

L'intermittence, nouvelle norme du marché du travail ?

OLIVIER PILMIS

chercheur associé au Centre d'études sociologiques
et politiques Raymond-Aron (CESPRA), École des
hautes études en sciences sociales (EHESS)

Résumé

Si le développement de l'emploi à durée déterminée ou à temps partiel constitue l'une des évolutions majeures du marché du travail au cours des dernières décennies, faire de l'intermittence une norme sur le marché du travail pose problème. En effet, c'est oublier que le marché du travail s'organise, en France, autour du contrat à durée indéterminée à temps plein. Les discours appelant de leurs vœux l'avènement d'un travail libéré omettent, quant à eux, que les formes particulières d'emploi se rencontrent principalement sur les pans dominés du marché du travail. Cet article décrit finalement les traits saillants du marché de l'intermittence du spectacle, régulièrement pris comme modèle des évolutions récentes.

Abstract

For a couple of decades, the raise of fixed-term or part-time contracts has been one of the main features of the French labor market. Still, pretending "intermittence" (a specific form of contingent labor) is the new norm on

this market is questionable. As a matter of fact, open-ended full-time contracts still organize the employment world in France. Advocates of a coming free labor forget that particular forms of employment remain associated with dominated sides of labor markets. This text ends with the description of salient features of the market for performing arts ("intermittence du spectacle"), which is regularly regarded as the pattern for recent labor market changes.

Chômage et précarité sont peut-être les termes les plus communément employés pour résumer les propriétés des mondes du travail depuis le début des années 1980. La concomitance des deux phénomènes souligne leur solidarité : la crédibilité de la menace du chômage, en particulier, conduit à accepter des conditions d'emploi dégradées. Celles-ci sont au principe de l'apparition dans les années 1990 d'une catégorie de « travailleurs pauvres » (*working poors*) dont la subsistance est mise en péril bien qu'ils exercent un emploi. Ces mutations ont attiré l'attention de nombreux sociologues qui, dans des travaux importants, ont tâché de qualifier les processus qui sont en leur cœur : « disqualification sociale » (Paugam, 1991), « désaffiliation » (Castel, 1995), « misère du monde » (Bourdieu, 1993)... L'interrogation porte aussi bien sur la chose que sur les mots pour la décrire, suscitant un questionnement sur l'histoire, la signification et la portée du concept de « précarité » (Barbier, 2005) ou sur la manière dont les termes employés pour nommer la pauvreté urbaine, dans différents contextes nationaux, dénotent une représentation particulière du social et justifiant, selon les cas, de parler de

« marginalité », d'« *underclass* » ou de « *marginalidad* » (Fassin, 1996). Dans tous les cas, l'évolution de l'emploi est au cœur des réflexions et alimente, finalement, les diagnostics quant à l'émergence d'une nouvelle norme d'emploi, vouée à se substituer à un CDI désormais obsolète. Les emplois fractionnés, fragmentés, discontinus, éphémères seraient la norme à venir, ou déjà présente, du marché du travail. L'« intermittence » aurait succédé au CDI.

L'intermittence dans la population active

La variété des déclinaisons du terme « intermittence » est une mesure de son succès. Elles désignent souvent la nouveauté de conditions d'emploi dénoncées, dans le même mouvement, comme précaires. Aux intermittents du spectacle se sont par exemple ajoutés, au cours des années récentes, les « intermittents de l'Université¹ » – ATER (Attachés temporaires d'enseignement et de recherche), moniteurs et vacataires, opposés aux professeurs d'Université, maîtres de conférences, voire PRAG (professeurs agrégés de l'enseignement du second degré) (Soulié, 1996), et les « intermittents du journalisme² », terme sous lequel sont rassemblés les pigistes et autres membres d'une « *intelligentsia* précaire » (Accardo, 1998). D'autres exemples pourraient être convoqués. L'« intermittence » désigne alors la diffusion de la « précarité de l'emploi³ », *i.e.* de sa discontinuité, à des secteurs et

1 L'expression se retrouve notamment sous la plume de Daniel Bensaïd (« Faut-il défendre l'Université ? Entre contraintes marchandes et utopie académique », *Contretemps*, 2009, n° 3, p. 35-45).

2 C'est sous ce titre, annoncé en « Une », que le magazine *Stratégies* (n° 1368, 5 mai 2005, p. 34-35), a consacré un dossier aux pigistes.

3 S. Paugam (2000) définit cette « précarité dans l'emploi » en la référant à la plus ou moins grande probabilité de perdre son emploi à l'échelle d'une année.

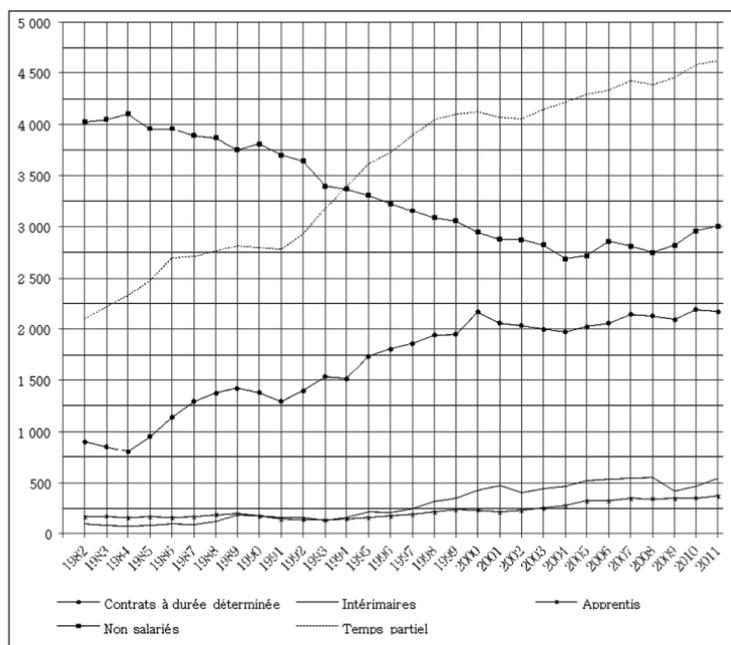
des catégories qui en étaient auparavant préservées. Le succès de l'expression d'« intellos précaires » (Rambach et Rambach, 2005, 2009) tient autant à la description qu'ils proposent de la précarité qu'au fait qu'ils la dépeignent nichée dans des lieux d'où elle semblait par nature exclue (instituts de recherche, Universités, musées, etc.). Parler d'intermittence revient, en ce sens, à dresser le constat de la progression apparemment inexorable de la « précarité de l'emploi » dans l'ensemble du monde du travail.

Les données quantitatives collectées sur longue période sont régulièrement convoquées pour administrer la preuve de telles transformations du monde du travail. Les différentes enquêtes Emploi de l'Insee mettent ainsi en évidence un lent changement de la structure de la population active occupée, qui accompagne les dynamiques différentes des statuts d'emploi entre lesquels elle se distribue. On prête alors attention à la croissance constante des formes particulières d'emploi (FPE) sur la période, comme indicateur des tendances structurelles affectant le marché du travail.

Entre 1982 et 2011, la population de non-salariés a ainsi diminué de 1 % par an en moyenne, indiquant le renforcement constant du pôle salarial. Tous les autres statuts connaissent des augmentations entre 1982 et 2011, supérieures à celle du CDI (Contrat à durée indéterminé), paraissant confirmer le constat de sa raréfaction relative. L'idée d'un rattrapage du CDI par les FPE demande toutefois à être nuancée, tant le niveau des effectifs des individus partageant un même statut d'emplois diffère. En particulier, si la « prévalence » du CDI a reculé entre 1982 et 2011, le marché du travail n'en demeure pas moins très largement dominé, en France, par le CDI qui, chaque année, concerne toujours au moins 75 % de la population active occupée. De même, si l'une des mutations majeures des marchés du travail depuis

le début des années 1980 est le développement du travail à temps partiel (contraint ou choisi), le travail à temps plein y demeure généralement de mise. Dans cette perspective, bien que les transformations des marchés du travail depuis les années 1980 soient indéniables, faire de « l'intermittence », associée aux FPE, la *norme* régissant la convocation et la mobilisation de la main-d'œuvre est pour le moins hasardeux – dès lors que la « norme », abordée quantitativement, désigne une situation « moyenne », « prédominante » ou, au moins, « suffisamment » fréquente.

Figure 1 La population active occupée hors CDI et temps complet (1982-2011)



Source : INSEE, Enquêtes Emploi, 1982-2011. Effectifs en milliers. Les différents statuts regroupent les secteurs privé et public.

L'intermittence comme discours normatif

Toutefois, l'évocation de cette notion renvoie aussi aux jugements qualitatifs qui se rapportent aux marchés du travail et aux transformations des modes d'organisation productive. Le plus souvent, il s'agit de relever la disparition du cadre stable et intégrateur du CDI, dépeint, au moins implicitement, comme la condition d'une conciliation harmonieuse des nécessités productives et du maintien de l'autonomie individuelle. L'ultime « métamorphose » de la « question sociale » s'accompagne d'une « déstabilisation des stables » (Castel, 1995) qui pose, à nouveaux frais, la question des protections dont peuvent disposer les individus (Castel, 2003) et, plus globalement, on l'a rappelé, signe le retour des formes les plus noires de la précarité.

Mais d'autres conclusions peuvent être dégagées du constat du développement de l'intermittence dans le monde du travail. Certains l'envisagent comme adaptation vertueuse aux nécessités d'une production flexible. Reposant sur la mobilisation temporaire d'équipes réunies autour d'un projet ponctuel, le « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello, 1999) entend instiller la puissance de créativité individuelle dans le travail, et en faire ainsi, outre un gagne-pain, un lieu d'épanouissement personnel. L'intermittence s'en trouve légitimée comme forme *désirable* d'engagement de la main-d'œuvre, là où le CDI n'est présenté que comme une survivance d'une ère révolue. À certains égards, l'artiste, et plus encore l'artiste *intermittent*, constitue dans cette perspective la préfiguration du salariat à venir, et notamment des travailleurs fortement qualifiés (Menger, 2003), autonomes, dégagés des anciennes hiérarchies et disposant librement de sa force de travail.

L'adoption de ce point de vue conduit à envisager l'intermittence comme la modalité optimale d'organisation du travail dans un contexte de spécialisation flexible, et donc à en appeler la diffusion à l'ensemble du monde du travail. Ce discours normatif associe notamment l'intermittence aux travailleurs auxquels est prêtée une « haute valeur ajoutée ». Il ne trouve qu'une confirmation modeste dans les données fournies par l'Insee quant à la répartition des FPE, obligeant à nouveau à opérer une distinction entre ces nomenclatures scientifiques et les catégories communes. Ainsi, les statuts précaires sont associés, pour partie (intérim et apprentissage), aux ouvriers et aux hommes et, pour partie (stages et CDD), aux employés et aux femmes. De même, les statuts d'emploi salarié autres que CDI recrutent de façon préférentielle parmi les actifs les plus jeunes. À l'inverse, les cadres et professions intellectuelles supérieures visés par les discours managériaux demeurent quasi exclusivement (à hauteur de 93 %) employés sous la forme de CDI. Dans cette perspective, les transformations des systèmes d'organisation productive ne s'accompagnent pas de modifications juridiques ou contractuelles concernant l'engagement et la mobilisation de la main-d'œuvre, en tout cas qualifiée. En revanche, les données confortent le tableau de FPE formant un « sas d'entrée » sur le marché du travail – moment obligé dans le parcours des jeunes travailleurs avant qu'ils ne parviennent à obtenir un emploi, souvent ouvrier ou employé, dit « stable ».

Tableaux 1 et 2. Répartition des statuts d'emploi salarié selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP), le sexe et l'âge

	Intérimaires	Apprentis	Stagiaires	CDD	Autres contrats	Ensemble
Cadres et professions intellectuelles sup.	1,5	2,5	5,4	13,3	19,2	17,8
Professions intermédiaires	11,9	18,8	23,3	23,5	27,1	26,2
Employés	14,5	32,8	47,8	41,0	31,4	32,1
Ouvriers	72,0	45,9	23,5	22,2	22,3	23,9
Hommes	67,6	66,0	41,8	41,5	50,7	50,4
Femmes	32,4	34,0	58,2	58,5	49,3	49,6
15-29 ans	46,4	99,2	53,6	47,7	16,2	21,5
30-39 ans	24,2	0,6	17,5	22,8	26,7	25,8
40-49 ans	20,0	0,2	13,4	15,9	29,8	27,7
50-59 ans	8,0	0,1	14,0	10,4	24,3	22,2
60 ans et plus	1,4	0,0	1,4	3,4	2,9	2,8
Ensemble	100	100	100	100	100	100

	Intérimaires	Apprentis	Stagiaires	CDD	Autres contrats	Ensemble
Cadres et professions intellectuelles sup.	0,2	0,2	0,5	6,2	92,9	100
Professions intermédiaires	1,1	1,2	1,4	7,5	88,9	100
Employés	1,1	1,7	2,4	10,7	84,3	100
Ouvriers	7,2	3,1	1,5	7,8	80,4	100
Hommes	3,2	2,1	1,3	6,9	86,5	100
Femmes	1,6	1,1	1,9	9,9	85,6	100
15-29 ans	5,2	7,5	3,9	18,5	64,9	100
30-39 ans	2,2	0,0	1,1	7,4	89,3	100
40-49 ans	1,7	0,0	0,8	4,8	92,7	100
50-59 ans	0,9	0,0	1,0	3,9	94,3	100
60 ans et plus	1,2	0,0	0,8	9,8	88,2	100
Ensemble	2,4	1,6	1,6	8,3	86,1	100

Source : Insee, Enquête Emploi, 2011. Champ : Secteurs privés et publics.

Note : Les calculs portant exclusivement sur l'emploi salarié, les populations composées exclusivement de travailleurs non-salariés (agriculteurs exploitants, chefs d'entreprise, etc.) sont exclus du champ.

Lecture : En 2011, 72 % des intérimaires occupaient des emplois ouvriers, 7,2 % des ouvriers occupaient des emplois intérimaires.

L'activité et le monde de l'intermittence

Faire de l'intermittence la norme du marché du travail est plus difficile encore si le terme est employé, non pas comme simple marque de la discontinuité de l'emploi, mais dans l'acception, plus précise, qu'il possède dans le cas des intermittents du spectacle en France. Puisqu'il a fait florès, il est utile de s'attacher à ce qu'il recouvre et de s'intéresser au fonctionnement des marchés du travail sur lequel « l'intermittence » est véritablement la norme. Il n'est pas alors seulement question de propriétés de l'emploi mais de leur association à un ensemble de droits sociaux, incarné par un mécanisme spécifique d'indemnisation du chômage, parfois considéré comme émancipateur (Grégoire, 2013). Ce faisant, les intermittents forment une figure oscillant entre règles communes et dérogatoires (Daugareilh et Martin, 2000). Concrètement, le recours à des salariés intermittents se fait au moyen de CDD (Contrats à durée déterminée) dits « d'usage » qui, aux termes de l'article L. 1242-2 du Code du travail, permettent de recourir sans frein à l'emploi à durée déterminée dans certains secteurs d'activité. Ces conditions d'emploi caractérisent le marché du travail *intermittent*. Toutefois, tous les marchés du travail artistiques ne sont pas régis par le système de l'intermittence. Certains de ses pans, notamment ceux de la musique classique et de la danse de ballet, sont encore dominés par l'emploi permanent (Lehmann, 2002).

Construites à partir de la succession d'engagements brefs, les parcours professionnels des intermittents du spectacle s'organisent autour de « carrières par projet » (Jouvenet, 2006), soulevant la question de l'inscription de collaborations éphémères dans un temps long (Pilmis, 2013). Les marchés du travail intermittent, en particulier artistique, se caractérisent par leur « ouverture », *i.e.* que nul titre n'est nécessaire

pour y accéder (Paradeise, 1998). Cette propriété explique l'ampleur des dispositifs de recrutement de la main-d'œuvre, notamment artistique (castings, auditions, etc.)⁴, qui ont pour vocation de dissiper l'incertitude sur ses qualités. Mais ceci permet aussi de rendre compte du niveau élevé du *turn-over*⁵ qui y règne. S'il est aisé de faire son entrée sur le marché de l'intermittence, il est en revanche difficile de s'y maintenir : les situations d'« abandon réaliste » (Paradeise, 1998) sont monnaie courante. Enfin, si les marchés de l'intermittence présentent des niveaux d'inégalité bien plus importants que ceux rencontrés sur les marchés du travail ordinaires (Menger, 2009), il est plus remarquable encore de noter que, généralement, et pas seulement chez les artistes, ces inégalités ne sont pas tant dénoncées que mises en spectacle (Menger, 2003) : elles seraient légitimes puisqu'elle refléteraient des inégalités de talent.

La constitution d'un régime d'assurance spécifique, ouvrant droit à indemnisation du chômage, entend répondre aux conditions particulières de l'emploi sur le secteur, et en particulier à sa fragmentation, inhérente aux contraintes de la production de spectacles (vivant comme enregistré) et rendue possible par le mécanisme du CDD d'usage. Sur les marchés de l'intermittence, les contrats s'accumulent d'autant plus vite qu'ils sont brefs, et se raccourcissent même avec le temps. En ce sens, les périodes d'emploi et de chômage se succèdent rapidement, jusqu'à l'enchevêtrement. Parler de « régime d'emploi-chômage » (Menger, 2011) souligne que les deux états ne s'opposent pas, comme dans le cas de l'emploi

4 Ceux-ci ont notamment été étudiés par P.-E. Sorignet, S. Katz et H. Ravet dans trois chapitres de l'ouvrage dirigé par G. Mauger (2006), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*, Éditions du Croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2006.

5 Taux de rotation de la main-d'œuvre.

permanent, mais se mêlent, se combinent et s'articulent. Toutes les propriétés de l'intermittence ne sont pas réductibles à cette seule imbrication des périodes d'emploi et de chômage : la situation des cadres intermittents n'est pas celle des techniciens, des ouvriers ou des artistes intermittents. Ce régime demeure toutefois une spécificité structurante du monde de l'intermittence.

Les propriétés et caractéristiques du monde et du marché de l'intermittence rejaillissent sur l'activité des individus. Sa construction repose largement sur la constitution des conditions de sa stabilité, que ce soit celle du temps de travail ou, plus encore, des revenus. Celle-ci repose de manière cruciale sur la capacité à obtenir des engagements réguliers et/ou longs qui, par ailleurs, sont susceptibles d'ouvrir l'accès à indemnisation du chômage au titre de l'intermittence du spectacle. Cette stabilisation de l'activité repose régulièrement sur la mobilisation d'un nombre restreint d'employeurs avec lesquels les intermittents ont noué des relations durables (Pilmis, 2013). Pourvoyeurs de revenus en période de non-emploi, « l'intermittence » est également le support de l'identité professionnelle des intermittents : « être intermittent » n'est pas qu'une question d'affiliation à un régime de protection sociale, c'est aussi le signe de la valeur professionnelle. Surtout, en assurant le maintien d'un certain niveau de revenus, l'obtention d'une indemnisation rend superflue la diversification de l'activité (Menger, 1997 ; Paradeise, 1998) qui prend souvent la forme d'un cumul des salaires d'intermittents avec d'autres, issus du monde des spectacles (enseignement par exemple) ou non (« boulots » alimentaires), voire d'une « course aux cachets » (Perrenoud, 2007) conduisant à participer à des spectacles considérés comme médiocres.

En ce sens, elle contribue à préserver la pureté de la vocation, moteur de l'activité menacé par les activités qui

ne s'inscrivent pas en son cœur, comme cela a notamment été observé dans le cas des danseurs (Sorignet, 2010). Plus généralement, l'existence d'un régime d'indemnisation du chômage, même spécifique, fait conserver leur pertinence aux catégories communes d'« emploi » et de « chômage », là où, pour des populations aux caractéristiques proches mais non superposables, comme les journalistes pigistes, la distinction entre les temps sociaux mobilise celles de « travail » et de « non-travail » (Pilmis, 2013). En ce sens, l'un des principaux enseignements des mondes du spectacle, sur lesquels l'intermittence constitue véritablement une norme, tient dans les modalités d'organisation de l'activité conduisant à la réussite professionnelle, qui s'apparentent finalement à un retour, dans les faits, à des conditions d'emploi et de rémunérations proches de celles de l'emploi à durée indéterminée, en recourant éventuellement aux ressources complémentaires issues de l'assurance-chômage.

Sur les marchés du travail régis par la norme de l'intermittence, l'enjeu est alors de conquérir à nouveau une prévisibilité qui constitue largement la condition de la poursuite de l'activité. Si les premières années d'activité s'accommodent souvent de la précarité des conditions de vie et des situations individuelles, la poursuite de la carrière professionnelle suppose de pouvoir lui faire épouser les contours nés des événements biographiques. En particulier, la naissance d'enfants opère comme une rude mise à l'épreuve d'une vocation qui peut s'accompagner d'une volatilité des revenus désormais incompatible avec les contraintes de la vie familiale. Cependant, si la réussite professionnelle requiert, de manière centrale, la mobilisation d'employeurs qui, à la faveur de la brièveté des relations, ressemblent à des clients sur un marché ordinaire, la question demeure en suspens de savoir dans quelle mesure le salariat qui se déploie autour de la norme de

l'intermittence ne forme pas, finalement, les habits neufs du travail indépendant, voire de l'entrepreneuriat.

BIBLIOGRAPHIE

- ACCARDO A. (1998), *Journalistes précaires*, Le Mascaret, Bordeaux.
- BARBIER J.-C. (2005), « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, 46 (2), p. 351-371.
- BOLTANSKI L. et CHIAPELLO È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- BOURDIEU P. (Ed.) (1993), *La misère du monde*, Seuil, Paris.
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- CASTEL R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé*, Seuil, Paris.
- DAUGAREILH I. et 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), p. 77-92.
- FASSIN D. (1996), « Exclusion, *underclass*, *marginalidad*. Figures contemporaines de la pauvreté urbaine en France, Aux États-Unis et en Amérique latine », *Revue française de sociologie*, 37 (1), p. 37-75.
- GRÉGOIRE M. (2013), *Un siècle d'intermittence et d'émancipation. Les artistes du spectacle et le salariat (1919-2007)*, La Dispute, Paris.
- JOUVENET M. (2006), *Rap, techno, électro... Le musicien entre travail artistique et critique sociale*, Maison des Sciences de l'Homme, Paris.
- LEHMANN B. (2002), *L'orchestre dans tous ses éclats*, La Découverte, Paris.
- MAUGER G. (Ed.) (2006), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*, Éditions du Croquant, Bellecombe-en-Bauges.

- MENGER P.-M. (1997), *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, La Documentation française, Paris.
- MENGER P.-M. (2003), *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Seuil, Paris.
- MENGER P.-M. (2009), *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Seuil/Gallimard/EHESS, Paris.
- MENGER P.-M. (2011), *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, EHESS, Paris.
- PARADEISE C. (1998), *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Presses universitaires de France, Paris.
- PERRENOUD M. (2007), *Les musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*, La Découverte, Paris.
- PAUGAM S. (1991), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Presses universitaires de France, Paris.
- PAUGAM S. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Presses universitaires de France, Paris.
- PILMIS O. (2013), *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pîge et de l'art dramatique*, Economica, Paris.
- RAMBACH A. et RAMBACH M. (2005), *Les nouveaux intellos précaires*, Fayard, Paris.
- RAMBACH A. et RAMBACH M. (2009), *Les intellos précaires*, Flammarion, Paris.
- SORIGNET P.-E. (2010), *Danser. Enquête dans les coulisses d'une vocation*, La Découverte, Paris.
- SOULIÉ C. (1996), « Précarité dans l'enseignement supérieur. Allocataires et moniteurs en sciences humaines », *Actes de la recherche en science sociale*, 115, p. 58-64.