La qualification des comédiens des compagnies indépendantes. L'expérience du GEIQ Spectacle Vivant de Bordeaux

Serge Proust

▶ **To cite this version:**

Serge Proust. La qualification des comédiens des compagnies indépendantes. L'expérience du GEIQ Spectacle Vivant de Bordeaux. 2008. ujm-00266517

HAL Id: ujm-00266517
https://ujm.hal.science/ujm-00266517

Submitted on 24 Mar 2008

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.

LA QUALIFICATION DES COMEDIENS DES COMPAGNIES INDEPENDANTES

L'expérience du GEIQ Spectacle Vivant de Bordeaux

Serge PROUST

Février 2008

Mondes et dynamiques des sociétés
mo.dy.s
UMR5264CNRS

6, rue basse des rives
42000 Saint-Étienne

GEIQ
SPECTACLE VIVANT

226, Bd Albert 1er
33800 Bordeaux

LA QUALIFICATION DES COMEDIENS DES COMPAGNIES INDEPENDANTES

L'expérience du GEIQ Spectacle Vivant de Bordeaux

Serge PROUST

Février 2008

Ce rapport résulte d'une commande du GEIQ spectacle vivant de Bordeaux qui a souhaité disposer d'un regard extérieur sur la mise en place de ce dispositif de qualification de comédiens.

Je remercie toutes les personnes qui m'ont aidé au cours de cette recherche et ont montré une grande disponibilité pour répondre à mes questions, me fournir différents documents, et plus particulièrement Christophe Robert, à l'origine de cette enquête, et qui a manifesté un intérêt permanent pour son déroulement.

Introduction. La déstructuration du champ de production théâtrale

La mise en place, à Bordeaux, du GEIQ-SV (groupement d'employeur et la qualification et l'insertion – spectacle vivant)[1] est indissociable, d'une part, d'une déstructuration du champ de production théâtrale (et notamment de son pôle public) tel qu'il s'est mis en place dans les années soixante et soixante-dix, une des dimensions essentielles de ce processus étant la dérégulation du marché du travail des comédiens, et, d'autre part, des manières dont les professionnels comme les financeurs publics perçoivent ce phénomène et tentent de transformer le fonctionnement de ce champ et ses principes d'organisation. Certaines de ces dimensions commencent à être connues et décrites (Menger, 1997 et 2005 ; Paradeise 1998 ; Proust, 2006). En conséquence, je ne développerai par leur analyse mais leur rappel est nécessaire afin de percevoir le contexte dans lequel émerge le GEIQ-SV et en fonde la pertinence aux yeux des différents agents sociaux.

1. Le regime de l'intermittence et ses remises en cause

Souvent le plus connu, le premier élément est contenu dans la remise en cause du régime de l'intermittence dont on peut souligner quelques éléments essentiels : déficit des annexes 8 et 10 du régime général de l'assurance chômage des salariés du secteur privé ; croissance des effectifs d'intermittents indemnisés (au moins jusqu'en 2005, période à partir de laquelle se font sentir les premiers effets du protocole de juin 2003 et de ses suites successives) ; dégradation des situations personnelles compte tenu de la disjonction entre une offre croissante de travail et une demande stagnante ou faiblement croissante de travail. Cette disjonction débouche sur une baisse unitaire du volume d'activité ainsi que du niveau de revenu et accompagne une hyperflexibilité dans l'organisation du travail artistique (Menger, 2005).

Ces différents éléments ainsi que les transformations du régime, notamment celles inscrites dans le protocole de juin 2003, ont conduit à d'intenses mobilisations débouchant, en juillet de cette même année, à l'annulation de nombreux festivals, dont les plus emblématiques d'entre eux : ceux d'Avignon et d'Aix-en-Provence.

Depuis, différents facteurs (maintien du déficit, réduction limitée des effectifs relevant du régime, poursuite de la dégradation des situations individuelles) constituent un environnement propice au développement endémique de mobilisations que d'autres facteurs, tels que le découragement de beaucoup d'artistes et de techniciens, les nécessités de l'accumulation des

[1] Dans la suite du texte, l'acronyme GEIQ désigne les GEIQ, dans leur généralité, alors que l'acronyme GEIQ-SV désigne celui, spécifique, consacré au spectacle vivant, et objet de cette étude.

cachets, tendent, au contraire, à suspendre. Mais, quel que soit le niveau de mobilisation, les incertitudes concernant l'avenir du régime et les modifications qui lui seront apportées dans la période proche constituent, pour tous les agents individuels et collectifs, la "toile de fond" de leur activité.

Pour les membres des champs politiques et administratifs, la question de l'intermittence est d'autant plus prégnante qu'elle constitue aussi un enjeu spécifiquement politique. D'une part, les groupes mobilisés tentent, en permanence, de politiser leur lutte en visant à faire de l'Etat et des autres collectivités publiques, en s'appuyant notamment sur leurs intérêts au maintien de ce régime, des acteurs directs de ce conflit, sommés de prendre partie à leur côté. D'autre part, les groupes mobilisés jouent sur leur "pouvoir de nuisance". Certains commentateurs ont ainsi désigné cette crise et la mobilisation des intermittents comme une des causes de l'échec de l'UMP aux élections locales de février 2004. La mobilisation des intermittents comme l'impossibilité de "régler" cette question constituent les causes fondamentales de l'échec politique de Jean-Jacques Aillagon et de son éviction du gouvernement et du champ politique au cours de cette même année 2004. Enfin, les transformations du régime ont, pour les finances publiques, un coût financier direct (illustré par la mise en place du fonds de professionnalisation financé par le ministère du travail) et indirect (la réduction du périmètre de l'intermittence pourrait conduire à l'accroissement du nombre de bénéficiaires du RMI).

2. L'ETAT DES POLITIQUES CULTURELLES

Sans évoquer ici la "crise des politiques culturelles", expression dont le flou porte davantage à la confusion qu'elle ne contribue à la clarification, je préfère désigner, de manière certes plus limitative, les contraintes budgétaires des politiques culturelles.

Dans le spectacle vivant, et particulièrement dans le théâtre public, les collectivités publiques maîtrisent l'essentiel de la demande qui est adressée aux professionnels (Sagot-Duvauroux, 1990). En effet, si on considère des indicateurs tels que la part des recettes provenant de la billetterie directe payée par les spectateurs ou le temps passé en représentation devant des spectateurs privés payants, la demande privée est une dimension seconde de la demande adressée aux entreprises théâtrales. L'essentiel provient de la demande publique, quelle soit directe quand les collectivités publiques subventionnent les compagnies théâtrales ou indirecte quand elles financent, soutiennent des structures (établissements scolaires, centres sociaux, socioculturels, etc.[2]) qui font appel ensuite aux entreprises théâtrales. Ainsi,

[2] Je ne tranche pas ici dans les différentes expressions dont on sait le poids symbolique.

les collectivités publiques jouent un rôle déterminant dans la structuration de l'offre théâtrale et sont en mesure d'orienter l'activité culturelle, de confirmer leurs choix en soutenant des entreprises qu'elles auront, préalablement, sélectionnées par l'intermédiaire de leurs dispositifs de classement.

Dans la conjoncture actuelle, le soutien public à l'offre théâtrale a plusieurs dimensions. D'une part, en privilégiant l'intervention du ministère pour laquelle il est plus facile d'accéder aux données financières agrégées, elle est profondément hiérarchisée au profit des principales institutions et des metteurs en scène les plus reconnus. En 1992, sur 631 bénéficiaires (toutes catégories, des théâtres nationaux aux compagnies indépendantes), 5% d'entre eux concentraient 70% des aides de la DMDTS (Proust, 2006).

Les compagnies indépendantes des régions disposent d'une fraction d'autant plus faible de ces aides que les études montrent la proportion grandissante occupée par les dépenses incompressibles des institutions artistiques et culturelles (voir par exemple le rapport d'audit du cabinet KPG[3]). Cette contrainte est d'autant plus forte, avec des effets négatifs pour les compagnies indépendantes, que les budgets culturels, notamment celui de l'Etat, ne connaissent plus la même progression que dans les périodes passées.

D'autre part, les collectivités publiques ont bénéficié, au même titre que les employeurs privés et associatifs, du régime de l'intermittence par l'externalisation massive du coût salarial vers les ASSEDIC, soit directement en tant qu'employeurs (les communes sont ainsi souvent les premiers employeurs d'intermittents) soit, indirectement, en tant que subventionneurs.

Enfin, pour de nombreux experts, responsables administratifs et politiques des collectivités publiques, l'offre théâtrale est devenue trop abondante. Ils soulignent le faible taux moyen de représentation par spectacle (Latarjet, 2004).

Cette critique économique s'accompagne d'une critique esthétique sur la faible qualité artistique d'un grand nombre de productions. De manière générale, une telle remarque reste discrète, entre initiés, ou une fois le magnétophone du sociologue éteint. Un des seuls à s'y risquer fut Jean-Jacques Aillagon qui, le 18 février 2003, au cours d'une réunion du Conseil National des Professions du Spectacle consacrée à l'intermittence, aurait déclaré, selon les représentants syndicaux : "En France, il y a trop de compagnies de théâtre proposant des spectacles médiocres". Mais, le tollé qui suivit ainsi que le silence de ceux qui partageaient la même analyse le conduisirent à abandonner cette argumentation.

[3] Ministère de la Culture, *Identification des marges de manœuvre budgétaires du budget de la Culture 2002 – 2006. Rapport d'étude*, 21 juin 2002, multigraphié, 78 p.

La combinaison de ces différents facteurs, combinaison inégale en fonction des différentes collectivités, empêche donc ces dernières d'accompagner la croissance de l'offre de travail en fournissant des activités supplémentaires aux différents employeurs artistiques et culturels.

3. LA DEREGULATION DES MARCHES DE L'EMPLOI ARTISTIQUE

Mais, la crise du régime et les conflits qu'elle génère sont indissociables d'une dérégulation plus générale des marchés du travail artistique, dont on peut désigner plusieurs dimensions.

Déséquilibre du marché du travail des comédiens

Le marché du travail des comédiens se caractérise par un important déséquilibre entre une offre de travail beaucoup plus abondante que la demande. Un tel déséquilibre est ancien et source de précarité. Sans remonter aux siècles précédents, dès le début des années soixante, la revue *Arts* mentionnait un déséquilibre massif du marché du travail[4] et Gabriel Garran (un des fondateurs de la décentralisation théâtrale parisienne, implanté, dès les années cinquante, à Aubervilliers) indiquait qu'il devait "décourager les vocations en raison du chômage endémique qui règne dans la profession." (Poirrier, 155).

Le déséquilibre actuel repose très largement, à la différence d'autres champs sociaux en France ou du fonctionnement des marchés du travail artistique dans d'autres pays, sur l'absence de "barrière à l'entrée". Nul diplôme n'est requis ; nulle adhésion à un syndicat ou une organisation professionnelle n'est nécessaire. Il n'y a pas non plus d'examen contrôlant un minimum de pré requis professionnel. Cette absence de barrière initiale à l'entrée ainsi que la perception assez généralisée d'un métier qui n'exigerait pas de véritables compétences techniques (comme pour les musiciens et les danseurs) permettent une arrivée massive de jeunes postulants, voire même des tentatives plus tardives de réorientation (le jury du GEIQ-SV a ainsi examiné la candidature d'un ancien sportif de haut niveau, âgé de 37 ans). La dimension expressive de ce métier (appréhension renforcée par le fait que beaucoup de jeunes découvrent cette activité au moment de l'adolescence, en lui affectant une visée quasi thérapeutique et socialisante), accentue son attrait.

Cette absence de barrière à l'entrée autorise l'arrivée de postulants qui ne disposent que de faibles connaissances esthétiques, théoriques, historiques, techniques.

---

[4] "Il existe à Paris 10.000 artistes dramatiques. Les scènes du boulevard ne peuvent utiliser que 700 comédiens chaque année. Mais Paris compte 250 cours d'art dramatique dont 4 par correspondance et 5.800 élèves y sont inscrits. En province, il existe 23 Conservatoires ou Ecoles Nationales qui forment 500 élèves." *Arts*, 20 janvier 1960 in *Théâtre Magazine*, n° 4, janvier-mars 2000, p. 76.

Néanmoins, elle est suivie de processus de jugement et de sélection qui, dès les premières années, conduisent à un fort taux d'élimination et à un important turn-over.

Affaiblissement de la relation salariale

Au sein de nombreuses entreprises, notamment dans les compagnies indépendantes, il existe un affaiblissement, voire une disparition, de la relation salariale caractérisée par un lien de subordination entre l'employeur et le salarié. D'une part, la relation salariale est souvent triangulaire entre le salarié intermittent (je ne considère pas ici le cas des bénévoles, stagiaires des divers ateliers, etc.), le metteur en scène qui assume la direction artistique de la compagnie (tout en étant lui-même salarié – intermittent), et le président de l'association, employeur officiel des premiers, proche du metteur en scène et lui "déléguant" de fait la direction effective de la compagnie avec toutes les contraintes qui l'accompagnent. D'autre part, il existe une forte proximité entre le comédien et le metteur en scène. Cette proximité esthétique, politique, affective, sexuelle n'implique pas l'absence de hiérarchie ; celle-ci repose moins sur un lien juridique que sur une légitimité artistique que concentre le metteur en scène. La disparition de la relation salariale atteint son maximum d'intensité dans le cas des comédiens qui deviennent leur propre employeur même s'ils s'abritent derrière la fiction juridique d'une association présidée par une personne qui leur est proche.

L'affaiblissement des règles collectives

L'affaiblissement de la relation salariale s'accompagne d'une dégradation, voire d'une disparition, des règles collectives. La convention collective du secteur est méconnue et/ou non respectée. Les règles de l'intermittence sont elles-mêmes bafouées, plus ou moins délibérément. Ce jeu avec la règle, selon l'expression des sociologues (Menger, 1994 ; Paradeise, 1998), euphémisant ce que de nombreux professionnels désignent eux-mêmes comme des "arrangements" et des "magouilles", n'est possible que dans la mesure où tous les agents concernés (artistes et techniciens, metteurs en scène, experts, délégués des collectivités publiques) ont participé au jeu en "fermant les yeux" et, dans une certaine mesure, continuent d'y participer.

4. VERS UNE REGULATION DES MARCHES DU TRAVAIL ARTISTIQUE

La pression exercée par la direction et les gestionnaires de l'UNEDIC dont les projets, plus ou moins radicaux[5], de réforme du régime peuvent remettre en cause le financement des

[5] A une certaine époque, le MEDEF envisageait la suppression des annexes 8 et 10.

politiques culturelles, la dégradation des situations individuelles, la déliquescence des marchés du travail constituent différents facteurs conduisant des membres et institutions des champs artistiques (représentants de l'Etat et des employeurs, organisations syndicales), et sur la base de leurs positions et dispositions spécifiques, à engager une régulation des marchés du travail artistique, et notamment celui des comédiens.

Réduction de l'offre de projets et de travail

La réduction de l'offre peut avoir deux dimensions principales. D'une part, elle consiste en une réduction de l'offre de projets artistiques et de spectacles avec un ajustement à la demande de spectacles exprimée par les différents établissements assumant la diffusion des spectacles, ce qui devrait permettre d'augmenter le taux de diffusion des différents spectacles produits. D'autre part, elle vise à une réduction de l'offre de travail, notamment par la diminution des bénéficiaires de l'intermittence. Pour les gestionnaires de l'UNEDIC, il s'agit de diminuer le déficit structurel du régime de l'intermittence. Pour de nombreux professionnels et responsables des collectivités publiques, cette régulation doit permettre de privilégier le soutien aux expériences artistiques innovantes, aux principales institutions ainsi qu'aux artistes et techniciens les plus susceptibles de s'inscrire dans ce processus.

La réintroduction des règles

Pour les organisations syndicales, notamment dans le cadre de la renégociation des conventions collectives, il s'agit de réintroduire davantage de règles et de protections des salariés dans des espaces qui ont tendance à les méconnaître.

Pour beaucoup de professionnels, ce processus nécessite de professionnaliser les compagnies (leur permettant ainsi de maîtriser l'ensemble des règles, de disposer d'outils de gestion, etc.) ce qui, compte tenu de leurs moyens, passe par une forme de mutualisation. La proposition du GEIQ-SV répond alors à cette "logique de partage de la gestion de la ressource humaine qui est, d'après nous, l'avenir de l'emploi culturel en Gironde" (financeur 1).

La redéfinition de ce qu'est un professionnel

La régulation des marchés du travail (et la réduction de l'offre de travail) est aussi envisagée par un retour sur le processus de professionnalisation. En demandant si l'on est obligé d'être professionnel pour avoir un projet artistique, en revalorisant le bénévolat, le théâtre amateur (Jack Lang évoquait sa "dignification", reprenant une expression d'un metteur

en scène renommé : Jean-Pierre Vincent[6]), il s'agit de dissocier le registre vocationnel du registre professionnel afin d'inciter au transfert du pôle professionnel vers le pôle amateur ou au maintien dans une activité amateur de personnes passionnées par le théâtre mais qui n'en feront pas pour autant de bons professionnels, insérés dans le marché du travail.

> "Les acteurs culturels, qui reniaient parfois leurs origines socioculturelles, disaient : « nous, on est des gens professionnels, on est des gens sérieux. On va structurer tout ce champ là ». Et au bout d'un moment, tout ce qui n'était pas professionnel, entre guillemets, n'était pas… n'était pas respectable finalement, n'était pas légitime. Petit à petit, on a créé.. On a éradiqué, tout ce qui était logique amateur, logique socioculturelle.. logique de bénévolat pour le concentrer sur une logique de professionnalisation sans qu'il y ait véritablement l'économie pour véritablement supporter cette professionnalisation. (…) Est-ce qu'on est obligé d'être professionnel pour avoir un projet artistique ? C'est tout simplement aberrent dans le sens où, par le passé, ça n'a jamais fonctionné comme ça. Un écrivain n'a jamais attendu d'être salarié en tant qu'écrivain pour écrire…." (financeur 1)

La régulation par la qualification – insertion

La régulation du marché du travail repose aussi sur des projets de qualification afin d'assurer une insertion réussie des salariés (par un meilleur ajustement entre la formation et l'emploi). Ces dispositifs ne visent pas à "améliorer" le niveau de la formation technique proposée, par exemple, dans les conservatoires, mais partent du constat selon lequel un bon niveau de formation initiale ne permet pas une entrée et une inscription réussie et stable dans les marchés du travail. Il ne s'agit donc pas seulement de transformer la formation initiale, de développer la formation continue afin de réduire ces difficultés mais de développer des dispositifs permettant des réorientations professionnelles réussies.

5. LE DISPOSITIF GEIQ-SV

La mise en place du dispositif GEIQ–SV s'inscrit dans ce contexte général de remise en cause des politiques culturelles et relève de stratégies de qualification–insertion communes à d'autres espaces sociaux, tout en marquant de nettes spécificités, notamment dans les propriétés des salariés recrutés.

Le groupement d'employeur

Apparus, dans le secteur agricole, au début des années quatre-vingt, les groupements d'employeurs (GE) constituent une expérience marginale - en 2001, le nombre de salariés concernés était estimé entre 15 000 et 20 000 (Zimmermann, 2006)[7] - de ce que certains

[6] "La pratique du théâtre amateur relève du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux sports. Cependant, le ministère de la Culture se préoccupe de cet aspect de l'activité théâtrale car il fait sienne la déclaration de Jean Pierre Vincent à la revue *Dialogue pour la Culture et la Communication* : « la dignification du théâtre amateur permettrait que beaucoup de gens qui se disent professionnels n'aient pas besoin de se dire professionnels pour se livrer au plaisir du théâtre d'art. »" Jack Lang, conférence de presse du 6 juin 1989, *Dossier de presse, "nouvelles orientations pour le théâtre"*.

[7] On rappellera qu'en 2003, l'INSEE recensait 514 000 intérimaire et qu'en 2002 (on considérant ici les flux) environ 2 millions de salariés ont travaillé en intérim, soit 12,3% des salariés du secteur marchand (Pillon, 2007). Les groupements

considèrent comme une forme (limitée) de flexicurité puisque, tout en assurant une flexibilité de l'activité des entreprises concernées et de la relation d'emploi entre le salarié et ces dernières, ce dispositif assure, au bénéfice de ce salarié et pour une courte période, une stabilité et une continuité des revenus et des protections. Les GE organisent une triangulation de la relation salariale en opérant une distinction entre le salarié, l'employeur (de fait) – l'entrepreneur qui organise l'activité du salarié - et l'employeur (de droit) avec lequel est constituée la relation salariale par l'intermédiaire du contrat de travail (Mouriaux, 2005).

Au sein de cette forme d'emploi et de relation salariale, les GEIQ, occupent une place encore plus marginale ; en 2005, 92 GEIQ ont signé 3 314 contrats[8]. Les GEIQ se différencient des GE dans la mesure où ils visent des populations plus ciblées (jeunes sans qualification, personnes inscrites au RMI) auxquelles ils assurent, en alternance, une formation et une qualification.

Les GEIQ s'inscrivent dans la SEE (stratégie européenne de l'emploi) sous plusieurs dimensions : élévation de la capacité d'insertion professionnelle ; promotion de l'esprit d'entreprise et de la création d'emploi ; amélioration des capacités d'adaptation (des entreprises et des salariés) ; promotion de l'égalité des chances, notamment entre les hommes et les femmes. Il s'agit donc d'élever le niveau de qualification à travers différentes formules de formation en alternance dont les différentes enquêtes montrent les effets positifs sur l'accès à l'emploi (DARES, 2003), les GEIQ constituant la forme d'insertion par l'activité économique (IAE) la plus récente. Alors que, en Aquitaine, les ateliers de CHRS ont en moyenne 30 ans, les GEIQ ont, en moyenne, 4,9 ans (Opus 3, 2007, 12) avec un ralentissement de la création des SAIE à partir de 2000.

Le GEIQ Spectacle Vivant

La constitution d'un GEIQ-SV en Aquitaine, à la suite de quelques expériences à Lyon et Marseille, s'inscrit dans ce cadre politique et juridique et vise donc à élever le niveau de qualification des salariés qu'il recrute. Le rapport Holos (Holos, 2005) proclame, à plusieurs moments, la nécessité de professionnaliser les comédiens, et mentionne l'accord des différents partenaires sur ce point. Or, une telle affirmation peut paraître, au premier abord, surprenante quand elle concerne (si on ne considère que les salariés retenus et non l'ensemble des candidats) non des comédiens sans formation mais souvent des artistes issus du conservatoire

---

d'employeurs ont connu un développement initialement limité en raison de plusieurs obstacles, notamment en terme de seuil d'effectifs puisque la loi limitait le bénéfice du dispositif aux entreprises de moins de 11 salariés. Le relèvement, en plusieurs étapes, de ce seuil (100 salariés en 1987, puis 300 en 1993) a permis son développement ainsi que la possibilité d'intervenir sur plusieurs secteurs.

[8] http://www.geiq.net/spip.php?rubrique1, récupéré le 02 mai 2007

régional et qui, pour certains, ont suivi des formations universitaires. Cette première remarque permet de souligner un premier écart entre le GEIQ-SV et la plupart des autres GEIQ. Alors que chez ces derniers, il y a congruence entre le faible niveau de formation des salariés et leur position statutaire (ils sont souvent inscrits au RMI), au sein du GEIQ-SV, il y a une forme de disjonction. La situation de chômeur ou de bénéficiaire du RMI des salariés recrutés n'implique pas une absence ou un faible niveau de formation : une salariée recrutée sort du conservatoire régional après avoir suivi deux années de formation dans une école des Beaux-Arts (elle a donc au moins 5 années de formation artistique) ; un candidat avait un master 1ère année de psychologie.

Une telle disjonction est corrélative d'une critique récurrente à l'égard des structures de formation initiale (dont les conservatoires) qui dénonce leur inadaptation relative au métier de comédien. Cette critique est portée par la plupart des personnes rencontrées, y compris des professionnels ayant suivi ou encadré des formations de comédien au sein de ces institutions.

> "Mais, pour prendre l'exemple du conservatoire, où les élèves et les professeurs se dédient avec raison, aux règles du jeu d'acteur, de danseur, de chanteur lyrique, de musicien ; tout un pan du savoir nécessaire à la conduite d'une carrière fait cruellement défaut." (*Texte d'intention GEIQ 01*, non daté)

L'analyse de ce déficit, plus ou moins confusément désigné dans les divers textes ou déclarations, permettra de préciser le projet du GEIQ-SV et la définition du métier de comédien qui est implicitement contenue dans une telle critique.

6. Le cadre de travail

Ce cadre général posé a conduit à examiner, d'une part, les positions, prises de position et systèmes de disposition des différents partenaires engagés dans ce dispositif (première partie) ainsi que l'état du marché du travail et du champ de production théâtrale qui impose un type particulier de qualification et de compétence (seconde partie).

Pour un tel travail, il s'agit de comprendre les analyses ainsi que les stratégies de différents agents inscrits dans différents champs (artistiques, administratifs) et que ce dispositif tend à confronter.

Pour les financeurs publics inscrits dans l'univers de la formation professionnelle et de l'insertion, les principes de jugement sont principalement issus de l'univers industriel et marchand (les GEIQ du secteur BTP servent de référence récurrente) ce qui leur rend difficile la compréhension du fonctionnement des marchés du travail artistique dans lesquels sont inscrits les salariés du GEIQ-SV. Ces financeurs publics semblent parfois aborder la question en terme de "modèles prévisionnels et de planification" (Dubar, 1987, 12) alors que le champ

théâtral et ses marchés du travail se prêtent difficilement à de telles perspectives. Il y a, en effet, notamment dans l'univers des compagnies indépendantes, un lien très ténu entre la formation, la qualification, l'activité réelle et le salaire.

Qualification et compétence sont des termes globalement étrangers aux mondes de l'art et sont importés par des agents extérieurs confrontés à différentes difficultés. L'usage de ces termes issus des mondes industriel ou qui relèvent de système de classements différemment objectivés peut même s'avérer subtilement disqualifiant ; je pense ici à l'usage du terme de professionnel dont la combinaison, avec quelques qualificatifs, est fortement ambivalente ; ainsi des expressions (visant à la fois des spectacles et des personnes) telles que "un grand professionnel", un "bon professionnel", "un spectacle très professionnel" (ou pire "un spectacle très propre") marquent la reconnaissance de la qualité technique du spectacle, des comédiens, de la mise en scène et de ses différentes composantes mais, dans le même temps, désignent le manque d'art, d'innovation, de surprise, d'émotion.

Une part de la recherche montre le poids des qualifications, jugements, critiques spécifiquement esthétiques, que ce soit à l'égard des salariés du GEIQ-SV (notamment au cours du recrutement) ou des employeurs. Il ne s'agit pas ici, pour le sociologue, de participer à ces processus de (dé)classement esthétique mais de considérer les jugements portés par les différents agents sociaux comme une des dimensions constitutives de l'élaboration, de l'activité, voire du destin du GEIQ-SV. Les jugements esthétiques, qui sont aussi des jugements sociaux, ont des effets sur les projets et stratégies des différents agents et participent des contraintes qui pèsent sur le GEIQ-SV. Alors que dans les champs artistiques, "le verdict sur la qualité de l'œuvre est toujours susceptible d'être ramené à un verdict sur la qualité d'écrivain, autrement dit sur l'identité de la personne en tant qu'elle est, en puissance, capable de créer" (Heinich, 1995, 517), je m'efforcerai, au contraire, de bien dissocier ces deux dimensions.

Chapitre 1. Une conjonction incertaine d'intérêts et d'engagements

Ce cadre rapidement traité constitue l'environnement dans lequel intervient le GEIQ-SV dont l'existence repose sur la conjonction incertaine des intérêts de différents agents individuels et collectifs.

I. POUVOIRS PUBLICS. CRISE DE L'INTERMITTENCE ET REGULATION DES MARCHES DU TRAVAIL

Les GEIQ, principalement dans leur phase initiale, bénéficient d'un financement important des collectivités publiques : Etat (48%) ; Conseil général (26,8%) ; Conseil régional (3,3%) ; autres (21,9 %) (Opus 3, 2007, 43)[9].

Dans le cas du GEIQ-SV on retrouve la même diversité institutionnelle, celle-ci étant complétée par la diversité plus "technique" des segments internes à chaque collectivité qui relèvent de deux grands domaines d'intervention publique : la culture (DRAC, services culturels du conseil régional et du conseil général) ; la formation et l'insertion (service spécialisé de la DDTEFP ; service IEA du conseil régional ; direction de l'insertion du conseil régional). On peut enfin y ajouter la diversité des implantations spatiales de ces collectivités publiques, compte tenu de la variété initiale des employeurs : le *Théâtre des Chimères* est implanté dans les Pyrénées-Atlantiques ; Le *Groupe Merci* est implanté à Toulouse et relève de la responsabilité d'une autre DRAC que celle d'Aquitaine.

Si l'objet de ce travail ne vise pas à une sociologie de l'action administrative, il faut considérer que la mise en place du GEIQ-SV, compte tenu notamment du poids des financements publics pour la mise en place du dispositif comme, de manière plus générale, du financement de l'activité artistique, ne peut rester indifférente aux effets de cette diversité institutionnelle, technique et spatiale.

Il existait déjà des dispositifs, tels les COREPS mis en place après la crise de l'été 2003, rassemblant une grande diversité d'agents sociaux[10] mais qui en restaient souvent au stade institutionnel sans débouchés pratiques. En revanche, le GEIQ-SV engage des financements et la mise en place de procédures spécifiques et nouvelles pour certains des agents concernés.

[9] Ces pourcentages ne prennent pas en compte les exonérations de charge par l'Etat.

[10] Les organisations professionnelles représentatives des professions du spectacle vivant et de l'audiovisuel [CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC, SYNDEAC, PRODISS, SYNOLYR, SPI, AESPA…] ; les représentants des collectivités territoriales impliquées dans le domaine du spectacle [régions, départements, communes, structures intercommunales, conseils économiques et sociaux régionaux,..] ; des représentants des services de l'Etat concernés [direction régionale du travail et de la formation professionnelle, services fiscaux] ; des représentants des institutions intéressées par les questions sociales ou professionnelles [URSAFF, ASSEDIC, ANPE, association départementale ou régionale de développement de la musique et de la danse, AFDAS, AUVICOM]

Il s'inscrit, pour les directions et services culturels, dans la logique de collaborations habituelles. En revanche, il fait intervenir plus directement d'autres segments administratifs, principalement ceux chargés de l'insertion et des politiques sociales.

Il ne s'agit pas ici de mesurer la part respective des uns et des autres ni de décrire les difficultés du travail administratif liées à cette diversité institutionnelle ainsi qu'à l'éclatement spatial des employeurs (à l'intérieur de l'espace aquitaine, la DDTEFP 33 prend contact avec la DDTEFP 64 ; le conseil régional Aquitaine et la DRAC d'Aquitaine prennent des contacts avec les institutions homologues de Midi-Pyrénées). On notera, néanmoins, que cela implique parfois des logiques de concurrence entre institutions politiques mais aussi entre segments administratifs à l'intérieur de ces dernières. Ainsi, au moment des difficultés rencontrées par le *Groupe Merci* (installé à Toulouse) pour se maintenir dans le dispositif, la DRAC de Midi-Pyrénées apparaît d'autant moins disposée à intervenir que ce dossier est géré par la DRAC d'Aquitaine pour laquelle il constitue un dossier stratégiquement beaucoup plus important.

> "La DRAC, dès le départ, y a cru et a fait savoir qu'elle y croyait très clairement et le directeur a clairement affirmé lors de la COREPS de 2005, que le GEIQ était pour lui, vraiment, un projet fort à mettre en place et à accompagner pour consolider l'emploi, pour trouver une nouvelle forme d'emploi dans le secteur du spectacle vivant." (financeur 2)

On veut simplement souligner que, à partir d'un intérêt (politique et financier) commun au maintien de l'intermittence, cette diversité des intervenants implique une multiplicité plus grande de points de vue et de principes de jugement[11].

1. MAINTIEN ET REGULATION DU REGIME DE L'INTERMITTENCE

L'intervention des collectivités publiques, principalement de leurs segments culturels (DRAC, directions de l'action culturelle ou de la culture des collectivités locales) est indissociable de leur volonté de maintenir, tout en le régulant, le régime de l'intermittence.

Le développement considérable des politiques culturelles nationales et locales, depuis plus de 25 ans, est indissociable du régime de l'intermittence et de l'externalisation des coûts salariaux qu'il opère vers l'UNEDIC. Les collectivités publiques bénéficient du régime à double titre. En tant qu'employeurs, elles utilisent directement cette externalisation (dans les espaces locaux, les grandes communes sont parfois les premiers employeurs d'intermittents). En tant que subventionneurs des structures artistiques, à budget culturel égal, elles en soutiennent un nombre d'autant plus grand que ces structures sont d'autant moins

[11] Il ne faut pas non plus surestimer les enjeux pour les collectivités publiques. En aquitaine, en 2004, il y a ainsi 15 141 salariés en insertion (qui représentent 3 450 ETP - équivalent temps plein), dont 411 en GEIQ (2,7%) avec 161 d'entre eux dans le département de la Gironde.

revendicatives qu'elles savent pouvoir reporter l'essentiel de leur coût salarial vers l'UNEDIC. Ce double intérêt explique d'ailleurs que les collectivités publiques ont participé, comme les autres employeurs privés et associatifs, au jeu avec la règle précédemment décrit Corrélativement, ces collectivités restent attentives aux divers projets réforme du régime et peuvent s'opposer à certains d'entre eux. Au cours de la dernière période, alors que l'Etat a soutenu le protocole de juin 2003, de nombreuses collectivités locales, par l'intermédiaire de leurs députés – maires, ont marqué leur opposition et leur désaccord.

En même temps, tout en refusant la disparition d'un tel régime qui ne serait pas sans remettre en cause de nombreux dispositifs artistiques et culturels, elles en reconnaissent la nécessaire transformation. D'une part, dans le versant "artistique", il s'agit d'assurer le renouvellement des expériences esthétiques en privilégiant l'arrivée d'artistes et de techniciens ajustés aux innovations. D'autre part, dans le versant plus "social", il s'agit d'éviter l'arrivée en masse de jeunes postulants considérés comme peu qualifiés et voués à la précarité à vie. Ajoutons que cette dimension sociale est appelée à s'accentuer dans la mesure ou les collectivités publiques vont être confrontées à la gestion (plus ou moins difficile) des fins de carrière qui ne concernent plus seulement quelques individualités, plus ou moins connues, mais l'ensemble des premières générations de comédiens (et de techniciens) arrivées sur le marché du travail à la fin des années soixante-dix.

C'est pourquoi, au-delà de leurs responsabilités dans les domaines sociaux et de la formation, les collectivités publiques restent attentives à des dispositifs comme le GEIQ qui pourraient constituer une des manières, acceptable par la plupart des agents sociaux, de régulation des marchés du travail. Plusieurs interlocuteurs publics ont ainsi souligné que cette expérience était attentivement observée.

2. DES COLLABORATIONS RENFORCEES ENTRE LES POUVOIRS PUBLICS

L'absence de répartition claire des compétences dans le domaine artistique a conduit à la généralisation de l'intervention de l'ensemble des collectivités publiques et des formes de collaboration entre leurs directions et services culturels. Les financements croisés constituent ainsi une des propriétés essentielles du financement public de la culture. Ils répartissent les risques entre ces collectivités et tendent aussi à neutraliser l'interventionnisme éventuel de ces dernières. Cette collaboration n'est pas seulement financière. Elle se manifeste dans la

constitution de multiples commissions d'experts, dans la participation commune à la direction d'établissements, etc.

La nouveauté réside dans le fait que le GEIQ-SV permet l'introduction d'une nouvelle catégorie d'agents : les services chargés de l'insertion.

L'intervention des services de l'insertion et du travail

L'intervention des collectivités publiques ou de certains de ses segments est aussi le résultat de la pression exercée par la crise des marchés du travail artistique sur leurs domaines respectifs de responsabilités.

Le conseil général intervient non seulement en raison de ses compétences concernant les champs artistiques mais aussi de ses responsabilités dans le domaine de l'insertion sociale, notamment dans la gestion des populations bénéficiant du RMI, au sein desquelles les personnes ayant un projet artistique et culturel occupent une place maintenant significative soit en terme budgétaire[12], soit en terme d'effectifs. En 2004, en Gironde, elles représentent approximativement 8,64% (2 588 personnes) de ces bénéficiaires (Piatti, 2004).

Les artistes dramatiques constituent une part marginale de cette population à l'inverse des artistes plasticiens qui ne bénéficient pas de dispositifs équivalents à celui de l'intermittence. Mais, le conseil général de la Gironde peut craindre que toute remise en cause du régime de l'intermittence débouche sur une croissance des effectifs de la population du RMI. C'est une crainte partagée par de nombreux agents sociaux gérant le RMI ou observant cette situation, même si le lien entre la transformation du régime de l'intermittence depuis 2003 et la croissance des effectifs du RMI n'a pas été formellement établie.

Néanmoins, en tant qu'agent des champs de production artistique et financeur de dispositifs de protection sociale, il est de l'intérêt du conseil général que les marchés du travail des comédiens puissent être régulés, organisés et que des dispositifs d'insertion ou de réorientation professionnelle soient mis en place.

Le Conseil Régional est responsable de la formation professionnelle, de l'insertion par l'activité économique (IEA). A ce titre, il est sollicité par les responsables du GEIQ-SV, à la recherche de financements et de soutien et il intervient dans la mesure où ce dernier relève de son domaine de compétence.

[12] "(…) le total des allocations versées aux bénéficiaires du RMI ayant un projet professionnel dans la culture représente un coût de 14 millions d'euros hors charges de fonctionnement, soit davantage que le budget que consacre le Département à la culture." *Gironde, l'emploi culturel : de la précarité à l'action*, Conseil général de la Gironde – IDDAC, 2004, p. 77.

La collaboration entre les collectivités publiques est en grande partie l'effet de transformations et d'injonctions externes. La crise de 2003 accélère des processus déjà engagés, notamment l'introduction de normes et de critères habituels dans l'espace du salariat mais que les champs artistiques avaient tendance à oublier. Cette introduction prend la forme, parfois spectaculaire, de la lutte contre le travail illégal. Les services culturels sont donc soumis à différentes injonctions politiques et administratives les incitant à collaborer avec les services de la DDTEFP.

L'intervention de ces différents services, tout en s'appuyant sur le contenu du GEIQ-SV, permet aussi aux services culturels de reporter la charge financière de cette opération sur d'autres services, atténuant d'autant la pression qu'ils subissent.

> "Et puis dans une période de pénurie de crédits qui est la nôtre actuellement, c'est essayer de regarder comment dans les crédits de droit commun (ministère du travail, etc.) on peut essayer de trouver des moyens pour faire avancer les choses." (financeur 3)

Cette collaboration entre différents services permet aussi aux segments culturels de vérifier l'orientation donnée au dispositif par les autres segments administratifs, de leur expliciter les modes spécifiques de fonctionnement du champ de production théâtrale, à tout le moins en décalage par rapport à ceux des mondes industriels du nettoyage ou du BTP, afin qu'ils n'appliquent pas "dogmatiquement" certaines règles comme celles relatives au salariat.

> "Car, par ailleurs, après la crise de l'été 2003, nous nous sommes très profondément rapprochés de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle que nous ne connaissions pas par ailleurs, ou peu. Et, avec cette direction, nous avons commencé à nouer des relations, à les impliquer de plus en plus dans nos commissions de licence d'entrepreneur de spectacle. L'enjeu a été la lutte contre le travail illégal.
>
> Pour nous l'enjeu n'était pas d'appuyer sur le travail illégal, mais de faire comprendre pourquoi, la spécificité du travail vivant méritait qu'on prenne des précautions et qu'il fallait vraiment qu'on s'y prenne autrement." (financeur 3)

Développer une vision commune et pragmatique

Le GEIQ-SV a nécessité, notamment dans la phase initiale, le soutien financier de diverses collectivités publiques ainsi que leur intervention en terme d'ingénierie (connaissance de l'ensemble des dispositifs de l'insertion économique et de leurs critères d'intervention ; recherche de financement au niveau européen ; définition des populations cible ; etc.). A ce titre, pour plusieurs interlocuteurs, il a eu l'intérêt d'inciter les différentes collectivités publiques et, en leur sein, les segments relevant soit de la culture, soit du social et de l'insertion, à mettre en place des dispositifs de collaboration. Soulignant que la question de l'emploi culturel peut-être vu comme "un dysfonctionnement d'un système d'acteurs qui sont isolés les uns par rapport aux autres" (financeur 1), un financeur public souligne que le GEIQ-SV a été l'occasion de réunir l'ensemble des acteurs public locaux, "un ensemble d'acteurs

d'horizons différents, du social et du culturel, pour essayer de développer une vision commune et pragmatique de ces questions là." (financeur 1)

Cette collaboration apparaît d'autant plus nécessaire que la multiplicité des agents sociaux et des intervenants conduit à l'inefficacité de l'intervention publique, en raison de la disjonction entre les qualifications de certains de ces agents et leurs publics.

> "Parce que, là aussi, il y avait une aberration. A un moment donné, on confiait, et on confie encore, à des travailleurs sociaux, la question de la professionnalisation des artistes. Donc, on demande à des acteurs qui ne sont pas qualifiés pour ça, qui ne sont pas en prise avec les acteurs culturels, on leur demande à ceux là de faire une professionnalisation que les professionnels n'assument pas. Donc, il faut, à un moment donné, remettre tout le monde autour de la table" (financeur 1)

Cette collaboration, impliquant la découverte d'espaces sociaux nouveaux, atypiques par rapport aux préoccupations habituelles, a aussi nécessité, pour les responsables des segments "non artistiques", un investissement d'autant plus considérable que l'on était dans la phase initiale de démarrage.

3. LA DIVERSITE DES CATEGORIES DE JUGEMENT – LE "CHOC DES CULTURES"

Le GEIQ-SV implique, pour les services culturels, de sortir des cadres habituels de négociation et de collaboration qui se sont institutionnalisés et routinisés.

> "On avait pas le souci d'aller chercher à côté de nous, à la direction du travail, etc.. C'est pas trop des habitudes qu'on a. On le fait avec l'éducation nationale parce que c'est très structuré dans le cadre d'un protocole d'accord et des partenariats d'éducation artistique mais c'est pas quelque chose qu'on avait avec le ministère du travail. Donc on était dans quelque chose à inventer et tout à coup, on était extrêmement content d'avoir un projet à mettre sous la table. Je le dis comme ça, sans forcément en percevoir toute la complexité." (financeur 3)

Pour les services chargés de l'insertion économique, le GEIQ-SV implique de sortir du cadre habituel fourni par les relations avec les entreprises des secteurs marchands, agricoles et industriels. Ainsi, pour la plupart des membres de ces services, les GEIQ qu'ils connaissent et qu'ils aident relèvent de secteurs tels que le BTP, le nettoyage, etc. Ils sont tentés, surtout dans le premier temps de mise en place du GEIQ-SV, d'appliquer les catégories habituelles de jugement. Ce sont pour les responsables de ces services qu'intervient ce que l'un d'entre eux a plusieurs fois décrit comme un "véritable choc des cultures", c'est à dire une disjonction entre leurs principes de jugement issus du monde industriel et salarial classique et l'organisation actuelle de l'espace théâtral et du marché du travail des comédiens que ces principes ne permettaient pas de comprendre.

Je vais préciser cette disjonction, principalement à partir de l'expérience des services chargés de l'insertion.

Un monde inconnu

Ces services reconnaissent leur faible connaissance des secteurs artistiques et culturels. D'une part, ce sont des secteurs où ils interviennent peu, et depuis peu de temps. D'autre part, ils disposent de peu d'outils de connaissance adaptés à ces secteurs. Un des instruments utilisés par la DDTEFP est l'enquête BMO (Besoin de main d'œuvre) issue des données de l'ASSEDIC. Or, un tel document, s'il mentionne des catégories comme celle d'animateur socioculturel, ignore les métiers techniques et artistiques des champs de production artistique.

Ces services ont néanmoins une connaissance minimale de ces champs et de leurs usages de certains emplois en raison de l'expérience passée, fragmentaire, et qui s'est peu transmise, des divers types d'emploi aidés (TUC, CES) dont les structures artistiques, associatives notamment, ont fait un grand usage.

Une conception ancienne du métier de comédien et de l'économie du secteur

Par ailleurs, ils sont tentés de penser le métier de comédien selon une vision datée (le comédien est un interprète sur une scène ou devant une caméra) que leur proposent les vedettes.

Corrélativement, sur le modèle fourni par le monde industriel, et en partant de leur expérience de spectateur, ils sont tentés de penser les compagnies théâtrales sur le mode stable des entreprises ou des troupes à l'ancienne.

> "Pour moi, un comédien, c'était quelqu'un qui disait bien un texte, qui se déplaçait bien sur une scène, qui prenait.. Enfin voilà, c'était que ça. Pour moi, un comédien, ça s'arrêtait à, je sais pas une centaine de comédiens qui vivent bien de ce métier là : Jean-Paul Belmondo, et j'avais pas compris qu'effectivement, ils étaient sur une économie de projet et qu'effectivement, à un moment, ils allaient être comédiens dans une compagnie, qu'à un autre moment, ils allaient collaborer à monter un autre spectacle, qu'à un autre moment, ils allaient devenir metteur en scène, voire porteur de projets.. j'avais pas saisi l'évolution de ce métier.. Concrètement, moi j'ai découvert au premier entretien qu'une compagnie, quand on parle de compagnie pour moi, c'est la comédie française, c'était un metteur en scène et une quinzaine de personnes qui gravitaient autour, un ou deux administrateurs et une quinzaine de personnes qui gravitaient autour. C. m'a dit : « mais non, à part la comédie française, ça ç'a n'existe plus. Une compagnie, aujourd'hui, c'est un metteur en scène, de temps en temps un administrateur et puis après c'est des intermittents ». Moi, sincèrement je partais de très, très loin parce que sur cette question là. (financeur 4)

Ils expriment, leur surprise, voire leur profonde incompréhension et parfois une attitude scandalisée, face au fonctionnement du champ théâtral et plus particulièrement, si on s'en tient à l'objet de cette recherche, à tout ce qui concerne le rapport au chômage, à l'intermittence derrière lesquels se profilent le jeu avec la règle, le travail invisible, non rémunéré, gratuit, alors que les services en charge de la culture ne manifestent pas la même surprise ou indignation vis à vis de ce type de fonctionnement dont ils connaissent l'existence et sur lesquels ils s'appuient parfois depuis plus de vingt ans.

> "Derrière, j'ai découvert, voilà des gens qui, avec A., des gens dans des situations concrètes, des gens qui rêvent de partir à la retraite et qui n'ont pas de… de cotisation sociale, de cotisation retraite, des gens qui acceptent tout et n'importe quoi parce qu'il faut bien vivre et qui acceptent aussi tous les caprices d'un metteur en scène, avec beaucoup de guillemets." (financeur 4)

L'intérêt du GEIQ-SV

Les services de l'insertion sont habitués à travailler avec des GEIQ dans des métiers en tension et avec des salariés peu qualifiés. Dans un premier temps, ils ne voient pas l'intérêt d'un tel GEIQ pour un métier avec une surabondance de l'offre de travail[13].

Mais, le nombre de salariés retenus (10 puis 7) est apparu marginal par rapport à l'état du marché ou au nombre de bénéficiaires du RMI ayant un projet artistique. Les propriétés des salariés retenus montre d'ailleurs que le GEIQ-SV n'accentue pas cette offre, car il a recruté des candidats déjà inscrits dans le champ théâtral et désireux d'y rester.

La surabondance de l'offre de travail a d'ailleurs conduit ces services à modifier le principe de leur intervention. Avec le GEIQ-SV, il s'agit moins de considérer les besoins de main-d'œuvre des entreprises, comme dans les secteurs "en tension", que de considérer la situation des demandeurs d'emploi comme cela avait été fait dans d'autres dispositifs préexistants dans d'autres secteurs[14].

L'incertitude sur la qualification de comédien

Pour des responsables habitués à évoquer des compétences précises décrites longuement dans des textes officiels (le CAP de maçon est défini par un arrêté du 21 août 2002 qui fait 69 pages, comprenant notamment un référentiel précis de compétences), les processus de qualification des comédiens apparaissent flous. La perception vocationnelle du métier, la sous estimation de la dimension technique de ce métier par rapport à celui de musicien conduisent beaucoup de leurs interlocuteurs des champs culturels à utiliser la notion de "talent" qui apparaît alors peu objectivable dans des savoirs techniques, des attitudes concrètes.

> " (…) n'importe qui peut s'improviser comédien, parce qu'il estime qu'il a du talent alors… on a beaucoup parlé de la question du talent. C'est quoi le talent ? Moi, je parle de compétences, d'aptitude au travail, de régularité au travail et on parle de talent. Le talent c'est quoi par rapport au monde du travail, par rapport à toutes ces questions là. (…)" (financeur 6)

Positions esthétiques "loufoques" et irresponsabilité politique

La disjonction entre les catégories de jugement des responsables des services de l'insertion et le fonctionnement des champs artistiques atteint son maximum quand les premiers rencontrent les professionnels et artistes. Alors que les responsables des services culturels (ou

[13] Ils étaient d'autant plus réticents que le GEIQ-SV pouvait même contribuer à accentuer cette offre s'il permettait l'arrivé de nouveaux salariés.

[14] Voir *Gironde, l'emploi culturel : de la précarité à l'action*, Conseil Général de la Gironde, 2005.

les responsables administratifs des entreprises artistiques), placés à l'intersection des champs artistiques et administratifs, peuvent euphémiser des prises de position, expliciter des dimensions inconnues de ces champs, traduire en langage administratif leurs réalités, certains artistes expriment directement leurs jugements et dispositions esthétiques qui peuvent alors apparaître "loufoques".

> "R - Loufoque, voilà, parce que, parce que, il y avait des textes complètement revisités, enfin, voilà.. Enfin je trouvais qu'il fallait soit être accompagné, soit être un peu initié par quelqu'un pour comprendre, voilà c'est comme la corrida. C'est pas que une histoire de… il faut être initié pour comprendre les choses… et là, pour moi, je restais un peu.
>
> Q - et quand vous dites loufoque concernant Tiberghien, c'est dans ses spectacles ?
>
> R - Oui, dans ses prises de position, par rapport au GEIQ aussi.. en disant qu'il cherchait… parce qu'il était toujours un peu à la frontière de : ce que moi je cherche.. qui est très clair… la compétence professionnelle, mais même pour l'art que je comprends pas, ça reste quand même de la compétence professionnelle alors que lui, il était sur des délires des fois, où il cherchait…. Je sais plus… on a parlé à un moment des profils psychotiques, parce qu'il fallait être psychotique pour faire… Je sais plus ce qu'il disait, psychotique ou… je me souviens plus quel était exactement le terme…. Voilà, il cherchait des profils et des personnalités un peu… un peu travaillé (rire) si je peux me permettre l'expression… pour répondre à son art, voilà… alors.. c'est vrai que moi, après, en tant que spectateur, j'ai du mal à rentrer dans cet univers là. Donc, c'est pour ça que c'était un peu loufoque…" (financeur 6)

L'incompréhension et la surprise ne concernent pas seulement des enjeux esthétiques. Ils portent aussi sur les modes de fonctionnement de ces artistes quand ils se trouvent au contact des univers politiques et administratifs dont ils ne semblent ni respecter les codes ni prendre en compte le travail effectué. Un responsable d'un segment administratif d'aide à l'insertion rapporte ainsi une réunion à la fin de laquelle, alors qu'il s'était battu pour le GEIQ-SV, un des employeurs est intervenu pour critiquer violemment les élus et les collectivités publiques.

> "Il y a eu une réunion en juin, juin 2005 à peu près, juin 2005, qui était un truc incroyable, c'est à dire, on essayait de rattraper un des morceaux qui étaient partis dans tous les sens et au bout de trois heures d'effort, mais vraiment une des batailles les plus impressionnantes que j'ai du mener dans ma carrière, enfin, ou il fallait… il y avait beaucoup de monde autour de la table. Il fallait en permanence contrôler ce qui était dit, faire attention… Comment on positionnait les choses, surtout pas casser la dynamique… et au bout de trois heures, la compagnie était partie, vraiment en nous, vraiment en nous disant.. mais.. en montrant toute l'inconséquence qu'avaient les collectivités locales qui avaient soutenu le développement de la culture et qui avaient fait qu'aujourd'hui il y avait trop, trop, une offre culturelle trop importante.. il y avait trop de compagnies aujourd'hui. Et je sortais de 3 heures ou 2heures et demi de bataille comme ça terrible et c'était la première fois qu'on me faisait un coup comme ça quoi… je viens entendre quoi, pas de souci là-dessus, mais c'était marrant parce que je me suis dit à un moment : est-ce qu'il y a. ? Voilà, il y avait ce, d'entrée, il y a eu ce décalage là. A un moment de se dire : « ben voilà, je viens de passer trois heures à essayer de vous rattraper le coup, de reconstruire le truc à partir de.. de ce qui est mal parti.. et puis, au moment ou toute le monde range son cartable, la dame part dans un discours aux dits collectivités…» (…) D'entrée, j'avais été sidéré par ce discours très anti collectivités locales… Je vais pas le juger sur le fond, mais sur la forme un peu, je crois un peu dérangeant (..) surtout qu'on venait de passer 3 heures à batailler pour eux." (financeur 4)

La seule solution reste alors de s'extraire de ces logiques de prises de position esthétique et/ou politique pour ne considérer le dispositif qu'avec les critères habituels utilisés dans d'autres domaines.

> "Là encore c'est comme pour le bâtiment… je veux dire… Il y a Bouygues qui travaille avec telle manière, qui fait ses murs de telle façon en travaillant avec des compagnons, avec une rémunération spécifique et puis il y en a d'autres qui font faire les mêmes murs mais avec d'autres méthodes de

> travail… A la limite, ça, ça me concerne pas. Ce qu'ils font dans le spectacle vivant, comment ils le font, l'art pour l'art, c'est pas grave. Moi, ce que je veux c'est du temps de travail. C'est des heures de travail pour ces jeunes là… et il y a un moment, où moi, je me suis détaché un peu de ces questions là en disant : « bon, ben voilà, Tiberghien et les autres, c'est de l'employeur qui propose X heures de travail….» Là, je reprends ma posture un peu éloignée du secteur d'activité mais comme je le suis d'autres secteurs d'activité. Ce que nous, il nous faut, c'est de la formation reconnue par un secteur d'activité et de l'alternance et du temps de travail, voilà…" (financeur 6)

4. COMMENT MESURER LA REUSSITE DU GEIQ-SV ?

Le retour à l'emploi des salariés

L'IAE est traditionnellement conçue comme un sas vers l'emploi classique en redonnant de l'employabilité[15] aux personnes en difficulté, même s'il ne faut pas en surestimer les effets, une part minoritaire des salariés en insertion trouvant un emploi salarié (quel qu'en soit le régime) à leur sortie (DARES, 2006). Les responsables des GEIQ soulignent que ce dispositif permet aux salariés de se retrouver sur les marchés du travail avec un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois) ; c'est le cas de 66% des contrats terminés en 2005[16].

Mais, compte tenu des spécificités du spectacle vivant, de tels indicateurs restent inutilisables dans ce secteur, ce qui induit une disjonction entre les attentes des représentants des pouvoirs publics et les possibilités effectives de retour à l'emploi. On peut considérer la situation des salariés à la sortie du GEIQ-SV, mais il apparaît difficile, voire impossible, d'appliquer les mêmes critères que pour les autres GEIQ. D'une part, l'entrée dans l'intermittence est la solution la plus positive et le CDI est quasi impossible pour les comédiens (la situation est plus complexe pour les techniciens). D'autre part, les marchés ne sont pas en tension ; l'embauche ne peut être immédiate. Ainsi, les tournées pour des spectacles proposés au cours du GEIQ-SV ne peuvent intervenir que quelques semaines ou quelques mois après les premières représentations. Les metteurs en scène, intéressés par certains des salariés qu'ils ont employés, ne reprendront contact avec ces derniers, pour un spectacle éventuel, que quelques mois après la fin du GEIQ-SV. Dans l'hypothèse la plus favorable, ce dernier peut permettre de constituer et/ou de renforcer des réseaux. Il correspond à une phase "d'accumulation" dont la rentabilité ne pourra être vérifiée que dans un délai inégal en fonction de l'état de la reconnaissance artistique des personnes, de leur inscription dans les réseaux.

[15] On peut définir l'employabilité comme la capacité à occuper un emploi et à procurer les biens et les services attendus et liés au poste de travail occupé.

[16] CNCE-GEIQ, *La boîte à outils du partenariat GEIQ – Missions locales*, 2006 (document Pdf), p. 5.

Il est de ce point de vue significatif que le seul salarié qui, dès la sortie du GEIQ-SV, a commencé à accumuler des cachets est celui qui abandonné l'activité de comédien au profit de celle de vidéaste, d'éclairagiste en combinant la position de technicien et de créateur.

Certains des financeurs rencontrés ont alors progressivement découvert que le taux d'emploi à la sortie du GEIQ-SV ne pouvait être considéré comme le critère décisif. Il leur a fallu alors élaborer, empiriquement, et de manière quelque peu informelle, d'autres indicateurs permettant d'évaluer, même de manière floue, la validité d'un tel dispositif.

Le premier indicateur évite de considérer le statut de l'emploi à la sortie. Ce qui importe, c'est d'éviter le RMI en s'inscrivant dans une activité dont l'intermittence fournit le cadre d'emploi.

> "Voilà, le retour sur investissement, c'est quoi ? Y'en a combien qui bossent ? Mais, bosser, même si c'est dans un régime d'intermittence, c'est pas grave mais c'est bosser. C'est sorti du RMI, sorti des chiffres de l'ANPE.. c'est qualifié, autonome sur le marché du travail.. Avec des retours sur le marché du travail, certainement, mais c'est l'activité qui veut ça aussi… On en est conscient. Ca peut pas être linéaire." (financeur 6)

Le second indicateur repose sur la réaffirmation, par les salariés, de leur métier. Le GEIQ-SV doit inciter les salariés, grâce à l'acquisition de qualifications précises, étendues et reconnues par tous, à se définir non par leur place dans les dispositifs sociaux qu'ils transforment en position statutaire (le régime d'emploi de l'intermittence est souvent vécu et présenté comme le statut de l'intermittence), mais par leur maîtrise d'un métier précis et identifiable.

> "Par contre, ce qui est important pour nous, c'est un truc qu'on a eu aussi avec les emplois jeunes, c'était que les gens se définissaient par un statut (je suis emploi jeune ou je suis intermittent du spectacle) et pas par un métier ou pas par, là encore, par de la compétence.
>
> Et ce qu'on souhaiterait que le GEIQ puisse apporter c'est que dernière les personnes qui sont passées dans cette initiative là puissent dire : « Je suis acteur, du spectacle vivant, spécialiste du théâtre contemporain et employable de telle et telle manière »." (financeur 6)

Le troisième indicateur considère la conformité du GEIQ-SV, de ses formations et des activités chez les employeurs, au dossier de label.

Il reste que, si dans un délai qui reste imprécis, les salariés ne réussissent pas à intégrer l'intermittence (qui reste le seul mode envisageable d'inscription dans les marchés du travail artistique), les financeurs seront confrontés à de profondes interrogations quant à la viabilité de ce dispositif.

L'autonomie financière du GEIQ

Pour les segments administratifs responsables de l'insertion qui, comme ils le soulignent à plusieurs reprises, et dans diverses enceintes, représentent, dans cette phase initiale, l'apport financier le plus important, un autre critère de réussite repose sur la capacité du GEIQ-SV à

atteindre un niveau de viabilité économique lui permettant de fonctionner avec un minimum de subventions publiques, à l'exception de celles de droit commun pour les contrats de professionnalisation ou l'emploi des RMIstes.

Mais, dans un secteur au sein duquel prédominent les financements publics, il serait étonnant que le GEIQ-SV puisse atteindre un niveau d'autonomie économique et budgétaire identique à celui des autres GEIQ. Ainsi, le GEIQ de Lyon, après huit années d'existence, sur un budget de 260 000 €, reçoit des subventions du conseil régional et de la DRAC qui se montent à 60 000 € pour chacun. De toute manière, même si la part des financements publics directs est amenée à diminuer, compte tenu de la structure de financement des employeurs, ces financements publics resteront hégémoniques, mais ne proviendront plus des mêmes segments administratifs.

CONCLUSION

Pour des raisons relativement hétérogènes, les financeurs publics et leurs différents segments administratifs ont pu mobiliser différentes ressources financières et intellectuelles permettant la mise en place d'un dispositif expérimental contribuant au processus de régulation du marché du travail des comédiens. Dans le même temps, les responsables des différents segments administratifs manifestent de profondes inquiétudes qui tiennent aux difficultés conjoncturelles (départ de l'un des employeurs) et, plus fondamentalement, aux propriétés du champ théâtral : faiblesse organisationnelle et financière de la plupart des employeurs ; déséquilibre du marché du travail. Comme l'indique un des interlocuteurs, dans les autres expériences de GEIQ, "on est moins stressé. Il y a un marché à prendre" (financeur 6). Ce sont bien ces incertitudes et ces difficultés qui ont conduit les cadres de ces services à devoir régulièrement, plus que pour d'autres dispositifs, justifier les investissements effectués et les délais nécessairement plus longs pour vérifier la réussite de l'expérience.

> "Donc, c'est vrai que, ici, j'ai du quand même expliquer que c'était pas tout à fait comme on l'avait imaginé mais c'était jamais rédhibitoire parce que j'ai dit : « Attention, si on lâche maintenant, tout l'investissement qu'on a fait avant, va tomber… va tomber.. va s'arrêter, alors que peut-être l'année prochaine, avec un coup de pouce supplémentaire, ça peut trouver son équilibre ». Honnêtement, je sais pas. On est parti dans cette affaire là, tous un peu… à la fois un peu enthousiaste et un peu inquiet quand même. Voilà, on est un peu sur le fil quand même, sur la corde." (financeur 6)

Jusqu'à la fin de l'année 2007, on constate une conjonction des intérêts et des financements des services culturels et d'insertion des différentes administrations publiques. Mais il est probable que les derniers ne pourront pas mobiliser les mêmes ressources matérielles, humaines et financières, pour les périodes à venir, sans avoir la certitude que les services culturels pourront compenser ce retrait, alors qu'une part significative des ressources

financières du GEIQ-SV (de toute manière supérieure aux 8% souvent mentionnés dans les documents du CNCE-GEIQ) devrait continuer de provenir des financeurs publics.

II. LES EMPLOYEURS. ENTRE PERMANENCE ARTISTIQUE ET FLEXIBILITE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Si les financeurs publics structurent la possibilité financière du GEIQ-SV, les employeurs constituent le groupe central dans le dispositif. Ce sont eux (ou certains d'entre eux) qui furent à l'origine de ce dispositif et qui proposent les emplois assurant la viabilité et la pérennité de ce dernier. Une des difficultés centrales de ce groupe, et qui explique certaines des tensions apparues au cours du développement de cette expérience, repose sur la diversité des perspectives individuelles de ces employeurs et le décalage entre leurs principes fondateurs et ceux des GEIQ.

Avant de développer cette analyse, il importe de préciser l'ambiguïté même de cette expression d'employeurs. D'une part, il faut distinguer la fonction juridique d'employeur de celle de directeur artistique/metteur en scène. Or, dans la plupart des cas, la structure associative de la compagnie[17] ainsi que la position d'intermittent du spectacle des metteurs en scène (donc nécessairement de salarié) implique la dissociation de ces deux fonctions. Les agents habituellement désignés et considérés comme les employeurs et qui, à ce titre, participent aux réunions, recrutent les salariés, sont interrogés par les sociologues, etc.., sont les employeurs dans leur fonction artistique, politique mais ne sont pas, juridiquement, les employeurs. Ces derniers sont les présidents des associations, proches des directeurs artistiques auxquels ils délèguent de fait la direction de la structure.

D'autre part, il faut considérer l'ambivalence organisationnelle des structures adhérentes au GEIQ-SV. Par certains côtés, et sous l'effet de leur inscription dans une inscription administrée et des contraintes qui en découlent, les compagnies s'inscrivent dans un processus de rationalisation qui les rapprochent des entreprises (elles doivent intérioriser les modes de fonctionnement des administrations publiques, les fonctions administratives prennent une place croissante, nécessité d'un minimum d'attention à l'état de la demande, etc.), mais par d'autres aspects, elles sont éloignées des entreprises inscrites dans une économie marchande

[17] Le fait que les structures soient associatives ne pose pas problème car elles relèvent du droit privé. Le GEIQ peut accueillir des employeurs publics à condition que le chiffre d'affaire généré par ces derniers ne représente pas la majorité d'un GEIQ.

(à la différence de ces dernières, elles n'ont pas d'exigence de rentabilité) et ne sont pas considérées comme telles par les financeurs publics relevant des segments de l'insertion.

1. LES DIMENSIONS NON ECONOMIQUES DE LA CONSTITUTION DU NOYAU INITIAL

Quand on tente de retracer la généalogie du projet, généalogie qui n'est pas sans effet sur les conditions de constitution du GEIQ-SV ainsi que sur les difficultés rencontrées au cours de la mise en place et de la réalisation de cette première expérience, on est frappé de constater le caractère déterminant des considérations non économiques.

La critique artiste au fondement du projet

Le projet relève initialement d'une volonté de (re)constituer une permanence artistique (les compte-rendus des premières années sont intitulés *Projet de permanence artistique GEIQ*) qui s'inscrit dans une dimension structurelle du champ théâtral : celle de la valorisation de la troupe, qui repose sur des exemples aussi prestigieux que ceux de Molière, Copeau, Vilar et, plus près de nous, Mnouchkine (voir Proust, 2003).

A l'inverse du processus de disqualification et de destruction des troupes permanentes, qui était intervenu au cours des années soixante au sein même du mouvement de la décentralisation théâtrale, et en partie sous la pression des organisations syndicales qui constituent certains des agents les plus mobilisés pour la réaffirmation de la nécessité de cette permanence, la convention collective du spectacle vivant reconnaît, sous certaines conditions, la nécessité de cette permanence.

> "Considérant que la permanence de l'emploi favorise la continuité et la cohérence de l'action, commande la création d'un répertoire et son exploitation, contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail des artistes et à la sauvegarde de la vocation artistique des entreprises, les parties signataires conviennent que, dans les limites définies par les moyens dont dispose chaque entreprise et les options particulières qui commandent son action, la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents.
>
> Cette disposition visera notamment à la constitution de compagnies permanentes ou de noyaux permanents de compagnies dont la composition nominative pourra cependant être modifiée d'année en année." [18]

Le projet de constitution d'une permanence artistique s'appuie sur plusieurs critiques.

La première porte sur ce que, à la suite de E Chiapello (1998), on peut appeler une critique artiste de la société marchande et de ses capacités de contamination du fonctionnement du champ théâtral. Les fondateurs évoquent ainsi le "formatage des productions", le "productivisme accru dans la production théâtrale".

---

[18] *Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles*, février 2006, p. 69, http://www.syndeac.org/contenu/fjoint/3/139_ccn2006.pdf, récupéré le 01-04-2007.

La seconde concerne l'état du champ de production théâtrale. Les fondateurs dénoncent l'insuffisante "prise en compte dans les circuits professionnels des jeunes issus des systèmes de formation", l'absence de "réelle politique d'implantation de compagnies", la "frilosité des diffuseurs", l'impossibilité "pour les compagnies d'embaucher de manière significative" ainsi que l'assimilation des artistes "à des prestataires de service au sein de programmes culturels très balisés, par l'institution comme par les centres culturels voire l'Education Nationale"[19]

Ils critiquent aussi la rationalisation illustrée par la prévisibilité des calendriers de diffusion.

> "Remettre en question les calendriers de diffusion, en expliquant que la création ne peut se conformer à ces contraintes de programmation, que trop d'anticipation nuit à la conception des projets, les fragilise, et que s'il est vrai qu'il faut prévoir les programmations à l'avance, il faudrait laisser une marge aux initiatives dictées par la spontanéité artistique."[20]

Il s'agit donc de constituer une permanence artistique afin de "rompre avec un ensemble de pratiques qui n'amènent qu'à un isolement et, au-delà de l'événement, travailler autour d'un projet avec une équipe qui, par la permanence de son travail artistique, fait circuler la pensée dans le rapport entretenu entre œuvres et public, et entre acteurs et spectateurs"[21]. Ils veulent donc, en rupture avec la formation classique dispensée dans de nombreuses écoles, y compris dans les meilleures, constituer un véritable laboratoire pour expérimenter les formes nouvelles, rompre avec la division du travail entre le metteur en scène et les comédiens.

Un projet de permanence inscrit dans des parcours individuels et collectifs

Cette volonté de construire une permanence est d'autant plus forte qu'elle s'inscrit dans des processus préexistants. Dans les années quatre-vingt-dix, la mise en place du *TNT* manifestait la volonté de ses fondateurs de construire un lieu permanent pour différentes compagnies artistiques et qui ne soit pas dépendant des lieux contrôlés par les collectivités publiques. On peut repérer, dans les histoires de certaines compagnies, cette même volonté de dépasser les stratégies et histoires individuelles afin d'élaborer des projets collectifs et permanents.

> "Pendant les 10 – 15 premières années, ça a été plus une compagnie structure qui reposait beaucoup sur ma personne, sur mon projet… (…) Est arrivé un moment où avec la recherche d'un lieu, puisqu'on avait pas de lieu à ce moment là, on a beaucoup travaillé en résidence de création, de tous cotés et puis il y a eu un moment, un peu.. un peu beaucoup même, ras la bol de cette… et la nécessité, le besoin de travailler sur une implantation à travers un lieu, qui accueille le travail de, de chantiers disons, de façon générale, dans le travail de diffusion et à la fois, la constitution, grâce à ce lieu, d'une équipe sur de la durée, du temps, et une équipe professionnelle. (employeur 3)

Ces trajets individuels et collectifs se manifestent aussi dans l'explicitation de certains motifs qui relèvent de considérations morales et politiques. Partant du fait qu'il n'y a aucune

---

[19] *Avant-projet de permanence artistique*, non daté, p. 4.
[20] Te*xte d'intention GEIQ 01*, non daté.
[21] *Avant-projet de permanence artistique*, non daté, p. 4.

obligation, pour des employeurs, à s'inscrire dans un GEIQ, un financeur public considère cet engagement comme une démarche de citoyen.

Certains employeurs précisent que leur engagement repose, en partie, sur le constat qu'ils avaient pu établir sur l'état du marché du travail et la situation qui est faite à de nombreux comédiens, notamment aux jeunes qui, à la sortie du conservatoire, se retrouvent au RMI. Cette dernière disposition n'a pu être que confortée par l'appartenance au jury. En effet, en ne rassemblant que des comédiens inscrits au RMI ou au chômage, le recrutement offre une image radicale de l'état de précarité dans laquelle se trouve une grande partie de cette population.

> "J'ai été surpris par le niveau de précarité que cela nous renvoyait. (…) On a vu, moi je disais un pan jusque là. On a vu là une grande partie de la misère de ce métier qui est le lot de beaucoup. Et que des gens soient venus là en se disant : vous êtes ma bouée de sauvetage. Si j'ai pas ça, pour moi, c'est fini, je sais plus comment faire ce métier" (employeur 4)

La question de la transmission constitue un des motifs les plus explicités par ces employeurs. Les metteurs en scène du GEIQ-SV assurent déjà cette mission que ce soit en intervenant dans des écoles labellisées (conservatoire de Bordeaux, ENSATT de Lyon) ou dans leurs propres ateliers. Cette activité a un fondement économique (elle assure des revenus aux compagnies et aux comédiens qui encadrent ces ateliers) mais on ne saurait la réduire à cette dimension.

A la différence d'autres artistes et metteurs en scène, pour lesquels la formation et la transmission ne constituent pas une priorité, les employeurs du GEIQ-SV manifestent une préoccupation ancienne et constante, dont leur implication au sein de ce dernier n'est qu'une manifestation supplémentaire (Jean-Marie Broucaret a ainsi été chargé d'un rapport sur la formation des comédiens). On peut d'ailleurs distinguer deux objectifs. D'une part, il s'agit de former des comédiens ajustés aux exigences esthétiques (de Copeau à Chéreau, en passant par Stanislavski, de nombreux metteurs en scène ont fondé leur propre école, en raison de leur volonté de définir et diffuser des principes esthétiques spécifiques). D'autre part, l'intérêt pour la formation repose sur la volonté de transmettre un métier ainsi que des valeurs et des traditions politiques, sociales, professionnelles.

Les proximités (générationnelles, affectives, politiques) des fondateurs

La fondation et la mise en place du GEIQ-SV reposent ainsi sur la combinaison d'une série de facteurs auxquels on doit ajouter une dimension générationnelle.

On ne peut que difficilement reconstruire ex-post, le processus de constitution du noyau initial, la manière dont il s'est agrégé, les sélections et les exclusions qu'il a opéré, mais on peut constater la proximité du noyau initial d'employeurs (Jean-Marie Broucaret du *Théâtre*

des Chimères, Solange Oswald du *Groupe Merci* et Gilbert Tiberghien de la *Compagnie Tiberghien*) qui partagent des propriétés communes. Ils appartiennent à la même génération, celle qui a débuté son activité professionnelle dès la fin des années soixante-dix – début des années quatre-vingt, génération pour laquelle les préoccupations artistiques étaient inséparablement liées à des préoccupations politiques et à des formes de travail social qui était à la fois source de revenu et expression de cet engagement politique en direction des catégories populaires.

> "(…) moi j'ai appris le théâtre en militant plus qu'en…. En faisant du travail social, en faisant du travail social dans les centres sociaux, j'ai plus compris ce que je devais faire au théâtre que, que, que, tu vois dans les trucs de théâtre." (employeur 4)

Des membres de cette génération peuvent d'autant plus avoir le souci de transmettre une expérience, une éthique qu'ils sont sur le point de sortir (à un rythme inégal) du champ de production.

Ils relèvent du même espace professionnel des compagnies indépendantes reconnues (ou l'ayant été) par les collectivités publiques et leurs différentes instances de classement. A ce titre, le noyau fondateur se situe entre la sphère institutionnelle des centres dramatiques et l'ensemble des compagnies indépendantes qui n'ont jamais été véritablement reconnues par les collectivités publiques. Les compagnies de ces trois employeurs sont (ou ont été) des compagnies conventionnées par les DRAC, parfois dans les franges les plus hautes de leur espace régional. Ils ont les mêmes préoccupations politiques, culturelles. Ces différents facteurs, auxquels on pourrait ajouter des considérations sur le type de relations plus personnelles dans lesquelles ils s'inscrivent, conduisent à une forte proximité.

Sans qu'il soit un employeur direct, on retrouve certaines de ces dimensions avec Eric Chevance qui, dès le départ, a participé à la fondation du *TNT*, dans une forte proximité avec Gérard Tiberghien qu'expriment bien des éléments aussi concrets que l'adresse commune et la quasi-interpénétration des bureaux.

La compagnie Tiberghien au cœur du projet

Gilbert Tiberghien est au cœur de ce projet. Ce sont les différents responsables artistiques et administratifs de sa compagnie qui ont opéré les premières recherches sur ce type de dispositif et œuvré à sa mise en place.

> "Donc à cette époque là, B qui travaillait encore avec lui a cherché des dispositifs et est tombé, non pas par hasard, mais en ayant cherché, sur le dispositif GEIQ en disant : tiens, là il y a quelque chose qu'on pourrait explorer pour revenir à cette idée de la permanence artistique. C'est à dire que là, il y a peut-être des moyens à trouver, il y a peut-être des mutualisations, des solidarités à trouver avec d'autres et ma foi, une permanence artistique partagée avec d'autres, pourquoi pas ?" (employeur 2)

L'adresse de la compagnie est identique à celle du GEIQ-SV et les bureaux communiquent en permanence. Le directeur est issu de cette compagnie et a assumé, un certain temps, la double responsabilité d'administration de la compagnie et de direction du GEIQ-SV.

Cette place relève de considérations esthétiques et politiques anciennes chez Gilbert Tiberghien. D'une part, il s'inscrit dans les préoccupations générales mentionnées précédemment et relevant de la "critique artiste" des processus de rationalisation en cours avec, en contrepoint, la mise en place de la permanence artistique, ce qu'exprimait déjà la mise en place du *TNT* au milieu des années quatre-vingt-dix, avec Eric Chevance, Jean-Luc Terrade, Alain Raimond, Françoise Bleuse. D'autre part, il manifeste, selon de nombreux témoignages, un intérêt et une disponibilité pour mettre en place des spectacles mobilisant un grand nombre d'acteurs sur le plateau. Plusieurs témoins ont ainsi évoqué l'expérience d'*Orphée* (novembre 2003 - février 2004), spectacle coproduit avec le *TNBA* de Bordeaux et en partenariat avec le Conservatoire Jacques Thibaud de Bordeaux. Ce spectacle mobilisait 16 artistes, dont 9 comédiens et chanteurs provenant du Conservatoire et bénéficiant de contrats d'orientation, forme réduite des contrats de qualification.

La place occupée par Gilbert Tiberghien relève aussi de considérations plus conjoncturelles, matérielles et professionnelles. En effet, la *Compagnie Tiberghien* a longtemps occupé une place centrale dans l'espace théâtral régional (un interlocuteur a utilisé le terme de "gourou" pour décrire cette place), construite dès la fin des années soixante-dix avec *Fartov et Belcher*. Sa compagnie est conventionnée par la DRAC depuis 1988, mais ce conventionnement est stoppé depuis fin 2006.

Or, une telle décision a plusieurs dimensions. Compte tenu du poids de l'Etat dans l'organisation du théâtre public et des processus de classement, elle est souvent la cristallisation de jugements esthétiques qui prédominent dans les champs artistiques. Elle agit aussi comme un signal en direction des autres professionnels. Enfin, et peut être surtout, elle a des effets matériels car, même si cela est différé, cela conduit à la baisse des subventions de la DRAC, ce qui obère les possibilités de production, de diffusion et donc (en partie) de reconnaissance artistique.

La mise en place du GEIQ-SV devient alors un moyen de maintenir le même niveau de subventionnement limitant les effets de la perte de reconnaissance institutionnelle. Elle devient donc stratégique pour la *Compagnie Tiberghien* en lui assurant des financements lui permettant de proposer un spectacle avec 9 comédiens (avant l'arrivé de Frédéric Maragnani, il est le seul à le faire) mais, en même temps, la rendant complètement dépendante du GEIQ-SV et de sa réussite.

"Tous nos sous passent là-dedans. Si c'est fini, c'est fini. Mais ça voudra dire qu'on s'est trompé 2 fois : avec Terrade, et avec vous. Avec qui maintenant on va discuter ? Le système a réussi à nous embrouiller nous-même. On ne peut donc rien faire ! Ce qu'on fait, c'est parce qu'on le fait … Il n'y a pas de plan B. Notre seule utilité, c'est ça. Et non pas monter le Hamlet de l'année ! Je veux faire une transmission de tout ça … de notre façon de concevoir le théâtre, sinon, ça ne sert à rien …" (Gilbert Tiberghien, compte-rendu de la réunion du 20 avril 2007)

La place centrale de la *Compagnie Tiberghien* est aussi manifeste dans la répartition globale horaire de l'activité des salariés puisqu'elle en représente 26% contre 5% pour la compagnie *Travaux Publics* ou 3% pour le *Théâtre des Chimères*.

Cette place centrale est aussi le résultat de la plus faible implication des autres compagnies, le *Théâtre des Chimères* ayant rapidement indiqué qu'il ne prendrait que 2 comédiens et le *Groupe Merci* soulignant, dès l'automne 2006, des difficultés et interrogations qui le conduisaient à quitter le GEIQ-SV en mars 2007.

Elle était manifeste au moment du jury où, tout en participant pleinement aux discussions concernant les propriétés des différents candidats, les autres employeurs donnaient parfois le sentiment de laisser Gilbert Tiberghien trancher en dernier ressort en cas de désaccord sur une candidature.

"Q - Parfois on avait le sentiment que vous vous tourniez vers Gilbert en disant ; bon
R - Démerde toi
Q - C'est toi qui choisis
R - Oui, Oui. C'est vrai
Q - Il y avait aussi ça. Moi je l'ai ressenti comme ça
R - C'est vrai. C'est vrai, d'autant qu'il avait le projet avec *Ubu*… qui était celui qui commençait, qui allait être fondateur de l'histoire… et puis c'est vrai quand même que je sens bien que pour Gilbert, il y a une aventure de compagnie à travers ça, à travers le GEIQ… de laquelle je peux pas être complètement… avec laquelle je peux pas être complètement identifié puisque on a réalisé, nous, actuellement, cette compagnie, tant bien que mal, mais elle existe.. Donc moi, mon potentiel de désir, d'envie, de projection. j'ai plutôt tendance à me dire : « Voilà la compagnie et puis je vais greffer des moments du GEIQ sur cette dynamique là mais c'est pas le GEIQ qui va me donner ma dynamique de compagnie » alors que Gilbert, je sens que la chose est plus en discussion, enfin… et on l'a bien vu dans *Ubu* et dans les perspectives qui peut avoir. On sent bien que… Certainement, c'est vrai.. l'envie aussi de, que les gens qui étaient choisis, il puisse sentir que lui, qu'il pouvait faire des choses avec eux. Ca c'est certains" (employeur 3)

Cette place de Gilbert Tiberghien constitue, en même temps, une difficulté pour le GEIQ-SV dans ses relations avec les financeurs publics comme avec différents groupes de professionnels dont des employeurs supplémentaires potentiels. Ce dispositif apparaît comme un simple instrument au service de celui-ci alors que, pour la plupart des partenaires publics, s'il doit y avoir un employeur central (cette hypothèse reste discutée), ce dernier doit bénéficier d'une très forte réputation.

"Le GEIQ ne peut partir que d'une compagnie conventionnée de, de haut niveau qui tourne. Je dis ça. C'est aussi une conviction intime que j'ai, pour que ça puisse commencer dans une viabilité économique forte. C'est quelque part, c'est plus cher.. On prend pas l'argent des Assedic comme on le prenait avant, donc c'est plus cher. Mais, il faut que ce soit les plus forts qui le prennent en route." (financeur 3)

Dans la compétition pour l'accès aux biens rares (et de plus en plus rares) que sont les financements publics, cette situation accentue les critiques à l'égard de cette compagnie comme des financeurs publics, déjà souvent accusés de privilégier certains groupes et esthétiques au détriment d'autres.

La volonté des différents partenaires ainsi que la logique même du développement du GEIQ-SV et de son autonomisation administrative et politique conduisent alors ce dernier à prendre ses distances à l'égard de la *Compagnie Tiberghien* ce qui n'est pas sans provoquer des tensions entre le GEIQ-SV et cette dernière qui a le sentiment d'une dépossession progressive.

Un engagement pour de "mauvaises raisons" ?

Un des employeurs indique que tout le monde s'est engagé pour de "mauvaises raisons" au sens où ces raisons seraient étrangères à la rationalité économique habituelle des GEIQ. Aux raisons politiques sociales, professionnelles budgétaires qui viennent d'être évoquées, il faut d'ailleurs ajouter des dimensions plus affectives liées à cette même appartenance générationnelle.

> "Mais comment on va trouver l'argent ? Si je me suis engagée, c'est pour des raisons sentimentales vis-à-vis de Tiber, de l'affectif, mais pas par intérêt. Je l'aime bien, j'aime bien ce qu'il fait et on est proche idéologiquement et d'un point de vue politique aussi." (S Oswald, compte rendu de la réunion du 14 avril 2007)

On peut d'ailleurs repérer cette dimension relationnelle dans les modes d'engagement du *TNT* dont le directeur participe d'une longue histoire avec Gilbert Tiberghien.

Mais ces raisons, qui ont leur légitimité, se sont heurtées à une série de contraintes, principalement économiques qui ont été à la source des principales difficultés.

2. LES CONTRAINTES ECONOMIQUES DANS LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT DU GEIQ-SV

Zimmermann souligne que les GE ont "vocation à sécuriser une gestion flexible des ressources humaines" (Zimmermann, 2006, 5) en ayant plusieurs usages non exclusifs l'un de l'autre : externalisation de la gestion de l'emploi ; logique d'aide à l'embauche ; accès à des compétences spécifiques ; fidélisation d'une main-d'œuvre intermittente d'une saison à l'autre (dans l'agriculture, le BTP).

Ces propriétés expliquent d'ailleurs que certaines entreprises préfèrent employer des salariés disposant de contrats de professionnalisation en passant par les GEIQ alors que l'emploi direct de ces mêmes salariés, avec les mêmes contrats de professionnalisation,

représenterait un coût moindre (de l'ordre de 1,5 € à 2 € par heure et par salarié). Mais, les GEIQ permettent de réduire les coûts de gestion de ces personnels et d'externaliser l'activité d'insertion et d'accompagnement social, alors que les exigences économiques s'accroissent et que les (jeunes) salariés sont considérés comme plus "difficiles".

Du point de vue des employeurs du théâtre public, ces avantages sont limités. Le déséquilibre du marché du travail leur permet de disposer d'un important volume de main d'œuvre au sein duquel ils sont assurés de trouver, pour un usage immédiat, et pour un coût peu important, les compétences spécifiques dont ils auraient besoin.

En revanche, l'externalisation de la gestion de l'emploi peut constituer un avantage réel, surtout pour de nombreuses compagnies indépendantes ayant de faibles capacités administratives.

L'expérience de cette première année permet surtout de souligner les difficultés rencontrées par les compagnies. La première est conjoncturelle (et je ne la développerai pas) ; elle tient aux difficultés de lancement du dispositif qui ont eu pour effet de décaler la mise en place du GEIQ-SV par rapport aux prévisionnels d'activité et d'emploi de différents employeurs. Cela constitue un des obstacles à la contribution du *Groupe Merci* qui avait prévu de participer au GEIQ-SV avec le spectacle proposé en 2006 (*Colère*) alors qu'il n'avait pas de production pour 2007.

Les autres difficultés tiennent au fait que, d'une part, le GEIQ-SV implique l'ajustement des employeurs à des contraintes liées au salariat et que, d'autre part, certains des employeurs découvrent l'impossibilité d'échapper à une flexibilisation accrue de l'organisation du travail.

La (re)découverte des propriétés du salariat

La plupart des compagnies indépendantes échappent au cadre habituel du salariat. La relation salariale et le lien de subordination restent incertains. L'employeur (juridique) n'a pas de véritable autorité sur les artistes et techniciens ; celle du metteur en scène a des fondements esthétiques et moraux mais aussi économiques puisque c'est ce dernier qui contrôle l'accès aux ressources publiques (les subventions sont versées *intuitu personae*) en décidant d'une distribution, en affectant tels comédiens à l'encadrement d'ateliers, etc.

Mais surtout, dans la plupart de ces compagnies, l'activité professionnelle relève en partie du registre vocationnel impliquant un haut niveau d'engagement. Les membres des compagnies ne comptent pas véritablement les heures, partagent en grande partie les mêmes risques esthétiques et économiques. Ainsi, la détermination des cachets ne repose pas sur l'application des règles contractuelles mais sur une négociation, plus ou moins formalisée, qui

combine la recherche de la viabilité économique de l'entreprise avec le maintien individuel dans le régime de l'intermittence et un niveau de salaire permettant un revenu acceptable.

La présence des salariés du GEIQ-SV introduit une première perturbation puisqu'elle implique (théoriquement) un respect de différentes règles, et notamment celles qui ont trait au niveau de salaire et au volume d'activité. Il peut alors y avoir un traitement différencié des salariés GEIQ-SV par rapport aux autres membres de la compagnie, ce qui peut se transformer en traitement inégal si, à temps d'activité égal, les premiers perçoivent un salaire supérieur à celui des seconds.

Un coût salarial trop important

Dans la plupart des GEIQ, l'emploi des salariés par les entreprises adhérentes est étroitement lié à l'état de la demande que leur adressent les autres agents économiques. Cet emploi dépend, en même temps, de l'état du marché du travail et notamment de la situation de l'offre de travail par les salariés des secteurs concernés. Ainsi, dans la plupart des principaux secteurs concernés par les GEIQ, le marché du travail est en "tension" ; l'offre de travail par les salariés est inférieure à la demande des entreprises, compte tenu de la demande d'activité qui est adressée, à ces dernières, par les agents économiques. Enfin, les GE apparaissent fortement adaptés à des secteurs et des marchés du travail marqués par une forte dimension de saisonnalité (BTP, restauration, etc.) dans la mesure où ce dispositif permet de maîtriser les coûts de la main-d'œuvre non permanente par des coûts de mise à disposition inférieurs à ceux d'autres dispositifs.

A l'inverse, dans le secteur du théâtre public, d'une part, il existe un déséquilibre massif entre l'offre de travail des comédiens et la demande des entreprises et, d'autre part, cette demande de travail dépend de la demande d'activité qui est adressée aux entreprises par les organismes publics. En effet, dans le théâtre public, ce sont ces derniers qui définissent le niveau d'activité des compagnies, soit par les subventions, soit par les achats de spectacle et propositions d'activité émanant de structures publiques et parapubliques. Par ailleurs, la demande de travail par les entreprises théâtrales est d'autant plus importante que son coût est allégé par l'existence et les usages du régime de l'intermittence se caractérisant par une sous-évaluation de l'activité et, corrélativement, l'externalisation massive du coût salarial vers l'UNEDIC dont ou trouve une situation classique et exemplaires dans l'attitude des compagnies indépendantes. Ces dernières ne déclarent pas les répétitions qui sont considérées comme des périodes de chômage ; seules sont déclarées, en totalité ou en partie, les représentations publiques.

Si bien que, alors que les GEIQ rappellent régulièrement que l'utilisation de ce label "***exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût***" (souligné par le CNCE-GEIQ), dans le cadre du spectacle vivant, et compte tenu des usages concrets du régime de l'intermittence, l'adhésion au GEIQ-SV implique, pour les entreprises concernées, une augmentation importante du coût salarial.

Cet écart entre le coût d'usage de l'intermittence et celui des salariés relevant du GEIQ-SV constitue une des causes fondamentales des difficultés intervenues dans la mise en place du dispositif ainsi que du retrait du *Groupe Merci* et du faible emploi de salariés par le *Théâtre des Chimères*.

Compte tenu de la fragilité et de la faible viabilité économique des compagnies théâtrales (qui disposent de peu de fonds de roulement et sont à la merci du moindre impondérable), la plupart ne peuvent s'engager dans le GEIQ-SV sauf si, comme dans le cas de la *Compagnie Tiberghien*, elles bénéficient d'une décision politique de maintien d'un certain niveau de subvention. A l'inverse, l'impossibilité pour le *Groupe Merci* de bénéficier d'une décision politique équivalente (elle ne relève pas de la compétence de la DRAC d'Aquitaine et pour, la DRAC Midi-Pyrénées, l'existence du GEIQ-SV ne constitue pas un enjeu réel) conduit ce dernier à se retirer.

La flexibilité dans l'organisation du travail

Les GEIQ permettent une flexibilité de l'organisation du travail dans la mesure où les employeurs peuvent faire appel aux salariés concernés dans les limites de leurs besoins en main-d'œuvre. En principe, un employeur pourrait faire appel à des salariés uniquement pour des périodes d'une semaine, mais l'expérience montre que, dans les secteurs tels que le BTP, les durées d'emploi sont beaucoup plus longues.

L'expérience des dix mois du GEIQ-SV montre que, pour l'essentiel, les salariés ont été employés collectivement et pour de longues durées (pour cet espace social), parfois de près de deux mois ; c'est le cas aussi bien pour la *Compagnie Tiberghien* que pour la compagnie *Travaux Publics*.

En même temps, les contraintes de coûts ainsi que la diversité des activités des compagnies conduisent les employeurs à envisager d'autres usages pour les salariés du GEIQ-SV :

- pour des spectacles plus réduits (des "petites formes") nécessitant moins de comédiens et pour des durées de préparation et de présentation plus courtes.
- pour des formes plus flexibles d'activité, telles que l'encadrement d'ateliers une à deux fois par semaine, sur une période donnée, etc.

> "Il faudrait que, par exemple, (…) dire : « je suis adhérent au GEIQ, donc il y a un groupe d'individus. Je ne suis pas obligé de monter une production que je n'aurais pas fait sans ça, etc., etc., mais je peux avoir besoin, pendant une semaine, par exemple, pour faire des ateliers, pendant une semaine, pour monter, je ne sais quelle lecture en regard d'un spectacle qu'on programme, ou je ne sais quoi. Je peux, puisque je suis adhérent, puiser, dans ce pool de jeunes gens avec lesquels je vais faire ça. Je pourrai faire sans eux, en embauchant des intermittents par exemple, mais, en l'occurrence, je fais avec eux. Et là, mais qu'il n'y ait pas d'obligation mais qu'on ne dise pas un an avant, il faut que tu trouves un mois pour embaucher cette personne. Parce que ça c'est une contrainte beaucoup, beaucoup trop lourde." (employeur 2)

Mais, de telles hypothèses se heurtent à deux types de critiques et d'obstacles. D'une part, elles s'opposent à la représentation fondatrice de la permanence artistique et de la troupe de théâtre. D'autre part, elles heurtent des convictions et représentations politiques qui perçoivent toute forme de flexibilité comme la victoire du néo-libéralisme[22]. En même temps qu'il est en train d'argumenter sur les contraintes que représentent le GEIQ-SV et la nécessité de proposer des modes d'organisations plus souples que celles de collectifs des comédiens tous présents sur le plateau, un des employeurs découvre, mi stupéfait, mi ironique (sur lui-même), qu'il se met à parler comme Nicolas Sarkozy, manifestant ainsi la tension existante entre sa position d'employeur et ses prises de position politique.

> "contraintes, contraintes, contraintes, pour finalement un bénéfice qu'il est difficile de voir. Donc, il faut diminuer les contraintes – j'ai l'impression de parler Sarkozy (rire) -, mais, mais, c'est pas du tout ça ce que je pense. Il faut pour s'engager dans des choses comme cela, diminuer les contraintes et avoir plus de… Voilà, il faut un GEIQ libéral" (employeur 2)

CONCLUSION

Chez les employeurs, il y a une grande tension entre les raisons initiales de s'engager dans ce dispositif qui relèvent donc de préoccupations politiques, sociales, artistiques, et les contraintes matérielles et financières qu'ils découvrent progressivement. On a d'ailleurs parfois le sentiment rétrospectif que cette découverte est d'autant plus douloureuse et difficile qu'elle heurte les convictions fondatrices.

Dans le cadre actuel, le GEIQ-SV apparaît comme un dispositif destiné en priorité à deux catégories d'entreprises qui disposent de budgets importants : les institutions de production théâtrale comme les CDN et les compagnies indépendantes bénéficiant de conventions triennales et/ou se caractérisant par une importante activité de production et de diffusion qui leur permet de disposer de budgets conséquents. Ces entreprises peuvent employer des comédiens dans le cadre du GEIQ-SV et offrent de plus fortes capacités d'emploi une fois cette période terminée.

[22] Plusieurs analystes ont souligne le caractère paradoxal de l'anti-libéralisme dans ce secteur de production qui se caractérise, précisément, par la généralisation d'une hyperflexibilité dans l'organisation du travail.

De ce point de vue, on peut considérer que plus le régime de l'intermittence sera rigoureux, plus les coûts d'usage de ce régime s'élèveront, et plus un dispositif comme le GEIQ-SV trouvera sa rationalité économique.

III. LES SALARIES. UN POINT DE VUE REALISTE

Dans le descriptif général des GEIQ, l'insistance est mise sur une double propriété des salariés recrutés.

D'une part, ils se caractérisent par un très faible niveau de qualification. Dans un document de mars 2007[23], le CNCE GEIQ indique que 83% des 2 601 salariés, recensés au 1er janvier 2004, avaient un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V (CAP – BEP). En Aquitaine, les salariés du GEIQ rencontrent davantage de difficulté de formation et de qualification que les salariés de l'ensemble des SIAE (Opus 3, 2007, 60).

D'autre part (et corrélativement), une des caractéristiques centrales des salariés des GEIQ est leur précarité professionnelle, voire leur exclusion de la société salariale. Certains GEIQ ont ainsi des contacts et des liens avec des CHRS (Centre d'hébergement et de réinsertion sociale) de l'Armée du Salut[24]. Ces propriétés impliquent alors des dispositifs permettant, parmi ces populations, le retour à des pratiques liées à l'appartenance au monde salarial : ponctualité, respect des collègues et de la hiérarchie, etc. Ces populations recèlent aussi des propriétés caractéristiques de la précarité : difficulté pour trouver un logement, surendettement important. Afin de tenter de résoudre ou de limiter ces difficultés, les responsables des GEIQ doivent assumer des tâches supplémentaires et spécifiques "d'accompagnement social".

> "Les personnes en difficulté d'accès à l'emploi cumulent généralement un certain nombre d'autres problèmes. Grâce au travail de médiation des permanents du GEIQ, les salariés du groupement bénéficient d'un accompagnement social qui leur permet de surmonter leurs difficultés initiales : méconnaissance du monde de l'entreprise et de ses contraintes, problèmes de logement, de surendettement, difficulté à suivre une formation dans des centres assimilés à l'école où ils ont connu des échecs…"[25]

Pour ce qui les concerne, les stagiaires du GEIQ-SV manifestent des propriétés qui les distinguent de l'ensemble des salariés des GEIQ. Cette différenciation est très nette pour ce qui concerne le niveau de formation. Même si le diplôme théâtral professionnel le plus élevé possédé (le diplôme de sortie du CNRS) est lui aussi de niveau V, cette égalité avec les autres

---

[23] *Boite à outils GEIQ – ML.*
[24] *La Lettre de l'insertion par l'activité économique*, 122, février 2006.
[25] http://www.geiq.net/spip.php?rubrique1, récupéré le 02 mai 2007.

salariés est purement formelle en raison des longs parcours scolaires de la plupart des salariés du GEIQ-SV. La différenciation est plus complexe à envisager pour ce qui concerne l'insertion, en raison de l'importance des situations de précarité économique rencontrées.

Cette double caractéristique de niveau relativement élevé de formation et de précarité économique constitue un des fondements du réalisme des salariés qui a été mis en évidence au cours des différents entretiens, soit immédiatement après leur recrutement, soit en cours de l'année (pour certains d'entre eux), ce réalisme ne pouvant d'ailleurs qu'être renforcé par les différentes activités proposées, les professionnels rencontrés, les compagnies fréquentées au cours des dix mois. Par point de vue réaliste, je désigne le fait que leurs attentes, à l'égard du dispositif, paraissent mesurées (malgré la force des espoirs exprimés au début de l'année 2007, et qui ont pu être atténués au fur et à mesure des difficultés rencontrées), et surtout qu'ils restent sans illusion sur leur sortie du dispositif et les possibilités d'emploi permanent.

Ce réalisme immédiat, dont je vais préciser les différentes dimensions, repose en partie sur l'expérience qu'ils ont déjà accumulée dans les années précédentes. En effet, tout en manifestant une faible intégration professionnelle (c'est ce qui fonde d'ailleurs leur candidature au GEIQ-SV), les salariés disposent d'une expérience limitée mais réelle des champs locaux de production théâtrale, soit parce qu'ils ont suivi plusieurs cursus de formation dans différents types de structures associatives, municipales, étatiques, soit parce qu'ils ont déjà été intégrés dans des spectacles plus ou moins professionnels.

1. DES SALARIES ATYPIQUES DANS LA CONSTELLATION DES GEIQ

Un niveau élevé de formation

Ce niveau élevé (par rapport aux autres GEIQ) concerne d'abord la formation générale. Sur les 29 candidats, seuls 6 ne mentionnent pas le bac. Mais, il est difficile d'estimer s'ils ne sont pas effectivement titulaires de ce diplôme ou s'ils ne l'ont pas mentionné pensant qu'il n'était pas nécessaire de le faire afin de privilégier la dimension professionnelle. On peut d'ailleurs remarquer que la moitié d'entre eux (trois) a suivi une formation dans le cadre du CNR (deux en classe professionnelle et un en classe d'initiation). Certains des candidats mentionnent des niveaux bac + 4 (maîtrise) en lettres modernes, en psychologie.

L'autre trait concerne l'antériorité de l'intérêt pour la culture et la pratique théâtrale. Leurs baccalauréats sont essentiellement littéraires (il n'y a aucun bac S et le seul baccalauréat professionnel mentionné concerne les "métiers d'art et d'artisanat") avec plusieurs d'entre eux (six) ayant suivi des options A3 arts (cinéma et surtout théâtre). Une part importante d'entre

eux a engagé des études théâtrales supérieures (huit) complétant des formations plus directement professionnelles (CNR, conservatoires municipaux) ; la moitié (15 sur 29) a suivi ce type de formation. Parmi les 14 restants, 10 ont des niveaux de diplôme supérieurs au bac et notamment des licences ou maîtrise d'études théâtrales.

On voit ainsi que les candidats disposent d'un niveau de formation nettement supérieur à la population habituelle des salariés du GEIQ ce qui constitue, en même temps, un indicateur de leur volonté de s'inscrire durablement dans un espace artistique professionnel.

Parmi les salariés on retrouve, accentuée, cette première dimension. Ils ont tous le baccalauréat. Trois déclarent maîtriser l'anglais et l'espagnol. Un quatrième ne déclare que l'anglais. Concernant la formation professionnelle, quatre d'entre eux sortent du CNR (section professionnelle) avec, dans quelques cas, une très forte antériorité de formation [26]

> Une des salariées (24 ans) a commencé sa formation théâtrale à 14 ans dans un conservatoire municipal. Elle a passé une mauvaise première année mais elle s'est accrochée et s'est consacrée totalement au théâtre. Elle allait plusieurs soirs par semaine au conservatoire. Au sein du lycée, elle a multiplié les activités théâtrales. Pour la préparation du bac L, elle a multiplié les options théâtre (option lourde en théâtre ; option facultative en théâtre) et a suivi un atelier de théâtre en espagnol. Après le bac, elle est rentrée en initiation au CNR et a entamé des études théâtrales à l'Université. Elle a ensuite intégré la section professionnelle du CNR dont elle est sortie en juin 2006.

> "J'ai envie de faire ce métier, j'ai envie de vivre là-dedans et dès que j'arrête de travailler… et ben, je pense qu'à une chose. Là, j'ai passé 6 mois sans faire de théâtre.. Le seul moment de vrai bonheur que j'ai eu pendant ces 6 mois c'est quand j'ai préparé le GEIQ" (salarié 7)

L'autre groupe, constitué de ceux qui n'ont pas intégré le CNR, a suivi des études universitaires dans le domaine des "études théâtrales" (dont un jusqu'au niveau bac+4) et parfois des cours dans des écoles dont il est difficile de déterminer le "niveau" mais dont on sait qu'elles font l'objet de polémiques (*L'école du passage à niveau* à Toulouse, *Théâtre en Miettes* à Bordeaux). Parmi ces salariés, il existe, de manière souvent diffuse, le sentiment d'un manque en raison de leur absence de scolarité dans les écoles professionnelles comme le CNR qui, quelles que soient les critiques qui leur sont adressées (sur lesquelles je reviendrai), disposent d'une légitimité réelle.

[26] Ces propriétés sont celles communes aux populations de la Gironde de demandeurs d'emploi dans le spectacle étudiées par C Langeard (2005) ou celles relevant du niveau national.

> "C'est un peu Solange Oswald qui m'a ouvert les yeux – bon elle, elle est trop dans un parcours classique par exemple mais c'est pas grave – elle nous a ouvert les yeux : c'est bien, vous êtes motivés, vous faites beaucoup de choses, vous y allez la tête en avant, tête baissée, vous foncez, bravo – je dis vous parce qu'on était avec une amie – et elle disait : si vous n'avez pas fait d'école, vous êtes rien, rien, dans le milieu du spectacle. Moi quand on me dit ça, je réagis, je suis pas contente, un petit peu rebelle, et après je réfléchis : pourquoi pour une femme qui a fait des superbes choses – je considère qu'elle a fait des superbes choses – et qui a un poids dans le théâtre et en plus pour moi, qui fait des choses qui sont à la limite, justement, avec ce côté outsiders, pense encore que, de toute façon, si tu n'as pas fait d'école t'es pas, t'es rien… et j'ai besoin de comprendre ce monde là, d'où ma place ici (salarié 6)

Une activité intense mais mal définie

Ce niveau de formation s'accompagne d'une expérience pratique minimale acquise au sein de diverses compagnies (compagnie amateur dans leur ville d'origine ; compagnie liée à la structure de formation ou à l'université) qui se situent aux franges incertaines de l'activité professionnelle ; il est souvent difficile à mes interlocuteurs de préciser leur situation. Si on fait référence à un indicateur stable et reconnu par la plupart des agents du champ théâtral (l'intégration dans le cadre de subventionnement de la DRAC), on peut souligner alors que les compagnies avec lesquelles ils travaillent ne relèvent pas du secteur professionnel, mais parfois du vaste secteur informel du théâtre de rue, avec des bandes où "on jonglait, on crachait le feu, tout ça" ; Il y avait un "imaginaire qui appelait les arts… en rapport avec la création" mais ça allait parfois plus "dans la défonce que dans la créativité (rire)" (salarié 5).

Pour manifester l'ambivalence de cette situation, les salariés usent d'une catégorie aussi floue que celle de "troupe semi-professionnelle" dont les indicateurs restent incertains et sujets à des modifications et des définitions elles-mêmes changeantes en fonction des conjonctures, enjeux et groupes concernés.

> "C'est un peu bizarre, j'ai jamais trop compris mais je pense que c'est quand, quand on est à la charnière entre amateur et professionnel c'est à dire que dedans, il y a la moitié des comédiens qui n'étaient pas professionnels, qui faisaient autre chose, qui ne voulaient pas se payer en cachets par exemple, qui n'étaient pas déclarés comédiens. Et maintenant, tout le monde est déclaré comédien" (salarié 6)

Une salariée interrogée se considère ainsi comme "professionnelle" car, quand elle est rémunérée, les feuilles de paie la déclarent "comédienne". Mais, elle reconnaît, en même temps, qu'elle n'a pas accumulé suffisamment de cachets pour être reconnue intermittente et que, pendant certaines périodes, son revenu monétaire se situe entre 150 € et 200 €.

Corrélativement à la faiblesse de ces indicateurs objectifs, la définition du professionnel repose, parfois, en dernière extrémité, sur un registre moral ou vocationnel.

> "Moi moralement, on est professionnel, à partir du moment où… ou de toute façon on investit là-dedans, on a décidé d'en faire vraiment un produit, d'en faire quelque chose. Moi je le suis depuis trois ans moralement quoi" (salarié 6)

En effet, une des propriétés centrales des salariés dans la période précédent leur intégration dans le GEIQ-SV est l'intensité de leurs diverses pratiques ; "je ne faisais que ça" est une

expression qui revient souvent au cours de ces entretiens. Ils suivent différentes études, encadrent des ateliers qu'ils vivent parfois comme des espaces d'expérimentation pour eux-mêmes, jouent dans différents spectacles.

L'intensité proclamée de cette pratique est encore plus manifeste dans le cas des salariés qui n'ont pas suivi le CNR et qui sont déjà engagés dans des logiques pratiques de professionnalisation en multipliant les activités et les expériences avec différentes structures.

> "Parce que moi, ça fait trois ans que je travaille, quatre ans même, c'est ma profession parce que je fais que ça, que ça, que ça… sans être spécialement payée… mais de toute façon c'est pas grave, j'ai choisi ça… et voilà.. je travaillais à fond, à fond, à fond, à bloc et là, j'avais besoin de passer un temps de formation (salarié 6)

Cette intense activité peut déboucher sur des expériences atypiques, source d'enrichissement personnel, manifestant une disposition à l'aventure. Un des salariés a ainsi monté un projet "Défi jeunes", avec le ministère de la jeunesse et des sports, qui l'a conduit en Mongolie afin de proposer des activités et quelques représentations autour du clown.

L'observateur extérieur est parfois surpris par l'insistance des salariés sur l'intensité de leurs pratiques. Cette description repose sur une des propriétés communes à de nombreuses professions intellectuelles et artistiques pour lesquelles il n'y a plus de coupure nette entre les temps et espaces sociaux du travail et du non-travail et qui conduit spontanément à valoriser les débordements du travail sur la sphère du non-travail (les lectures apparemment gratuites peuvent être réutilisées dans une phase ultérieure de travail) en oubliant les débordements inverses (l'usage ludique de l'ordinateur ; les moments de repos dans les phases de travail ; etc.). Cette insistance est aussi une manière d'anticiper les diverses attaques concernant les comédiens et leur situation de "chômeurs permanents". Elle est enfin la manifestation du haut degré d'engagement qu'ils ont atteint dans leur activité de comédien. Elle indique que la candidature et l'appartenance au GEIQ-SV s'inscrit dans une volonté affirmée de construire une carrière.

2. UNE PRECARITE ECONOMIQUE REELLE MAIS ACCEPTEE

Malgré cette éventuelle intense activité, la précarité économique est une des propriétés déterminantes des salariés. Avant d'en souligner les différentes dimensions, il faut d'abord rappeler que cette précarité est inscrite dans la constitution du GEIQ-SV qui ne devait accueillir que des chômeurs ou des bénéficiaires du RMI (la présence de ces derniers était une des conditions centrales de l'aide du conseil général), c'est à dire des personnes encore peu intégrées dans les espaces professionnels ; parmi les sept salariés, trois étaient bénéficiaires du RMI et quatre (sortants du conservatoire) étaient demandeurs d'emploi.

La précarité est particulièrement manifeste pour ceux qui sont les plus engagés dans l'activité "professionnelle" ou qui sont sortis du CNR depuis quelques années ; elle est plus difficile à préciser pour ceux qui viennent juste de sortir du CNR dans la mesure où ils n'ont pas eu le temps de "faire leurs preuves" ou d'être véritablement confrontés aux difficultés du marché de l'emploi, mais elle est néanmoins réelle.

A sa sortie du CNR en juin 2006, un salarié s'est inscrit à l'ANPE, mais par pure formalité car, ayant moins de 26 ans, il n'avait droit à aucune prestation et l'ANPE ne proposait pas de véritables emplois si ce n'est pour faire de la figuration ou le Père Noël au moment de Noël. A la sortie du CNR, il a travaillé comme serveur en juillet – août avant d'être sélectionné, en novembre, pour le GEIQ-SV.

Cette précarité n'est d'ailleurs pas sans provoquer des incertitudes dans les catégories de jugement utilisées au moment du recrutement.

> "R - C'est vrai qu'on est pris entre l'artistique et le social. C'est vrai que quelqu'un qui rame comme ça, quelques fois… Peut-être que si on lui sent moins de possibilités qu'un jeune qui débarque du conservatoire, mais.. Moi je sais que ça m'est difficile de ne pas me tourner vers lui, plus que.. en me disant… l'autre, il représentera.. il pourra.. il va faire des rencontres, etc.., etc.. C'est toujours ça qui est difficile dans un truc de GEIQ… Moi, c'est l'autocritique que je me ferais moi dans le GEIQ, c'est que… Le militant a quelques fois plus de poids dans son appréciation théâtrale que.. l'artiste entre guillemets
>
> Q - Quand vous dites militant c'est quoi ?
>
> R - Mais militant…….. (silence)… l'humanité.. l'humanité tout d'un coup l'épaisseur humaine de quelqu'un qu'on a en face avec son histoire, pas forcément parce qu'il a de la présence humaine, pas l'épaisseur humaine comme ça mais l'histoire.. l'histoire de quelqu'un qui tout à coup est là.. il est devant vous, ça se joue là…. Presque l'envie de dire : allez, on y va, on y va, on le fait, on le fait. Alors que quelques fois… C'est ça qui est difficile.. dans une histoire comme le GEIQ, c'est ce mi chemin entre l'artistique et le.. que j'appelle le social.. qui est compliqué à gérer, pour pas faire du GEIQ, non plus,… le, le, le, l'étape pour SDF du théâtre et, à la fois, ça peut pas être… le seul critère de la performance artistique ne peut pas être recevable non plus et on est un peu à la croisée des chemins de nos propres engagements théâtraux." (employeur 3)

La nécessité de démarrer assez vite a aussi limité le choix en s'appuyant soit sur les réseaux des employeurs fondateurs, soit sur les structures sociales locales.

> "Ce n'est pas une façon de dire que les comédiens n'étaient pas à la hauteur. Ce n'est pas ça. Mais déjà, on était dans une nécessité de faire démarrer le GEIQ sans se poser la question qui aurait dû prévaloir au moment de recrutement, c'est à dire de dire : et ben, on a pas assez pour faire l'évaluation. Il fallait le faire démarrer. J'avais moi très présent à l'esprit, cette nécessité d'en trouver le nombre pour pouvoir démarrer l'aventure." (employeur 3)

La faiblesse des revenus

La faiblesse des revenus constitue le premier indicateur de cette précarité. Inscrits dans des espaces "semi-professionnels", avec des compagnies et "employeurs" disposant de faibles ressources, ces salariés disposaient de revenus très faibles et étaient souvent payés "au noir". Un salarié évoque ainsi une activité de 4 semaines (3 semaines de répétition et 1 semaine de spectacle) pour laquelle il a touché, au "noir", la somme de 300 € (somme approximative qu'il a du mal à préciser). Un autre évoque un revenu mensuel de 150 €.

La faiblesse de ces salaires s'explique parfois par la situation de certains employeurs qui ne disposent pas des ressources nécessaires. Elle est aussi parfois la manifestation de la brutalité des rapports entre certains employeurs et leurs salariés.

> Un salarié a travaillé 4 mois dans un théâtre bordelais et a été payé 400 € pour l'ensemble de la période. N'ayant pas négocié, au préalable, son contrat, il ne l'a découvert que tardivement, vers la fin de la répétition. Il a aussi découvert l'inégalité des situations ; alors qu'il ne touchait que 30 € par représentation, d'autres comédiens étaient rémunérés à 150 €. Mais, suivant le mécanisme classique de l'armée de réserve décrite par Marx (liée à la surabondance de l'offre de travail par les comédiens) qui neutralise toute tentative de revendication (comme lui disait son employeur, "finalement, j'avais rien à dire, parce que c'était une chance qu'on me donnait") et considérant que le spectacle lui permettait d'acquérir de l'expérience, il n'a ni protesté, ni refusé de signer le contrat qui lui était proposé. Le rôle était en effet important avec un texte long et le spectacle a été joué assez longtemps. Ultérieurement, il s'est aperçu que le même employeur avait trahi une promesse qui lui avait été faite et l'avait remplacé par un autre comédien.
>
> "J'étais très, très en colère. J'avais vraiment l'impression d'être trahi et puis après je me suis dit que j'étais simplement face à une réalité de mon métier qui était le : « oui je te dis, oui je te promets » [il claque les mains en les frottant] et puis au dernier moment les choses disparaissent. Oui, j'avais beaucoup de colère mais une certaine résignation en fait. Je n'ai pas, je n'ai pas, parce que je me suis dit que cela ne servait à rien de crier, de m'agacer, même de me mettre en froid avec des gens de ma profession, dans le sens que… dans le sens que je vais peut être, être amené à travailler avec eux ou que quelqu'un qui pourrait être amené à les connaître.. Donc je ne voulais pas faire de vagues et puis, je ne voulais pas surtout donner, donner raison au fait de m'avoir remplacé, c'est à dire : « ah ben, finalement, lui il est peu trop nerveux »" (salarié 4)

La faiblesse des revenus repose aussi sur une intégration professionnelle inaboutie qui se manifeste par l'absence de maîtrise du régime de l'intermittence qui conduit à ne pas savoir gérer la déclaration des cachets.

> "En fait, j'avais déclaré tous mes cachets d'un coup en disant : bon ben tiens, cette année je vais peut-être pouvoir faire mon statut. J'ai ouvert mes droits et j'ai tout déclaré. Et en fait, la fin de l'année a été plutôt un peu rude et les cachets se sont un peu disséminés et j'avais grâce à une formation et beaucoup de dates d'un coup tout rassemblé sur un mois, mais beaucoup de cachets, beaucoup, beaucoup, beaucoup. Donc, dès que j'ai dépassé la date, pfouu, tous ces cachets là ont été, ont été virés.. et en fait je n'ai pas pu faire mon statut, à cause, à cause de cette connerie. Et en même temps, je suis sûre que si j'avais été bien renseignée, je sais pas quoi, je suis sûre que j'aurais pu faire mon statut. Mais, il y avait comme… je sais pas… et encore maintenant, j'ai beaucoup de mal à être intermittente… alors que c'est peut être la seule chose ou en tant que, en tant que comédien, on peut quand même se rassurer de ça" (salarié 6)

Les salariés peuvent compléter ces revenus par ceux qui sont tirés d'activités dans d'autres secteurs ("hôtesse de caisse" dans une grande surface ; animatrice dans un centre social) mais souvent au noir. La restauration constitue, de ce point de vue, une référence récurrente, soit parce qu'elle permet d'accéder à une activité régulière en cours d'année, soit parce que, en proposant des activités au cours de la période d'été, elle permet d'accumuler, mais au prix d'un travail intense et exclusif de tout autre, des revenus qui seront utilisés l'année suivante.

Ces difficultés économiques sont parfois compensées par l'aide des familles (pour les plus jeunes, et dans la mesure des possibilités de ces dernières), l'intervention des réseaux de

sociabilité ou d'activité. Une salariée est ainsi hébergée chez les responsables des compagnies avec lesquelles elle travaille ou chez des amies qui travaillent dans ces mêmes compagnies.

Pour les plus âgés, le RMI, complété par des activités non déclarées, fournit un revenu régulier qui permet de dégager du temps consacré à l'activité théâtrale.

Cette faiblesse des revenus ainsi que la non intégration dans les cadres habituels de la société salariale conduisent certains d'entre eux à se faire assigner aux marges de cette société ou à ne pas entrer dans les cadres habituels de l'Etat-Providence.

> "Vous avez raison de me poser la question. Par exemple, quand je suis allée demander la CMU et que j'ai expliqué ma situation le mec m'a clairement dit : « c'est impossible, vous me mentez, c'est pas possible. Personne ne peut vivre comme cela ». J'ai du lui faire une lettre justifiant vraiment de ma situation." (salarié 6)

Précarité économique et intensité des liens sociaux

Cette précarité économique a des effets pratiques. La plupart des salariés n'ont pas le permis de conduire et un seul a une voiture, ce qui a contribué (ce n'est pas le seul facteur) à limiter leur mobilité.

Si elle est le résultat de leur faible insertion dans les espaces professionnalisés de production, cette précarité n'implique pas une faible insertion sociale. D'une part, cette précarité économique est un trait massif dans les champs de la petite production culturelle et artistique ; si elle est particulièrement accentuée pour ces salariés, elle est assez commune aux personnes et groupes avec lesquels ils travaillent. D'autre part, ces salariés sont, en même temps, inscrits dans divers réseaux sociaux "professionnels". En effet, compte tenu de la place qu'il occupe dans le mode de production artistique, le "travail invisible" (ni déclaré ni rémunéré) implique pour certains d'entre eux une forte activité qui n'est possible que par cette intégration dans des réseaux de sociabilité professionnelle. Pour la journée du 30 octobre, afin de présenter sont projet, une salariée a ainsi pu mobiliser une dizaine de personnes venues de Paris, Toulouse, Franche-Comté, qu'elle avait connues avant le GEIQ-SV et avec lesquelles les liens étaient suffisamment forts pour qu'elles acceptent de se déplacer gratuitement pour cette journée.

La difficulté qu'ont pu éprouver certains d'entre eux, et à certains moments, pour se conformer à certaines règles inscrites dans le salariat (arriver à l'heure, participer à toutes les activités proposées par le GEIQ-SV, même celles qui ne leur convenaient pas) n'est pas forcément le signe d'un défaut de socialisation et d'intégration comme cela est souvent interprété dans les autres GEIQ. Elle est aussi le résultat de modes spécifiques et antérieurs d'implication professionnelle. Dans les champs artistiques qui promeuvent le registre vocationnelle de l'engagement total, la flexibilité et l'adaptabilité maximales aux contraintes

de l'activité artistique, ces règles du salariat apparaissent peu pertinentes et, au contraire, comme la manifestation de la rationalisation et de la bureaucratisation des activités. Cette difficulté d'adaptation peut aussi être le résultat de l'absence de cohérence des différents employeurs qui n'ont pas les mêmes exigences.

Par ailleurs, il faut considérer que cette précarité n'est pas totalement vécue comme négative. Plus précisément, pour ceux qui sont porteurs d'une conception quasi romantique du métier d'artiste et qui mobilisent le registre vocationnel, la précarité est aussi une conséquence logique du refus de la compromission, du refus de la participation à l'économie marchande.

> "R - J'en ai peur, de la.. Mais, en même temps, j'aime cette précarité parce que ça me fait, j'ai tellement peur du quotidien et de la routine, que j'aime cette précarité malgré tout. Mais elle me fait peur parce que j'ai envie. J'ai l'impression d'avoir un désir de niveau de vie…J'ai pas envie de manger des pâtes toute ma vie. Donc là, ça me fait peur, parce que… parce que j'ai pas envie.. Ce qui me fait peur dans cette précarité, c'est que j'ai peur de perdre, de vendre ma mère, d'être obligée de… de perdre mon âme, de perdre qui je suis pour avoir des cachets. J'ai pas envie de me trouver à faire de la télé toute ma vie… Je veux pas.
>
> Q - faire le Père Noël ?!
>
> R - Voilà. Si c'est une fois pour avoir, oui, je veux bien faire le père Noël, c'est pas… c'est pas grave.. J'ai fait des choses bien pires que le Père Noël.. enfin bien pire.. j'ai fait du serving dans des grandes réceptions avec des gens absolument odieux…. (salarié 7)

Ce refus de la compromission n'est pas seulement la simple rationalisation de la faible intégration professionnelle (ce qu'il est en partie). Il est la manifestation d'une conviction inscrite dans le mode de constitution du champ théâtral et qui oriente des pratiques, permettent d'accepter des sacrifices. Cette conviction a d'ailleurs une dimension religieuse où la perception de l'art comme bien sacré conduit à accepter de travailler dans l'économie marchande "classique" plutôt que de se compromettre dans le champ théâtral.

> "Donc, ça m'embête plus de faire des choses comme ça, qui sont contre mes principes dans ce domaine là et c'est pour ça que cette précarité me fait peur, parce que je pense que je vais quand même être obligé, à plusieurs moments, à faire des choses, comme ça, que j'ai pas envie de faire, de faire un théâtre que je n'aime pas. Ca j'ai très peur de faire un théâtre que je n'aime pas pour travailler. (…) j'ai pas envie par exemple, à Bordeaux, d'aller travailler aux Salinières, et de faire du théâtre privé, de jouer *mon cul sur la commode*. Je veux pas faire ça.. j'espère que.. Pour moi, c'est pire que d'aller faire du phoning pour vendre des assurances vie à des petits vieux mourants" (salarié 7)

Enfin, le registre vocationnel et le plaisir d'être sur le plateau constituent des facteurs décisifs pour surmonter les difficultés et contraintes caractéristiques de cette précarité. Une salariée rapporte ainsi les nombreuses difficultés rencontrées avec une petite compagnie, la faiblesse des salaires mais indique que, une fois sur le plateau, tout cela est balayé.

> "On balaye mais même pas en une seconde, tout ce qu'il y a eu avant, tous les problèmes qui ont été rencontrés avant. On est, on a envie que de profiter et de faire pleinement ce pourquoi on a été formé. C'est très con, ça fait un peu cucul mais c'est vrai quoi. (…) C'est des moments où on est sur le plateau et où on a de l'air, on a de l'air (…) On a de l'oxygène pour nous déployer…. pour profiter de tout ça et donner tout ce qu'on peut (…)le moment où, où ça naît et que ça y est on y est, ce qui nous prend, qui est au-delà de la joie et du bonheur c'est un truc qui se définit pas. Mais ce qui nous prend est, est multiplié en force par rapport à ce qu'on a pu subir avant. C'est certes plus court mais beaucoup plus intense que les moments beaucoup plus long et plus pénibles d'avant" (salarié 1)

C'est pourquoi, d'ailleurs, pour ces comédiens, les messages d'avertissement sur les difficultés du métier, le trop plein d'intermittents, etc., auxquels ils sont très tôt confrontés, y compris au sein même du CNR, se révèlent peu efficaces.

3. UNE STABILITE TEMPORAIRE ET SANS ILLUSION

La stabilisation de la situation et un autre rapport aux "choses"

Dans un contexte de dégradation des conditions individuelles d'existence sociale et professionnelle, la candidature et l'engagement dans le GEIQ-SV reposent sur une forme de réalisme économique et professionnel. L'engagement dans le GEIQ-SV apparaît comme une phase transitoire permettant (éventuellement) l'accès aux espaces professionnalisés. Cette période peut être considérée comme très courte pour la plupart des observateurs mais, pour des personnes qui, dans le meilleur des cas, sont voués à l'intermittence à vie et qui ont déjà éprouvé les difficultés et les contraintes de l'hyperflexibilité fonctionnelle inscrite dans l'organisation du travail, elle apparaît comme une période bienvenue en raison des ressources, compétences qu'elle doit permettre d'accumuler.

Bénéficiant d'un contrat de professionnalisation, les salariés perçoivent un salaire 1 350 € (brut). Pour ceux qui disposaient précédemment d'un RMI qu'ils complétaient par diverses activités (plus ou moins déclarées), cette somme ne constitue pas un réel progrès. En revanche, pour les autres, un tel salaire constitue une avancée considérable en neutralisant les contraintes liées à la vie quotidienne. Pour un salarié, "on va payer notre loyer tout seul… on ne va plus se demander si on a assez pour faire la lessive de la semaine." (salarié 1). Le salaire régulier et la capacité à l'anticiper sur une période future, même courte, permettent de relâcher la pression exercée par les contraintes de la vie quotidienne et, ainsi, de favoriser l'activité professionnelle.

> "C'est pas une lutte. C'est à dire que, faut pas se dire : là, il faut vraiment que, il faut que ça, ça, ça. Il faut que je trouve… telle chose qui soit (…) Il y a un confort ou je trouve que même l'intellect il est plus posé quoi, parce que.. tu es payé et tu as l'impression que même ton temps de payé pour… ça fait partie de la chose… alors que je sais qu'avant, moi j'étais vraiment…. J'ai aucun regret sur ce que j'ai fait parce que c'était tout le temps, tout le temps, tout le temps, il y avait que de l'action.. j'avais pas le temps d'aller… me poser quoi. Il fallait que je rentabilise tout. (salarié 6)

Il y a un "autre rapport aux choses" en permettant d'acheter des biens et des services, même simples, qui étaient, jusque là, quasi inaccessibles. Des activités jusque là "interdites", comme rentrer dans un magasin, deviennent possibles.

> "R - J'ai complètement un autre rapport aux choses, c'est sûr…. Je suis, je suis, je rentre dans les magasins et puis, je regarde, tout ça… (…) avant, j'avais même pas envie de le faire, parce que du coup, j'en avais même pas spécialement, c'est même pas que j'en avais besoin… j'ai jamais eu besoin de grands trucs, mais je me dis c'est possible, alors j'y vais quoi….
>
> Q - Et vous vous achetez quelques vêtements ?

> R - Oui, oui, quelques petits vêtements… je me suis acheté un ordinateur portable (rire). Il y a plein de choses comme ça que je peux faire depuis 6 mois. Avant, il y a rien. Moi j'ai pas trop un rapport à l'argent. J'étais pas triste de ne pas avoir de l'argent.. c'est une grande différence, j'en suis pas spécialement heureuse. Du coup, j'ai un autre rapport aux choses. J'ai l'impression d'avoir un pouvoir de consommation, machin… mais, limite, ça m'embête un peu" (salarié 6)

Un autre précise : "C'est exceptionnel. J'ai jamais eu un niveau de vie comme ça" (salarié 4). Ils disposent d'un revenu permettant d'importantes dépenses pour la culture, l'achat de livres, de billets de cinéma, etc. Certains ont pu commencer à rembourser leurs dettes.

C'est parfois le rapport aux autres qui change, en transformant la perception commune du comédien qui peut être un salarié sorti de la "galère".

> "Oui et c'est drôle comme comédien, c'est assimilé à galère et que du coup, toi tu es à l'exception de ça. Pour les gens (…) quand tu dis t'es comédien – t'es intermittent Je suis salarié – Ah ouais" (salarié 6)

Le caractère temporaire de la situation

Néanmoins, les salariés ont fortement conscience du caractère temporaire de cette stabilisation.

Les GEIQ ont pour mission de favoriser la création d'emplois typiques en fin du parcours individuel. Dans un de ses documents, le CNCE GEIQ indique ainsi que 66% des contrats terminés en 2005 ont permis l'accès à un emploi "durable". Le rapport au CES indique, pour sa part, que "sur les 1 226 personnes, jeunes et adultes, qui vont au terme de leur contrat, près de 68% d'entre-elles trouvent ou retrouvent un emploi pérenne en entreprise. Les types de contrats qui sont proposés aux salariés qui sortent des GEIQ se répartissent pour moitié entre CDI et CDD, avec pour les CDD une moyenne supérieure à six mois"[27]. Le processus idéal est celui par lequel l'une des entreprises "remarque le salarié, redemande ses services, et qu'elle finisse par l'embaucher à l'issue de son contrat de professionnalisation."[28]

En raison des spécificités du champ de production théâtrale, les salariés du GEIQ-SV (ainsi que les autres partenaires professionnels de cette opération, dont les segments administratifs culturels) n'envisagent pas la sortie du GEIQ-SV vers un CDI ou un CDD. Compte tenu de ce qu'ils appréhendent comme une surabondance de l'offre de compagnies et de professionnels, et de la logique du chacun pour soi[29], dès le début de la formation, les salariés anticipent une sortie par le chômage, la forme d'intégration professionnelle la plus réussie étant alors l'inscription dans le régime d'emploi de l'intermittence. C'est pourquoi, leur objectif stratégique est bien de faire de la période du GEIQ-SV un moment de constitution d'une

---

[27] http://www.conseil-economique-et-social.fr/ces_dat2/2-3based/base.htm, consulté le 02 mars 2007, p. II-17.

[28] *La Lettre de l'insertion par l'activité économique*, 122, février 2006.

[29] "il y a trop de compagnies, il y a trop d'intermittents… dans la profession, tout le monde le dit qu'il y a trop de compagnies, trop d'intermittents… c'est bien que… on va se… Tout le monde va se débrouiller.. pour qu'il y en ait moins et que ce soit pas soi…." (salarié 5)

véritable qualification et d'accumulation d'outils leur permettant de s'inscrire dans les champs de production professionnelle ainsi que dans le régime de l'intermittence.

> "Donc, il faut pas se leurrer, à la fin du GEIQ, on redevient chômeur. Donc à partir de là tout recommence entre guillemets mais on a tous les outils qui nous permettent au moins de savoir quelles portes frapper, avoir rencontré des personnes qui sont, qui nous ont reconnues, qui vont nous permettre d'aller plus vite et de, certainement de travailler de manière plus efficace " (salarié 2)

CONCLUSION. SE DEFENDRE ET SE PROFESSIONNALISER

Pour les salariés, la présence dans le GEIQ-SV s'inscrit dans une logique d'intégration professionnelle. Il s'agit, pour eux, pendant une courte période, de neutraliser les pressions permanentes résultant des exigences de la survie économique et du maintien *a minima* dans le champ de production théâtrale, afin d'accumuler des outils permettant une meilleure intégration dans les espaces les plus professionnalisés de ce champ. Cela exige l'intégration dans (ou la constitution de) réseaux d'interconnaissance et/ou d'affinités ainsi que la maîtrise de qualifications et de compétences spécifiques que je précise dans le chapitre suivant.

Aux yeux de ces salariés, le GEIQ-SV a un autre attrait. Alors qu'ils ont déjà une connaissance pratique du fonctionnement d'un espace fortement dérégulé, le GEIQ-SV, notamment par les formations qu'il délivre, doit permettre de favoriser les stratégies de défense individuelle et/ou de permettre un point de vue réaliste, voire désenchanté sur cet espace. Un salarié cite le cas d'une des principales structures de formation associative de la région bordelaise dans laquelle il a travaillé. Il indique que les salariés n'y sont rémunérés que pour un volume limité d'heures et qu'un autre volume relève du travail gratuit, non déclaré et non rémunéré, notamment pour la préparation des spectacles des élèves.

> "R - Je sais pas si je ne me fais pas enfler sur certaines choses ou pas, C'est ça si je me fais avoir et… et comme je n'ai pas les outils pour en être sûr, il y a cette part de, de, d'incertitude et ça j'ai du mal à le tolérer. Et effectivement je peux demande directement au (…). Je ne pense pas qu'ils le font mais je suis dans l'incapacité de le vérifier par moi-même. C'est ça qui m'ennuie.
>
> Q - Ca veut dire quoi ? Vous pensez qu'après le GEIQ, vous serez, quelle que soit la structure, vous serez payé moins que vous ne travaillez, mais vous saurez pourquoi ?
>
> R - Mouaiss, quelque part le pire c'est que c'est ça (rire)" (salarié 2)

CONCLUSION DU CHAPITRE 1

Le GEIQ-SV apparaît comme l'effet de la rencontre entre plusieurs logiques et contraintes. Il relève, dans sa forme initiale, d'une forme de "bricolage" sans perspective claire qui, partant de préoccupations internes au champ théâtral, s'appuie sur des dispositifs publics dont l'actualité s'accroît avec la crise du régime de l'intermittence et des marchés du travail artistique.

Pour les financeurs publics, le GEIQ-SV doit contribuer à professionnaliser le secteur, le réguler, y compris en contribuant à la réduction de l'offre individuelle et collective.

Les employeurs initiaux sont pris dans une tension entre le projet initial de retour à la permanence artistique et la découverte que la caractéristique centrale du GEIQ-SV est une forme nouvelle de la flexibilité de l'organisation du travail, déjà massivement présente dans le champ de production théâtrale. Sauf décision politique de soutien à certains employeurs, ils découvrent que seules les structures les plus importantes pourront faire fonctionner un tel dispositif.

Les salariés sélectionnés, souvent déjà les plus qualifiés parmi tous les candidats, déjà confrontés à des situations de précarité et d'exploitation parfois brutale considèrent le GEIQ-SV comme un court moment de stabilité qui doit leur permettre d'acquérir des compétences et une qualification leur permettant ainsi une inscription réussie dans les champs professionnels.

Il reste que, comme je vais maintenant le préciser et le développer, ce qui fait la qualification d'un comédien est l'objet de tensions et de désaccords à l'intérieur même de ce champ de production.

Chapitre 2. Le métier de comédien dans les compagnies indépendantes

Dans le chapitre précédent, je me suis efforcé de montrer comment la mise en place du GEIQ-SV, inscrit dans une conjoncture politique et sociale de crise d'un système de production, rendait compte des intérêts convergents, incertains, et peut-être temporaires, de différents agents individuels et collectifs, publics et associatifs. Dans ce chapitre, je privilégie l'analyse de ce qui est le cœur du projet du GEIQ-SV, c'est à dire le processus de qualification, celle-ci étant vécue comme la condition de l'inscription dans l'espace professionnel du théâtre.

Interroger un dispositif d'insertion et de qualification nécessite alors d'analyser les transformations intervenues dans le champ théâtral et, plus précisément, compte tenu des propriétés du GEIQ-SV, ses différents espaces locaux au sein desquels prédominent les compagnies indépendantes.

C'est pourquoi, je vais préciser, en premier lieu, les transformations intervenues dans les marchés du travail des comédiens puis, en second lieu, quelles sont les qualifications nécessaires de ce que je nomme les comédiens des compagnies indépendantes, que je distingue des comédiens appelés à travailler dans les institutions théâtrales et/ou les champs de production cinématographique et audiovisuelle.

Une telle différenciation est un peu artificielle et forcée dans la mesure où certains comédiens se déplacent dans différents marchés du travail et champs de production. Mais, d'une part, elle permet de préciser les propriétés spécifiques des comédiens travaillant essentiellement avec/au sein des compagnies indépendantes. D'autre part, les déplacements évoqués ci-dessus sont surtout le fait des comédiens présents dans l'espace parisien. Dans la région bordelaise (on pourrait généraliser à de nombreuses autres régions), l'activité artistique des comédiens intervient prioritairement dans le champ de production théâtrale au sein duquel prédominent les compagnies indépendantes.

I. LES MARCHES DU TRAVAIL DES COMEDIENS

1. LE MARCHE DU TRAVAIL DES COMEDIENS : UN MARCHE OUVERT

Le cadre général d'une opposition idéale-typique

Dans une opposition idéale-typique, la sociologie du travail distingue les marchés du travail fermé (interne) et les marchés du travail ouvert (externe).

Dans le premier, dont la fonction publique – pour les titulaires – constitue une forme exemplaire, il existe des règles qui définissent des carrières sur la base des diplômes, des concours et des critères d'ancienneté. C'est ici l'organisation (définie par des textes, des règles, des normes et des procédures) qui détermine le rapport entre les propriétés des personnes et les postes de travail. Dans les grandes entreprises, il peut aussi exister des marchés internes au sein desquels les règles et les accords encadrent les conditions d'entrée et les carrières des salariés, du moins ceux qui sont titulaires de contrats stables.

A l'inverse, dans les marchés du travail ouvert (ou externe), la régulation est assurée par la règle de l'offre et de la demande. Il n'existe ni règles communes, ni solidarité entre les salariés. Il n'y a pas de barrière à l'entrée (pas de conditions de diplômes ni d'ancienneté). Ces marchés sont souvent destinés aux emplois les moins qualifiés.

Le marché du travail des comédiens : un marché ouvert

Le marché du travail des comédiens peut être considéré comme un marché ouvert ; il n'y a pas d'obstacle immédiat à se revendiquer comédien ou metteur en scène, et chacun est libre de se présenter sur le marché du travail. Dans les dernières décennies, de multiples facteurs ont accentué cette ouverture.

Le régime de l'intermittence, au moins jusqu'en 2003, a connu un abaissement des conditions d'éligibilité (on est passé, en quelques années, de 1 000 h à 507 h sur 12 mois), ce qui a permis une arrivée croissante de bénéficiaires (de quelques milliers au début des années quatre-vingt, à plus de cent mille intermittents indemnisés vers 2002).

De nouvelles conventions esthétiques, qui ont privilégié le "naturel", ont permis l'arrivée de personnes peu formées et qui, au moins dans un premier temps, se sont appuyées sur l'ensemble de leurs dispositions physiques, éthiques, etc.

La méconnaissance (ou l'oubli) des conventions collectives, dans la plupart des compagnies indépendantes, constitue un autre facteur permettant cette ouverture.

L'absence de diplôme professionnel, contrôlé par l'Etat ou par les pairs, comme critère d'emploi aussi bien pour le jeu, la mise en scène, l'enseignement, a constitué un autre facteur permettant la croissance considérable de l'offre de travail. Celle-ci fut d'autant plus importante que le métier de comédien est souvent considéré comme moins technique que celui de musicien. Cette absence de condition de formation professionnelle spécifique est encore plus manifeste pour le poste de metteur en scène ou, à quelques tentatives près, il n'existe pas de formation. Si de nombreux metteurs en scène sont des comédiens, d'autres ont des origines très hétérogènes : enseignants, philosophes, etc..

Cette dernière propriété s'accompagne d'un autre trait qui n'est contradictoire qu'en apparence : celui de la multiplication de formations artistiques. On peut alors distinguer :

- Les formations dans le cadre scolaire et universitaire, qui ont souvent une fonction d'incitation à se diriger vers une carrière professionnelle. Sur les 36 candidats retenus pour le GEIQ-SV, 12 avaient soit un bac avec option théâtre, soit un diplôme (licence ou master) en études théâtrales.
- Les formations professionnelles dans les CNR.
- Les ateliers dans le cadre des compagnies indépendantes ou des institutions du travail social. D'une part, ces ateliers, notamment les premiers, constituent un vivier pour le recrutement de nouveaux membres des compagnies. D'autre part, ils constituent une ressource économique importante pour les compagnies théâtrale ainsi que pour les comédiens qui les encadrent, quel que soit le niveau réel d'intégration professionnelle de ces derniers. Les biographies des candidats montrent ainsi que nombreux sont ceux qui ont encadré très rapidement des ateliers sans véritable formation théâtrale et/ou pédagogique. Ils ont ainsi, en partie, découvert l'activité de comédien en prétendant en former d'autres. Ces ateliers font aussi naître des aspirations chez certains de ceux qui les suivent sans que l'on puisse précisément connaître la perception qu'ils ont de cette activité ainsi que leurs possibilités réelles d'y réussir.

> En même temps qu'il suit des études universitaires un candidat, sans formation théâtrale préalable, dirige des ateliers de théâtre, joue dans des compagnies amateurs (pour des grands textes classiques - *Mère Courage*, *Le Cid*-, ou en passe de le devenir : *Retour au désert*), fait des mises en scène (dont *La maison de Bernarda Alba* de Garcia Lorca), écrit des textes qu'il met lui-même en scène.

Cette ouverture du marché du travail constitue une des causes fondamentales de la précarité de la masse des comédiens car elle permet la croissance d'une offre de travail nettement plus importante que les possibilités d'emploi dans les compagnies existantes. Elle constitue aussi un facteur de la profusion des spectacles et des compagnies car, pour beaucoup de (jeunes) comédiens, la seule solution, pour se maintenir sur le marché du travail, réside dans la création de leur propre emploi dans sa dimension juridique (créer une compagnie qui les emploiera) et esthétique (proposer leur propre spectacle).

Cette ouverture pèse aussi sur les possibilités d'emploi des comédiens sortant des écoles dispensant des formations professionnelles reconnues. Ces derniers se trouvent en concurrence avec une masse de comédiens, certes moins bien formés, mais disposés à

accepter et à mettre eux-mêmes en œuvre des conditions de rémunération et d'activité nettement plus dégradées.

Comme l'indiquent les initiateurs du projet, il existe une "non-prise en compte des jeunes issus des systèmes de formation diplômants et professionnalisants, rendant embarrassante l'existence de ces filières" (*Texte d'intention GEIQ 01*) car, de fait, elles ne disposent d'aucun privilège permettant aux élèves comédiens de valoriser leurs acquis.

Les facteurs de fermeture et de régulation

Cette ouverture apparente est néanmoins limitée par un ensemble de dispositifs et de règles qui aboutissent à une régulation relative, celle-ci se traduisant par un important taux d'éviction dans les premières années de présence sur le marché du travail. Le contexte actuel se caractérise d'ailleurs par des processus tendant à accentuer une relative "fermeture".

D'une part, les derniers accords modifiant le régime de l'intermittence (protocole d'accord de juin 2003 et ses ajouts successifs dans les années qui ont suivi) tendent à "durcir" les conditions d'éligibilité au régime et provoquent une baisse, même légère, des effectifs d'intermittents indemnisés.

D'autre part, les négociations actuelles sur les conventions collectives pourraient avoir pour effet de restreindre le champ d'application du régime.

Cette "fermeture" dépendra néanmoins de facteurs complémentaires telles que l'adaptabilité des comédiens et des intermittents aux nouvelles règles, la volonté des partenaires sociaux et de l'Etat de faire respecter les règles et d'en vérifier l'application, l'obligation de diplômes spécifiques pour devenir formateur au métier de comédien.

Elle dépendra aussi de la définition de ce qu'est un professionnel dont j'ai déjà évoqué le flou de la définition et, corrélativement, les incertitudes de la coupure avec les amateurs. On peut faire l'hypothèse, de ce point de vue, et compte tenu de l'expérience accumulée, que plus les critères utilisés reposeront sur la primauté des dispositions éthiques, des valeurs d'engagement et de leur valeur expressive, plus le degré de fermeture sera limité.

2. LA CONSTITUTION DE MARCHES LOCAUX "FERMES"

Pour comprendre le(s) marché(s) du travail des comédiens, il faut insister sur le fait que l'opposition entre les marchés du travail fermé et les marchés du travail ouvert est une opposition utile pour penser (c'est une opposition idéale-typique) mais qui doit être confrontée à l'organisation réelle des marchés du travail qui ne fonctionnent jamais de manière aussi radicalement dichotomiques. La compréhension du fonctionnement de ces marchés du travail

doit aussi prendre en compte une dimension spatiale avec l'existence de marchés limités à des espaces géographiques restreints et qui sont vécus comme des réseaux au sein desquels les comédiens sont incités à s'intégrer.

Des marchés internes locaux

Dans une représentation spontanée et implicite des marchés du travail des comédiens, on considère qu'il existe une diversité d'entreprises, relevant de secteurs spécifiques (théâtre, cinéma, télévision), inscrits dans différents espaces géographiques (à Paris, mais aussi dans différentes villes de France, à l'étranger) et des comédiens dont la carrière et l'activité impliquent des déplacements permanents vers les uns et les autres. Seuls quelques grandes vedettes peuvent illustrer cette diversité des engagements (c'est le cas de Depardieu qui, à une certaine époque, a pu travailler avec Claude Régy, au TNS avec Jacques Lassale, dans le cinéma expérimental – *Le camion* de M Duras – et le cinéma grand public). En réalité, il existe une série de marchés du travail qui, de manière inégale, sont superposés avec les différents champs de production. Il existe ainsi une coupure importante entre le marché du travail des comédiens de théâtre et ceux de cinéma. A l'intérieur du théâtre, on peut distinguer une opposition entre le marché du travail dans le théâtre public et le marché du travail dans le théâtre privé avec des transferts souvent limités.

A cette distinction selon les champs de production, on peut ajouter une distinction selon les espaces dans la mesure où les marchés du travail sont souvent limités à des espaces politiques et administratifs : une grande ville et son agglomération, une région dans ses frontières historiques ou administratives actuelles, etc. On voit par là que le poids des financements publics et les difficultés de collaboration entre des collectivités relevant d'espaces administratifs distincts ont des effets sociaux. Le cas parisien est spécifique car dans un espace limité se trouvent concentrées un grand nombre de structures de production, inscrites dans des champs de production, et offrant, théoriquement, une grande diversité d'emploi aux comédiens. Cette concentration et cette diversité parisienne expliquent d'ailleurs que les revenus des artistes et techniciens de cet espace sont supérieurs à ceux qui sont inscrits dans les espaces locaux des régions et qu'un grand nombre de comédiens essaient de s'implanter dans cet espace.

Mais si on considère les régions autres que la région parisienne, on constate l'existence de marchés locaux limités à une agglomération, une région pour lesquels le théâtre public constitue souvent le débouché essentiel en raison de la faiblesse de la production

cinématographique et audiovisuelle (Lyon[30] et Marseille faisant, en partie, exception). Mais, dans ces dernières productions, les emplois des comédiens locaux restent souvent limités à des seconds rôles et des silhouettes.

Une telle situation peut être relativement bien vécue dans la mesure où, pour beaucoup de comédiens, le théâtre dispose d'une très forte légitimité, étant considéré comme la "discipline la plus formatrice, la plus épanouissante, la plus valorisante du métier." (Paradeise, 1998, 35). Mais, elle constitue un élément de précarité, toutes les études montrant qu'une faible diversification est un des facteurs décisifs d'éviction (Debeauvais R, Menger P.-M.. *et al.*, 1997). Elle implique aussi une plus grande dépendance à l'égard des financements publics.

Ces marchés locaux restent limités aux compagnies indépendantes et à leurs diverses activités de production artistique, d'animation, de formation, etc.

Une telle organisation implique que les comédiens concernés (dont le metteur en scène) ont peu l'occasion de travailler à Paris (et encore moins d'y réussir[31]) et se sentent exclus des institutions théâtrales (CDN) ; une critique récurrente adressée à ces dernières concerne le faible emploi des compagnies et des comédiens locaux.

Ces marchés locaux peuvent aussi constituer des marchés de repli comme pour certains des comédiens du GEIQ-SV qui, après leur sortie du conservatoire, ont tenté, sans succès, leur chance sur Paris et sont revenus dans la région, le GEIQ-SV constituant alors une voie permettant d'élever leur niveau de qualification et de compétence.

L'image des réseaux

Le poids de ces marchés locaux explique d'ailleurs que la constitution de réseaux et/ou l'inscription dans des réseaux préexistants est une des contraintes et un des objectifs les plus systématiquement et spontanément évoqués par les salariés interrogés.

> "R - De toute façon, tout est réseau, on le sait… Tout est lien, dans ce monde là. Alors quand on regarde : « tien untel, oui, ah oui, tiens, il commence à se faire reconnaître. Quel est son parcours ? Ah oui, bien sûr, il sort du conservatoire. Ah oui, il a travaillé avec, ah oui, oui OK, voilà, c'est des choses ».
>
> Q - Vous expliquez, dans cet exemple là, que quelqu'un soit connu parce qu'il a fait un conservatoire.
>
> R - Non, justement, on n'est pas du tout obligé de passer par là pour être reconnu. Mais c'est comme un. C'est un passe, ça passe plus vite (…). Maintenant, allez voir quelqu'un ça passe pour vous. Aucun code de reconnaissance. Bon alors qui ? Vous venez d'où ? Avec qui ? Je pense sincèrement que ça se passe comme ça quand même. Pour avoir un peu traîné dans le milieu, c'est simple : beaucoup parler avec les gens. (…) Tu peux te faire reconnaître comme pff, parce que t'es là et puis ta présence te fait remarquer tout simplement. Mais moi je n'ai pas besoin que d'une présence. J'ai envie que ce que j'ai à dire dans le théâtre soit d'un poids." (salarié 6)

[30] Sur 1 571 entreprises de spectacle de la région Rhône-Alpes, 1 064 relèvent du spectacle vivant et 460 de l'audiovisuel et du cinéma (Garlan, 2006, p. 25).

[31] On peut citer, comme contre exemple bordelais, le cas d'un comédien issu, il y a plus d'une quinzaine d'années, d'une compagnie locale et qui a travaillé avec Jérôme Deschamps.

Les écoles jouent traditionnellement ce rôle d'inscription dans des réseaux. Catherine Paradeise souligne d'ailleurs que, dans la distinction entre fonction de formation et fonction de socialisation, ceux qui ont fréquenté ces écoles insistent sur la première dimension et les autres sur la seconde (Paradeise, 1998, 67) indiquant ainsi le rôle stratégique qu'elles leur semblent jouer alors que ceux qui ont fréquenté ces mêmes écoles tendent, au contraire, à en minimiser les effets.

L'importance des réseaux est un des enseignements que tirent les salariés de leur expérience, même courte. Soit, ils sont déjà inscrits dans certains d'entre eux, dont ils ont pu en éprouver l'intérêt pour maintenir un minimum d'activité et d'insertion "professionnelle", soit, ils ont pu découvrir qu'ils y étaient trop peu insérés ou que ceux dans lesquels ils étaient inscrits étaient insuffisants, inefficaces. C'est l'expérience que font notamment les comédiens sortant du CNR de Bordeaux et qui se sont présentés sur le marché du travail parisien sans pouvoir activer des réseaux leur permettant l'accès à des emplois. Leur candidature au GEIQ-SV (et leur retour dans l'espace bordelais) est aussi une tentative de se (ré)inscrire dans les réseaux locaux qu'ils avaient commencés à intégrer ; certains d'entre eux connaissent des metteurs en scène dirigeant les compagnies qui appartiennent au GEIQ-SV. Un salarié interrogé voit ainsi le GEIQ-SV comme un "accélérateur" de sa carrière et souligne sa volonté de multiplier les contacts et de "faire de l'entrisme" (salarié 5).

Ce rôle du GEIQ-SV est renforcé par la manière dont les salariés appréhendent les propriétés des différents employeurs de ce dernier. Issus des franges les moins professionnalisées du champ théâtral ou appartenant à des générations de jeunes postulants, ils ont une faible maîtrise de ce champ et de ses hiérarchies internes. C'est pourquoi ils ont tendance à (sur)valoriser la place de ces employeurs qu'ils inscrivent dans un réseau national potentiellement pourvoyeur de relations et d'emplois intenses et diversifiés.

> "C'est des gens qui sont suivis par la DRAC, qui ont énormément de subventions et qui sont reconnus, reconnus, ce qui ne les empêche pas de galérer mais il y a quand même, quand même une ancienneté, il y a…. Moi, je dirais, c'est presque un réseau national" (salarié 6)

Des liens forts limités à une "famille"

La métaphore ferroviaire de la notion de réseau a le désavantage de donner à croire que, de proche en proche, de nœud ferroviaire en nœud ferroviaire, il est possible de se déplacer sans fin dans les espaces sociaux alors que les recherches montrent un fonctionnement dans des espaces plus limités. La constitution de réseaux vise, le plus souvent, du moins dans les espaces régionaux comme celui d'Aquitaine, à constituer une série de liens forts avec un nombre limité de compagnies et de metteurs en scène.

C'est ce que j'ai déjà eu l'occasion de souligner en analysant, à partir de l'exemple bordelais des années quatre-vingt-dix, la constitution de "mouvances" autour d'un groupe de compagnies proches (Proust, 2002) ou ce que met en évidence Olivier Pilmis quand il montre que les comédiens cumulent l'essentiel de leurs cachets avec un nombre limité de metteurs en scène et compagnies (Pilmis, 2007). On peut alors parler de marchés internes du travail non pas sur une seule compagnie mais sur quelques-unes d'entre elles qui sont proches d'un point de vue esthétique, politique, professionnel.

Ces marchés internes peuvent se limiter à une seule compagnie si, dans un espace local (une ville moyenne par exemple), une compagnie a un quasi-monopole de l'activité professionnelle (en terme de production et d'animation) et, bénéficiant de financements publics, est l'employeur principal, voire unique.

Ces marchés internes locaux sont souvent décrits sous la catégorie morale et affective de la "fidélité" qu'entretiennent des metteurs en scène avec un groupe de comédiens et de techniciens qu'ils font régulièrement travailler. Ils peuvent aussi être dénoncés, par ceux qui en sont exclus, comme la manifestation de l'existence de "clans", "cliques" ou mafias" qui expliqueraient que le choix des comédiens se feraient sur la base de "comment je copine avec un tel et untel, comment je vais arriver à briller plus qu'un autre et pas forcément sur les bases d'un travail, d'investissement". (salarié 4).

Ces marchés internes sont le lieu de "coordinations sociales informelles construites par les liens affinitaires propres aux *familles*, et non sur la formalisation institutionnelle de *l'emploi* propre au monde ordinaire des salariés." (Paradeise, 1998, 178)

Dans ce type d'organisation, dans un espace local comme celui de l'agglomération bordelaise, on peut avoir ainsi une série de marchés internes locaux, de familles marquées par des fidélités, auxquels appartiennent des comédiens sans que les échanges soient trop intenses. Tous les comédiens n'appartiennent pas à ces marchés internes locaux mais leur précarité peut alors être plus importante que celle d'autres comédiens. C'est notamment le cas des jeunes comédiens arrivant sur le marché local qui décrivent souvent la difficulté de "pénétrer" ces réseaux, réduisant ainsi leurs possibilités d'emploi. C'est d'ailleurs pourquoi ils peuvent être incités à fonder leur propre compagnie, pour eux-mêmes (ils créent ainsi leur emploi) et pour d'autres comédiens proches, ayant suivi les mêmes études, constituant ainsi un embryon d'une nouvelle "famille" au destin incertain.

"Je voyais d'année en année, du fait que je travaille, plus ou moins régulièrement au conservatoire, entre autres, et que je suis attentif au système de formation. Je voyais bien qu'il y avait des gens, pas trop mal formés, qui sortaient de là, à l'époque il y avait une promotion par an et ma foi, personne ne les embauchait parce que les compagnies vivent en autarcie, dans le système de survie où personne n'a d'argent et le peu d'argent qui circule permet de faire travailler les copains avec lesquels on travaille depuis un an, deux ans, trois ans, dix ans, voire plus pour certains. Donc, les gens embauchent très peu. Donc, ces gens là, s'ils n'étaient pas embauchés pour certains, ils montent à Paris, retrouver des copains, qui sont au conservatoire de Paris, ou dans une école, ou branché avec un petit groupe pour essayer de faire leur trou. En général, ils reviennent deux ans après et le bec dans l'eau, voire en changeant de métier, parce que c'est une catastrophe. Ceux qui restent ici, il y en a quelques-uns qui vivotent dans des compagnies qui se veulent professionnelles mais qui ont statut complètement amateur, ou des trucs fait à l'arrach (sic), bien évidemment.. Et le peu qui reste crée des compagnies." (employeur 4)

L'appartenance à ces marchés locaux a aussi une dimension protectrice car elle assure (tant qu'elle se perpétue) une activité et des revenus réguliers. Elle permet aussi d'échapper aux formes les plus brutales du marché du travail comme la nécessité permanente de téléphoner, d'adresser des CV, de faire des castings, de se déplacer aux endroits "où il faut être vu", c'est à dire démarcher pour se "vendre", ce qui est à l'opposé d'une représentation idéale et romantique du métier d'artiste.

"R - Moi j'ai très peu confiance en moi, c'est donc peut-être encore plus compliqué, mais aller démarcher, ne serait-ce que le démarchage c'est quelque chose qui fait très peur et qui fait parce que.. On ne sait pas comment on doit faire. On sait pas. Bon je vais appeler untel. D'accord, mais je lui dis quoi ? Je lui envoie plutôt un CV d'abord ? Je dois prendre rendez-vous ? Je, oui sans doute, d'accord. Alors qu'est-ce que je lui dis. Est-ce qu'il faut ? Enfin, je sais pas. Est-ce qu'il faut présenter un projet ? Est-ce qu'il faut dire qu'on est super dispo ? Qu'on veut absolument travailler avec lui ? Est-ce que… Enfin, il y a plein de… De toute façon, ça à la rigueur ce n'est pas non plus (rire). C'est dans pas mal de métier aussi. Donc, on n'est pas des exceptions. Mais… enfin… après c'est des… C'est au niveau des valeurs de, des valeurs humaines, des choses comme ça qui.. Des fois, je dis non. Pour aller vite, c'est un peu trop pourri (rire) dans plein de situations.

Q - En quoi c'est pourri ?

R - On rencontre pas mal de gens qui bizarrement, enfin bizarrement non, mais travaillant dans un milieu artistique, culturel, bon voilà. On se dit que ça va être des gens peut-être un peu plus sensibles, un peu plus… ouverts au monde, aux choses, tout ça, aux gens. Et on se confronte à des personnes qui…. qui déshumanisent les gens qu'elles rencontrent ou avec lesquelles elles travaillent, qui… qui sont extrêmement égoïstes, qui recherchent de la satisfaction personnelle au travers de leur propre projet ou des promotions. Je sais pas.. Pas des promotions mais des, des valorisations dans le milieu en étant nommé quelque part, dirigeant un truc en ayant fait bon voilà et ça, ça se retrouve partout (rire). Mais y'a, y'a toujours une façade parce que c'est artistique, parce que c'est culturel. Donc, on fait une espèce de façade et puis derrière, on s'aperçoit qu'il y a vraiment des, des, des manières de faire qui sont pas acceptables" (salarié 1)

CONCLUSION

La distinction théorique initiale entre marché du travail interne et marché du travail externe n'a d'intérêt que dans la mesure où elle permet de souligner que dans les espaces locaux de production, il existe des marchés du travail, concrets, autour de réseaux restreints à un espace limité (une ville, une agglomération) au sein desquels de petits groupes de compagnies et de comédiens et techniciens constituent des "familles", des "fidélités".

Il reste maintenant à préciser ce qui permet la constitution et l'appartenance à ces marchés internes, c'est à dire un accord de qualification entre tous leurs membres.

II. PENSER LA QUALIFICATION DES COMEDIENS

1. LE DEBAT QUALIFICATION - COMPETENCES

La qualification : le modèle de l'ouvrier fordiste

D'un usage courant, la notion de qualification apparaît, en réalité, très complexe, la polysémie du texte rendant parfois difficiles certains débats, les usagers d'un tel terme pensant parler de la même chose, alors qu'ils évoquent soit des éléments différents de la réalité sociale soit des manières différenciées de penser cette réalité. Les mêmes termes peuvent, en effet, être utilisés par les agents sociaux afin de penser et organiser leurs pratiques (c'est le cas des GEIQ et des employeurs ainsi rassemblés) et par les différents chercheurs qui tentent de penser et d'ordonner des pratiques parfois très diversifiées.

Initialement, l'usage du terme de qualification se substitue à celui de métier et manifeste la prééminence de l'organisation taylorienne marquée par la relative déqualification du travail ouvrier ; dans certains secteurs, et à certaines époques, elle se satisfait de travailleurs sans formation, ne parlant pas la langue nationale du pays où sont implantées les usines.

Plus généralement, elle constitue une "modalité clé du rapport salarial industriel par lequel le salarié met à disposition de l'employeur des capacités requises identifiées en échange d'un statut et d'une identité sociale." (Lichtenberger, 1999, 94). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la qualification et la hiérarchie des qualifications sont à la base de nombreuses classifications, et notamment celle que l'on a nommé la classification Parodi[32]. Mais, derrière l'apparenté simplicité ce de type de grilles, l'analyse des qualifications pose de nombreuses difficultés.

La plupart des sociologues refusent en effet la "posture de base de l'économie néoclassique définissant la qualification comme un « capital humain » caractéristique du « facteur travail » dont le prix pourrait être « objectivement » mesuré par sa productivité marginale relative et se traduire « directement » par le salaire. C'est cette *mise en question* de la transparence supposée du passage formation – qualification - salaire qui me parait, en définitive, le mieux caractériser la posture commune des sociologues face à la qualification." (Dubar, 1987, 5).

La qualification ne se résume pas non plus au diplôme qui peut apparaître comme une dimension objective désignant les capacités réelles des salariés et relativement facile à inscrire dans une hiérarchie sociale. Dubar souligne que, pour les sociologues, la qualification n'est

[32] Les arrêtés Parodi (arrêtés pris par le gouvernement en 1945 et qui font référence au ministre du travail de l'époque) s'inscrivent directement dans la continuité des négociations menées en 1936. Il s'agit, pour le gouvernement, de situer les postes de travail dans une grille de classification en usant de quelques postes-repères. Cette grille de classification doit permettre d'organiser une hiérarchie salariale à partir d'un salaire minimal défini au niveau national.

pas une qualité ou une propriété, mais un rapport "*qui pose problème,* un rapport entre des éléments hétérogènes dont la mise en correspondance n'est ni transparente, ni immédiate, ni harmonieuse." (Dubar, 1987, 4)

La qualification comme rapport est organisée par une "mise en équivalence de la qualité des postes et de la qualité des personnes" (Paradeise, 1998, 13). Cette équivalence repose sur l'accord entre les parties "attesté par une commune identification des attributs des postes, des caractéristiques des personnes et de la relation postes/personnes, même si c'est pour des raisons distinctes pour chaque partie qu'il concerne. Pour signifier que cette équivalence inscrite dans la qualification ne tient pas à la « nature des choses », mais qu'elle repose sur la construction d'une représentation commune, on peut aussi la nommer « super-règle »." (Paradeise, 1998, 13)

Le modèle de la compétence

Depuis une vingtaine d'année, les entreprises tendent à ignorer la qualification pour privilégier la compétence[33]. Le passage du modèle de la qualification au modèle de la compétence est principalement relié au délitement du mode de régulation fordiste et du mode d'organisation taylorien qui en constituait le cœur[34].

Ce nouveau modèle de la compétence renvoie à (et manifeste) la prise en compte et, plus encore, la valorisation par les entreprises de nouvelles dimensions :

- Implication subjective et autonomie des salariés en rupture avec le principe taylorien de soumission et d'obéissance,
- Obligation de résultat ce qui les rend mortelles, une compétence inefficace devenant rapidement inutile,
- Evaluation au sein de l'entreprise, car c'est à ce niveau qu'il est possible de mesurer le degré d'implication de chaque salarié,
- Le salarié doit veiller en permanence à son employabilité, l'entreprise pouvant et devant l'y aider.

Ces dernières dimensions ont tendance à être fortement valorisées dans le cadre des GEIQ dont les responsables ou les financeurs publics proches insistent sur l'importance des savoir-

[33] Voir par exemple les n° successifs de la revue *Sociologie du travail*, notamment celui de 1987 - XXIX 1/87 – de 2001, n° 1, vol 43, janvier-mars.

[34] Pour une description synthétique de ces deux modèles, Paradeise, Lichtenberger, 2001.

faire et savoir-être par rapport à une situation donnée, y compris des règles de base comme le fait d'arriver à l'heure[35], le respect de la hiérarchie et des consignes de sécurité[36].

Ce sont ces dimensions qui permettent aux analyses les plus critiques de ce mouvement de souligner que cette transformation correspond à une dévalorisation des savoirs professionnels, à une rupture avec la notion de métier et une soumission aux exigences des formes rénovées du taylorisme, (Dugué E, 1994).

Sans s'inscrire dans une critique aussi radicale, certaines recherches désignent plusieurs difficultés, notamment celle de la valorisation de la compétence en terme de salaire mais aussi de "carrière" même si le terme apparaît inadapté puisque nous ne sommes plus dans le cadre de la bureaucratie (Reynaud, 2001). En effet, les rétributions "ne s'appuient plus sur des critères impersonnels et exogènes à la situation concrète de travail comme dans le modèle de la qualification, mais sur un jugement de la performance personnelle au sein d'un collectif de travail." (Paradeise et Lichtenberger, 2001, 38).

2. LA QUALIFICATION DU COMEDIEN - INTERPRETE

Le monde industriel et le salariat (ouvrier) ont fourni le cadre de permettant de définir la qualification et la compétence (ainsi que leurs rapports réciproques) dans lequel s'inscrivent la plupart des GEIQ. L'analyse de la qualification du comédien ne peut reproduire automatiquement ce modèle. Il est nécessaire d'en montrer les spécificités comme les limites de ce modèle.

Les dimensions de la qualification

Il est nécessaire, au préalable, de souligner la difficulté pour penser la qualification des comédiens. En effet, et alors que la réflexion concernant cette activité est maintenant très ancienne (on peut remonter à Aristote), il est souvent difficile de trouver des textes qui en objectivent les tâches et dimensions, y compris dans les documents qui sont définis par des groupes les plus proches de l'activité artistique.

Ainsi, la *convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles,* signée par les syndicats de salariés et d'employeurs du secteur public du spectacle vivant, propose

[35] "des règles de base qui sont souvent rédhibitoires à l'entrée dans un GEIQ : arriver à l'heure… « je suis à l'heure, très dur…» honnêtement, par rapport aux publics, c'est un des points… les plus durs Il [le responsable d'un GEIQ] ne passe pas une semaine sans qu'il aille chercher quelqu'un chez lui, à 6 heures." (financeur 5).

[36] S'il y a un problème de ce type (le salarié qui refuse de porter un casque quand le chef lui demande), il ne s'agit pas d"aller au conflit mais de demander au GEIQ de le régler et d'expliquer au salarié les raisons de ces règles et de ces ordres. Il est arrivé que des jeunes ne dépassent pas la période d'essai dans le BTP car ils refusaient toutes les consignes de sécurité.

une nomenclature qui définit, parfois très précisément, les différents métiers artistiques et techniques.

> "**Opérateur projectionniste** : Assure les projections de cinéma et des documents audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants. Doit être obligatoirement titulaire du C.A.P. Une dérogation exceptionnelle peut être demandée dans le cas d'un nombre moyen de projections inférieur à six par semaine."[37]

> **"Le dramaturge :** est le (la) collaborateur(trice) direct(e) du metteur en scène ou du chorégraphe. Il (elle) rassemble la documentation disponible sur l'œuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et milieux décrits. Il (elle) participe à l'analyse des thèmes, des personnages, de la construction dramatique, etc. Il (elle) peut être chargé(e) de la rédaction des publications relatives au spectacle (documentation, articles de presse, programmes...). En tout cas, il(elle) les inspire et les contrôle. Attaché(e) à un théâtre, ou à une compagnie, il(elle) est également un prospecteur du répertoire et un conseiller littéraire et dramatique."[38]

En revanche, il n'y a aucune description des tâches des artistes – interprète ; l'annexe les concernant se limite à préciser les conditions d'emploi et de rémunération.

> "**Artiste - interprète :** artiste-chorégraphique, artiste-dramatique, artiste-lyrique, artiste-musicien, artiste de complément...
>
> Pour ce qui concerne ces emplois, il pourra être déterminé plusieurs niveaux de salaires, variables en fonction de la formation de l'interprète et de son expérience." [39]

On peut néanmoins proposer différentes dimensions de cette qualification.

La qualification attribuée officiellement aux différents postes de travail

Cette dimension est la plus proche du système des emplois, apparu dès le XVII° siècle et qui s'est poursuivi jusqu'au début du XX° siècle. Ces emplois, qui impliquaient une classification et une hiérarchie entre les "premiers rôles", les "grands rôles", les seconds rôles et les figurants, sont souvent basés sur les propriétés "naturelles" des comédiens. Certaines comédiennes ont pu jouer toute leur vie des "soubrettes" ; d'autres ont changé d'emploi au fur et à mesure de leur vieillissement.

La qualification officiellement attribuée après une formation

Le modèle le plus achevé est celui de l'articulation ancienne (ce système ayant disparu) entre la formation au conservatoire national d'art dramatique et les emplois réservés au sein de la Comédie-Française. L'ajustement était d'autant plus fort que les enseignants du conservatoire étaient, pour l'essentiel, les comédiens de cette dernière institution.

Actuellement, d'une part, une grande partie des comédiens, si ce n'est la majorité (du moins dans les catégories les plus âgées), n'a pas suivi de formation, et encore moins de formation labellisée et, d'autre part, le lien entre une formation et l'emploi n'est jamais direct. Des

---

[37] *Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles*, février 2006, p. 63, http://www.syndeac.org/contenu/fjoint/3/139_ccn2006.pdf, récupéré le 01-04-2007

[38] *Idem.*

[39] *Idem.*

comédiens sortant de grandes écoles peuvent n'avoir aucune carrière à la mesure de cette formation. D'autres, sans véritable formation, peuvent connaître de grandes carrières. Dans ce dernier cas, si l'entrée sur le marché du travail se fait sur la base de leurs dispositions sociales (non construites dans leur formation), comme leur manière d'être sur scène, le maintien dans le marché du travail ne se fait que sur la base d'un réel travail de formation continue (lecture des textes, apprentissage de techniques, affinement de la "sensibilité").

La qualification comme construction d'un accord

Prises isolément, les différentes dimensions de la qualification ne permettent pas de penser le travail des comédiens. On peut alors revenir à cette définition de la qualification comme mise en rapport en soulignant que, dans l'activité du comédien, "(…) *le travail sur le rôle consiste à construire la qualification du rôle en élaborant l'accord entre les caractéristiques d'un poste de travail (négociées avec l'auteur et le metteur en scène) et les caractéristiques d'une personne (nées de l'apprentissage du comédien).*" (Paradeise, 1998, 129)[40]. Il s'agit donc de privilégier une approche "relativiste" de la qualification conçue comme un "rapport social" (Maurice, 1986)

Cet accord est parfois immédiat. Il peut s'imposer aux différents agents avec la force de l'évidence ; c'est en partie le sens des discours des différents professionnels qui évoquent une "vraie rencontre".

> "Elle me paraissait atypique, (…)… Je me disais : « il doit y avoir quelqu'un derrière » (…) et elle a été formidable… Ca a été une vraie rencontre pendant le mois. J'ai pas été déçu. C'est à dire, ce que je pressentais (rire) c'est quelqu'un, c'est quelqu'un qui est là, et d'ailleurs, on a fait un petit état de travail à la fin de notre travail et elle a marqué le public. Beaucoup de gens m'on dit : « celle-là, elle promet ». Donc, vraiment, c'est quelqu'un et alors, elle en plus elle a cette dimension… C'est à dire, on sent bien qu'elle fait du théâtre… par nécessité intime de… d'un positionnement dans la vie. Voilà, et pas seulement pour exprimer des choses. D'ailleurs, elle ne sait pas ce qu'elle a à exprimer…" (employeur 3)

Dans d'autres cas, cet accord peut être plus long à élaborer. C'est pourquoi, parfois, la distribution des rôles n'est décidée qu'à la suite d'une période de travail sur le plateau, au cours de laquelle les différents comédiens ont pu "essayer" certains rôles. Rendant compte de son spectacle, un des employeurs du GEIQ-SV indique que, l'adaptation étant écrite, "tout le monde a travaillé tous les rôles" et, "petit à petit, leur partition s'est dessinée dans l'approche habituelle de la compagnie" (employeur 3). Les rôles sont aussi venus de la volonté des salariés du GEIQ-SV qui ont aussi fait part de leur désir de jouer certains rôles. Ils sont "rentrés dans la dynamique au même titre que n'importe quel comédien du spectacle".

[40] La dimension contractuelle n'est pas spécifique au GEIQ-SV. Il se rencontre dans d'autres GEIQ ou les salariés peuvent travailler avec plusieurs employeurs. Iil arrive qu'un employeur et un salarié trouve un terrain d'entente si puissant que le salarié ne travaille qu'avec un seul employeur, car "ça a tout de suite collé".

L'accord, dans la phase de préparation des spectacles (les répétitions) est l'objet d'évaluations permanentes notamment par le metteur en scène. A ce titre, cet accord est précaire, ce dernier pouvant se débarrasser d'un comédien, ou l'affecter à un autre poste, au cours des répétitions.

> "Moi, je crois que la mise en scène, elle demande aussi d'être, elle demande ça aussi. Moi, ça m'est arrivé, plein de fois, de changer des acteurs en cours de route, parce que, ils n'allaient pas, parce que eux disaient que ça n'allait pas et que moi disais que ça n'allait pas. C'était pas du tout. Il ne s'agit pas de les virer entre guillemets.. C'est parce que il y avait un constat comme quoi, effectivement, on s'était trompé sur.. Je crois que c'est ça aussi la mise en scène. Il faut qu'ils en aient conscience aussi de ça, que on n'est pas distribué, voilà, dans tout" (employeur 5)

L'accord est aussi incertain car il ne repose que faiblement sur des critères objectivés et objectivables, la définition d'un "bon comédien" variant en fonction des conventions de qualifications qui sont elles-mêmes évolutives. Il repose sur un ensemble dispositions, souvent profondément incorporés et qui se traduisent par des manières d'être, de réagir, par des choix esthétiques (choix de textes par exemple) que les différents partenaires pourront difficilement expliciter.

Néanmoins, les possibilités (ou les impossibilités) de cet accord apparaissent dans certains choix esthétiques manifestes. Ainsi au moment du jury de recrutement, des candidats ont exprimé des choix (le *5° forum du cinéma d'entreprise* comme spectacle majeur pour une candidate ; Fabrice Lucchini comme comédien inspirant le plus pour un comédien et Paolo Cuelho comme auteur majeur pour un autre) qui, radicalement opposés aux dispositions des membres du jury, contribuaient à rendre l'accord impossible car manifestant, chez ces candidats, une méconnaissance totale des catégories légitimes de jugement dans le champ théâtral. Comme l'indique un membre du jury, au sujet du choix de Charlotte Gainsbourg en tant que comédienne de référence : "comme modèle, il y a mieux".

On peut donc considérer que la qualification des comédiens a un contenu difficilement formalisable ; on comprend alors mieux l'absence de définition dans la convention collective du théâtre public. Il s'agit moins d'une chose que d'un "enjeu de stratégies de la part d'acteurs sociaux." (Stroobants, 1991, p. 40). Il faut donc étudier les "pratiques d'étiquetage et de négociation des compétences en mettant l'accent sur les jugements locaux et les effets symboliques de l'opération." (Stoobants, 1991, p. 40)

Ces stratégies, négociations et étiquetages sont d'autant plus complexes que l'accord ne concerne pas seulement les agents sociaux participant à la phase de production (comédiens, metteur en scène, éventuellement l'auteur). En réalité, la qualification est définie par une communauté de jugement incluant les employeurs, les comédiens, les publics, la critique ; elle

permet alors de coordonner les jugements en fonction des espaces de production et de diffusion. C'est ce qui explique qu'il existe des clivages très puissants entre les différents pôles du théâtre comme le montre, par exemple, le contraste entre le théâtre privé et le théâtre public qui se manifeste dans une série d'oppositions structurellement homologues concernant les comédiens et notamment les vedettes, les metteurs en scène, les auteurs, les publics, les établissements de production et de diffusion, les règles de financement, les principes de jugement, etc.

Les régulations traditionnelles et leur éclatement

La régulation dans le théâtre classique : le système des emplois

La Comédie-Française constitue l'archétype de la régulation traditionnelle. Le Conservatoire forme les comédiens qui, pour la plupart sont employés par la Comédie en occupant les différents emplois. Le système des emplois, dans le cadre d'une troupe permanente, permet d'ajuster de manière souvent rigide un poste précis à une personne (celle-ci pouvant occuper plusieurs emplois et rôles en fonction des textes). La définition de la qualification est encadrée et normée. Les postes sont assez strictement définis ; l'emploi de valet – et ses subdivisions – est prescrit en terme d'apparence physique, de voix, de tempérament. Une des fonctions essentielles de ce système est de réguler, en la neutralisant, la concurrence et de définir précisément les besoins de recrutement.

Evidemment, le type précis de qualification varie en fonction du répertoire. Ce système constitue aussi un système rigide dans la mesure ou il ne peut fonctionner que si les textes utilisés respectent les qualifications de la troupe. Il constitue aussi une contrainte pour des comédiens ; certains restent toute leur vie chefs d'emploi, telle Mlle de Brie qui "créa le rôle d'Agnès dans *l'École des femmes*, [et] le jouait encore à soixante ans" (Corvin, 1991, 291). D'autres restent des soubrettes, des valets, quel que soit l'âge.

Le théâtre des tréteaux

Le théâtre des Tréteaux s'adresse à un nouveau public et, s'appuyant sur les nouvelles techniques, se caractérise par l'affaiblissement de la place du comédien au profit du metteur en scène, ce qui implique une tension nouvelle entre ces deux agents sociaux. On reste encore dans une logique de subordination au texte et d'une esthétique où prime les principes de Copeau et du Cartel. Dans ce dispositif, la troupe occupe une place centrale en incarnant de nouvelles valeurs esthétiques et éthiques : elle ignore le système des emplois et organise une

interchangeabilité des rôles avec une très faible division du travail liée, en partie, à la faiblesse des moyens. La troupe incarne le registre vocationnel marquée par l'ascétisme, la soumission au projet collectif (Gérard Philipe au sein du TNP), la recherche de l'adhésion du public.

L'éclatement actuel des régulations traditionnelles

Même si ces modes de régulation, notamment celui du théâtre classique (magnifié par la Comédie-Française), sont en crise depuis les années 1920, c'est à partir de la fin des années cinquante que l'on constate un éclatement des régulations traditionnelles, qu'elles concernent les principes esthétiques ou l'organisation des marchés du travail. Cet éclatement, qui caractérise la situation actuelle et qui conditionne les destinées professionnelles, repose sur plusieurs facteurs :

- Facteurs matériels. Il existe une pression démographique qui entraîne l'accentuation de la concurrence pour l'accès au travail. Les comédiens veulent diversifier leurs expériences et s'appuient sur la multiplication, à partir des années cinquante, des secteurs d'activités (le cinéma qui acquiert une autre légitimité ; la télévision). L'émergence des politiques culturelles (Dubois, 1999) relâche la pression exercée sur les troupes qui assurait une certaine cohésion ; l'usage ultérieur du régime de l'intermittence accentue la déliquescence des troupes permanentes. Il y a une rupture progressive avec le salariat et la transformation de chaque comédien en mini entrepreneur.
- Facteurs politiques et idéologiques. On constate un effondrement du taux de syndicalisation dans les différents espaces. Les organisations syndicales, principalement la CGT, sont incapables d'imposer et de faire respecter des règles collectives.
- Facteurs esthétiques. Les nouvelles conventions esthétiques, avec notamment les exigences de réalisme et le refus de la convention théâtrale (qui permettait un important décalage d'âge), poussent à la vraisemblance. Les révolutions esthétiques (Brecht ; théâtre chinois ; Becket ; Adamov ; etc.) disqualifient l'esthétique issue du Cartel. Le metteur en scène, en position dominante dans le théâtre public, tend à vouloir faire une œuvre, en multipliant les expériences et en disqualifiant la notion même de troupe (sur ces derniers aspects, voir Proust, 2006).

Cet éclatement conduit à l'absence de cadres stables pour les références organisationnelles et esthétiques. On rentre dans ce que Raymonde Moulin désigne (au sujet des arts plastiques) comme étant un "tourbillon innovateur perpétuel" (Moulin, 1992, p. 46).

La dimension contractuelle de la qualification prend alors tout son sens.

Ainsi le rôle d'Hamlet peut être considéré comme un poste de travail avec des caractéristiques stables (le texte du rôle par exemple) alors que, en réalité, les choix esthétiques peuvent conduire le metteur en scène et son équipe à déterminer des variations considérables nécessitant une qualification et des compétences hétérogènes ; on peut envisager de faire jouer le personnage par une femme. Le metteur en scène peut couper le texte, faire d'Hamlet un homosexuel, une brute, etc. La qualification se construit dans un rapport comédien/poste mais en réalité derrière le poste (Hamlet), ce sont bien d'autres agents qui interviennent : le metteur en scène qui définit le projet esthétique ; l'équipe de mise en scène qui entoure ce dernier et qui peut jouer un rôle important dans la définition du poste (les éclairages par exemple) ; les autres comédiens ; le public dont la présence, si on en croit les commentaires et témoignages de nombreux comédiens, pèse sur le jeu des acteurs. La qualification se construit donc dans une interaction quasi permanente entre des agents qui arrivent à un accord plus ou moins négocié en fonction de l'autorité relative des différents agents engagés dans la production.

Cette dimension conventionnelle et relationnelle a plusieurs conséquences. D'une part, le même comédien, doté des mêmes propriétés, disposé à jouer le même rôle (Hamlet) peut apparaître adapté pour tel projet et inadapté pour tel autre. D'autre part, la qualification n'est pas alors une équivalence entre des personnes et des postes mais entre des personnes et d'autres personnes, équivalence dont les dimensions sont esthétiques mais aussi éthiques, politiques.

2. LES COMPETENCES DES COMEDIENS DES COMPAGNIES INDEPENDANTES

Cette définition de la qualification du comédien ne considère que l'activité d'interprète sur un plateau. Or, si on considère les comédiens des compagnies indépendantes, ceux qui sont principalement inscrits dans les marchés du travail interne que je viens de décrire plus haut, le modèle de la qualification ne peut suffire. L'activité d'interprète constitue certes le cœur du métier de comédien car elle en fonde l'identité professionnelle et propose l'image la plus valorisante socialement. Mais, elle ne constitue qu'une dimension de ce métier.

Pour préciser cette diversité, on peut alors faire appel au modèle de la compétence.

Le modèle de la compétence pour les comédiens

Dans les compagnies indépendantes, nous trouvons, en effet, parfois sous une forme exacerbée, certaines des propriétés constitutives de la compétence.

En premier lieu, le comédien doit veiller en permanence à son employabilité, cette exigence reposant très largement sur la désintégration de la relation salariale (Menger, 2005), liée à l'hégémonie de l'intermittence qui tend à reporter sur l'intermittent l'ensemble des coûts de la recherche et du maintien de cette employabilité. Compte tenu de leurs faibles moyens, et des contraintes qui pèsent sur eux (notamment du fait qu'ils sont eux-mêmes intermittents), les metteurs en scène – directeurs artistiques participent faiblement à l'entretien de cette employabilité.

En second lieu, il existe une nécessité permanente d'implication subjective qui est constitutive du registre vocationnel qui structure le rapport des comédiens à leur activité. Les observations comme les entretiens montrent que l'implication personnelle se traduit par une intense dépense d'énergie (mesurée en temps passé au sein de la compagnie), par le non respect des règles, le désintérêt relatif à l'égard de la division du travail et des qualifications qui la manifestent, etc. Cette implication subjective est évaluée par les pairs et conduit parfois à la définition de périodes probatoires permettant de juger cette implication subjective.

> "(…) Il y a une méthode très spéciale. C'est à dire qu'il y a une année d'intégration qui… tu es à disposition pendant un an, à suivre les ateliers, à venir suivre toutes les créations et tout mais, à la limite, tu es je ne sais pas quoi, mais ce n'est pas emploi pour toi. Et au bout de cette année là, tu entres, tu intègres ou tu intègres pas. Tu participes à tous les ateliers, tous les trainings. (…) Tu n'es plus que là-dedans. C'est obligé. Tu ne fais plus que ça. C'est à fond, à fond, à fond. C'est ce que je disais…. Quand ils ne font pas des créations, ils font des trainings, et en plus de ça, ils font des ateliers. Plus 3 festivals à organiser. Tu n'as pas un temps à toi…. (salarié 6)

Ce qui est exigé des comédiens, en tenant compte de l'extrême diversité de leur parcours, c'est de diversifier leur activité qui ne se limite plus à la présence sur le plateau.

Les dimensions de l'activité

Le comédien interprète et ses dimensions contemporaines

Le comédien interprète est la dimension la plus ancienne, celle qui est essentielle pour une définition légitime du métier de comédien. Cette dimension a, elle-même, plusieurs aspects. Le premier concerne la maîtrise de différentes techniques concernant le corps, l'apprentissage du texte, etc. Le second regroupe la connaissance de l'histoire du champ de production, des enjeux théoriques, esthétiques qui font cette histoire. Ces aspects varient en fonction des choix esthétiques des metteurs en scène qui peuvent en privilégier certains au détriment d'autres. Les metteurs en scène qui déclarent considérer les comédiens comme des marionnettes, s'inscrivant ainsi dans un ancien courant théorique, doivent trouver des comédiens disposer à s'inscrire dans de telles relations.

"Il a dit : « j'aime faire travailler mes comédiens comme une marionnette » alors j'ai dit le comédien est un artisan et pas un artiste (…) Je veux bien être une marionnette mais en étant consciente d'être une marionnette et en étant consciente que c'est pour un travail… (…). Le métier de comédien c'est être à disposition, une matière malléable et, dans certains cas, je l'espère, avec beaucoup d'exigences." (Salarié 3)

Quels que soient les aspects privilégiés par les différents metteurs en scène, cette dimension d'interprète sur le plateau, sous ses différentes déclinaisons, est la plus congruente avec la définition du métier qui est proposée dans les écoles.

"On considérait comme très légitime le travail sur le plateau comme étant d'ailleurs la source de toute légitimité et qui était même la preuve que le théâtre existe au-delà de toutes les qualifications et certifications qu'on peut souhaiter par ailleurs. C'est sur le plateau qu'on sait si le rôle est tenu, quelle que soit la personne qui le tienne. C'est là qu'on le sait, à ce moment là. Si on sort de l'école du TNS, ou du conservatoire de Paris. Il y en a.. il y en a. Ce n'est pas parce qu'on aura ces diplômes là qu'on va être employé. On est employé, à un moment donné, parce que la légitimité.. Il y avait ça qui a toujours été considéré comme étant la, le moment clé du travail de comédien et les entraînements en amont, c'est à dire tout ce qui peut lui permettre, entraînement – formation, tout ce qui peut lui permettre de se mettre en position d'exister sur le plateau et on oubliait tout le reste. (financeur 3)

Mais, dans le même temps, à différents indicateurs, dont le temps consacré spécifiquement aux créations théâtrales, l'activité d'interprète reste une activité non pas marginale mais seconde chez de nombreux comédiens qui ont d'autres formes d'engagement.

"R - C'est une hypothèse de travail que je déduis de l'observation de la situation aujourd'hui……. et de la connaissance que j'ai d'un certain nombre de comédiens, même s'ils ne le disent pas. De fait, le temps qu'ils passent sur un plateau, enfin, sur une création… ça représente, quand ça tourne bien, 25 – 30 % du temps

Q - quand ça tourne bien

R - quand ça tourne bien

Q - et quand ça tourne pas bien ?

R - Et quand ça tourne pas bien (silence)

Q - pas grand chose ?

R - Pas grand chose.... et je vois, notamment chez les jeunes gens, de la nouvelle génération… Il y a, je pense, une conscience beaucoup plus aiguë de la nécessité de penser autrement le métier…. et la façon de mettre en jeu des compétences artistiques. On voit des comédiens qui sont, à certains moments, comédien, d'autres moments, qui vont faire de la scénographie, qui vont travailler sur différentes tâches liées au spectacle vivant, pas en étant nécessairement sur le plateau" (intervenant 1)

<u>Le comédien formateur</u>

Cette activité est, d'une part, une des conditions essentielles à l'accumulation de revenus, soit quand le comédien travaille directement dans une structure de formation ou d'animation, soit quand il travaille, par l'intermédiaire de sa compagnie d'appartenance, dans le cadre des ateliers de cette dernière ou dans le cadre d'ateliers dont la compagnie maîtrise l'accès. Cette accumulation de ressources est d'autant plus décisive que ces interventions sont déclarées en cachets.

D'autre part, elle est une source de formation pour de nombreux comédiens. De nombreux candidats ont ainsi appris leur "métier" en encadrant, sans formation de comédien et de formateur, divers ateliers de théâtre. On peut ainsi remarquer que cette activité de formation ne repose sur aucune qualification précise ; le diplôme d'enseignant de théâtre est récent, ne

concerne qu'un nombre limité de personnes. Tout se passe comme si on considérait que les qualités de comédien étaient (magiquement) transférables dans l'activité de formateur. Ce déplacement est d'autant plus problématique que la qualité de comédien de nombreux formateurs n'est même pas vérifiée.

Le comédien animateur des "missions de service public"

Même si dans l'expérience pratique quotidienne de nombreux comédiens, il est difficile d'établir une distinction entre l'activité de formation et celle d'animation, l'inscription de nombreuses compagnies indépendantes, et des comédiens qui leur sont proches, dans les politiques sociales (qu'elles que soient les dénominations : politique de la ville, développement urbain, territorial, etc.) en direction des espaces urbains et parfois ruraux, en direction des couches populaires ou considérées comme "marginalisées", implique une dimension nouvelle du métier de comédien : celle de l'inscription dans ce que les responsables publics nomment "les missions de service public" qui débordent l'activité de formation.

Dans les dispositifs tels que les résidences dans des quartiers, les conventions avec des centres sociaux, les interventions dans les prisons, les hôpitaux, etc., les activités de formation et de production de spectacles impliquent l'inscription de ces comédiens dans les processus de (re)constitution du lien social. Il s'agit moins ici de considérer les propriétés réelles de cette activité sociale que de considérer que c'est une demande des pouvoirs publics à laquelle un grand nombre de ces comédiens et compagnies ne sauraient échapper. Ajoutons que, de nouveau, cette activité ne repose sur aucune véritable qualification mais davantage sur une vision substantialiste tendant à considérer que le théâtre serait, "par nature", apte à intervenir dans le social (c'est une des significations de la thématique et de la figure de rhétorique concernant le comédien dans la Cité) ou que le registre vocationnel constituerait la base de l'efficacité de cette intervention.

> "Donc le comédien peut être amené à jouer un rôle dans la cité de, dans le lien social, dans l'éducation citoyenne qui va très au-delà de ce qu'on lui demande simplement sur le plateau." (financeur 3)

Des tâches pratiques

Le comédien de compagnie indépendante est aussi conduit à servir au bar, à tenir la billetterie à l'entrée, à contribuer aux tâches quotidiennes de la compagnie, étant entendu que cette exigence dépend de divers facteurs tels que l'importance des moyens disponibles, la période (la compagnie est-elle en répétition ou pas ?), les visées théoriques et politiques de l'équipe dirigeante. Le refus de la division du travail (ou l'impossibilité matérielle de la mettre en œuvre) n'a pas systématiquement le caractère radical qu'a pu atteindre *Le théâtre du Soleil*

de certaines époques (ou l'appartenance à la troupe impliquait d'accepter de nettoyer les toilettes, de participer à la fabrication des repas, etc.), mais il reste une des dimensions des compagnies indépendantes.

Une dimension implicite : la compétence politique et administrative

Les dimensions du métier de comédien de compagnie indépendante, qui viennent d'être précisées, sont relativement connues par l'ensemble des agents participant à la production théâtrale. Même sans avoir atteint un haut niveau de réflexivité, les comédiens en ont ainsi une maîtrise pratique. Combiner présence sur le plateau, encadrement d'ateliers, inscription dans les missions de service public, etc., permet de diversifier les activités et les revenus, donc de limiter les risques en cas de baisse de l'une de ces activités. La constitution d'un portefeuille d'activités permet de répartir les risques entre différents types d'engagement et de limiter les dangers contenus dans les situations d'incertitude caractéristiques de la position de comédien et d'intermittent (Menger, 1991, 1994).

Il faut y ajouter une dimension moins explicite, celle de la nécessaire maîtrise de compétences politiques et administratives. L'inscription dans une économie administrée implique une dépendance à l'égard de règles exogènes au champ de production théâtrale, celles qui caractérisent les champs politiques et administratifs nationaux et locaux. Les orientations des politiques culturelles nationales et locales, les décisions budgétaires, les coopérations (en cas de financements croisés) et conflits entre collectivités publiques (qu'elles soient dirigées par des responsables politiques relevant de partis différents ou de courants spécifiques à un même parti), l'arrivée d'un nouveau directeur des affaires culturelles, les changements des lois, règles nationales (LOLF) ou locales, constituent une série de facteurs déterminants pour les diverses activités des comédiens.

> "R - Je pense important qu'ils sachent d'où vient l'argent, qu'on n'est pas dans un secteur où c'est la billetterie qui les fait vivre (..) ce n'est pas le nombre de spectateurs.. enfin ce n'est pas le nombre de spectateurs… On n'est pas lié, son salaire n'est pas lié, son salaire n'est pas lié au nombre de spectateurs qui sont venus voir dans un spectacle
>
> Q - il est lié à quoi ?
>
> R - Il est lié aux subventions très clairement…. Et à la vente du spectacle, de la production… mais comme les coproductions c'est pareil… Faut pas rêver.. Les théâtres qui vont nous coproduire, leur argent vient de toute façon… je dis pas que la billetterie est négligeable, c'est pas ça que je veux dire… mais c'est pas ça qui fait qu'on sera payé ou pas." (GEIQ Lyon)

Ces facteurs nécessitent une capacité à se repérer dans les modes de coopération et de conflits politiques, dans les réseaux politiques locaux. Ils impliquent aussi une capacité à anticiper les effets sur l'activité future d'une décision politique et administrative prise à un moment donné. Il existe donc une dépendance à l'égard des différentes collectivités publiques qui implique, pour les comédiens, l'inscription dans les "missions de service public" et, plus

généralement, la maîtrise de compétences politiques et administratives qui se manifeste dans la compréhension du vocabulaire et du langage administratif. Ces contraintes constituent une épreuve pour beaucoup de comédiens car elles sont à l'opposé d'une vision romantique et naïve de l'activité artistique. Mais le simple réalisme conduit à s'inscrire dans les modes de fonctionnement des champs politiques et administratifs.

> (…) On se retrouve tout seul et on a plein de portes qui se ferment parce qu'on n'accède pas aux réseaux, parce qu'on a pas fait en gros ces courbettes là, qui sont, qui sont des.. Comme disaient d'autres gens, il faut apprendre à parler l'administratif. Il faut apprendre à parler le machin pour demander une subvention pour demander ceci, pour demander cela. (salarié 1)

Cela concerne le comédien, en tant qu'agent individuel, à la recherche de contrats, car la politique d'action culturelle d'une ville a des effets sur sa capacité à accumuler des cachets. Cela concerne aussi le comédien quand il est membre d'une compagnie (et se considère comme tel) car ce n'est pas seulement sa situation personnelle qui est en jeu ; c'est aussi la viabilité de la compagnie.

Ces compétences politiques et administratives, outre qu'elles peuvent être considérées comme un élément essentiel de défense des intérêts individuels face à un employeur tricheur ou plus simplement défaillant, ne connaissant pas lui-même la législation, parfois très complexe, sont encore plus nécessaires et décisives dans le cas ou le comédien se positionne comme étant porteur de projet.

Le comédien porteur de projet. L'ambivalence de l'injonction publique

Dans maints autres domaines d'activité, il existe une injonction permanente à construire des projets : "de la maternelle à la maison de retraite… tu n'existes pas si tu ne fais pas de projet et ça, c'est la pire des choses" (intervenant 1). On peut comprendre cette injonction comme une des manifestations des formes nouvelles du capitalisme contemporain (Boltanski, Chiappelo, 1999) et de sa volonté de disposer d'agents libres, autonomes, responsables de leur propre employabilité, donc de leur propre destin. Cette vision tend d'ailleurs à se diffuser à l'ensemble des champs sociaux, y compris dans les champs artistiques ; on en trouve ainsi un écho dans l'évocation, par Holos, du "comédien acteur de son parcours" (Holos, 2005, p. 8, souligné par Holos).

Il ne s'agit pas ici d'analyser cette notion de projet mais de privilégier l'analyse de ses usages dans les champs de production artistique.

Cette notion est d'abord liée à la disparition des structures permanentes de production. C'est d'ailleurs, pour cette raison, que l'économie du projet est une dimension ancienne de la production cinématographique. Le développement de cette notion dans le domaine théâtral est

donc d'abord lié à la désintégration des troupes permanentes. Mais, elle est aussi liée à la désintégration de la relation salariale classique.

La charte nationale du GEIQ indique, dans son article 4, que chaque contrat de travail est "le support de la réalisation d'un **projet professionnel**" qui vise en particulier à "**enrichir la qualification**". On reste alors dans le cadre assez classique du salariat caractérisé par l'existence du lien de subordination. A l'inverse, l'injonction au projet dans le champ théâtral apparaît plus vaste, plus floue mais aussi plus ambivalente et contradictoire. D'une part, elle tend à inciter les comédiens à sortir du salariat classique mais, d'autre part, la plupart des agents contribuant à cette injonction refusent que celle-ci conduise à l'émergence de metteurs en scène, "employeurs" et fondateurs de nouvelles compagnies.

Sortir du salariat classique

Sortir du salariat "classique" c'est d'abord considérer que, compte tenu de l'état de déséquilibre des marchés du travail, et à l'exception de ceux qui sont intégrés dans des marchés internes au sein de quelques compagnies ou qui disposent d'un très haut niveau de reconnaissance artistique et professionnelle, les comédiens ne doivent pas attendre qu'on les appelle ; ils doivent aller chercher leur emploi.

> "La vision romantique c'est de penser que le simple fait d'être un artiste… on va trouver… les soutiens, les moyens….. les sollicitations…… qui vont faire que l'on va exercer son art au maximum… C'est pas le cas. Enfin, objectivement ce n'est pas le cas. Qu'est-ce qu'on fait par rapport à ça ? On reste en attente ? On attend que ça vienne ou on prend l'initiative de faire d'autres propositions, d'être en… en capacité de présenter une offre. On l'a vu hier… Y a quelque chose dans la présentation de ces jeunes gens où on entend, on voit… même si c'est maladroit, même s'il y a des, des limites…. Ils sont animés par le désir de faire une œuvre pour construire quelque chose avec d'autres. Ils ne sont pas dans une position passive d'attente… puisque je suis comédien, on va venir me chercher…. C'est pas tout à fait ça la réalité.. du travail" (Intervenant 1)

Sortir du salariat classique c'est non seulement aller à la rencontre de son employeur en valorisant ses compétences et sa qualification (sa "force de travail" individuelle), c'est aussi amener un projet dont les propriétés et les dimensions peuvent varier. Il existe ainsi un continuum entre, à un pôle, le comédien désireux de jouer un texte mais qui délègue à un autre (le metteur en scène d'une compagnie) la mise en scène et l'organisation de la production et, à l'autre pôle, le comédien qui prend en charge l'ensemble des dimensions de la production d'un spectacle et de l'action culturelle qui accompagnent ce dernier.

Dans le premier cas, on est encore proche de la situation classique du comédien s'inscrivant dans les perspectives globales du metteur en scène. Mais, il reste à s'interroger sur la pertinence et la faisabilité d'une telle coopération, le comédien, ayant apporté et défendu son projet sera toujours tenté de préciser sa propre perception du texte auquel il tient. Il était d'ailleurs significatif, lors de la journée du 30 octobre 2007 de présentation des projets des

salariés du GEIQ-SV, que la comédienne, qui était la plus proche de ce pôle, était interrogée sur la manière dont elle percevait ce projet comme comédienne mais répondait comme metteur en scène.

Dans le second cas, on est au plus près de la situation du comédien concentrant l'ensemble des dimensions précédemment décrites et se définissant comme metteur en scène – fondateur d'une compagnie théâtrale. Quand certains textes explicitant le projet du GEIQ-SV ou quand certaines personnes interviewées regrettent les manques des comédiens en terme de connaissance budgétaire, réglementaire, etc., il ne s'agit pas seulement d'informer les comédiens sur "l'environnement" de leur métier, de leur donner des outils pour mieux défendre leurs droits de salariés. Il s'agit de les former aux contraintes de producteur, de directeur de compagnie ou au moins de porteur de projet, rassemblant des financements (publics), constituant une distribution, etc.

La journée du 30 octobre 2007 fut l'occasion de percevoir ce type de clivage, deux comédiens présentant un projet mobilisant plusieurs autres acteurs (une dizaine, dans un cas, venus de plusieurs régions de France), se trouvant ainsi au plus proche de la position de comédien - metteur en scène - fondateur d'une nouvelle compagnie.

Mais ne pas créer de compagnie

La création, par les comédiens porteurs de projet, de leur propre compagnie s'inscrirait dans la logique des périodes passées et, dans un marché du travail déstructuré, permettrait, à de nombreux comédiens, dont les jeunes sortant des conservatoires, de créer leur propre emploi[41]. Mais une telle logique est actuellement critiquée par de nombreux agents : responsables des collectivités publiques ; professionnels et artistes déjà présents dans les champs de production théâtrale.

Pour eux, cette logique inflationniste, recèle divers dangers déjà manifestes dans l'organisation actuelle du champ de production théâtrale. D'une part, la fondation d'une nouvelle compagnie implique une activité de création non pas permanente, mais régulière (au moins annuelle) afin de justifier l'existence de la compagnie et les demandes de subventions qui ont alors moins pour objet de produire une œuvre que de fournir des ressources (mêmes limitées) au metteur en scène – directeur. Cette activité de production contribue alors à une surabondance de l'offre de spectacles par rapport aux possibilités des structures de diffusion. D'autre part, cette offre est souvent de faible qualité esthétique, en raison des faibles moyens

[41] Ce trait n'est pas exclusif au champ théâtral mais tend à se généraliser. Voir Roselyne Kerjosse, "Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi", *INSEE Première*, n° 1167, décembre 2007.

dont dispose chacune de ces compagnies ; ce sont des "projets où il y a une ou deux personnes avec les décors misérables qui n'arrivent pas à tourner" (financeur 1).

Ajoutons que cette inflation de l'offre, corrélative de celle du nombre d'intermittents (indemnisés ou non), exerce une pression à la baisse sur les possibilités de diffusion de la plupart des spectacles, sur leurs prix de vente, donc sur l'activité et les revenus de l'ensemble des professionnels du champ de production.

Ces critiques émanent de plusieurs types d'agents. Les collectivités publiques sont confrontées à une croissance régulière du nombre et du montant des demandes d'aide auxquelles elles ne peuvent répondre. De nombreux professionnels sont confrontés à la concurrence (vécue comme "sauvage") de nombreux comédiens, jeunes postulants, prêts à tous les sacrifices pour pouvoir monter et diffuser leurs spectacles.

Le développement d'une zone grise

Il y a ainsi une injonction contradictoire, notamment des financeurs publics. Le développement d'une économie du projet doit atténuer la pression qui est exercée sur leurs capacités budgétaires, leur permettant de soutenir davantage les institutions ainsi que les projets qui leur paraissent importants, créatifs, etc. Mais, dans le même temps, ils refusent la conclusion logique à cette injonction : celle de la fondation de nouvelles compagnies qui exercent une pression croissante sur leurs budgets, danger qu'ils tentent d'éviter.

Plus précisément, il s'agit pour eux moins de refuser cette logique inflationniste que de la critiquer, car ils ont peu de moyens, en l'état actuel du marché du travail des comédiens, de contrôler cette logique.

Par là même, ils contribuent au développement d'une "zone grise" caractéristique d"un "travail de troisième type", entre salariat et travail indépendant (Supiot, 2000).

Pour les comédiens, il ne saurait être question de sortir du salariat qui est le critère (juridique) de base pour leur intégration dans le régime de l'intermittence. Dans le même temps, leurs pratiques tendent davantage à les définir comme des travailleurs indépendants. Cette tension, caractéristique du "salariat paradoxal de travailleurs indépendants entrepreneurs et gestionnaires de leur carrière" (Menger, 1997, p. 134), est alors accentuée par l'injonction au projet qui ne peut que déboucher sur la valorisation de formes hybrides, incertaines.

CONCLUSION

Pour les comédiens inscrits dans les espaces locaux, la dimension d'interprète constitue à la fois le cœur de l'identité professionnelle et, le plus souvent, une part minoritaire de leur

activité et, en tout état de cause, insuffisante pour atteindre le volume minimum d'activité et de cachets permettant leur intégration dans le régime de l'intermittence. Les activités d'animation, de formation et plus généralement d'action culturelle constituent aussi une exigence des collectivités publiques et participent ainsi de la viabilité économique des compagnies théâtrales.

III. L'ACTIVITE DU GEIQ-SV

Le GEIQ-SV, inscrit dans un espace régional plus ou moins élargi, s'adresse donc à des comédiens qui vont devoir nécessairement mobiliser cette diversité de compétences. Il reste donc à examiner comment il a intégré ces différentes dimensions et quels sont les obstacles éventuellement rencontrés.

De ce point de vue, on peut considérer que, dans l'activité des salariés du GEIQ-SV, la formation au métier d'interprète apparaît dominante. D'une part, cette dimension est quasi exclusive au cours des périodes passées dans les compagnies et, d'autre part, celle-ci occupe une part significative dans les périodes de formation théorique[42].

1. LA FORMATION DOMINANTE AU METIER D'INTERPRETE

Le dispositif GEIQ intègre un plage importante de formation (1/3 du temps dans le cas du GEIQ-SV) et une instance de formation juridiquement externe (c'est une exigence institutionnelle). Dans le cas du GEIQ-SV, cette structure de formation est proche ; elle est installée dans le même bâtiment et son directeur est aussi celui du GEIQ-SV. Cette situation permet une grande flexibilité dans l'organisation du planning des salariés. Mais cette proximité peut aussi être une facilité, notamment dans cette première année d'élaboration du dispositif local, les séquences de formation pouvant être conçues (en partie) et vécues (plus ou moins) comme des "bouche – trous" d'un intérêt mineur, pour les comédiens, par rapport à la présence sur le plateau.

> 'Les temps de formation, ils s'allongent d'une manière qui est, qui est… je pense qu'ils se font chier… franchement… ils auraient plutôt envie de mettre la main à la pâte, de travailler.. C'est un travail de compagnonnage.." (employeur 4)

Quoi qu'il en soit, il apparaît que les formations dispensées, même largement fondées sur une critique des formations traditionnelles, ont privilégié la dimension d'interprète.

---

[42] Dans le temps de formation lui-même, les modules *approches techniques du métier de comédien* et *concepts et histoire du théâtre contemporain* (73,5 h) ont représenté 16 % des 462 heures totales. Calcul établi à partir du document GEIQ-SV, *Répartition des modules dans la formation externe*, 2008, document Pdf.

Une critique des formations classiques et institutionnelles

Chez les initiateurs du GEIQ-SV, comme chez les comédiens retenus et leurs employeurs, on retrouve une critique récurrente de la formation telle qu'elle est dispensée dans les formations institutionnelles et classiques. La critique, dont il ne s'agit pas ici de discuter la pertinence mais qu'il faut considérer comme un facteur explicatif de la volonté de constituer le GEIQ-SV, porte essentiellement, mais non exclusivement, sur la primauté accordée aux exigences de l'activité sur le plateau et, corrélativement, sur le désintérêt marqué à l'égard des dimensions qui accompagnent cette activité.

Les conservatoires apparaissent portés par une vision ancienne du métier de comédien, celle de l'interprète sur le plateau, en privilégiant une formation adaptée aux besoins des metteurs en scène souhaitant disposer de comédiens immédiatement efficaces et disponibles (pour un temps donné) et se désintéressant des autres dimensions de l'activité de ces derniers ou des conditions sociales de leur maintien dans le champ théâtral.

> "R - On est dans une bulle, au conservatoire, et on nous parle pas vraiment, ou très, très peu, de ce qu'il y a en dehors et donc après, on est jeté et on sait pas ce qu'on doit faire.
>
> Q – Quand vous dites vie professionnelle concrète, qu'est-ce qu'il y a en dehors, ça veut dire quoi pour vous ? Quand vous dites : « on ne me parle pas de la vie professionnelle concrète ». Qu'est-ce que c'est ce dont on ne vous parle pas ?
>
> R - En gros, on s'occupe de, de, dans ces écoles là, de former, un point c'est tout, de former… comment dire.. de comédien.. de la formation pour ça. On nous a jamais parlé, ou très peu, de qu'est-ce que réellement qu'est ce qu'un intermittent, qu'est-ce que l'intermittence ? Comment on fait ? Qui on va voir ? Qu'est-ce que l'ANPE et les ASSEDIC ont à voir avec ça ? Comment on démarche des compagnies et des metteurs en scène ? Qui on peut aller voir ? A quel moment ? Comment d'autres personnes ont fait avant ? Qu'est-ce qui marche le mieux, pour aller vite ? Qu'est-ce qu'il faut éviter de faire ? des choses comme ça qui sont tout le temps, dans ce milieu là, qui sont implicites, qui sont un peu, enfin voilà.
>
> Q – vos formateurs ne vous en parlent pas ?
>
> R - Ni les professeurs qui.. C'est des bribes, enfin vraiment et c'est, il y a vraiment pas. Il n'y a pas de moments prévus pour ça et si on en parle, c'est vraiment à l'occasion, entre deux cours ou en partant, ou en se voyant. Voilà. Et parfois, la dernière année du conservatoire, des intervenants qui justement comme ils venaient de l'extérieur, qui nous posaient des questions aussi, nous, ce qu'on avait fait avant et tout ça et qui se rendaient compte, au bout d'un moment, qu'il y a pas mal de choses qu'on ne réalisait pas parce qu'on était pas vraiment dans la réalité. On était dans notre petite bulle et c'est.. Voilà.. Ca fonctionnait peut-être pas toujours comme on le pensait" (salarié 1)

Ce salarié indique ainsi que les étudiants du CNR sont faussement protégés, dans une "bulle" qui ne leur offre pas les moyens de comprendre leurs futures conditions sociales d'existence ; il indique que, au CNR, la bibliothèque concernant ces aspects est très peu fournie. Les critiques portent principalement non pas sur la formation reçue (celle qui porte sur l'activité d'interprète), mais sur celle qui est absente et qui concerne des réalités qu'ils ont

très largement découvertes ultérieurement[43] ou dont on leur parlait, mais sans que les conséquences en soient tirées en terme de formation.

> "R - Je pense qu'au bout d'un moment, dans des situations un peu compliquées, on l'a dit, on l'a remis sur le tapis parce que, voilà on en avait marre d'entendre qu'on allait être jeté, à la fin du cursus et que ça allait être la démerde et que c'était pour tout le monde comme ça. On a dit : c'est bon quoi. On aimerait peut-être que, peut-être que vous avez aussi votre rôle à jouer là-dedans"
>
> Q - qui vous disait : à la fin de votre cursus ce sera la démerde ?
>
> R - Ca va du responsable du conservatoire aux anciens élèves de la promo d'avant. Tout le monde. C'est tout le monde. C'est une réalité de toute manière. Personne, personne ne le cache et personne dit que c'est exceptionnel" (salarié 1)

Les étudiants comédiens étaient donc, en même temps, conscients de certaines réalités. Leurs contacts antérieurs dans le monde du théâtral (dans le cadre d'ateliers de compagnies, des conservatoires municipaux) leur avaient inculqué un minimum de réalisme. Même si la période suivant la sortie du CNR leur apparaissait très floue, ils savaient, en entrant dans cette formation, qu'ils seraient "largués" à la sortie, qu'ils devraient nécessairement s'inscrire à l'ANPE, pour une période incertaine.

Une seconde critique, portée davantage par certains employeurs, concerne le type de comédien valorisé, c'est à dire des comédiens peu enclins à s'inscrire dans des aventures collectives, mais davantage prêts à mener des carrières personnelles, à développer des stratégies de survie individuelle.

> "R - C'est à dire… On apprend pas au conservatoire, les aventures.. l'aventure collective
>
> Q - Qu'est ce qu'on apprend au conservatoire ?
>
> R - On leur apprend à jouer un rôle. On leur apprend.. quelques fois bien… quelques fois à travers le groupe en formation, ils trouvent un apprentissage sauvage de l'autre et de la relation à l'autre et ils arrivent à, en ayant vécu trois ans ensemble, mais c'est pas l'enjeu, c'est pas l'enjeu, même si les professeurs du conservatoire, je m'en suis rendu compte au moment du recrutement, ont, on apprécie la potentialité d'un individu de vivre en groupe, mais l'armée le fait aussi (rire). Il faut pas qu'on ait à faire avec des individus incapables de vivre en groupe pendant 3 ans. Ca, ça fiche en l'air l'idée d'une classe de conservatoire, mais à la fois, on va pas travailler sur la perspective théâtrale liée au groupe et liée à la, à la dynamique compagnie. Ca n'appartient pas au conservatoire ça. (…) Il est évident que le conservatoire, après il faut discuter avec les maîtres de stage (…), mais, d'une façon, je dirais idéologique, le conservatoire amène… à pouvoir jouer seul, à s'en tirer… à la limite le conservatoire ça apprend le naufrage, le conservatoire… quand il n'y a plus d'équipe, le metteur en scène est nul, que vous avez, que vous pouvez pas compter sur vos camarades, que la pièce n'est pas bonne.. comment faire pour vous jouer, exister, dans ce cas de figure. Ca, ça apprend ça.. Et les mecs ils arrivent et ils sont capables de tirer leur épingle du jeu…… Ils savent… c'est de la technique. C'est ça la technique." (employeur 3)

Ce type de remarque est essentiellement porté par des employeurs – metteurs en scène valorisant la constitution de troupes nécessitant des formes de soumission aux logiques collectives. Il s'appuie aussi sur une expérience pratique qui tend à considérer que, dans les espaces régionaux, ce sont les comédiens les plus disposés à cette intégration dans des

[43] On peut noter, à ce propos que cela relève d'une longue tradition. Chez un metteur en scène comme Copeau, l'école doit être isolée, y compris spatialement, des "contraintes" et des "corruptions" du monde professionnel et du monde marchand.

collectifs qui peuvent se maintenir dans les meilleures conditions dans les champs de production et les marchés du travail.

Concernant cette critique des comédiens formés par le CNR, on peut remarquer que, au cours de la soirée du 30 octobre 2007, les deux présentations rassemblant plusieurs personnes sur le plateau (douze comédiens dans un cas) étaient le fait de salariés n'ayant pas suivi la formation du CNR ; dans leur propre "spectacle", ils occupaient d'ailleurs une place mineure. A l'inverse, les salariés issus du CNR avaient une forte propension à présenter un spectacle centré sur eux-mêmes ; dans un cas, le salarié présentait son propre texte et, dans un autre, la présentation partait de ce que le salarié éprouvait à partir d'un autre artiste en se demandant : "qu'est-ce que ça évoque pour moi ?"

C'est parfois la validité même d'une formation qui est mise en question. Plus précisément, plusieurs salariés, à partir de leur expérience, manifestent leur scepticisme à l'égard de l'avantage que donneraient les formations dans le cadre d'écoles reconnues, face aux autres comédiens. Un salarié du GEIQ-SV ayant suivi 5 années de formation au conservatoire (2 années d'initiation et 3 années de formation professionnelle) doute ainsi des effets d'une telle formation. Tout en reconnaissant avoir appris des "bases" techniques, il en vient à privilégier l'apport personnel du comédien, le registre vocationnel rejoignant une vision du métier comme don.

> "J'ai l'impression que ça veut dire qu'on a appris des bases et des techniques et des, et des….. des bases et après c'est pas parce que un tel n'aura pas fait le conservatoire et untel aura fait le conservatoire qu'on ne prendra pas celui qui a fait le conservatoire parce qu'il a fait le conservatoire. Je pense que c'est plus son apport personnel." (salarié 7)

Ce type de critique des formations traditionnelles s'inscrit dans une perception du métier de comédien tendant à privilégier les compétences "spontanées", inscrites dans les dispositions préexistantes à toute formation, que les carrières de certains grands comédiens (Gérard Depardieu, Sandrine Bonnaire) semblent valider et qui restent confortées par la revendication de nombreux comédiens à l'autodidaxie.

Cette représentation apparaît parfois d'autant plus pertinente aux professionnels interrogés que, dans l'espace artistique, davantage que dans de nombreux autres champs sociaux, la formation, même de haut niveau, n'implique pas l'accès à l'emploi (et encore moins au succès) qui dépend davantage de l'évolution du marché du travail et des qualifications, c'est à dire de l'accord entre les différents agents participant à la production artistique. [44]

[44] A l'encontre de ces représentations (et du contre exemple de quelques autodidactes ayant réussi), les diverses études montrent que la formation des comédiens, notamment dans les générations les plus jeunes et récentes, prend une place de

Ces différentes critiques convergent pour refuser de considérer le GEIQ-SV comme une école de théâtre, un échelon supplémentaire dans les formations classiques.

Il est d'ailleurs significatif de ce refus, que l'usage de catégories scolaires, pour considérer le GEIQ-SV et ses activités, puisse être considéré comme dépréciatif. C'est notamment le cas de certains jugements relatifs au premier spectacle rassemblant les salariés du GEIQ-SV (*Ubu*). Afin d'en souligner les limites, plusieurs interlocuteurs l'ont ainsi qualifié de spectacle de "sortie d'école". Le choix du metteur en scène de faire tourner les comédiens pour jouer les personnages du Père Ubu et de Mère Ubu pouvait être interprété comme la manifestation d'une orientation esthétique. Mais, il a davantage été perçu comme un choix pédagogique permettant à tous ces comédiens de tester et mettre en valeur leurs qualités, si bien que la portée et l'intérêt en étaient inversés.

> (..) Quand je vois la production d'*Ubu* où ils étaient les 7 réunis, je me dis… Je sais pas si on est au bon endroit. Je sais pas si ce type de spectacle, plein d'énergie… Je ne suis pas en train de faire une critique du spectacle. Je suis simplement en train de me dire que j'ai eu l'impression d'être dans un travail de conservatoire. Et je ne sais pas si un GEIQ, ça doit être ça. En tout cas, si c'est ça, ça ne me paraît pas suffisant. Il me semble qu'on doit approfondir cette notion là. Après, il y a des évaluations qu'on n'a pas faites.." (employeur 3)

Dans cette appréciation de "spectacle de sortie", il est difficile de faire la part de ce qui relève du jugement concernant la qualité des comédiens, du metteur en scène et de ses choix ou du dispositif GEIQ-SV lui-même. Retenons simplement ici qu'elle s'inscrit dans la logique du jugement négatif porté sur les formations et les écoles institutionnelles.

C'est bien d'ailleurs pour échapper à ce type de jugement que, présentant son spectacle, Frédéric Margnani indique que ce dernier n'est pas "une sortie de stage, mais le début d'une aventure"[45].

Une formation moins théorique

Le refus de considérer le GEIQ-SV comme un niveau supplémentaire de formation scolaire implique de privilégier l'activité d'artiste interprète dans une dimension moins théorique, davantage axée sur la présence sur le plateau.

Cette focalisation sur le métier d'interprète repose très largement sur les propriétés des salariés du GEIQ-SV. J'ai précédemment souligné que ces derniers se différenciaient de la plupart des salariés des autres GEIQ par un niveau de formation générale et professionnelle beaucoup plus élevé. Mais, en même temps, le groupe des sept salariés manifeste une forte hétérogénéité, entre les quatre passés par le CNR et les trois autres issus directement du

---

plus en plus importante au détriment de la formation "sur le tas" qui était une des caractéristiques des générations les plus âgées et anciennes.

[45] P Sahyag, "Expérimental pas social", *Spirit*, n° 34, octobre 2007.

monde de la petite production indépendante. Cette hétérogénéité interdit alors de mettre en place des formations identiques à celles du CNR.

Soit elles ne feraient que reprendre des enseignements de niveau CNR qui pourraient être adaptés aux trois derniers, mais les quatre premiers salariés n'y verraient aucune utilité en raison de leur caractère répétitif. Soit ces formations seraient d'un niveau plus complexe que celles qui sont dispensées au CNR, mais cela risquerait de heurter les salariés non issus du CNR qui n'auraient pas les bases pour les suivre.

De toute manière, il est douteux que les salariés puissent accepter de se réinscrire dans une formation théorique classique, les salariés issus de la petite production ayant rompu avec les enseignements universitaires et ne souhaitant pas en retrouver certains des traits essentiels. Les salariés issus du CNR considèrent que ces années de formation suffisent et sont eux-mêmes désireux d'échapper définitivement au cadre scolaire, quel qu'il soit.

Il existe ainsi une forme de disposition anti-intellectuelle qui a été confortée par les difficultés des premiers mois du GEIQ-SV.

Hors période de congés, les salariés ont passé la majorité de leur temps (60 %) chez leurs différents employeurs, afin de préparer et présenter les spectacles, donc de développer leur qualification de comédien – interprète.

Cette construction s'opère dans une logique de compagnonnage[46] dans la mesure où la qualification se construit, même dans ses dimensions intellectuelles, dans la pratique du métier, sous la houlette d'un maître (en l'occurrence le metteur en scène), dans un dialogue permanent avec ce dernier.

Institutionnellement, le jury constitue la première étape dans la constitution de ce compagnonnage. Il s'agit alors moins d'évaluer les qualifications objectivées dans des diplômes ou marquées par une expérience (même si elles constituent un des fondements de ce qui va se jouer dans les 10 minutes de présentation) que d'évaluer la possibilité de construire un accord.

Le jury constitue une étape dans la construction de l'accord sur les qualifications mais cet accord se construit de manière unilatérale à la manière de ce qui pourra intervenir ultérieurement, au moment des répétitions. En effet, la situation de jury s'inscrit immédiatement dans un rapport inégal entre un candidat qui présente une scène, explique ses

[46] Le GEIQ Lyon nomme les salariés les compagnons et la structure de formation est nommée *Association compagnonnage*. Son objet est de "contribuer à la formation théorique et pratique des jeunes artistes dramatiques sous contrat de qualifications et à la formation aux métiers du spectacle" – déclaration à la préfecture du Rhône - 16 décembre 1996.

choix, répond aux questions, dévoile son corps, ses dispositions sociales et esthétiques et les membres du jury, assis derrière une table, s'efforçant de rester impassibles et imperturbables.

Mais cette étape institutionnelle a été précédée d'une période au cours de laquelle se sont élaborés les fondements de ce compagnonnage. On s'aperçoit, en effet, que tous les salariés retenus connaissaient au moins un des membres du jury ou en étaient connus. Cette interrelation est la plus développée pour ceux qui sont sortis du CNR (ils ont pu travailler avec Gilbert Tiberghien[47] et Jean-Marie Broucaret était membre des jurys de début et de sortie de formation). Ceux qui viennent de Toulouse ont connu Solange Oswald, parfois en suivant les ateliers de sa compagnie et/ou en bénéficiant de ses conseils[48]. La relation avec les membres du jury intervenants au CNR est peut-être d'autant plus forte que les salariés interrogés soulignent que c'est avec certains d'entre eux qu'ont été abordés, pour la première fois, l'ensemble des dimensions du métier, notamment celles qui leur semblaient sous-estimées (l'intermittence, le fonctionnement des compagnies, etc.).

Au moment de leur présence dans les compagnies et dans le cadre de ce compagnonnage, les salariés ont approfondi leurs pratiques de comédien interprète. Ils en ont découvert de nouveaux aspects tels que le temps long des répétitions, la représentation devant des publics et, avec certains metteurs en scène, le travail à la table. Cette dernière dimension du travail de l'interprète, très présente chez Gilbert Tiberghien, a été vécue comme une épreuve par certains des salariés en les confrontant à leurs propres dispositions intellectuelles, mais aussi à leur conception du métier. Un des salariés avoue que, parfois il "avait le sentiment de perdre du temps" tout en reconnaissant l'intérêt de ce type de travail.

La part seconde des autres dimensions de l'activité de comédien de compagnie

Au sein des compagnies employeurs, l'essentiel du temps a donc été consacré à la dimension artistique du jeu sur scène. Plusieurs facteurs ont pu contribuer à cette focalisation.

- Le temps passé dans la compagnie était court et il ne pouvait être question de disperser l'activité des salariés.
- La compagnie n'avait pas programmé d'activité d'action culturelle durant le temps de présence des salariés du GEIQ-SV.
- Ces salariés n'étaient pas suffisamment connus de l'employeur pour que celui-ci prenne le risque de leur attribuer des activités de formation ou d'animation.

[47] Une des salariés a joué dans un spectacle de Dominique Pitoiset pour lequel elle était le page du personnage joué par Gilbert Thiberghien.

[48] Selon une des personnes interrogées, c'est Solange Oswald qui l'informe de la constitution du GEIQ-SV et des critères de sélection.

- Les employeurs réservent ces activités aux comédiens membres de la troupe afin de ne pas diminuer le nombre de cachets que ces derniers peuvent accumuler.

Un temps important a été consacré à l'environnement historique et social du métier d'interprète et aux conditions sociales de cette activité. Il s'agissait de sortir d'une vision "un peu trop mondaine des relations de travail ; ce n'est pas parce qu'on a rencontré le conseiller théâtre d'une DRAC que… les choses sont quand même un peu plus complexes que ça." (intervenant 1). L'*économie du spectacle vivant* (13,5 h) l'*environnement économique, juridique et social* (91 h), l'*environnement professionnel* (91 h) et la *transmission, pédagogie, action culturelle* (31,5 h) ont représenté 227 heures de formation, soit 49 % du temps total de formation[49]. Mais cette découverte reste essentiellement abstraite, dans la mesure où les comédiens n'ont pu mettre en place ou participer à des activités de formation, d'animation, etc.

Dans cette faible part consacrée à la découverte et à la pratique des dimensions complémentaires de l'activité de comédien, il faudrait, plus précisément, pouvoir distinguer : 1) les contraintes matérielles et les difficultés liées à la mise en place de cette première année ; 2) les choix (plus ou moins implicites) et les contraintes des différents employeurs ; 3) les modes de perception des salariés qui n'apparaissent pas s'être mobilisés pour développer ces dimensions. La priorité qu'ils ont accordée à la qualification artistique les a conduit à ignorer ces autres dimensions. Le directeur du GEIQ-SV signale ainsi que, invités par une compagnie de Hip-hop, en résidence à Bergerac, à venir les voir, les salariés ne se sont déplacés.

2. LES USAGES DU GEIQ

A partir des observations formulées, je voudrais alors préciser ce que sont les usages réels, anticipés et perçus du GEIQ par les différents partenaires.

Le GEIQ-SV doit permettre des réorientations

Alors que les GEIQ peuvent, dans les marchés en tension, servir de sas d'accès aux marchés du travail pour des jeunes en recherche d'emploi, dans le marché du travail des comédiens, dont j'ai précisé le haut degré d'ouverture, le GEIQ-SV peut constituer une première forme de barrière à l'entrée pour ceux dont la candidature a été refusée.

Le refus peut agir comme un signal montrant l'inadéquation des postulants à l'état du marché du travail des comédiens et du champ de production artistique. Mais, il faudrait pour cela que ce signal soit correctement interprété par leurs destinataires, compte tenu de leurs

[49] Calcul établi à partir du document GEIQ-SV, *Répartition des modules dans la formation externe*.

parcours antérieurs ; un diplômé du conservatoire n'interprétera pas forcément le refus de la même manière qu'un autre postulant sans formation. Il peut interpréter ce refus, non comme le signe d'une faible qualification, mais comme le résultat de simples désaccords esthétiques ou comme l'expression du contrôle exercé sur le jury par une "clique" ou une "mafia", interprétation assez commune dans le milieu professionnel pour interpréter, par exemple, certains choix des financeurs publics pour la direction des établissements. Une telle interprétation est d'autant plus aisée que les critères de choix ne sont jamais véritablement explicités, les différents agents étant tous, peu ou prou, conscients de la relativité de leurs propres principes de jugement.

Le GEIQ peut aussi permettre des réorientations professionnelles soit à l'intérieur du champ de production artistique, soit à l'extérieur.

Un des salariés du GEIQ-SV a ainsi été conduit, compte tenu des difficultés qu'il rencontrait sur scène, à se réorienter vers des activités plus techniques et artistiques autour du plateau, s'appuyant sur les formations en vidéo qu'il avait précédemment suivies.

> "Il a trouvé un truc, en tout cas, qui est lié à la scène mais qui est lié à la technique, qui est très important.. Cela va lui éviter des années de galère, parce qu'il y en a quand même beaucoup des, des… il y en a quand même beaucoup des comédiens qui sont pas comédiens… qui se font chier, qui se font chier à essayer de faire le comédien et en fait c'est pas comédien…" (employeur 5)

Le GEIQ-SV est parfois perçu comme une instance délivrant des compétences qui pourraient être transférées et réutilisées dans d'autres espaces sociaux que celui de la production théâtrale. Un interlocuteur évoque la possibilité, pour les salariés du GEIQ-SV, de se reconvertir vers d'autres secteurs comme "l'animation par exemple, ou je sais pas moi, l'animation commerciale" car ce qui intéresse les financeurs "ce sont que les gens qui passent dans cette initiative là, dans ce GEIQ là, ne reviennent pas tous les 6 mois au RMI ou arrivent à, si ce n'est au moins, à vivre à peu près, de façon un peu linéaire, grâce à, au fruit de leur activité professionnelle" (financeur 6).

Mais si on considère les salariés et leur degré d'engagement et de sacrifices dans la période précédant leur entrée dans le GEIQ-SV, des réorientations hors du champ de production théâtrale, à moins de transformations radicales, dans le futur, du système de production et de financement de la production théâtrale, paraissent peu vraisemblables.

Peut-on former des comédiens substituables ?

A l'inverse de la théorie économique standard, de nombreuses recherches, comme celles relatives au capital humain, ont souligné que les travailleurs ne sont pas pleinement interchangeables en raison de leurs propriétés professionnelles (formation, expérience) ou personnelles.

L'organisation taylorienne, qui sert de référent implicite et explicite dans l'organisation du travail, comme dans les réflexions sociologiques, se caractérise elle-même par la substituabilité incomplète des salariés. D'une part, même le travail ouvrier simple repose sur des compétences spécifiques, des manières d'engagement. D'autre part, dans la chaîne de production, il existe des postes réclamant des qualifications et des compétences spécifiques, non normées.

Concernant le spectacle vivant, on peut considérer que les techniciens sont, en partie, interchangeables. En effet, les techniciens, y compris dans les espaces locaux (sans même envisager ici la situation parisienne) peuvent occuper des postes dans le théâtre, le cirque, les tournages de télévision, l'installation de chapiteaux pour la fête du livre ou de la bière, etc. ; monter un pont lumière et/ou installer une régie son relèvent de techniques proches dans ces différents secteurs. C'est d'ailleurs ce qui explique que, d'une part, leur niveau d'activité et de revenu est plus élevé que celui des comédiens et, d'autre part, que de nombreux techniciens sont réticents pour occuper un emploi permanent dans les institutions théâtrales et culturelles.

Cette substituabilité relative n'est aussi possible que lorsque l'on examine l'activité uniquement sous l'angle de qualifications précises, définies, normées, faisant référence à des référentiels détaillés. Elle tend à diminuer si on considère l'ensemble des compétences mobilisées dans une activité.

De ce point de vue, on peut davantage s'interroger sur le degré de substituabilité des comédiens, en fonction des esthétiques définies par les différentes équipes et compagnies théâtrales. L'existence de courants esthétiques et de styles de jeu (tradition de la Comédie-Française, théâtre de boulevard, etc.) recouvre souvent des marchés du travail plus ou moins segmentés. Si les comédiens du boulevard ne sont pas acceptés dans le théâtre public (sauf quelques exceptions célèbres comme la participation de Jacqueline Maillan à un spectacle de Chéreau : *Le retour au désert*, en 1988-1989), ce n'est pas seulement en raison de critiques éthiques et politiques concernant leur "soumission" aux règles du marché et à la demande du public, c'est aussi que, d'un point de vue esthétique et technique, leur emploi peut paraître difficile dans un autre système d'accord professionnel.

Dans le cas des compagnies indépendantes, travailler avec un metteur en scène, ce n'est pas seulement s'intégrer dans une esthétique plus ou moins constituée, c'est aussi travailler selon des règles plus ou moins spécifiques et s'inscrire dans certains dispositifs de formation, d'action culturelle et certains modes de coopération avec les autorités politiques et administratives locales. On trouve là une des causes à la constitution de marchés du travail

fermés (constitué de une ou plusieurs compagnies partageant les mêmes valeurs et dispositions esthétiques) comme des conflits qui traversent le champ théâtral. Ainsi, l'opposition entre les deux metteurs en scène fondateurs du TNT (Jean-Luc Terrade ; Gilbert Tiberghien) a reposé en partie sur des dimensions esthétiques concernant le jeu des acteurs ; le projet de constituer une troupe commune n'a jamais pu se concrétiser.

> "L'idée, on disait toujours, on prendra une troupe qui jouera avec Gilbert, avec Jean-Luc, parfois avec d'autres etc. Mais le mode de recrutement de ces gens là, quel type d'artiste, d'acteur, etc. ca cela n'a jamais été abordé. Et nécessairement car Gilbert et Jean Luc ne travaillent pas avec les mêmes acteurs et ne travaillent pas avec les mêmes types d'acteur et ne demandent pas les mêmes choses aux gens et que, il est extrêmement rare qu'un acteur ait travaillé avec Gilbert et avec Jean Luc Et donc je pense que la question du recrutement des acteurs aurait été source de conflits, donc la encore, plutôt inconsciemment, par, réflexe de survie, je dirais, on a pas abordé cette question là comme d'autres questions qui pouvaient fâcher." (employeur 2)

Les limites à la substituabilité des comédiens pourraient constituer un obstacle à l'élargissement du GEIQ-SV, dans la mesure où cela nécessiterait des employeurs manifestant une certaine proximité esthétique les conduisant à retenir les mêmes comédiens et permettant les déplacements de ces derniers entre différentes compagnies.

Mais, à l'inverse, l'intérêt de ce dispositif pourrait reposer sur sa capacité à former des comédiens capables d'une plus grande substituabilité, donc d'une plus grande diversité d'activité et d'employeurs.

Les comédiens manifestent un fort degré d'adaptabilité ; leur âge et surtout leur courte expérience ne les a pas encore inscrits dans un courant esthétique auquel ils seraient identifiés et dont ils auraient intériorisé les styles et préceptes.

Les employeurs sont suffisamment proches (sous de nombreux rapports) et peu nombreux (dans cette phase de démarrage, il n'y a eu que 3 employeurs metteurs en scène alors que dans les autres GEIQ, il n'est pas rare de trouver une quinzaine, voire une vingtaine d'employeurs) pour avoir sélectionné des comédiens qui leur paraissaient adaptés à leurs exigences[50]. Ils restent encore disponibles et adaptables à différentes exigences esthétiques et éthiques.

Dans le cas du GEIQ lyonnais, la responsable indique ainsi que les compagnies régionales soulignent la forte adaptabilité des comédiens sortants du GEIQ.

---

[50] Une telle proposition repose sur l'observation du fonctionnement jury de recrutement ou des entretiens passés mais ne repose pas sur la capacité des metteurs en scène – employeurs à expliciter leurs catégories de jugement. On retrouve, en effet la difficulté pour le sociologue à accéder à ces catégories de jugement compte tenu du caractère fragmentaire, lacunaire des commentaires de nombreux artistes. "(...) les artistes ont du mal à énoncer les principes généraux qui guident leurs choix, ou même à donner le moindre commencement d'explication. Ils se contentent souvent de déclarations aussi peu éclairantes que « ça sonne mieux comme ça » où « je crois que c'est bien » ou encore « ça fonctionne ». Cette impuissance à s'expliquer est décourageante pour les chercheurs. Pourtant, tous ceux qui pratiquent un art utilisent des mots dont ils ne pourraient donner le sens exact, mais que tout le monde comprend autour d'eux. Les musiciens de jazz disent qu'une musique « swingue ». Les gens de théâtre disent qu'une scène « fonctionne ». Les uns et les autres seraient bien incapables d'expliquer à un observateur extérieur ce que cela signifie précisément, et pourtant, tous ceux qui emploient ces termes en font un emploi très sûr et concordant." (Becker, 1988, p. 213).

> "Peut-être qu'il est jamais facile [le passage d'un univers à l'autre]. En tout cas, pour ceux qui sont passés à travers le compagnonnage, il est facilité, on va dire. Les employeurs ensuite, les compagnies disent que c'est des gens.. qui très facilement se mettent… se rendent disponibles par rapport à un créateur, comprennent vite ce qu'on attend d'eux, parce qu'ils ont cette habitude et c'est vrai que la permanence de deux ans, comme ça, où ils passent, que ce soit dans la formation ou dans l'emploi, avec différents employeurs, très rapides, enfin… sans avoir le temps de latence… les rend en effet, vifs.. en regard avec cette capacité qui est indispensable à un comédien, qu'ils ont peut-être un peu plus que d'autres. (…) ils disent pas que les autres [leurs comédiens habituels] ont du mal. Ils disent que ceux-là, particulièrement, sont faciles à faire travailler, y compris sur un événement, ou en trois jours, il faut monter un truc, voilà. Je pense pas qu'ils parlent des autres… Ils disent qu'avec ceux là c'est facile de très vite, rentrer dans un univers et de changer même après" (GEIQ Lyon)

Le GEIQ-SV : une forme renouvelée de JTN ?

Comme je l'ai précédemment souligné, au cours de cette première année du GEIQ-SV, c'est la dimension du comédien – interprète qui a prévalu. Si on considère le temps passé, c'est bien celui sur le plateau, en terme de répétition et de diffusion qui est dominant. Pour les employeurs, la formation reste seconde et l'essentiel du temps doit être consacré à l'activité artistique.

> "Moi, je travaille avec des acteurs. Je suis pas là pour faire le coming-out de certains, etc. Moi, j'ai un groupe d'acteurs. J'ai 7 semaines pour faire un travail. Je les considère comme des professionnels et au bout des 7 semaines, il y a la première et il y a des gens qui viennent. Donc, j'ai pas le temps de m'embêter avec des gens qui savent pas s'ils ont trop envie d'être acteur, puis tout compte fait, ils ont pas envie et ils ont un peu envie mais ils ont pas trop envie. Non, Non.. Mois, je travaille avec des acteurs (rire)" (employeur 5)

En ce sens, le GEIQ-SV est alors considéré comme un dispositif et une structure assez proche du JTN (Jeune Théâtre National), d'une part, parce qu'il accueille majoritairement des salariés issus d'une grande école de théâtre et, d'autre part, parce qu'il vise à favoriser la rencontre entre une offre et une demande de travail.

> "(…) ce qui compte c'est la……. l'insertion, l'inscription des metteurs en scène dans les réseaux de création, dans les réseaux de diffusion, parce que c'est leur capacité à recommander, d'abord à comprendre, à sentir quelle est aujourd'hui, la - j'allais dire la tendance, c'est pas le terme que je cherchais – mais quels sont les courants de la création, quels sont les, de façon à aider les gens à repérer ces courants et c'est leur inscription, c'est à dire quel qu'un qui peut passer un coup de téléphone : « tiens, là, j'ai un petit. Là, j'en ai un là » je dis n'importe quoi, ça peut être *Ubu* ou que sais-je ? « J'aimerais que tu le vois, que tu me dises ce que t'en penses. Je trouve qu'il y a quelque chose. Faudrait que… Il y a encore ça et ça à travailler. Est-ce que je peux te l'envoyer ? est-ce que tu peux au moins, l'auditionner ? » C'est ça. Les adhérents du GEIQ doivent être en capacité de brancher les réseaux. Gilbert a son réseau, Frédéric a le sien, chacun a le sien, peu importe, peu importe à partir du moment où il peut y avoir ce travail de passeur, de recommandation, de parrainage. C'est ça qui compte ; c'est pas l'esthétique de…" (financeur 1)

Financé par l'Etat, le JTN, favorise depuis 1971, "l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes artistes issus du Conservatoire national supérieur d'art dramatique et de l'Ecole Supérieure d'Art Dramatique du Théâtre National de Strasbourg. En leur offrant un espace pour rencontrer des metteurs en scène ou expérimenter leur projet, en finançant leur contribution à certains spectacles, le JTN accompagne les débuts de ses membres"[51]. En juin 2007, il a ainsi organisé, aux ateliers Berthier à Paris, un festival où l'ensemble de ses comédiens pouvaient présenter leur projet. Il s'agissait d'"encourager les expériences des uns

[51] in, http://www.jeune-theatre-national.com/editojtn.htm, récupéré le 1er septembre 2007.

et la curiosité des autres, favoriser concrètement le contact entre de jeunes compagnies encore en devenir et le monde professionnel dans lequel elles sont appelées à s'insérer."[52]

L'insertion ne repose pas principalement par une transformation de la qualification ou un élargissement des compétences mais, dans un marché local déséquilibré, par l'approfondissement de la qualification de comédien interprète et la multiplication de moments visant à assurer une plus grande visibilité aux comédiens concernés.

C'est pourquoi le GEIQ-SV pourrait alors être considéré comme un laboratoire d'artiste, retrouvant ainsi le projet initial de constitution d'une structure permanente.

> "R - Parce que c'est pas vraiment une école. On est pas.. c'est pas une école, le GEIQ. C'est autre chose. Moi, j'aimerais que le GEIQ que ce soit, un, un regroupement d'artistes, d'artistes dans un moment difficile de leur insertion, oui, mais j'aimerais que ce soit un regroupement d'artistes
>
> Q - Qu'ils soient déjà confirmés ?
>
> R - Oui, qu'il y ait déjà eu une réflexion assez forte pour choisir le GEIQ et pour ne pas se réfugier dans le GEIQ, pour ne pas penser que le GEIQ ça va être la continuation du conservatoire." (employeur 3)

CONCLUSION DU CHAPITRE 2

Les comédiens de théâtre inscrits dans les champs de production régionaux peuvent s'inscrire dans des marchés du travail internes constitués de une ou plusieurs compagnies qui partagent des conventions esthétiques, éthiques, sociales identiques ou relativement proches et au sein desquels ces comédiens assument l'essentiel de leur activité ; c'est bien le sens de la référence aux "familles", à la "troupe". D'autres comédiens peuvent ne pas participer à ces marchés internes et s'inscrire dans des formes plus habituelles de marchés du travail au sein desquels ils multiplient les employeurs.

Dans les deux cas, le maintien dans le champ de production ne repose pas uniquement sur la qualification d'interprète. Elle nécessite la maîtrise d'une série diversifiée de compétences et, davantage dans le second que dans le premier cas, on peut voir, à travers certains récits de vie ou de carrière, que le maintien incertain dans le champ de production se fait au prix de nombreuses initiatives, épreuves, sacrifices.

Les comédiens des compagnies indépendantes doivent combiner une qualification minimale d'interprète sur le plateau (dont les exigences varient en fonction des metteurs en scène) avec des compétences de techniciens (compte tenu de la faiblesse de la division du travail, elle-même liée aux limites budgétaires), d'animateur social, de formateur auxquelles on peut ajouter des compétences administratives et politiques, toutes propriétés qui nécessitent un haut degré d'engagement, d'implication personnelle. Avec la disparition de la

[52] *Idem.*

permanence, les comédiens doivent maîtriser les conditions de leur parcours. Ils doivent donc atteindre un haut niveau de réflexivité pour "maîtriser des règles et réseaux principalement informels et inégalement efficaces en terme de placement." (Paradeise, 1998, 57).

Cette combinaison de compétences et de réflexivité atteint son intensité maximale pour les comédiens qui se définissent comme des porteurs de projets et dont la démarche débouche logiquement, malgré les réticences actuelles des financeurs publics, sur la fondation de nouvelles compagnies indépendantes.

Une telle combinaison se heurte aux réticences de nombreux comédiens porteurs d'une vision "puriste" et datée du métier de comédien. Ce refus est particulièrement présent chez les comédiens qui sortent des "grandes" ou "bonnes" écoles et qui, en partie sous l'effet des propriétés de ces écoles, peuvent avoir une vision vocationnelle du métier. Leur "naïveté" (pour reprendre un jugement de valeur parfois rencontré) n'est alors que l'expression d'une méconnaissance des conditions sociales actuelles d'activité de la plupart des comédiens des compagnies indépendantes. La résistance est aussi d'autant plus importante que l'action culturelle peut être vécue comme un moyen de réduire l'offre de création.

> "R - sauf qu'on ne sait pas trop vers quoi, où ça va… l'intermittence est en question… il faut trouver d'autres solutions… que, que… il y a tous, je pense que ça bascule vers l'éducation aussi
>
> Q - qu'est-ce qui bascule, le métier
>
> R - Pas le métier, oui, le statut. On veut le faire basculer un peu, hop, peut-être moins de créateur et plus de pédago de théâtre et on les met vers les lycées et comme ça, cela fait moins d'artiste et plus… des gens qui veulent enseigner
>
> Q - c'est comme cela qu'on vous le présente
>
> R - Non, c'est moi qui fait ma sauce (salarié 6)
>
> Il y a quelque chose de cet ordre sur où effectivement, on veut, on veut axer plus là-dessus ce qui me semble en fait, en soi, pas une mauvaise chose, enfin, en tout cas… à voir après, s'il y a vraiment jusqu'où va la volonté de revaloriser un peu l'éducation artistique à l'école quoi" (salarié 5) (…)
>
> Q - le fait qu'il y ait cette mutation, telle que vous percevez les discours qu'on vous tient là-dessus, vous, vous êtres prêts à vous inscrire dans cette mutation, c'est à dire à faire moins de créations, et davantage de formation, si c'est ça la mutation ?
>
> R - Ca, c'est un des aspects de la mutation. Après, il y a plein de choses. Après, c'est qu'est-ce qu'on fait de tous ces gens qui créent justement. Il y a beaucoup de gens qui créent. Non, moi, j'ai envie de défendre la création avant tout, mais… je serais… il faut trouver effectivement des solutions vis à vis de cela, si on veut… que il y ait beaucoup moins de créateurs.. si on veut les reconvertir le plus possible… ceux qui sont à reconvertir, enfin…. Ceux, je sais pas quoi ceux qui n'ont pas d'argent… Et bien non, je préfère me battre pour créer encore.. en plus, je me sens pas du tout l'âme d'aller enseigner… enfin bref c'est une autre question..
>
> Q - c'est à dire..? vous vous sentez pas l'âme d'aller enseigner ?
>
> R - Si on, si on nous dit : maintenant il faut que tes cachets, tu ailles faire… tant de cours au lycée au lieu d'aller préparer telle pièce ou machin truc, il faut aller faire toutes ces heures là, moi j'ai pas, je sais pas spécialement enseigner quoi.. Je me suis pas confrontée à ça. Après c'est sûrement une question d'expérience mais…(salarié 6)

Mais, quelles que soient leurs réticences, par simple réalisme, les comédiens sont conduits à s'intégrer, à des degrés divers, dans l'ensemble des dispositifs relevant de l'action culturelle.

Dans ce cadre, l'activité du GEIQ-SV est prise dans une tension entre une critique de la formation classique des comédiens, telle qu'elle est délivrée dans des écoles comme le

conservatoire de Bordeaux, et une représentation légitime de ce métier (autour de l'activité d'interprète) profondément ancrée chez les différents membres du champ théâtral, qu'ils soient employeurs ou salariés.

La critique des formations classiques souligne l'inadaptation de ces dernières aux conditions objectives d'exercice du métier dans les espaces régionaux ainsi que l'insistance mise sur un type de comédien "individualiste", incapable de s'inscrire dans un projet collectif, mais adapté à une forme de marché du travail organisant une rencontre entre une multiplicité d'offreurs et de demandeurs

Malgré cela, on constate que la formation dispensée au sein du GEIQ-SV a privilégié, au cours de cette première année, la dimension classique du comédien – interprète sous l'influence de plusieurs facteurs : inexpérience des fondateurs et des employeurs qui découvraient ce dispositif en le mettant en place ; logique artistique qui est au cœur de l'activité des metteurs en scène ; système de dispositions des comédiens, notamment ceux issus du CNR.

Conclusion

La mise en place du GEIQ-SV obéit à des considérations spécifiques mais convergentes de différents agents sociaux.

Pour les financeurs publics, le GEIQ-SV doit contribuer à la régulation du marché du travail des comédiens. Dans un marché ouvert et fortement dérégulé, le GEIQ-SV doit permettre l'introduction de règles minimales, soit pour éviter l'inflation des demandes d'aide sociale de comédiens incapables de s'inscrire durablement dans une activité professionnelle stable, soit pour éviter l'accroissement des demandes d'aides de subvention adressées aux services culturels. Certains responsables publics, notamment ceux issus des segments de l'insertion professionnelle, ont progressivement découvert la difficulté, voire l'impossibilité, d'appliquer à ce dispositif les critères d'appréciation utilisés dans les univers marchands et dans des marchés du travail en tension. Ainsi, le CDI à temps plein ne peut constituer le débouché attendu de ce dispositif.

Pour les employeurs fondateurs, partageant les mêmes principes esthétiques et politiques, le GEIQ-SV repose sur la volonté de constituer la permanence artistique et, pour cela, de disposer de comédiens en rupture avec les logiques individualistes prévalant notamment dans les formations classiques. Mais, les contraintes financières, liées notamment à l'importance du coût des salariés, outre qu'elles ont provoqué le départ de l'un de ces employeurs, ont conduit à la réduction des ambitions : diminution de la durée globale de cette première expérience ; réduction des durées d'emploi. La flexibilité, déjà massivement et structurellement présente dans le champ de production théâtrale, est aussi apparue comme une composante nécessaire pour la viabilité de l'entreprise, à l'inverse de l'ambition initiale.

Les salariés manifestent un fort réalisme matériel et financier. En effet, ils ont une conscience assez aiguë aussi bien du caractère temporaire de leur présence dans un tel dispositif que des conditions de leur sortie, c'est à dire, dans le meilleur des cas, de leur inscription, plus ou moins différée, dans l'intermittence. Ce réalisme se manifeste dans la volonté de profiter de cette période pour se faire reconnaître dans des réseaux au sein desquels seront distinguées leurs qualifications et compétences, une telle reconnaissance constituant la condition essentielle à leur inscription dans l'intermittence.

En même temps; cette convergence masque une tension entre, d'une part, la définition implicite du métier qui fut privilégiée, compte tenu des intérêts, croyances et contraintes des différents agents et, d'autre part, les propriétés de ce que j'ai pu désigner comme les comédiens des compagnies indépendantes dont le métier ne se définit plus par la présence sur le plateau mais par une combinaison fluctuante, incertaine, d'activité artistique de création, d'animation, d'action culturelle, de gestion et d'intervention politique.

Or, malgré les critiques, parfois sévères, qui sont portées à l'encontre de la formation classique des comédiens qui tend à favoriser leur individualisme et leur activité sur le plateau et à ignorer les autres dimensions de l'activité des comédiens, c'est cette même dimension de présence sur le plateau qui a été privilégiée. Le temps limité de la présence au sein de certaines compagnies, la difficulté, pour les metteurs en scène de ces dernières, de confier à de jeunes comédiens, qu'ils ne connaissent pas véritablement, des tâches relevant de l'action culturelle, les enjeux principalement esthétiques devant lesquels se trouvent les metteurs en scène, la volonté des comédiens eux-mêmes de privilégier la dimension artistique de leur activité dans la perspective de leur reconnaissance par des réseaux professionnels, constituent les facteurs essentiels à cette focalisation accordée à la présence sur le plateau.

En conclusion, le dispositif GEIQ-SV est confronté à deux interrogations centrales.

La première porte sur les conditions de sa viabilité économique. Elle repose, d'une part, sur le maintien d'une aide publique (sous des formes diverses) et, d'autre part, sur la présence d'un plus grand nombre de compagnies disposant de réelles capacités budgétaires leur permettant de modérer, un temps et pour quelques salariés, leur usage du régime de l'intermittence.

La seconde porte sur les marchés du travail qui sont privilégiés et, en conséquence, la définition du métier de comédien. Compte tenu de la structuration du champ de production théâtrale (entre un pôle central – parisien – et des pôles régionaux) et de la division du travail de formation au sein de laquelle priment les grandes écoles, le GEIQ-SV devrait être amené à privilégier les marchés locaux du travail et des comédiens disposant d'une diversité de compétences. Mais, les différents responsables, financeurs et employeurs devraient alors définir des critères de recrutement, des contenus de qualification et des indicateurs de validation ajustés à une telle perspective.

Bibliographie

AVISE, 2006, "Les GEIQ. Etat des lieux et enjeux", *Insertion par l'activité économique*, n° 1, mars 2006

Becker H-S, 1988, *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion (coll. "art, histoire, société").

Bichat J-M, 2002, *Rapport au CES* relatif au GE.

Boltanski L, Chiapello E, 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Chiapello E, 1998, *Artistes versus managers, Le management culturel face à la critique artiste*, Paris, Métailié.

Corvin M (dir.), 1991, *Dictionnaire encyclopédique du théâtre*, Paris, Bordas

DARES, 2003, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte (Repères)

DARES, 2006, "L'insertion par l'activité Economique", *Premières synthèses*, n° 15-1, avril 2006.

Debeauvais R, Menger P.-M., *et al.*, *Le spectacle vivant*, Paris, La Documentation Française (coll. "Prospective – formation – emploi"), 1997.

Demailly L; 1987, "Qualification ou compétence des enseignants", *Sociologie du travail*, XXIX 1/87, p. 59-69.

Dubar C, 1987, "La qualification aux journées de Nantes", *Sociologie du travail*, XXIX 1/87, p. 3-14.

Dubois V, 1999, *La politique culturelle. Genèse d'une catégorie d'intervention publique*, Paris, Belin.

Dugué E, 1999, "La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté", *Sociologie du travail*, vol XXXVI, 3/1999

Erbès-Seguin S, 2004, *La sociologie du travail*, Paris, La Découverte (Repères) [1999]

Garlan A, 2006, *Diagnostic préalable rédigé dans le cadre du Contre d'Objectifs Emploi – Formation* dans la région Rhône-Alpes, multigraphié, 50 p. + annexes.

Heinich N, "Façons « d'être » écrivain. L'identité professionnelle en régime de singularité", *Revue française de sociologique*, XXXVI, 1995. p. 499-524

Holos, 2005, *Etude de faisabilité d'un groupement d'employeurs de type GEIQ sur les métiers du spectacle vivant*.

Latarjet B, 2004, *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*, Paris, multigraphié.

Langeard C, "Les demandeurs d'emploi en Gironde : une structuration révélatrice de l'organisation de l'emploi dans le spectacle", in *Gironde, l'emploi culturel : de la précarité à l'action*, Conseil général de la Gironde – IDDAC, p. 35-46.

Lichtenberger Y, "Compétence, organisation du travail et confrontation sociale", *Formation emploi*, juillet-septembre, 67, p. 93-107.

Matias H, 2007, *Le GEIQ Spectacle vivant : un pari paradoxal ?*, Mémoire de Master 2, Université de Bordeaux 2, multigraphié.

Maurice M, 1986, "La qualification comme rapport social : à propos de la « qualification » comme « mise en forme » du travail", in Salais R, Thévenot L (dir.), *Le travail marché, règles, conventions*, Paris, INSEE-Economica, p. 179-192.

Menger P-M., 1991, "Marché du travail artistique et socialisation du risque. Le cas des arts du spectacle", *Revue Française de Sociologie*, XXXI I, p. 61-74.

Menger P-M., 1994, "Etre artiste par intermittence. La flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle", *Travail et Emploi*, n° 60, p 4-22.

Menger P-M, 1997, *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La documentation française.

Menger P-M, 2005, *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, éd. de l'EHESS ("Cas de figure").

Mnouchkine A, 2005, *L'art du présent*, entretien avec F Pascaux, Paris, Plon.

Monjardet D, 1987, "Compétence, qualification et l'analyse de l'action policière", *Sociologie du travail*, XXIX 1/87, p. 47-58.

Moulin R, 1992, *L'artiste, l'institution et le marché*, Paris, Flammarion (coll. "Art, Histoire, Société").

Mouriaux M.-F., 2005, "Groupement d'employeur et portage salarial : salariés à tout prix ?; *Connaissance de l'emploi*, Centre d'Etude de l'Emploi, n° 19, juillet 2005.

Opus 3, *Etude d'impact de l'insertion par l'activité économique en Aquitaine*, téléchargé sur http://www.cniae.gouv.fr, le 12 juin 2007

Paradeise C, 1998, *Les comédiens. Profession et marché du travail*, Charby J, Vourc'h F (collab.), Paris, PUF ("Sciences sociales et sociétés")

Paradeise C, Lichtenberger Y, 2001, "Compétences, compétences", *Sociologie du travail*, vol 43 – 1, p. 33-48.

Piatti N, 2004, "Analyse de la population et des parcours d'insertion des bénéficiaires du RMI ayant un projet personne dans le domaine artistique et culturel en Gironde", in *Gironde, l'emploi culturel : de la précarité à l'action*, Conseil général de la Gironde – IDDAC, p. 49-58.

Pillon T, 2007, "Les intérimaires et le temps, in *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, Vatin F, dir., Paris, La Dispute, p. 279-297

Proust S, 2001, "Une nouvelle figure de l'artiste : le metteur en scène de théâtre", *Sociologie du travail*, vol 43, n° 4, p. 471-489.

Proust S., 2002, "Les formes de coopération dans le théâtre public", *Réseaux*, vol 20, n° 111, p. 235-258.

Proust S, 2003, "La communauté théâtrale, Entreprises théâtrales et idéal de la troupe", *Revue Française de Sociologie*, Janvier-mars 2003, 44-1, p. 93-113

Proust S, 2006, *Le comédien désemparé. Autonomie artistique et interventions politiques dans le théâtre public*, Paris, Economica – Anthropos.

Proust S, 2007, "Salariat incertain et grève improbable pour les intermittents mobilisés", in *Relations au travail, relations de travail*, Aballéa F, Lallement M (coord.), Toulouse, Octarès (Coll. Le travail en débats – série colloques et congrès), p. 51-58.

Reynaud J.-D., 1987, "Qualification et marché du travail", *Sociologie du travail*, XXIX 1/87, p. 86-109.

Reynaud J.-D., 2001, "Le management par les compétences : un essai d'analyse", *Sociologie du travail*, 43 (2001), p. 7-31

Sagot-Duvauroux D, 1990, « Le marché de la subvention publique au théâtre : du monopsone au monopole », *in* Dupuis Xavier (éd.), *Economie et Culture. IV. De l'ère de la subvention au nouveau libéralisme, ,* La Documentation Française, Paris, p. 229/243.

Stroobants M, 1991, "Travail et compétences : récapitulation critique des approches des savoirs au travail", *Formation et Emploi*, 33, janvier-mars, p. 31-42

Supiot A, 2000, "Les nouveaux visages de la subordination", *Droit Social*, n° 2, p. 131-145.

Zimmermann B, 2006, "Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité", *Sociologie du travail*, 48, p. 1-16

Déroulement de l'enquête

L'enquête a débuté à l'automne 2006 par l'observation du jury du recrutement et s'est poursuivie, au cours de l'année 2007, par une série d'entretiens avec plusieurs catégories d'interlocuteurs :

- les responsables des différentes administrations finançant ce dispositif (désignés comme les *financeurs*),
- les employeurs (désignés comme les *employeurs*),
- les salariés du GEIQ-SV (désignés comme les *salariés*), certains étant rencontrés et/ou interviewés à plusieurs reprises dans l'année,
- quelques intervenants dans le cadre de la formation (désignés comme les *intervenants),*
- un responsable du GEIQ théâtre de Lyon afin de disposer d'éléments comparatifs.

Ces différents interlocuteurs sont désignés par des numéros et, grammaticalement, par le masculin, quel que soit leur genre.

L'enquête s'appuie aussi sur l'observation de la journée du 30 octobre 2007, au cours de laquelle les salariés du GEIQ-SV ont présenté l'état de leur projet, et l'analyse de la production écrite relative aux GEIQ, au GEIQ-SV qu'elle provienne de commentateurs extérieurs ou des différents agents et partenaires de ce dispositif.

Sommaire

INTRODUCTION. LA DESTRUCTURATION DU CHAMP DE PRODUCTION THEATRALE 5
1. Le régime de l'intermittence et ses remises en cause 2
2. L'état des politiques culturelles 3
3. La dérégulation des marchés de l'emploi artistique 5
Déséquilibre du marché du travail des comédiens 5
Affaiblissement de la relation salariale 6
L'affaiblissement des règles collectives 6
4. Vers une régulation des marchés du travail artistique 6
Réduction de l'offre de projets et de travail 7
La réintroduction des règles 7
La redéfinition de ce qu'est un professionnel 7
La régulation par la qualification – insertion 8
5. Le dispositif GEIQ-SV 8
Le groupement d'employeur 8
Le GEIQ Spectacle Vivant 9
6. Le cadre de travail 10

CHAPITRE 1. UNE CONJONCTION INCERTAINE D'INTERETS ET D'ENGAGEMENTS 12

I. Pouvoirs publics. Crise de l'intermittence et régulation des marchés du travail 13
1. Maintien et régulation du régime de l'intermittence 14
2. Des collaborations renforcées entre les pouvoirs publics 15
L'intervention des services de l'insertion et du travail 16
Développer une vision commune et pragmatique 17
3. La diversité des catégories de jugement – le "choc des cultures" 18
Un monde inconnu 19
Une conception ancienne du métier de comédien et de l'économie du secteur 19
L'intérêt du GEIQ-SV 20
L'incertitude sur la qualification de comédien 20
Positions esthétiques "loufoques" et irresponsabilité politique 20
4. Comment mesurer la réussite du GEIQ-SV ? 22
Le retour à l'emploi des salariés 22
L'autonomie financière du GEIQ 23
Conclusion 24

II. Les employeurs. Entre permanence artistique et flexibilité de l'organisation du travail 25
1. Les dimensions non économiques de la constitution du noyau initial 26
La critique artiste au fondement du projet 26
Un projet de permanence inscrit dans des parcours individuels et collectifs 27
Les proximités (générationnelles, affectives, politiques) des fondateurs 28
La compagnie Tiberghien au cœur du projet 29
Un engagement pour de "mauvaises raisons" ? 32
2. Les contraintes économiques dans la mise en place et le fonctionnement du GEIQ-SV 32
La (re)découverte des propriétés du salariat 33
Un coût salarial trop important 34
La flexibilité dans l'organisation du travail 35
Conclusion 36

III. Les salariés. Un point de vue réaliste 37
1. Des salariés atypiques dans la constellation des GEIQ 38
Un niveau élevé de formation 38
Une activité intense mais mal définie 40
2. Une précarité économique réelle mais acceptée 41
La faiblesse des revenus 42
Précarité économique et intensité des liens sociaux 44
3. Une stabilité temporaire et sans illusion 46
La stabilisation de la situation et un autre rapport aux "choses" 46
Le caractère temporaire de la situation 47
Conclusion. Se défendre et se professionnaliser 48

Conclusion du chapitre 1 49

CHAPITRE 2. LE METIER DE COMEDIEN DANS LES COMPAGNIES INDEPENDANTES 50

I. Les marchés du travail des comédiens 51
1. Le marché du travail des comédiens : un marché ouvert 51
Le cadre général d'une opposition idéale-typique 51
Le marché du travail des comédiens : un marché ouvert 52
Les facteurs de fermeture et de régulation 54
2. La constitution de marchés locaux "fermés" 54
Des marchés internes locaux 55
L'image des réseaux 56
Des liens forts limités à une "famille" 57
Conclusion 59

II. Penser la qualification des comédiens 60
1. Le débat qualification - compétences 60
La qualification : le modèle de l'ouvrier fordiste 60
Le modèle de la compétence 61
2. La qualification du comédien - interprète 62
Les dimensions de la qualification 62
La qualification attribuée officiellement aux différents postes de travail 63
La qualification officiellement attribuée après une formation 63
La qualification comme construction d'un accord 64
Les régulations traditionnelles et leur éclatement 66
La régulation dans le théâtre classique : le système des emplois 66
Le théâtre des tréteaux 66
L'éclatement actuel des régulations traditionnelles 67
2. Les compétences des comédiens des compagnies indépendantes 68
Le modèle de la compétence pour les comédiens 68
Les dimensions de l'activité 69
Le comédien interprète et ses dimensions contemporaines 69
Le comédien formateur 70
Le comédien animateur des "missions de service public" 71
Des tâches pratiques 71
Une dimension implicite : la compétence politique et administrative 72
Le comédien porteur de projet. L'ambivalence de l'injonction publique 73
Sortir du salariat classique 74
Mais ne pas créer de compagnie 75
Le développement d'une zone grise 76

Conclusion 76

III. L'activité du GEIQ-SV 77
1. La formation dominante au métier d'interprète 77
Une critique des formations classiques et institutionnelles 78
Une formation moins théorique 81
La part seconde des autres dimensions de l'activité de comédien de compagnie 83
2. Les usages du GEIQ 84
Le GEIQ-SV doit permettre des réorientations 84
Peut-on former des comédiens substituables ? 85
Le GEIQ-SV : une forme renouvelée de JTN ? 88

Conclusion du chapitre 2 89

CONCLUSION 92

BIBLIOGRAPHIE 95

DEROULEMENT DE L'ENQUETE 98

SOMMAIRE 100