



Ministère de la culture et de la communication

Direction de l'administration générale

Département des études et de la prospective

MINISTÈRE DE LA CULTURE

Département des Études et de la Prospective

Centre de Documentation

2, rue Jean Lantier - 75001 PARIS

Note n° 8

Les carrières des intermittents techniques de l'audiovisuel et des spectacles

De l'individu à la communauté de métier

1997

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CULTUREL



DEP-O-1743

Département des études et de la Prospective

2, rue Jean-Lantier, 75001 Paris - ☎ 01 40 15 73 00 / Télécopie 01 40 15 79 99

S DEP

04_08

Sommaire

Quelques points de méthode	3
La problématique de l'étude	4
La formation et l'insertion professionnelle	7
Le fonctionnement du marché du travail et son évolution	9
Choix de métier, choix de vie	10
Équipes, réseaux, communauté	11

Ce document présente une synthèse de l'étude sur *Les carrières des intermittents techniques de l'audiovisuel et des spectacles De l'individu à la communauté de métiers*, réalisée par Janine Rannou du Centre de sociologie des arts à la demande du Département des études et de la prospective du ministère de la Culture et de la Communication¹.

Cette étude se fonde sur l'analyse d'entretiens réalisés en face à face auprès de 158 intermittents techniques inscrits à la Caisse des congés spectacles².

Elle prolonge et complète une première phase d'étude, de nature strictement quantitative, offrant, sur la base d'une exploitation statistique des fichiers anonymés de la Caisse des congés spectacles de 1985 à 1991, une analyse de l'ensemble des caractéristiques du marché du travail sur lequel évoluent ces mêmes professionnels³.

¹ Le rapport complet de cette étude est disponible sur demande au Département des études et de la prospective.

² La Caisse des congés spectacles est un organisme chargé par les employeurs de gérer les droits aux congés des salariés intermittents. Ses fichiers sont établis après confrontation des déclarations annuelles des employeurs et des salariés.

³ Cf J. Rannou et S. Vari, 1996, *Les itinéraires d'emploi des cadres, techniciens et ouvriers intermittents de l'audiovisuel et des spectacles*, ministère de la Culture, DEP, Paris.

Quelques points de méthode

Le travail dont il est rendu compte ici porte sur l'exploitation d'entretiens réalisés auprès d'ouvriers, de techniciens et de cadres de l'audiovisuel et des spectacles sur la base d'un guide d'entretien semi-directif. Les personnes interrogées ont été sélectionnées aléatoirement parmi les professionnels ayant déclaré une activité à la Caisse des congés spectacles en 1991. Nous avons contrôlé la diversité de l'échantillon sur deux des critères apparus comme essentiels lors de l'analyse statistique qui a précédé cette phase d'entretiens : les métiers, d'une part, le type de présence sur le marché, d'autre part.

L'échantillon défini initialement représentait le double du nombre d'entretiens escomptés afin de tenir compte des difficultés à joindre les personnes et des refus éventuels. Les premières ont été réelles : les uns avaient déménagé, les autres étaient impossibles à joindre. Les contacts ont été d'autant plus complexes à établir que les individus étaient peu ou mal insérés sur le marché. En ce qui concerne les refus, ils ont été peu nombreux, une douzaine à peine, plus souvent motivés par une situation d'échec professionnel, difficile à accepter et donc à exprimer, que par une surcharge de travail.

Au total, sur 300 noms et adresses tirées, 158 professionnels ont pu être interrogés. Une fois le rendez-vous pris, le climat de l'entretien a été, le plus souvent, agréable. Les collaborateurs technico-artistiques aiment parler de leur activité. En fin d'entretien, nombre d'entre eux nous ont dit avoir apprécié ce moment de retour sur leur vie professionnelle. D'autres ont manifesté leur satisfaction de voir que l'on s'intéressait à leurs métiers, souvent méconnus au sein des professions artistiques : *« C'est la première fois que l'on a droit à une enquête. Il n'y a pas d'émissions, pas d'articles. C'est une profession isolée »*.

Les entretiens complètent l'approche statistique en y associant les parcours scolaires et professionnels antérieurs à 1985 et en mettant en lumière l'interaction entre un contexte professionnel donné et les choix individuels. Ils permettent aussi d'apprécier la manière dont les individus se représentent l'évolution du marché et celle de l'offre d'emploi sur ce marché.

■ La problématique de l'étude

« Si vous voulez faire ce métier, faites-le - il faut se faire plaisir - mais dites-vous que c'est dur, que vous ne gagnerez pas très bien votre vie et qu'il faudra être meilleur que les autres ».

Chef costumière

Comment et pourquoi devient-on intermittent technique du spectacle ? Il s'agit de métiers qui accusent le même handicap d'instabilité salariale que ceux des artistes, du fait de l'intermittence de la relation d'emploi, mais qui ne bénéficient pas, hormis pour quelques réalisateurs de fiction, de la même visibilité sociale. La motivation pour cette orientation professionnelle ne peut ainsi être fondée ni sur une espérance de gains rapides et importants - la hiérarchie des salaires étant beaucoup plus réduite que pour les artistes⁴-, ni sur une aspiration à une forte reconnaissance sociale. Même si les noms des intermittents techniques sont inscrits dans les génériques, qui connaît, dans le grand public, tel ou tel directeur de la photographie, tel ou tel chef monteur, tel ou tel décorateur... ? Aux mêmes risques matériels ne se trouvent donc pas associés les mêmes bénéfices symboliques.

Et pourtant, comme pour les artistes, il s'agit le plus souvent de véritables « vocations », de « passion », de « choix de vie », de métiers dans lesquels on pénètre « pour se faire plaisir », pour continuer à rêver. Et l'instabilité est acceptée au nom du même credo de spécificité du contexte de création et de diffusion.

Il s'agit toutefois également d'activités revendiquées comme de véritables métiers. Contrairement aux artistes qui affirment « être des artistes 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours sur 365 », les intermittents techniques ont un métier qu'ils mettent en œuvre le temps d'un projet. Il ne s'agit donc pas d'un état de nature, mais de qualités professionnelles mobilisées dans le cadre d'une situation professionnelle⁵.

⁴ Cf. sur cet aspect les résultats fournis lors de l'analyse statistique du marché du travail : J. Rannou et S. Vari, 1996, *Les itinéraires d'emploi des cadres, techniciens et ouvriers intermittents de l'audiovisuel et des spectacles*, ministère de la Culture, DEP, Paris et P.M. Menger, J. Rannou et S. Vari, 1996, Contribution du Centre de sociologie des arts au Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) sur le spectacle vivant, in *Spectacle vivant*, La Documentation française, Paris.

⁵ Nous reprenons à notre compte ici la définition du métier donnée par les interactionnistes : le métier implique que l'on s'assure un renom par l'exercice d'une compétence productive, l'accomplissement d'un faisceau de tâches productives de biens ou de services auxquels les autres attribuent une valeur. Le métier est l'objet d'une organisation sociale car il se définit autant par la part d'activité à prendre en charge que par l'appréciation collective de cette prise en charge, celle-ci supposant elle-même des règles ou procédures implicites ou explicites d'évaluation. Une communauté de métiers est donc un groupe organisé. cf E. Freidson, 1986, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », in *Revue française de sociologie*, XXVII.3, juillet-septembre.

Derrière la double référence au métier et à la vocation, se décline toute une série de conventions⁶ spécifiques à ce monde, qui sont autant de recherches d'outils de gestion individuelle ou collective du risque⁷, dans un contexte de faible rentabilité symbolique.

En effet, cette double référence caractérise le processus de professionnalisation et les normes et valeurs spécifiques qui sous-tendent la relation au travail, les règles d'accès à celui-ci et les configurations des carrières.

Elle se fonde sur une spécificité des arts du spectacle : l'acte de création est un acte collectif. On se situe à l'intérieur d'une communauté et non dans la singularité qui caractérise les conditions de la création artistique dans de nombreux domaines⁸.

Mais ce monde de la communauté, qui est aussi celui des artistes interprètes, présente ici encore des spécificités. Dans le contexte de la création technico-artistique, il repose sur la mise en œuvre de compétences multiples, non interchangeables et non clairement identifiables dans le résultat final.

Multiples, d'abord, car la conception et la réalisation de spectacles mobilisent des techniques et équipements fort divers, qui vont du décor à la lumière en passant par le son ou encore le montage, et qui font appel à des corpus de connaissances particuliers et à des pratiques professionnelles spécifiques. Sur cette multiplicité s'organisent les différents domaines de spécialité sur lesquels se structurent l'organisation de la formation, les équipes de travail et les réseaux d'accès à ce dernier.

Non interchangeables, ensuite, parce que d'un domaine à un autre, les individus ne disposent pas de compétences identiques : un décorateur n'est pas un monteur qui n'est pas un cadreur... même s'il arrive aux uns et aux autres de prendre en charge, sur certains projets, les tâches qui ressortissent à un autre domaine. En outre, à l'intérieur d'un même domaine, chaque individu apporte à la création collective sa tonalité propre.

Non clairement identifiables, enfin, parce que le produit final, fruit d'une action collective, ne permet pas d'attribuer à chacun une part visible et sécable de la création. Il ne s'agit pas ici, contrairement aux comédiens, de rôles derrière lesquels chacun conserve une singularité d'interprétation visible et évaluable. Dans le résultat final, que doit-on au scénario, à l'interprétation qu'en a faite le réalisateur, au travail d'ordonnement ou de réordonnement réalisé par le monteur ? Si la lumière et le cadre doivent beaucoup à la personnalité du directeur de la photographie, ils résultent également autant du travail d'équipe des techniciens de l'image que des échanges incessants entre le réalisateur et l'équipe image durant le tournage. L'attribution des récompenses dans la profession illustre d'ailleurs cette difficulté à isoler les contributions esthétiques des uns et des autres : quel que soit le domaine récompensé, reviennent en effet toujours les mêmes œuvres. Ce sont elles qui peuvent être évaluées au final comme résultant d'un travail collectif de création réussi auquel chacun a pu apporter sa pierre. La meilleure œuvre

⁶ Cf. H.S. Becker, qui définit les conventions comme l'ensemble des formes stabilisées d'arrangements entre les acteurs sociaux cf *Les mondes de l'art*, édition française, 1988, Flammarion, Paris.

⁷ P. M. Menger, 1991, « Marché du travail artistique et socialisation du risque, le cas des arts du spectacle », in *Revue française de sociologie*, XXXII.

⁸ N. Heinrich, 1995, « Façons d'être écrivain », in *Revue française de sociologie*, juillet-septembre.

pourrait ainsi être définie comme celle qui résulte de la combinaison optimale de tous les ingrédients qui la fondent : le décor, la lumière, le son, le montage... en plus du scénario et de la réalisation.

Cette moindre visibilité de la part de création individuelle ne génère cependant pas de sentiments de frustration, alors même que l'on peut constater que les gratifications symboliques se trouvent largement concentrées sur un seul nom : celui du réalisateur. Nous interpréterons cette acceptation de la confiscation de la participation de tous à la gloire d'un seul comme signe de l'adhésion du plus grand nombre à une culture professionnelle fondée sur une organisation hiérarchisée de métiers. Chacun peut toujours garder l'espoir d'atteindre le sommet, à condition d'avoir fait ses preuves tout au long d'un parcours initiatique et d'en accepter le risque. Le sommet s'identifie toujours à travers deux dimensions : le métier, « être réalisateur », et le genre, « faire du cinéma ».

L'organisation de métiers constitue ainsi le fondement des mécanismes sociaux de formation et d'identification, de définition et de maintien des normes en matière d'accomplissement des tâches, de recherches et d'occasions d'emploi⁹.

Ces mécanismes sont d'autant plus résistants au temps et aux modifications du contexte de production et de création que l'on se situe dans un monde d'incertitude, au sens de la définition qu'en donne A. Stinchcombe : « Activités dont les variables définissant le résultat ont une si forte variance qu'on ne peut prévoir celle qui aura le plus d'influence sur le résultat¹⁰ ».

Cette incertitude relève de trois dimensions :

- la première concerne la nature de l'activité de spectacle : activité irrégulière, d'une part, et activité à risque, d'autre part, puisque le devenir commercial d'une œuvre n'est jamais garanti et échappe largement à toute tentative de rationalisation prospective,
- la seconde relève du contexte particulier de la création collective technico-artistique qui nécessite la coopération immédiate de professionnels relevant de métiers différents, réunis pour un laps de temps donné, et qui ne tolère aucune phase d'adaptation,
- la troisième tient à l'incomplétude du contrat de travail. Non seulement le contenu du travail, c'est-à-dire les moyens à mettre en œuvre et les conditions de cette mise en œuvre, ne peut être totalement défini au préalable, mais encore le résultat attendu ne peut être explicitement prescrit.

L'analyse des entretiens nous permet de préciser ces conventions ou « arrangements » sur lesquels fonctionnent le marché du travail dans un contexte où les repères sont de plus en plus éclatés. Elle explique également comment, dans leur vécu professionnel, les individus les intègrent pour se construire une identité professionnelle, d'une part, et dessiner leurs carrières, d'autre part. L'analyse des parcours fait apparaître des inégalités de situation et de placement sur le marché. Ces inégalités n'empêchent pas l'existence de discours fédérateurs. C'est autour du repérage des thèmes les plus récurrents que nous

⁹ E. Freidson, 1986, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », in *Revue française de sociologie*, XXVII 3, juillet-septembre

¹⁰ Cf. A. L. Stinchcombe, 1968, *Constructing social theories*, Harcourt, Brace and world.

pouvons étudier la stabilité des conventions en œuvre et les conditions de leur appropriation par les individus. Par ailleurs, les carrières ne peuvent être évaluées de façon unidimensionnelle. Elles relèvent d'une curieuse alchimie d'occasions d'emploi et de choix dans lesquels la rémunération, l'intérêt et le prestige entrent en jeu, selon une hiérarchie dépendant des individus autant que des périodes et des opportunités. Le regard que les interviewés portent sur leur parcours permet de vérifier que les modèles de carrière hérités de la cinématographie, même s'ils sont en partie contestés par les pratiques et les évolutions, fixent encore la norme à partir de laquelle chacun peut porter un diagnostic sur le caractère plus ou moins satisfaisant de la situation qui est la sienne.

Les carrières, à quelques exceptions près, sont marquées par le contexte de « pénurie » engendré par un déséquilibre de plus en plus grand entre le rythme de croissance de l'offre d'emploi - très ralenti depuis 1990 - et le rythme de croissance des effectifs qui, lui, demeure soutenu. La tonalité des entretiens s'en ressent, de même sans doute que le compte rendu que nous en faisons. Si l'amour du métier est toujours aussi affirmé, il est fortement teinté d'inquiétude. La proportion des personnes « hors droit », comme elles se déclarent elles-mêmes - situation que nous pouvons assimiler à un chômage de longue durée -, est sans doute plus faible que chez les artistes interprètes. Elle concerne cependant 12% de la population interrogée.

La restitution de l'analyse des entretiens est organisée autour de quatre thèmes : la formation, le fonctionnement du marché du travail, l'interaction entre vie professionnelle et vie personnelle, l'importance des réseaux professionnels.

■ La formation et l'insertion professionnelle

La place de la formation initiale dans le processus d'insertion professionnelle a toujours été contestée par la communauté professionnelle. Il est de bon ton de ne reconnaître que peu de crédit à la formation dans l'accès au travail. Même les professionnels les plus formés tendent à minimiser leur bagage académique. L'idéal du compagnonnage est ainsi largement partagé au nom d'un double *credo*

- Le premier concerne l'ensemble des populations artistiques : « *L'art, ça ne s'apprend pas* », d'abord parce que, selon la théorie du don, cela relève de qualités innées - le talent - que l'on est bien en peine de définir, ensuite, parce qu'on est en face de savoirs peu formalisés et réputés non formalisables. Or, faute de pouvoir identifier les capacités à acquérir, on ne sait pas construire les contenus de formation artistique. Du même coup, ces savoirs ne peuvent se transmettre qu'en situation de pratique professionnelle. On ne se situe pas ici dans un raisonnement qui assimilerait un processus d'acquisition avec son résultat (sur le mode « à savoir tacite, apprentissage informel » et inversement « à savoir explicite, transmission scolaire »¹¹), mais plutôt sur une affirmation des limites de l'apprentissage pratique en situation scolaire. De même, on ne retrouve pas ici l'opposition entre savoirs théoriques acquis en institution et savoir-faire pratiques acquis en situation professionnelle. On se situe sur un autre registre de raisonnement où la

¹¹ Sur l'analyse sociologique des savoir-faire, voir M. Stroobants, 1993, *Savoir-faire et compétences au travail, une sociologie de la fabrication des aptitudes*, éditions de l'université de Bruxelles.

formation et son évaluation ne peuvent être déconnectées de l'action, l'école ne pouvant fournir un contexte comparable à la réalité professionnelle.

– Le second *credo* résulte de la logique de communauté de métiers, qui se traduit par une préférence pour le compagnonnage comme mode essentiel de transmission des savoirs et savoir-faire. Ce principe pouvant favoriser l'accès à ces métiers de jeunes issus des classes modestes, quel que soit leur niveau de formation, il a été défendu par une partie de la profession au nom de la promotion sociale : ainsi, à l'origine, le domaine technico-artistique de la cinématographie était un marché ouvert aux catégories qui ne parvenaient que marginalement à atteindre des niveaux de formation supérieure.

Ces deux démarches, qui relèvent de logiques contradictoires, l'une basée sur la reconnaissance d'une différence innée des individus quant à la capacité créatrice, l'autre sur une chance égale donnée aux jeunes de milieux sociaux et scolaires différents, ont conjointement renforcé une méfiance soutenue de la profession vis-à-vis de l'appareil scolaire initial

Quelle que soit leur génération, les interviewés considèrent que la qualification tient peu à la formation, mais résulte d'une multiplication des expériences professionnelles et de l'insertion dans différents réseaux¹². Cette tradition de l'apprentissage par l'action et l'observation, organisé à travers les filières hiérarchiques qui vont du stagiaire au chef d'équipe et même au maître d'œuvre (le réalisateur) et qui prend peu en compte les acquis antérieurs à l'insertion professionnelle, a favorisé la survivance du mythe de l'autodidacte, en rupture avec le système académique mais porteur de talents que la situation professionnelle permet de révéler

L'origine scolaire des professionnels de notre échantillon vient pourtant contredire ce mythe. De nombreuses insertions, effectuées après 1985, sont le fait de jeunes issus de formations supérieures. Parmi eux, ceux qui ont suivi des formations dans un domaine de spécialité technico-artistique ou dans un domaine proche sont majoritaires. Mieux, il semble qu'il existe une relation forte entre le niveau de formation initiale et la réussite professionnelle, qu'elle soit évaluée en termes de mobilité catégorielle - ascension régulière selon l'organisation hiérarchique des postes -, en termes de spécialité sectorielle - cinéma, télévision - ou en termes de niveau d'activité - évolution du nombre de jours de travail dans l'année. *A contrario*, les situations d'échec semblent plus nombreuses parmi les professionnels issus de formations initiales courtes.

Les formations supérieures ne connaissent cependant pas toutes les mêmes performances sur le marché. Les grandes écoles professionnelles sont celles qui permettent l'accès au segment le plus prestigieux - le cinéma. Plus de la moitié des professionnels interrogés qui sortent de l'École nationale supérieure Louis Lumière ou de la FEMIS travaillent ainsi essentiellement dans le cinéma. Cette proportion est beaucoup plus faible chez les professionnels issus des autres formations supérieures.

¹² Cf C. Paradeise, F. Vourch et J. Charby, 1992, *Profession : comédien*, Glysi, Lyon.

En revanche, ce n'est pas dans la population des diplômés de ces grandes écoles que l'on trouve les carrières les plus rapides. Plus que les autres, ces diplômés construisent une carrière linéaire sans tenter de sauter d'obstacles. Plus que les autres, sans doute, ils ont intégré dès leur formation l'ensemble des valeurs communes, au sein desquelles le respect des professionnels expérimentés, ceci justifiant l'acceptation d'un long cheminement à travers la hiérarchie des postes et des fonctions.

Chez ces professionnels, il n'existe pas d'opposition entre formation académique et formation par compagnonnage.

A ces deux composantes, il conviendrait d'en ajouter une troisième : la formation permanente qu'apporte chaque expérience de travail, dans un cadre non routinier, où chaque projet est unique et non comparable au précédent ou au suivant. Du même coup, les professionnels qui ont le plus de chances de stabilisation sont ceux qui réussissent la meilleure combinaison de ces trois pôles : la formation professionnelle en institution, le parcours initiatique d'apprentissage auprès de professionnels expérimentés et les expériences de terrain les plus formatrices.

Le développement de l'offre de formation initiale a permis à un nombre croissant de jeunes candidats à la professionnalisation de se présenter sur le marché du travail avec un certain nombre de connaissances. Le premier élément de cette combinaison se trouve donc ainsi aujourd'hui largement renforcé. En revanche, le maillon central de la socialisation professionnelle - le parcours initiatique auprès de professionnels expérimentés - sort affaibli des évolutions actuelles que connaissent les conditions de production. Par tradition, il se déroulait dans un cadre relativement institutionnalisé qui donnait au stagiaire, puis à l'assistant, un statut professionnel et un rôle dans l'activité de production qui tenait compte de sa situation d'apprentissage (entendue ici au sens large de « situation où l'on apprend »). Aujourd'hui, ce cadre est fragilisé. Dans un certain nombre de productions, le temps d'apprendre n'est plus pris en compte, ni dans la situation de celui qui forme, ni dans la situation de celui qui est formé. Le processus d'apprentissage relève d'une démarche beaucoup plus solitaire, perdant par là même de son efficacité en matière de transmission des normes et valeurs professionnelles.

■ Le fonctionnement du marché du travail et son évolution

A partir de leurs expériences individuelles, les professionnels confirment les tendances observées statistiquement quant à l'évolution globale du volume et des conditions d'emploi sur le marché, à savoir

- une transformation tendancielle de la structure de l'offre d'emploi marquée par la réduction des durées de contrat,
- des difficultés accrues pour trouver du travail du fait d'une concurrence de plus en plus forte entre des professionnels de plus en plus nombreux.

Les entretiens sont riches d'informations sur les conditions de la relation d'emploi dans ce contexte de forte concurrence, d'atomisation de l'offre et de développement de pratiques peu conformes aux règles. Ils permettent de mettre en lumière l'hétérogénéité et les formes de régulation du marché selon :

les secteurs

Le cinéma demeure le secteur qui rémunère le mieux le travail, même si les différences tendent à s'atténuer. A type de production comparable – le film et le téléfilm de fiction –, le cinéma rémunère mieux, plus longtemps et fournit des moyens techniques plus importants. Il continue ainsi à servir à la fois de point de référence et de point de mire pour l'ensemble des professionnels.

les régions

L'intermittence technique est fortement concentrée sur Paris et l'Ile-de-France. Le marché parisien se présente comme beaucoup plus large et plus ouvert que les autres marchés régionaux. Dans ces derniers, la partie la plus professionnalisée est tenue par un petit nombre de personnes, cénacle fermé au sein duquel ne pénètrent que peu de candidats.

les domaines de spécialité professionnelle

Un candidat à la prise de vue a plus de chance de travailler et de se stabiliser sur le marché du travail qu'un candidat à la coiffure ou au décor. Les entretiens confirment que plus le marché est ouvert, plus il est difficile pour les professionnels de s'y maintenir durablement ; plus le marché est étroit, plus il est possible d'y faire carrière. Il subsiste ainsi de petites « niches » professionnelles, étroitement contrôlées et protégées de la concurrence.

■ Choix de métier, choix de vie

Dans ces activités aux confins de l'art et de l'artisanat, le vocabulaire du travail coexiste avec celui de la vocation et du talent. Les entretiens évoquent ainsi un double registre : celui du métier dans lequel chacun met en œuvre des qualités professionnelles et celui de l'engagement de soi dans la création d'une œuvre où se trouve mobilisée l'inspiration créatrice. Comme pour les autres activités artistiques, ces métiers sont présentés comme des métiers de vocation¹³, de vocation précoce, et comme des réponses à un besoin impérieux d'expression de soi. Ils supposeraient d'ailleurs un engagement qui déborde le strict domaine de la vie professionnelle. Cette représentation du rapport individuel à l'activité explique l'acceptation quasi-unanime de la forme d'emploi intermittente. Cette dernière est vécue comme particulièrement adaptée au rythme de la création et au besoin de ressourcement de soi qui suit une phase d'engagement total. La précarité attachée à l'intermittence est également acceptée au nom du risque à encourir pour participer à l'activité créatrice.

¹³ Cf. sur le problème vocation/métier, E. Freidson, 1986, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », in *Revue française de sociologie*, XXVII.3, juillet-septembre.

Cette acceptation est totalement indissociable de l'adhésion aux règles qui, dans la communauté technico-artistique, codifient le déroulement des carrières : acceptation de la hiérarchie des postes et des fonctions, adhésion à la représentation hiérarchisée des genres et des produits. La référence constante au cinéma atteste que les valeurs sur lesquelles s'est fondé le modèle cinématographique continuent à servir de repères à une majorité de professionnels. Elle permet de comprendre comment les régulations traditionnelles, même si elles sont en partie contestées par les évolutions, continuent de fixer la norme à partir de laquelle chacun peut porter un diagnostic sur le caractère plus ou moins satisfaisant de la situation qu'il vit¹⁴. L'objectif partagé par la majorité des professionnels interviewés est encore de « *faire du cinéma* » et de « *réaliser son propre projet* », l'idéal se situant dans la fusion de ces deux dimensions : « *réaliser un film* ».

■ Équipes, réseaux, communauté

L'organisation des activités technico-artistiques répond encore aujourd'hui à ce que les sociologues retiennent pour définir une organisation de métiers : le travail y repose sur des formes de coopération qui exigent la mobilisation d'équipes composées de travailleurs capables d'agir immédiatement, de façon coordonnée.

Dans cette organisation collective, largement héritée de celle de la communauté cinématographique, chacun connaît clairement son rôle.

L'intermittent bénéficie en fait, dans son travail quotidien, de trois niveaux de repères qui apparaissent comme autant de compromis de réduction de l'incertitude.

Tout d'abord, lorsqu'il intervient sur un projet, l'intermittent s'insère dans une équipe au sein de laquelle il assure un rôle précis. Ce rôle est défini à la fois par le titre qui lui est attribué sur ce projet et par la composition et la taille de l'équipe.

Ce premier repère, qui régit les relations des individus tout au long du projet, est un repère organisationnel. Il vise à assurer une efficacité immédiate du travail, dans des configurations collectives toujours nouvelles, pour des projets à chaque fois spécifiques.

En second lieu, chaque projet est, pour l'intermittent, l'occasion de nouer des relations de travail avec d'autres professionnels qui sont pour lui autant d'employeurs potentiels pour l'avenir. L'intermittent s'inscrit ainsi dans des réseaux de relations fondés sur la confiance en la professionnalité de chacun et qui lui permettent d'accéder à un travail futur.

Chaque projet lui offre l'opportunité de construire sa réputation, par référence aux postes occupés sur les différents projets auxquels il a collaboré.

Ce deuxième niveau de repère est donc réputationnel.

Enfin, l'intermittent se sent spontanément inclus dans un groupe social qu'il définit d'abord par une forme d'emploi spécifique - l'intermittence - et en second lieu, par un métier - cadreur, monteur, etc.

¹⁴ C. Paradeise, *Profession : comédien*, op. cit.

Ce repère identitaire fort définit les limites de la communauté technico-artistique. Certes, celle-ci est composée de différents sous-groupes ou segments, caractérisés chacun par des conventions particulières pouvant évoluer dans le temps. Il n'existe pas, de l'avis des professionnels interrogés, une seule « famille » du spectacle, mais plusieurs. Pourtant, cette communauté repose, aujourd'hui encore, sur une culture professionnelle faite d'un ensemble d'expériences et de pratiques qui s'incarnent dans des comportements et des conceptions conventionnelles partagées par tous.

Le regard déformé par lequel les indices de la communauté technique-artistique
Celle-ci est et fut composée de différents sous-groupes ou segments, caractérisés
chaque par des conventions particulières pouvant évoluer dans le temps. Il n'existe
pas de l'avis des professionnels interrogés, une seule « famille » du spectacle, mais
plusieurs. Pourtant, cette communauté repose, aujourd'hui encore, sur une culture
professionnelle faite d'un ensemble d'expériences et de pratiques qui s'incarnent dans
des comportements et des conceptions conventionnelles partagées par tous.