des arts (CESTA), EHESS–CNRS, université Paris-VII, 105, boulevard Raspail, 75006 Paris, France

Résumé

La littérature managériale se saisit parfois d'un idéal-type du travail intermittent pour décrire ce qu'elle envisage comme des évolutions à venir des modes d'organisation du travail et de mobilisation de la main d'œuvre. Ces mutations se traduiraient notamment par un raccourcissement des relations d'emploi toujours plus éphémères et plus nombreuses. Cet article s'appuie sur l'exploitation de données statistiques concernant les comédiens intermittents. Il se propose de montrer que la conception du travail artistique sous-jacente à ce discours ne saurait rendre compte de la pluralité effective des relations de tra-vail qu'entretiennent les artistes intermittents avec leurs employeurs. On peut en effet distinguer deux régimes de relations d'emploi sur le marché du travail des comédiens. Tandis que le premier demeure proche de l'idéal-type d'un travailleur intermittent nouant des relations ponctuelles avec ses employeurs, le second repose sur la constitution par l'individu d'un « noyau dur » d'employeurs. Ce « noyau » s'avère de surcroît particulièrement important tant pour l'activité du comédien, dont il représente une part prépondérante, que pour sa carrière, à la stabilité de laquelle il contribue de façon décisive.
© 2007 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Adresse e-mail : pilmis@ehess.fr (O. Pilmis).

[1] **Je tiens à remercier Pauline Barraud de Lagerie, Thomas Basset, Vincent Cardon et Jérémie Rosanvallon, ainsi que Pierre-Michel Menger, pour leurs remarques et suggestions sur des versions antérieures de ce texte.**

Abstract

Managerial literature sometimes uses an ideal-type of contingent labor to describe what it imagines to be future changes in organizing work and labor. These changes would entail a shortening and, therefore, multiplication of labor contracts. Statistics on the *intermittents du spectacle* (an administrative category in France referring to performers as well as stagehands who work for the duration of a project in show business, television and the performing arts) are analyzed to show that the conception of work in the media industry, as reflected in the aforementioned writings, cannot account for the actual plurality of relations between these part-time employees and their employers. In the media industry labor market, two types of labor relations can be distinguished. The one is close to the ideal-type of an intermittent employee who has occasional relations with his employer, whereas the other is based on a "hard core" of employers with whom an employee has recurrent relations. This core significantly affects the number of engagements of these performing artists and contributes decisively to the stability of their careers.

Mots clés : Intermittence du spectacle ; Comédien ; Marché du travail ; Relations d'emploi ; Employeurs ; Carrière ; France

Keywords: Contingent labor in the medial industry; Arts; Performing artists; Show business; Labor market; employment relations; Employers; Careers; France

---

Les modifications de l'organisation de la production, décrites comme « flexibilisation » ou « intensification », sont généralement perçue comme à l'origine d'évolutions de la relation des individus au travail (Castel, 1995 ; Paugam, 2000), dans le sens d'une individualisation (Baudelot et al., 2003). L'identité individuelle ne se construit plus tant par rapport à un travail, ni même au travail, que par rapport à l'activité dans son ensemble[2]. C'est notamment l'une des conséquences de l'émergence d'une « cité par projets » (Boltanski et Chiapello, 1999) que l'on peut penser comme solidaire de l'augmentation constante du nombre d'individus employés dans le cadre de formes particulières d'emplois, tels l'intérim ou le contrat à durée déterminée (CDD)[3], qui, privant du cadre intégrateur fourni par le contrat à durée indéterminée (CDI), amèneraient l'individu à n'avoir que des relations d'emploi courtes, éphémères, i.e. marquées par l'impersonnalité du lien. S'y ajoute un affaiblissement du lien à l'employeur ou à l'entreprise, d'autant plus que l'individu a vocation à n'avoir de contact avec eux que le temps d'un projet ponctuel.

Dans cette perspective, certains ouvrages prédisent l'émergence d'une nouvelle figure de travailleur, corrélative à la diffusion de l'organisation par projet dans l'ensemble de l'économie. Comme l'a montré Menger (2002), cette littérature, managériale ou essayiste, rapproche cette figure nouvelle de celle, archétypique, de l'artiste intermittent. Ce dernier aurait déjà expérimenté les évolutions auxquelles seraient désormais confrontés la plupart des salariés, et que cette littérature managériale (e.g. Handy, 1996) appelle de ses vœux : l'individu, « extérieur » à l'organisation, serait d'autant plus « libre » et « créatif ». Il est ainsi remarquable que les textes étudiés par Boltanski et Chiapello (1999) éclairent cette « cité par

[2] Des problématiques voisines se développent autour du concept de marché du travail transitionnel (Schmid, 1995 ; Gazier, 2003).

[3] Les résultats des enquêtes emploi de l'Insee (Givord, 2003) ainsi que les publications auxquelles elles donnent lieu (DARES, 2005 ; Givord, 2005) permettent d'en prendre la mesure.

projets » à la lumière de l'organisation par projet de type artistique (Anderson et Faulkner, 1987 ; Becker, 1988 ; Bielby et Bielby, 1999).

1. La validité du « modèle » de l'artiste intermittent en question

1.1. Vers un idéal-type d'échange de travail intermittent

L'artiste intermittent est en effet confronté à une hyperflexibilité de l'emploi qui s'incarne dans la figure juridique du « salarié intermittent à employeurs multiples » (Menger, 1994, 2004 ; Paradeise et al., 1998). Salarié intermittent, il ne connaît pas la norme juridique du CDI et ne fait l'expérience que de CDD d'usage[4] plus susceptibles de s'adapter aux caractéristiques intrinsèques d'une organisation par projet en raison des faibles coûts de transaction qu'ils impliquent. Les équipes artistiques intermittentes se forment donc au coup par coup, projet par projet, et ne sont pas censées, a priori, se pérenniser. L'intermittent n'a généralement de contact qu'éphémère avec des entreprises qui, de plus, apparaissent souvent comme de micro-organisations à la viabilité incertaine. Il a donc des employeurs multiples et il est plus facile de le représenter passant de collaborations ponctuelles en collaborations ponctuelles, avec des employeurs toujours différents, que s'attachant à un employeur particulier. C'est une conséquence de ce rapport distant à l'organisation : il accumule les relations de travail, et, sur l'ensemble de sa carrière, les employeurs. Les relations de travail des intermittents semblent alors nécessairement éphémères et impersonnelles, et ceux-ci ne peuvent considérer leurs employeurs que comme interchangeables. Ils ne connaîtraient donc avec leurs employeurs que des liens faibles, au sens de Granovetter (2000a).

Accumulant les projets autant que les employeurs avec et pour lesquels il les a effectués, il se constitue ainsi une carrière nécessairement unique, identifiée à l'ensemble des projets auxquels il a participé (Anderson et Faulkner, 1987), et indissociable de l'individu qui l'a effectuée. Le caractère ponctuel de ces relations d'emploi apparaît indissociable de l'individualisation du rapport au travail. Cette dernière se voit renforcée par les effets du régime de protection sociale adossée à ce système — le régime d'indemnisation des intermittents du spectacle — qui favorise l'imbrication de périodes d'activité et de chômage indemnisé, accroissant encore cette individualisation du rapport au travail, en faisant de l'intermittent un gestionnaire de son activité dans son ensemble — plus que des seules phases d'emploi. Ainsi, le comédien intermittent, bien que juridiquement salarié (loi 69-1185 du 26 décembre 1969), voit son activité s'organiser à la manière d'un travailleur indépendant[5]. L'individu constitue alors le seul élément de permanence, le seul point de stabilité de cette carrière face à une incertitude permanente de l'activité, une inéluctable précarité des situations et une intégration toujours « incertaine » (Paugam, 2000).

On est alors amené à envisager un rapprochement entre les évolutions récentes du salariat classique et ce salariat atypique qu'est le salariat intermittent. Les relations de travail auraient vocation, dans ce « nouvel esprit du capitalisme », à se rapprocher de celles caractérisant de

[4] Le CDD d'usage est défini aux articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du Code du travail.

[5] Il est significatif qu'au regard des temps sociaux, Alain Chenu intègre les professions artistiques dans le groupe des « entrepreneurs » avec les artisans et les professions libérales (Chenu, 2002).

manière idéal–typique le monde des comédiens. Cet idéal–type d'échange de travail intermittent se caractérise par plusieurs traits[6] :

- le rapport entre employeur et employé est inégalitaire ;
- l'échange prend, juridiquement, la forme d'un CDD d'usage ;
- la relation s'inscrit dans un temps court : en effet, l'individu n'est lié à l'employeur que le temps de la réalisation du projet auquel il participe ;
- en raison de la quasi-absence de coûts de transaction (corrélative à la forme juridique de l'échange), le contrôle de l'échange est renvoyé au marché ;
- l'échange est généralement unique, et au niveau de sa carrière, l'individu a des transactions avec de multiples employeurs.

1.2. L'hypothèse d'une détermination macrosociologique univoque

Ce raisonnement pose problème à différents niveaux, en raison de son statut actuel d'hypothèse, certes stimulante, mais non encore validée par des observations empiriques. Tout d'abord, la diffusion de ce « modèle » de travailleur à d'autres secteurs de l'économie demeure encore à démontrer de manière ferme et définitive. Il s'agit alors de mettre à l'épreuve les conclusions proposées par ce raisonnement afin de les confirmer ou de les infirmer. Ensuite, et surtout, les prémices sur lesquels repose ce modèle — une certaine vision de l'artiste intermittent — laissent perplexe. Sa validité même n'est pas acquise, parce qu'il paraît, à bien des égards, reposer sur une vision biaisée de l'artiste intermittent et notamment des relations qu'il noue dans le cadre de son activité, comme on le verra à travers l'exemple des comédiens.

Ces développements de sens commun reposent en outre sur l'idée que des phénomènes et transformations d'ordre macrosociologique (liées notamment à l'organisation du système productif) seraient nécessairement cause de phénomènes au niveau microsociologique[7]. La détermination serait univoque, et en particulier, l'évolution des différents marchés du travail aboutirait à des modifications des relations de travail. Le postulat d'une telle détermination repose, dans une certaine mesure, sur une vision réifiée du marché du travail, perçu comme une réalité transcendante nécessairement amenée à influencer l'ensemble des éléments correspondant à des niveaux moins « globaux ». Un tel cadre d'analyse ne se prête guère aux recherches portant sur les relations de travail elles-mêmes. Il ne permet pas en effet de les analyser, se contentant de dériver leur étude de celle du « marché du travail » qui, lui, constitue le véritable objet de recherche. En particulier, dans la mesure où il postule cette détermination univoque des relations d'emploi par les caractéristiques du marché du travail, il ne peut en aucun cas permettre d'appréhender la pluralité éventuelle de ces relations, et donc le fait qu'elles puissent s'éloigner, parfois de manière importante, de l'idéal-type mis en place.

[6] La construction de cet idéal-type se fonde sur différents travaux (Erbès-Seguin, 1994 ; Menger, 1994, 2004 ; Daugereilh et Martin, 2000 ; Supiot, 2002 et surtout François, 2005b).

[7] De tels raisonnements se retrouvent notamment dans les approches de la *career-theory* s'intéressant à l'émergence d'une *boundaryless career* (Arthur, 1994) ou dans certains aspects des réflexions de (Sennett, 2000).

1.3. Les relations d'emploi dans l'analyse du marché du travail : une perspective de sociologie économique

Il est plus approprié de renverser cette perspective et de prendre ces relations de travail comme entrée pour l'analyse. Elles constituent en effet les unités élémentaires des carrières individuelles, qui permettent de mettre en évidence l'impact des relations d'emploi sur le marché du travail, via l'activité individuelle. En effet, sur des marchés du travail où l'intermittence de l'activité et les ruptures biographiques sont la règle, l'introduction d'une certaine organisation et d'une relative stabilité dans l'activité apparaît comme un enjeu d'importance. Et les relations d'emploi y jouent un rôle particulier en permettant d'aménager la précarité.

Pour l'étudier, le recours à une approche inspirée de celle que Richard Swedberg a proposée (Swedberg, 1998 ; François, 2005b), à partir de Weber (1995) est utile. Caractéristique de la nouvelle sociologie économique, cette approche se propose de faire l'analyse d'un marché en le décomposant en deux jeux d'interaction : le premier voit la concurrence entre les différents offreurs et demandeurs pour des opportunités d'échange, et le second correspond à l'échange entre l'offreur et le demandeur ainsi sélectionné. Mettre les relations d'emploi du comédien au centre de l'analyse de leur marché du travail revient donc à mettre l'accent sur ce second jeu interactif[8].

Cette perspective n'est que rarement employée dans les travaux sociologiques sur les artistes. Les relations de travail apparaissent en effet comme un objet relativement délaissé, en dépit de l'importance du thème général de la « rencontre » dans les discours indigènes (Kris et Kurz, 1987 ; Moulin, 1997). Elles ne sont généralement abordées qu'au travers du groupe de pairs dans son ensemble et non de cette relation, teintée de hiérarchie et d'autorité, entre employeur et employé, et dont on peut craindre qu'elle ne vienne désenchanter le mythe, toujours vivace au sein de ce milieu professionnel, de liberté radicale et de créativité sans limites, associé à la vie « d'artiste » (Bourdieu, 1975 ; Menger, 2002).

Les travaux qui s'intéressent aux différents modes de réduction du risque dans les mondes de l'art, et notamment dans le monde de l'art dramatique, s'attachent souvent de manière privilégiée à l'analyse de la diversification de l'activité entre différents secteurs, domaines ou postes (Menger, 1997 ; Paradeise et al., 1998). Les études portant sur la manière dont les relations entre offreur et demandeur de travail peuvent permettre de stabiliser l'activité dans les mondes de l'art adoptent souvent l'angle du marché des services plutôt que celui du marché du travail : il s'agit alors de comprendre comment réduire les risques liés aux produits dans des mondes de l'art qui sont aussi des économies de produits uniques, et comment ces liens, par le biais d'appariements sélectifs, aboutissent à une segmentation du marché (Anderson et Faulkner, 1987 ; Baker et Faulkner, 1991 ; François, 2005b). Et si le rôle des relations de travail dans l'activité artistique est parfois abordé dans certains travaux, cette évocation demeure parcellaire (Anderson et Faulkner, 1987 ; Menger, 2005). Les travaux abordant cette question de manière frontale apparaissent donc assez rares. Ceux portant sur le cas français ne l'appréhendent pas au niveau de la carrière de l'individu, mais davantage comme une source d'inégalités entre les différents acteurs à un instant *t* (Menger, 1994) ou comme principes de stabilité pour la structure au sein de laquelle ils exercent (François, 2005a)[9].

[8] Concernant la concurrence, on se contentera de signaler dans un premier temps qu'elle est très importante du côté de l'offre (comédiens), celle-ci excédant très largement la demande. Ce déséquilibre n'a fait en outre que s'accentuer dans la période récente (Menger, 2002).

[9] Dans ce dernier cas, la carrière étudiée alors n'est pas tant la carrière de l'individu que celle d'une structure.

Pourtant, dans le cadre théorique dressé plus haut, et à partir de l'exemple des comédiens intermittents, on peut saisir l'importance des relations d'emploi dans l'introduction de stabilité en appréhendant leur éloignement par rapport à cet idéal-type de l'échange de travail intermittent. Notamment, les comédiens tissent avec certains employeurs des relations récurrentes et durables, qui ont une importance centrale dans leur carrière dans la mesure où elles agissent dans le sens d'une réduction notable du risque auquel sont confrontés ces comédiens, et viennent donc tempérer les effets néfastes de l'hyperflexibilité de leur activité. On met ainsi en évidence que la stabilité sur le marché du travail trouve, en partie, son origine au niveau des relations d'emploi et de leur inscription dans la carrière du comédien.

1.4. Sources, données, traitements

L'analyse des relations d'emploi entre les comédiens et leurs employeurs se fonde ici sur l'exploitation de données statistiques issues d'une source professionnelle — la Caisse des congés spectacles (CCS) — recensant l'ensemble des contrats obtenus par les intermittents. La CCS est une association d'employeurs s'occupant de la gestion des congés payés des salariés artistes et techniciens employés de façon intermittente dans les entreprises visées à l'article D. 762-1 du Code du travail. Le versement des indemnités repose sur la base de déclarations conjointes des salariés et de leurs employeurs. L'exploitation de ces données a consisté dans la constitution d'une cohorte rassemblant tous les comédiens ayant été actifs en 1987 (8342 individus), suivis ensuite sur l'ensemble de la période 1987–2000[10]. On s'est intéressé à leurs différents employeurs, et plus précisément aux couples que forment ces comédiens avec ces employeurs. Cela implique que les employeurs n'ont d'existence que par leur relation avec des comédiens. Ils ne sont conçus, le plus souvent, qu'en tant que membres des couples qu'ils forment avec des comédiens, pris dans des relations de travail concrètes. Les données de la CCS permettent alors de connaître les différentes caractéristiques des couples comédien–employeur ainsi formés : dates de commencement et d'achèvement, durée, montant des rémunérations, fonction occupée par l'individu, secteur d'activité… sont connus pour tous les contrats.

Bien que cette variable soit présente dans les données, la décision a été prise de ne pas faire apparaître le secteur d'activité du comédien (théâtre, télévision, cinéma, etc.). On traite, de ce point de vue, des données agrégées, et l'existence de marchés du travail spécialisés et segmentés, sur lesquels la concurrence est réduite et les employeurs moins interchangeables, n'est donc pas prise en compte. Il faut toutefois rappeler que l'intégration des différences sectorielles n'épuise pas l'ensemble des disparités sur ce marché du travail liées également à l'âge et au sexe, en vertu de la « convention naturaliste » en vigueur (Paradeise et al., 1998 ; Laplante, 2003).

2. L'appariement avec un employeur, avantage concurrentiel sur le marché

2.1. Au niveau agrégé, la réalité des comédiens « à employeurs multiples »

Le relatif désintérêt des études sociologiques pour la question des relations de travail récurrentes (corrélative de la « puissance » évocatrice apparente de l'idéal-type mis en évidence plus haut) trouve aussi sa source dans les résultats d'une observation « surplombante » des relations de travail concrètes des comédiens. En effet, au niveau agrégé, celles-ci ne semblent

[10] Les données sont manquantes pour l'année 1991 et la mise en place du guichet unique, source de problèmes pour la caisse des congés spectacles, n'a pas permis d'utiliser les années postérieures à l'an 2000.

Tableau 1

Répartition des comédiens selon le nombre de leurs employeurs (1987–2000)

	Nombre	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1–5 employeurs	1344	16,1	16,1
6–10 employeurs	1159	13,9	30
11–20 employeurs	1797	21,5	51,5
21–30 employeurs	1223	14,7	66,2
31–40 employeurs	850	10,2	76,4
41–50 employeurs	550	6,6	83
51–60 employeurs	390	4,7	87,7
Plus de 60 employeurs	1029	12,3	100
Total	8342	100	

jamais très éloignées de l'idéal-type de l'échange de travail intermittent. L'interchangeabilité des employeurs, source d'impersonnalité du lien, paraît être la règle si l'on s'intéresse au nombre total d'employeurs de chaque comédien sur la période 1987–2000, qui apporte une nette confirmation de l'image du salarié intermittent à *employeurs multiples* (Tableau 1). Loin de se situer dans le cadre d'un unique employeur (caractéristique idéale-typique de l'échange de travail salarié « classique »[11]), les comédiens paraissent accumuler sans relâche les relations d'emploi. Près de la moitié d'entre eux ont eu plus de 20 employeurs différents sur la période, et un quart en a même eu plus de 40.

Ces données témoignent de la multiplicité des employeurs avec lesquels échangent les comédiens. Cependant, au-delà de la simple observation du nombre d'employeurs des comédiens au cours de la période 1987–2000, le rythme auquel ces employeurs s'enchaînent est une donnée importante. Ce turn-over des employeurs renseigne sur l'importance et la rapidité des reconfigurations des équipes sur ce marché du travail. Il est appréhendé à travers un indicateur du renouvellement des employeurs d'un même comédien d'une année sur l'autre. Il s'agit alors de prendre la mesure de la volatilité des relations d'emploi du comédien, en s'intéressant non plus au nombre total de ses employeurs (rapporté ou non au nombre d'années de présence sur le marché du travail) mais à l'importance du turn-over correspondant. Pour cela, on a créé un indice dont la valeur a été calculée pour chaque comédien et chaque année, afin d'en obtenir la moyenne pour chaque comédien sur la période (Tableau 2).

Calcul du taux de renouvellement des employeurs

Le calcul du taux de renouvellement *r* des employeurs se fait au moyen du ratio entre le nombre d'employeurs identiques entre deux années ($n_{t,t+1}$) et la moyenne du nombre d'employeurs en *t* (n_t) et en t+1 (n_{t+1}).

$$r = \frac{n_{t,t+1}}{(n_t, n_{t+1})}$$

Ce ratio varie de 0 en cas de parfait renouvellement des employeurs (aucun des employeurs présents en *t* n'est présent en *t + 1*, donc $n_{t,t+1} = 0$) à 1 en cas de parfaite stabilité des employeurs (tous les employeurs présents en *t* sont également présents en *t + 1*, et l'individu n'a pas d'autres employeurs, donc $n_t = n_{t+1} = n_{t,t+1}$).

[11] François, 2005b.

Tableau 2

Taux de renouvellement des employeurs

Pourcentage	Nombre[a]	Pourcentage	Pourcentage cumulé
< 25	780	10,2	10,2
25–50	2532	33,1	43,3
50–75	3714	48,6	91,9
> 75	618	8,1	100
Total	7644	100	

[a] On ne retrouve pas ici l'ensemble des 8342 comédiens de l'échantillon, car manquent les individus n'ayant été présents qu'une seule année sur le marché.

Le renouvellement des employeurs des comédiens entre deux années consécutives, sans être parfait (moins de 10 % des comédiens voient plus des trois quarts de leurs employeurs changer d'une année sur l'autre) s'avère extrêmement intense. En particulier, il est remarquable de constater que près de la moitié des comédiens voit entre la moitié et les trois quarts de leurs employeurs disparaître, en moyenne, d'une année sur l'autre. Et à peine un dixième de la population voit ce taux de renouvellement être inférieur à 25 % en moyenne d'une année sur l'autre. Au total, plus de la moitié des comédiens ne conserve pas en moyenne la majorité de leurs employeurs deux années consécutives. Outre les renseignements sur la volatilité de l'activité de comédien et l'incertitude qui règne sur ce marché du travail, ces données manifestent l'absence apparente d'appariement durable entre les comédiens et leurs employeurs, et semblent attester de la proximité des relations d'emploi des comédiens avec l'idéal-type d'échange de travail intermittent.

2.2. Des relations de travail globalement éphémères

L'absence de continuité du lien d'emploi semble confirmée, par ailleurs, au regard de la durée globale des relations entre les comédiens et leurs employeurs. Celle-ci constitue le second aspect, corrélatif, de cette impersonnalité du lien les unissant, et participe aussi bien de la caractérisation de la durée de la relation de travail que de la séquence de transactions dans laquelle ces liens s'inscrivent. Plusieurs indicateurs sont mobilisables pour l'étude de la durée globale des relations caractérisant chaque couple formé par un comédien et un employeur : le nombre d'années de collaboration[12], le nombre de contrats échangés à l'intérieur de ce couple et le nombre total de jours de travail que représentent ces contrats (Tableau 3).

L'ensemble de ces données confirme le diagnostic du caractère éphémère des relations d'emploi entre les comédiens et leurs employeurs. En effet, les deux tiers des couples formés par un comédien et un employeur ne connaissent qu'une année d'existence, tandis que les couples ayant une durée de plus de trois ans représentent moins de 10 % de l'ensemble des couples. De même, plus de la moitié des couples ne se forme que le temps d'un contrat unique à l'issue duquel ils ne travaillent plus ensemble, et les trois quarts des couples ne connaissent pas plus de deux contrats. Cependant, il est peut-être plus remarquable encore de noter qu'un tiers des couples ne se forme que pour *une unique journée de travail* et que plus des deux tiers des couples voient la durée totale de travail[13] inférieure à une semaine. La brièveté apparaît alors comme l'un des traits marquants des relations d'emploi sur ce marché du travail.

[12] C'est-à-dire le nombre d'années durant lesquelles le comédien a obtenu au moins un cachet de la part de l'employeur.

[13] On exploite ici les données concernant les cachets reçus par les individus, ce qui pose le problème des décalages éventuels entre travail « déclaré » et travail « réel » ou « effectif ».

Tableau 3
Répartition des couples selon leur durée

	Années			Contrats			Jours		
	Nombre	Pourcentage	Pourcentage cumulé	Nombre	Pourcentage	Pourcentage cumulé	Nombre	Pourcentage	Pourcentage cumulé
1	176 550	68,6	68,6	149 497	58,1	58,1	85 166	33,1	33,1
2	41 412	16,1	84,7	41 624	16,2	74,2	35 360	13,7	46,8
3	16 107	6,3	90,9	18 599	7,2	81,5	19 260	7,5	54,3
4	8669	3,4	94,3	11 018	4,3	85,7	13 088	5,1	59,4
5	4910	1,9	96,2	7175	2,8	88,5	9721	3,8	63,2
6	3072	1,2	97,4	4951	1,9	90,5	7570	2,9	66,1
7	2064	0,8	98,2	3715	1,4	91,9	5429	2,1	68,2
8	1476	0,6	98,8	2766	1,1	93,0	4837	1,9	70,1
9	1152	0,4	99,2	2209	0,9	93,8	3834	1,5	71,6
10	587	0,2	94,4	1765	0,7	94,5	4356	1,7	73,3
Plus de 10	1428	0,6	100	14 108	5,5	100	68 806	26,7	100
Total	257 427	100		257 427	100		257 427	100	

Cependant, cette brièveté du lien d'emploi peut avoir plusieurs « causes ». Plus précisément, on peut envisager trois raisons (potentiellement liées les unes aux autres) à l'absence d'un couple comédien–employeur une certaine année : absence du comédien du marché, absence de l'employeur du marché, non-réalisation du lien entre l'employeur et le comédien. Si la mortalité professionnelle des comédiens est un phénomène assez bien documenté, il convient également de prendre en compte la mortalité des employeurs eux-mêmes sur ces marchés du travail. En effet, sur ce segment particulier de l'économie, l'entreprise ou l'employeur ne peut être assimilé à une figure durable, persistante, presque « institutionnelle », comme ce pourrait être le cas sur des segments plus capitalistes de l'économie. Sur le marché de l'art dramatique, les employeurs meurent aussi[14]. L'intensité des connexions entre comédien et employeur doit donc être prise en considération, afin d'apurer les calculs des éléments liés à l'instabilité de la présence sur le marché (Fig. 1).

Mesure de l'intensité des connexions entre comédien et employeur

La mesure de l'intensité des connexions des couples a été faite en calculant, pour chaque couple formé par un comédien et un employeur, i.e. ayant eu au moins une relation d'emploi entre 1987 et 2000, le rapport entre le nombre de contacts « avérés » entre le comédien et l'employeur — le nombre d'années au cours desquelles ils ont eu au moins un lien d'emploi — et le nombre de contacts « possibles » — le nombre d'années durant lesquels employeur et comédien ont été actifs sur le marché. La valeur prise par cet indice indique donc la proportion des années au cours desquelles la présence simultanée sur le marché d'un comédien et d'un employeur s'est accompagnée d'une relation d'emploi concrète. De fait, cet indice a une valeur comprise entre 1/13 (7,69 %) et 13/13 (100 %).

La mortalité professionnelle des comédiens ou des employeurs apparaît alors comme n'étant qu'une raison, de moindre importance, de rupture de la relation d'emploi entre comé-

[14] Il est même remarquable de constater que le taux de turn-over sur ce marché apparaît en moyenne plus élevé dans le cas des employeurs (34,6 %) que des comédiens (23,3 %).

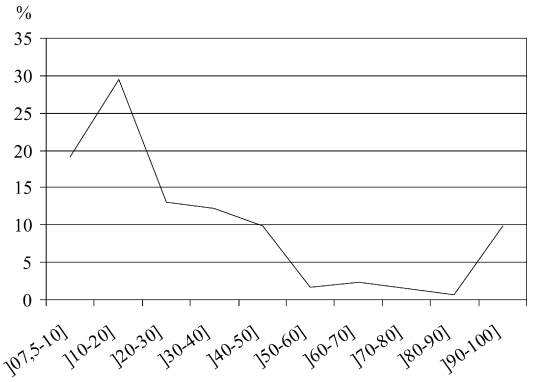

Fig. 1. Taux de connexion entre comédien et employeur.

dien et employeur. En effet, près de la moitié (48,6 %) des couples entre comédien et employeur se caractérise par des taux de connexion inférieurs à 20 %, en particulier sous l'impulsion du grand nombre de couples (20 844, soit 8,1 % de l'ensemble des couples) n'ayant eu de relation d'emploi qu'une année en dépit d'une présence continue sur le marché aussi bien du comédien que de l'employeur. L'absence des relations d'emploi entre comédiens et employeurs est donc loin d'être uniquement liée au turnover, par ailleurs très important, régnant sur ce marché. Elle est aussi imputable à une rupture du lien même entre un employeur et un comédien pourtant toujours présents sur ce marché du travail. Cela constitue un dernier indice du caractère éphémère des relations entre comédiens et employeurs sur le marché de l'art dramatique.

Au total, cette vision agrégée du marché du travail des comédiens les dépeint, multipliant des employeurs avec lesquels ils n'ont, de plus, que de brèves relations. De ce point de vue, la proximité entre l'idéal-type de l'échange de travail intermittent et les relations de travail des comédiens apparaît dans l'ensemble indéniable. L'échange est le plus souvent unique, ponctuel, marqué par le temps souvent court du projet auquel il correspond, tandis que la carrière du comédien est caractérisée, dans son ensemble, par de multiples transactions avec des employeurs différents. Les liens faibles semblent donc être la règle. Il est difficile en effet de concevoir l'émergence de liens forts autour de projets uniques dont la durée est limitée le plus souvent à une seule journée[15]. En d'autres termes, le marché du travail des comédiens intermittents ne verrait guère de véritables appariements entre comédien et employeur, mais principalement des rencontres ponctuelles, c'est-à-dire des appariements de « mauvaise qualité », si l'on considère la durée de l'emploi comme un indicateur de la qualité de l'appariement (Jovanovic, 1979 ; Granovetter, 2000b).

Finalement, outre ces éléments caractéristiques des relations elles-mêmes, ce marché du travail des comédiens intermittents semblerait marqué du sceau d'un certain inachèvement, la carrière du comédien se résumant presque, de ce point de vue, à une succession d'appariements

[15] L'évaluation statistique de la force des liens n'est pas une opération évidente. L'analyse de Marsden et Campbell (1984) montre que le meilleur indicateur statistique de la force d'un lien est la proximité, l'intensité de la relation, et c'est par exemple ce critère que Yakubovich (2005) met en œuvre. Cependant, si les critiques que font Marsden et Campbell de la durée et de la fréquence des contacts comme indicateurs de la force des liens sont justifiées dans le cas d'analyses de réseaux interpersonnels, elles semblent moins valides pour l'étude de relations de travail.

« ratés » ou « avortés ». On peut comprendre ainsi les variations répétées, dans le discours indigène, sur le thème de la perpétuelle « remise en question » perçue comme consubstantielle à l'activité et nécessaire à l'excellence professionnelle. Les relations de travail, proches de l'idéal-type esquissé plus haut, ne seraient, pour l'individu, que de brefs passages entre deux confrontations avec la concurrence pour de nouvelles opportunités d'échange. L'individu ne quitterait jamais vraiment le marché du travail, et notamment le jeu interactif concurrentiel auquel il serait « tenu » de jouer au rythme intense de la succession des contrats, des projets et des employeurs.

2.3. L'existence d'appariements entre comédiens et employeurs

Cependant, les données qui précèdent présentent le double problème de reposer, d'une part sur des calculs d'une grande généralité, effectués à un niveau très agrégé, et d'autre part sur une approche rétrospective omettant la prise en compte du caractère séquentiel des relations qui caractérisent un couple comédien–employeur. Une relation de travail constitue, en effet, une séquence de transactions s'inscrivant dans la trajectoire professionnelle du comédien comme de son employeur. Une vision globale peut, en ce sens, contribuer à faire de la brièveté constatée de ces relations un caractère qui leur serait essentiel. Adopter une perspective différente permet de mieux prendre la mesure des phénomènes d'appariement entre un comédien et un employeur, qui pourraient être sous-estimés, voire négligés.

Cela implique notamment d'étudier les probabilités de poursuite d'une relation d'emploi entre un comédien et un employeur. À l'issue de chaque étape de la séquence, il est possible de savoir combien de couples l'ont poursuivie et combien l'ont arrêtée. Concrètement, il s'agit, à chaque étape n de la séquence de transactions, de calculer le poids relatif des couples ayant eu exactement n collaborations et de ceux ayant eu au moins n collaborations. En termes mathématiques, il s'agit de calculer, pour chaque étape n, la valeur de la probabilité p d'arrêt de la relation, fournie par la formule suivante :

$$p = 1 - p(X = n + 1/X = n)$$

où X représente le nombre de collaborations (ou d'années de collaboration) entre le comédien et son employeur.

La Fig. 2 révèle que la rareté des appariements sur le marché du travail des comédiens ne doit pas être confondue avec leur impossibilité. Les appariements « de qualité », pour rares et improbables qu'ils soient, n'en sont pas inexistants et impossibles pour autant. Ainsi, à l'issue du quatrième contrat, le couple formé par un comédien et son employeur a toujours trois fois plus de chances de signer un contrat supplémentaire que de ne plus en signer d'autres. Et après en avoir signé 11, la probabilité d'arrêt de la relation devient durablement très mince (inférieure à 10 %). Une fois les couples « éprouvés », une fois atteinte une certaine ancienneté, les séparations deviennent de plus en plus rares. La réalité de ces appariements apparaîtrait également, a contrario, si l'on s'intéressait à la probabilité qu'une relation de travail entamée puis interrompue reprenne, en fonction du nombre d'années d'interruption. La relation de travail défaite semble alors n'avoir que de faibles chances d'être renouée par la suite.

2.4. Incertitudes sur le travail et difficulté des appariements

Ces différentes données révèlent que la prépondérance des relations courtes — voire uniques — entre un comédien et un employeur, et son corollaire qu'est la multiplication des

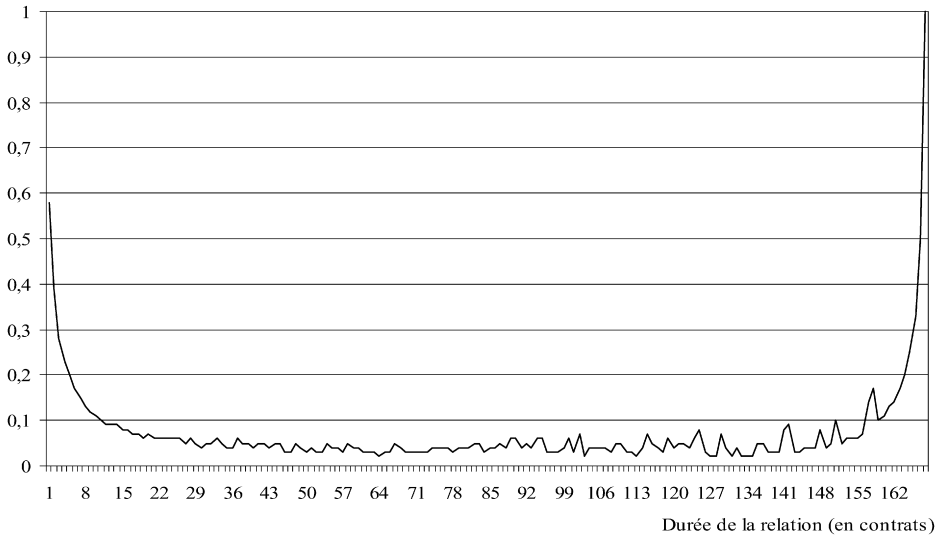

Fig. 2. Probabilité d'arrêt de la relation en fonction de sa durée (contrats).

employeurs, relèvent davantage d'une grande difficulté à s'apparier sur ce marché du travail, renforcée par les possibilités offertes par le salariat intermittent de multiplier ces relations d'emploi, que d'une conséquence nécessaire liée à ce statut. Par ailleurs, ces appariements indiquent la coexistence, sur ce marché du travail des comédiens, d'au moins deux types ou « régimes » d'échange de travail. En effet, tandis que la plupart des échanges, par leur brièveté, voire leur unicité, s'approchent nettement de l'idéal-type de l'échange de travail intermittent, d'autres, caractérisées par des appariements « de qualité » — i.e. notamment longs, s'en éloignent sous certaines dimensions : l'horizon temporel de ces relations d'emploi s'allonge, bien que demeurant discontinu, et la séquence ne se limite plus à un contrat unique mais voit les collaborations se succéder, chacune étant plus probable que la précédente. L'existence de ce second régime d'échanges implique que les employeurs du comédien ne sont pas tous interchangeables.

La coexistence de ces deux « régimes » d'échange de travail s'envisage comme un effet de l'incertitude sur la qualité du travail. Celle-ci est en effet une caractéristique centrale de ce marché du travail qui, de ce point de vue, apparaît comme un « marché–jugement » (Karpik, 1989 ; Musselin, 1996). Cependant, à la différence des marchés du travail des avocats ou des universitaires, celui des comédiens présente en outre, les caractéristiques d'un marché du travail « ouvert » à l'entrée duquel n'existe nulle barrière, notamment en termes de formation suivie ou de diplôme à détenir (Paradeise et al., 1998 ; Moulin, 1997). Il n'y a pas d'information aisément accessible sur les compétences des individus, hormis leurs expériences d'emploi antérieures (Anderson et Faulkner, 1987 ; Bielby et Bielby, 1999). L'incertitude règne concernant les caractéristiques réciproques du comédien et de l'employeur, ce qui incite à multiplier les appariements et favorise donc ceux de « mauvaise » qualité (Jovanovic, 1979 ; Bessy et Eymard-Duvernay, 1997). Le travail intermittent constitue, pour ces raisons, un bien d'expérience, dont l'évaluation est concomitante à la consommation (Nelson, 1970). Cette situation permet de rendre compte de ces deux constats a priori paradoxaux que sont, d'une part, la brièveté globale des relations d'emploi du comédien et, d'autre part, la « solidité » des apparie-

ments quand ils se produisent. Les débuts de relation entre un employeur et un comédien apparaissent alors comme une période probatoire pendant laquelle employeurs et comédiens se « testent » mutuellement, et évaluent leur relation. La multiplicité des contacts possibles, des appariements possibles, et donc également des appariements avortés, n'est en revanche rendue que plus facile par la forme juridique du salariat intermittent tel qu'il se présente sur ce marché.

Contrairement à l'hypothèse d'une détermination univoque des relations de travail par la structure de l'environnement macrosocial dans lequel elles s'insèrent, des types fort différents d'échange coexistent, dans les faits, sur le marché du travail des comédiens[16]. Et, pour chaque comédien, les employeurs avec lesquels l'appariement échoue, synonyme de relation brève et généralement unique, s'opposent aux employeurs avec lesquels, à l'inverse, l'appariement est réussi, les relations longues et répétées. Dans ce dernier cas, la relation de travail s'éloigne nettement de l'idéal-type de l'échange de travail intermittent. Si l'échange prend toujours la forme de CDD d'usage, il est désormais loin d'être unique, à tel point que les deux parties (employeur et comédien) apparaissent liées l'une à l'autre en dehors du seul temps de réalisation des différents projets, ne serait-ce qu'en raison de la constitution de tels projets autour d'équipes prédéterminées qu'il s'agira de réunir : bien qu'elles prennent toujours une forme souple, les compagnies se rapprochent alors du modèle d'une troupe informelle. En ce sens, l'existence de ces appariements vient même mettre en doute le caractère inégalitaire du rapport entre offreurs et demandeurs de travail.

Surtout, ces appariements modifient les conditions de la concurrence à laquelle est soumis le comédien, et desserrent les contraintes qu'elle fait peser sur lui, en rendant sa présence ultérieure sur le marché toujours plus probable. Pour reprendre les termes de la décomposition évoquée plus haut, la réalisation d'un échange entre un comédien et un employeur exerce un effet sur la concurrence à laquelle il sera soumis par la suite, en facilitant la réalisation d'échanges ultérieurs. S'apparier à un employeur procure donc au comédien un « avantage » concurrentiel face aux autres comédiens, en le favorisant dans la lutte pour l'obtention d'opportunités d'échange : les probabilités mises en évidence précédemment (Fig. 2) montrent que, dans une certaine mesure, les échanges d'hier font les échanges de demain. Le comédien « joue » toujours aussi fréquemment (au terme de chaque contrat) ce « jeu » de la concurrence, mais il voit ses chances de l'emporter s'accroître de manière importante. Si les expériences passées sont cruciales pour l'évaluation de la qualité d'un artiste, et donc pour sa carrière en général, les expériences passées avec un employeur particulier sont fondamentales pour la poursuite de sa relation avec ce même employeur. De ce point de vue, les mécanismes régissant le marché du travail intermittent sont similaires à ceux régulant le marché des concerts de musique ancienne (François, 2004, 2005b).

3. Employeurs du noyau dur et stabilité de l'activité du comédien

3.1. Définir un « noyau dur » d'employeurs du comédien

L'existence de ces appariements indique que certains employeurs « comptent » davantage que d'autres dans l'activité du comédien. On peut alors envisager que les relations d'emploi varient selon les différentes dimensions servant à les caractériser. La mise à l'épreuve de

[16] La question de l'articulation de ces deux régimes d'échange demeure cependant ouverte. Il est toutefois fort peu probable que toutes les relations de travail aient, pour les deux échangistes, vocation à se perpétuer.

cette hypothèse implique l'identification d'un ensemble d'employeurs représentant une part particulièrement importante de l'activité du comédien. Cette opération s'est faite grâce au croisement de deux critères :

- le premier mesure l'intensité de la relation, i.e. l'activité du couple formé par un comédien et un employeur. Il repose sur trois facteurs de classement successifs :
  - le nombre de jours de travail qu'a représenté la relation entre 1987 et 2000 ;
  - le nombre de contrats ;
  - le montant des rémunérations ;
- le second mesure la durée de leur relation, évaluée successivement par le nombre d'années de la relation et le nombre de contrats qu'elle représente.

L'application de chacun de ces critères permet d'ordonner les employeurs du comédien. En particulier, elle permet d'établir deux « listes » recensant les dix employeurs les plus importants du comédien, selon le critère « d'activité » d'une part, selon le critère de « durée » d'autre part. On peut alors définir un noyau dur d'employeurs correspondant au croisement des deux critères : cela revient à ne retenir comme employeurs du noyau dur que ceux figurant simultanément sur les deux « listes » évoquées plus haut. La « taille » de ce noyau dur, i.e. le nombre d'employeurs le formant, ne peut, par définition, excéder dix. En théorie, le noyau dur peut même être un ensemble vide ; la méthode employée pour le mettre en place contribuant à écarter, en fait, tous les employeurs. Cette situation ne se produit cependant jamais (Tableau 4), et les « noyaux durs » limités à un unique employeur demeurent eux-mêmes extrêmement rares.

Le Tableau 4 apporte également une confirmation de la pluralité des relations d'emploi des comédiens : avec certains employeurs, les relations sont suivies, s'inscrivent dans une longue durée et représentent une part importante de son activité. Reste cependant à étudier le poids « réel » de ce noyau dur, c'est-à-dire la manière dont l'activité du comédien se concentre en son sein. On peut pour la déterminer recourir à trois indicateurs d'activité : le nombre de contrats, le montant des rémunérations et le volume de travail.

3.2. La distribution de l'activité du comédien entre ses employeurs

La structure de l'activité de chaque comédien peut alors être caractérisée par trois valeurs, correspondant à la proportion de son activité que représente ce noyau dur d'employeurs, pour

Tableau 4

Répartition des comédiens selon la taille de leur noyau dur d'employeurs

Taille du « noyau dur » d'employeurs	Pourcentage	Nombre
1	0,4	35
2	5,1	478
3	5,7	472
4	6,9	579
5	9,6	805
6	12,2	1021
7	13,5	1122
8	10,7	893
9	6,7	555
10	28,6	2382
Total	100	8342

chacun de ces trois indicateurs. Elles permettent de s'intéresser à la distribution de la population de comédiens selon la part du noyau dur dans l'activité (Fig. 3). Pour les trois indicateurs considérés — nombre de contrats, montant des rémunérations, volume de travail — on obtient les courbes de fréquence relative cumulée de la population de comédiens, en fonction des différentes valeurs des parts du noyau dur d'employeurs dans l'activité du comédien.

L'importance centrale des employeurs du noyau dur dans l'activité du comédien est alors manifeste. Ils ne représentent en effet moins du tiers du nombre de contrats obtenus sur la période 1987–2000 que pour 12 % de la population, et moins du tiers du volume de travail (nombre de jours) que pour 6 % des comédiens. La proportion des comédiens pour lesquels ce noyau dur n'a qu'une faible importance est donc marginale. En revanche, 30 % des comédiens voient ce noyau dur d'employeurs représenter la totalité de leur activité, ce qui signifie tout simplement qu'il s'agit là de comédiens ayant eu moins de 11 employeurs (Tableau 1). La position relative des trois courbes montre également que si la concentration de l'activité est toujours importante au sein du noyau dur d'employeurs, elle l'est davantage en ce qui concerne le volume de travail que le nombre de contrats, les rémunérations occupant une place intermédiaire. Ainsi, la moitié des comédiens voit leur noyau dur représenter au moins 80 % de leurs contrats, 92 % de leurs rémunérations, et 95 % de leur volume de travail sur la période 1987–2000. Le poids de ce noyau dur d'employeurs, qui concentre généralement la grande majorité des activités du comédien, apparaît donc très important. Contrairement à ce qu'il serait tentant de conclure du constat apparent d'une omniprésence de liens d'emploi assimilables à l'idéal-type, i.e. une distribution anarchique de l'activité du comédien entre des employeurs interchangeables, cette répartition s'avère loin d'être aléatoire et présente une structure sous-jacente.

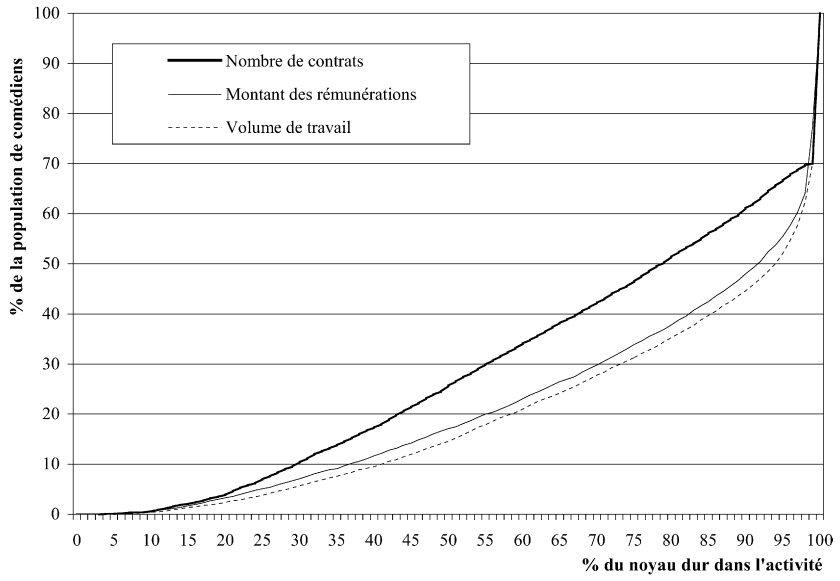

Fig. 3. Distribution de la population de comédiens selon la part du noyau dur.

Tableau 5

Rôle des employeurs dans l'accès aux 507 heures

	Nombre	Pourcentage
Obtention des 507 heures	39 886	100
Noyau dur d'employeurs représentant 507 heures	28 274	70,9
Employeurs hors-noyau dur représentant 507 heures	8 617	21,6
Chacune des deux catégories représentant 507 heures	2 433	6,1

3.3. Un accès plus aisé aux dispositifs assurantiels

L'importance quantitative du volume d'emploi apporté par ces employeurs du noyau dur apparaît plus nette encore si l'on s'intéresse à l'accès des individus aux 507 heures rendant éligible à l'indemnisation du chômage au titre de travailleur intermittent. Le rôle de cet accès à l'éligibilité pour les intermittents du spectacle en général, et les comédiens en particulier, est connu[17]. D'une part, il signifie l'obtention d'une source supplémentaire de revenus pour le comédien — les indemnités de chômage — lui permettant d'être libéré de la nécessité de travailler à tout prix durant la période d'ouverture de ses droits. Il permet donc de retarder le moment de la confrontation avec la concurrence. D'autre part, il représente un support identitaire, à tel point que c'est souvent l'accès à ce que le langage indigène désigne comme le « statut d'intermittent » qui permet d'acquérir puis de revendiquer le métier ou l'étiquette de « comédien », et de « se dire » comédien. L'éligibilité conditionne en ce sens aussi bien une stabilité de l'activité qu'une stabilité de l'identité de comédien. Or, dans cette accession, les employeurs du noyau dur occupent une part tout à fait centrale (Tableau 5)[18].

Sur près de 40 000 occurrences d'accès à « l'intermittence » recensées pour l'ensemble de la population des comédiens intermittents sur la période 1987–2000, il apparaît que, dans plus de 70 % des cas, ce « statut » d'intermittent aurait été obtenu grâce à l'apport, en termes de volume d'emploi, des seuls employeurs du noyau dur — i.e. que le comédien obtient plus de 507 heures de travail au total, et que le nombre d'heures de travail qu'il cumule avec les seuls employeurs du noyau dur excède lui aussi ce seuil. En revanche, ce statut n'aurait été obtenu grâce au seul apport des employeurs situés en dehors du noyau dur que dans moins d'un cas sur quatre. Ce dernier chiffre doit en outre, être relativisé, dans la mesure où, dans un certain nombre de cas, les comédiens dépassent les 507 heures travaillées à la fois avec les employeurs formant le noyau dur d'employeurs et avec les autres employeurs. Sur ce point à nouveau, les employeurs du noyau dur contribuent à modifier les conditions de la concurrence s'exerçant sur le comédien et contribuent, sinon à soustraire celui-ci à celle-là, du moins à diminuer la contrainte qu'elle représente en leur permettant d'obtenir cette source de revenus complémentaire que sont les indemnisations du chômage, et qui offre la possibilité d'un retrait relatif du marché. Pendant toute la durée de son indemnisation, le comédien peut en effet choisir de ne pas se confronter à cette concurrence : il n'est plus alors tenu à cette contrainte d'activité s'exerçant autrement sur lui. Il n'est plus soumis à cette obligation de

[17] Parmi les nombreux travaux dans ce domaine, on pourra se référer à ceux de Paradeise et al. (1998), Menger (2005) et François (2005b).

[18] Les valeurs présentées dans ce tableau ne doivent pas être considérées comme les valeurs réelles, mais plutôt comme des estimations, imparfaites mais donnant un « ordre d'idées ». En effet, il n'est pas possible de calculer avec précision si un individu est ou non intermittent à partir des données de la CCS : en particulier, les fichiers de la CCS recensent les contrats sur l'année civile, un découpage annuel qui ne correspond guère au système de la date anniversaire employée par l'UNEDIC pour calculer l'accès des individus à l'indemnisation du chômage.

« jouer » avec la même fréquence ce jeu de la concurrence. Cela rend également possible des gestions différentes de la carrière, qui pourront consister par exemple à arrêter de « courir le cachet » pour privilégier des projets artistiques plus ambitieux et/ou dans lesquels il se sentira davantage mis en valeur.

4. Conclusion

L'idée d'une univocité des relations d'emploi des comédiens intermittents, conséquence inéluctable de la désintégration juridique et économique du système dans lequel elles se situent, est trompeuse. Non seulement le marché du travail intermittent s'accommode de relations s'éloignant de l'idéal-type de l'échange de travail intermittent, mais celles-ci contribuent à l'introduction de stabilité et d'organisation sur ce marché, et permettent ainsi de le structurer. Elles ont à ce titre une importance centrale, soustrayant le comédien à certaines formes de concurrence auxquelles il se trouverait autrement confronté.

En premier lieu, elles facilitent le maintien de l'individu sur le marché du travail. Contrairement à l'image selon laquelle les relations de travail des intermittents seraient uniques, avec des employeurs interchangeables, certaines relations particulières, caractéristiques d'un noyau dur d'employeurs du comédien, ont une « mémoire » : la faiblesse des coûts de transaction, typique de ce marché n'efface donc pas les bénéfices, en termes d'efficacité, de la récurrence de la relation, et de l'appariement entre l'employeur et le comédien. Ainsi, au fur et à mesure que la relation s'installe dans le temps et se prolonge, l'individu a de moins en moins de chances d'être confronté à la concurrence : la relation de travail se mue alors en relation de confiance (Lorenz, 1996 ; Karpik, 1996) fondée sur le partage de certaines routines et conventions (Becker, 1988). À ce titre, on peut envisager ce régime d'échange de travail comme un régime d'engagement dans les relations, au sens de Becker (1960), venant alors contredire ce que serait l'image idéale-typique du travailleur intermittent. La « dépendance de sentier » (David, 1985) induite par ces phénomènes rend alors la rupture de la relation toujours plus coûteuse, tant pour l'employeur que pour le comédien.

En second lieu, ces relations particulières introduisent de la prévisibilité dans l'activité et la carrière du comédien, participant de ce fait, d'une certaine manière, à un lissage des revenus du comédien, et contribuent à amoindrir la concurrence à laquelle l'individu se trouve confronté. Au final, à chaque type ou régime de relation de travail correspond donc un état particulier de la concurrence s'exerçant sur le comédien. Ce marché du travail des comédiens intermittents n'est donc « désorganisé » qu'en apparence. L'absence d'un cadre formel ou juridique garantissant une intégration des individus dans des structures stables et pérennes se trouve en effet compensée par une organisation issue des relations d'emploi tissées par les comédiens, et des appariements qu'ils peuvent réaliser avec des employeurs.

Références

Anderson, A.B., Faulkner, R.R., 1987. Short-term projects and emergent careers: evidence from Hollywood. American Journal of Sociology 92 (4), 879–909.

Arthur, M.B., 1994. The Boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. Journal of Organizational Behavior 15 (4), 295–306.

Baker, W.E., Faulkner, R.R., 1991. Role as resource in the Hollywood film industry. American Journal of Sociology 97 (2), 279–309.

Baudelot, C., Gollac, M., et al., 2003. Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France. Fayard, Paris.
Becker, H.S., 1960. Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology 66 (1), 32–40.
Becker, H.S., 1988. Les mondes de l'art. Flammarion, Paris [1982].
Bessy, C., Eymard-Duvernay, F., 1997. Les intermédiaires du marché du travail. Puf, Paris (dirs.).
Bielby, D.D., Bielby, W.T., 1999. Organizational mediation of project-based labor markets: talent agencies and the careers of screenwriters. American Sociological Review 64, 64–85.
Boltanski, L., Chiapello, E., 1999. Le nouvel esprit du capitalisme. Gallimard, Paris.
Bourdieu, P., 1975. L'invention de la vie d'artiste. Actes de la recherche en sciences sociales 2, 67–93.
Castel, R., 1995. Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat. Fayard, Paris.
Chenu, A., 2002. Les horaires et l'organisation du temps de travail. Économie et statistique 352-353, 151–167.
DARES, 2005. Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002. Premières informations–premières synthèses 14.2, 7 p.
Daugereilh, I., Martin, P., 2000. Les intermittents du spectacle : une figure du salariat entre droit commun et droit spécial. Revue française des affaires sociales 54 (3-4), 77–92.
David, P., 1985. Clio and the economics of Qwerty. American Economic Review 75, 332–337.
Erbès-Seguin, S., 1994. Les images brouillées du contrat de travail. In: Menger, P.-M., Passeron, J.-C. (Eds.), L'Art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin. La Documentation Française, Paris, pp. 91–115.
François, P., 2004. Prototype, concurrence et marché : le marché des concerts de musique ancienne. Revue française de sociologie 45 (3), 529–559.
François, P., 2005a. Définition de nouvelles normes d'emploi et organisations par projet : le cas de la musique ancienne. In: Durand, J.-P., Linhart, D. (Eds.), Les Ressorts de la mobilisation au travail. Octarès, Toulouse, pp. 237–244.
François, P., 2005b. Le Renouveau de la musique ancienne. Economica, Paris.
Gazier, B., 2003. Les Marchés du Travail Transitionnels. In: Allouche, J. (Ed.), Encyclopédie des Ressources humaines. Vuibert, Paris, pp. 862–870.
Givord, P., 2003. Une nouvelle enquête emploi. Économie et Statistique 362, 59–66.
Givord, P., 2005. Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes. Économie et Statistique 388-389, 129–143.
Granovetter, M.S., 2000a. La force des liens faibles. In: Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie. Desclée de Brouwer, Paris, pp. 45–73 [1973].
Granovetter, M.S., 2000b. Approches sociologiques et économiques de l'analyse du marché du travail. Une conception sociostructurelle. In: Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie. Desclée de Brouwer, Paris, pp. 149–191 [1988].
Handy, C., 1996. L'âge de déraison. Village Mondial, Paris [1989].
Jovanovic, B., 1979. Job matching and the theory of turnover. Journal of Political Economy 87 (5), 972–990.
Karpik, L., 1989. L'économie de la qualité. Revue française de sociologie 30 (2), 187–210.
Karpik, L., 1996. Dispositifs de confiance et engagements crédibles. Sociologie du travail 38 (4), 527–550.
Kris, E., Kurz, O., 1987. L'Image de l'artiste : légende, mythe et magie. Un essai historique. Rivages, Marseille [1934].
Laplante, B., 2003. L'étude des carrières professionnelles comme production individuelle. La structure du marché du travail des comédiens. In: Menger, P.-M. (Ed.), Les professions et leurs analyses sociologiques. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions. Éditions de la MSH, Paris.
Lorenz, E., 1996. Confiance, contrats et coopération économique. Sociologie du travail 38 (4), 487–508.
Marsden, P.V., Campbell, K.E., 1984. Measuring tie strength. Social Forces 63 (2), 482–501.
Menger, P.-M., 1994. Être artiste par intermittence. La flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle. Travail et emploi 60, 4–22.
Menger, P.-M., 1997. La profession de comédien. La Documentation Française, Paris.
Menger, P.-M., 2002. Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme. Le Seuil, Paris.
Menger, P.-M., 2004. L'employeur, le salarié et l'assureur dans l'hyperflexibilité : les intermittents du spectacle. Droit social 9/10, 825–833.
Menger, P.-M., 2005. Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception. Éditions de l'EHESS, Paris.
Moulin, R., 1997. L'Artiste, l'institution et le marché. Flammarion, Paris [1992].
Musselin, C., 1996. Les marchés du travail universitaires comme économie de la qualité. Revue française de sociologie 37 (2), 189–207.
Nelson, P., 1970. Information and Consumer Behavior. Journal of Political Economy 78 (2), 311–329.
Paradeise, C., Charby, J., Vourc'h, F., 1998. Les Comédiens. Profession et marchés du travail. Puf, Paris.

Paugam, S., 2000. Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. Puf, Paris.
Schmid, G., 1995. Is full employment still possible? Transitional labour markets as a new strategy of labour market policy. Economic and Industrial Democracy 16, 429–456.
Sennett, R., 2000. Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité. Albin Michel, Paris [1998].
Supiot, A., 2002. Critique du droit du travail. Puf, Paris [1994].
Swedberg, R., 1998. Max Weber and the Idea of Economic Sociology. Princeton University Press, Princeton.
Weber, M., 1995. Économie et société. Tome 2, L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie. Pocket, Paris [1922].
Yakubovich, V., 2005. Weak ties, information, and influence: how workers find jobs in a local Russian labor market. American Sociological Review 70 (3), 408–421.