

Mémoire de recherche Majeure Management des Institutions Culturelles

Institut d'Etudes Politiques de Lille Année universitaire 2023-2024

Rendre un métier 'acceptable': le rôle des rhétoriques passionnelles dans la justification des conditions d'emploi et de rémunération des artistes dramatiques en France

Auteur : Charlotte ALLIOUX

Sous la direction de : Jingyue XING-BONGIOANNI

Je soussignée, Charlotte ALLIOUX, déclare sur l'honneur que ce mémoire est le fruit d'un travail personnel et que je n'ai ni contrefait, ni falsifié, ni copié tout ou partie de l'oeuvre d'autrui afin de la faire passer pour mienne. Toute les sources d'information utilisées et les citations d'auteur ont été mentionnées conformément aux usages en vigueur. Je suis consciente que le fait de ne pas citer une source ou de ne pas la citer clairement et complètement est constitutif de plagiat, que le plagiat est considéré comme une faute grave et qu'il peut être sévèrement sanctionné.

Résumé

Ce mémoire de recherche aborde la manière dont différents procédés discursifs, rhétoriques et représentations contribuent à justifier et légitimer les conditions d'emploi et de rémunération des artistes dramatiques en France. Il traite notamment de l'influence des discours autour du 'métier-passion', exercé par vocation et au nom d'un engagement collectif, contribuant à rendre 'acceptables' des conditions de travail pourtant 'inacceptables', au sens de Devetter, Dussuet et Puissant (2024). Au travers d'une analyse qualitative basée sur 14 entretiens, l'influence de ces discours est évaluée relativement à différentes variables socio-démographiques, visant à en déterminer la prégnance ainsi que les possibilités de contestation.

Mots clés : comédien, artiste dramatique, métier-passion, intermittence du spectacle, rémunération, emploi

Remerciements

Je tiens à remercier particulièrement mon encadrante, Mme Jingyue Xing-Bongioanni, pour avoir témoigné de son intérêt et de son soutien pour mon travail dès ses prémices, et dont l'accompagnement rigoureux et régulier m'a permis de le réaliser dans les meilleures conditions possibles.

J'adresse également mes remerciements les plus sincères à l'ensemble des 16 interrogés ayant participé à ce travail, sans qui celui-ci perdrait de sa justesse et de sa portée. Leur disponibilité ainsi que l'intérêt qu'ils ont tous montré pour mon sujet de recherche a grandement aidé dans la réalisation de ce travail de longue haleine. Je tiens également à remercier ceux d'entre eux m'ayant fourni le contact d'autres de mes enquêtés, pour cette grande aide qu'ils ont apporté à la constitution de mon échantillon.

Sur ce point, je tiens également à remercier mes amis Emma, Estelle et Adrien pour m'avoir rendu service dans la mise en contact avec certains de mes enquêtés, sans qui ce travail n'aurait pu voir le jour.

Je tiens en outre à mentionner l'ensemble de mes proches ayant pu contribuer, de près ou de loin, à me soutenir dans ce travail : mes parents, grands parents, frère et soeur, mes amis ou encore mes professeurs, que je remercie pour leur soutien et leur aide continuelle. J'adresse ici un clin d'oeil particulier à Bastien et Athéna, pour leur présence quotidienne et leur accompagnement dans la réalisation et l'écriture de ce mémoire de recherche. Enfin, je dédie ce travail à ceux qui ne sont plus là pour le lire, en espérant qu'il leur aurait plu.

Sommaire

| Glossaire | 5 |
|--|------------------------|
| Introduction et état de l'art | 9 |
| Partie I - Le choix de la 'nécessité' : quand l'impulsion voc | ationnelle ouvre la |
| porte à un métier 'inacceptable' | 23 |
| Chapitre 1 - Le constat d'un contexte professionnel particulier, ma | arqué par un certain |
| degré 'd'inacceptabilité' | 23 |
| A) Contexte sectoriel et modalités de rémunération des comédiens en | France23 |
| B) Méthodologie de l'enquête et présentation de notre échantillon | 31 |
| C) Les conditions d'emploi et de rémunération du comédien er 'inacceptable'? | |
| Chapitre 2 - La fabrication du comédien : le parcours vers une carrièr | re vocationnelle47 |
| A) Socialisation primaire: le rôle du contexte familial dans la formation | on d'une 'vocation'47 |
| B) L'influence des pairs et de l'école dans le déclenchement o 'vocation' | |
| C) Les débuts de la carrière de comédien : entre difficultés administre du travail gratuit | |
| Partie II - L'entretien d'une figure sacrificielle : la passion | et la troupe contre |
| l'intérêt personnel | 69 |
| Chapitre 3 - Le comédien sacré contre l'argent profane | |
| A) La rémunération des comédiens : tabou ou 'oubli'? | |
| B) La passion contre l'argent : quand la chance d'exercer un métic considérations profanes | er-passion détache des |
| C) La reconnaissance symbolique contre la reconnaissance monétaire | 87 |
| Chapitre 4 - Le maintien collectif dans un emploi 'inacceptable' | 93 |
| A) L'omniprésence des normes collectives : quand le mythe de la l'intérêt des travailleurs | |
| B) Le rôle des intermédiaires dans le maintien de conditions d'emp 'inacceptables' | |
| C) La faiblesse de la syndicalisation et de l'engagement collectif de modalités d'action contre la norme ? | = |
| Conclusion | 123 |
| Bibliographie | 127 |
| Annexes | 134 |
| Table des matières | 190 |

Glossaire

- Cachet: Le cachet est une rémunération forfaitaire fixée à 12 heures de travail, indépendamment du nombre d'heures réellement effectuées par l'artiste. Ce mode de rémunération n'est applicable qu'aux artistes embauchés en CDDU, et non aux techniciens du spectacle. La rémunération au cachet permet de régler la difficulté liée à l'évaluation du temps de travail effectif de l'artiste, dans la mesure où le temps de présence de ce dernier (répétitions et représentations) ne prend pas en compte tout le travail effectué personnellement (apprentissage du texte, perfectionnement de sa prestation, etc.). Le terme de "cachet" n'existe pas dans le Code du travail, mais il est mentionné dans les deux conventions collectives applicables au secteur du spectacle vivant. (Artcena, 2022)
- Intermittence du spectacle: Correspond à un système particulier d'allocation chômage et d'indemnisation pour les artistes-interprètes et techniciens du spectacle vivant et enregistré, régi par les annexes 8 et 10 au règlement d'assurance chômage, l'annexe 8 étant relatif aux techniciens du spectacle vivant et enregistré, et l'annexe 10 correspondant aux artistes et interprètes du spectacle vivant et enregistré. C'est France Travail qui est en charge de l'allocation de l'intermittence et du versement des indemnités aux intermittents, et l'UNEDIC, association de délégation de service public, participe également à la gestion de l'assurance chômage, en collaborant avec France Travail et en participant au partage de l'information sur les différentes règles et procédures de l'assurance chômage.
- CDDU: Est un Contrat à Durée Déterminée d'Usage. C'est le type de contrat sous lequel les intermittents du spectacle sont généralement embauchés. Ce type de contrat est justifié par son usage, d'où son titre, propre à des missions discontinues et de nature temporaire. Seuls certains employeurs peuvent avoir recours à ce type de contrat : les entrepreneurs de spectacles, producteurs, entrepreneurs de tournées et/ou diffuseurs, des lieux fixes de spectacles, ou encore des prestataires de services titulaires du label 'prestataires de services du spectacle vivant'. Les secteurs d'activité concernés par ce type de contrat sont énumérés à l'article L1242-12 du Code du Travail. (Artcena, 2022)
- Assédic: se réfère à l'Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, une association loi 1901 créée en 1958 et ayant fusionné en 2008 avec l'ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi) pour ainsi former Pôle Emploi, maintenant France Travail. Avant sa dissolution, cette association versait mensuellement les allocations chômage, autrement appelées ARE (Allocation de Retour à l'Emploi). Aujourd'hui, 'les ASSEDIC' est un terme qui peut être employé pour désigner les indemnités chômages / ARE perçues par une personne inscrite au chômage (au régime général ou au titre des annexes 8 et 10).
- Convention Collective: Est un accord conclu entre un ou plusieurs syndicats de salariés, et un ou plusieurs syndicats ou groupement d'employeurs. Leur objectif est de compléter les règles du droit du travail, en apportant des précisions sur différentes questions (salaires, contrats de travail, congés ...) propres à un secteur d'activité particulier. Elles sont généralement à durée indéterminée, et lorsqu'elles ne le sont pas, leur durée doit être spécifiée dans l'accord. On parle d'une convention collective étendue lorsqu'elle a été étendue par arrêté du ministère chargé du travail, et est alors applicable aux entreprises dont l'activité entre dans son champ d'application, qu'importe si l'entreprise est adhérente ou non au syndicat patronal signataire. Afin de les identifier, chaque convention collective dispose d'un numéro, commençant par 'IDCC'. (Marc, 2022, 22)

- CCNEAC: Correspond à la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (IDCC 1285), la convention collective applicable au secteur public dans le spectacle vivant et enregistré. C'est une convention collective étendue, applicable à l'échelle nationale. Son affiliation aux structures publiques signifie qu'elle s'applique aux structures ayant un lien avec la puissance publique, du fait de la nature de leur direction, de leur label, et/ou de leurs financements.
- CCNSVP: Correspond à la Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du spectacle vivant et enregistré (IDCC 3090). C'est une convention collective étendue, applicable à l'échelle nationale. Cette convention collective s'applique aux structures indépendantes des pouvoirs publics en termes de programmation et d'orientations artistiques, bien qu'elles puissent bénéficier de certains financements publics.
- DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles, est un service déconcentré du Ministère de la Culture, dont dispose chaque région du pays. Créé en 1977 par André Malraux, ce service a pour objectif de déconcentrer la politique culturelle du pays au sein de chaque région française. La DRAC devient ainsi l'une des principales incarnations du pouvoir public sur le territoire, et un interlocuteur central pour les structures culturelles, du fait de son rôle dans l'attribution et le suivi des subventions des institutions culturelles.
- Scène Nationale: label créé en 1991 afin de regrouper les anciennes Maisons de la Culture, les Centres d'Action Culturelle ainsi que les Centres de Développement Culturel. Ce label est accordé par le Ministère de la Culture, et comprend un cahier des charges particulier ainsi qu'un certain niveau de subvention pour les structures concernées. Aujourd'hui au nombre de 78 sur l'ensemble du territoire français, ces structures sont ainsi marquées par une programmation pluridisciplinaire dans le domaine du spectacle vivant, mais pouvant également inclure des productions dans le domaine du cinéma et des arts plastiques. Leur statut juridique est généralement celui d'associations loi 1901, et sont également soumises à une mission de service public, visant à favoriser la pluridisciplinarité dans les arts ainsi que leur partage et accessibilité au sein d'un territoire donné. L'aide financière minimale accordée à ce type de structure par l'Etat est de 500 000 euros par an.
- CDN: Centre Dramatique National, est un label accordé par l'Etat à une structure dirigée par un ou plusieurs artistes orientés vers la production théâtrale. Il en existe aujourd'hui 38 sur l'ensemble du territoire, formant un réseau dont l'objectif principal est la création et la diffusion d'oeuvres théâtrales sur le territoire. Pour chaque CDN, le Ministère de la Culture conclut un contrat de décentralisation afin d'en déterminer les engagements et les objectifs. En outre de ces missions de service public, le cahier des charges des CDN leur impose de présenter chaque année au moins deux spectacles originaux et nouveaux produits par la direction de l'établissement, trois créations issues d'un auteur vivant de langue française, ainsi que l'embauche d'artistes-interprètes en tant qu'artistes-associés' au sein de la structure pour une durée minimale de six mois. Le budget annuel accordé aux CDN peut aller de 2 Millions à environ 10 Millions d'euros.
- Théâtre National: est un statut juridique accordé à des établissements publics placés sous la tutelle du Ministère de la Culture, et plus précisément de sa Direction générale de la création artistique. Cette appellation n'est donc pas un label, puisqu'elle implique également un statut organisationnel et juridique particulier. Ces structures sont ainsi généralement gérées en tant qu'EPIC, établissements publics à caractère industriel et commercial, régi par le droit privé. Chaque Théâtre National dispose d'une mission et d'une spécialité particulière: la Comédie Française a pour mission de financer une troupe permanente de comédiens, le TNS (Théâtre National de Strasbourg) de tenir une école de comédiens, le Théâtre National de Chaillot une

spécialisation dans la danse, le Théâtre de la Colline de diffuser des créations contemporaines, l'Odéon de promouvoir une programmation européenne, l'Opéra de Paris de transmettre le patrimoine lyrique et chorégraphique, et enfin l'Opéra Comique par sa spécialisation dans la production d'opéra-comiques.

- 'Superstar' : le terme de 'superstar' renvoie à la théorie économique de Sherwin Rosen exposée dans son article de 1981, « The Economics of Superstar », et complété en 1985 par l'analyse de Moshe Adler dans son article « Stardom and Talent ». L' « effet superstar » se réfère ainsi au phénomène de concentration de la demande sur une poignée d'artistes, bénéficiant alors de revenus bien plus importants que la moyenne des autres artistes, et ce sans différence de 'talent' considérable avec les autres. Dans ce modèle, le 'talent' est entendu comme hétérogène, inégalement distribué, mais également non substituable. Du fait de la structure des marchés culturels, de leur taille, mais également de la nature des biens culturels comme des 'biens de club' mais également des 'biens d'expérience', dont on ne peut établir l'utilité qu'après consommation, ce marché serait ainsi plus prompt à des phénomènes mimétiques, nourrissant en retour la concentration de la demande sur un petit nombre d'artistes. Les consommations vont ainsi avoir tendance à se concentrer sur un nombre limité d'artistes, faisant alors augmenter leurs revenus sans que les écarts de 'talent' entre ceux-ci ne soient proportionnellement aussi importants. Lorsque le terme de 'superstar' est utilisé dans ce mémoire, nous nous référons donc aux artistes se situant ainsi en haut de la hierarchie des 'talents', et bénéficiant des plus hautes rémunérations dans leur secteur d'activité.
- Économie de projet : terme issu de l'article « Short-Term Projects and Emergent Careers: Evidence from Hollywood » de Faulkner et Anderson, datant de 1987. L'économie de projet y est caractérisée par la constitution temporaire d'un collectif de travail, qui se défait une fois le projet terminé. Ce type d'économie concernerait notamment le secteur du spectacle vivant, marqué par une temporalité discontinue faite de 'temps forts', et de périodes de relative inactivité. Ce terme est ainsi employé pour désigner le modèle économique et organisationnel dans le spectacle vivant en France, caractérisé par l'absence de troupes permanentes au sein des structures culturelles, remplacées par une succession de productions artistiques différentes. Cette notion parait indissociable du régime d'intermittence du spectacle, pensé afin de répondre aux difficultés posées par un tel mode organisationnel.
- Ecole Nationale: les Ecoles Nationales de théâtre correspondent aux douze écoles supérieures d'art dramatique en France. Ces écoles délivrent un DNSP (Diplôme National Supérieur Professionnel) de comédien, à l'issue d'un cursus de trois ans, et sont admissibles sur concours. Elles sont généralement rattachées à un théâtre (par exemple, cinq CDN bénéficient d'une Ecole Nationale y étant rattachée), et bénéficient d'une grande qualité d'enseignement ainsi que d'importantes opportunités d'intégration professionnelle. Les douze Ecoles Nationales sont les suivantes: CNSAD-PSL (Paris), Ecole de la Comédie (St Etienne), Ecole du TNB (Rennes), Ecole du TNS (Strasbourg), ENSAD de Montpellier, ENSATT (Lyon), ERACEM (Cannes), ESAD de Paris, ESCA (Asnières-sur-Seine), éstba (Bordeaux), Ecole du Nord (Lille), et ESTU (St-Priest-Taurion).
- Conservatoire d'art dramatique : les Conservatoires sont des établissements publics d'enseignement artistique, proposant une formation initiale ainsi que supérieure dans les domaines de la musique, de la danse, et des arts dramatiques. Il existe trois type de Conservatoire, hiérarchisés en fonction de la nature, du niveau et de la qualité de l'enseignement proposé : les Conservatoires à Rayonnement Communal ou Intercommunal (CRC), les Conservatoires à Rayonnement Départemental (CRD), et les Conservatoires à

Rayonnement Régional (CRR). Il existe également trois Conservatoires Nationaux Supérieurs en France : le CNSMD (Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse) de Paris, le CNSMD de Lyon, ainsi que le CNSAD (Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique) de Paris. Ces derniers sont en mesure de délivrer des diplômes en deuxième cycle supérieur donnant le grade de Master, tandis que les CRR, CRD et CRC délivrent un enseignement initial. Les formations initiales en Conservatoire sont marquées par trois cycles, pouvant durer entre trois et cinq ans en moyenne, les deux premiers correspondant à l'initiation, et le troisième permettant de développer un projet artistique personnel. A l'issue de cette formation, l'étudiant reçoit un Diplôme National d'Orientation Professionnel en Art Dramatique, ou un Diplôme d'Etudes Théâtrales, selon les établissements.

- SFA: correspond au Syndicat Professionnel des Artistes dramatiques, chorégraphiques, lyriques, de variété, de cirque, des marionnettistes et des artistes traditionnels, affilié à la CGT, et plus précisément à la Fédération du Spectacle CGT et à la Fédération Internationale des Acteurs. Le SFA est ainsi un des syndicats d'artistes les plus importants dans le secteur du spectacle vivant en France.
- FNSAC : correspond à la Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle. C'est une fédération professionnelle de la CGT, qui rassemble des syndicats d'artistes et de techniciens du spectacle dans le domaine du spectacle vivant et enregistré.
- Syndeac : le Syndeac est le Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles, un syndicat d'employeurs représentant les institutions françaises du spectacle vivant subventionné. Les adhérents à ce syndicat sont donc des structures publiques comme des CDN, des Scènes Nationales, des Centres Chorégraphiques Nationaux (CCN), des Centres de Développement Chorégraphiques (CDC), des scènes conventionnées ou encore des compagnies subventionnées.
- Synavi : correspond au Syndicat National des Arts Vivants créé en 2003, un syndicat d'employeurs représentant des compagnies professionnelles, des équipes indépendantes dans la création et la production, ainsi que les lieux indépendants. Ce syndicat est présent au sein d'établissements ainsi soumis aux deux conventions collectives du spectacle vivant, la CCNEAC et la CCNSVP.

« Et avec tout cette précarité évidemment, qui fait qu'en fait tu travailles énormément d'heures ... Mais dans quelle profession on accepterait ça? Aucune. » (Nicole, la cinquantaine, administratrice d'une compagnie de théâtre et ancienne comédienne)

La profession de comédien, à l'instar de l'ensemble des métiers artistiques, peut apparaître emblématique d'une forme d'exception, celle de pouvoir exercer un métier avant tout au nom de la création, mais également de la passion et de la vocation. Les métiers artistiques pourraient ainsi être perçus comme une forme 'd'envers' du travail (Menger, 2002, 5), dans son sens traditionnel, comprenant l'ensemble des biens et des services produits, mais également dans son sens étymologique : le 'tripalium', la torture, la peine, l'effort. Les métiers artistiques pourraient en effet sembler relativement défaits d'un réel objectif de productivité, mais également fondamentalement marqués par une dimension de plaisir, celui de créer, plus que de pénibilité. Mais cette vision semble relativement caricaturale, et peu nuancée : un métier exercé pour l'art et la passion serait-il réellement dénué d'effort et de souffrance ? La montée de la figure de 'l'artiste-entrepreneur' ne remet-elle pas en cause cette séparation entre art et productivité capitaliste (Menger, 2002 ; Menger, 1997, 134 ; Proust, 2010) ? De plus, le travail ne peut-il être compris qu'au travers de ces prismes ?

La citation par laquelle nous avons introduit notre travail semble en effet nuancer ce propos, illustrant la possibilité pour la profession de comédien d'également comprendre certaines peines et difficultés, comme un temps de travail important, ainsi qu'une certaine 'précarité'. Notre travail a ainsi pour but d'explorer les réalités de la 'condition' du comédien, comprise comme englobant ses conditions de travail, d'emploi, et de rémunération. L'emploi étant une forme de travail associé au salariat, nous explorerons ainsi tout autant l'environnement plus global de la carrière de comédien que sa dimension salariale. Les termes de 'salaire' et de 'rémunération' méritent ainsi d'être distingués, bien que nous tendions à les employer de manière interchangeable : le salaire est en effet un type de rémunération, tandis que cette dernière correspond en droit du travail à l'ensemble des avantages, en espèce ou en nature, fournis par un employeur à un salarié en rétribution à des services. La notion de rémunération renvoie donc à une conception plus large des rétributions salariales, d'où notre emploi majoritaire de ce terme au sein de notre travail, puisque nous cherchons à comprendre la manière dont la rémunération du comédien peut aussi bien comprendre des modalités de rétribution salariales que symboliques. Notre travail veillera donc à étudier les spécificités et particularités des conditions d'emploi du comédien, entendu largement comme le milieu et le contexte dans lequel les travailleurs sont amenés à travailler (les lieux, horaires, le rythme de travail, les normes de sécurité qui y sont en vigueur, le type de contrat de travail qui y prédomine, la nature et le montant des rémunérations ...).

Il semble en effet que sur l'ensemble de ces sujets, la profession d'artiste-dramatique en France comprenne un ensemble de caractéristiques particulières, comme une importante flexibilité du montant des rémunération, du temps de travail ainsi que des lieux de son exercice (Barbéris & Poirson, 2016; Menger, 2002; Jeanpierre, 2012). Cette profession, comme la plupart des métiers artistiques, est également marquée par un engagement passionnel et passionné du travailleur, chose que nous englobons sous la notion de 'rhétoriques passionnelles', entendu comme l'ensemble des discours et des représentations qui participent à nourrir l'image d'un travailleur engagé au nom de sa passion. Cet engagement passionnel du comédien particulier est nourri et poussé par un sentiment vocationnel, une inclinaison irrépressible, mais également relié à une passion pour l'art et la création, ainsi que pour le groupe et le collectif.

C'est pour ces raisons, en outre du lien particulier entre le travail et l'art dans le métier de comédien, que nous avons choisi de nous concentrer sur la profession d'artiste-dramatique. Notons par ailleurs qu'au cours de notre travail, nous utiliserons les notions de 'comédien' et 'd'artiste dramatique' de manière interchangeable, ces deux termes renvoyant à une personne incarnant un rôle et un personnage par l'usage d'une technique vocale et corporelle particulière. La notion d' 'artiste-interprète', elle, correspond à une catégorie plus vaste d'artistes, pouvant également englober en outre des artistes-dramatiques des artistes lyriques ou chorégraphiques, toutes définies par l'article L-7121-2 du Code du travail comme des 'artistes du spectacle' (Boissard, 2015). Un comédien peut donc être un 'artiste-interprète', tout comme un 'artiste de complément', à l'occasion d'un travail de figuration.

Le type de contrat de travail le plus fréquemment employé au sein de cette profession est le Contrat à Durée Déterminée d'Usage, défini par l'article L1242-12 du Code du Travail, et employé spécifiquement pour des missions discontinues et de nature temporaires. Mais il est également possible pour un comédien d'être embauché en CDD, ou en CDI intermittent, pour les structures n'exerçant leur activité que pendant une certaine partie de l'année; nous n'aborderons cependant pas ces différents contrats au cours de notre travail, ceux-ci n'étant pas représentés au sein de notre échantillon qualitatif. Cette profession s'avère également particulière du fait de ses modalités de rémunération, marquées par deux dispositifs : le premier est le cachet, utilisé lors de l'emploi d'artistes en CDDU (et ne concerne pas les techniciens du spectacle), qui est un mode de rémunération forfaitaire directement fourni au travailleur par les structures qui l'embauchent.

Le montant du cachet est fixé sur la base de grilles de rémunération établies par les deux conventions collectives du secteur du spectacle vivant : la Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du spectacle vivant (CCNSVP - IDCC 3090) pour les entreprises privées, et la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (CCNEAC-IDCC 1285) pour les structures publiques (nous reviendrons plus bas sur la distinction entre ces différents types de structures). Toutefois, ces grilles ne constituent que des minima, qui peuvent parfois être contournées en dépit des règles du droit du travail qui les encadrent (Cardon & Pilmis, 2013) et malgré leur nature étendue, dont l'application est obligatoire sur l'ensemble du territoire français même pour les structures n'en étant pas signataires. Notons par ailleurs que certaines structures comme les Théâtres Nationaux (statut juridique attribué à des établissements publics sous la tutelle du ministère de la Culture) ne sont pas soumises à ces grilles de rémunération conventionnelles, conduisant à une importante diversité des formes et des niveaux de rémunération en fonction de la structure employeuse.

En outre du cachet, il également possible pour le comédien de percevoir une autre forme de rémunération, par le régime d'intermittence du spectacle. En effet, toute personne embauchée en CDDU et répondant aux conditions d'entrée à ce régime d'allocation chômage peut bénéficier d'indemnités mensuelles, calculées sur la base des heures travaillées par le travailleur ainsi que le montant des cachets perçus. Obtenu à la suite d'une succession de conflits sociaux, dont les prémices peuvent être retracées au Front Populaire avec la création en 1939 d'une Caisse de congés spectacles, nous pouvons déjà voir dans l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles le socle de son existence contemporaine (Barbéris & Poirson, 2016). En 1967 furent créés les annexes 8 et 10 de la convention chômage, l'annexe 8 se référant aux techniciens du spectacle et l'annexe 10 aux artistes, et en 1969 fut ratifiée une loi relative à la situation juridique des artistes du spectacle, les intégrant au régime d'assurance chômage intermittent. Ce système d'indemnisation forme ainsi l'une des particularités du métier d'artiste du spectacle, bien que tous n'y soient pas soumis. Nous détaillerons plus bas les spécificités et modalités de chacun de ces modes de rémunération ainsi que des conventions collectives encadrant cette activité, chose également résumée dans notre glossaire, mais il est d'ores-et-déjà important de mentionner cette diversité et complexité des modes de rémunération du comédien.

Notons également que cette profession s'illustre par un rapport particulier au salariat. En outre de constituer un type de rémunération, le salaire peut être défini comme un prix, incarnant la contrepartie monétaire d'un travail, encadré et déterminé par un contrat de travail, qui se doit de respecter les critères minimaux de rémunération salariale (Eloire & Finez, 2021). Le salariat,

dans sa définition traditionnelle, peut être défini par l'existence d'une dimension de subordination, entre un salarié et un employeur, tel que consacré par l'arrêt du 6/07/1931 de la Cour de Cassation : le travail, son contenu, ses modalités, sa durée et son rythme, sont déterminés de manière extérieure à la volonté du salarié, bien qu'ils puissent donner lieu à une négociation entre ce dernier et l'employeur (Corsani, 2012, 1). Néanmoins, cette notion de subordination n'occupe pas le même rôle pour le salariat artistique et les salariés du spectacle vivant, puisque ce principe ne doit pas entrer en conflit avec la liberté de l'artiste sur son travail, ainsi que la propriété dont celui-ci bénéficie sur au moins une partie de son matériel et son art, ce dont dispose l'article L.7121-4 du Code du Travail (Corsani, 2012, 4). L'artiste du spectacle peut ainsi apparaître comme une figure d'exception, située aux marges du salariat.

Dans ce contexte sectoriel particulier, les conditions d'emploi et de rémunération des comédiens sont ainsi marquées par une importante flexibilité, pouvant résulter en une instabilité pour les travailleurs, tant dans leurs niveaux de travail, que le lieu et la temporalité de l'exercice de leur profession. Notre travail tachera ainsi de comprendre les réalités et les conséquences d'une telle organisation du travail, et notamment les risques posés par une telle profession. La citation que nous avons utilisé pour introduire ce travail de recherche peut ici nous donner certaines indications, du fait de la mention de la notion de 'précarité'. Lourd de sens et d'histoire, ce terme issu du latin 'precarius', associé à la prière, à ce qui est donné par complaisance ou ce qui est passager, a été employé dans l'ancien français sous le terme de 'precoire' pour désigner l'incertain, l'instable et le passager (Fartas, 2021, 4). Au XIXe siècle, cette notion a évolué pour obtenir le sens que nous lui connaissons aujourd'hui, désignant toujours l'incertitude et l'instabilité, mais devenant également corrélée à la pauvreté (Cingolani, 2023, 14). De nombreuses terminologies s'ajoutent à cette notion, comme le 'précariat', entendu comme la persistance d'une situation de pauvreté ou d'insécurité laborieuse, ou encore la 'précarisation', comprise comme un processus de 'mise en précarité' des travailleurs (*ibid*, 17). Certains auteurs ont ainsi noté l'importance de la précision dans l'utilisation de ces termes, dont l'usage serait trop banalisé et perdrait ainsi de son sens : la catégorie sociale des personnes 'précaires' ne concernerait ainsi qu'un groupe très restreint d'individus, caractérisés par une absence totale de liens et d'intégrations sociale et une situation de non-emploi durable (Pierret, 2023, 9). Les 'précarisables' constitueraient un groupe plus important, ceux que nous tendons à associer plus communément à la 'précarité', puisqu'il s'agit de personnes marquées par la présence d'un emploi, mais instable et exempt de réelle protection (ibid, 4). Nous remarquons ainsi bien que la précarité se définit fondamentalement par son rapport à l'instabilité et l'insécurité, chose que

l'on retrouve notamment dans les formes discontinues de l'emploi, comme l'intermittence (Cingolani, 2023, 22). Néanmoins, cette terminologie s'avère relativement imprécise, mais également porteuse d'un sens normatif relativement péjoratif, qu'il nous semble difficile d'employer au sein de notre travail. Pour cette raison, nous choisirons de nous centrer sur les caractéristiques d'un emploi dit 'précaire' sans pour autant y apposer cette notion, comme l'instabilité des lieux, des rythmes et des formes de l'emploi, en outre d'une dimension relative à la rémunération, et notamment la sous-rémunération. Nous comprendrons ce dernier terme comme le fait de payer un travailleur en dessous des normes légales, ou insuffisamment, c'est à dire comparativement au travail fourni. Ici, nous pouvons de nouveau revenir sur notre citation d'introduction : c'est bien en relation avec le temps de travail, jugé trop important, que Nicole emploie la notion de précarité. La notion de 'sous-rémunération' nous semble intéressante du fait de son caractère relatif et subjectif : à moins d'être inférieure aux minima légaux, celle-ci est surtout établie en fonction de la perception du travailleur de son propre travail et de l'effort et du temps qu'il a pu fournir. Nous y associerons également la notion de 'travail gratuit', notamment attribuée aux travaux de Maud Simonet et de son étude des nouvelles formes 'd'exploitation' dans les mondes associatifs et le bénévolat, que nous emploierons pour définir des situations de travail exercées sans rémunération monétaire (Simonet, 2021).

La citation par laquelle nous avons introduit notre travail met enfin en lumière un dernier aspect de notre sujet et de notre analyse : comment 'accepter', ou 'faire accepter', certaines conditions d'emploi potentiellement 'inacceptables' ? Nous parlerons ainsi 'd'acceptabilité' (et, dans le cas où ces caractéristiques ne seraient pas remplies, 'd'inacceptabilité') de l'emploi au sens de François-Xavier Devetter, Annie Dussuet et Emmanuelle Puissant tel qu'ils l'ont exposé dans leur travail sur le secteur social et medico-social en France, dont il nous semble pertinent de nous inspirer. Ces auteurs définissent un emploi 'acceptable' comme « celui permettant à la fois de bénéficier d'un salaire supérieur au seuil de pauvreté, offrant des conditions de travail permettant au salarié d'estimer pourvoir 'tenir jusqu'à la retraite', et donnant des opportunités 'd'apprendre de nouvelles choses durant le travail' » (Devetter et.al., 2024, 3). Ils ajoutent que les emplois dits 'acceptables' sont des emplois permettant au salarié de disposer d'une formation adaptée, d'une possibilité de coopérer grâce à un nombre suffisant de collègues, de temps et de lieux dédiés à ces rencontres (*ibid*, 4), et qu'ils permettent également une reconnaissance monétaire à la hauteur des compétences des travailleurs (*ibid*, 5).

A l'issue de ces considérations définitionnelles, nous avons déjà pu évoquer un certain nombre d'auteurs dont les travaux permettent d'éclairer les différentes notions employées pour notre travail. Il s'agit dès lors de réaliser un état de la littérature relative à notre sujet d'étude, et d'apprécier la manière dont ces travaux peuvent être ré-employés au sein de notre analyse, ainsi que les éléments desquels nous choisissons de nous défaire. Notre travail a pu être porté par une volonté personnelle d'explorer les enjeux de la rémunération et des conditions d'emploi du comédien dans un contexte en mutation, marqué par l'émergence d'une impulsion du secteur à se renouveler sur ces questions. Mais le choix de notre sujet a également été nourri par diverses lectures, en commençant par un ensemble de travaux propres au domaine artistique et au secteur du spectacle vivant.

L'étude des carrières artistiques et notamment de leurs spécificités n'est pas chose nouvelle, et certains auteurs en ont fait leur spécialité, comme Pierre-Michel Menger. Ce dernier a en effet cherché, au fil de ses recherches, à explorer les particularités des métiers artistiques, qu'il appelle également 'travail créateur', ou 'travail de création'. Dans Portrait de l'artiste en travailleur, Métamorphoses du capitalisme, il va ainsi explorer un ensemble de caractéristiques particulières à ces professions, comme le fait que l'activité reposerait sur un engagement à la fois personnel de temps, d'énergie, de compétences, mais également collectif. La dimension individuelle de ce travail reste prédominante, et l'effort devant être fourni conséquent, participant à une forte implication du travailleur dans son travail. Egalement, ces métiers seraient caractérisés par une importante flexibilité, la valorisation de la liberté individuelle ainsi qu'un travail avant tout marqué par le plaisir et le choix personnel des travailleurs (Menger, 2002, 6-7). Ce secteur serait également caractérisé par un rapport particulier aux inégalités, marquées par des différences entre 'talents', terme évoqué dans l'ensemble des travaux de l'auteur, bien que peu défini, ce que regrettent certaines critiques (Jeanpierre, 2012). Faisant écho aux travaux de Alain Hersecovici ou encore de Sherwin Rosen et Moshe Adler, ayant exploré le phénomène du 'star-system' et des 'superstars' au sein des économies du spectacle vivant et enregistré, Menger a ainsi montré que dans une telle économie de l'incertain, de simples différences de 'talent' pourraient constituer un signal suffisant pour mener à une concentration de la demande sur un artiste, justifiant une rémunération plus haute pour ce dernier, et contribuant de ce fait à d'importantes inégalités. Cette analyse peut être complétée par celle d'Alain Hersecovici, qui explique que les 'marchandises culturelles' sont caractérisées par une certaine rareté, et leur prix (dans le cas des artistes du spectacle, ce dernier équivalant à leur salaire) n'est pas déterminé par la loi de l'offre et de la demande, mais plutôt sur la rareté de leur qualité. Les plus 'rares', et donc les plus 'talentueux', se verraient ainsi attribuer des prix (salaires) plus élevés (Hersecovici, 1994, 140). Les travaux de Rosen et Adler confirment ces différents éléments, en précisant que la nature des biens culturels comme des 'biens d'expérience', dont l'on ne peut apprécier l'utilité qu'après la consommation, participe à un phénomène mimétique entre consommateurs, amenés à consommer un bien dont d'autres apprécient l'utilité, contribuant ainsi à ce phénomène de concentration de la demande sur un nombre limité de biens, les 'superstars'. Enfin, d'autres travaux se sont attachés à explorer la question des inégalités de rémunération et de conditions d'emploi dans le secteur du spectacle vivant au travers de variables socio-démographiques, comme Vincent Cardon et Olivier Pilmis. Ceux-ci ont ainsi travaillé sur la manière dont l'âge et le niveau d'expérience dans la carrière peuvent impacter le niveau d'exposition de l'artiste aux risques de non ou de sous-rémunération par rapport aux autres tranches d'âge. Ils expliquent qu'en début de carrière, les artistes auraient davantage tendance à accepter n'importe quel type de projet, même sous-payé, et que le salaire journalier progresserait avec l'âge, bien qu'il reste très variable et que l'instabilité des rémunération reste une constante tout au long de la carrière (Cardon & Pilmis, 2013, 49-50). Notre travail s'attachera ainsi à explorer l'ensemble de ces notions, et nous nous baserons sur ces conclusions pour établir un état des lieux général de l'organisation et de l'économie de ce secteur d'activité. Nous nous appuierons également sur une analyse socio-démographique des conditions d'emploi et de rémunération des comédiens, en examinant la manière dont non seulement l'âge, mais également le genre, le milieu d'origine, la situation familiale ainsi que la situation de vie peuvent influencer ces questions. Nous tacherons également de creuser davantage la question des 'représentations' évoquée par Menger : qu'impliquent ces 'représentations', en termes de conditions d'emploi et de rémunération ? D'autres travaux ont abordé la spécificité des métiers artistiques sous le prisme de leur rapport particulier au salariat, chose ayant contribué à nous orienter vers ce sujet et ayant nourri notre réflexion. Mathieu Grégoire mettait ainsi en avant la particularité du régime d'intermittence du spectacle, induisant une situation de chômage récurrente, et posant question en matière d'établissement de la valeur d'un 'hors-emploi', puisque la valeur est généralement établie sur la base d'un travail, d'une production, ce qui n'est pas le cas ici. Il semble donc difficile de qualifier ce 'hors-emploi', élément ayant donné lieu à différents débats autour du régime de l'intermittence du spectacle : pendant que le modèle de la réforme de 2003 proposait que cette qualification se fasse sur la base de la performance du travailleur lors de ses périodes d'emploi (plus le travailleur travaille, plus l'indemnisation est forte), la contre-réforme de 2006 se basait sur une qualification des travailleurs par leur revenu global (Grégoire, 2020). Notre travail s'attachera ainsi à explorer le rapport des intermittents à ce régime, ainsi que les éléments leur paraissant légitimes à prendre en compte dans l'établissement de leur rémunération (le volume de travail, la hauteur de la rémunération, ou tout autre critère d'évaluation). En outre, le marché du travail des comédiens est marqué par une organisation particulière, sans apparente barrière à l'entrée ni diplôme fondamentalement nécessaire, avant tout régi par les liens interpersonnels et le réseau de l'artiste. Serge Proust a ainsi mis en avant la forte dimension humaine et relationnelle du salariat artistique, autant au niveau de l'embauche que de la négociation des contrats de travail, pouvant donner lieu à différentes discussions, tant sur le montant des cachets que les défraiements des frais professionnels et de déplacement et autres 'entours' du salaire (Proust, 2012). Notre travail partira ainsi de ce constat pour analyser la manière dont le milieu social, la formation, le lieu de vie peuvent intervenir dans la construction plus ou moins importante de ce réseau, et participer à une exposition différente aux risques de sous-rémunération ou de conditions d'emploi particulièrement difficiles pour les comédiens.

La littérature autour du travail artistique a pu mettre en avant une dernière caractéristique particulière à ce type d'emploi, qui est le rapport à la 'vocation'. Gisèle Sapiro explique ainsi que les 'métiers à vocation' impliquent une idée de mission, de service à la collectivité, de don de soi et de désintéressement, constituant un ensemble de valeurs et de représentations sur lesquelles nous tacherons de nous appuyer au cours de notre travail. Elle explique que ce sentiment quasiment religieux apparaitrait chez l'individu comme un idéal et un sentiment inconditionnel et indéfinissable, mais également imprédictible, semblant se former en dehors de toute structure contraignante (Sapiro, 2007, 8). La notion de 'vocation' a également grandement été étudiée par Nathalie Heinich, qui a exposé sa théorie des 'régimes de l'art', une structure de base, formant le fondement d'un ensemble de langages, de comportements et d'évaluations (Borja & Sofio, 2009, 4). Les mondes artistiques auraient ainsi été marqués par trois régimes de l'art, et un quatrième en cours d'émergence : le régime artisanal, le régime académique, le régime vocationnel, et le régime entrepreneurial. Ceux-ci ne se seraient pas succédés périodiquement, et l'on pourrait toujours aujourd'hui percevoir l'influence relative de chacun d'entre eux dans la production artistique et culturelle. Le 'régime vocationnel' qui nous intéresse ici serait apparu au XIXe siècle, marqué par une nouvelle vision de l'art, plus autonome et moins contraint par les dogmes de l'Académie. Il serait également plus individuel, marqué par un idéal de liberté, de création personnelle, d'expression de soi et de passion. Bien que le 'régime entrepreneurial' ait aujourd'hui fait son apparition, ce régime de l'art aurait encore une incidence fondamentale sur la construction des représentations ainsi que sur le cadre normatif des professions artistiques, ce sur quoi nous tacherons de nous appuyer. Nous nous placerons ainsi dans la continuité de ces différents travaux, en tachant d'étudier les effets de l'application de telles représentations sur le métier d'artiste dramatique, mais également en explorant davantage la construction de la vocation, et l'influence de variables socio-démographiques sur celui-ci.

Enfin, notre travail tachera également de comprendre cette profession non pas seulement au travers de ses particularités, mais comme une profession parmi d'autres. Nous suivrons en cela la

perspective de Pierre-Michel Menger, qui, en dépit des éléments évoqués plus haut, a également tâché, notamment dans son ouvrage *Portrait de l'artiste en travailleur, Métamorphoses du capitalisme*, de mettre en avant la figure du travailleur créatif comme non pas exempt des règles du travail traditionnel, ni comme un 'envers du travail', mais bien comme l'illustration d'un nouveau travailleur, idéal et idéalisé (Menger, 2002, 8-9). Sous ce prisme, nous tacherons ainsi d'explorer la manière dont la figure de l'artiste et notamment du comédien peut être idéalisée, voire même sacralisée, notamment au travers de l'étude des discours autour du 'métier-passion', et les problématiques que ces discours peuvent ainsi poser en matière d'application des règles traditionnelles du travail sur ce corps de métier, jugé comme une figure à part.

En continuité avec les éléments que nous venons d'évoquer, notre recherche a bénéficié d'un ensemble de travaux portant sur d'autres corps de métier et secteurs d'activité que celui du travail artistique et de la profession de comédien, mais ayant employé certaines méthodologies et mis en lumières certaines conclusions que nous jugeons utiles pour notre sujet. Il a ainsi été question d'observer la manière dont d'autres professions semblent faire face à des enjeux similaires à celle de comédien, et d'adapter les méthodes utilisées pour les étudier au métier d'artiste dramatique. Nous avons déjà pu citer certains d'entre eux, dont l'étude de François-Xavier Devetter, Annie Dussuet et Emmanuelle Puissant sur les conditions d'un métier 'acceptable' dans les secteurs du social et du medico-social en France. Leur article de 2024 porte ainsi sur les métiers du vieillissements et leurs conditions d'emploi, marquées par des salaires faibles, une généralisation du temps partiel et à une importante fragmentation des temps et des lieux de travail, en outre de tâches pouvant être physiques et difficiles, pouvant mener à un taux relativement important d'accidents du travail (Devetter et.al., 2024, 3). Les auteurs mettent en avant les caractéristiques de ces emplois, mais également les raisons pour lesquelles celles-ci peinent à s'améliorer : ils mentionnent sur ce point le rôle de pressions budgétaires pressenties en cas de changement, mais également le rôle de freins comme la non-reconnaissance des qualifications et des compétences mobilisées par les travailleurs dans ce cadre (ibid, 4), la faible marge de manoeuvre dont dispose les travailleurs dans la négociation salariale, ainsi que la difficulté à associer ces professions à une idée de productivité et de rentabilité (ibid, 5). Ainsi, en outre de la méthode et des notions employées par cet article, celui-ci s'avère particulièrement utile pour notre étude du fait des similitudes observables entre ce secteur d'activité et le métier de comédien, également marquée par une fragmentation des lieux et des temps de travail, une sous-rémunération, un manque de reconnaissance des travailleurs et de leurs compétences, ainsi qu'une relative absence de tentatives de négociation salariale. Notre travail tâchera ainsi de mettre en lumière ces différents éléments, et d'évaluer la manière dont ceux-ci peuvent être reliés aux représentations du métier de comédien, nourries par certains discours et rhétoriques.

Nous avons également mentionné plus haut le travail de Maud Simonet, ayant notamment étudié la question du 'travail gratuit' et l'explication de l'engagement de l'individu dans de telles activités au nom de certaines 'valeurs'. Dans son article « L'exploitation des bénévoles ? Des questions de l'enquête au questionnement des catégories », Simonet définit sa conception de 'l'exploitation' en se référant à l'exemple du bénévolat, qu'elle comprend comme l'usage politique et associatif du travail invisible et gratuit (ou semi-gratuit) (Simonet, 2021, 415). Elle traite également de la dimension genrée du travail invisible et bénévole, en s'inspirant des travaux féministes sur le travail domestique, dont elle tire également une compréhension particulière de la notion 'd'exploitation', comme se référant à un déni de travail au nom de certaines valeurs. Comprendre 'l'exploitation', c'est comprendre l'usage de ces valeurs pour justifier le travail gratuit (ibid, 417). Notre travail se situe ainsi dans la continuité de ces perspectives, puisque nous tacherons d'explorer les différentes valeurs et normes pouvant amener à faire accepter des conditions de non- ou de sous-rémunération pour l'artiste dramatique. Son travail nous servira également de base pour explorer le rôle de la variable du genre dans l'interaction avec ces discours et dans la propension du travailleur à se retrouver plus ou moins exposé à ce risque de sous-rémunération ou de travail bénévole. Enfin, nous chercherons également à étudier la manière dont ce travail gratuit peut être 'employé' et 'utilisé' par différentes entités, et comment le cadre particulier de l'emploi et de l'embauche des comédiens peut contribuer au maintien dans de telles conditions.

Notre recherche s'inscrit également dans la continuité d'un autre travail, traitant de nouveau d'un secteur pourtant bien différent à celui des métiers artistiques, mais comprenant certaines similitudes. Ainsi, dans un article portant sur une école de développeurs web, Camille Dupuy et François Sarfati s'interrogent sur la 'fabrique de moindres rémunérations', sous le prisme de trois formes de justification : la 'vocation', la 'passion', et 'l'utilité'. Leur travail s'applique ainsi à explorer les 'significations' des systèmes de rémunération, c'est à dire la manière dont ceux-ci sont produits, ainsi que les représentations auxquelles ils sont associés (Dupuy, Sarfati, 2019, 115). Ces chercheurs ont ainsi mis en avant la prédominance de trois types de discours dans la justification de rémunérations plus basses au sein de cette formation de développeurs : le registre vocationnel, derrière lequel se trouve l'idée que l'on exerce ce métier avant tout pour répondre à une aspiration profonde. Le registre passionnel, également associé au groupe, marqué par une justification au nom de la 'solidarité' et de l'engagement dans un métier-passion. Enfin, la rhétorique de la formation, basée sur l'idée que l'on peut justifier de telles rémunération par le fait qu'il s'agisse d'une expérience ouvrant à certaines opportunités futures. L'ensemble de ces éléments ainsi que la méthodologie employée dans cet article s'avèrent d'une grande pertinence pour notre étude, puisque chacun de ces discours et de ces représentations peuvent également être retrouvés dans la profession du comédien. Nous tacherons ainsi d'en évaluer la prédominance, en étudiant également le lien potentiel entre ces discours et différentes variables sociales, pouvant amener un travailleur à employer et accepter ces différents registres de justification.

Enfin, notre travail a pu bénéficier de travaux plus généraux sur le rôle des discours et du langage dans la construction et le maintien de normes. Nous pouvons ainsi citer les travaux de Marc Angenot, qui a défini la notion de 'discours social' ainsi que la méthodologie de son étude. Le 'discours social' serait ainsi le résultat d'un ensemble de mécanismes, de récurrences, de manières de signifier, pouvant devenir 'hégémonique' s'il devient capable de transcender les divisions, et obtenir une fonction telle que son fondement ne peut être discuté en dépit de l'existence d'oppositions (Angenot, 2006, 5). La fonction d'un discours hégémonique est de produire une forme de légitimité, une validité, aussi bien dans les pratiques, les comportements, les mots, les opinions, que les statuts (*ibid*, 6). De là, ce discours en devient presque intouchable, et Angenot le renvoie au terme de 'sacer', autrement dit le sacré : un tel discours est ainsi renvoyé au monde de l'indicible et de l'indiscutable, associé aussi bien à des fétiches qu'à des tabous (ibid, 13). Cette perspective nous semble particulièrement intéressante dans le cadre de notre travail, puisque nous tenons à aborder la prégnance d'un 'tabou' autour de l'argent dans les milieux artistiques, et explorer la manière dont celui-ci se construit, ainsi que ses incidences. Ainsi, nous choisirons dans notre travail d'explorer cette fonction 'sacrée' et 'sacralisante' du discours, pouvant, une fois qu'il a acquis un certain degré de légitimité et d'acceptabilité, renvoyer certains éléments de la vie sociale autant au rang de fétiche qu'à celui de tabou.

Sur ces questions, nous pouvons également citer la contribution de Viviana Zelizer, qui a exploré le concept et les modalités d'un mécanisme de 'sacralisation', notamment dans le contexte de l'assurance vie aux Etats-Unis. Dans son ouvrage *Morals and the Markets, The development of life insurance in the United States*, elle explore la manière dont l'assurance vie aurait d'abord été perçu comme une atteinte au corps sacré, avant de devenir en elle-même une dépense sacrée, du fait de son rôle dans la protection du corps sacralisé (Lazarus, 2022). Elle évoque également cette question dans son ouvrage *Pricing the priceless child*, où elle montre comment les enfants sont passés, dans l'imaginaire collectif, de 'economically useful' à 'emotionnally priceless', et de ce fait associé à une forme de sacré (Zelizer, 1985). Ses travaux servent donc d'exemple sur la manière dont la perception du sacré par l'homme peut varier dans le temps et l'espace, et être associé avec un ensemble d'éléments, leur conférant une position intouchable.

Le sacré se définit également en opposition avec le profane, et détient en son coeur une orientation unificatrice : par la définition du 'bien' et du 'mal', la création d'antagonismes et

d'oppositions, le sacré unifie un groupe social autour d'une même croyance, ce qui a notamment fait l'objet du travail de René Girard dans son ouvrage *La violence et le sacré*. Nous chercherons ainsi à appliquer ces différentes recherches à la profession de comédien, en explorant la manière dont les discours sociaux et représentations autour de cette profession seraient parvenues à un stade hégémonique, sacré et indiscutable, mais également sacralisant, contribuant à dépeindre une certaine image du métier d'artiste dramatique comme elle-même intouchable. Nous chercherons à comprendre la manière dont ces discours ont pu se déployer, mais également leurs implications sur les conditions d'emploi et de rémunération des comédiens ainsi idéalisés comme figure désintéressée, portée par sa passion plus que par intérêt pécuniaire et profane.

A l'issue de ces différentes considérations, nous pouvons établir le cadre de notre analyse, portée vers l'étude des conditions d'emploi et de rémunération des artistes dramatiques, au travers de la prégnance de différents discours et représentations et leur rôle dans le maintien de telles circonstances d'emploi. Nous avons déjà évoqué la manière dont la profession de comédien semble marquée par une certaine instabilité, tant dans le rythme de travail que les lieux de son exercice, mais également dans les rémunérations attribuées au comédien. Les seuils de rémunération des comédiens s'avèrent également relativement bas, en outre de leur instabilité, et ce malgré un engagement dans le travail généralement très important, entre le temps d'apprentissage des textes, de répétitions et de représentations, ces dernières étant généralement les seules à être rémunérées, pouvant entraîner une part importante de travail gratuit (Proust, 2012, 70 ; Cardon & Pilmis, 2013, 57). La généralisation du travail bénévole, notamment en début de carrière, s'accompagne d'une dépendance au réseau interpersonnel dans l'intégration professionnelle, mais également paradoxalement d'un certain isolement du travailleur, du fait du modèle d'économie de projet, ne favorisant pas la construction de groupes stables et établis. Ces différents points nous renvoient à la définition du travail 'acceptable' de François-Xavier Devetter, Annie Dussuet et Emmanuelle Puissant, dont les conditions ne semblent pas ici être remplies, ce que nous tacherons d'expliciter davantage au cours de notre travail. Nous pouvons alors nous interroger sur différents points : comment expliquer que des individus continuent à s'engager vers cette profession, en dépit de conditions d'emploi et de rémunération pouvant être qualifiées 'd'inacceptables' ? Quelles formes de justifications sont employées, par les comédiens eux-mêmes ainsi que les différents acteurs et intermédiaires de ce secteur d'activité, pour rendre ces conditions 'acceptables' ? Quel rôle les discours et représentations du métier de comédien jouent-ils dans l'élaboration de cette 'acceptabilité' ainsi construite ?

Notre travail sera ainsi orienté par la réflexion suivante : Comment les discours sacralisés et sacralisants encadrant la profession de comédien conduisent-ils à faire accepter des conditions d'emploi et de rémunération 'inacceptables'?

Afin de répondre à ce questionnement, nous élaborons les hypothèses suivantes, que nous tacherons d'explorer tout au long de notre travail :

H1 : Le milieu social d'origine des comédiens peut influencer leur représentation de ce métier ainsi que leur propension à développer un sentiment 'vocationnel'.

H2: Le recours généralisé et indiscuté à des discours nourrissant une représentation du métier de comédien comme un 'métier-passion' contribue à sacraliser cette profession et à l'éloigner de considérations sur les conditions d'emploi et surtout sur les conditions de rémunération des artistes dramatiques.

H3: Les personnes plus jeunes, n'ayant pas de famille à charge, en début de carrière, ont moins tendance à questionner leurs conditions d'emploi et de rémunération et à accepter les discours autour de cette profession que des personnes plus âgées, ayant une famille à charge, davantage d'ancienneté, et propriétaires d'un bien immobilier.

H4 : Les comédiens rencontrent certaines difficultés à contester individuellement et collectivement leurs conditions d'emploi et de rémunération du fait de l'entretien d'une image du comédien comme désintéressé et d'un contexte collectif et sectoriel défavorable à l'engagement collectif.

Nous avons choisi d'adopter une méthodologie d'enquête qualitative, mobilisant un ensemble de personnes travaillant au sein du secteur de l'art dramatique en France. Nous avons ainsi réalisé un total de 14 entretiens, avec 16 personnes, puisque deux d'entre eux se sont déroulés avec deux personnes. Notre objectif était ainsi de mobiliser un échantillon représentatif de ce secteur à l'échelle nationale, en enquêtant auprès d'un nombre relativement important d'individus. Nous avons également fait appel à des interrogés de milieux sociaux différents, et vivant et exerçant également au sein de différents territoires du pays (l'ensemble de ces informations est résumé dans un tableau à l'Annexe 11). Cette méthode qualitative sera doublée

d'une analyse discursive située, puisque nous tâcherons à la fois d'identifier les discours prédominants au sein de notre échantillon (notamment en analysant la récurrence de leur emploi par les enquêtés ainsi que les éléments auxquels ils sont associés), mais également de les mettre en relation avec le contexte social de nos interrogés. Nous tâcherons ainsi d'observer la manière dont chacun de nos enquêtés témoigne de ces différentes représentations, et la manière dont leur origine sociale, genre, âge, niveau d'expérience, lieu et mode de vie, peuvent influencer leur perception de ces représentations et leur acceptation. Cette analyse adoptera donc un point du vue subjectif sur ces questions, ce que nous motivons par le rapport subjectif à la question de la sous-rémunération, que nous avons déjà évoqué, ainsi que l'aspect également relatif de l'appréciation d'un emploi 'acceptable'.

Notre travail commencera ainsi par une première partie traitant du rôle de la 'vocation' du comédien dans son orientation vers un métier 'inacceptable'. Nous aborderons un ensemble de considérations sur le contexte professionnel et sectoriel particulier du métier d'artiste dramatique, marqué par un certain degré 'd'inacceptabilité', en rappelant la méthodologie de notre enquête et en détaillant le profil de nos enquêtés. Nous aborderons ensuite la manière dont la socialisation du futur comédien peut influencer le déclenchement de sa 'vocation' ainsi que les différentes représentations qu'il peut apposer sur cette profession, en étudiant les différentes caractéristiques des débuts de la carrière de comédien. Dans une seconde partie, nous verrons en quoi l'artiste dramatique peut s'apparenter à une figure 'sacrificielle', marquée par un rejet de l'argent profane, un rapport sacralisé à la passion, et la valorisation d'une reconnaissance avant tout symbolique. Nous finirons par voir en quoi cette figure du comédien ainsi sacralisée peut également être collectivement entretenue, et dont les possibilités de contestation individuelle et collective seraient limitées par l'action de différents intermédiaires, ainsi que par certaines caractéristiques sectorielles et sociétales.

Partie I - Le choix de la 'nécessité' : quand l'impulsion vocationnelle ouvre la porte à un métier 'inacceptable'

«(...) c'est plus fort que moi, (...) il y a ma nécessité qui me pousse. » (Antoine, 24 ans, comédien)

Par ces mots d'Antoine, nous comprenons la manière dont la vocation, comprise comme une 'nécessité', un sentiment irrépressible et absolu, peut pousser le comédien à entrer dans cette profession et à s'y maintenir, en dépit de conditions d'emploi et de rémunération que nous pourrions qualifier 'd'inacceptables'. Si nous voulons comprendre comment les discours sacralisés et sacralisants entourant le métier de comédien peuvent contribuer à le rendre 'acceptable', il nous faut ainsi considérer les prémices de ces représentations, la manière dont elles se construisent, mais également évoquer le rôle de ces imaginaires dans l'entrée dans cette carrière. Notre travail tachera ainsi d'exposer, dans un premier temps, les différentes caractéristiques du secteur dramatique en France ainsi que de la profession de comédien, et d'exposer un ensemble de critères pouvant nous amener à qualifier cet emploi 'd'inacceptable'. Dans un second temps, notre deuxième chapitre évoquera les conditions d'entrée dans cette profession, et la manière dont le sentiment vocationnel peut être construit et notamment appuyé par certains processus de socialisation particuliers ainsi que différents intermédiaires, pouvant contribuer à orienter le futur artiste dramatique vers cette profession, mais également à en accepter les premières formes 'd'inacceptabilité'.

Chapitre 1 - Le constat d'un contexte professionnel particulier, marqué par un certain degré 'd'inacceptabilité'

A. Contexte sectoriel et modalités de rémunération des comédiens en France

Notre introduction ainsi que notre état de l'art nous ont permis de comprendre que la rémunération des comédiens devait être appréhendée au travers de deux dispositifs : le système de rémunération forfaitaire du cachet, donné aux artistes-interprètes par les structures pour lesquelles ils travaillent, ainsi que l'intermittence du spectacle, système particulier d'allocation chômage et d'indemnisation versé par France Travail aux artistes-interprètes s'y étant inscrit. Il reste cependant à comprendre la manière dont ces différentes modalités de rémunération sont

réellement mises en place, ce qu'elles impliquent en termes de procédures pour les comédiens, mais également le contexte sectoriel dans lequel elles s'appliquent.

Le premier élément à évoquer concerne les grilles de rémunération relatives aux cachets des artistes-interprètes, puisque le cachet reste la première forme de rémunération perçue par un comédien, qui n'est ensuite pas garanti de pouvoir accéder au régime d'intermittence du spectacle. Nous avons vu que le cachet correspondait à un mode de rémunération forfaitaire pour les artistes-interprètes embauchés sur des contrats de moins d'un mois, et que leur encadrement était fixé par les conventions collectives du spectacle vivant. Au-delà d'un mois, il est possible pour un artiste dramatique d'être mensualisé, ce qui est également encadré par les conventions, mais reste une situation relativement rare dans le cas de cette profession. Ces conventions collectives sont particulièrement importantes à développer ici, car ce sont non seulement les seuls textes mentionnant le terme de 'cachet', celui-ci n'existant pas dans le Code du Travail, mais ce sont également elles qui ont associé depuis le 1er août 2016 la valeur d'un cachet à une durée de 12 heures (sans que cela ne corresponde aux heures réellement travaillées par le comédien), et qui fixent en outre les grilles de rémunération minimales pour ces cachets. Nous pouvons ainsi distinguer deux conventions collectives à l'échelle du secteur du spectacle vivant : la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (la CCNEAC, IDCC 1285) pour le secteur public, et la Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant (CCNSVP, IDCC 3090) pour les structures privées. Chacune de ces conventions est 'étendue', c'est à dire qu'elle doit être appliquée à l'échelle nationale par l'ensemble des structures de ce secteur, dès lors qu'elles participent à la production, diffusion exploitation de spectacles, et ce même sans en être signataires. Notons qu'il est commun de se référer à la CCNEAC comme la 'convention Syndeac', du fait du rôle et du poids central de ce syndicat au sein des négociations collectives du secteur public, mais celui-ci n'est bien sûr pas l'unique partenaire social signataire de cette convention. La différence fondamentale entre ces deux types de conventions ainsi que les structures auxquelles elles sont associées tient donc au mode de financement de ces dernières, et au cahier des charges qui y est ainsi joint.

Dans le cas des entreprises privées, on établit ainsi que celles-ci sont indépendantes de la puissance publique en termes d'orientation artistique, du choix de la programmation, et dans leurs projets éducatifs, sociaux ou territoriaux. Il est cependant possible qu'elles perçoivent certaines subventions, accompagnées de conventions pluriannuelles de la part de l'Etat ou des collectivités territoriales : le terme de 'privé' n'induit donc pas une indépendance financière

totale vis-à-vis de l'Etat, mais définit des structures dont la majorité des financements sont réalisés sur fonds propres ou grâce à des fonds de soutien. Les structures publiques, quant à elles, se distinguent par le fait qu'elles soient directement et majoritairement subventionnées par les pouvoirs publics. Elles peuvent également être labellisées (nous reviendrons plus bas sur les différents types de labels dans le monde du théâtre français), et peuvent disposer en leur sein d'organes désignés par les pouvoirs publics, ou les représentant.

Les grilles de rémunération minimales prévues pour chacune de ces conventions sont jointes en annexe, l'annexe 1 correspondant aux structures publiques, et l'annexe 2 aux structures privées. Ces conventions vont non seulement établir des minima pour les cachets relatifs aux représentations, mais également pour ceux relatifs aux répétitions ainsi qu'aux salaires minimum dans le cas d'une mensualisation des artistes. Ainsi, pour le secteur public, la CCNEAC établit le montant d'un cachet à 152,69€ dans le cas où l'artiste dramatique percevrait un à deux cachets dans le mois, et à 132,87€ s'il en perçoit plus de deux dans le mois (Annexe 1). La CCNSVP fait elle dépendre le montant du cachet en fonction du nombre de représentations ainsi que du nombre de places dans la salle, pouvant aller de 86€ à 155€ (Annexe 2). Dans le cas des mensualisations, les rémunérations oscillent entre 2000 et 2400€ par mois pour les deux conventions, pouvant aller jusqu'à 2712€ dans le secteur privé (Annexes 1 et 2). Le non-respect de ces conventions peut entraîner divers types de sanctions, au niveau civil, le plus fréquemment, par une procédure aux Prud'Hommes, au titre de l'article L. 2262-12 du Code du Travail, ou par une procédure pénale : dans ce cas, le fait de ne pas respecter les minima est passible d'une contravention de quatrième classe. Notons cependant qu'un flou continue de planer sur certaines dimensions de ces conventions collectives. Premièrement, celles-ci n'évoquent et n'encadrent pas réellement des situations où l'artiste serait amené à avoir plusieurs représentations au sein d'une même journée, la CCNEAC ne l'indiquant par exemple pas dans son article X.3. Egalement, il semblerait que plusieurs moyens de contourner ces conventions puissent toujours exister (Cardon & Pilmis, 2013), notamment au niveau de la déclaration et de la rémunération des répétitions. Plusieurs de nos enquêtés ont ainsi mentionné ne pas être rémunérés pour leurs répétitions, une pratique qui se développerait de plus en plus du fait de la crise des financements publics des structures de spectacle vivant. Il semble enfin important de noter que les Théâtres Nationaux (label sur lequel nous nous attarderons plus bas), bien que publics, ne sont pas soumis à la CCNEAC, et que de ce fait, ils ne disposent pas de minima salariaux ni de grille de rémunération pour les artistes (bien qu'ils en aient pour les techniciens) :

« Pour les Théâtres Nationaux où j'ai travaillé ils suivent pas le Syndéac, et ce qui est très étrange c'est qu'ils ont des grilles de rémunération pour les techniciens mais pas pour les artistes. Donc ça reste la prod qui invente ses propres grilles. Par contre on est quand même assujettis au droit du travail, donc le minimum en fait c'est le SMIC. » (Eleonore, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

Nous pouvons désormais revenir plus en détails sur la seconde modalité de rémunération des artistes interprètes : le régime d'intermittence du spectacle. Ce système d'indemnisation est régi par les annexes 8 et 10 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, mais c'est l'annexe 10, relative aux artistes et interprètes qui nous intéresse dans le cadre de notre travail. Cette indemnisation est ouverte aux personnes justifiant d'une durée de travail égale ou supérieure à 507 heures, effectuées sur une période de 12 mois à compter de la fin du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture de ces droits. Le salaire journalier de référence (SJR) est ensuite calculé de manière proportionnelle au nombre d'heures travaillées, ainsi que le volume des salaires (par la rémunération par cachet notamment) (Barbéris & Poirson, 2016). Comme l'indique France Travail dans son rapport et guide « Intermittent du spectacle », cette allocation journalière ne peut pas être inférieure à 44€ brut pour l'annexe 10, ni supérieure à 165,84€ brut. Le décompte des heures par France Travail est établi grâce aux heures et cachets déclarés par les structures employant les intermittents, mais également par l'intermittent lui-même, qui, chaque mois, devra réaliser une déclaration afin de déclencher son paiement mensuel. Cela nous donne donc une première indication quant au 'calendrier' des intermittents, ainsi ponctué par cette date mensuelle à laquelle celui-ci devra réaliser cette déclaration (en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne) pour percevoir son indemnisation. Ce calendrier est également marqué par la 'date anniversaire', date limite à laquelle les droits de l'intermittent pour les 12 mois écoulés sont épuisés, et à laquelle les 507 heures doivent avoir été réalisées afin que l'indemnité soit reconduite pour l'année suivante. Notons que cette date anniversaire est 'glissante', c'est à dire qu'elle est fixée pour l'année suivante à la date à laquelle le dernier contrat de l'année en cours s'est terminée. De ce fait, il peut arriver qu'un intermittent dispose en réalité de moins de 365 jours pour réaliser ses 507 heures. Par exemple, dans le cas où celui-ci aurait par exemple décidé de réaliser son dernier contrat plusieurs semaines avant sa date anniversaire, sa date anniversaire de l'année suivante sera donc fixée quelque semaines plus tôt par rapport à celle de l'année en cours, à la date de fin de son dernier contrat. Concernant la première année, la date anniversaire est fixée 365 jours

après l'inscription du candidat à France Travail. Dans le cas où l'intermittent n'aurait pas été en mesure de réunir les 507 heures de travail nécessaires au maintien dans ce système, France Travail a mis en place, depuis le 1er Août 2016, une 'clause de rattrapage'. Celle-ci permet aux personnes concernées de bénéficier d'une période d'indemnisation supplémentaire au lendemain de sa date anniversaire, pour une durée maximale de 6 mois. Cette aide n'est cependant accessible qu'aux personnes justifiant de 5 ans d'ancienneté au titre des annexes 8 et 10, et exclue les personnes en situation de 'chômage volontaire' (déterminé par le fait d'avoir quitté leur dernier emploi avant la date de fin de contrat, ou montrant une volonté explicite de ne pas chercher de travail).

En outre des 507 heures de travail minimales, il existe également un ensemble d'autres critères afin d'accéder à ce système d'indemnisation et de s'y maintenir, que nous résumons ci-dessous :

Les critères d'accès et de maintien dans le système d'intermittence du spectacle au titre des annexes 8 et 10 (France Travail, 2024):

- Justifier d'au moins 507 heures de travail ou d'heures assimilées au cours des 12 derniers mois.
- Être inscrit comme demandeur d'emploi.
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi.
- Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi.
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite avec le nombre de trimestres d'assurance requis pour l'obtention d'une pension vieillesse à taux plein, ou ne pas avoir atteint l'âge limite d'indemnisation (67 ans).
- Résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, DOM à l'exception de Mayotte, et COM de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin).
- Ne pas avoir démissionné de son dernier emploi ou pouvoir justifier de 455 heures de travail après la démission.
- Justifier d'une activité comprise dans les annexes 8 et 10.

Notons qu'au titre des annexes 8 et 10, les intermittents du spectacle participent, comme dans tout secteur d'activité, aux cotisations sociales. France Travail établit ainsi que si l'allocation journalière brute de l'intermittent est inférieure à 31,96€, celui-ci ne participera pas à ces cotisations. Mais si l'allocation brute journalière est supérieure à 31,96€, l'intermittent devra

participer aux cotisations de la retraite complémentaire, et si l'allocation s'élève au-delà de 58€ bruts journaliers, il participera également à la Contribution Sociale Généralisée, et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale.

Enfin, nous pouvons mentionner le lien important entre ce mode d'indemnisation (et de rémunération) et le modèle économique de ce secteur d'activité. En effet, ce dernier est particulièrement marqué par l'économie de projet', notion issue d'un article de 1987 de Robert Faulkner et Andy Anderson, qui étudient l'organisation économique particulière de ce secteur d'activité. Celle-ci serait ainsi marquée par une discontinuité de l'activité dans le temps et dans l'espace, l'activité se retrouvant concentrée dans certains lieux et périodes successives, menant à la constitution temporaire d'un collectif de travail, se faisant et se défaisant au gré des projets. Le régime d'intermittence du spectacle s'inscrit donc dans ce contexte sectoriel particulier, visant à permettre aux travailleurs de garder une certaine stabilité dans leurs revenus en dépit de cette instabilité et de ce morcellement de l'activité.

A l'issue de ces différentes considérations sur les modalités de rémunération particulières des comédiens en France, il convient de déterminer plus précisément le cadre dans lequel les comédiens évoluent, et les différentes structures au sein desquelles ils sont amenés à exercer et à être rémunérés. Cet élément semble en effet central dans nos considérations vis-à-vis de la rémunération des artistes, qui dépend amplement des modalités de financement même des structures qui les emploient. Le premier type de structure au sein duquel les comédiens sont ainsi amené à exercer sont les compagnies de théâtre. Celles-ci sont, pour la plupart, des associations à but non-lucratif, et leur statut juridique est donc celui d'une loi 1901. Leurs financements peuvent être privés, et/ou provenir en partie de subventions des pouvoirs publics. Il est possible qu'une compagnie de théâtre soit conventionnée par la DRAC : le système de conventionnement existe en effet de manière à accompagner et soutenir des compagnies pour une durée de 3 ans, durant lesquels celle-ci sera amené à mettre en place un projet artistique et culturel particulier, donnant lieu à minimum deux créations, ou une création et une reprise, ainsi qu'à 90 dates de représentations. Pour être conventionnée, une compagnie de théâtre doit être confirmée sur le plan artistique (témoigner d'un projet artistique et culturel particulier), ainsi que démontrer d'un rayonnement à l'échelle nationale. Notons à ce sujet que le secteur culturel n'est pas le seul où des associations peuvent se voir donner une mission de service public de la part des pouvoirs publics, puisqu'il s'agit en réalité d'un phénomène plutôt récurrent, et non pas d'une spécificité sectorielle.

Le monde dramatique français est également marqué par une importante distinction entre les structures privées et publiques, comme nous avons pu déjà l'évoquer au travers des conventions collectives. Les comédiens peuvent ainsi évoluer dans des structures privées, reposant majoritairement sur des fonds et financements privés, bien qu'il soit possible qu'elle perçoivent certaines subventions. Ces structures reposent sur une volonté d'indépendance créative vis-à-vis de l'Etat, bien que ce dernier puisse en partie participer à leur financement. Leurs fonds sont également soutenus par l'Association pour le Soutien du Théâtre Privé grâce à un fond de soutien, approvisionné par une taxe sur la billetterie ainsi que de subventions de la ville de Paris. Notons à cet égard que la majorité des salles de théâtre privé sont situées en Île de France, et qu'elles représentent 49% du nombre total de structures employeuses dans le spectacle vivant en 2021 (Audiens & CPNEF-SV, 2022).

Les structures publiques peuvent également bénéficier de certains labels, disposant chacun de cahiers des charges spécifiques, et de niveaux de subventions différents. Dans le domaine du spectacle vivant et touchant notamment au domaine de l'art dramatique (nous ne citerons par les labels des arts musicaux et chorégraphiques), nous pouvons en mentionner les principaux, dans un ordre croissant selon les niveaux de subventions dont ils bénéficient. Nous pouvons ainsi commencer par les Scènes conventionnées d'intérêt national, se référant à une structure inscrite au sein de réseaux régionaux et nationaux, à laquelle est confiée un programme d'actions spécifiques. Ces dernières sont résumées en trois types de mention : « Art et Création », « Art, Enfance, Jeunesse », ainsi que « Art en Territoire ». Elles perçoivent une aide financière publique à hauteur de 10% de leur budget pour une durée de trois ans, non reconductible.

Nous pouvons ensuite mentionner les CNM (Centres Nationaux de la Marionnette), label créé en 2021 pour les institutions consacrées à la marionnette et aux arts associés. Il en existe aujourd'hui 7 en France, qui peuvent bénéficier d'une aide publique annuelle minimale de 150 000€.

Les CNAREP (Centres Nationaux des Arts de la Rue et de l'Espace Public), au nombre de 13, ainsi que les PNC (Pôles Nationaux du Cirque), au nombre de 14, sont deux autres labels propres au secteur du spectacle vivant et également rattachés au domaine dramatique. Tous deux peuvent bénéficier d'une aide annuelle minimale de 250 000€.

Un autre type de label notoire est celui des Scènes Nationales, créé en 1991, qui englobe aujourd'hui 78 structures sur l'ensemble du territoire français. Celles-ci sont marquées par une programmation pluridisciplinaire dans le domaine du spectacle vivant, pouvant également inclure les arts plastiques et le cinéma. Leur statut juridique est généralement celui d'associations

loi 1901, qui relèvent du droit privé, bien qu'il soit également possible qu'elles prennent d'autres formes, comme un EPCC (Etablissement Public de Coopération Culturelle), témoignant de toute la complexité du mode organisationnel du spectacle vivant en France. Les Scènes Nationales bénéficient d'une aide publique annuelle minimale de 500 000€, qui peut varier selon les structures et leur statut (les EPCC tendent à percevoir une plus grande part de subventions par exemple).

Les Centre Dramatiques Nationaux (CDN) constituent un autre de ces labels : il en existe 38, répartis dans chaque région du pays. Leur particularité, notamment par rapport aux Scènes Nationales, est qu'ils sont dirigés par un ou plusieurs artistes (généralement des metteurs en scène). Ces structures se voient confiées des missions d'intérêt public en termes de création dramatique, ainsi que dans l'élargissement de leur répertoire. Elles doivent également former un point d'ancrage culturel au sein de leur territoire, et réellement s'implanter au sein des particularités de celui-ci. Les niveaux de leurs financements publics annuels peuvent aller de 2 millions à 10 millions d'euros, en fonction des structures.

Enfin, un dernier type d'établissement à mentionner dans le secteur du spectacle vivant en France sont les Théâtres Nationaux, correspondant cette fois-ci à un statut juridique particulier, et non simplement à un label. Ces établissements ne sont qu'au nombre de sept en France, portant chacun leur spécificité : l'Opéra de Paris, le Théâtre de la Colline, la Comédie Française, l'Odéon, l'Opéra Comique, le Théâtre National de Strasbourg (TNS), ainsi que le Théâtre de Chaillot. Trois d'entre eux sont associés aux arts dramatiques, la Comédie Française ayant pour mission spécifique le financement d'une troupe de comédiens permanente, le TNS la gestion d'une école de comédiens, et la diffusion du répertoire contemporain pour le Théâtre de la Colline. Ces institutions appartiennent entièrement à l'Etat, et sont gérés en tant qu'EPIC (Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial). La Cour des Comptes, dans un rapport de 2016, indique que les Théâtres Nationaux (qui n'étaient alors qu'au nombre de quatre), recevaient à eux seuls un montant quasiment égal à ce que verse l'Etat à l'ensemble des CDN, soit environ 53,8 millions d'euros (Cour des comptes, 2016, 475).

Afin de comprendre le poids relatif de chacune de ces structures, en outre de ces élément sur leurs niveaux de subventions, nous avons résumé un ensemble de caractéristiques et d'éléments statistiques dans le tableau suivant :

Nombre de structures employeuses dans le secteur du spectacle vivant en 2021 (Audiens & CPNEF-SV, 2022) :

- 11 249 (49%) appartiennent au secteur privé
- 10 434 (46%) appartiennent au secteur public
 - \rightarrow Parmi elles:
 - 7 CNM
 - 13 CNAREP
 - 14 PNC
 - 78 Scènes Nationales
 - 7 Théâtres Nationaux
- 1 205 (5%) = prestation de services techniques

En terme de nombre de salariés, tout type de contrat confondu, le secteur du spectacle vivant public déclare en moyenne 21,8% de salariés en 2021, et le secteur privé 17,1% (Audiens & CPNEF-SV, 2022, Annexe 3). Ainsi, malgré un nombre d'employeurs plus important dans le secteur privé, le secteur public embauche davantage de salariés que le secteur privé (notons que ces chiffres ne se rapportent pas seulement au secteur dramatique, mais à l'ensemble du secteur du spectacle vivant, bien qu'ils nous déjà une indication sur la répartition de l'emploi dans notre secteur d'activité).

Maintenant que nous avons mieux compris l'environnement au sein duquel notre enquête se situe et au sein duquel nos enquêtés évoluent, nous pouvons continuer par une présentation de notre méthodologie ainsi que notre échantillon.

B. Méthodologie de l'enquête et présentation de notre échantillon

Comme annoncé en introduction, nous avons fait le choix de réaliser une enquête qualitative, s'appuyant principalement sur des entretiens réalisés auprès de comédiens, mais également d'autres personnes occupant un rôle central dans la rémunération des artistes dramatiques et de l'établissement de leurs conditions de travail. Notre volonté s'appuyait sur le présupposé qu'une approche subjective de la question du rapport à la rémunération, et notamment des possibles conditions de sous-rémunération dans ce secteur d'activité serait la plus adaptée pour comprendre ces conditions d'emploi. Du fait de notre problématique générale portée sur la question de 'l'inacceptabilité' de l'emploi mais également sur la sacralisation des discours encadrant la figure de comédien, il semblait ainsi central d'orienter notre travail vers une analyse discursive située. Nous tacherons ainsi de nous attarder sur le vocabulaire, le ton et les thèmes abordés par nos enquêtés, puis d'en faire la critique, en évoquant les possibles limites de ce discours au regard des enjeux qui nous concernent pour notre sujet, mais également en les

situant sociologiquement dans le contexte socio-démographique particulier de chacun de nos enquêtés. Notons par ailleurs que les questions posées lors de notre enquête étaient généralement des questions ouvertes, visant à ce que la personne s'exprime d'elle-même, dans ses propres mots et avec son vocabulaire propre sur les questions qui étaient abordées. Les grilles d'entretien ayant été utilisées sont d'ailleurs trouvables en annexe de ce mémoire (Annexes 9 et 10).

Nous avons ainsi réalisé 14 entretiens, dont deux d'entre eux comprennent deux interrogés, nous amenant ainsi à un total de 16 personnes consultées dans le cadre de cette enquête. Sur ces différentes personnes, nous retrouvons environ 9 comédiens, 3 ayant été en charge de la rémunération des artistes (une chargée de production et deux administratrices), et 4 metteurs en scène. Nous avons employé le terme 'environ' du fait du contexte particulier du monde du travail des comédiens et des artistes-interprètes dramatique, fortement marqué par la 'pluri-activité', autrement dit le fait de cumuler l'exercice de plusieurs métiers dans le même secteur d'activité (Dupuy & Bui, 2016). Nous remarquons ainsi, parmi nos enquêtés, des comédiens ayant également une activité de metteur en scène ou d'animateur d'ateliers de théâtre, et des metteurs en scène exerçant parfois en tant que comédiens. Notons que cette pluri-activité peut même aller jusqu'à la multi-activité, c'est à dire le fait de simultanément ou successivement exercer un emploi dans des secteurs d'activité différents (Dupuy & Bui, 2016, 70). C'est notamment le cas de notre enquêté Sarah, qui travaille en restauration à côté de son emploi de comédienne. Cette multi-activité est commune dans ce secteur, et sera abordée plus précisément dans notre prochaine section. Il semblait cependant important de mentionner ici cette spécificité de notre échantillon, permettant de témoigner de sa diversité mais également de sa capacité à illustrer les réalités professionnelles du secteur des arts dramatiques en France. Notons également que la majorité de nos enquêtés sont des femmes (10 sur 16), ce qui peut s'expliquer par la prédominance de femmes dans les métiers de l'administration et de la production, comme l'explique notre enquêtée Nicole :

« C'est d'ailleurs très caractéristique dans les compagnies en général, les administratrices sont presque que des femmes, les chargés de production et de diffusion aussi, et on avance pas beaucoup là-dessus hein. » (Nicole, la cinquantaine, administratrice d'une compagnie de théâtre et ancienne comédienne)

En outre, ce sont davantage des femmes qui ont répondu aux demandes de prises de contact lors de notre enquête, ayant contribué à cette sur-représentation de femmes dans notre échantillon. Néanmoins, une certaine diversité a pu être trouvée vis-à-vis de l'âge de nos enquêtés : 3 d'entre eux se trouvent dans le début de leur vingtaine, aux prémisses de leur carrière ; 4 se trouvent

davantage autour de la trentaine; 5 ont entre 40 et 50 ans; et enfin, 3 d'entre eux se situent dans la soixantaine ou au-dessus, dont deux sont actuellement retraités. Certains enquêtés n'ont pas souhaité divulguer explicitement leur âge, mais divers éléments et informations ayant été données au cours de ces entretiens nous ont permis d'établir une approximation de celui-ci. Cet échantillon englobe ainsi l'ensemble des tranches d'âge en exercice dans le secteur des arts dramatiques, des débuts de la carrière jusqu'à la retraite, nous permettant d'aborder un ensemble de thématique quant à l'entrée, le maintien et la sortie de carrière au sein de ce secteur d'activité. Notons pour finir que près de la moitié de ces entretiens a été réalisé en personne, et l'autre moitié à distance, généralement par le biais de visioconférences. Ce choix s'explique par une volonté de diversifier notre échantillon en terme d'origine géographique et de lieu d'exercice de l'activité professionnelle, contraignant certains entretiens à être réalisés à distance, au vu du manque de possibilités de se rendre en personne sur les lieux de vie et d'exercice des enquêtés. Notons enfin que nos enquêtés ont été rendus anonymes, répondant au souhait de certains et permettant de garantir une équité de traitement pour tous.

A l'issue de ces considérations générales sur les modalités de notre enquête, nous pouvons désormais présenter nos enquêtés. Les différents éléments que nous venons d'évoquer ainsi que ceux que nous nous apprêtons à présenter sont par ailleurs résumés dans un tableau récapitulatif (Annexe 11).

- Notre première enquêté est **Sarah**, 22 ans, comédienne. Issue de la classe moyenne et de parents restaurateurs, elle exerce et vit entre la région parisienne et la Côte d'Azur, la menant à des conditions de vie, de travail et de logement flexibles et changeantes. Elle est intermittente depuis 2 ans, après plusieurs mois de difficultés à accéder à ce statut. Elle travaille sur différents projets, et emploie une grande partie de son temps à la compagnie qu'elle a monté avec deux amis, également comédiens. Sarah se montre globalement satisfaite de ses conditions de travail et de rémunération, qu'elle semble accepter du fait de son âge et de son niveau d'expérience dans ce secteur, éléments qu'elle mentionne elle-même.
- Notre deuxième enquêtée est Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National. Issue d'un milieu rural, son père étant agriculteur et sa mère institutrice, elle découvre les métiers de la culture à l'issue de sa formation dans une grande école de sciences politiques. Le poste de chargée de production et de diffusion qu'elle a occupé dans ce Théâtre National ainsi que dans d'autres scènes labellisées l'ont amenés à être en charge de la rémunération de comédiens. Elle a ainsi remarqué que les Théâtres Nationaux

n'étaient pas soumis aux grilles de rémunération imposées par les conventions collectives dans le secteur du spectacle vivant, posant ainsi des enjeux en termes d'éthique professionnelle et d'équité. Elle remarque un véritable tabou dans ces institutions autour de l'argent et de la rémunération de la part des comédiens.

- La troisième enquêtée s'appelle **Marie**, 53 ans, comédienne dans la région lilloise, qui a également monté une auto-entreprise dans le domaine de la maroquinerie et du textile. Issue d'un milieu d'enseignants marqué par la culture ouvrière, elle a suivi une carrière dans la comédie et le théâtre de rue, en France et à l'étranger. Elle se questionne aujourd'hui sur la suite de sa carrière, du fait des difficultés croissantes à trouver de nouveaux contrats et à renouveler son statut d'intermittente. Elle mentionne ne pas avoir été confrontée au tabou autour de l'argent et de la rémunération au cours de sa carrière, et une volonté d'avoir toujours cherché à négocier les conditions de son emploi et de sa rémunération.
- Notre troisième enquêté est **Antoine**, 24 ans. Venant d'un milieu rural et modeste, il exerce aujourd'hui en tant que comédien dans la région lilloise, où il anime également divers ateliers de théâtre. Diplômé d'un Conservatoire à rayonnement départemental depuis 2 ans, il n'a pas encore obtenu le statut d'intermittent du spectacle, ce qui est un choix volontaire puisqu'il cherche à continuer à se former avant d'y accéder, la rémunération qu'il tire de ses ateliers lui suffisant pour l'instant. Il note la présence de discours autour du travail de comédien comme précaire, qui serait en partie une réalité, mais aussi un moyen de faire accepter ces conditions de travail. Il défend l'idée d'une négociation salariale collective, et ne se verrait pas négocier son propre cachet et ses conditions de travail individuellement, sans re-valorisation de l'ensemble du groupe.
- Daniel est notre quatrième interrogé. Âgé de 34 ans, il a grandi dans un milieu aisé et citadin, et a suivi une formation de théâtre privée suivi d'une Ecole Nationale. Il vit depuis 3 ans en région lilloise avec sa femme, metteuse en scène, et ses deux enfants, et sont propriétaires de leur logement. Intermittent du spectacle depuis 11 ans, sa carrière a été marquée par d'importantes opportunités grâce aux réseaux qu'il entretient depuis sa formation avec un metteur en scène de renom. Daniel se dit satisfait de ses conditions de travail et de rémunération, et n'a pas connu d'importantes difficultés au cours de son parcours malgré une période actuelle plus difficile aux lendemains des différentes crises financière et sanitaire, mais il remarque un manque de possibilités de valorisation salariale au cours de la carrière. Il reconnait également l'instabilité et l'insécurité inhérente à ce type d'emploi, mais n'a pas

- nécessairement remarqué la présence d'un tabou autour de la rémunération au cours de sa carrière.
- Notre cinquième interrogée se prénomme **Claire**, elle a 27 ans, et occupe aujourd'hui le poste d'administratrice au sein d'une compagnie de théâtre de la région lilloise. Issue d'un milieu d'enseignants, elle a suivi une formation dans une grande école de sciences politiques, et a obtenu récemment le poste d'administratrice de sa compagnie. Elle ne remarque pas nécessairement de tabou de la part des comédiens sur leur rémunération, mais note cependant de réelles différences dans la propension de ceux-ci à la négocier, comparativement aux techniciens du spectacles, plus prompts à la négociation et la contestation collective de leurs conditions de travail et de rémunération. Il est important pour elle de veiller à rémunérer les comédiens de manière juste et équitable, en maximisant autant que possible les budgets de la compagnie.
- Laurine, comédienne de 23 ans, est notre sixième enquêtée. Elle est accompagnée pendant notre entretien de Karl, comédien allemand, qui est intervenu sur certaines questions. Laurine vient d'un milieu enseignant et artistique, sa mère étant institutrice et son père musicien. Elle est aujourd'hui toujours en formation après son cursus dans un Conservatoire à rayonnement départemental, et vit entre la France et différents pays européens pour continuer à se former, et pour commencer à exercer son activité de comédienne. Elle n'est actuellement pas encore intermittente du spectacle, du fait de diverses complications administratives. Elle ne remarque pas nécessairement de tabou sur la question de la rémunération et semble satisfaite de ses conditions de travail, bien qu'elle note une certaine insécurité ainsi qu'une incertitude quant à ses perspectives d'avenir.
- La septième personne que nous avons interrogé est **Marius**, 76 ans. Issu d'un milieu aisé, il a exercé pendant la majorité de sa carrière en tant que metteur en scène de théâtre et d'opéra, en outre de son activité d'auteur. Aujourd'hui retraité, il continue son activité de directeur de compagnie pour jeunes amateurs dans le Sud de la France, ce qu'il justifie à la fois par une passion pour ces questions mais également une nécessité financière, du fait du montant trop faible de sa retraite. Syndiqué au SFA, il considère que l'engagement syndical des comédiens est essentiel à la défense de leurs droits et de leurs intérêts. Il défend cependant l'idée d'un artiste détaché du matériel et de l'argent, et considère le travail bénévole comme une libération de la création.
- Notre huitième interrogé est **Charles**, la soixantaine, directeur d'un théâtre dans une ville de la Côte d'Azur et metteur en scène de la compagnie qui y est associée. Ce théâtre n'est pas

une structure labellisée mais elle ne fait pas non plus partie des structures de théâtre privé, du fait du statut de la compagnie de théâtre qui l'a rachetée, qui elle bénéficiait de la subvention de la ville, du département et de la région. Il n'a donné que peu d'informations sur son milieu d'origine et son contexte familial. Au cours de notre entretien, il remarque une propension dangereuse des artistes à diaboliser l'administratif et le financier et à s'en éloigner, et dénonce la dichotomie entre l'argent et le travail artistique. Il montre également une certaine frustration quant aux modes de financements publics des structures culturelles, qui ne lui permettent actuellement pas de rémunérer ses artistes à la hauteur de leur travail.

- François, metteur en scène et directeur de compagnie de 52 ans, est notre neuvième interrogé. Il exerce également occasionnellement en tant que technicien du spectacle et comédien pour certaines productions de sa compagnie. Issu d'un milieu ouvrier, il n'a commencé à exercer en tant que comédien et metteur en scène que tardivement, après un début de carrière dans l'animation. Il vit et exerce dans la Sarthe avec sa femme, comédienne, avec qui il a eu deux enfants, et avec laquelle ils ont pu acheter leur maison. Il présente une attitude plutôt positive vis-à-vis de ses conditions de vie, de travail et de rémunération, et ne remarque pas nécessairement de tabou autour de la rémunération chez les comédiens, mais note cependant une différence dans l'organisation et la négociation collective et individuelle entre les comédiens et les techniciens du spectacle. Il défend l'idéal de l'artiste nomade, libre, proche du modèle de la 'troupe' moliéresque.
- La personne que nous avons interrogé ensuite est **Emma**, 44 ans. Issue d'une famille monoparentale et d'un milieu ouvrier, elle a également rejoint la profession de comédienne sur le tard, après une carrière dans le secteur associatif et une activité dans le domaine de la danse. Propriétaire de son logement, elle vit avec son conjoint et ses deux enfants en région lilloise, et exerce une activité de comédienne et de metteuse en scène au sein d'une association qu'elle a co-créé il y a 4 ans, date depuis laquelle elle est intermittente du spectacle. Elle ne remarque pas la présence d'un tabou sur la rémunération dans son secteur d'activité, mais dénonce une forme d'opposition systémique entre l'artistique et l'administratif et le financier. Elle semble relativement satisfaite de ses conditions de travail, bien qu'elle mette en avant certaines difficultés financières pour elle et sa famille, ainsi que des problématiques quant à l'accès à la propriété et au logement. Syndiquée au SFA, elle considère la négociation collective centrale dans la défense des conditions de travail des comédiens.
- Notre onzième enquêtée est **Caroline**, comédienne de 54 ans travaillant dans le secteur du théâtre et dans l'audiovisuel. Issue d'un milieu populaire, elle a connu une ascension très

importante en début de carrière dans le domaine de l'image, puis du théâtre, après une formation en Conservatoire et en Ecole Nationale. Elle vit actuellement entre la région parisienne et un pays européen frontalier à la France, contrainte d'y hébergée par sa famille du fait des difficultés financières posées par la vie en région parisienne. Malgré une carrière marquée d'importants projets avec des metteurs en scène reconnus et au sein de grandes institutions théâtrales, elle regrette aujourd'hui de ne pas avoir davantage questionné ses conditions d'emploi et de rémunération, qu'elle associe à un manque de formation et un certain tabou. Du fait des difficultés à trouver de nouveaux projets, elle doute de sa capacité à pouvoir reconduire son intermittence, et considère aujourd'hui la possibilité d'avoir recours à la multi-activité pour subvenir à ses besoins.

- Annabelle, 28 ans, a été la douzième interrogée de notre enquête. Elle vient d'un milieu aisé, ses parents étant médecin et dentiste, et a pu suivre un parcours artistique tout au long de son enfance ainsi qu'une formation de théâtre dans une école privée. Jeune comédienne vivant en région lilloise, elle exerce également dans d'autres régions. Ayant cette année perdu ses droits à l'intermittence du fait d'une difficulté à trouver de nouveaux projets dans le contexte postérieur à la crise de la Covid 19, elle évoque les limites de ce régime et son instabilité. Après de nombreuses expériences de pluriactivité dans l'événementiel, elle s'oppose aujourd'hui au fait d'accepter des conditions de travail et de rémunération qu'elle juge ne pas être à la hauteur de son travail, et défend l'importance de la reconnaissance professionnelle. Elle remarque également le manque de formation administrative et financière des comédiens, les plongeant facilement dans des situations de sous-rémunération en début de carrière.
- Enfin, nous avons terminé notre enquête par l'entretien de **Nicole** et **Florence**, ayant respectivement entre 50 et 60 ans. Nicole est actuellement administratrice d'une compagnie de théâtre mais a également exercé en tant que comédienne, et Florence est aujourd'hui retraitée, après une carrière d'abord en tant qu'enseignante de français, puis chargée des relations avec les publics, administratrice et comédienne pour différentes structures, pour lesquelles elle continue aujourd'hui de travailler en dépit de sa retraite, par goût. Toutes deux syndiquées au SYNAVI, elles évoquent l'importance de l'engagement syndical et collectif sur les enjeux de transparence et d'équité dans la rémunération des comédiens. Elles reconnaissent l'existence d'un tabou autour de l'argent dans ce secteur, ainsi que la présence d'inégalités de rémunération et de possibilités de négociation salariale (selon le genre, l'origine sociale, et le type de formation notamment). Elles dénoncent le mythe de la 'troupe' et sa propension à justifier la sous-rémunération des artistes.

Maintenant que nous avons présenté l'ensemble de nos interrogés, il semble pertinent, pour terminer ce premier chapitre, de revenir sur le contexte social et professionnel de ces derniers, et d'établir ainsi un constat de leurs conditions d'emploi et de rémunération, en questionnant notamment leur 'acceptabilité'.

C. Les conditions d'emploi et de rémunération du comédien en France : un métier 'inacceptable' ?

Suite à cette introduction de nos différents enquêtés, nous pouvant ainsi commencer à aborder la question des conditions d'emploi et de rémunération des comédiens en France au travers de leur perspective, permettant de compléter la présentation de leur profil par des considérations relatives à leurs conditions de travail actuelles. Nous tacherons notamment d'observer ces conditions à la lumière des différents travaux que nous avons déjà pu citer en introduction, et en cherchant notamment à mesurer le niveau 'd'acceptabilité' du métier d'artiste dramatique. Rappelons sur ce point que nous entendons par 'acceptable' un emploi permettant de bénéficier d'un salaire supérieur au seuil de pauvreté, offrant des opportunités professionnelles permettant au travailleur de rester en activité jusqu'à l'âge de la retraite, et permettant au salarié d'apprendre de nouvelles choses au travail. En outre, un travail 'acceptable' offre les conditions d'une formation adaptée pour les travailleurs, ainsi que la possibilité de collaborer avec un nombre suffisant de collègues, et offrant enfin une reconnaissance suffisante des compétences des travailleurs (Devetter, Dussuet et Puissant, 2024).

Les conditions d'emploi dans le secteur dramatique français ne peuvent aujourd'hui pas être comprises sans le prisme des financements des structures employeuses, marquées par une importante baisse des financements publics, et donc par de nouveaux enjeux financiers pour les structures culturelles. Du fait des crises successives au niveau économique, sanitaire et énergétique, et des différentes politiques économiques et culturelles du pays, les subventions s'avèrent aujourd'hui plus rares et difficiles d'accès. Cette situation semble particulièrement toucher les structures non labellisées ou conventionnées, pour lesquelles les demandes de subventions sont généralement plus ponctuelles et davantage refusées, les contraignant à trouver d'autres modes de financement. Cela est notamment évoqué par Claire :

« On cherche d'autres manières de faire rentrer de l'argent, donc là par exemple on va déposer une demande d'aide au compagnonnage pour accompagner un artiste (...). Et puis on cherche encore, ma collègue c'est un de ses gros enjeux de trouver de plus en plus de lieux tournés par exemple. Enfin voilà, nous on prône un soutien toujours plus actif des collectivités publiques, mais là on enchaîne les rendez-vous où on nous dit qu'on sait qu'on a besoin d'argent mais que ça va être difficile de faire plus quoi. » (Claire, 27 ans, administratrice d'une compagnie de théâtre)

Charles exprime d'ailleurs une certaine frustration vis-à-vis de cette situation, où le manque de subventions ne lui permet pas de rémunérer les artistes de sa structure à la hauteur de leur travail et de ses attentes :

« Et donc voilà, la subvention est selon moi une partie essentielle, et si vous me demandez ce qui ne va pas, et bien c'est ça. (...) Et bah ça c'est très dur parce que si je suis à 12 fois moins de subventions qu'une petite salle d'une autre ville, qui aurait par ailleurs des dizaines et des dizaines de salles similaires, bah forcément vous vous remettez en question, vous vous dites que vous n'avez pas réussi, je n'ai pas réussi, moi en tous cas je n'ai pas réussi. Donc de la frustration oui, d'autant plus que ce que ces subventions apporteraient, c'est de payer mieux les gens, parce que nous notre but il est là, il est pas que la structure fasse des bénéfices et que je parte avec un parachute doré, c'est absolument pas ça. » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

L'enjeu de cette baisse des financements publics est bel et bien cette retombée sur les conditions d'emploi et de rémunération des comédiens. Cela a bien été mis en avant par plusieurs de nos interrogés, en outre de Charles, qui expriment l'insécurité dans laquelle cette situation peut les plonger :

« Moi là par exemple en ce moment on est dans une période très très dure, parce que là on est dans une période de l'après COVID, et en fait c'est maintenant que toutes les conséquences on les voit. Et en fait là en ce moment il y a beaucoup de compagnies qui n'arrivent pas à monter leurs spectacles et leurs prods, parce que il y a eu l'inflation, la crise énergétique, il y a eu le plan Vigipirate, donc les théâtres, en plus des surcoûts de carburant, c'est le transport des décors qui a super augmenté, déplacer les gens, chauffer les lieux, et puis le plan Vigipirate ça veut dire employer des personnes en plus, donc ça coûte super cher aux théâtres, et comme pour tout le monde les prix ont augmenté, c'est très difficile en ce moment. Et donc oui il y a eu des périodes où j'ai flippé, j'ai cru que j'allais perdre mes heures, j'ai cru que j'allais perdre mon intermittence ... » (Daniel, 34 ans, comédien)

« Et les lieux, les théâtres, plus personne n'a de thunes, et pour répondre à ta question, oui, il y a une réalité de la précarité quand t'es un jeune comédien. » (Antoine, 24 ans, comédien)

Ces deux interventions sont intéressantes en ce qu'elles témoignent d'une insécurité d'autant plus accrue pour le comédien dans ce contexte particulier. La notion de 'précarité' employée par Antoine peut ainsi témoigner de cette inquiétude et des véritables risques financiers et professionnels posés par cette situation, rejoint par le sentiment de peur évoqué par Daniel. Cette observation est d'autant plus parlante que ces deux enquêtés viennent de milieux très différents, et sont, sur le principe, inégalement exposés aux risques de précarisation : Daniel est propriétaire de son logement, issu d'un milieu aisé, expérimenté au sein de sa carrière et bénéficiant d'un important réseau, tandis qu'Antoine vient d'un milieu populaire et rural, jeune comédien encore non inscrit au régime d'intermittence et locataire de son logement. Pourtant, tous deux témoignent de la même peur. Dans un tel contexte, nous pouvons ainsi questionner la propension d'une telle profession à 'faire tenir' les travailleurs jusqu'à la retraite, tel qu'induit par la définition du travail acceptable.

Une deuxième observation relative aux conditions d'emploi des comédiens est la généralisation de situations de pluri- et de multi-activité. Nous pourrions relier cet élément au point que nous venons d'évoquer : en effet, comme nous l'explique Claire, la difficulté croissante à proposer de nouveaux projets aux comédiens, du fait de cette baisse des financements, peut entrainer les structures à compenser cette baisse par des propositions d'ateliers. Notons sur ce point que les ateliers ne sont généralement pas comptées comme des heures 'valables' dans le régime d'intermittence, mais il est de plus en plus commun et accepté pour des structures employeuses de les 'faire passer' comme des heures de travail normales, une technique frauduleuse, mais grandement utile et même parfois nécessaire pour les comédiens. Sur ce point, nous pouvons citer l'exemple de Antoine, qui anime des ateliers de théâtre pour des enfants et des adultes à côté de son travail de comédien, ou encore Laurine, qui réalise de la même façon des ateliers de théâtre. Annabelle a de son côté recours à la figuration et au travail dans l'évènementiel pour parvenir à compléter son revenu et son activité, et afin de réaliser l'ensemble des heures nécessaires à son maintien dans le régime de l'intermittence. La pluriactivité s'illustre également par le fait d'occuper des fonctions administratives, notamment au sein de petites structures comme des compagnies de théâtre, travail réalisé parfois en situation de sous-rémunération, voire de manière bénévole. C'est par exemple le cas de Sarah, qui s'occupe des relations presse, de la diffusion auprès des établissements scolaires, et de la gestion des ventes au sein de la compagnie qu'elle a créé avec deux de ses amis, travail qu'elle fournit sans rémunération. Emma, elle, a co-fondé une association pour laquelle elle a également joué un rôle administratif, qui a cependant été rémunéré, et lui a d'ailleurs permis d'accéder au statut d'intermittente du spectacle pour sa première année en 2020. Elle s'est depuis détachée de ces missions administratives pour se focaliser sur son activité de comédienne et de metteuse en scène. Nicole et Florence ont également toutes deux occupé des rôles à l'administration et la production, en outre de leur carrière de comédienne, mais expliquent qu'il est souvent fréquent que cette multi-activité aboutisse à un choix entre ces différentes activités, qu'elles associent également à une forme d'injonction genrée, s'imposant davantage aux femmes :

« Donc maintenant je suis en CDI, cadre, administratrice, et j'ai fait un choix. Et ce choix j'ai aussi dû le faire je pense parce que je suis une femme, je suis pas sûre que si j'avais été un homme metteur en scène, j'aurais fait ce choix de partir dans l'administration tu vois (...). » (Nicole, la cinquantaine, administratrice d'une compagnie théâtre et ancienne comédienne)

Notre échantillon semble confirmer cette dimension genrée du recours à la pluri-activité, puisqu'à l'exception d'Antoine, seules des femmes ont mentionné y avoir recours. Nous avions également évoqué en introduction les travaux de Maud Simonet, qui avait mis en avant la plus grande proportion de femmes à avoir recours au 'travail gratuit' et bénévole (Simonet, 2021, 416). Notons cependant que cette observation peut nuancée du fait de la plus grande proportion de femmes dans notre échantillon, et la concentration des quelques interrogés masculins sur des postes de mise en scène, semblant moins concernés par ces enjeux.

Dans le cas de Sarah et Marie, nous pouvons également remarquer des situations de multiactivité, où l'activité pratiquée en plus du métier de comédien n'appartient pas au secteur du
spectacle vivant. Sarah explique ainsi travailler dans la restauration les étés et lorsqu'elle vient
travailler sur Paris afin de constituer un complément de revenu dans des périodes d'activité
creuses. Marie, quant à elle, a monté une auto-entreprise dans la maroquinerie et le textile, en
complément de revenu également, et par intérêt pour ce domaine. Toutes deux remarquent un
biais de cette multi-activité : bien qu'elle semble parfois nécessaire pour subvenir à leurs
besoins, elle peut poser des problèmes vis-à-vis de leur accès au régime d'intermittence, puisque,
comme nous l'avons vu, seules les activités comprises aux annexes 8 et 10 sont retenues pour
pouvoir y accéder. Dans le cas de Sarah, cela la contraint à travailler au noir, entrainant de ce fait
différentes problématiques en termes de droit du travail ainsi que de protection des travailleurs.
Marie est elle en mesure de déclarer son activité sans prendre le risque de perdre son
intermittence, puisque ce statut reconnait et inclue les activités d'auto-entreprise; cependant, la

déclaration de cette activité entraine en contrepartie une baisse de ses indemnités, et donc des bénéfices financiers amoindris. Notons par ailleurs que cette généralisation d'une situation professionnelle marquée par la pluri- et la multi-activité, visible au sein de notre échantillon, est un phénomène qui avait déjà été observé par Pierre-Michel Menger dans son ouvrage de 2002 : celle-ci serait selon lui un signe d'une hyperflexibilisation croissante des carrières artistiques, ainsi que d'une précarisation grandissante du salariat (Menger, 2002). Ces différents éléments nous questionnent quant à la question de '1'acceptabilité' de ce type d'emploi : puisqu'un emploi acceptable est celui qui offre au salarié l'opportunité de rester en activité jusqu'à la retraite, est-ce qu'une situation d'emploi marquée par la nécessité de compléter son activité par une autre pour subsister peut être considérée comme telle ?

Cette observation est complétée par un autre élément évoqué de manière récurrente au cours de nos entretiens : les formes d'incertitudes et d'insécurité quant aux conditions de vie, de logement et de rémunération des comédiens. En effet, du fait de la prédominance du modèle d'économie de projet (notion que nous avons déjà évoqué et dont la définition peut être retrouvée dans notre glossaire), les comédiens sont amenés à multiplier les projets et les contrats, généralement au sein de structures différentes, et parfois également au sein de territoires différents. Il est donc attendu du comédien d'être flexible, et mobile, ce qui peut poser un ensemble de questions quant aux possibilités de logement, mais également concernant les conditions générales de la vie et du travail des comédiens. Il ressort en effet de notre enquête que beaucoup d'entre eux ont rencontré des difficultés à se loger : parmi les plus jeunes, nous pouvons citer le cas de Sarah, Laurine et Annabelle, se déplaçant toutes les trois régulièrement dans le cadre de leur travail. Sarah dispose d'un appartement sur Paris, mais doit beaucoup se rendre sur la Côte d'Azur, où sa compagnie est implantée, et bien qu'à une certaine période ses parents aient pu la loger dans leur appartement d'une ville de la Méditerranée, elle doit désormais compter sur l'aide d'amis pour l'héberger, pendant qu'elle sous-loue son appartement parisien. Laurine, de son côté, n'a pas de logement fixe, et se loge également grâce à l'aide d'amis acceptant de l'héberger au fil de ses projets. Annabelle a elle aussi recours à l'entraide entre amis lorsqu'elle doit se rendre en région parisienne ou en Bourgogne, mais elle a également mis en avant une autre problématique relative au logement pour les comédiens, qui est la difficulté d'y accéder :

« (...) Qu'est-ce qu'on a galéré à trouver des hébergements! Les revenus intermittents c'est refusé, refusé, refusé, refusé, en boucle quoi. Alors qu'avec plus de 16 000 euros de

garanti pour un loyer à 700 balles, mais on s'est fait refuser de partout quoi. Alors qu'on était 3, des garants en or, en or massif même (rire). » (Annabelle, 28 ans, comédienne)

Cette difficulté semble donc corrélée à l'âge, puisque ce sont les enquêtés les plus jeunes qui relatent avoir le plus de problématiques en ce sens, ce qui rejoint certains travaux, comme celui de Vincent Cardon et Olivier Pilmis, ayant mis en avant le fait que les plus jeunes artistes du spectacles sont généralement les plus concernés par des formes de sous-rémunération, les menant à accepter n'importe quel projet se présentant à eux et à devoir être très mobiles, en dépit de rémunérations souvent moindres (Cardon & Pilmis, 2013). Avec l'avancée en âge et en expérience, le comédien semble moins dépendant de projets trop éloigné de son lieu de vie, et tend à prioriser un lieu de vie unique, d'autant plus à partir du moment où l'artiste dramatique souhaiterait fonder une famille. Mais une autre difficulté se pose alors : l'accès à la propriété. Emma nous a ainsi expliqué avoir rencontré de nombreux problèmes dans l'obtention d'un prêt bancaire afin d'acheter sa maison :

« Ça a été très difficile, vraiment très difficile, la galère pour trouver une banque qui accepte deux intermittents, dont une, donc moi, qui l'était depuis moins de 3 ans. On en a trouvé qu'une seule, et on a eu du bol, on avait un méga apport, parce qu'il y a eu un héritage dans la famille donc franchement sinon on aurait jamais pu, et parce qu'on trouvait rien à louer, parce que moi j'ai deux enfants, et maintenant les prix de la location c'est le double de ce qu'on paye pour le prêt chaque mois en fait! On paye 800 balles, et on trouvait rien en dessous de 1200-1400 quoi, avec 3 chambres, impossible dans le secteur! » (Emma, 44 ans, comédienne et metteuse en scène).

Le fait d'être intermittent du spectacle semble ainsi être une des causes principales de cette difficulté, ce statut étant vu par beaucoup de banques comme trop instable et insuffisant pour garantir le remboursement d'un prêt. Marie a rencontré le même type de difficulté : après son retour de l'étranger où elle a vécu et travaillé pendant deux ans, se retrouvant divorcée avec deux enfants à charge, elle a mis beaucoup de temps à acheter une propriété. Nous remarquons ici que ces difficultés ne sont pas seulement relatives à l'emploi du temps et le mode d'activité flexible des comédiens, mais également à leur mode de rémunération, jugé trop imprévisible, et ce en dépit de la nature même de l'intermittence, visant à garantir une certaine stabilité des revenus du comédien. Ce phénomène est d'autant plus questionnant avec l'exemple de Caroline, contrainte de vivre dans un pays frontalier et d'être hébergée par des membres de sa famille pour pouvoir être vivre convenablement, les prix du logement en région parisienne lui étant aujourd'hui inaccessibles. Cette dernière dit être tombée dans « un endroit de précarité très grand », du fait de conditions rémunération insuffisantes pour lui permettre de vivre dans la région où elle

pratique son métier, cette situation nourrissant elle-même des difficultés à débloquer de nouveaux contrats, puisqu'elle ne réside pas sur les lieux où ces projets tendent à être majoritairement réalisés et où les réseaux professionnels s'établissent le plus. Notons toutefois que Daniel et François peuvent constituer des contre-exemples, puisque tous deux sont parvenus à accéder à la propriété sans grande difficulté. François note cependant que l'époque à laquelle celui-ci a commencé à exercer était plus propice à cela, et qu'il gagnait alors suffisamment pour pouvoir s'acheter une maison. Celui-ci occupe également avant tout une position de metteur en scène et de directeur de compagnie, lui garantissant un réseau plus important et de plus grandes opportunités professionnelles. Daniel dispose quant à lui d'un important réseau interpersonnel, sa femme metteuse en scène ayant de la famille dans la région du Nord, et tous deux étant suffisamment expérimentés et avancés dans leur carrière, bénéficiant également d'une certaine notoriété, pour pouvoir certainement plus facilement accéder à l'achat d'une maison en région lilloise. Les variables de l'âge, de l'origine sociale ainsi que du réseau interpersonnel semblent donc jouer dans l'exposition relative à ces difficulté.

Nous remarquons cependant bien une problématique commune à nos différents interrogés : une importante flexibilité du travail, ainsi que des conditions de rémunération elles-mêmes changeantes et généralement trop basses pour leur garantir un cadre de vie stable et confortable. Et bien que nos enquêtés aient tendance à refuser l'emploi du terme de 'précarité' pour caractériser leur situation, celui-ci a tout de même été mentionné par Caroline, et nous pouvons malgré tout remarquer une véritable insécurité englobant leurs conditions de travail :

« Alors précarité c'est vrai que c'est un mot que j'aurais tendance à utiliser, mais en fait c'est pas le bon mot. Je pense qu'on est plus dans une sorte d'insécurité, parce que d'un mois sur l'autre ta rémunération varie énormément, tu peux passer de faire 2 cachets à 25, donc il faut avoir cette stabilité propre en ce que tu mets toi de l'argent de côté, ou des choses comme ça. Mais précarité, oui, parce qu'en fait, on n'a pas du tout de sécurité de l'emploi, c'est à dire que parfois on signe le contrat le jour même, donc si un employeur annule t'as aucune protection en fait. Y a que dans nos métiers qu'on voit ça en fait. » (Emma, 44 ans, comédienne et metteuse en scène)

Bien que nos enquêtés n'aient pas mentionné eux-mêmes se trouver dans une situation financière plus basse que le seuil de pauvreté, ces réflexions sur l'instabilité des rémunérations nous pose question, d'autant plus à la lumière du rapport de la Cour des Comptes de 2022, parlant d'une 'triple précarité' du secteur du spectacle vivant : la prédominance de contrats courts, le recours grandissant à la pluriactivité, et enfin une faiblesse des niveaux de revenus, les masses salariales sociales annuelles brutes déclarées pouvant être inférieures à 3004€ pour près de la moitié des

salariés (Cour des Comptes, 2022, 51). Cette instabilité des revenus, des conditions de vie, de logement et de travail des comédiens, en outre de ces seuils de rémunération bas, nous amènent à considérer cet emploi comme 'inacceptable'.

Cette observation est jointe à un autre élément, relatif à la difficulté croissante de faire valoir financièrement son expérience au sein de se secteur, ainsi que les problématiques relatives au départ à la retraite des comédiens. En effet, certains de nos enquêtés les plus expérimentés tendent à remarquer le manque de possibilités de valorisation salariale au cours de leur évolution professionnelle. Dans ces carrières, on ne gagne rarement plus que ce que l'on gagnait à ses débuts, qu'importe le niveau de notoriété des comédiens, à l'exception des 'superstars', non représentées dans notre échantillon. Daniel est celui ayant exprimé le plus de remarques à ce sujet :

« Bah tu vois ça fait 11 ans que je travaille, et j'ai exactement la même rémunération qu'il y a 11 ans. J'ai pas eu d'évolution. Et ça, des fois, c'est un petit peu fatiguant, quand tu te dis que tu n'évolues pas quoi, ça grandit pas, les budgets sont toujours les mêmes, donc ça c'est difficile. Après je veux dire, je vis normalement, je suis heureux dans ma vie, je suis pas envieux de quoi que ce soit, j'ai pas l'impression de me priver pour faire des choses, mais oui, si, j'aimerais bien que le théâtre gagne un peu plus, parce que bon quand tu vois mes cachets pour une représentation, bah ils ont pas bougé depuis 11 ans quoi! C'est toujours la même chose! » (Daniel, 34 ans, comédien)

Selon lui, ce n'est pas tant l'expérience qui devrait être davantage considérée dans les conditions de travail et de rémunération des comédiens, mais surtout l'âge, de manière à s'adapter aux conditions de vie de chacun. Cette adaptation pourrait selon lui surtout passer par une organisation différente des horaires de travail plus que par des avantages salariaux, en s'adaptant par exemple davantage aux besoins d'une vie de famille, et en favorisant la prise en charge des transports et des modalités de tournée des personnes plus âgées et moins mobiles. Marie et Florence font le même constat : leur salaire est aujourd'hui quasiment le même qu'à leurs débuts, ce qu'elles questionnent. François le remarque également, mais adopte une posture plus acceptante : après avoir fait le constat que son salaire avait toujours stagné autour de 2000€, il a ajouté qu'il ne penserait cependant jamais à remettre cela en question, ou à chercher à gagner davantage. Il explique en effet se satisfaire de son salaire et de ses conditions d'emploi, celles-ci représentant pour lui une forme d'ascension sociale par rapport à son milieu d'origine, ce qu'il note à plusieurs reprises. La posture de Daniel, en comparaison, peut elle être comprise du point

de vue de son propre milieu social d'origine, plus aisé, pouvant ainsi expliquer pourquoi ce manque de valorisation salariale avec l'âge et l'expérience le dérangerait davantage.

En outre, ce manque de valorisation salariale selon le niveau d'expérience des travailleurs ainsi que les conditions générales de l'emploi et de la rémunération dans ce secteur peuvent également affecter les conditions de sortie de cette profession. Nous remarquons ainsi que les cotisations permises par le régime d'intermittence ne s'avèrent dans certains cas pas suffisantes pour garantir un cadre de vie stable et confortable après le départ à la retraite. C'est notamment ce que nous explique Florence, récemment retraitée : elle réalise aujourd'hui que si sa retraite n'avait été calculée que sur la base de ses dernières années d'activité dans le spectacle, elle n'aurait aujourd'hui pas été suffisante. Du fait de sa carrière passée en tant que professeure de français et des nouvelles modalités d'évaluation de la retraite, elle peut aujourd'hui vivre convenablement. Mais l'exemple de Florence est intéressant pour une autre raison : malgré tout, elle continue ses ateliers de théâtre, ce que nous retrouvons chez notre deuxième interrogé retraité, Marius. Dans le cas de ce dernier, c'est par nécessité financière qu'il semble devoir rester actif :

« (…) j'ai une retraite moi qui doit être environ de 1000€. Donc on est pas loin du seuil de pauvreté sur ma retraite, et si je ne continuais pas de travailler, je vivrais chichement, avec une retraite petite. » (Marius, 76 ans, metteur en scène et retraité)

Tous deux indiquent cependant également vouloir rester en activité par goût, et même pourrions nous dire par passion, élément que nous développerons plus tard. De nouveau, c'est la question de 'l'acceptabilité' d'un tel emploi que nous pouvons poser, puisque celui-ci ne semble même pas en mesure de faire 'tenir' les travailleurs au-delà de la retraite, contraints pour certains à rester en activité pour ne pas se retrouver dans une situation financière trop difficile.

Ce premier chapitre nous a ainsi permis de comprendre le contexte général du métier de comédien, entre ses conditions d'exercice, son cadre légal et institutionnel, mais également au travers de ses modalités de rémunération. La présentation de notre échantillon nous a permis de réaliser de premières observations quant aux conditions de travail et de rémunération des comédiens, marquées par une importante baisse des financements publics se répercutant sur l'activité et la rémunération des travailleurs, une généralisation de la pluri- et de la multi-activité pour palier à un rythme de travail séquencé et flexible, des difficultés à accéder à un cadre de vie et de travail stable, s'illustrant notamment par des problématiques dans l'accès au logement et à la propriété, ainsi que par différents enjeux relatifs au vieillissement des travailleurs au sein de ce secteur d'activité et la prise en charge de leur retraite. Cet ensemble d'élément semble ainsi nous indiquer qu'une telle situation d'emploi ne remplit pas les conditions du travail 'acceptable' au sens de Devetter, Dussuet et Puissant. Mais donc, comment expliquer l'engagement des

comédiens dans ce type de carrière, en dépit de ces conditions d'emploi et de rémunération ? Ainsi, dans la continuité de cette première partie, nous pouvons désormais considérer les différentes étapes d'entrée dans la carrière de comédien, et tacher de comprendre comment ce processus serait, à différents niveaux, marqué par une forme d'accommodation à un emploi 'inacceptable'.

Chapitre 2 - La fabrication du comédien : le parcours vers une carrière vocationnelle

Suite à ce constat relatif au contexte sectoriel ainsi qu'aux conditions générales d'emploi et de rémunération dans le secteur dramatique en France, il nous semblait primordial d'aborder la manière dont les comédiens pouvaient entrer dans ce secteur d'activité, et comment la figure du comédien pouvait se construire, dès l'enfance, au travers d'un contexte familial, social et relationnel particulier. Ce faisant, nous tâcherons d'explorer certaines pistes de réflexion quant à notre problématique générale sur l'acceptation de telles conditions de travail et de rémunération au travers de la prégnance et de certains discours et représentations. Nous nous attacherons également à définir la figure du 'jeune comédien' ainsi que les conditions d'entrée dans cette profession, à l'issue de cette construction vocationnelle.

A. Socialisation primaire : le rôle du contexte familial dans la formation d'une 'vocation'

Au cours de ce chapitre et de cette première section, nous nous intéresserons ainsi à la construction d'une vision particulière de la profession de comédien, marquée par notion de 'vocation' : l'idée que cette carrière serait le seul choix possible pour le comédien, un indescriptible sentiment qui s'imposerait et ne laisserait pas de place à d'autres choix possibles. Cette notion de 'vocation' a notamment été théorisée par Nathalie Heinich : dans *L'élite artiste*, *Excellence et singularité en régime démocratique*, celle-ci distinguait en effet différent 'régimes de l'art', se référant aux normes prédominante dans les activités artistiques et culturelles, et constituant un ensemble de valeurs et de principes intériorisés au sein de la production artistique (Borja & Sofio, 2009, 4). Elle en distingue trois : le 'régime artisanal', le 'régime académique' ainsi que le 'régime vocationnel'. Ce dernier serait caractérisé par des idéaux de liberté, d'individualisme, de créativité, de singularité, et implique un investissement total dans le travail

(Borja & Sofio, 2009, 5). Il convient ici de traiter la manière dont ce 'régime' peut se construire et s'illustrer par différents discours et comportements de la part de nos interrogés, ainsi que de questionner le rôle de leur contexte social dans la prégnance de ce modèle. Gisèle Sapiro avait déjà noté que l'adhésion à cette croyance et cette norme se faisait généralement par l'inculcation de valeurs littéraires, artistiques et/ou musicales par différentes instances de socialisation, comme la famille ou l'école, ajouté à un processus personnel pouvant se matérialiser au moment de l'adolescence (Sapiro, 2007). Nous tacherons ainsi ici de questionner dans un premier temps le rôle de la socialisation primaire dans la construction de la 'vocation artistique' et de l'orientation vers la carrière de comédien, dont les principales instances sont la famille et l'école. Dans cette première sous-partie, nous nous focaliserons sur le rôle du contexte familial de nos enquêtés, et suivrons notamment une perspective bourdieusienne : nous partirons du postulat qu'un certain contexte familial peut être porteur d'un ensemble de 'capitaux' (social, économique et culturel), ainsi que d'un 'habitus', compris comme un ensemble de dispositions sociales acquises de manière plus ou moins conscientes par l'individu, à la fois structurées par la socialisation primaire, et structurantes, car génératrices de pratiques sociales particulières (Bourdieu, 1979). L'étude de cette première instance de la socialisation primaire permet ainsi de comprendre comment 'l'habitus' se construit et est entretenu, et la manière dont il peut être porteur d'un ensemble de pratiques culturelles pouvant par la suite être reproduite par les enfants, tant dans leurs loisirs que dans leurs orientations professionnelles. Nous nous appuierons également sur les théories de la 'transmissions culturelle', ayant mis en avant le rôle du contexte familial dans la transmission de pratiques mais également de valeurs, pouvant par la suite s'illustrer par une orientation professionnelle dans les mondes de l'art. Notons que la notion de 'transmission' est comprise au travers de deux phénomènes : l'éducation volontaire de la part des parents, mais également un phénomène 'd'imprégnation', plus involontaire et caractérisée par l'exposition générale de l'enfant aux pratiques et à l'exemple de leurs parents (Octobre & Jauneau, 2008). Ce qui nous intéresse ici est donc d'étudier les différentes manières dont le contexte familial de nos enquêtés a pu contribuer à leur orientation vers la carrière de comédien, mais également vers une représentation particulière de cette profession.

Nous pouvons ainsi commencer par évoquer la présence, dans notre échantillon, de personnes venant de milieux sociaux plus 'favorisés', compris au sens bourdieusien comme détenant davantage de capitaux économiques, sociaux et culturels. Il apparait en effet que ce type de schéma familial serait plus propice au développement de pratiques culturelles régulières, et notamment de développer un attachement à la 'culture légitime', entendu au sens de Bourdieu et se référant aux pratiques culturelles rattachée à l'habitus des classes favorisées. Les trois

enquêtés se rapprochant davantage de ce type de profil sont Daniel, Marius et Annabelle. Tous les trois ont à la fois bénéficié d'un cadre familial disposant d'un important capital économique, et de parents très aidants dans l'accompagnement de leur enfant dans leur carrière artistique. Leur contexte familial a également été marqué par la présence de la culture et de l'art dans leur éducation. Daniel, par exemple, dit venir « d'un milieu plutôt aisé intellectuel », et explique :

« (...) j'avais un très grand accès à la culture et même la culture était assez valorisée, donc j'ai toujours été habitué à aller au musée, au cinéma, la lecture, au théâtre et tout ça, et en fait très petit mes parents m'ont inscrit pour faire du théâtre. Alors je sais pas si c'est moi qui demandais, mais j'ai le souvenir d'avoir fait très jeune des ateliers, et là où ça a été vraiment déterminant pour moi c'est quand je suis arrivé en 6e, j'étais dans un lycée privé, à Paris, qui était un collège-lycée un peu rigide, privé, mais il avait une très grande spécificité c'est que le directeur était un passionné de théâtre. » (Daniel, 34 ans, comédien)

Le parcours de Daniel et son entrée dans la carrière de comédien ont donc été marqués à la fois par un contexte familial où la culture et le théâtre étaient présents et valorisés, mais également par des opportunités scolaires lui permettant de se lancer dans cette pratique très jeune. Nous pouvons relier son profil aux travaux de Mennesson et Julhe sur les pratiques culturelles des familles dites 'favorisées', qui remarquent que les parents appartenant à des classes socio-professionnelles de cadres mixtes ou de professions intellectuelles supérieures ont davantage tendance à orienter leurs enfants vers des pratiques culturelles dites 'légitimes', comme la musique, le théâtre, les arts plastiques, tandis que les cadres du secteur privé auraient davantage tendance à les orienter vers les sports (Mennesson & Juhle, 2012). Daniel s'est ainsi vu exposé à cette 'culture légitime' dès l'enfance, et se voir offrir les opportunités de pouvoir exprimer un sentiment vocationnel très jeune.

Marius, lui, nous explique être « un fils de bonne famille », et il a également pu très jeune, à 4 ans, exprimer le sentiment d'une réelle vocation. Ses parents l'ont également beaucoup accompagné à ses débuts, en soutenant financièrement sa première troupe. Annabelle, quant à elle, vient d'une famille travaillant dans le milieu médical, et bien que ses parents ne soient pas directement liés au milieu artistique, elle explique que la musique a toujours fait partie de sa vie et de son éducation, son père étant mélomane et musicien amateur, et leur famille hébergeant régulièrement des troupes de musiciens. Elle a également pu bénéficier d'une éducation artistique dès l'enfance, ses parents l'ayant inscrite dans des ateliers de théâtre ainsi qu'au Conservatoire de musique. Ces trois profils nous offrent ainsi un premier élément de compréhension quant à la manière dont certains comédiens et artistes (Marius étant avant tout un

metteur en scène bien qu'il ait pu également jouer) peuvent entrer dans ce secteur d'activité, et développer un sens 'vocationnel' dès l'enfance, grâce à un cadre familial favorable et aidant, leur offrant un cadre et des opportunités pour entrer dans ce secteur. Ici, le fait de grandir dans un contexte familial où la culture 'légitime' est valorisée, mais également où l'on se voit offrir l'opportunité d'y être exposé et de la pratiquer dès l'enfance, peut être un terrain propice à un sentiment vocationnel, ou du moins l'idée que ce type de carrière soit possible, d'autant plus du fait de l'accompagnement financier des parents, permettant de limiter les risques financiers de se lancer dans ce type de carrière.

Dans une moindre mesure, nous pouvons également citer le profil particulier de Sarah : celle-ci ne vient pas nécessairement d'un milieu favorisé ni proche de la culture, mais son enfance a elle aussi été marquée par un fort accompagnement de ses parents dans ses pratiques artistiques, puisqu'elle a eu l'opportunité de rejoindre une troupe de théâtre amateure pour enfants. Sarah note le rôle de sa mère dans cette pratique :

« Alors ma mère, peut-être qu'aujourd'hui avec du recul me dirait qu'elle aurait aimé faire du théâtre quand elle était jeune, donc peut-être que ça a joué sur la transmission. Après je pense que c'est un un choix qui a peut-être été mené par elle (...) » (Sarah, 22 ans, comédienne).

Sur ce point, les travaux de Mennesson et Juhle s'avèrent de nouveau importants, puisqu'ils ont en effet noté le rôle important des mères dans la transmission culturelle de leurs enfants en matière de pratiques dites 'légitimes', comme la musique ou le théâtre (Mennesson & Juhle, 2012). Le profil de Charles pourrait tendre à entrer dans le même type de catégorie, bien que celui-ci n'ait pas donné beaucoup de détails quant à son milieu familial, si ce n'est le fait qu'il soit né en Corse et que la culture n'ait pas été nécessairement une évidence dans sa famille. Malgré tout, il a pu très jeune exprimer l'envie de vouloir travailler dans le secteur culturel, d'abord au travers de l'écriture, et bien qu'il plaisante en disant être le « paria » de sa famille, entre un frère professeur de physique-chimie et un autre astrophysicien de haut niveau, il n'a pas l'air d'avoir rencontré beaucoup de difficultés à entrer dans ce secteur ni à évoquer un sentiment vocationnel dès l'enfance. Dans l'ensemble de ces cas, nous voyons donc bien que le fait d'appartenir à un milieu (relativement) favorisé facilite le développement d'un sentiment vocationnel de manière précoce. L'ensemble de ces interrogés met bien en avant le fait que ce choix de carrière ait vite été une 'évidence', quelque chose sur lequel ils n'ont relativement pas eu à réfléchir, comme une orientation 'naturelle', discours pouvant ainsi induire un certain

manque de recul sur les réalités sociales et professionnelles du métier de comédien, et pouvant nourrir une perspective particulière vis-à-vis de ce métier, notamment, un relatif détachement.

D'autres profils tendent à se démarquer au sein de notre échantillon. Dans leur cas, la profession de leurs parents pourrait être un signe d'une prévalence de certaines valeurs, qui auraient pu être transmises, même implicitement, dans l'éducation de leurs enfants, et ainsi avoir une influence sur leur propre perception du monde professionnel, et justifier le fait de rejoindre une carrière comme celle de comédien. Nous pouvons notamment ici citer les personnes dont les parents sont enseignants, puisqu'il apparait que cette profession puisse être caractérisée par une idée de 'don de soi', valeur que nous retrouvons dans le métier de comédien. En effet, Gisèle Sapiro avait mis en avant la manière dont la vocation artistique serait caractérisée par cette idée de 'don de soi', où l'artiste s'abandonne au nom de sa vocation (Sapiro, 2007). De la même manière, Laurent Rigaud avait mentionné la façon dont la profession d'enseignant, au travers de l'exemple des éducateurs spécialisés, pouvait être marquée par cette même valeur, où l'on ne travaillerait non pas pour l'argent, mais pour rendre service à autrui, au nom d'une mission pour la collectivité (Rigaud, 2011). L'idée de pouvoir s'investir dans son travail de manière désintéressée, par nécessité, semble commune aux deux professions, s'inscrivant ainsi dans une culture de la 'non-lucrativitié', d'un engagement professionnel d'abord utile et nécessaire avant d'être rémunérateur. Un exemple intéressant est celui de Laurine, dont la mère est institutrice et le père musicien. Celle-ci a donc pu bénéficier d'un cadre familial où le monde culturel et artistique autant que le travail éducatif a pu être représenté. Elle nous explique toutefois que son père n'était pas favorable à ce qu'elle rejoigne le milieu artistique, du fait de sa conscience et de son expérience des difficultés posées par un tel secteur :

« Ma mère est institutrice et mon père est musicien, et il a pas mal travaillé dans le théâtre aussi, enfin il a fait des décors pour des théâtres, mais il a jamais trop aimé ce milieu-là, et il a été beaucoup contre le fait que je sois intermittente ou comédienne, parce qu'il sait qu'il y a quand même pas mal de galères. » (Laurine, 23 ans, comédienne).

Mais cela ne l'a pas empêchée d'entamer une carrière de comédienne, et d'intégrer dès le lycée une formation en Conservatoire. Sa 'vocation' et son envie de travailler dans ce secteur à un jeune âge ont donc pu bénéficier malgré tout de ce cadre familial, tout de même marqué par une propension à valoriser ce type de carrière. Nous remarquons bien l'influence des valeurs familiales dans la perception de sa profession par notre enquêtée, puisqu'elle explique chercher

un sens à la fois artistique mais également éducatif à son travail, au travers des ateliers et des spectacles de clown qu'elle réalise auprès d'enfants en situation de handicap. Elle exprime ainsi un besoin d'être « utile au monde de manière concrète », constituant pour elle le coeur de ses engagements professionnels. Nous retrouvons ici l'envie de travailler pour se rendre utile à la collectivité avant d'être rémunérateur, que nous pourrions ainsi rapprocher des valeurs transmises par son cadre familial et notamment par les celles associées à la profession d'enseignant. Le sentiment vocationnel et l'orientation vers le métier de comédien est donc ici associé à une valorisation d'un métier avant tout orienté vers autrui, et désintéressé, nourrissant ainsi une vision particulière du monde professionnel et de l'engagement vers le métier de comédien.

Un exemple plus nuancé est celui de Marie, qui vient d'une famille de professeurs certes, mais dont le père vient également d'un milieu ouvrier. Elle explique ainsi :

« Après moi je vais dire, mon père était prof, mais vient d'un milieu d'ouvriers, on a cette valeur de l'argent, et voilà, tout travail mérite salaire » (Marie, 53 ans, comédienne).

Cette idée d'avoir une 'valeur de l'argent' et de ne pas accepter un travail qui ne soit pas rémunérateur peut se retrouver dans son témoignage, puisqu'elle note en effet ne jamais avoir eu de difficultés à parler de rémunération, et à faire valoir ses droits en tant que travailleuse, ce qui n'est pas nécessairement le cas de la plupart de nos autres enquêtés. Son profil nous permet ainsi de réfléchir à la manière dont une éducation dans un contexte social plus populaire pourrait influencer l'orientation vers la carrière de comédien. En effet, bien que Marie démontre que ces classes dites populaires, que nous entendrons comme se référant notamment à la catégorie socio-professionnelle des ouvriers, soient davantage marquées par une certaine conscience de la 'valeur de l'argent', les travaux de Bourdieu nous indiquent que celles-ci seraient caractérisées par ce qu'il nomme le 'goût de la nécessité'. Par opposition à la norme de 'distinction' des classes supérieures, les classes populaires revendiqueraient ainsi davantage une simplicité dans leurs pratiques et leurs consommations (Bourdieu, 1979). Nous pourrions ainsi employer cette analyse bourdieusienne pour comprendre comment l'orientation vers la carrière du comédien serait marquée, pour les personnes issues de ces milieux sociaux, par une forme d'accommodation au travail faiblement rémunéré et à un mode de vie plus 'simple'.

Bien que cette hypothèse puisse être discutée par sa généralité, nous pouvons en voir une illustration par le témoignage de François :

« Donc d'un seul coup, moi qui viens d'un milieu modeste et d'un milieu prolétaire, hein, concrètement d'un seul coup, avoir un salaire presque meilleur que mon père, et pouvoir

m'amuser en plus, c'était le rêve éveillé en fait. » (François, 52 ans, metteur en scène, directeur de compagnie, technicien et comédien occasionnel).

Nous voyons ici l'idée que le métier de comédien incarnerait pour François, issu d'un milieu ouvrier, une condition professionnelle et financière supérieure à celle dont avait pu bénéficier ses parents. François constitue également un exemple intéressant par le fait que son enfance ait été marquée par une réelle absence du monde culturel et du théâtre, et sa 'vocation' serait ainsi arrivée plus tard, en dehors de son cadre familial.

Antoine et Emma sont également issus d'un milieu ouvrier, mais ont été exposés dès l'enfance au monde culturel : Antoine a ainsi pu participer à des ateliers de théâtre pour lutter contre sa timidité étant enfant, et la musique était très présente dans son foyer par son père, sa mère l'élevant également dans une double-culture du fait de ses origines étrangères. Emma, quant à elle, a commencé la danse très jeune, et s'amusait régulièrement à organiser des spectacles avec ses amies. Elle note cependant qu'elle n'a pendant longtemps pas considéré ce métier comme une véritable carrière, et ne se destinait originellement pas à cette profession, qu'elle n'a rejoint que plus tard au cours de sa vie d'adulte, ce qu'Antoine a également vécu, se destinant originellement au métier de dentiste. Ces trois derniers exemples sont intéressants en ce qu'ils montrent que l'exposition à une certaine pratique dans l'enfance ne mène pas nécessairement au fait de développer un sentiment 'vocationnel' ou même une orientation professionnelle vers les mondes de l'art, et semble confirmer le fait que bien que des milieux sociaux plus modestes puissent permettre aux enfants d'être exposés à la culture dite 'légitime', dont le théâtre fait partie, il semble plus facile aux enfants issus de milieux plus favorisés de se projeter dès l'enfance vers une carrière dans les milieux de l'art.

Ces derniers témoignages ont ainsi permis de montrer les limites de ne considérer seulement le contexte familial pour expliquer l'apparition d'un sentiment 'vocationnel' justifiant l'entrée dans la profession de comédien, celui-ci pouvant davantage se développer (ou se confirmer) au cours de l'adolescence et de la vie d'adulte, au travers d'autres instances de socialisation.

B. L'influence des pairs et de l'école dans le déclenchement ou l'affirmation d'une 'vocation'

Il s'agit donc dans un second temps de considérer d'autres instances que celles de la famille dans le développement du sentiment 'vocationnel' et de l'entrée dans la carrière de

comédien, au travers de l'influence de l'école, mais également des pairs, pouvant agir de manière plus tardive sur l'orientation professionnelle du futur comédien. L'école est la deuxième instance de la socialisation primaire, mais nous avons choisi de la séparer de l'instance familiale pour la faire davantage dialoguer avec l'influence des pairs et la socialisation secondaire, du fait de la manière dont elles semblent résonner en dehors de la sphère familiale et participer au développement de l'orientation du comédien vers cette carrière de manière plus tardive. Cette section traitera notamment de la période de l'adolescence, comme moment charnière dans la cristallisation de ce choix d'orientation vers le métier de comédien. Notre travail s'appuie sur différentes théories de la socialisation ayant étudié ce moment particulier de l'adolescence, période marquée par une influence plus accrue des pairs, ainsi qu'une possible non-coïncidence avec le milieu familial, ce qui avait notamment été mis en avant par François de Singly dans son ouvrage Les Adonnaissants. Cela ne signifie pas nécessairement que la sociabilité adolescente soit forcément opposée à l'univers familial, mais elle peut toutefois entraîner certaines dualités. Dominique Pasquier avaient également étudié cette période particulière de l'adolescence, où les effets de groupe et la massification de la culture pouvaient, dans les générations adolescentes contemporaines, mener à de nouvelles pratiques et caractériser une 'culture' particulière (Galland, 2008, 824). Sylvie Octobre et Yves Jauneau avaient en outre mentionné le fait que les distinctions liées à l'origine sociale pouvaient se voir amoindries entre l'âge de 10 et 14 ans, notamment dans les générations actuelles, du fait de la massification de la culture et de l'éducation, et la popularisation de pratiques autrefois plus élitistes (Octobre et Jauneau, 2008, 706). Nous pouvons ainsi mettre ces différents travaux en relation avec le témoignage de nos enquêtés, et étudier la manière dont leur socialisation en dehors du cadre familial, au travers de l'école ou des pairs, pourrait avoir eu une influence sur leur orientation vers le métier de comédien, et porter une vision particulière de cette profession.

Nous pouvons ainsi revenir sur le profil de certains enquêtés, comme Antoine, François, et Emma, et développer le profil de Caroline. En effet, chacun d'eux semble avoir développé le souhait de s'orienter vers le métier de comédien de manière plus tardive, au cours de leur adolescence et de leur vie d'adulte. Malgré le fait qu'ils aient pu développer une certaine attirance pour les domaines de l'art et le théâtre dès l'enfance, ces différents interrogés mentionnent une difficulté à s'y projeter en tant que véritable métier et carrière. Ici, c'est notamment l'école, mais également la rencontre avec différentes personnes et professeurs au cours de leur scolarité (ou plus tard) qui semble avoir participé à cette ouverture vers la profession de comédien.

Ainsi, dans le cas d'Antoine, après une entrée au collège difficile, il a retrouvé le théâtre après qu'un ami lui ait conseillé de rejoindre un club sur les temps de récréation, et c'est également une amie qui l'a fait se rendre compte qu'il était possible de vivre du métier de comédien. Grâce à ce dernier, il a pu rencontrer un metteur en scène intervenant dans ce club, qui lui a ensuite offert l'opportunité d'effectuer un stage dans sa compagnie, et l'a fait se rendre compte de sa passion :

«Et donc je sais pas pourquoi un jour je parlais avec lui, et il m'a dit "bah c'est chouette d'être face à un passionné", et en fait c'était drôle parce que je m'étais jamais rendu compte que j'aimais autant cet art, et là ça a commencé à trotter dans ma tête un petit peu, je rentrais chez moi le soir, sur l'ordinateur de mon père et je regardais un peu ce qui se faisait, les pièces de théâtre dans le coin, toujours je regardais des fîlms, mais du coup là aussi les acteurs de doublage ... » (Antoine, 24 ans, comédien).

Cette passion s'est ensuite affirmée dans des termes vocationnels lors de sa formation en Conservatoire de théâtre, où une professeure lui a dit la chose suivante :

"Maintenant ta place il va falloir que tu la détermine, comprenant, c'est quoi ta nécessité. (...) Tu peux pas monter sur scène, tu peux pas jouer si tu as pas ta nécessité, si tu sais pas pourquoi t'es là. Ce que t'apprends là ici, c'est pas pour l'année prochaine, c'est pas pour pour 2 ans, c'est pendant 15-20 ans, pour continuer à bosser."

Cette notion de 'nécessité' est intéressante puisqu'elle revient tout à fait au sentiment vocationnel du comédien, et l'idée que le jeu n'est plus seulement qu'une passion, mais une chose indescriptible qui s'impose sans que l'on puisse s'y opposer. L'influence de professeurs et de ce type de discours peut ainsi fortement influencer la vision du la profession pour le futur comédien, marqué par cette dimension passionnelle et vocationnelle, d'autant plus qu'elle vient de personnes dont le métier est également marqué par une valeur de 'don de soi', comme nous l'avons déjà mentionné plus haut. Le témoignage d'Antoine est également intéressant en ce qu'il illustre le lien intrinsèque entre la passion et la vocation : c'est en effet la passion qui met au jour la vocation, et la vocation qui pousse vers l'assouvissement de la passion.

Dans le cas de François, il note également l'impact significatif d'une professeure de français, au lycée, qui l'a ouvert à la littérature et aux grands textes français, chose qui anime toujours aujourd'hui notre enquêté, dont un des projets actuels est la mise en scène d'un grand texte de Victor Hugo. Arrivé en BTS en électronique, il ne se destinait cependant toujours pas à cette carrière, avant qu'un de ses amis l'invite à faire du théâtre en amateur. François nous explique alors :

« Et donc, en 2e année de BTS, un copain m'invite à faire du théâtre, et là c'est la claque. Je fais deux heures, et là, j'existe. Je sais pas pourquoi, mais j'existe. » (François, 52 ans, metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

La tournure de phrase ici employée est intéressante par la dimension de nouveau tout à fait vocationnelle associée à la pratique du théâtre, et l'idée qu'il fait 'exister' notre enquêté. Bien que cette formulation laisse à penser que ce sentiment lui serait apparu de manière brutale et imprévue, il semble bien que l'influence des pairs et de ces différentes rencontres au cours de son adolescence et de sa vie de jeune adulte l'ait amené à ce constat et ce sentiment, ou du moins lui aient donné l'opportunité d'y être confronté malgré un contexte familial jusqu'à lors peu propice à cela. Notons qu'il ne se lancera dans la carrière de comédien puis de metteur en scène que bien plus tard, après une carrière d'animateur avec des jeunes de quartiers défavorisés, choix de carrière intéressant puisqu'il fait de nouveau écho avec ce que nous avons déjà pu évoquer, les travaux de Laurent Rigaud montrant bien l'importance du 'don de soi' dans ce type de parcours. C'est sa femme, comédienne, qui va le pousser à l'âge de 29 ans à se lancer finalement dans la carrière de comédien puis de metteur en scène, mettant de nouveau en avant le rôle crucial de l'entourage et des pairs dans cette entrée dans la profession.

Emma a un parcours similaire, puisqu'elle n'est rentrée dans la carrière de comédienne et de metteuse en scène que depuis 2018. Après des études d'ethnologie et de biologie des populations et des écosystèmes, elle s'est lancée dans une carrière dans le milieu associatif. Ce choix de carrière est de nouveau intéressant au vu des valeurs qui y sont rattachées, par son objectif alors d'être 'utile' pour autrui et la collectivité, et 'donner de soi', de son temps et de son expertise pour ce faire. Notons par ailleurs que les travaux de Maud Simonet ont bien mis en avant le fait que l'engagement dans le milieu associatif serait marqué par un certain désintéressement, justifiant des situations de sous-rémunération et de travail gratuit, élément que nous pouvons donc mettre en perspective ici avec la potentielle vision du monde professionnelle de notre enquêtée. Cette dernière est d'ailleurs arrivée dans le monde de la danse avant de se lancer dans une carrière de comédienne. Ce n'est donc que plus tardivement, après des expériences en amateure, qu'elle s'est rendue compte de son envie de faire du théâtre son métier, dans une sorte de révélation vocationnelle :

« (...) et j'ai eu la chance d'avoir une expérience de théâtre amateur, incroyable, et quand j'étais sur scène je me suis dit mais en fait, c'est ça que je veux faire (rire). » (Emma, 44 ans, comédienne et metteuse en scène)

C'est cette expérience de la scène qui semble avoir suscité cette réalisation, à laquelle peut également avoir concouru son parcours, marqué par ces opportunités successives développées loin de la sphère familiale. Son parcours est marqué par la volonté de s'engager dans quelque chose qui la passionne, et qui réponde à une forme 'd'utilité' tant pour elle que pour la collectivité, éloigné de considérations strictement monétaires.

Caroline est également un profil intéressant en ce sens, bien qu'elle ait rejoint le monde du théâtre de manière plus précoce en comparaison avec François ou Emma. Egalement issue d'un milieu populaire, elle ne donne cependant pas beaucoup d'informations sur son milieu social d'origine. Son profil se caractérise particulièrement par l'opposition de ses parents à ce qu'elle rejoigne ce type de profession, et donc le cadre conflictuel dans lequel cette décision a été prise. Caroline nous explique ainsi le rôle primordial d'un atelier de théâtre au collège dans sa prise de conscience du sentiment vocationnel :

« (...) j'avais jamais été dans théâtre de ma vie, et j'ai commencé en cours de français, il y avait une prof de français qui faisait un petit atelier le midi, en cinquième, et je me suis rendue compte que plutôt que d'aller manger, j'allais là, et j'ai senti quelque chose que je n'avais jamais senti, je crois que c'était ma place. » (Caroline, 54 ans, comédienne).

Ce sentiment 'd'être à sa place', la poussant à ce rendre à cet atelier sur ses pauses du midi plutôt que d'aller manger, s'apparente à une force invisible s'exerçant en dehors de son contrôle, et illustre ainsi parfaitement le sentiment vocationnel. Caroline nous explique avoir ensuite arrêté le théâtre pendant plusieurs années, avant qu'un proche ne lui fasse se rappeler de cette passion pour le théâtre, qu'elle a ainsi pu retrouver au travers d'un stage en terminale. Mais ses parents étant opposés à cette orientation professionnelle, elle a dû suivre un BTS, en parallèle duquel elle s'est cependant inscrite aux cours du soir d'un Conservatoire de région, avant d'entrer en Ecole Nationale. De nouveau, nous retrouvons ainsi l'influence des pairs dans l'orientation vers cette carrière, ainsi que celui du cadre scolaire, qui dans le cas de Caroline sont venus s'inscrire en opposition à son contexte familial d'origine, faisant ainsi écho aux théories des modes de socialisation adolescentes que nous avons cité plus haut. Les enquêtés que nous venons de citer provenant tous d'un milieu social plus populaire, nous pouvons en déduire que le rôle des pairs et de la socialisation par l'école dans le développement du sentiment vocationnel serait plus important pour ces derniers que pour ceux issus d'un milieu plus favorisé.

A ce sujet, dans le cas de ces derniers, nous remarquons tout de même une influence certaine de l'école et de la socialisation secondaire dans le renforcement du sentiment

vocationnel, même s'il semble bien y avoir pré-existé. C'est par exemple le cas de Daniel, dont le contexte familial, en outre de son lieu de vie citadin en région parisienne, a pu lui offrir l'opportunité d'entrer dans des institutions prestigieuses et des établissements scolaires marqués par une valorisation de cette pratique, comme son collège et son lycée, qui détenaient une salle de théâtre ainsi qu'une association de théâtre reconnue. Il a ainsi rejoint cette dernière, et y a rencontré des personnes qui se sont avérées ensuite centrales à son insertion professionnelle, comme un futur grand metteur en scène, aujourd'hui directeur de CDN. C'est cette rencontre qui l'a orienté par la suite vers une formation privée, mais également vers l'intégration d'une Ecole Nationale, deux formations que ce metteur en scène avait également rejoint. Nous voyons donc dans le cas de Daniel comment la rencontre avec les pairs peut venir renforcer un parcours déjà établi et choisi, et peut offrir d'importantes opportunités d'intégration professionnelle lorsque cette socialisation est également combinée à un milieu social favorisé. Cette confirmation de la vocation par le biais des rencontres est très bien expliquée par notre enquêté :

« En fait le truc c'est que pour moi c'était complètement logique, je faisais du théâtre, j'aimais ça, je travaillais avec lui, il avait fait cette école privée donc je voulais faire la même, donc en fait il y avait un truc où je me posais pas de questions (...)» (Daniel, 34 ans, comédien).

Cette idée de quelque chose de 'logique', auquel il n'y aurait pas besoin de réfléchir, incarne ainsi bien ce sentiment vocationnel, qui semble ici cependant moins marqué par un phénomène de 'don de soi' que chez nos autres enquêtés. L'idée qu'il n'y ait pas besoin de se 'poser de question' pose d'emblée, paradoxalement, un ensemble de questionnements sur le positionnement du comédien vis-à-vis de sa profession : le fait de ne pas réellement se questionner sur l'entrée dans cette carrière ne pourrait-il pas nourrir un certain détachement du comédien vis-à-vis de sa propre condition ?

Le témoignage de Charles est également intéressant, puisque ce dernier a bénéficié d'un cadre familial qui, en dépit de ne pas avoir été nécessairement 'simple' dans l'orientation vers ce secteur particulier (comme il le mentionne lui-même), ne l'a pas empêché très jeune de développer un sentiment vocationnel, d'abord vers le secteur culturel et la radio, puis vers le milieu du théâtre. Il nous explique ainsi :

« Et donc je suis rentré dans le théâtre par le biais de l'écriture, j'ai poursuivi mes études jusqu'au doctorat de lettres, et en faisant du théâtre tout le temps, tout le temps, tout le temps. Donc je suis dans le théâtre non pas par accident, mais au début ce n'était qu'un moyen. Et puis après je me suis fait coincer. » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

Il précise ce qu'il entend par 'se faire coincer' plus tard dans notre entretien, en expliquant que par diverses rencontres, des personnes auraient fini par lui proposer différentes opportunités, ce qui fait que cette carrière se serait finalement 'imposée à lui'. Bien que son activité ne semble ainsi pas venir originellement d'un sentiment vocationnel spécifiquement orienté vers le secteur du théâtre, ces rencontres ont finalement confirmé une appétence particulière pour ce domaine, ce que Charles mentionne lui-même :

« Donc c'est plutôt par des chemins non suivis que le chemin se trace. Il était pas tracé d'emblée, parce qu'encore une fois, moi je ne connaissais pas d'artistes, je n'avais pas de vision de ça, je n'ai pas rêvé, je n'ai pas adulé un comédien ou une mise en scène, non.

Donc ça s'est fait par des rencontres, et étonnamment, par des obligations parfois, et puis parce que, et bien, le hasard. » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

Ces différents témoignages ont ainsi mis en lumière le rôle central d'instances de socialisation autres que celle de la famille dans l'orientation vers la carrière du comédien, mais également dans la vision et la représentation associée à celle-ci. Au travers des exemples de François et Emma, nous avons pu voir comment cette carrière peut s'imposer relativement tardivement, mais faisant cependant écho à une forme de sous-jacent normatif encadrant leur vision de la vie professionnelle, ainsi orientée vers le 'don de soi', l'entraide et la participation à la vie collective. L'importance de figures de professeurs dans l'incitation à rejoindre cette carrière, comme chez Antoine et Caroline, est également intéressante en ce qu'elle fait écho à cette idée de 'don de soi', se retrouvant en effet dans les carrières éducatives de manière similaires à celles des mondes de l'art. Nous remarquons bien que ces instances de socialisation que sont l'école et les pairs ont joué un rôle dans le déclenchement du sentiment vocationnel pour les personnes venant de milieux sociaux plus populaires, témoignant bien de la prévalence de cette variable dans la propension à développer un tel sentiment. Pour ceux venant de milieux favorisés, comme Daniel, ces instances paraissent tout aussi importantes, mais jouent davantage un rôle de confirmation dans l'orientation professionnelle du futur comédien. Afin de terminer ce chapitre, il s'agit désormais d'étudier plus précisément cette période d'entrée dans la carrière de comédien, en abordant notamment les conditions de travail et de rémunération des jeunes artistes dramatiques.

C. Les débuts de la carrière de comédien : entre difficultés administratives et généralisation du travail gratuit

Il est ainsi central de se focaliser sur la période d'entrée dans le monde du travail artistique pour les comédiens, mais également de caractériser le 'jeune' artiste dramatique (entendu ici au sens de l'expérience et non pas seulement de l'âge), notamment en fonction de son type de parcours et de formation, et des éléments communs que semblent partager les comédiens en début de carrière. Il apparait en effet que ces 'débuts' soient marqués par certaines constantes, comme une généralisation du bénévolat et du 'travail gratuit', ainsi que de la sousrémunération. Nous entendrons ici la notion de bénévolat comme se référant à une activité libre et non rémunérée, marquée par l'absence de contrat de travail mais également de relation de subordination, et dont le cadre tend à se faire dans des organisations à but non lucratif. Rappelons à ce titre que les travaux de Maud Simonet ont permis de relier ces activités bénévoles avec la notion de 'travail gratuit', de 'sous-emploi', et même d'une forme 'd'exploitation'. Pour Simonet, cette dernière notion se réfère à un déni du travail, au nom de différentes valeurs (l'amour pour le travail domestique par exemple, ou encore au nom de la citoyenneté, de l'engagement civique). L'exploitation serait l'appropriation de ce travail, alors dénié comme tel (Simonet, 2021, 415-416). Rappelons que nous comprenons la notion de 'sousrémunération' comme se référant à une situation où le travailleur est payé en dessous du taux légal, ou insuffisamment par rapport aux heures de travail, à l'effort fourni, ou encore vis-à-vis de l'expérience et des compétences du travailleur. Cette notion peut donc à la fois être comprise d'un point de vue objectif, lorsque l'on considère les minima salariaux légaux, mais également subjective, dans le cas où un travailleur considère sa rémunération trop faible par rapport aux efforts, au temps de travail ou à l'expertise qu'il peut fournir.

Dans le cas des comédiens, nous remarquons ainsi une forme de généralisation du bénévolat et du travail gratuit au début de leur carrière, et retrouvons dans un premier temps un ensemble de justifications basées sur l'accumulation d'expérience. En effet, le travail bénévole et gratuit serait vu en début de carrière comme un moyen d'accumuler des compétences, de réaliser des projets, et cette dimension utilitariste serait ainsi employée pour justifier de telles conditions d'emploi. Ce phénomène avait déjà été observé par Camille Dupuy et François Sarfati, dans un article portant sur l'étude d'une école de développeurs informatiques, marquée par un phénomène similaire d'acceptation de conditions de rémunération plus faibles au nom de cette

accumulation d'expérience (Dupuy & Sarfati, 2019, 128). Un constat similaire peut ainsi être observé dans le cas des comédiens, comme illustré par le témoignage d'Antoine :

« Hum, j'ai eu des projets bénévoles, notamment quand je suis arrivé au Conservatoire (...). Et je me disais, en fait il faut bosser, il faut faire, dans tous les cas, pour avoir de l'expérience, pour être prêt, et pour savoir comment agir une fois qu'on commence vraiment professionnellement quoi. (...) Et donc pendant très longtemps, enfin pendant un an ou deux, quand j'ai commencé à être ici à Lille, je prenais tout. Je prenais tous les ateliers, tout ce que je pouvais prendre, parce que je me disais expérience à fond de quoi. » (Antoine, 24 ans, comédien).

L'idée que l'on accepte ce type de travail gratuit ou sous-rémunéré par l'accumulation d'expérience peut également se retrouver à l'échelle de compagnies, qui, à leurs débuts, peuvent accepter de ne pas se payer, ou de ne pas suffisamment payer l'ensemble des personnes y travaillant. Ce faisant, l'objectif de ces structures serait de permettre, à terme, de rémunérer l'ensemble des membres de cette compagnie à la hauteur de leur travail. Cela est notamment illustré par le témoignage de Charles, qui nous explique ainsi :

«(Charles): C'est à dire qu'au début, on accepte d'être sous-payé, souvent par des gens qui vous laissent un petit billet, presque comme si vous faisiez la manche, et ensuite, on travaillait tous dans la compagnie à côté, pour pouvoir vivre, donc c'était du temps, pas bénévole en soi, mais bénévole par conséquence, puisqu'on ne nous payait pas. Et donc le but de la compagnie était d'arriver à ça, à pouvoir payer des répétitions, les salaires, les choses comme ça, de manière correcte, pas folle mais correcte, et que ça puisse avancer comme ça. » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

Nous retrouvons dans ce témoignage l'idée d'une justification de cette situation du bénévolat ou de la sous-rémunération au travers de logiques utilitaristes, 'en vue de' : cette situation est comprise comme faisant partie d'un processus, un moyen d'accéder à autre chose. Nous remarquons également dans la formulation de Charles la généralisation de cette idée, en employant un 'on' impersonnel, pouvant se référer autant à lui qu'à l'ensemble des travailleurs de ce secteur d'activité.

Sarah peut également constituer un autre exemple de ce phénomène, puisqu'elle nous explique avoir monté sa compagnie avec deux de ses amis, et avoir pendant longtemps accepté d'y travailler bénévolement pour la construire et la faire grandir. Notons néanmoins que cette justification 'utilitariste' du travail gratuit ou sous-rémunéré implique une importante limite pour les personnes dont les ressources financières seraient moindre, ce que Dupuy et Sarfati avaient également mis en avant dans leur article (Dupuy & Sarfati, 2019, 131). Antoine nous explique ainsi avoir pu envisager cette possibilité grâce à des bourses relativement importantes dont il a

pu bénéficier au cours de son cursus scolaire en Conservatoire, lui permettant donc plus facilement d'envisager cette possibilité que s'il avait seulement dépendu des ressources financières limitées de ses parents. D'autres de nos enquêtés, comme Marius ou encore Annabelle, ont mis en avant le fait que leurs parents aient pu les aider financièrement au cours de périodes plus difficiles, montrant ainsi de nouveau comment le rôle du contexte familial et du milieu social d'origine peuvent influencer la manière dont les comédiens perçoivent et acceptent ces conditions de non- ou sous-rémunération. Mais pour des personnes comme Sarah ou Caroline, dont les parents et la famille ne peuvent pas (ou ne veulent pas, dans le cas de Caroline) accompagner financièrement leur enfant dans leur orientation professionnelle, le début de cette carrière et le recours à ce type d'emploi sous- ou non-rémunéré peut donner lieu à une situation de vie difficile pour les jeunes comédiens, comme nous l'explique Caroline:

« Moi, mes parents ne voulaient absolument pas m'aider en faisant ce choix là, donc je me suis retrouvée dans des conditions très précaires, à l'école déjà. » (Caroline, 54 ans, comédienne).

En dépit de cela, toutes deux mentionnent avoir participé à des projets de manière bénévole. Ainsi, bien que des personnes bénéficiant d'un milieu social ou d'aides financières suffisantes semblent davantage prédisposées à accepter de telles circonstances, d'autres personnes acceptent également d'y avoir recours. Cela semble donc induire qu'au delà de prédispositions financières, cette situation pourrait également être motivée par différents objectifs, comme l'idée d'accumuler de l'expérience, mais également par certaines valeurs et représentations du métier et du travail de comédien.

Parmi elles, la plus représentée au sein de notre échantillon est l'idée de travailler pour la collectivité, de porter un projet collectif, généralement avec des amis. Cette justification avait également été observée par Dupuy et Sarfati dans la justification de conditions de rémunération moindres pour les développeurs informatiques de l'école concernée par leur étude (Dupuy & Sarfati, 2019, 125). Ici, le comédien serait perçu comme un travailleur désintéressé, travaillant pour son groupe, sa 'troupe', avant de travailler pour lui-même. Le profil de Sarah en est une bonne illustration :

« (...) avec notre compagnie c'est particulier c'est une compagnie qu'on a créé ensemble j'étais gamine c'est mon bébé tu vois, donc en fait je vais travailler bénévolement pour mon bébé pour le faire grandir mais parce que t'es obligé quand t'es artiste tu vois, tu travailles bénévolement, de toute façon un gestionnaire d'une entreprise, les premières années ils se payent pas. » (Sarah, 22 ans, comédienne).

Nous retrouvons dans ce témoignage la dimension utilitariste, portée vers un futur meilleur, que nous avions déjà observé chez Charles. Mais on comprend également ici l'existence d'une autre justification sous-jacente, marquée par l'engagement collectif, l'idée que ce « bébé », qu'ils ont créé « ensemble », justifie cet engagement presque inconditionnel dans le travail. Son témoignage est intéressant par le fait que de nouveau, elle constitue un exemple de personne pourtant concernée par certaines difficultés financières, puisqu'elle nous explique ne pas être accompagnée financièrement par ses parents et avoir du mal à payer ses factures, son loyer, et contrainte à la multi-activité pour subvenir à ses besoins. Pourtant, elle est l'une de celles défendant le plus cette importance du bénévolat en début de carrière, pouvant ainsi témoigner de la prédominance de ces discours et représentations autour du métier d'artiste dramatique, et pouvant également témoigner d'une certaine conscience des réalités de ce secteur, où un comédien seul et sans expérience n'a que peu de chances de continuer son métier.

Nous pouvons également expliquer cette position particulière de Sarah au travers du témoignage de son ancien professeur, Marius, qui apporte une autre forme de justification au travail bénévole, cette fois au nom de la liberté de création :

« Le travail bénévole apporte une grande libération psychologique. Psychologique, puisqu'on n'est pas motivés par le fait de gagner de l'argent, donc on peut se consacrer intégralement à son art, qui est soit de peindre, de dessiner, d'écrire, de former des jeunes, de jouer des spectacles. (...) Donc le travail associatif, ou le travail bénévole, ou le travail rémunéré sans avoir à subir toutes ces contraintes administratives, c'est une libération vraiment de la créativité, je pense. » (Marius, 76 ans, metteur en scène et retraité).

Marius défend ainsi vivement cette libération de la créativité et de l'art au travers du travail bénévole, position qui a certainement pu transparaitre dans son enseignement. Il mentionne néanmoins inciter ses élèves à s'inscrire au régime de l'intermittence du spectacle, à apprendre à naviguer les ressorts administratifs de leur travail, afin de malgré tout veiller à ne pas travailler dans des conditions trop précaires et de ne pas être trop déconnectés de leur rémunération. Notons que notre enquêté, venant d'un milieu social aisé et ayant bénéficié d'un grand accompagnement de ses parents en début de carrière, pourrait ainsi avoir évolué dans un contexte propice à ce qu'il puisse développer ce type de discours. Il est intéressant de voir qu'il continue à le défendre, et que cette valeur de liberté comme justificatrice du travail gratuit puisse être potentiellement transmise dans son enseignement auprès de jeunes comédiens, pouvant alors également expliquer la position de Sarah sur ces questions.

L'un des derniers éléments que nous venons d'évoquer concernant le témoignage de Marius permet également de mettre en lumière une autre caractéristique des débuts de la carrière de comédien, marqués par d'importantes difficultés administratives. Nous remarquons en effet, notamment au travers des témoignages de Sarah et Laurine, une difficulté particulière à entrer dans le régime d'intermittence du spectacle, du fait d'un manque global de connaissances sur ce système, son fonctionnement et ses procédures. Sarah s'est ainsi retrouvée dans une situation très difficile du fait d'une manque d'informations autour de l'agence France Travail au sein de laquelle elle devait s'inscrire sous ce régime, s'étant ainsi inscrite dans l'agence de son quartier plutôt que dans une agence spécialisée dans l'intermittence. En conséquence de cela, elle s'est retrouvée confrontée à une période d'errance administrative, son dossier se retrouvant bloqué, la laissant dans l'impossibilité de rejoindre ce régime. Ce n'est que plusieurs mois après son inscription qu'elle a appris l'existence d'une agence spécialisée dans le régime de l'intermittence et qu'elle a pu débloquer son dossier. Cette situation a eu d'importantes conséquences sur sa santé mentale ainsi que ses conditions de vie :

« Et là moi je pouvais plus payer mon loyer, il y a mes copains (...) qui m'ont proposé de me prêter de l'argent, et j'étais à 2 doigts d'accepter tellement j'étais en galère, et là je me rappelle que j'étais un peu au bout du rouleau j'étais très épuisée par toutes ces démarches, l'argent me stressait énormément parce que là j'étais vraiment vraiment à bout, je pouvais plus payer mes factures, j'avais beaucoup de factures de retard à ce moment-là (...). »

«(...) j'ai parlé de dépression et tout quand j'étais sur place hein! Parce que en vrai je pleurais pas mal et tout, j'étais vraiment sous pression parce que je voyais plus le bout de Pôle Emploi, je comprenais pas comment c'était possible. » (Sarah, 22 ans, comédienne).

Cette situation d'angoisse nous renvoie de nouveau à la notion de travail 'acceptable' : peut-on considérer comme tel un travail dont les modalités de rémunération peuvent amener à de telles inquiétudes ?

Laurine a vécu une situation similaire, et se retrouve aujourd'hui dans l'impossibilité d'accéder à ce régime. De la même manière, par méconnaissance, elle s'est ainsi inscrite dans une agence France Travail qui n'était pas spécialisée dans l'intermittence du spectacle, et dont les agents se sont avérés en incapacité de l'accompagner dans ses démarches. Elle était en effet mal informée quant aux manières de déclarer ses heures et sur l'impossibilité de travailler à l'étranger sous ce

régime, et son dossier s'est ainsi retrouvé bloqué par France Travail. Elle attend aujourd'hui d'avoir terminé ses formations avant de reprendre ces démarches.

Notons par ailleurs qu'au-delà d'une méconnaissance vis-à-vis de ce régime d'indemnisation et de difficultés à y accéder, les jeunes comédiens semblent également fortement exposés au risque de perdre ce régime au cours de leurs premières années de travail. En effet, les opportunités professionnelles du comédien dépendent grandement de son réseau personnel et professionnel. Or, en début de carrière, ce réseau tend à être moins important qu'un comédien confirmé, bien que même un artiste dramatique expérimenté puisse également connaitre ce type de difficultés, s'il se retrouve isolé d'une manière ou d'une autre de ces réseaux professionnels. C'est ainsi qu'Annabelle nous explique avoir perdu son intermittence cette année, du fait de difficultés à trouver de nouveaux projets, la période de l'après-Covid ayant entraîné le retard de nombreux projets et donc certaines difficultés à en faire démarrer de nouveaux. Celle-ci a alors été confrontée à des difficultés avec les agences de France Travail, dont certains agents semblent assez peu informés quant aux spécificités du régime d'intermittence du spectacle, et n'ont pas réussi à l'aider à temps pour sauver son statut. L'année précédente, elle a été confrontée à un problème similaire, mais elle a réussi à se maintenir dans ce régime en achetant des cachets auprès de compagnies, une solution possible mais frauduleuse et coûteuse, qu'elle n'a pas pu reproduire l'année suivante. Dans de telles conditions, les jeunes comédiens sont parfois amenés à accepter des projets faiblement rémunérés ou à contre-coeur, simplement pour leur permettre de déclarer les heures nécessaires au maintien dans le régime d'intermittence. Cela peut parfois poser certains problèmes moraux, où l'intermittent préfère accepter un travail qu'il n'apprécie pas et qu'il ne veut pas faire pour se maintenir dans ce régime.

Les différents témoignages que nous venons de mentionner semblent enfin illustrer un autre élément caractéristique de la période d'entrée dans le monde professionnel pour les jeunes comédiens: la méconnaissance vis-à-vis des diverses dimensions administratives du travail de comédien. Certains de nos enquêtés ont associé ce manque de connaissance à un manque de formation sur ces questions dans l'éducation du comédien, comme l'illustre cet extrait de l'entretien d'Emma :

« Et il y en a, je pense que ça vient de la formation, puisqu'il y a beaucoup de gens qui viennent de formations, d'écoles, où on leur apprend à être interprètes, point! Jamais à gérer une compagnie, à comprendre un fonctionnement, à te dire qu'après l'intermittence

etc etc, et qui du jour au lendemain sont confrontés à des trucs, et ça fait paniquer! » (Emma, 44 ans, comédienne et metteuse en scène)

Cela a également été mis en avant par Annabelle, qui nous explique ainsi qu'après être sortie de son école privée, elle et l'ensemble de ses camarades se sont retrouvés laissés à eux-mêmes, et avaient tendance à accepter tout type de projet, sans considérations sur les conditions d'emploi et de rémunération. Elle utilise les mots de « *chiens fous prêts à tout prendre* » pour se référer à leur situation, terminologie qui illustre bien ce phénomène de recherche sans limite de projets. Elle ajoute :

« (...) on a réalisé avec d'autres gens de ma promo qu'on avait pas du tout été formés à être payés, ni à compter nos efforts, on a pas du tout eu cette formation là, et travailler sans être payé pendant des heures quitte à se blesser, on le faisait quoi en sortant (...) » (Annabelle, 28 ans, comédienne)

Nous nous devons cependant de mentionner qu'il semble exister une différence dans l'exposition à ce risque en fonction du type de formation suivie par le comédien. En effet, notre enquête a pu mettre en avant le fait que des formations comme des Conservatoires à rayonnement national ou encore des Ecoles Nationales disposaient d'un plus grand accompagnement sur ces questions. A la suite de notre conversation avec Annabelle, nous lui avons par exemple demandé si elle avait remarqué que d'autres comédiens, sortis de formations différentes de la sienne, n'avaient pas eu à affronter ce genre de situation. Elle nous a ainsi répondu :

« Ceux qui sortent d'Ecole Nationale, c'est ceux qui vont avoir plus vite des réflexes de protection, des réflexes de rémunération, et aussi de cohérence de réseau en fait. Ce que nous on nous a pas du tout appris, à avoir un jugement critique là dessus. » (Annabelle, 28 ans, comédienne)

Antoine ajoute qu'en outre de cette formation administrative, les comédiens sortant de grandes écoles d'art dramatique bénéficieraient également d'un accompagnement professionnel et même financier plus important dans leurs premiers projets :

« (...) il y a une réalité de la précarité quand t'es un jeune comédien, parce que tu démarres, et ok tu sors de quoi ? Tu sors de Conservatoire d'accord. T'as fait une grande école ? Et là t'as deux chemins : oui t'as fait une grande école, et t'es allé jusqu'au bout ? Oui, et y a certaines grandes écoles qui ont un fond d'insertion, c'est-à-dire qui vont payer la moitié du cachet des comédiens. Donc tu vas voir des metteurs en scène qui vont piocher que dans les grandes écoles, parce que ça revient à moins cher. Et quand tu sors du Conservatoire d'arrondissement, de ville, de région, de département, bah si t'as fait que ça on va pas te prendre. Mais si ils ont une aide, bah là ils vont nous prendre. Or, rentrer dans une grande école c'est 1%. » (Antoine, 24 ans, comédien).

Ce qu'il met en avant est en effet une réalité : l'ENSATT, par exemple, l'une des 12 Ecoles Nationales d'Art Dramatique en France, comprend un dispositif d'insertion qui peut être mobilisé par les étudiants de 3 à 5 ans après l'obtention de leur diplôme, avec une aide au salaire ou encore une bourse, la SACD-ENSATT. Notons également qu'au sein de notre échantillon, seuls deux de nos interrogés ont suivi une formation en Ecole Nationale, Caroline et Daniel, témoignant bien des difficultés à accéder à ce type de formation, mais également des opportunités différenciées en début de carrière en fonction de celle-ci, tous deux ayant connu une importante intégration professionnelle en sortie d'école. Les débuts de la carrière de comédien ne sont donc pas comparables ni égaux en fonction de l'école que le comédien a intégré, ce qui a également été observé par Claire au cours de son parcours d'administratrice :

« (...) si tu sors d'une Ecole Nationale, t'as déjà un réseau, en plus avec les premiers cercles type CDN, Scène Nationale, scène conventionnée, donc si tu sors d'une Ecole Nationale, tu vas vite tourner dans les CDN, voire être embauché dans la prod d'un directeur de CDN, et dans ces cas là tu fais facilement tes 507 heures. Et si tu sors du Conservatoire, bah c'est plus difficile. Oui ça c'est sur. » (Claire, 27 ans, administratrice d'une compagnie de théâtre).

Ainsi, au-delà d'une formation et d'un accompagnement plus important de ces écoles en termes de procédures administratives, celles-ci permettraient également d'accéder à un plus grand réseau professionnel, et donc une meilleure insertion dans ce milieu où l'essentiel des opportunités d'embauche se fait par réseau, ce qui est d'ailleurs une des caractéristiques de l'économie de projet (Proust, 2012, 119 ; Faulkner & Anderson, 1981). C'est ce qui explique pourquoi Laurine, par exemple, préfère aujourd'hui poursuivre sa formation avant de réellement entrer dans le monde professionnel et se déclarer au régime d'intermittence. Elle nous explique viser l'entrée dans une Ecole Nationale, afin de lui permettre d'accéder à ce type d'opportunité et à une meilleure insertion professionnelle. Nicole et Florence vont cependant nuancer ces conclusions, en questionnant notamment la manière dont ces grandes écoles forment réellement les comédiens aux réalités professionnelles de leur métier :

« (...) je pense qu'il y a quelque chose, un ressenti qui est partagé par énormément d'artistes, comédiens, metteurs en scène. Mais je pense peut être plus les artistes. C'est cette idée qu'il y aurait une voie royale pour être comédien, et donc on ne se sent pas légitime quand on n'a pas fait cette cette loi royale. Et dans ces voies royales, je pense par exemple aux Ecoles Nationales, en fait les comédiens sont entièrement pris en charge, et je pense que ça les déresponsabilise totalement, de la réalité du métier, et ça contribue à maintenir cette idée qu'on parle pas d'argent parce que l'art est au-dessus de ça, or selon moi on peut pas être au dessus de ça. » (Nicole, la cinquantaine, administratrice d'une compagnie de théâtre et ancienne comédienne)

Nous voyons ainsi que de telles formations, en dépit des opportunités auxquelles elles permettent d'accéder, favorisent également un processus de distanciation du comédien vis-à-vis de sa rémunération au travers d'une prise en charge des différentes procédures administratives induites par ce métier, comme la négociation de leurs contrats de travail en début de carrière. Cet élément peut être incarné par Caroline, qui, à sa sortie d'Ecole Nationale, a pu bénéficier de grandes opportunités d'emploi et de niveaux de rémunération très confortables. Mais elle a également très vite été détachée des procédures administratives relatives à son travail ainsi que de sa rémunération, puisque cette dernière a été prise en charge par un agent dès la fin de sa formation. Ces derniers points nous interrogent sur la place de l'argent dès les prémisses de la carrière de comédien, et la considérable mise à l'écart de celui-ci vis-à-vis de ses conditions de travail et de sa rémunération.

Ce chapitre a ainsi pu mettre en avant les différentes étapes de l'entrée dans le métier de comédien, de la socialisation primaire, entre la famille à l'école, au rôle des pairs au cours de la socialisation secondaire. Nous remarquons ainsi, à l'origine de ce choix d'orientation professionnelle, la prégnance d'idées et de valeurs de 'don de soi', mais également un fort sentiment vocationnel, présent chez l'ensemble de nos interrogés. Ces éléments caractéristiques de l'orientation vers cette carrière peuvent contribuer à favoriser chez le futur comédien une valorisation d'un don inconditionnel de son travail, le détachant de considérations sur ses conditions d'emploi et de rémunération au nom de l'assouvissement total de sa passion et de sa vocation. Nous retrouvons ainsi ici les prémices d'un processus de sacralisation, le comédien se retrouvant détaché de sa condition matérielle et élevé au rang de sacré par ces rhétoriques vocationnelles. Nous remarquons certaines différences selon le milieu social de nos interrogés : ceux ayant évolué dans un milieu plus favorisé ont pu exprimer un sentiment vocationnel de manière plus précoce, et l'acceptation de conditions d'emploi et de rémunérations 'inacceptables' semble ici favorisée par une aide financière plus importante de la part de leurs parents. Pour les personnes venant de milieux plus populaires, l'orientation vers cette profession parait davantage corrélée à une valorisation d'un engagement collectif et désintéressé, pouvant être également accompagné d'une forme d'accoutumance à de faibles rémunérations. L'ensemble de ces éléments semble donc favoriser l'acceptation de conditions de travail pourtant 'inacceptables', et d'autant plus accrues en début de carrière, puisque nous avons vu que l'entrée dans cette profession pouvait être accompagnée d'une généralisation du travail gratuit et de certaines difficultés administratives et financières. Notre prochain chapitre va ainsi questionner plus profondément ce rapport des comédiens à l'argent, et la manière dont certains discours sont employés pour justifier et faire accepter cette relation quasiment dichotomique entre le travail de comédien et l'argent, renvoyant le premier au rang de sacré, et le deuxième à celui de profane.

<u>Partie II - L'entretien d'une figure sacrificielle : la passion et la troupe contre l'intérêt personnel</u>

Nous avons ainsi mis en lumière un ensemble d'éléments quant à l'entrée dans la carrière du comédien : le contexte général de ce secteur, l'influence de différentes instances de socialisation dans l'orientation de l'individu vers ce type de carrière, ainsi que caractéristiques des 'débuts' du comédien au sein de ce secteur d'activité. A l'issue de ces différentes considérations, nous avons déjà évoqué un ensemble de normes et de représentations entourant la figure d'artiste dramatique : des valeurs comme le 'don de soi' et la 'vocation' semblent ainsi profondément marquer l'entrée dans cette profession, et influencer la manière de se représenter le métier de comédien comme désintéressée et avant tout motivée par une dynamique passionnelle et vocationnelle, en dépit de conditions d'entrée marquées par un important degré 'd'inacceptabilité'. Dans cette nouvelle partie, nous allons considérer l'ensemble de la carrière du comédien, et notamment la manière dont les normes et les discours peuvent influencer les représentations de ce métier mais également la manière d'agir et de penser des artistes dramatiques. Nous commencerons ainsi par considérer la manière dont les discours autour de l'argent et de la rémunération au sein de ce secteur, relativement indiscutés, contribuent à nourrir une image sacralisée de l'artiste. Ce dernier, ainsi élevé au rang de figure quasiment sacrificielle, s'engageant de manière désintéressée auprès du collectif et au nom de l'art et de la passion, serait moins amené à questionner ses conditions et de rémunération, ce que nous tacherons de nuancer par l'influence du milieu social et des conditions de vie particulières des comédiens. Nous poursuivrons par un dernier chapitre portant sur la manière dont ces discours peuvent être en retour nourris et maintenus par l'ensemble des acteurs de ce secteur d'activité, et réduire la possibilité d'action individuelle mais aussi collective des comédiens sur ces questions.

Chapitre 3 - Le comédien sacré contre l'argent profane

A. La rémunération des comédiens : tabou ou 'oubli'?

Dans un premier temps, nous allons donc aborder la place de l'argent dans les discours des comédiens, ou plutôt, sa relative absence. En effet, nos entretiens ont rapidement mis en avant la présence d'un tabou, d'un non-dit, voire même d'un non-pensé sur ces questions au sein de ce secteur d'activité. Dans cette section, nous allons donc tâcher de questionner ce rapport à l'argent et l'absence de discussions autour de celui-ci comme signe de la sacralisation du métier de comédien. Sigmund Freud avait en effet, dans *Totem et tabou*, défini le tabou comme un 'interdit sacré' permettant de mettre à l'écart toute forme d'impureté ou de danger pour une communauté donnée (Zucman, 2007, 67). Marc Angenot avait également mis en avant le fait que les discours hégémoniques, amenés au rang de 'sacré', participeraient au maintien d'un système de pensée et de représentation conduisant à la construction de fétiches que de tabous (Angenot, 2006, 13). Notre objectif est donc de comprendre en quoi cette relative absence de la notion d'argent au sein des discours des comédiens contribue à détacher cette profession du matériel, du profane, l'élevant en retour au rang de sacré.

Nous pouvons ainsi commencer par étudier la manière dont nos enquêtés perçoivent cette question du tabou, et notamment l'ambivalence de leur position quant aux discussions et échanges relatifs à l'argent dans leur métier. En effet, certains d'entre eux ne considèrent pas que le milieu dramatique français soit nécessairement marqué par un tabou autour de l'argent : c'est notamment le cas de Marie, la plus opposée à cette idée de notre échantillon, qui a toujours eu le sentiment d'avoir pu parler d'argent et de rémunération au cours de sa carrière :

« Oui, oui oui on en parle. C'est même un sujet de grandes discussions quoi, c'est vraiment pas caché, enfin ça veut dire que moi, sans problème, et avec n'importe quelle compagnie, si on me demande combien je suis payée je le dis quoi.» (Marie, 53 ans, comédienne)

Les plus jeunes de notre échantillon, Sarah, Antoine, Laurine et Annabelle, notent également la relative absence d'un tabou autour de l'argent et de la rémunération, et lorsque la question leur a été posée au cours de nos entretiens, ils ont tous mentionné être assez libres sur ces questions. Cependant, aucun d'entre eux n'a jamais cherché à négocier son salaire, et bien que la question des rémunérations ne soit pas quelque chose qu'ils cherchent à activement cacher entre pairs, ils n'ont pas non plus mentionné la présence de réels dialogues autour de ces questions avec leurs employeurs. Nous reviendrons au cours de notre prochain chapitre sur la question de la

négociation des contrats de travail et des cachets, mais cet élément peut déjà nous indiquer une forme de détachement des comédiens vis-à-vis de leur rémunération, et un manque relatif de communication sur ces questions entre le salarié et l'employeur. Dans ce cadre, il semble intéressant d'interroger la manière dont l'argent serait pour les comédiens un 'oubli', ou même une forme de non-pensé. En effet, nous avons bien vu qu'une grande partie de nos enquêtés refusait d'employer de lui-même la notion de tabou, et affirmait n'avoir aucun problème à parler d'argent et de rémunération dans leur vie de tous les jours, comme Marie a déjà pu l'exprimer, ou comme le montre Sarah :

« Je suis très libre sur ces sujets, j'trouve qu'il y a pas de tabou, du moins dans ma perception de l'argent de la rémunération et tout. » (Sarah, 22 ans, comédienne)

Mais nous constatons qu'il reste rare que ceux-ci amènent cette discussion avec leurs employeurs et les personnes en charge de leur rémunération, créant de ce fait une absence de dialogue autour de ces questions, et donc l'entretien, même involontaire, d'une séparation du comédien vis-à-vis de sa rémunération. Cet aspect est bien résumé par Marius :

« C'est un peu un tabou et c'est un peu quelque chose qui ne vient pas à l'esprit. Mais c'est vrai qu'on en parle pas beaucoup, même ceux que je connais, c'est une chose dont ils parlent très peu ... »

« Et dans le cas du théâtre, **c'est plutôt un non-pensé** comme vous dites, j'ai jamais eu de questionnements là-dessus de la part des gens avec qui je travaille. » (Marius, 76 ans, metteur en scène et retraité)

Cette idée que l'argent ne serait 'pas quelque chose qui vient à l'esprit' peut être interprétée au travers de l'existence d'une norme sous-jacente, nourrie par l'idée qu'un comédien ne peut pas et ne devrait pas aborder ces questions. Les conséquences de cette idée peuvent être visibles dans le témoignage de Laurine, qui semble très détachée de sa rémunération, au point qu'elle ne sache pas vraiment comment elle pourra subvenir à ses besoins au cours des prochains mois, car elle n'y a « pas pensé » :

« Mais donc voilà comme ça j'ai pu mettre pas mal de sous de côté, et pour le reste ... Bah ouais comment je vais faire ? Bah tu vois j'y ai pas trop pensé (rire). Après en vrai si si, j'ai mis plein d'argent de côté donc ... donc ça va aller. » (Laurine, 23 ans, comédienne)

Nous pourrions expliquer une part de ce comportement par l'âge et le mode de vie de notre enquêtée, n'ayant pas de famille à charge ni de logement puisqu'elle vit et se loge au rythme de ses projets grâce à l'aide de ses amis, pouvant ainsi expliquer qu'elle n'ait pas la nécessité de se

projeter financièrement dans un avenir trop lointain. Mais cet état d'esprit pourrait également être le signe d'un détachement normalisé du comédien vis-à-vis de sa rémunération et de l'argent. Mais comment expliquer ce détachement, et quelles normes pourraient le nourrir ?

Nous pouvons observer une première explication de ce 'non-pensé' et de ce manque de communication autour de la question de l'argent dans le secteur dramatique français par la manière dont celui-ci est organisé, ainsi que les modalités de rémunération qui y prévalent. Annabelle nous explique ainsi :

« Je travaille qu'avec des gens qui sont très clairs, ce qui fait qu'avec mes partenaires de jeu on a jamais eu à en discuter, parce que en fait c'est limpide, souvent il y a un mail commun avec tout le monde en copie, où ils ré-expliquent bien le truc, et tu redis si ok ça te convient ou pas (...). » (Annabelle, 28 ans, comédienne)

Son témoignage nous apprend que la rémunération ne serait ainsi pas réellement abordée non pas par tabou, mais parce qu'elle n'aurait pas besoin de l'être lorsque les conditions de rémunération ont été dès le départ exposées avec transparence par l'employeur. Cet élément revient d'ailleurs dans l'ensemble de nos entretiens comme un impératif croissant pour les structures employeuses. Nous comprenons également que le secteur du théâtre français serait d'autant moins marqué par l'existence d'un tabou qu'il serait facile de déterminer ce que gagne chacun, en suivant les grilles de rémunération minimales imposées à ces structures ainsi qu'en fonction des heures de travail effectuées et des seuils de l'intermittence, comme nous l'explique François :

«Mais on ne parle pas de combien tu touches chaque mois, puisqu'on sait en fait, honnêtement, on sait à peu près ce que touche untel et untel, parce que on sait à peu près le nombre d'heures qu'ils font par mois, donc je veux dire, on en parle pas puisqu'on sait, on sait qu'on touche à peu près tous, moi 2500 boules quand ça marche bien, 2000 en moyenne. » (François, 52 ans, metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

Annabelle ajoute qu'elle serait également moins amenée à aborder ces questions du fait de la confiance qu'elle accorde aux personnes et aux structures qui l'emploient, élément de nouveau récurrent dans l'ensemble de nos entretiens. Eléonore mentionne ainsi que cette question de la confiance serait d'autant plus présente dans les structures publiques, pour lesquelles le comédien partirait du postulat que la structure rémunératrice, sur le principe qu'elle incarnerait le service public, ne pourrait pas rémunérer de manière injuste ou illégale :

« Il y a vraiment les artistes qui disent oui systématiquement, parce qu'ils font confiance et du coup ils vont à peine regarder, parce que en plus nous c'était des établissements

publics, donc ils ont un peu une notion de service public et ils se disent qu'on est forcément justes, ce qui est très beau moi je trouve (rire). » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

Caroline mentionne ainsi avoir fait partie de ces comédiens qui ne questionnaient pas leur rémunération sur le principe que celle-ci émanait d'un établissement public. Cependant, elle nous explique avoir depuis remis cette confiance en cause :

« Un jour, je me suis rendue compte quand même que le garçon avec qui je partageais la scène, à âge égal, et même niveau d'expérience, bah je gagnais moins. Et quand je m'en suis rendu compte, j'ai été très déçue, parce qu'en fait, je donnais une confiance qui était ridicule à ce niveau-là, et j'ai quand même vu que je m'étais bien faite avoir. » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Ces témoignages illustrent bien l'idée que la rémunération et l'argent, sans constituer un tabou volontaire et explicite, ne donnent pour autant pas nécessairement lieu à d'importantes discussions, et restent parfois mêmes tues sur le principe d'une transparence et d'une confiance accordées aux structures rémunératrices. Le témoignage de Caroline nous permet d'interroger ces éléments, et de questionner ces discours autour de la confiance comme potentiels signes d'une sacralisation des structures publiques comme fondamentalement bonnes et justes. La conséquence de cela reste bien un détachement du comédien vis-à-vis de sa rémunération et la mise à l'écart de l'argent comme forme de non-pensé, ce qui peut également donner lieu à des circonstances où, comme Caroline, le comédien peut se sentir 'trahi' par une structure à qui elle a donné sa confiance sur ces questions, et qui aurait pu profiter de ce détachement du comédien pour rémunérer inégalement les artistes dramatiques.

En outre de cette question de la confiance envers certaines structures, il semblerait que le rapport des comédiens à l'argent et la rémunération serait fonction de la taille des structures qui les emploie. En effet, il semblerait que ce rapport au tabou serait moins présent dans les plus petites structures, où le dialogue et la transparence autour de la rémunération seraient alors davantage possibles. Nous pouvons ici revenir sur le témoignage de Daniel et le compléter par celui de Claire, qui mentionnent tous deux que la raison d'un plus grand dialogue autour de ces questions au sein de plus petites structures viendrait du fait que celles-ci seraient moins concernées par d'importants écarts salariaux, et qu'elles offriraient davantage de possibilités pour les administrateurs de communiquer sur ces questions, du fait d'une plus grande proximité avec les salariés. Claire nous explique ainsi :

« Oui et puis en fait, moi je me suis jamais posée la question de si ils pouvaient en parler entre eux parce que je sais qu'ils sont payés pareil, donc à partir de là je sais que si ils en parlent entre eux, bah moi je suis ok avec moi-même, donc c'est vrai que du coup je me suis jamais vraiment posée la question parce que si ils comparent leurs fiches de paie, ce sera la même chose, donc ... Moi je suis totalement ok avec ça, et ça me rassure aussi. » (Claire, 27 ans, administratrice d'une compagnie de théâtre)

Cette administratrice d'une compagnie de théâtre n'est donc pas inquiète par de potentielles discussions entre comédiens sur ces questions, et ne se pose de ce fait pas réellement la question de leur existence, puisqu'elle sait que celles-ci amèneraient forcément les travailleurs à se rendre compte de cette égalité salariale, n'amenant ainsi pas à de réelles discussions ou débats entre eux. Cependant, notre enquêtée reconnait malgré tout qu'en règle générale, les comédiens engagent rarement de discussions sur ces questions, et d'autant plus au sein de grandes structures. Cela est confirmé par Eleonore, appuyé par son expérience au sein de grandes structures publiques comme des CDN et des Théâtre Nationaux :

« Et bah, en tous cas, je pense que ça dépend énormément des structures, des tailles de structures et des compagnies, je pense que déjà par exemple dans une compagnie c'est très différent, moi je connais 2-3 compagnies qui ont une transparence totale, enfin totale, je me méfie du total, mais qui disent en tout cas qu'elles sont transparentes. Souvent c'est des compagnies qui disent "on paye tout le monde pareil", mais dans les théâtres à l'échelle des Théâtres Nationaux, ils en parlent pas du tout entre eux. (...)» (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

Eleonore note ainsi la présence d'un réel tabou autour de l'argent au sein de plus grandes structures (publiques), qui semble bien venir de cette plus grande inégalité de rémunération, puisqu'elle mentionne avoir été témoin d'altercations entre comédiens où ceux-ci s'accusaient de gagner plus que les autres, sans pour autant admettre ce que chacun gagnait :

« C'est genre "ouais toi t'es la star du show, toi tu dois être trop bien payé", et la personne en face elle dit "bah ouais, ben non, mais j'assume totalement mon salaire! Tu veux que je te dise mon salaire?! Tu veux que je te le dise mon salaire?!", et la personne en face bah finalement elle va dire "non non mais c'est bon c'est bon", et en fait finalement il y a aucun chiffre et personne dit rien. » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

Cette présence d'inégalités de rémunération plus accrues dans ces structures, disposant d'un budget plus important et donc de plus grandes opportunités d'embauche et de rémunération, peut être reliée au phénomène de 'star-system', notion notamment conceptualisée par Sherwin Rosen dans un article de 1981. Les importantes inégalités de rémunération dans le secteur du spectacle

vivant et enregistré viendraient répondre à un phénomène de 'rareté' sur ce marché, où le 'talent' deviendrait un indicateur de qualité et justifierait le monopole sur le marché des 'stars' en disposant le plus (Urrutiaguer, 2015 ; Rosen, 1981). Pierre-Michel Menger a rejoint cette théorie en expliquant que dans de tels marchés, même de très faibles différences de 'talent' entre les professionnels pourraient donner lieu à d'importantes inégalités salariales (Menger, 2002). Ainsi, les structures bénéficiant de budgets plus importants auraient davantage la possibilité de répondre à ce phénomène de 'star system' et de l'entretenir, puisqu'elles seraient en mesure de programmer des spectacles plus chers, marqués par la présence de 'stars', demandant des cachets plus importants. Dans les Théâtres Nationaux, cette tendance peut également être accrue par l'absence de grilles de rémunération standardisées pour les artistes, pouvant ainsi participer à cette flexibilité des rémunérations en fonction du 'talent', donnant ainsi lieu à d'importantes inégalités. Cela est bien confirmé par Eleonore, qui nous indique cependant qu'il est toujours possibles pour certaines productions de Théâtres Nationaux d'établir une rémunération égalitaire entre les artistes, en outre d'une volonté accrue de ces structures de faire face aux enjeux de parité dans la rémunération. Pour revenir à l'extrait de notre entretien avec Eleonore, cette absence de discussion entre comédiens sur leur rémunération en dépit de la conscience apparente de ces inégalités, et donc le tabou qui en découle, pourrait être interprétée comme une manière pour le comédien de se placer dans une forme de méconnaissance involontaire des inégalités salariales qui marquent son métier, autant pour éviter la confrontation qu'un sentiment de déception, comme celui qu'a pu ressentir Caroline lorsqu'elle a découvert les écarts salariaux entre elle et son partenaire de jeu. Nous retrouvons ainsi de nouveau cette question d'une forme de confiance aveugle, préférée à la constatation d'inégalités qui mettraient alors le comédien face aux hiérarchies de 'talent' qui priment dans ce secteur, et qui peuvent le desservir dans le cas où celui-ci ne serait pas en haut de l'échelle. Ce faisant, le comédien contribue cependant à se distancer de sa rémunération et à sacraliser sa profession mais également ces 'stars', devenant des sortes de figures rêvées et inaccessibles, aux rémunérations fantasmées puisque non dites.

En outre de ces différents éléments, un important sous-jacent à cette idée de tabou reste à être abordé, relatif à la vision de l'argent comme quelque chose de 'sale', de 'dégradant', et d'une image fondamentalement négative de celui-ci dans les représentations communes des comédiens (mais également en dehors) :

« (...) C'était tabou, fallait vraiment pas en parler, c'était honteux, de poser la question c'était honteux, mais vraiment. » (Marie, 53 ans, comédienne, en parlant de son expérience au sein d'une grande compagnie d'arts du cirque)

Ce constat de l'association de l'argent à une idée de 'honte', quelque chose d'indicible, pourrait être étendu à l'ensemble de la société, en France comme dans beaucoup de cultures occidentales. Ce phénomène peut être rattaché à un ensemble de normes transmises au cours des siècles : l'héritage religieux du Christianisme en France peut avoir eu une influence sur ces questions, puisque les Evangiles, à la différence de la Torah ou encore du Coran, plaçaient déjà l'argent comme un symbole péjoratif de richesse et de pouvoir outrancier (Zaoui, 2018, 120). La pensée classique a également pu avoir une influence sur ces questions, par la manière dont elle a pu opposer l'argent à la vertu, en témoigne notamment la pensée platonicienne (*ibid*, 119). Enfin, un certain héritage politique au sein des sociétés occidentales a également pu voir une assimilation de l'argent à des notions d'exploitation et d'aliénation, comme dans la pensée marxiste, où l'argent incarne le signe d'un privilège à condamner (*ibid*, 121-22). Il semble ainsi que la France, considérablement marquée par cet héritage, soit particulièrement confrontée à ces formes de nondits autour de l'argent et d'une vision péjorative généralisée vis-à-vis de ces questions :

« Est-ce que c'est tabou ? Autour d'une table de salariés normaux, oui, je crois. » (François, 52 ans, metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

« Mais c'est peut-être spécifiquement français ça, l'argent est toujours un sujet qui est un peu tabou chez nous. » (Marius, 76 ans, metteur en scène et retraité)

Nous retrouvons également dans le témoignage de Caroline cet héritage politique induisant l'association de l'argent à la 'droite', et sa contestation à la 'gauche', cet héritage politique détenant selon elle une résonance particulière pour le secteur du théâtre, notamment public, qu'elle associe à la 'gauche' :

« C'est très tabou je trouve, parce que c'est quand même une profession qui a tendance à être politiquement de gauche surtout (...), et donc bien gagner sa vie, c'est un peu indécent par rapport aux idées qu'on défend. Donc je trouve les gens un peu peureux avec tout ça.» (Caroline, 54 ans, comédienne)

Bien qu'il soit difficile de vérifier cette assimilation du théâtre et du secteur dramatique à une certaine orientation politique, cette citation incarne bien l'influence de certaines représentations politiques et culturelles de l'argent sur la manière dont celui-ci peut également être envisagé dans le contexte particulier du théâtre. Ce qui nous intéresse ici est bien ce rapport particulier des

comédiens et plus généralement des artistes à ces questions, et cet élément mis en avant par Caroline nous en donne une première explication, du fait des normes et orientations politiques qui semblent y prévaloir.

Cette vision péjorative de l'argent au coeur de ce secteur d'activité spécifique a également été exposée par François, qui nous explique ainsi :

« Je crois qu'il y a une espèce d'image de ... 'profiteurs', entre guillemets ? Du fait qu'on cumule à la fois Pôle Emploi, et la rémunération. Ça, c'est vrai que moi je me souviens même en famille, on se fait chambrer tu vois, à base de "Ouais mais vous les intermittents, vous profitez ...". Donc ouais, c'est plutôt tabou, je veux dire, tu t'étales pas quoi. » (François, 52 ans, metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

L'idée d'une honte autour de la question de l'argent, nourrissant le tabou, serait ici liée à une perception sociale de l'intermittence du spectacle comme un système dont les comédiens 'profiteraient', et qui ne serait donc pas justifié par la nature de leur travail et ses spécificités. Cette perception serait selon François davantage présente chez les personnes extérieures au monde de la culture et du spectacle vivant, et le tabou serait alors d'autant plus entretenu vis-àvis d'elles : par peur d'être vu comme un 'profiteur', le comédien préfère se taire. Nous pouvons cependant creuser ce stéréotype, et comprendre qu'en son coeur se trouve l'idée qu'un comédien ne pourrait pas mériter le salaire qu'il gagne grâce à l'intermittence, qu'il est impossible de pouvoir cumuler un emploi artistique à une telle rémunération, et donc bien une dichotomie entre le travail de comédien et l'argent. L'argent serait ainsi une honte, une perversion, quelque chose qu'il faudrait cacher, car il n'est pas 'mérité', au sens où il n'est pas associé à un travail pénible, celui traditionnellement induit par la notion de travail en son sens étymologique, le tripalium, la torture. Le travail du comédien parait ainsi antinomique à cette notion, puisqu'artistique et créatif, qu'il peut induire du plaisir, et qu'il est avant tout motivé par la passion. Cette idée peut en retour nourrir cette sensation de honte autour de la rémunération d'un tel travail, puisque l'argent ne serait pas 'mérité' au même titre qu'un travail jugé plus pénible, ce que nous percevons dans le témoignage d'Antoine :

« C'est toujours un peu compliqué, moi j'ai eu un atelier un jour où je suis rentré chez moi, tous les soirs, en me disant que je suis un voleur, on me donnait 74€ et moi je comprenais pas parce que c'est simple pour moi, et que, surtout je m'amuse, et je vois autour de moi mon entourage qui galère pour un SMIC, qui rentre fatigué, et moi je rentre certes fatigué mais surtout excité d'avoir je voulais faire dans la vie quoi. Tu te dis merde quoi. » (Antoine, 24 ans, comédien)

Cet interrogé, issu d'un milieu rural et modeste, peut ainsi avoir été marqué par cette association du travail à une forme de pénibilité, contribuant aujourd'hui à nourrir une forme de honte autour de sa rémunération, du fait que celle-ci soit issue d'un travail qu'il ne considère pas être réellement éprouvant. Mais cette dimension a été critiquée par Charles, qui nous explique ainsi :

« Et donc au théâtre, la notion de souffrance, elle est un peu inscrite hein, pas que judéo-chrétiennement, mais l'idée qu'il faut souffrir pour un rôle, qu'il faut avoir mal pour pour jouer. (...) Moi je sais que je vois des gens qui s'arrachent quoi, qui ont l'impression qu'il faut mourir à chaque fois. Maintenant, la notion de plaisir est tout aussi tabou que la notion d'argent, c'est la même chose. Donc si on mérite d'être payé, on mérite aussi de prendre du plaisir. » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

Le comédien ne serait donc pas exempt de souffrance, mais surtout, ce n'est pas parce que son travail induirait du plaisir qu'il ne mériterait pas de rémunération. Notre enquêté semble ainsi conscient de ces enjeux, et parvient à les critiquer, ce que nous pouvons lier à son parcours personnel et son milieu social, davantage marqué par la valorisation du travail intellectuel, en témoigne son parcours scolaire ainsi que celui de ses frères, l'un professeur de physique-chimie et l'autre astrophysicien. Charles aurait ainsi certainement plus de facilités à faire valoir l'idée qu'un travail relativement moins pénible et physique serait tout aussi méritant du fait de ce parcours spécifique. Mais malgré cette critique de la part de notre enquêté, nous constatons que cette vision du travail du comédien comme avant tout créatif et exempt d'une réelle 'pénibilité' reste pré-éminente, et contribue à distancer l'artiste de sa rémunération, qui se retrouve tue, voire diabolisée. Le témoignage d'Eleonore nous le confirme :

« (...) C'est tellement sensible, parce qu'en plus les artistes souvent ils aiment pas parler d'argent. C'est ... c'est pas vulgaire, mais ça voudrait dire quoi, que tu choisis des projets en fonction de combien c'est payé ? Et alors ça c'est hyper dégradant pour un artiste, d'admettre ça. D'ailleurs c'est pas le cas, en général ils choisissent pas en fonction de ça. » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

Il semblerait ainsi fondamentalement 'dégradant' pour un artiste d'assumer avoir accepté un projet pour l'argent, et non au nom de l'art et de la création. Nous retrouvons bien là le coeur du tabou par l'opposition systématique entre l'argent et la création, le premier étant perçu comme une perversion du premier, la seconde s'en retrouvant sacralisée.

Il semble néanmoins que d'autres normes et valeurs puissent se trouver à la source de ce 'non-pensé' de l'argent et de la rémunération au sein du secteur dramatique français. Au-delà du tabou, il semblerait en effet que le comédien ne soit pas amené à considérer l'argent comme moteur de son activité, ses motifs d'entrée et de maintien dans cette carrière relevant davantage de la 'passion' et de la 'vocation' que d'une volonté d'enrichissement monétaire, discours sur lesquels nous allons désormais nous arrêter.

B. La passion contre l'argent : quand la chance d'exercer un métier-passion détache des considérations profanes

Notre enquête a ainsi déjà pu explorer la formation des discours autour de la 'vocation', fortement liée à l'idée de passion, puisque c'est celle-ci qui pousserait inexorablement l'artiste vers l'assouvissement de sa 'nécessité'. La vocation et la passion semblent s'imposer aux comédiens, bien que nous ayons vu qu'elle peut être nourrie et favorisée par un environnement familial et social particulier, marqués par exemple par une plus grande exposition à la culture dite 'légitime' dont le théâtre fait partie, un goût pour l'art ainsi socialement construit, mais également un ensemble de valeurs associées à la carrière de comédien, comme l'idée du 'don de soi'. Cet ensemble normatif contribue à créer un cadre pour l'exercice du métier du comédien, caractérisant ses représentations. Il semblerait alors que les discours autour du 'métier-passion', une profession à laquelle on accéderait par une force presque supérieure et irrépressible, nourriraient l'idée que l'on ne rejoindrait ce corps de métier non pas pour l'argent mais pour subvenir à cette nécessité passionnelle et vocationnelle (Borja & Sofio, 2009, 10). Ce moteur passionnel de l'engagement et du maintien dans la carrière de comédien pourrait ainsi justifier des conditions de travail en dehors des normes contractuelles traditionnelles (et légales), conférant une nature spécifique et hors-normes à ce secteur d'activité (Jaouan, 2024). Le risque de ce type de discours est donc le détachement du comédien vis-à-vis de ses conditions de travail et de sa rémunération et notamment l'acceptation de conditions salariales moindres par rapport au temps de travail ou à l'effort fourni (Dupuy & Sarfati, 2019), et plus généralement l'adhésion à une forme de représentation de ce secteur comme un 'envers du travail' (Menger, 2002, 5). Dans ce cadre, nous nous appuierons sur les théories économiques du 'don du travail', ayant mis en lumière l'existence de situations d'emploi marquées par une acceptation volontaire d'une rémunération moindre par les travailleurs, sur le principe que leur activité serait justifiée par différentes valeurs non pécuniaires (Lemoyne, 2019). Nous tacherons ainsi d'explorer la manière dont les discours autour du 'travail passion' et les différentes valeurs y étant associées pourraient mener à rendre acceptables des conditions de travail et de rémunération moindres et potentiellement problématiques, mais également la façon dont ces discours, relativement indiscutés et eux-même sacralisés, contribuent à sacraliser en retour la profession du comédien comme fondamentalement détachée de motifs financiers et profanes.

Nous pouvons commencer par observer la récurrence de la notion de 'passion' dans les discours de nos enquêtés, et ce à quoi celle-ci est associée dans leurs témoignages. De cette manière, nous pouvons évaluer la prégnance de cette idée dans les discours, mais également étudier l'univers discursif qui l'entoure. Nous remarquons ainsi qu'au sein de l'ensemble de nos entretiens, le terme de 'passion' a été employé 46 fois par nos enquêtés. Notons que ce terme ne faisait pas partie des questions posées lors de l'enquête, bien qu'il pouvait ensuite être réemployé dans nos questions en réponse à son utilisation par l'enquêté, afin d'approfondir sa perception de cette notion. Cet élément nous informe donc de l'importance de l'association du travail du comédien avec cette dimension passionnelle, mais il reste encore à comprendre à quoi cette notion est associée par nos enquêtés.

Sur ce point, nous voyons tout d'abord que l'idée d'un 'travail-passion' est vite assimilée à un 'envers du travail', terminologie que nous reprenons de Menger : un emploi que l'on occupe pour répondre à sa passion et non pour subvenir à ses besoins, et qui ne rentre ainsi pas dans la définition traditionnelle du travail et sa dimension presque douloureuse, que nous avons pu évoquer précédemment. Antoine nous explique ainsi avoir rencontré certaines difficultés à exprimer à ses parents son envie de rejoindre ce type de carrière, ceux-ci ne le percevant pas comme un 'vrai' travail :

« Je rentre le soir, je vois mes parents et je leur dis "bon bah je veux pas faire médecine, je veux pas être dentiste", et ma mère dans le salon qui fait "quoi?", et je dis "je veux faire comédien". Silence. Et mon père qui fait "mais c'est bien comme passion ça", et moi je dis "non je veux en faire mon métier". » (Antoine, 24 ans, comédien)

Cette opposition entre la 'passion' et un 'métier' montre bien la manière dont le travail du comédien peut être perçu et associé à un non-travail. De nouveau, nous pouvons relier cette position des parents d'Antoine à leur milieu social, rural et populaire, marqué par des formes d'emploi physiques et pénibles. Ce contexte social et professionnel particulier peut avoir nourri l'association d'un métier-passion à une activité qui ne serait pas 'pénible', et donc pas aussi

'méritante' d'être dénommée comme un travail, ce que nous avons déjà pu aborder au cours du chapitre précédent. Ce type de discours, relativement fréquent, peut en retour alimenter l'idée qu'il soit impossible de réellement 'vivre' de ce métier, et donc justifier et légitimer des pratiques qui ne seraient pas acceptées dans le monde du travail traditionnel. Parmi ces dernières, notre enquête a notamment mis en avant la manière dont les discours autour de la passion pouvaient justifier des formes de sous-rémunération, voire de travail gratuit :

« Et donc notre métier c'est aussi de travailler bénévolement en vue de quelque chose! Et si tu le fais pas, c'est que t'es pas passionné! Ou en tout cas tu perds le goût de la passion! » (Sarah, 22 ans, comédienne)

« Je pense que ... c'est un peu fleur bleu, mais j'ai aussi ce côté passion (...). Et du coup en fait y a toujours ce truc là où tu dois faire hyper attention à ce que tu acceptes, quand bien même moi j'ai des projets où je m'en foutais de pas être beaucoup payé, il faut quand même que tu dises non, il faut pas que j'accepte en dessous de tel ou tel niveau. » (Antoine, 24 ans, comédien)

Ces deux extraits sont intéressants en ce qu'ils témoignent malgré tout d'un degré différent de prise de conscience et d'acceptation de cette situation. Sarah aborde en effet cette question de manière bien plus acceptante qu'Antoine, qui semble davantage conscient des potentiels risques que peuvent apporter ce type de discours. Malgré tout, ce dernier nous explique continuer à avoir des difficultés à refuser des projets sous-rémunérés si ceux-ci restent intéressants d'un point de vue artistique, sa passion semblant ainsi prévaloir sur la rémunération qu'il pourrait en retenir. Cette idée est également exposée par Emma, qui nous parle de la règle des '3A' dans la manière dont elle choisit ses projets :

« (...) moi je prends en compte trois critères, les 3 A. Donc c'est Ambiance, Artistique, et Argent. Et il faut qu'il y ait au moins 2 sur 3 qui soient réunis. Des fois il y a une super ambiance, et t'es super bien payé, mais artistiquement c'est pas terrible, des fois artistiquement c'est top, il y a une super ambiance, mais t'es très mal payé, des fois t'as les trois, mais tu vois, si il y a que l'argent, j'y vais pas moi. Mais du coup parfois, si le projet artistique et super, et l'ambiance est super, je vais aussi pas penser à poser la question de la rémunération tu vois. Et jusqu'ici, c'est comme si j'avais fait le pari que je ne serai jamais bien payée pour faire ça. Je fais pas ça pour gagner de l'argent en fait, ni beaucoup, je suis contente de pouvoir en vivre, mais je ne serai jamais riche, à moins de faire 1500 heures par an! » (Emma, 44 ans, comédienne et metteuse en scène)

Cette règle tacite semble être communément acceptée au sein de ce secteur d'activité, et donne un ensemble d'indications quant aux valeurs qui y prédominent. Il est cependant intéressant que cet élément ait été apporté par notre enquêtée Emma : bien qu'elle vienne d'un milieu populaire

et ouvrier, ayant pu nourrir un 'goût de la nécessité' (au sens de Bourdieu) et une accommodation à des conditions de vie plus modestes, elle dispose aujourd'hui d'une famille à charge et d'une propriété, et signifie à plusieurs reprises rencontrer d'importantes difficultés financières. Il peut ainsi paraître surprenant qu'en dépit de ces différents éléments, Emma continue à choisir ses projets avant tout par passion que pour la rémunération. Peut-être que son milieu social d'origine peut ainsi toujours jouer un rôle sur cette acceptation de conditions de rémunération plus faibles, mais peut-être également que cette position est nourrie par la prégnance de ces discours autour du 'métier-passion' et de la plus grande importance donnée au plaisir de la création artistique qu'à la rémunération.

Cette citation d'Emma témoigne également d'un engagement individuel poussé, au-delà de ce rapport à la passion et à la création, par l'appartenance à un groupe. L'association des rhétoriques passionnelles à un idéal collectif avait déjà été évoqué par Dupuy et Sarfati dans leur étude sur les développeurs web : la passion, c'est également de travailler avec un groupe, de porter collectivement un projet, de faire partie d'une communauté (Dupuy & Sarfati, 125). Notons cependant que ce rapport au collectif, et l'engagement du comédien dans cette carrière avant tout pour l'art et le groupe avant de le faire pour l'argent peut poser certains problèmes en termes de limites entre la vie professionnelle et la vie personnelle du comédien :

« Et donc ça c'est vraiment des vies où à la fois on se dit que c'est notre passion, alors on se donne à fond, on passe un temps fou, on mélange vie de famille, vie professionnelle, on finit par allaiter nos enfants tout en répétant, voilà enfin, on mélange tout quoi, on mélange tout, on mélange l'amour et la vie professionnelle. » (Nicole, la cinquantaine, administratrice d'une compagnie de théâtre et ancienne comédienne)

Du fait de cet engagement passionnel et collectif, l'artiste dramatique se retrouverait ainsi plus facilement confronté au dépassement des limites entre sa vie professionnelle et sa vie privée. La problématique induite par l'entretien d'une représentation du métier de comédien comme exercé avant tout par passion va donc au-delà des conditions de rémunération, et pose également question vis-à-vis du rapport au travail dans son entièreté. Le comédien se retrouve en situation de 'don de soi' inconditionnel et total, ainsi que dans un 'don du travail', justifié et légitimé par cette idée de passion, plaçant le travailleur sur une forme de piédestal, surplombant les règles traditionnelles du travail.

Nous pouvons enfin remarquer que ces discours présentant le comédien comme une figure idéale et sacralisée par son rapport à la passion se fait également en opposition à d'autres professions, ou d'autres manières d'exercer ce métier. François nous explique par exemple la 'passion' serait

au coeur du rapport différencié entre les comédiens et les techniciens vis-à-vis de leur rémunération :

« Nous les artistes, il y a un côté passion, nécessité. Des fois chez les techniciens, il y a un côté, comment dire ... c'est pour manger quoi. » (François, 52 ans, metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

Sarah, elle, oppose les comédiens à ceux qu'elle nomme les 'intermittents du spectacle', avec l'idée que de simples 'intermittents du spectacle', se définissant par leur statut et non par leur profession de comédien. Ceux-ci n'auraient pour but que d'accumuler un certain nombre de cachets afin d'accéder à ce régime, en participant à des projets sans grand intérêt ou en faisant de la figuration, et seraient de ce fait moins 'passionnés' que les comédiens 'purs':

« (Sarah) : (...) Donc voila, la passion doit t'animer, et moi je ne suis pas 'intermittente du spectacle', je suis comédienne.

(Charlotte) Et du coup est-ce que tu penses que ceux qui se disent 'intermittents du spectacle' justement, qui ne vivent que par des rôles comme ça de figurants, tu penses qu'ils sont moins passionnés ? Est-ce que c'est aussi comme ça que eux ils en parlent ? (Sarah) : Non ils sont plus passionnés, et ce sont des personnes qui sont extrêmement frustrées (...). »

(Sarah, 22 ans, comédienne)

Ces enquêtés opposent ainsi le comédien à d'autres professions, ou manière d'exercer leur profession, sur le principe que le véritable comédien serait passionné. Mais ce faisant, nous pouvons remarquer qu'ils adoptent un discours idéalisateur voire sacralisant vis-à-vis du comédien : celui-ci se retrouve associé à l'idée d'un travailleur avant tout orienté vers sa passion, l'élevant au-delà du matériel, de l'argent et du profane.

Le comédien idéal ainsi détaché de la rémunération se retrouverait 'libéré', en dépit des potentiels risques financiers que pourraient poser cette situation, discours notamment défendu par François :

« Cette précarité, pour moi ça a été la liberté. » (François, 52 ans, metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

Cette formulation est très révélatrice des perceptions de l'exercice d'un 'métier-passion' comme celui de comédien, et de ses réalités sociales : la 'précarité', terme fort et généralement péjoratif, est ici acceptée voire légitimée par la liberté permise par l'exercice d'une telle profession, où l'artiste n'aurait pour seul et unique motif que son goût pour l'art et la création. La position particulière de notre enquêtée peut de nouveau être reliée à son milieu social, chose qu'il a lui même évoqué en expliquant que cette profession lui permet, au-delà d'exercer sa passion au

quotidien, de s'élever socialement par rapport au milieu social de ses parents. Ayant grandi dans un milieu populaire, nous pouvons ainsi comprendre également cette position par une forme d'accommodation à un mode de vie plus modeste, chose que nous avons déjà pu évoquer précédemment au travers de la notion de 'goût de la nécessité' bourdieusienne. Cette idée avait également été exposée par Marius, dans un extrait que nous avions déjà commenté, lorsqu'il disait que le « travail bénévole apporte une grande liberation psychologique ». Lui, venant d'un milieu plus favorisé, a pendant longtemps bénéficié d'une aide financière et d'un accompagnement important de la part de ses parents, pouvant également expliquer cette position particulière. Notons que d'autres de nos enquêtés, comme Marie ou Annabelle, se montrent très critiques de ce type de discours, chose que nous pouvons également lier à leur position sociale et professionnelle particulière : contrairement à François et Marius, avant tout metteurs en scène, ces dernières sont des comédiennes, ayant rencontré d'importantes difficultés au cours des dernières années à trouver de nouveaux projets et à subvenir à leurs besoins. La variable du genre peut également être citée comme critère de différenciation entre nos enquêtés, chose qu'avaient évoqué Nicole et Florence, pour qui il serait plus facile pour un homme, d'autant plus s'il est metteur en scène, de se maintenir dans ce secteur d'activité et d'accepter des formes de sous-rémunération puisque ces projets sous-rémunérés ne les empêcheraient pour autant pas d'avoir accès à un nombre plus important d'opportunités professionnelles, mieux rémunérées. Les femmes, quant à elles, sont davantage exposées au risque du travail gratuit et bénévole (Simonet, 2021, 416) et à la pluri-activité, et ne pouvant pas se permettre d'accepter n'importe quel type de projet simplement sur la base de la passion. Nous remarquons toutefois au travers de l'ensemble des témoignages que nous avons cité une relative normalisation d'une opposition entre la figure du comédien et l'argent, sur le principe que son activité serait exercée au nom du libre exercice de sa passion.

Notre enquête a également pu mettre en lumière une autre dimension du discours du 'métier-passion', relative à l'entretien d'une idée de 'chance', celle de pouvoir exercer ce type de profession. Ce terme de 'chance' a en effet été très fréquemment employé par nos interrogés au cours de notre enquête, ayant été utilisé 92 fois sur l'ensemble de nos témoignages. Certains enquêtés l'ont d'autant plus mis en exergue, comme Sarah, qui a mentionné ce terme 24 fois, ou encore Antoine, qui l'a utilisé à 12 reprises. Cette notion est bien mise en relation avec cette idée de pouvoir exercer un métier avant tout par passion :

«Et en fait ma nécessité c'est ça, j'ai de la chance, j'ai une chance infinie d'avoir une voix, où les personnes payent pour m'écouter, et s'assoient dans le silence et m'écoutent, il y a aucun autre moment dans le monde où c'est possible ça. » (Antoine, 24 ans, comédien)

Antoine met ici en relation la notion de 'nécessité' et l'idée qu'il ait réussi à trouver sa place, sa voie et sa voix, avec cette notion de chance, mettant bien en exergue la juxtaposition des différents discours et normes autour du métier-passion et la perception de nos enquêtés de leur situation professionnelle. Ce discours autour de la 'chance' est également beaucoup amenée par nos enquêtés en relation avec les opportunités qui ont pu leur être données ou offertes, termes que nous employons à raison puisque cette idée de se voir 'offrir' une opportunité ou un rôle témoigne bien d'une forme de rareté de ces derniers, et donc de la 'chance' de pouvoir y parvenir, comme avait pu l'exposer Caroline :

« (...) Une fois quand je parlais à mon metteur en scène je lui ai dit que **j'avais** l'impression qu'il me faisait un cadeau quand il m'offrait un rôle, parce qu'on dit aussi 'offrir' un rôle! » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Dans cette économie où la concurrence entre talents est de mise, comme avait pu le mettre en avant Pierre-Michel Menger, les candidats sont conscients d'une forme de privilège de pouvoir exercer leur métier. C'est ainsi que Sarah et Daniel nous expliquent s'estimer chanceux d'avoir pu bénéficier d'un cadre familial aidant pour leur carrière, Antoine d'avoir pu rencontrer des professeurs l'ayant mis sur la voie de sa profession et lui en ayant donné les clés, ou encore Laurine d'avoir été repérée et accompagnée par certains professeurs du Conservatoire. Cette notion de chance est ainsi estimée de manière relative et comparative, nos enquêtés reconnaissant que celle-ci n'est pas nécessairement partagée.

Ce rapport à la comparaison avec autrui est également observable dans la manière dont nos interrogés abordent la question du régime d'intermittence du spectacle :

« J'ai la chance d'avoir un statut qui est quand même exceptionnel, qui existe dans aucun autre pays au monde (...), ça existe nulle part ailleurs, et on est extrêmement chanceux de l'avoir! Et quand j'entends des comédiens se plaindre, et les comédiens s'en plaignent énormément, ça me rend dingue! Parce qu'on ne se rend pas compte de la chance qu'on a, qui est une chance inouïe, parce que même si c'est compliqué, en vrai de vrai, au final, ça reste abordable, si jamais on s'investit. » (Sarah, 22 ans, comédienne)

« Moi je pense que vraiment l'intermittence c'est une chance, on est un des rares pays à l'avoir, et il faut se battre pour l'avoir, et le garder. Même si ça devient de plus en plus désastreux, même si les taux journaliers sont minimes, je pense que c'est une vraie

chance. Même si c'est de plus en plus dur de l'avoir, je pense qu'on a cette chance là. » (Marie, 53 ans, comédienne)

«Et ce système, **je le vis comme une chance aussi (rire), comparé à d'autres pays**, où il faut avoir deux boulots pour être acteurs, j'ai pas mal d'amis dans des pays anglosaxons et bah ils sont serveurs, et ça ça existe depuis toujours. » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Ici, la 'chance' d'avoir accès à ce type d'indemnisation est établie relativement à la situation d'autres pays, ne bénéficiant pas d'un tel système d'aide aux comédiens. Le caractère unique de ce système peut ainsi nourrir cette représentation, mais ces extraits d'entretien témoignent également de la contrepartie d'un tel discours, puisque cette 'chance' vient en effet relativiser les potentielles problématiques posées par ce système. C'est ainsi que Sarah reconnait que celui-ci peut s'avérer « compliqué », et que Marie le caractérise de « plus en plus désastreux », mais ces observations critiques se retrouvent amoindries par la notion de 'chance'. Nous pouvons ainsi questionner ces discours, et leur propension à sacraliser la profession du comédien : en employant cette notion de 'chance', on rend impossible toute tentative de discussion critique sur ces sujets qui, sans les remettre en cause, pourrait malgré tout amener de véritables considérations sur les conditions de travail et de rémunération des comédiens. On en vient alors à taire de manière systématique toute observation critique de ce système, même légitime, ce qui est bien illustré par le témoignage de Sarah, qui s'oppose vivement aux personnes qui se 'plaignent' d'un tel système. Ce système et les discours qui l'encadrent en deviennent intouchables, élevés au rang de sacré, tant les comédiens devraient s'estimer 'chanceux' d'exercer un 'métierpassion'.

L'ensemble des témoignages que nous avons pu évoquer mettent ainsi en lumière l'existence de discours profondément marqués par la notion de 'passion', venant justifier une perception particulière du métier de comédien, comme détaché du monde du travail traditionnel et donc non concerné par ses règles. L'image du comédien se retrouve marquée par un idéal de travail libre et créatif, que l'on exercerait avant tout pour le plaisir et la passion et non pour l'appât du gain, contribuant à séparer le travailleur de l'argent et donc de sa rémunération, en outre des considérations relatives au 'tabou' que nous avons pu évoquer lors de notre précédente section. Le comédien se retrouve, élevé au-dessus du reste de la société, et ses conditions d'emploi et de rémunération ne sauraient être questionnées tant celui-ci disposerait déjà d'un privilège et d'une 'chance' qu'il se devrait d'accepter. Les débats autour de l'acceptabilité de ces

conditions de travail sont écartés, puisque celles-ci se retrouvent imposées et indiscutables. Nous avons cependant vu que certains de nos enquêtés témoignaient malgré tout d'un questionnement de ces discours, et il semblerait que la propension des membres de ce secteur d'activité à remettre en cause ces questions dépendrait aussi d'autres critères que la simple prégnance de ces discours, comme le milieu social d'origine et le contexte actuel de travail et de vie de l'individu. Il manque enfin à notre analyse un dernier élément pour comprendre la façon dont le travail du comédien peut être perçu, et ce qui peut le rendre acceptable en dépit de circonstances parfois 'inacceptables', résidant dans la dimension symbolique d'une partie des rétributions du métier de comédien.

C. La reconnaissance symbolique contre la reconnaissance monétaire

La dernière section de ce chapitre s'attachera ainsi à aborder une autre dimension des discours encadrant la profession du comédien, concernant les rétributions symboliques dont peut bénéficier le professionnel au sein de ce métier. Des conditions d'emploi et de rémunération potentiellement 'inacceptables' seraient ainsi compensés par des formes de rétributions plus symboliques, marquées par un rapport au public, à la reconnaissance du statut de l'artiste et de son art. Cet élément a déjà pu être observé et analysé par Pierre-Michel Menger, qui s'est ainsi interrogé sur les raisons pour lesquelles un individu serait amené, en dépit des risques de sousrémunération et d'importantes inégalités salariales, à envisager s'engager dans la carrière de comédien. Il montrait alors que l'existence de gratifications non monétaires, psychologiques et sociales, pouvaient constituer d'importants facteurs pour 'compenser' le manque de gains monétaires élevés (Menger, 2002, 52-53). Une observation similaire peut être observée dans les travaux de Françoise Benhamou, qui, en s'appuyant sur les théories de Milton Friedman et L.J. Savage, explique que les artistes pourraient montrer une certaine préférence pour le risque du fait d'un « revenu psychologique » l'emportant sur des bénéfices monétaires. L'artiste ferait ainsi le choix plus ou moins conscient de rejoindre ce type de carrière en dépit des risques financiers qu'elle peut induire, au vue des possibilités de reconnaissance symbolique qui y sont associées, comme le fait d'être 'reconnu' pour son art au sein de ce champ particulier (Benhamou, 2017). Cette situation serait d'autant plus accrue dans un secteur marqué par une économie de projet, où les opportunités d'emploi sont rares et sélectives, les talents recherchés et prisés pour leur rareté, et reconnus pour leur singularité (Menger, 2002 ; Jaouan, 2024). La notion de 'reconnaissance'

est ici envisagée en relation avec le public, puisque c'est pour lui et par lui que le comédien semble obtenir la reconnaissance de son 'talent'. Mais nous comprenons également cette notion à travers la manière dont différents acteurs de ce secteur d'activité peuvent interagir avec le comédien et reconnaitre sa place en tant que travailleur au sein de ce champ. Nous nous appuyons ainsi ici sur les travaux de Axel Honneth, qui avance que la reconnaissance est avant tout une question d'intégration sociale, et de protection des droits, de l'intégrité et de l'autonomie d'une personne (Honneth, 2002). Sur ce point, nous en revenons à la définition du travail dit 'acceptable', qui est également marqué selon Devetter, Dussuet et Puissant par la nécessité d'une reconnaissance, monétaire et sociale, des compétences du travailleur (Devetter et.al., 2024, 2-3).

Commençons ainsi par voir la manière dont cette 'reconnaissance symbolique' du comédien peut être perçue comme indissociable de son public. Ce dernier semble en effet constituer une nécessité pour le comédien, lui offrant une rétribution particulière par les applaudissements, les encouragements, et sa simple venue à un spectacle. Cette reconnaissance symbolique serait alors considérée indépendamment du bénéfice monétaire liée à la venue du public à un spectacle, et jugée parfois plus importante que celui-ci pour le comédien. Ce rapport particulier de l'artiste dramatique à son public a été abordé par certains de nos interrogés, qui ont ainsi mis en avant le caractère 'nécessaire' de cette relation, pouvant même être associée à un besoin insatiable, une dépendance, semblable à une drogue :

« Peut être parce qu'on a peur que ça nous manque, un peu comme une dose, je ne peux pas me passer des spectateurs et du plaisir que ça me procure. » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

« (...) c'est un état d'esprit quand même de vouloir aller sur scène, de se montrer, c'est très particulier, c'est pas un peintre dans son appartement tout seul, c'est de la drogue d'aller devant un public aussi, d'être applaudi, d'être salué, et c'est difficile d'y renoncer. Donc on prend goût. » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Ces extraits nous interpellent par leur illustration d'un registre passionnel et vocationnel, qui s'impose au comédien, et face auquel celui-ci se retrouve impuissant. Cette relation de dépendance entre le comédien et le public pourrait ainsi témoigner d'une idée sous-jacente selon laquelle l'artiste n'aurait pas d'autres choix que d'accepter les conditions de travail et de rémunération s'offrant à lui, tant que celles-ci lui permettent d'accéder à ce contact avec le public. L'idée que la reconnaissance symbolique du public puisse constituer une forme de

'rétribution' pour le travail fourni par le comédien est d'ailleurs également amenée par certains de nos enquêtés, ce rapport particulier pouvant même compenser des rétributions monétaires moindres dans ce type de métier. Le public deviendrait le critère de 'réussite' d'un spectacle et d'une performance, et sa reconnaissance, perçue par le comédien notamment au moment de son salut, serait une manière pour le comédien d'évaluer son travail. Ici, nous pouvons revenir sur certains passages de notre enquête, où il a été demandé à nos interrogés d'établir ce qui, pour eux, pouvait constituer la 'valeur' d'un comédien, et justifier par exemple des seuils de rémunération différents sur une même production. Certains d'entre eux ont ainsi répondu pouvoir comprendre que des artistes dont le 'talent' serait davantage 'reconnu' par le public, se traduisant par un taux d'entrées supérieur du fait de la présence de ce comédien dans une production, pourrait constituer un critère d'établissement de sa 'valeur' en tant qu'artiste, et justifierait en retour une rémunération plus importante pour l'artiste en question :

« Donc c'est quoi une star ? En tous cas, dans le théâtre, les gens qui sont reconnus pour ce qu'ils font, c'est parce que le public vient, parce qu'on aime leur spectacle, parce qu'ils réunissent le public, parce qu'ils réunissent la critique, parce que ... » (Daniel, 34 ans, comédien)

« (...) donc c'est à dire que oui, si quelqu'un est un peu connu, qu'il fait venir des gens dans les salles, ça remplit les caisses, donc il y a forcément une part de notoriété oui. (...) Et la reconnaissance du milieu. » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Nous retrouvons avec ces témoignages l'idée d'un lien inexorable entre l'artiste et son public, qui s'impose à lui et détermine sa position dans son champ. C'est le public qui donnerait à l'artiste l'opportunité d'acquérir un certain statut, et donc une certaine rémunération, le réduisant à une posture d'impuissance, dans l'attente que cette reconnaissance lui soit conférée. Dans ces conditions, la question de l'acceptabilité du travail ne se pose pas, puisque celui-ci semble de nouveau s'imposer au comédien. Il est ainsi intéressant de considérer la manière dont ce rapport au public peut influer sur l'évaluation et la perception de la 'valeur' de l'artiste, de par le caractère relationnel de cette évaluation. John Dewey avait ainsi observé que « l'art est valuation » : les productions artistiques interagissent entre elles dans leur valuation par l'individu qui les perçoit et les juge (Citton & Querrien, 2014; Dewey, 1939). La 'valeur' de l'artiste, aussi bien symbolique (son image, la perception de sa notoriété et sa position dans le champ) que monétaire (ses niveaux de rémunération), est donc fondamentalement dépendante de la manière dont d'autres acteurs le percevraient, et de nouveau, le comédien semble se retrouver impuissant face à ces considérations. Le témoignage d'Eleonore confirme ces différents points, notamment

dans le cadre des Théâtres Nationaux, en expliquant qu'en l'absence de grilles de rémunération standardisées pour les artistes au sein de ces institutions, les personnes en charge de la rémunération avaient ainsi tendance à comprendre la notoriété du comédien dans leur rémunération. La rémunération monétaire se retrouve ainsi liée aux modes de rétribution symboliques, puisqu'elle s'adapte aux seuils de notoriété de l'artiste, et contribue également à en constituer un signal (Naudier, 2019). Notons enfin que les discours de Daniel et Caroline se doivent d'être re-situés dans leur contexte socio-professionnel respectif, marqué par une certaine expérience au sein de ce secteur d'activité, mais également par le fait qu'ils aient tous deux pu bénéficier d'une certaine notoriété et d'une reconnaissance par le public au cours de leur carrière. Ils ont en effet travaillé au sein de grandes institutions dramatiques françaises, où, comme nous l'avons déjà évoqué, des inégalités salariales plus importantes peuvent exister du fait de moyens plus conséquents, et donc de plus grandes possibilités de recruter des 'stars' aux seuils de rémunération relativement plus hauts que la moyenne des comédiens en France. Cette expérience a peut-être accommodé nos interrogé à cette idée qu'une 'star' pourrait justifier de niveaux de rémunération plus importants du fait qu'elle permettrait la venue d'un plus large public lors des représentations. De plus, nos deux interrogés, sans être des 'superstars', ont pu être associés à des metteurs en scène de renom et bénéficier d'une certaine notoriété au cours de leur carrière, ce que nous pouvons également relier aux opportunités plus importantes dont ils ont pu bénéficier en début de carrière à l'issue d'une formation en Ecole Nationale. Nous nous devons cependant de mentionner le fait que tous deux portent aujourd'hui un regard relativement critique sur ces questions, ce qu'ils expliquent par les nouveaux risques auxquels ils se retrouvent confrontés avec l'avancée dans leur carrière : le manque de reconnaissance monétaire avec l'avancée en âge pour Daniel, et les difficultés croissantes d'intégration professionnelle pour Caroline.

Suite à ces considérations, nous pouvons également citer le témoignage d'Annabelle, qui semble aussi reconnaître l'existence de ce lien entre le comédien et son public, et l'importance des modes de rétribution symboliques venant compenser des seuils de rémunération parfois faibles :

« C'est sur que c'est pas pareil si le public te hues à la fin que s'il t'applaudit, et si tu te fais pas payer et qu'en plus tu reçois des tomates bah c'est sur que tu passes vraiment un très mauvais moment donc évidemment que ça joue (...) » (Annabelle, 28 ans, comédienne)

Les applaudissements, au-delà d'être une forme de reconnaissance du travail de l'artiste, seraient ainsi vu comme une manière de compenser le fait de ne pas forcément percevoir d'importants gains monétaires par leur performance. Cette relation entre la reconnaissance symbolique de l'artiste par le public et sa rémunération est d'autant plus mis en avant par notre interrogée lorsqu'elle nous explique percevoir le salut comme un 'pourboire':

« (...) ce que les gens avec qui je bossais m'ont dit à ce moment là c'est que c'était un pourboire. Et depuis qu'ils me l'ont dit comme ça je le comprends, c'est que c'est un pourboire, pour le public c'est une manière de te dire merci, et quand t'es public oui tu payes ta place, mais logiquement à la fin de la représentation t'as oublié combien tu as payé, ou tu penses plus au billet, et par contre toi tu sais combien tu as du dépenser pour produire ça, combien ça a coûté, et donc ça permet de remercier de cet échange, et c'est une forme de rémunération concrète, c'est le public qui te dit merci et toi qui dit merci au public, leur dire que j'ai passé un bon moment avec eux.» (Annabelle, 28 ans, comédienne)

La notion de 'pourboire' est ici très intéressante, puisqu'elle nous interroge sur ce caractère nonmonétaire du salut, mais quasiment perçu comme tel par le comédien, ou du moins accepté
comme une compensation à des seuils de rémunération moindres. Cependant, nous pouvons
remarquer que bien que notre enquêtée reconnaisse l'existence de ces discours et l'intérêt de
penser et voir le salut comme une forme de 'pourboire', elle semble également critiquer ce type
de représentation, refusant en effet que ce rapport au salut et à la reconnaissance symbolique de
l'artiste ne remplace sa rémunération monétaire. De manière similaire, nous remarquons
qu'Antoine n'accepte pas l'idée selon laquelle la 'valeur' du comédien pourrait être établie selon
sa notoriété, justifiant des seuils de rémunération plus élevés pour des comédiens dont le 'talent'
serait davantage reconnu par le public :

« Je pense pas qu'on devrait donner de plus grands cachets pour des gens qui sont plus talentueux, parce que c'est toujours un truc subjectif quoi. (...) Et je pense très sincèrement que dans une équipe tout le monde devrait être payé pareil, et peut-être même que quelqu'un qui est jugé entre guillemets 'moins talentueuse' que la personne qui a le premier rôle, bah peut-être qu'elle a travaillé 2 fois plus pour en arriver là. » (Antoine, 24 ans, comédien)

Ce rapport à la notoriété et donc aux formes de rétribution symbolique pour les comédien semble ainsi être perçue de manière différente par nos enquêtés, Antoine employant davantage le critère du 'groupe' et de l'égalité, en parlant d' « équipe », comme norme d'établissement du salaire des comédiens. Nous discuterons au cours de notre prochain chapitre de ce rapport des comédiens à la 'troupe' et les potentiels sous-jacents et conséquences de ce discours, mais pouvons d'ores-et-

déjà ainsi noter un rapport différencié de nos enquêtés à la question de la reconnaissance symbolique du comédien par son public, et des justifications que celles-ci pourraient amener en termes de rémunération, que cela soit pour justifier des rémunérations moindres ou inégales. Nous pouvons expliquer ces différences de perception par la position de nos interrogés dans leur champ d'activité, et leur expérience professionnelle, Antoine et Annabelle se trouvant davantage aux débuts de leur carrière, et n'ayant pas eu d'expériences au sein de structures particulièrement marquées par d'importants seuils de rémunération et d'inégalités salariales, contrairement à Daniel et Caroline. L'expérience au sein de ce type de structure pourrait ainsi donner lieu à une plus grande acceptation de ces discours autour de l'importance des rétributions symboliques pour le comédien comme forme de compensation pour de plus faibles rémunérations monétaires, puisque celles-ci seraient jugées suffisantes dans l'attente d'une notoriété qui se reflèterait ensuite sur leurs salaires futurs, du fait notamment de ces opportunités au sein de théâtres de renom. Mais cette conclusion est nuancée par le profil de Caroline, qui, comme nous l'avons déjà évoqué, se retrouve aujourd'hui dans une posture bien plus critique vis-à-vis de ces questions. Ainsi, bien qu'elle ait pu elle-même connaître une certaine renommée au cours de sa carrière, et qu'elle accepte le rôle que peut jouer le public dans la reconnaissance symbolique du 'talent' de l'artiste, justifiant en retour de rémunérations plus hautes pour des artistes bénéficiant davantage de cette rétribution symbolique, elle se trouve aujourd'hui en grande difficulté financière et professionnelle, du fait de son éloignement des réseaux professionnels et donc de potentielles opportunités d'embauche. Ainsi, déçue après avoir réalisé qu'elle était moins rémunérée que son partenaire de jeu à rôle et niveau d'expérience égal, elle nous explique avoir réagi face à ce qu'elle a interprété comme une injustice :

« Et un jour je suis allée voir l'administrateur et je lui ai dit qu'il fallait qu'il comprenne que si il y a pas un minimum de **reconnaissance dans le salaire**, je me sens vraiment une merde, et le travail en pâtira. » (Caroline, 54 ans, comédienne)

L'idée de reconnaissance à laquelle Caroline fait ici référence va au-delà d'une reconnaissance symbolique, celle du spectateur applaudissant le comédien et en reconnaissant ainsi le 'talent'. Ici, nous comprenons davantage la notion de reconnaissance au sens de Honneth, se référant aux possibilités de développement d'une estime de soi au sein du cadre professionnel (Genel, 2022). L'enjeu est bien là : sans cette reconnaissance, qui s'illustrerait par un meilleur reflet de ses prestations de travail sur son salaire, notre enquêtée se retrouverait plongée dans un important mal-être.

La potentielle reconnaissance symbolique dont bénéficieraient les comédiens du fait de leur rapport au public ne signifie ainsi pas nécessairement que celle-ci soit jointe par une reconnaissance de leur travail, notamment au travers d'une rétribution monétaire jugée à la hauteur du travail fournie. Nous retrouvons dès lors la dichotomie entre le comédien et l'argent, l'artiste se retrouvant en situation d'impuissance face à une rémunération qui ne dépendrait pas de lui, mais de la perception qu'autrui, et notamment le public, se fait de lui. Ce discours, bien que discuté par certains de nos enquêtés, semble ainsi bien marquer l'image et les représentations du métier de comédien, et témoigne de nouveau d'une forme de sacralisation de ce métier, le comédien s'y engageant avant tout par passion, par vocation, pour toucher un public et que celuici lui apporte sa validation en retour, et non pour l'argent. Ce chapitre a donc observé la manière dont différents types de discours entretenus au sein de ce secteur d'activité pouvaient contribuer à sacraliser le métier de comédien, et ainsi à le détacher de ses conditions de travail et de rémunération, l'argent profane ne pouvant ni être touché, ni discuté. La figure du comédien, idéalisée par sa 'chance' de réaliser un 'métier-passion', ne pourrait se permettre de contester ses conditions de travail, d'autant plus que son exposition à un public lui offrirait déjà des formes de rétributions symboliques jugées suffisantes pour combler de potentiels manquements financiers. Ces discours, par leur caractère indiscutable, contribuent à nourrir un tabou, se traduisant notamment par un 'non-pensé' de l'argent par le comédien, bien que notre enquête ait pu mettre en lumière des témoignages marqués par une certaine conscience de ces enjeux, et une volonté de discuter la prédominance de ces représentations. Suite à ces considérations, nous nous devons d'achever notre travail par une dernière section, en nous interrogeant notamment sur les possibilités de discussion de ces modèles par les différents acteurs de ce secteur d'activité. Nous aborderons ainsi la manière dont les rapports collectifs sont envisagés et construits au sein de ce secteur, et les limites d'une contestation de ces modèles par les comédiens.

Chapitre 4: Le maintien collectif dans un emploi 'inacceptable'

Notre dernier chapitre va donc tâcher d'aborder la manière dont la structuration des rapports collectifs au sein du secteur dramatique français peut contribuer à un maintien dans des conditions d'emploi et de rémunération que nous avons pu définir comme 'inacceptables'. Ici, nous allons donc dépasser le rôle des discours pouvant influencer la manière dont un comédien peut individuellement percevoir sa rémunération et ses conditions d'emploi, chose que nous

venons d'évoquer au cours de notre précédent chapitre. Il s'agit désormais de comprendre la manière dont ces discours et représentations peuvent avoir une influence sur l'organisation collective dans ce secteur, mais également comment cette dernière peut en retour contribuer à nourrir ces représentations, et à maintenir le comédiens dans une forme d'acceptation impuissante de ses conditions d'emploi, ne lui offrant pas de réelles possibilités de les questionner. Ainsi, dans ce chapitre, nous aborderons en premier lieu de rôle du mythe de la 'troupe' et le rôle de ses représentations sur la difficulté du comédien à se penser comme un travailleur individuel et à défendre ses intérêts en conséquence. Nous poursuivrons en observant la manière dont certains intermédiaires et acteurs de ce secteur d'activité peuvent contribuer à entretenir une certaine opacité des procédures d'embauche et de rémunération des comédiens, nourrissant les difficultés de ces derniers à agir sur ces questions, et pouvant en tirer profit. Nous finirons par aborder la question des limites de l'engagement syndical et collectif des comédiens en France, en évoquant différents outils, existants ou manquants, pour permettre aux comédiens de se saisir de ces enjeux au sein de la négociation collective.

A. L'omniprésence des normes collectives : quand le mythe de la 'troupe' passe avant l'intérêt des travailleurs

« Après il ne faut pas non plus négliger quelque chose, qui est une question que tu avais posée sur le salaire versus la passion (...), le fait qu'on en fasse plus que ce qu'on perçoit en salaire effectif. Et ça ça n'est pas une nouveauté, ça vient d'un modèle, qui est le modèle du saltimbanque de la troupe, à l'instar de Molière, l'artiste, écrivain, auteur, comédien, et autour, sa femme, sa fille, sa maîtresse. » (Florence, la soixantaine, ancienne comédienne, administratrice et chargée de relations avec les publics à la retraite)

Grâce à cette citation de notre enquêtée Florence, nous comprenons qu'un discours collectif particulier semble être associé à celui de la 'passion', et justifierait un engagement total du comédien dans son travail en dépit d'une rémunération moindre : le mythe de la 'troupe'. Celui-ci peut être retracé au modèle incarné par la compagnie de théâtre de l'illustre dramaturge Molière au cours de la période de 1646 à 1673. Ces années d'itinérance auraient été marquées par un esprit collectif particulier, chaque membre de la troupe étant amené à mêler vie de famille à vie professionnelle, Molière encourageant ses comédiens à intégrer leur famille et leurs enfants dans la vie collective de la troupe et leurs voyages (Picard, 1838). Cette troupe, de par le prestige

du dramaturge, serait devenu un modèle, et une forme de mythe au sein du secteur dramatique français, incarnant l'idéal de la vie du comédien. Le terme de 'saltimbanque' est associé à cet imaginaire, se référant surtout aux artistes de rue et des arts du cirque, et incarnant une figure idéal-typique de l'artiste nomade, accompagnant sa troupe à travers le pays. Ce discours se retrouve au sein de notre échantillon, notamment incarné par François :

«Mais il y a une espèce d'évidence, de famille (...). Maintenant, quand ils viennent ici, pareil, ils viennent dormir chez nous. Quand on bosse à dans notre ville, c'est chez notre maison à nous. Et ça a toujours été. Et tu vois, j'aime bien faire un petit bourguignon, ou je fais attention de faire des lasagnes végé pour tout le monde, ça fait partie du truc en plus où ils viennent dans notre compagnie et c'est une troupe, mais c'est une famille quoi. »

« Et puis, dans ma carrière, voilà, moi j'ai vécu avec ma petite famille, donc ma fille, pour ne pas la nommer, et son frère, ça nous est arrivé d'être 6 mois sur la route, ma fille elle a vécu 6 mois en caravane parce qu'on avait un chapiteau, et donc on faisait l'école dans la caravane. Donc si tu si tu veux, je vivais tous les jours ce que j'avais lu dans les bouquins. »

«On est des **saltimbanques** quelque part. Et on vit pas d'amour et d'eau fraîche, mais quand même. »

(François, 52 ans, metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

Le discours de François illustre tout à fait l'influence que ce modèle peut encore avoir sur l'univers du comédien, ses représentations, mais également ses réalités. Au travers de son témoignage, nous observons ainsi que lui et sa famille ont pu adopter un mode de vie itinérant, qu'il souhaite d'ailleurs retrouver après une période plus établie au sein de sa région de l'Ouest de la France. La figure de la 'famille' qu'il emploie pour qualifier sa vision d'une compagnie de théâtre se rapproche bien du mythe de la troupe moliéresque, où chacun participe aux taches, comme une grande famille. Mais ce modèle pourrait cacher certains biais, comme le fait de justifier des modes de vie et des formes de rémunération potentiellement plus bas que la moyenne :

« on est rentrés pas pour être des stars, mais pour vivre la vie de troupe, de compagnie, et c'est un peu particulier, ça ressemble un peu plus aux forains, au cirque, bon c'est pas au point où on vit dans des roulottes, mais, il y a cette idée de communauté, et qu'ensemble on va s'en tirer: » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

L'idée « qu'ensemble on va s'en tirer » peut ainsi être questionnée dans sa propension à venir justifier et rendre acceptables des conditions de travail et de rémunération potentiellement 'inacceptables'. Charles s'avère en réalité relativement critique de ce modèle au cours de son entretien, puisqu'il met en avant la nécessité des artistes de s'impliquer dans leurs modes de rémunérations, et pour les structures rémunératrices de garantir des niveaux de salaires justes et au moins égaux voire supérieurs aux minima syndicaux. Florence va également apporter un regard critique sur ce modèle, bien qu'elle explique le défendre encore sur certains points :

« Et ce type de modèle il est aussi marqué par l'égalité salariale. (...) Sauf que dans les faits, il y a quand même des inégalités et des différences(...). »

« À mon avis, si déjà t'as quelqu'un qui est au sommet de la pyramide d'une troupe, comme les vraies troupes n'existent pas hein il faut pas déconner, là il faut se poser la question de savoir si de dire que tout ça c'est génial, qu'on n'est pas tous payés mais c'est génial, qu'on vit une aventure formidable, si c'est pas du pipeau quoi. Parce que la vraie vie de troupe, c'est un fantasme! »

(Florence, la soixantaine, ancienne comédienne, administratrice et chargée de relation avec les publics à la retraite)

Florence observe ainsi que cette manière de fonctionner cacherait certaines inégalités et hiérarchies, en dépit des discours sur l'égalité entre les membres du groupe. Elle note que ce mode organisationnel peut être rencontré dans différentes structures, comme une illustre compagnie d'arts du cirque. Florence et Nicole, au cours de leur entretien, ont bien mis en avant certaines limites de ce modèle, qui pourrait cacher un partage inégal des tâches, mais également entrainer un ensemble de problématiques quant aux limites entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le travailleur se retrouvant submergé par son travail, devenu sa 'famille'. Ce mythe de la 'troupe' cacherait ainsi de potentielles dérives, tant dans l'idée que l'on puisse accepter des conditions de rémunération plus faibles ou inégalitaires, que dans sa propension à justifier le dépassement des limites de la vie personnelle du travailleur, justifié par ce rapport au groupe. En dépit de sa poésie, ce modèle semble ainsi relativement critiqué par nos interrogés, à l'exception de François, qui l'embrasse totalement. Nous pouvons relier ce point à quelque chose que notre enquêté avait déjà mentionné, soit son sentiment de satisfaction vis-à-vis de ses conditions de travail et de rémunération par rapport à son milieu d'origine : il porte un regard quasiment émerveillé sur son mode de vie, dont il n'aurait pas pu rêver en étant plus jeune.

Bien que François semble ainsi satisfait de ce mode de vie et défende cette vision de la 'troupe', nous nous devons cependant d'en aborder d'autres réalités, ses conséquences parfois insidieuses sur la manière dont les comédiens peuvent percevoir leur profession, et la propension de ce modèle à justifier et légitimer des conditions de travail relativement difficiles pour les comédiens. Une conséquence de ce mythe semble ainsi être la dépendance accrue du comédien à cette 'troupe', entendue plus largement comme le groupe, le collectif. Sans l'autre, le comédien se retrouve isolé de tout réseau professionnel, et ainsi privé d'opportunités de travail et donc mis en difficulté. Nous avons en effet déjà mentionné à l'occasion de notre deuxième chapitre la manière dont le comédien entre généralement dans cette profession grâce à l'appui de personnes tierces, généralement un professeur, un ami, et/ou grâce au soutien de sa famille. Dès l'entrée dans ce secteur, le comédien est donc placé en relation avec autrui, qui lui donne l'opportunité et le réseau nécessaire à son intégration. Mais lorsque ce dernier se délite, le comédien risque l'isolement, aussi bien personnel que professionnel, chose que nous pouvons illustrer par le profil de Caroline :

« Donc voilà, voilà où j'en suis, aujourd'hui je sais pas comment je vais durer dans ce métier, j'ai travaillé très longtemps, et en plus avec le même metteur en scène donc je suis très affiliée à ce metteur en scène, ce qui fait que maintenant, il y a beaucoup plus de jeunes, de collectifs tout ça ... Et donc ils travaillent tous en bande, de manière très fidèle, plutôt avec des gens de leur génération donc c'est rare qu'ils prennent des acteurs plus âgés ... Donc c'est compliqué. » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Notre interrogée, contrainte de vivre dans un pays frontalier à la France du fait de ses difficultés financières, se retrouve particulièrement isolée des réseaux professionnels franciliens, l'essentiel de son activité s'exerçant en région parisienne. Son âge apparait également comme une barrière à son intégration, les groupes se formant majoritairement entre personnes jeunes. Cette surreprésentation d'une population plus jeune au sein de ce corps de métier peut être statistiquement observée, en témoigne le rapport de France Travail sur *l'Emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2022*, qui observe que l'âge moyen des intermittents du spectacle est de 39.9 ans, les effectifs en fonction de l'âge étant également plus importants (pour les hommes comme pour les femmes, bien que les femmes soient généralement sous-représentées dans cette population par rapport aux hommes) entre 30 et 39 ans (Annexe 4). Le 'groupe' et la 'troupe' ne fait ainsi pas référence à n'importe quelle population, et peut, par cette sur-représentation d'une tranche d'âge plus jeune, donner lieu à l'exclusion de personnes plus âgées, ne disposant pas des même opportunités de rencontre et de réseau que des personnes sortant d'école, plus dynamiques

et mobiles du fait de leur jeunesse et de leur non-dépendance à un lieu donné (car sans enfants et sans propriété). Cela est illustré par certains membres de notre échantillon, comme Sarah, qui accepte cette dépendance à autrui et voit le fait de travailler avec ses amis comme une manière de justifier de conditions de rémunération moindres, et d'une charge de travail plus importante :

« Et là moi ça me rend ouf, parce que je suis jeune, aussi parce que je viens de commencer, et parce que c'est ma compagnie aussi, donc j'ai un rapport qui est différent, parce que tout le travail que j'ai fourni gratuitement pour la compagnie lui ne peut pas s'en rendre compte (...) » (Sarah, 22 ans, comédienne)

Nous observons que Sarah est bien consciente que sa perception de son métier est influencée par son âge et sa position au sein de sa carrière, qu'elle contraste dans cet extrait avec les propos tenus par un comédien avec lequel elle a travaillé pour sa compagnie, plus âgé et plus expérimenté qu'elle, sortant de plusieurs années en tant que permanent dans la compagnie d'un CDN, et se trouvant aujourd'hui plus demandant et précautionneux par rapport à ses conditions de travail et de rémunération. Sarah justifie quant à elle ces conditions par son rapport particulier à sa compagnie, qu'elle a fondé avec ses amis et qu'elle considère comme son « bébé », le fruit d'un travail collectif dans lequel elle s'est engagée corps et âme. Un constat similaire peut être observé dans le témoignage de Laurine :

«En fait, dans les plus petites structures dans lesquelles je travaille, par exemple sur le spectacle qu'on est en train de faire avec Antoine, bah c'est moi qui fais toute l'administration tu vois, tu dois être vachement motrice de ton projet et d'aller à la rencontre des programmateurs, ce que j'avais pas du tout du tout quand j'étais sur le projet d'Avignon, où j'étais vraiment à la cool quoi, juste t'es là, tu joues, tu aides pour remettre le décor parce que t'es sympa, mais c'est pas obligatoire, et même ils sont surpris quand tu le fais tu vois. Alors que enfin moi ça me paraît normal, vu que bah j'ai un peu plus l'expérience du travail avec les copains quoi. » (Laurine, 23 ans, comédienne)

Nos deux plus jeunes enquêtées se retrouvent ainsi dans leur rapport au collectif comme justifiant selon elles un engagement plus important dans leur travail, souvent de manière bénévole, ou sous-rémunérée. De nouveau, en outre de leur âge, cette perspective peut être reliée pour chacune d'elles à un mode de vie et une situation professionnelle et personnelle flexible, puisqu'elles ne sont pas propriétaires d'un logement, et bénéficient également de l'entre-aide de leurs amis pour être hébergées et donc mobiles sur le territoire.

Mais au-delà de la propension de ce rapport au collectif de faire accepter ce type de condition d'emploi et de rémunération, celui-ci peut également poser d'importants risques pour le

comédien. Le témoignage de Marie nous apprend ainsi que la confiance presque aveugle qu'elle a pu accorder à une amie avec qui elle travaillait sur un projet de spectacle a abouti à une grande trahison : en effet, après l'avoir exclue du projet sans apparente raison, cette ancienne amie n'aurait pas rendu à notre enquêtée les produits de son auto-entreprise utilisés pour le spectacle. Marie se retrouve aujourd'hui contrainte de les lui racheter, trop fatiguée par cette situation pour entamer des procédures judiciaires. Le lien amical, lorsqu'il est brisé, peut ainsi engendrer ce type de débordements et de risques pour l'activité professionnelle, du fait de cette absence de barrière entre la vie personnelle et les projets professionnels du comédien. Notre échantillon témoigne bien de l'importance de la variable de l'âge, de l'expérience et des circonstances de vie dans la prise de conscience de ces enjeux et de ces risques, moins supportables et acceptables pour une personne dont l'activité professionnelle sert également à financer une vie de famille et un logement, en dépit du contre-exemple de François.

Une autre conséquence de l'application du modèle de la 'troupe' et de son héritage sur les modalités d'organisation collectives dans le secteur dramatique français concerne les difficultés pour le comédien à s'affirmer en tant qu'individu, et à défendre ses conditions de travail face au groupe. Cela s'illustre notamment par la faible proportion des comédiens à négocier leur salaire, ou du moins à chercher à leur faire pour eux-même et non pour l'ensemble du groupe. Ce mythe de la 'troupe' incarne en effet un idéal de traitement égal des comédiens, comme avait pu l'évoquer Florence. Cet héritage pourrait expliquer pourquoi certains comédiens remettraient en cause le fait de pouvoir négocier leur salaire (entendu ici comme le montant de leur cachet), si la potentielle valorisation qui en découle aboutit à des inégalités dans le groupe. Un exemple de cet état d'esprit est incarné par Antoine, qui nous explique ceci :

«Après j'ai aussi bossé pour une compagnie qui n'avait pas du tout les moyens, et qui s'en voulait de ne pas avoir les moyens, et moi j'étais en premier rôle là-dessus, et ils m'ont dit qu'ils allaient me payer moi, et là j'ai dit non, ou alors on divise mon truc pour tout le monde mais je pouvais pas moi être payé et les autres non, enfin, c'est pas ok. »

«Moi j'aurais plus tendance à négocier pour un projet où je suis seul, parce que ça n'engage que moi, ça ne touchera que moi les décisions, et donc ce serait seulement si je suis seul. »

(Antoine, 24 ans, comédien)

Antoine ne conçoit ainsi pas une situation où il gagnerait plus que ses compagnons de scène, et n'envisage négocier que dans le cas d'un seul-en-scène, témoignant bien de cette dépendance au

groupe dans la perception de sa propre rémunération, et le sentiment qu'il serait injuste et injustifié de demander davantage, même pour un rôle plus important. Pour Antoine, rien ne justifie un salaire supérieur à celui des autres, qu'importe la taille du rôle ou la notoriété de l'artiste, cela n'impactant pas, selon lui, la quantité et la qualité du travail fourni par chacun. Audelà de la potentielle influence du mythe de la 'troupe' dans les représentations que notre enquêté se fait de son corps de métier, nous pouvons également mentionner le fait que son milieu social d'origine puisse expliquer cette forme de détachement vis-à-vis de sa rémunération, et certainement son manque d'intérêt pour une négociation individuelle de son salaire. Une lecture bourdieusienne de ce phénomène pourrait ici être employée : la négociation salariale se basant sur le principe de légitimité du travailleur à défendre ses intérêts propres, relativement à ceux d'autrui (Morin, 2017), les classes populaires pourraient être vues comme moins à même de défendre leur légitimité, du fait de leur accoutumance à un 'goût de la nécessité', marqué par un certain désintéressement, et une rupture avec 'l'habitus légitime' des classes supérieures (Koch, 2013, 46). Bien que cette conclusion puisse être critiquée par sa tendance à la généralisation, nous remarquons bel et bien ce phénomène à l'échelle de notre échantillon, puisque nos enquêtés issus de classes populaires (Antoine, François, Emma, ou encore Marie) mentionnent chacun n'avoir jamais cherché à négocier le montant de leurs cachets. Cela peut être nuancé par des profils comme celui de Marie, se présentant malgré tout comme n'ayant aucun mal à parler de sa rémunération. Notons néanmoins que même dans ce cadre, elle a davantage tendance à négocier les 'entours' de son salaire, comme les défraiements, que le montant de ses cachets. La propension générale de notre échantillon à ne pas négocier le montant de leurs cachets peut également être étudiée sous le prisme du genre, la majorité de nos enquêtés comédiens s'identifiant comme femmes, et celles-ci ayant statistiquement une plus faible propension à négocier leur salaire, le genre pouvant en effet contribuer à l'existence de facteurs contextuels indépendants de la personnalité ou de l'origine sociale de l'individu, le conditionnant dans ses comportements en matière de négociation (Fischer-Lokou & Gueguen, 2015, 95). Cette observation peut être étendue à l'échelle de l'ensemble de la population des artistes dramatiques, marquée par une légère prédominance de femmes, à 51% en 2022 contre 49% d'hommes (Annexe 5). Notons néanmoins que cette interprétation du phénomène de non-négociation du salaire des comédien sous le prisme du milieu social et du genre peut être nuancée par la présence de ce phénomène sur l'ensemble de nos enquêtés, pouvant ainsi sans doute témoigner de l'influence de sous-jacents partagés associés à la profession de comédien.

Notons par ailleurs que les éléments précédemment mentionnés par Antoine montrent également que ces considérations peuvent varier en fonction de la taille des structures et de leurs ressources. Nous avions en effet déjà évoqué le lien entre la notion de 'confiance' envers les structures rémunératrices par rapport à leur taille, et la propension des plus petites structures, détenant de plus petits budgets, à payer leurs artistes de manière égalitaire sur chaque production. Il semble bien que l'importance donnée à cette forme d'égalité de rémunération puisse être reliée au mythe de la 'troupe', et ce même pour des structures aux budgets plus importants et en capacité de répondre à de potentielles volontés de négociation salariale de la part des travailleurs. Daniel nous explique ainsi que même au sein de la compagnie d'un grand metteur en scène directeur d'un CDN, cette égalité salariale prédomine, et Eleonore nous confie son étonnement face aux difficultés des comédiens travaillant dans des Théâtres Nationaux de négocier individuellement leur salaire, alors même que ces structures pourraient répondre à leurs requêtes :

«Et ça m'étonne pas parce que c'est quand même tabou, et que c'est un piège aussi, parce que la meilleure façon d'avoir une augmentation, c'est d'y aller seul, et c'est pareil dans tous les milieux. Moi si dans mon théâtre je voulais être payée plus en tant que chargée de production, ce serait plus facile d'en parler à ma n +1 en fin d'année en disant "franchement j'ai bien travaillé j'aimerais bien avoir une petite augmentation parce que maintenant je suis super bien calée", plutôt que de dire "j'exige que toutes les chargées de production soient payées plus". » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

La valorisation de l'engagement collectif dans les discours et représentations encadrant cette profession pourrait constituer l'une des pistes d'explication de ce phénomène, d'autant plus au sein de structures vues comme porteuses d'une mission de service public, où le travailleur aurait d'autant moins tendance à chercher à négocier son salaire, ce que nous retrouvons par ailleurs dans d'autres secteurs d'activité comme ceux de la santé ou du social (Blavier & Pélisse, 2021). Nous retrouvons ici les valeurs de 'don de soi' au profit de la collectivité, présentes dès les prémisses de l'engagement dans la carrière de comédien, et impactant par la suite ces représentations autour des modalités d'organisation collective et les difficultés pour le comédien d'envisager prôner un intérêt individuel au-dessus de celui du groupe. Les problématiques vis-àvis de la négociation salariale des comédiens résideraient ainsi davantage dans une non-volonté des comédiens d'amener ces questions auprès des structures employeuses que d'un refus explicite d'engager cette discussion de la part de ces dernières. Mais certains acteurs et intermédiaires de ce secteur d'activité ne contribuent-ils tout de même pas à la pré-existence de ce modèle et de ce phénomène ?

B. Le rôle des intermédiaires dans le maintien de conditions d'emploi et de rémunération 'inacceptables'

C'est ainsi que dans un deuxième temps, nous allons aborder la manière dont différents acteurs du secteur dramatique français, en outre des comédiens eux-mêmes, participeraient au maintien dans cette représentation d'un collectif l'emportant sur l'individu, et contribueraient à rendre 'acceptables' des conditions d'emploi et de rémunération moindres pour le comédien. Le rôle des intermédiaires dans l'établissement de la 'valeur' sur les marchés de l'art comme celui du secteur dramatique est un élément évoqué par la littérature : ceux-ci joueraient en effet un rôle particulier dans l'évaluation des biens culturels, les oeuvres d'art comme les comédiens, et participeraient grandement à la manière dont ceux-ci sont situés sur ces marchés (Jeanpierre, 2012 ; Corsani, 2012 ; Menger, 2002). C'est ainsi que Pierre-Michel Menger parlait d' « appariements sélectifs », relatifs à la manière dont l'entourage d'un artiste, son 'capital social' et les intermédiaires présents sur ce marché, vont procéder à différentes actions d'évaluation et ainsi positionner l'artiste dans son secteur d'activité (Menger, 2002 ; Jeanpierre, 2012). Il semble ainsi nécessaire de distinguer plusieurs catégories d'acteurs intervenant à différentes étapes de l'embauche et de l'établissement des conditions de travail et de rémunération des comédiens.

Une première catégorie d'intermédiaire semblant ainsi agir au coeur du travail du comédien et participer à la valorisation de certains modèles sont les metteurs en scène. Ceux-ci sont en effet les premiers recruteurs des artistes dramatiques, puisque ce sont généralement eux qui choisissent les personnes avec qui ils souhaitent travailler sur un projet, en amont des négociations et des procédures de recrutement avec les structures dans lesquelles ils vont se produire. Eleonore nous explique ainsi :

« Ben en gros ça se fait au moment où t'as le porteur de projet, souvent c'est le metteur en scène, qui vient avec son idée de projet, il va venir avec son producteur, donc souvent c'est l'administrateur de la compagnie, il va dire qu'il pense à telle ou telle personne, en général il leur a déjà parlé un peu avant du projet par téléphone, et il a dit "tu verras les détails avec la prod", et donc il te dit "s'il te plaît contacte ces gens-là pour vérifier que niveau calendrier et cetera tout est ok", parce que souvent les agendas des uns des autres c'est pas très clair, "et pour lui exposer les conditions". » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

L'administrateur et l'employeur d'une structure de spectacle vivant occupent ainsi un rôle ultérieur dans le processus de recrutement du comédien, fixant simplement des conditions ayant déjà été discutées en amont entre le comédien et le metteur en scène. Nous comprenons que ce dernier occupe un rôle central dans les opportunités professionnelles offertes à l'artiste dramatique et dans le processus de négociation de ses conditions d'emploi et de rémunération. Le pendant d'un tel pouvoir est bien le risque de se voir privé d'opportunités professionnelles en cas de rupture avec le metteur en scène, phénomène évoqué par certains de nos enquêtés :

- « (...) Vous voyez j'ai certains cas en mémoire, d'un type qui a tous les pouvoirs, bah là il vous remplace dans la seconde, autant de manière collective ou individuelle, vous en prenez plein la gueule » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)
- « (...) Il y en a eu aussi c'était parce qu'ils étaient pas d'accord avec ce qu'on leur demandait de faire, ou des conflits personnels, il y en a qui estimaient qu'ils devraient être payés un peu plus, qu'ils avaient fait ça pendant quelques mois, et donc que maintenant ils pouvaient être payés plus cher, et cetera. Et ils claquaient la porte effectivement, à leurs risques et périls hein. C'est toujours compliqué de claquer une porte dans le spectacle. Surtout quand on est pas soi-même un dirigeant. » (Marius, 74 ans, metteur en scène et retraité)
- « Parce que par exemple des jeunes, enfin des comédiens, qui ont été recrutés sur un casting qui ont jamais travaillé avec le metteur en scène, eux en général ils vont pas trop négocier, parce que ils savent que s'ils sont pas contents il y a une petite chance pour qu'on leur dise "bah du coup non pas toi", même si en vrai ça ça arrive rarement, mais mais ils ont quand même cette délicatesse là. » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)
- « (...) T'as l'impression que si tu dis non quand on te demande un truc, on te redemandera jamais. » (Nicole, la cinquantaine, administratrice d'une compagnie de théâtre et ancienne comédienne)

Ces différents extraits témoignent bien de l'ensemble des conséquences d'un tel pouvoir du metteur en scène sur la trajectoire professionnelle du comédien : l'expression d'un mécontentement de la part de ce dernier pourrait mener à son éjection du projet par le metteur en scène, et engendrer des difficultés à s'insérer dans les réseaux professionnels nécessaires à l'exercice de son métier. Eleonore mentionne le fait que ce risque soit potentiellement plus important pour les jeunes comédiens, faisant ainsi écho aux éléments que nous avons déjà pu évoquer lors de notre deuxième chapitre sur les conditions d'entrée des artistes dramatiques dans ce secteur d'activité. Ceux-ci s'avèrent en effet plus dépendants de leurs réseaux professionnels

et interpersonnels, et moins à même de négocier leurs conditions d'emploi et de rémunération, par peur du risque de se voir refuser certaines opportunités, en outre des rhétoriques autour de l'accumulation d'expérience comme manière de justifier des projets bénévoles ou sous-rémunérés. L'exemple de Laurine semble bien illustrer ce phénomène :

« Et puis en fait, j'ai pas osé embêter les metteurs en scène, parce que, en fait il y a plusieurs fois où il y avait des contrats que eux ils ne faisaient pas très légalement, enfin à 2-3 dates près, et du coup moi ça m'a fait louper la première fois l'intermittence pendant le covid (...) »

« Ouais, carrément, sauf quand j'étais sur Bruxelles et que je devais jouer tous les soirs sur Lille, et je devais prendre le train, et en fait j'ai mis du temps à demander à ce que je sois défrayée, parce que bah l'autre comédien il avait pas besoin d'être défrayé, du coup je me voyais pas le demander à mon metteur en scène, mais finalement ... »

(Laurine, 23 ans, comédienne)

Cette jeune comédienne aurait ainsi eu des difficultés à demander à ses metteurs en scène de l'aide, autant pour ses défraiements que concernant ses contrats de travail, montrant ainsi bien l'ampleur du sentiment d'impuissance dans lequel le comédien peut se retrouver plongé, et dans lequel il se place également lui-même. Nous remarquons cependant que cette dépendance et la difficulté des comédiens à négocier leurs conditions d'emploi et de rémunération avec les metteurs en scène décroit avec l'âge et l'expérience, comme illustré par nos deux enquêtés Marie et Daniel. Tous deux expliquent ainsi n'avoir jamais rencontré de difficultés particulières à évoquer leurs conditions d'emploi, de rémunération et de défraiement avec leurs metteurs en scène, ce que nous pouvons à la fois relier à leur âge et leur expérience dans ce secteur d'activité, mais également à des liens privilégiés qu'ils ont pu entretenir avec certains metteurs en scène. Marie a en effet pu accompagner un célèbre chorégraphe sur un grand nombre de spectacles, et créer une relation de confiance avec ce dernier, ce que nous retrouvons chez Daniel, qui a suivi un grand metteur en scène, aujourd'hui directeur de CDN, depuis leur rencontre lorsqu'ils étaient au lycée. Nous nous devons également de nuancer le réel risque d'exclusion par un metteur en scène qu'encourent les comédiens, celui-ci semblant davantage constituer l'exception que la règle. Néanmoins, la potentialité d'un tel risque peut contribuer à nourrir la distanciation du comédien vis-à-vis de ses conditions d'emploi et de rémunération, préférant ne pas les évoquer ou même y penser en dépit de l'exceptionnalité de ce risque. Nous retrouvons bien là l'influence d'une représentation et d'un discours collectivement entretenu, et entrainant ce 'non-pensé' des comédiens que nous avions précédemment évoqué.

Un deuxième type d'acteur semble également contribuer à cette distanciation du comédien vis-à-vis de la négociation de ses conditions d'emploi et de sa rémunération, concernant cette fois les agents d'artistes. En effet, le rôle de l'agent incarne en lui-même une déconnexion de l'artiste dramatique sur ces questions, puisque c'est lui qui est amené à négocier les conditions d'emploi et de rémunération du comédien, qui ne participe généralement pas à ces discussions. L'agent incarne un type d'acteur particulier sur les marchés de l'art, puisqu'il participe à établir la 'valeur' du comédien au sein de son champ, en construisant son 'nom' et son image (Naudier, 2019, 25). Ce rôle est d'autant plus important dans le cadre d'une économie marquée par l'incertitude et la concurrence, les biens culturels étant des 'biens d'expérience' dont on ne peut connaître l'utilité qu'une fois consommée, et leur 'rareté' les rendant particulièrement marqués par des dynamiques concurrentielles. Le rôle de l'agent artistique est ainsi de lever cette incertitude et de faire valoir la qualité du produit culturel en donnant au consommateur un ensemble de signaux, construisant dans ce cadre la 'renommée' des comédiens (ibid, 24). Delphine Naudier explique ainsi que ce rôle des agents artistiques se retrouve d'autant plus accru dans des contextes marqués par l'absence de grilles de rémunération standardisées, ce qui, dans le cas du secteur dramatique, semble davantage relatif aux Théâtres Nationaux. Dans le cas d'institutions où ces grilles seraient absentes, l'agent participerait ainsi à construire la rémunération du comédien comme signal de sa qualité sur le marché (ibid, 40). Cette observation est en effet confirmée par Eleonore et Caroline, ayant toutes deux travaillé au sein de Théâtres Nationaux. Elles nous expliquent ainsi comment les agents tendent alors à s'emparer des enjeux de rémunération, laissant les comédiens qu'ils représentent généralement à l'écart de ces considérations, et donc déconnectés de leurs conditions d'emploi et de leur salaire :

« (...) Mais en vrai c'est des métiers très particuliers pour ça et en plus et c'est à ça que servent les agents, parce que du coup ça permet surtout quand tu commences à monter en notoriété et cetera de te dégager complètement de ce sale travail de négociation (...) du coup tu vas transférer ça à ton agent et comme ça toi tu ne parles plus que d'artistique et de passion et cetera (...). Et ça c'est un truc qui se fait de plus en plus jeune, et tu vois autant ça se comprend quand t'es un peu connu, que t'as beaucoup de contrats, que tu peux pas tout gérer toi-même, mais il y a de plus en plus de jeunes comédiens sortis d'école qui prennent direct un agent. Et alors pourquoi pas, mais c'est vrai que du coup ça donne des artistes qui sont vraiment déconnectés de ces questions-là, parce que du coup ils ont jamais expérimenté ne serait-ce que la discussion avec la prod quoi. » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

Cet extrait de notre entretien avec Eleonore témoigne bien des enjeux d'un tel rôle des agents dans la négociation des contrats de travail et de la rémunération des comédiens, ceux-ci se retrouvant déconnectés de ces questions. Elle montre également comment les discours autour de la passion sont ici employés pour marquer une rupture avec la négociation salariale, considérée comme un « sale travail » : nous revenons bien à la prévalence de représentations d'un comédien passionné et désintéressé, le séparant ainsi fondamentalement de sa rémunération, jugée sale et dégradante. Caroline est un bon exemple de ce type de comédien, puisqu'elle a, très jeune, pu bénéficier de l'accompagnement d'un agent pour négocier ses contrats. Celui-ci n'intervenait cependant que sur ses contrats dans l'audiovisuel et le cinéma, la laissant en charge de cette négociation pour le théâtre. Elle remarque ainsi que cette intervention extérieure dès le début de sa carrière a pu mener à certaines difficultés à aborder ces questions dans le secteur dramatique :

« Mais donc, on peut dire non à notre agent, mais par contre on intervient pas dans la négociation. C'est vraiment son travail. C'est pour ça aussi, c'est à dire que comme on sait pas faire ça, puisqu'on a travaillé avec des agents tout le temps, c'est très difficile aussi à d'en parler, et d'avoir le courage de le faire à un moment donné, parce qu'on ne sait pas comment ça se parle! Moi j'ai pas le vocabulaire, j'ai pas ces trucs là quoi. Donc c'est pour ça qu'il faut apprendre jeune à en parler, parce qu'après on a le langage et on sait de quoi on parle au moins! Moi il a fallu que j'attende 50 ans pour pouvoir m'en rendre compte quand même! » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Caroline a donc le sentiment de ne pas avoir le 'langage' pour parler de ces questions, et réalise aujourd'hui que ce manque de compétence en la matière a pu lui nuire au cours de sa carrière. Nous pouvons relier ce manque général d'informations et de compétences à la formation du comédien, qui, comme nous avons déjà pu l'évoquer, est marquée par une relative absence d'apprentissage sur ces sujets, à l'exception de quelques grandes écoles d'art dramatique. Notons également que ce positionnement de Caroline vis-à-vis de la négociation et son sentiment d'illégitimité et d'incompétence peuvent être liés à son genre, les femmes étant généralement moins enclines à négocier leur salaire du fait d'un sentiment d'illégitimité socialement et culturellement entretenu, pouvant contribuer à ce qu'elles aient moins confiance en leur capacité à négocier que les hommes (Fischer-Lokou & Gueguen, 2015, 99; Kolb & Williams, 2000). Le rôle de l'agent comme intermédiaire dans le processus de négociation peut ainsi avoir appuyé ces différents éléments, et renforcé le sentiment d'illégitimité de notre enquêtée à aborder ces questions. Notons néanmoins que l'emploi d'agents n'est clairement pas une généralité dans le secteur dramatique français, les comédiens y ayant davantage recours pour leurs projets audiovisuels, en témoigne Caroline ou encore Daniel, ayant récemment engagé un agent pour le

représenter depuis son entrée dans le milieu du cinéma. Les Théâtres Nationaux et les grandes structures privées ou publiques, disposant d'importants budgets et de niveaux de rémunération plus hauts pour les artistes semblent être parmi les seules structures où les comédiens pourraient avoir recours à des agents. Or, ceux-ci sont loin d'embaucher la majorité de la population des comédiens en France : un rapport de la Cour des Comptes avait ainsi montré qu'en 2016, les Théâtres Nationaux embauchaient environ 717 équivalents temps plein travaillés et 88 emplois intermittents artistiques et techniques par an en moyenne, ces chiffres comprenant donc à la fois les techniciens du spectacle que les professions artistiques comme les comédiens (Cour des Comptes, 2016, 475). La population des artistes dramatiques en France étant équivalente à environ 22 100 personnes en 2020 selon le Ministère de la Culture, comme illustré à l'annexe 6 (Schreiber, 2023, 70), nous voyons bien en quoi les effectifs des Théâtres Nationaux ne représentent pas la majorité de cette population, d'autant plus que travailler au sein d'une telle institution n'implique pas nécessairement d'avoir recours à un agent. Il reste cependant important de mentionner le rôle de ces intermédiaires dans la potentielle déconnexion des comédiens vis-à-vis de leurs conditions d'emploi et de leur rémunération.

Les structures employeuses elles-mêmes peuvent également contribuer à cette distanciation du comédien vis-à-vis de sa rémunération ainsi qu'au maintien de conditions d'emploi et de rémunération moindres pour ce dernier. Charles et Annabelle mentionnent ainsi avoir déjà avoir eu à faire affaire à des employeurs ne respectant pas les conventions collectives et les minima sociaux, profitant de cette relative absence de négociation par les comédiens pour faire accepter des conditions de travail et de rémunération plus faibles voire illégales :

« Et puis après en fonction d'avec qui tu joues, t'as des gens qui t'embauchent sur des spectacles, et t'es payé moins qu'une figu, en dessous des minimums syndicaux aussi, et moi j'en ai eu plein (...) » (Annabelle, 28 ans, comédienne)

« (...) Bah il y a des gens qui jouent, mais pour des sommes, je vous promets, c'est une honte absolue! C'est à dire que moi j'entends encore des amis qui me disent jouer pour 30€ par jour! Alors évidemment ils trouvent des ruses, parce qu'il y a des ruses économiques, mais c'est à dire que ces gens-là ne respectent même pas les conventions collectives obligatoires! Et la réaction si on se plaint c'est "tu n'es pas content? Bah ne t'inquiète pas il y a du monde sur le marché." (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

Cette dernière phrase de Charles nous interpelle également par le fait que nous voyons bien la mise en relation entre différents moyens de faire accepter au comédien des conditions de sous-

rémunération, passant ici par la menace et faisant ainsi écho au risque d'isolement professionnel en cas de rupture avec un metteur en scène ou un organisme, comme nous avons pu l'évoquer plus haut. Notons cependant que ce type de procédé semble relativement rare, et ne correspond clairement pas à la règle dans ce secteur d'activité : comme nous l'explique Claire, les contrôles de la part de l'URSSAF restent relativement fréquents, et les risques de procédures prudhommales pour les structures ne respectant pas les conventions collectives demeurent trop importantes pour qu'une majorité d'entre elles aient recours à ce type de pratique. Cependant, nous pouvons nous interroger sur les pratiques de structures non soumises à des conventions collectives et donc à des grilles de rémunération imposées, comme les Théâtres Nationaux. Eleonore nous explique qu'ici, ce sont aux personnes chargées de la rémunération 'd'inventer' des grilles et de les suivre, bien que ces institutions restent tout de même soumises au droit du travail :

« Pour les Théâtres Nationaux où j'ai travaillé ils suivent pas le Syndéac, et ce qui est très étrange c'est qu'ils ont des grilles de rémunération pour les techniciens mais pas pour les artistes. Donc ça reste la prod qui invente ses propres grilles. Par contre on est quand même assujettis au droit du travail, donc le minimum en fait c'est le SMIC, et tu vois comme je te disais toute à l'heure des fois on fait des magouilles de "on te paye le moins possible en contrat de travail pour te payer le plus possible en note d'auteur", bah du coup des fois on a des artistes au SMIC hein, si c'est ce qu'ils veulent on le fait quoi, on n'est pas contre le principe. » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

Ce témoignage nous pose ainsi question, car bien qu'Eleonore mentionne suivre malgré tout les minima du Syndéac, par habitude, et qu'elle se questionne elle-même sur les enjeux éthiques d'un tel système, nous pouvons voir qu'il est possible d'avoir recours à des « magouilles » pour faire accepter au comédien des seuils de rémunération parfois plus bas (bien que de nouveaux toujours soumis aux minima légaux du droit du travail). Dans cet extrait, Eleonore fait ici référence au système des notes d'auteur, qui est cependant davantage utilisé pour des dramaturges, écrivains ou compositeurs, puisque ce système permet de facturer une oeuvre originale à un artiste, sans nécessiter de contrat de travail. Cela permet ainsi à l'employeur de payer moins de charges patronales et au salarié de gagner un salaire net plus important, permettant ainsi d'encadrer des relations de travail se passant généralement en dehors de la structure, lorsqu'un artiste se voit commanditer une oeuvre depuis chez lui. Cela peut cependant poser certains problèmes en termes de protection en cas d'accident du travail, chose reconnue par Eleonore qui nous explique ainsi avoir généralement recours aux deux types de procédures. Ces

notes d'auteur ne concernant pas les comédiens, elle explique qu'il existe d'autres manières pour faire accepter des rémunérations moindres à ces derniers :

« Et dans la façon d'écrire le mail, tu vas laisser plus ou moins la porte ouverte à la négociation. Mais de toute façon que tu laisses la porte ouverte ou pas, si la personne a envie de négocier elle va négocier. Tu vois nous en général, on précise que ce sera tant pour la répétition, tant pour les représentations, puis on met un petit " j'espère que cela te convient", "et si ça te convient merci de nous faire un retour écrit par mail" parce que des fois on met un peu de temps à faire le contrat. Alors après tu peux aussi envoyer direct le contrat hein, des fois on fait ça pour mettre un peu la pression, histoire de dire "tiens regarde tout est déjà prêt t'as plus qu'à signer". » (Eleonore, 29 ans, ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National)

Nous voyons ainsi que la manière dont l'employeur peut amener la discussion autour de la négociation peut contribuer à limiter la mainmise du comédien sur ces questions, chose que notre enquêtée dit avoir pu faire en fonction des budgets des productions, laissant alors une place relative à la négociation. Elle nous explique ensuite que l'enjeu principal de la négociation ne serait pas réellement le montant des cachets, mais davantage les défraiements des comédiens : la prise en charge des frais de transport, de la nourriture, du logement, et tous les 'entours' du salaire. Ces éléments seraient selon elle ce qui est le plus souvent amené par les comédiens, et les négocier permettrait de « faire accepter des rémunérations pas terribles ». Bien que les défraiements soient en effet importants pour le comédien, et puissent permettre de leur garantir certaines conditions de travail acceptables en dépit d'un salaire moindre, il est important de mentionner qu'ils ne peuvent pas se substituer à un salaire, chose reconnue par l'ensemble de nos enquêtés. Florence remarque d'ailleurs que les défraiements, en dépit de leur attrait pour le comédien, ne lui permettent pas de cotiser pour sa retraite, celle-ci étant déjà relativement faible puisque les intermittents du spectacle retraités se trouvent, en termes du montant moyen de leur retraite, entre la catégorie des employés et celle des ouvriers (Cardon, 2017). Malgré ces limites, nous remarquons à l'échelle de notre échantillon que même les personnes se disant plus enclines à négocier leurs conditions d'emploi, comme Marie ou Annabelle, ont davantage tendance à négocier leurs défraiements que leurs cachets. Notons malgré tout que notre enquête révèle une relative conscience de ces enjeux de la part de nos interrogés, et notamment la volonté de certains employeurs de critiquer ce système, et d'engager d'avantage de discussions autour de la rémunération des comédiens, en témoigne Claire, qui a envisagé avec le reste de sa structure passer à temps partiel et donc réduire son propre salaire pour pouvoir continuer à rémunérer leurs artistes et techniciens à la hauteur de leur travail, ou encore Nicole et Florence, engagées dans un

syndicat et ayant participé à d'importantes discussions sur ces questions avec différentes structures employeuses.

Enfin, en outre de ces considérations avant tout relatives au cachet des comédiens, un dernier type d'intermédiaire reste à considérer, dont l'action se retrouve cette fois-ci autour du régime d'intermittence du spectacle. Ce système d'indemnisation et les personnes en charge de son application semblent en effet, dans certains cas, nourrir des difficultés d'accès du comédien à sa rémunération, contribuant à son détachement vis-à-vis de celle-ci. Nous avons déjà pu évoquer les difficultés administratives rencontrées par Sarah ou encore Laurine dans l'accès à ce régime, et il semble ici important de mentionner le rôle que certains agents de France Travail ont pu jouer :

« Donc bref je vais à mon rendez-vous avec mon premier conseiller, je tombe sur un clown, et quand je te dis un clown, vraiment le mec je pense qu'il savait moins que moi de quoi on parlait, et il ne peut répondre à aucune de mes questions, il commence à me parler de théâtre quantique je sais pas quoi, à me raconter sa vie sur le théâtre du Moyen Âge! (...) Donc je tombe sur un pignouf, vraiment un pignouf, qui ne répond à aucune de mes questions » (Sarah, 22 ans, comédienne)

Cet extrait traduit bien la frustration de notre enquêtée, après plusieurs mois de difficultés à obtenir un rendez-vous au sein d'une agence de France Travail pour accéder à sa première indemnisation en tant qu'intermittente. Le problème serait venu de différents agents, contactés aussi bien par téléphone qu'en personne, qui ne l'auraient pas informée de l'existence d'une agence de France Travail spécialisée pour les intermittents à Paris, où elle aurait pu, si elle l'avait su, obtenir son intermittence sans problème. Une difficulté similaire a été rencontrée par Laurine, qui nous explique avoir été « mal conseillée », et s'est de se fait inscrite dans une agence également non spécialisée dans l'intermittence du spectacle, et mise face à des personnes aux compétences limitées pour répondre à ses questions. Lorsqu'elle a voulu rejoindre une agence spécialisée dans la région lilloise, elle a de plus rencontré une autre difficulté, puisqu'il fallait déjà être intermittent du spectacle pour aller s'y inscrire, élément problématique pour notre enquêtée qui voulait s'y inscrire pour la première fois.

Les procédures d'inscription et de déclaration de ce statut participent également à cette opacité et aux difficultés du comédien de comprendre sa rémunération : certains de nos enquêtés nous expliquent ainsi devoir avoir recours à des plateformes d'aide et même des services payants pour les accompagner dans leurs déclarations :

« Mais par contre il y a un truc qui s'appelle ... attends je sais plus ... C'est une agence qui t'aide à avoir l'intermittence, en fait tu leur envoies tous tes papiers, tu payes 60€ une fois et après 30€ tous les mois, et en fait t'envoies tous tes documents et ils t'aident à envoyer exactement ce qu'il faut à Pôle Emploi, et ils t'aident à te dire quand est-ce que tu dois te déclarer, dès que tu as une question, par exemple moi pour tout ce qui concerne l'Allemagne je les ai pas mal appelés.» (Laurine, 23 ans, comédienne)

« Mais tu vois par exemple ma femme quand elle était enceinte, être intermittente mais alors là, heureusement que ces plateformes et aides elles étaient là, ils lui ont fait tout son congé maternité, mais parce que c'est des procédures où ils t'envoient un mail avec des PowerPoint pour tout t'expliquer quoi (...). Alors ce qui est relou c'est que tu dois leur verser une journée de ton indemnisation. Donc en fait c'est quand même un peu relou quoi, mais en même temps pour certains dossiers ça vaut le coup quoi. » (Daniel, 34 ans, comédien)

D'autres plateformes gratuites existent également et permettent aux intermittents d'être accompagnés sur ces questions, comme Transat, mentionné par Antoine et Daniel. Le fait d'avoir recours à ce type d'aide, d'autant plus si elle est payante, montre bien la difficulté que les intermittents peuvent rencontrer vis à vis de ces procédures, et leur inaccessibilité. Le témoignage de Daniel illustre également les enjeux particuliers que peuvent rencontrer les personnes enceintes, les 'matermittentes', terme issu d'un collectif créé en 2009 pour défendre les intérêts des personnes concernées, et dénoncer les problématiques administratives de ce système pour ces dernières. Face à ces difficultés, nos enquêtés ont mentionné à plusieurs reprises devoir avoir recours à des « magouilles », dans les termes d'Antoine, et des moyens des moyens de « frauder le système », comme l'explique Laurine, faisant ici notamment référence au fait de déclarer des ateliers en heures de travail afin d'être certain de recevoir son intermittence, alors même que ces derniers ne devraient normalement et légalement pas être comptés comme tels. Ces éléments témoignent bien de la manière dont ce système peut contribuer à créer une importante opacité autour de la rémunération du comédien, le contraignant au mieux à demander (ou même payer) de l'aide à différents intermédiaires pour les accompagner dans ces démarches, ou au pire, à avoir recours à ce type de fraude pour s'assurer de leur maintien dans ce système. Nous nous devons bien sûr de nuancer nos propos, en mentionnant le fait que d'autres de nos enquêtés remarquent n'avoir jamais rencontré de problématiques particulières avec ce système ni avec les conseillers de France Travail. Nous remarquons également que les personnes ayant rencontré le plus de difficultés sont les plus jeunes de notre échantillon, qui remarquent euxmêmes, comme Sarah, que celles-ci pourraient également être liées à un manque d'attention de

sa part, et des problèmes à se montrer « procédurière ». La même observation a été faite par Laurine, et nous pouvons ajouter que la situation personnelle et professionnelle de chacune d'entre elle peut également expliquer cette difficulté à se montrer attentives aux procédures administratives, contraintes à devoir beaucoup se déplacer sur le territoire et à l'étranger pour leur travail, et ne disposant pas de logement ou de famille à charge les contraignant de fait à se pencher sur ces questions de manière plus sérieuse. L'enjeu de la formation des comédiens est de nouveau à mentionner ici, puisque nous avons déjà pu évoquer le manque d'enseignement sur ces questions pour les jeunes comédiens, pouvant ainsi expliquer que des personnes plus jeunes et inexpérimentées rencontrent davantage de difficultés sur ces questions. Notons enfin que, comme nous avions pu le mentionner, la manière dont nos enquêtés perçoivent ce régime est très liée à une notion de 'chance', fréquemment mentionnée lors de notre enquête : nous pourrions ainsi en déduire que les difficultés relatives à discuter des enjeux de ce système et à en mettre en avant les limites, sans pour autant le remettre en cause, pourraient également venir de ces discours collectivement entretenus.

Ainsi, différents acteurs et intermédiaires entre le comédien et sa rémunération semblent bien pouvoir participer à un maintien collectif dans une situation d'emploi 'inacceptable', et nourrir une relative difficulté pour le comédien de comprendre ainsi que de remettre en cause ses conditions de travail et de rémunération. Celui-ci, malgré une relative conscience de ces enjeux, peut ainsi se retrouver contraint de les accepter, ou plutôt de s'y résigner :

« Acceptation, acceptation ... non, plutôt frustration, ou le fait de se résigner parfois. » (Charles, la soixantaine, metteur en scène et directeur d'un théâtre)

Nos conclusions doivent cependant bien être nuancées, et également mises en relation avec d'autres facteurs individuels, comme celui de l'âge, du niveau d'expérience dans ce secteur ainsi que du genre, pour comprendre la propension des comédiens à être plus ou moins touché par ce phénomène. Mais dans le cas où des personnes seraient ainsi amenées à prendre conscience de ces enjeux et à vouloir s'y opposer, disposent-elles des moyens et des opportunités collectives pour y faire face ?

C. La faiblesse de la syndicalisation et de l'engagement collectif des comédiens : quelles modalités d'action contre la norme ?

Ainsi, quel pouvoir reste-t-il au comédien pour que celui-ci puisse potentiellement contester ses conditions d'emploi et de rémunération ? Est-il réellement contraint à cette « résignation », dans les termes de Charles ? Au cours de ce chapitre, nous avons mis en avant la dimension collective du maintien dans une situation d' « inacceptabilité » de l'emploi du comédien, par le rôle de discours collectivement employés pour justifier leurs conditions d'emploi et de rémunération, ainsi que l'influence de différents intermédiaires dans le maintien et la justification d'un tel cadre de travail. Nous avons également exposé, tout au long de notre travail, l'existence de certains discours nourrissant une représentation sacralisée de la profession du comédien, ainsi détaché de toute considération profane relative notamment à sa rémunération. Cette dernière section abordera donc la possibilité pour les comédiens, par l'action collective, de pouvoir lutter activement contre la norme. Le but de cette section n'est pas d'apposer un quelconque jugement sur cette profession et les personnes ayant recours ou non à des formes de contestation et d'engagement, qu'elles soient individuelles ou collectives, mais davantage d'exposer les opportunités offertes (ou non) aux comédiens qui souhaiteraient se mobiliser. Nous traiterons ainsi au cours de cette dernière section de la relative absence d'engagement collectif de la part des comédiens, observée tant au niveau syndical que politique. Ce constat est exposé par certains de nos enquêtés :

« Mais ça mobilise moins, je dois dire qu'en 2003, tout le monde du spectacle était dans la rue et faisait grève, aujourd'hui, y en a très peu qui le font parce que, comme pour le reste d'ailleurs, les syndicats aujourd'hui sont très diminués. C'est vrai hein, l'esprit collectif a un peu disparu. » (Marius, 74 ans, metteur en scène et retraité)

En effet, nous observons un délitement des formes de mobilisation collective et de l'engagement notamment syndical au sein de ce secteur d'activité, notamment depuis le grand mouvement de grève de 2003 autour de la réforme du régime d'intermittence du spectacle, marqué par une mobilisation sans précédent (Proust, 2010).

Afin d'expliquer les potentiels fondements d'un tel désengagement ou non-engagement, nous pouvons considérer la manière dont le cadre normatif encadrant la profession du comédien pourrait en réalité nourrir ce phénomène, et ainsi contribuer au maintien collectif dans des conditions de travail et de rémunération que nous pourrions qualifier d' « inacceptables ». Ce manque d'engagement collectif pourrait ainsi en partie être expliqué par l'entretien d'un discours de la 'chance', que nous avons déjà pu mentionner à plusieurs reprises. Le témoignage de Sarah l'illustre bien, lorsqu'elle nous explique ne pas comprendre les comédiens qui se « plaignent »

de leurs conditions de travail et du régime d'intermittence du spectacle, du fait de la « *chance* » dont ils bénéficient. De nouveau, c'est l'enjeu d'une sacralisation des représentations, devenant indiscutables et indiscutées, et en retour celle de la figure qu'elles encadrent, le comédien, qui est au coeur de cette notion de 'chance'.

En outre, certains de nos enquêtés ont noté une différence importante entre l'engagement collectif des comédiens et celui des techniciens du spectacle. Nous avions déjà observé au travers du témoignage de François que ces deux catégories professionnelles pouvaient être vues comme opposées par leur rapport à la passion, les comédiens étant davantage vus comme exerçant un 'métier-passion' que les techniciens. Mais ce qui nous intéresse ici est de comprendre en quoi ce rapport particulier à la passion engendrerait une plus faible propension des comédiens à se mobiliser collectivement et à discuter et débattre de leurs conditions de travail et de rémunération :

«Les techniciens ont vraiment un regard sur leurs taux de rémunération, leurs heures, leurs défraiements, leurs frais de déplacement, parce que souvent, ce sont pas toujours des métiers-passion. Parce que dans les techniciens il y a deux types de techniciens, il y a les techniciens que t'emmènes en tournée avec toi et qui font le son et qui font la lumière, et t'as aussi les créateurs, créateurs-son, créateurs-lumière, qui s'approchent plus de l'artiste. Nous les artistes, il y a un côté passion, nécessité. Des fois chez les techniciens, il y a un côté, comment dire ... c'est pour manger quoi. Nous, il y a un truc en plus, et donc d'un seul coup, jouer, c'est plus que nécessaire. Jouer, c'est vital. Chez les techniciens pupitrer, c'est pas vital. C'est rémunérateur, et c'est pour se nourrir. » (François, 52 ans, metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

François explique ainsi que ces différences de mobilisation et de contestation entre les techniciens et les comédiens seraient bien liées à ce rapport différencié à la passion. Il mentionne cependant que cette observation est généralisante, et qu'il existe bien des techniciens passionnés, et des comédiens non passionnés. À ces considérations discursives s'ajoutent également différentes observations de la part de nos enquêtés concernant le cadre d'exercice des comédiens relativement à celui des techniciens, pouvant également participer à un engagement collectif moindre de la part des artistes dramatiques :

« (...) Le problème c'est que les comédiens, tu vois, tu travailles à droite à gauche, c'est jamais au même endroit, tu fais que passer, mais les techniciens quand ils travaillent sur un spectacle, ils font un nombre d'heures incalculable, pendant 3 mois sur une création ils vont travailler de 09h00 à 23h00, ils sont super sollicités, et nous aussi les acteurs et je vais pas comparer les métiers, mais je pense que la difficulté les soude

énormément, et du coup ça crée un groupe de dire qu'en fait ça leur en demande beaucoup, et donc ils sont très soudés, et puis on a toujours besoin de techniciens, et beaucoup, on a besoin de ces gens-là, et ils sont très organisés. Mais tant mieux pour eux, ils ont raison, c'est eux qui ont raison parce qu'au final ils arrivent à obtenir des choses! » (Daniel, 34 ans, comédien)

«Alors je vais vraiment dire un truc, je sais pas du tout si c'est vrai, mais par exemple les techniciens ils ont plus tendance à se mettre en réseau. (...) Et aussi, je pense que ils se rencontrent beaucoup plus facilement entre techniciens, tu vois tu as un technicien du lieu, puis le technicien de la compagnie, du coup, ils échangent beaucoup entre eux » (Claire, 27 ans, administratrice d'une compagnie de théâtre)

Ces témoignages indiquent ainsi que les techniciens, comparativement aux comédiens, auraient davantage d'opportunités pour se rencontrer et ainsi constituer des réseaux interpersonnels propices à la mobilisation collective. Cette idée peut en effet être mise en relation avec le contexte d'emploi des artistes dramatiques, marqué par un modèle d'économie de projet et une très faible proportion d'artistes permanents. Notons que les techniciens sont aussi concernés par ce modèle économique, cependant, il est plus commun pour eux de pouvoir être embauchés de manière permanente au sein d'une structure. Dans le cas des comédiens cependant, seuls certaines institutions et compagnies peuvent avoir recours à une troupe permanente, comme la Comédie Française, tandis que la grande majorité des structures d'art dramatique sont marquées par une succession de projets et de groupes d'artistes. Les données du rapport de l'Observatoire prospectif des métiers du spectacle vivant pour 2022 nous indiquent également que contre 98% de métiers artistiques en CDDU en 2022, les métiers techniques sont constitués de 14% de contrats en CDI et 12% en CDD, données illustrées à l'Annexe 7 (Audiens & CPNEF-SV, 2023, 2). Cela témoigne bien de cette plus grande possibilité des techniciens du spectacle d'occuper un poste permanent au sein d'une structure de spectacle vivant, bien qu'une majorité reste toujours concernée par un emploi en intermittence. En tant que forme 'atypique' de l'emploi (Menger, 2002, 68), le statut d'intermittent du spectacle participerait ainsi à une 'désintégration du marché du travail' (Proust, 2010, 378; Menger, 2005), qui, en retour, nourrirait une forme d'atomisation des travailleurs, se retrouvant isolés les uns des autres et donc en difficultés afin de s'organiser collectivement (Proust, 2010). Nous retrouvons d'ailleurs sur ce point une des caractéristiques d'un emploi qui ne serait pas 'acceptable', puisqu'il ne permet pas aux travailleurs de coopérer collectivement (Devetter et.al., 2024, 4). Pierre-Michel Menger a ainsi étudié l'impact de telles conditions d'emploi sur les travailleurs, et notamment leur individualisation croissante, l'artiste devenant aujourd'hui une forme d'auto-entrepreneur de sa propre carrière (Menger, 1997, 2002 ; Proust, 2010). Cet élément a également été mis en avant par l'une de nos enquêtés :

« Il y a un individualisme forcené dans ce métier. Mais qui dit l'inverse, qui parle du collectif, et c'est tout le paradoxe je trouve de ce milieu, je trouve que c'est d'un grand, grand, grand individualisme, sous couvert de 'on est tous solidaires, on est une grande famille' quoi. C'est pas vrai. » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Cet extrait de l'entretien de Caroline montre ainsi l'ambivalence entre le modèle organisationnel de cette profession, marqué par un profond individualisme, et les valeurs collectives qui y sont défendues, tel le mythe de la 'troupe' que nous avons évoqué plus haut. Cette plus grande possibilité des techniciens d'avoir accès à un emploi stable et permanent au sein d'une structure semble bien donner davantage d'opportunités à ces derniers de créer un ensemble de réseaux interpersonnels, et donc de se mobiliser collectivement.

En outre, Claire a évoqué un autre élément explicatif de cette plus grande propension des techniciens du spectacle à s'organiser collectivement par rapport aux comédiens :

« Et je vais dire un truc qui n'engage que moi, mais c'est un milieu majoritairement masculin, là où le milieu artistique est plus égalitaire, sinon plus féminin et les femmes négocient moins que les hommes. Et du coup ils s'autorisent plus à le faire, et en soit je pense que c'est pas plus mal mais que dans ce cas ça ne doit pas reposer sur les compagnies (...) » (Claire, 27 ans, administratrice d'une compagnie de théâtre)

Nous avions ainsi déjà parlé de cette légère plus grande proportion de femmes dans la profession de comédien, et la propension plus faible des femmes à négocier leur salaire. Les métiers techniques semblent eux marqués par une plus grande proportion d'hommes, de nouveau confirmé statistiquement par le rapport de l'Observatoire prospectif des métiers du spectacle vivant pour l'année 2022, dont les données sont résumées à l'Annexe 5 : 83% d'hommes en Direction technique et régie générale, 85% d'hommes aux postes de scène, plateau, et seuls les postes en scénographie et en bureau d'étude étant marqués par une plus grande proportion de femmes, à 57% (Audiens & CPNEF-SV, 2023, 4). Ainsi, les discours autour du métier de comédien semblent se mêler avec certaines caractéristiques de l'organisation du travail de cette profession et certaines particularités de ce corps de métier, pouvant ainsi contribuer à un engagement collectif plus faible de la part des comédiens que des techniciens du spectacle. Notons que ces propos généraux restent à nuancer par certains cas particuliers, notre échantillon témoignant bien de la possibilité que des comédiens et artistes du spectacle se syndiquent et se mobilisent, puisque quatre de nos enquêtés le sont (Marius, Emma, Nicole et Florence).

Néanmoins, le non- ou désengagement des comédiens dans l'action collective reste bien une réalité, que nous nous devons également de considérer dans un contexte plus général, et pas seulement sectoriel. En effet, cette profession n'est pas la seule à être marquée par ce manque d'engagement collectif. Ainsi, la DARES dans un rapport de 2023, indiquait qu'en 2019, 10,3% des salariés en moyenne déclaraient adhérer à un syndicat. Ce rapport note que pour les secteurs du sport, des loisirs, de l'animation et de la culture au sein de la fonction publique, 12,7% de personnes seraient syndiquées en 2019, contre 15,1% en 2013 (Annexe 8) (Houdebine, 2023, 2). Malgré l'imprécision de ces données pour qualifier le taux de syndicalisation dans le domaine culturel et plus particulièrement dans celui du spectacle vivant, nous notons tout de même que ces chiffres restent proches de la moyenne nationale, que nous pouvons qualifier de relativement basse. Cela est bien confirmé par ce rapport, qui constate une baisse générale du taux de syndicalisation en France depuis 1949.

Certaines populations semblent davantage marquées par ce non-engagement, comme les jeunes, entendus comme la population de moins de 30 ans, marqués par un taux plus faible de syndicalisation (Béroud et.al., 2019, 91). Différentes explications peuvent être données à ce phénomène, comme certaines mutations du monde du travail : la plus grande flexibilité de l'emploi, l'apparition de formes de travail plus 'atypiques' comme le temps partiel, la pluriactivité, ou encore l'intérim. Pierre-Michel Menger avait déjà évoqué ces différentes évolutions, s'inscrivant selon lui dans le continuum d'une évolution de nos sociétés (occidentales) contemporaines vers une hyper-flexibilisation et une hyper-individualisation du salariat (Menger, 2002). Dans un contexte également marqué par un taux de chômage relativement important, la croissance de ce type d'emploi ne bénéficierait pas à la jeune population active, pouvant se retrouver à y accéder pour rester en activité. Ces populations se retrouvent alors confrontées à des situations d'emploi où l'action collective apparait plus difficiles à mettre en place, du fait de la fragmentation et de l'atomisation du salariat qui y prévaut (Béroud et.al., 2019, 94). Le manque d'engagement collectif au sein du secteur du spectacle vivant semble ainsi s'inscrire dans un contexte plus général marqué par ces difficultés d'engagement, notamment de la jeunesse, chose que nous pouvons illustrer par le témoignage de Sarah, semblant incarner cette jeunesse désengagée :

« (...) Moi je suis pas quelqu'un d'engagée politiquement d'aucune part, je suis pas engagée non plus avec les médias, je sais pas ce qui se passe dans le monde, je suis aucune chaîne de médias, je lis pas les journaux, sur Instagram je veux pas suivre des

personnes qui m'informent de ce qui se passe dans le monde, mais parce que ça c'est purement personnel tu vois. C'est vraiment juste que je fonctionne comme ça, pour moi ce n'est pas une charge mentale que j'ai envie de m'infliger, c'est 100% égoïste, j'en ai conscience, mais je n'ai pas envie de m'investir politiquement parce que pour moi c'est pas un combat que j'ai envie de mener, parce que ma vie me convient comme elle est. » (Sarah, 22 ans, comédienne)

Cela est confirmé par Marius, syndiqué depuis les prémices de sa carrière et ancien professeur de théâtre de Sarah :

« Oui voilà, la troupe à laquelle appartient Sarah, ce sont tous mes anciens élèves, je leur transmets régulièrement les journaux, les revues de syndicats que je reçois, ils lisent ça avec beaucoup d'intérêt mais il n'y en a pas un seul qui a eu l'idée d'aller s'inscrire et de se syndiquer. Ah non mais ça s'est perdu, l'esprit collectif, c'est vraiment perdu (...). » (Marius, 74 ans, metteur en scène et retraité)

Cependant, il semble falloir considérer d'autres moteurs de ce non-engagement de la jeunesse au sein des syndicats, plutôt que de le résumer à un facteur strictement générationnel, pouvant dévier vers une généralisation simplificatrice. Florence remarque ainsi que ce manque d'engagement de la jeunesse n'est ni une fin en soi, ni une nouveauté :

« Je crois que ça a toujours été comme ça, ou du moins que ça dure depuis longtemps, qu'on va reprocher ça aux jeunes. (...) Mais donc oui, c'est pareil partout, on entend dire "Ah les jeunes, ils se syndiquent pas, Ah les jeunes, ils s'engagent pas", mais c'est le reflet de la société, et la part des jeunes engagés représente aujourd'hui la même qu'auparavant. » (Florence, la soixantaine, ancienne comédienne, administratrice et chargée de relation avec les publics à la retraite)

Nous pouvons également évoquer certains éléments strictement personnels, pouvant justifier ce manque d'engagement particulier de la part de Sarah, que nous ne retrouvons d'ailleurs pas réellement chez nos autres jeunes enquêtés : Antoine, par exemple, mentionne l'importance pour lui de se mobiliser collectivement, notamment politiquement. Sarah ajoute elle-même que sa position est particulière, et relève davantage de sa personnalité que d'une caractéristique générale de sa génération. Nous pourrions ajouter sur ce point que l'engagement syndical des femmes est statistiquement légèrement inférieur à celui des hommes, comme l'a par exemple illustré un rapport de la DARES, montrant qu'en 2019, 20,9% d'hommes étaient syndiqués, contre 17% de femmes (Houdebine et.al., 2023, 4). Notre échantillon tend cependant à nuancer le rôle de la variable du genre sur l'engagement syndical, puisque parmi nos quatre interrogés syndiqués, trois sont des femmes.

Il semble enfin intéressant d'ajouter une considération sur la capacité des syndicats à capter (ou non) cette population. En effet, au-delà des conditions strictement personnelles ou générationnelles pouvant inciter ou non les jeunes, et l'ensemble des comédiens à se mobiliser, les syndicats seraient-ils en mesure de capter cette population ? Ou nourriraient-ils, même sans le savoir, leur non-engagement ? Nous remarquons en effet une difficulté des organisations syndicales à attirer de nouvelles générations de travailleurs, notamment ceux marqués par un taux important de chômage ainsi que des formes d'emploi atomisés (Béroud et.al., 2019, 98). Or, le métier de comédien semble particulièrement marqué par ces caractéristiques. La difficulté des syndicats à capter une population plus importante et plus jeune tiendrait ainsi à certains facteurs particuliers à ce secteur d'activité, mais aussi à l'histoire des organisations syndicales qui y prévalent. Serge Proust explique ainsi que les principaux syndicats du secteur du spectacle vivant (la CFDT et la CGT, dont le dernier dispose également de différents syndicats de métier comme le SFA ou encore la fédération de la FNSAC) sont porteuses d'une importante histoire et d'une certaine identité, pouvant désinciter certaines personnes à les rejoindre. La CFDT serait ainsi marquée par une image (trop) radicale, et la FNSAC aurait pâti de sa trop grande attention au régime de l'intermittence du spectacle, laissant de côté d'autres enjeux (Proust, 2010, 376). Certains verraient également un décalage entre cette fédération de la CGT et les réalités des métiers artistiques, du fait de sa grille de compréhension centrée sur la subordination et l'exploitation des travailleurs. Or, dans ce secteur, et notamment pour les comédiens et autres professions artistiques, les conditions d'emploi ne seraient majoritairement pas vécues comme telles (*ibid*, 380). Notons à ce titre, comme nous avons déjà pu l'évoquer dans notre introduction, que la profession de comédien parait relativement éloignée de la définition traditionnelle du salariat et cette relation de subordination, celle-ci ne devant en rien enlever à la liberté et à la propriété de l'artiste sur son travail (Corsani, 2012). Ce potentiel décalage entre les réalités du métier et les idées défendues par les syndicats a également été évoqué par François, pour qui ce phénomène proviendrait également de l'encrage avant tout citadin de ces organisations, peu représentatives des réalités de la production artistique en milieu rural :

« Alors que quand on travaille en campagne comme moi, je vais dire, c'est si on n'accepte pas ça, alors on créé pas, et en gros, les syndiqués sont plutôt partisans de respecter absolument les conventions collectives, et cetera, et sont intransigeants. Mais je pense qu'à un moment, il y a un décalage entre les techniciens des grandes villes et les compagnies de province, en fait. Et ça je l'ai senti, et moi je me suis jamais énervé à cet endroit-là, j'ai jamais été attiré par un syndicat quel qu'il soit. Voilà. » (François, 52 ans,

metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre, technicien et comédien occasionnel)

Ainsi, cette faible syndicalisation des comédiens pourrait relever d'un sentiment de nonreprésentation de leurs intérêts par les organisations syndicales, en outre des difficultés posées par leurs conditions d'emploi particulières ainsi que les discours prévalant dans ce secteur.

Nous nous devons cependant d'apporter une nuance à ce constat relativement alarmiste, l'action collective des comédiens ne se réduisant pas à leur syndicalisation. Florence nous explique ainsi :

« Alors moi pour le coup je suis pas du tout quelqu'un de pessimiste là-dessus, je pense que les engagements des plus jeunes passent par d'autres biais, car le syndicat, le parti, ont une réputation qui reste assez négative, mais il y a quand même des mouvements de jeunes, dans chaque parti politique des jeunes sont engagés, voilà. » (Florence, la soixantaine, ancienne comédienne, administratrice et chargée de relation avec les publics à la retraite)

L'activisme et l'engagement collectif des jeunes comédiens pourrait ainsi se trouver ailleurs que dans la syndicalisation, élément qui est d'ailleurs confirmé par d'autres de nos enquêtés :

« Engagé politiquement je le suis, je sais ce que je défends, ce que je tolère ou pas, mais je suis pas syndiqué. Les syndicats, oui je pense qu'ils permettent bien d'encadrer ça, je pense que c'est important parce que ça permet de donner une voix commune à un groupe qui a peut-être du mal à s'exprimer individuellement. Je pense que c'est important ce truc là. » (Antoine, 24 ans, comédien)

« Bah je pense que ça dépend vraiment des comédiens, enfin je sais que j'en croise pas mal en manif, je suis aussi membre du Conseil d'administration d'HF+, qui milite pour l'égalité des genres dans la culture, et on est pas mal d'administratrices, de chargées de diff, mais il y a aussi beaucoup d'artistes, et j'ai quand même l'impression qu'il y a un engagement assez certain. » (Claire, 27 ans, administratrice d'une compagnie de théâtre)

C'est ainsi au travers d'autres formes de mobilisation que les comédiens semblent malgré tout pouvoir et vouloir s'engager collectivement, nous poussant à nuancer nos constats précédents. Ce phénomène d'un engagement collectif passant désormais au travers d'autres canaux peut également être relié à un contexte plus général, la jeunesse actuelle paraissant s'orienter plus facilement vers des modes d'engagement alternatifs comme « l'alter-activisme », terme développé en sociologie de la jeunesse et des mouvements sociaux pour désigner des formes de militantisme éloignées des organisations syndicales et politiques traditionnelles (Béroud et.al.,

2019, 94). Il n'est donc pas impossible pour les comédiens, jeunes comme plus âgés, d'avoir recours à d'autres formes d'engagement collectif afin de questionner, s'ils le souhaitent, leurs conditions d'emploi et de rémunération. Notre travail a cependant mis en avant la pré-existence de difficultés et d'une forme de 'non-pensé' autour de ces questions, limitant la potentialité que ces enjeux soient réellement questionnés.

Sur ce point, les employeurs peuvent cependant avoir un rôle à jouer. Claire mentionne ainsi sa volonté de travailler en toute transparence avec les salariés de sa compagnie, et d'engager un dialogue régulier avec eux sur leurs conditions d'emploi et de rémunération. L'enjeu de la transparence semble en effet de plus en plus présent dans les consciences des employeurs autant que des travailleurs, et semble être un terrain fertile de réflexion, comme l'explique Caroline :

« Je trouve qu'en mettant de la transparence sur les salaires, il y aurait une transparence au niveau des budgets, et ça permettrait peut-être de mettre un peu plus de justice entre les acteurs. » (Caroline, 54 ans, comédienne)

Cette idée est soutenue par Florence et Nicole, qui nous expliquent que cette volonté se trouve au coeur des 'chantiers des pratiques salariales' du syndicat d'employeurs du SYNAVI. Au travers de différentes discussions sur les pratiques de rémunération entre différentes structures employeuses, l'objectif de ce syndicat est de mettre la transparence au premier plan, à la fois entre les employeurs eux-mêmes mais également vis-à-vis de leurs salariés. Cet exemple montre bien la volonté croissante des structures de faire face à ces enjeux, et d'inclure les travailleurs dans un dialogue sur leurs conditions d'emploi et de rémunération, en dépit des difficultés que nous avons pu mentionner tout au long de notre travail. Notons cependant qu'Eleonore avait déjà pu nous interpeler sur ce point, en mentionnant le fait qu'elle se « méfie » de l'idée d'une transparence totale avec les travailleurs. Cette transparence pourrait en effet être utilisée par les structures employeuses pour faire accepter des rémunérations moindres, sur le principe que tout le monde serait payé de la même manière selon des limites budgétaires données, sans pour autant que ces chiffres ne soient effectivement exposés aux salariés. Nous comprenons donc bien que l'enjeu de la transparence reste au coeur des chantiers de la collaboration entre les comédiens et leurs employeurs, mais qu'il faille rester prudent sur sa potentielle manipulation, d'autant plus dans un contexte où le pouvoir collectif des comédiens reste limité. Pour reprendre les conclusions de François-Xavier Devetter, Annie Dussuet et Emmanuelle Puissant, nous n'en serions qu'aux prémices de la reconnaissance monétaire des compétences de travailleurs, constituée de quatre étapes : la prise de conscience par les salariés eux-mêmes, l'expression collective de la revendication, l'acceptation sociale de la légitimité, et la valorisation financière

(Devetter et.al., 2024, 5). Sans cette prise de conscience ainsi que l'expression collective de ces revendications, qui, comme nous l'avons vu, restent aujourd'hui limitées par l'entretien aussi bien individuel et collectif d'un ensemble de croyance entourant la profession de comédien, il semble donc difficile d'envisager une potentielle valorisation des conditions d'emploi et de rémunération des artistes dramatiques. Il n'est cependant pas impossible d'imaginer une redéfinition du modèle de l'artiste dramatique face à la relative prise de conscience des enjeux contemporains de sa condition, tel qu'illustré par les résultats de notre enquête.

Ce dernier chapitre nous aura donc permis d'évoquer l'ensemble des enjeux collectifs du maintien dans une situation d'emploi que l'on pourrait qualifier 'd'inacceptable', par le recours à certains discours et représentations collectives, l'action de différents intermédiaires dans le maintien des comédiens dans ces conditions de travail, mais également par la relative difficulté des comédiens à pouvoir avoir recours à des formes d'action collective visant à questionner cette organisation du travail. Nous avons ainsi vu que l'entretien de discours et de représentations autour du mythe de la 'troupe' pouvait contribuer à une forme de 'non-pensé' des comédiens autour de leurs conditions d'emploi et de rémunération. Ces discours ne seraient également pas propices au développement de formes de négociation individuelles par les comédiens, phénomène accru par le rôle des dynamiques de genre dans les procédures de négociation, ainsi que les difficultés budgétaires de ce secteur d'activité. Différents acteurs de ce secteur peuvent également contribuer au maintien dans de telles conditions d'emploi, en favorisant une mise à distance du comédien vis-à-vis de sa rémunération. Le régime de l'intermittence lui-même pourrait être associé à ce phénomène, contribuant à une certaine opacité des procédures de rémunération, et à une difficulté à les questionner. Enfin, les possibilités d'engagement collectif des comédiens semblent limitées, s'inscrivant dans un contexte général de non- ou désengagement des organismes traditionnels de la lutte collective comme les syndicats. Ces conclusions restent cependant à nuancer, notre échantillon témoignant de la complexité de ces phénomènes et du rôle de différentes caractéristiques sociales des individus à être relativement marqués par ces éléments.

Conclusion

Ce travail a ainsi eu pour vocation de construire un portrait général de la figure du comédien, d'en comprendre les représentations, mais également d'en observer les réalités sociales et économiques. Cette étude a été guidée par une réflexion centrale, portant sur la manière dont les discours sacralisés et sacralisants encadrant la profession de comédien pouvaient conduire à faire accepter des conditions d'emploi et de rémunération 'inacceptables'. Pour y répondre, nous avons d'abord tâché d'aborder l'ensemble des caractéristiques particulières au métier de comédien et au secteur du spectacle vivant en France, en abordant les spécificités de ses modalités de rémunération (par les cachets et au travers du système d'intermittence du spectacle), de son économie (marquée par une succession de projets et une périodicité des périodes d'activité), ainsi que de ses structures employeuses (marquées par différents labels, cahiers des charges, modalités de subvention et particularités juridiques). S'en est suivi un constat des conditions d'emploi et de rémunération prévalant au sein de ce secteur d'activité, nous amenant à déterminer que cet emploi pouvait bien être qualifié 'd'inacceptable' au sens de Devetter, Dussuet et Puissant : les salariés se retrouvent isolés, avec des niveaux de rémunération relativement bas et surtout instables, ne permettant pas aux salariés de se projeter et 'tenir' jusqu'à la retraite par ce seul emploi, ni de recevoir une reconnaissance monétaire à la hauteur de leur engagement dans le travail et de leurs compétences.

De ce constat, nous avons par la suite cherché à comprendre les différentes justifications et motivations pouvant entrainer l'intégration d'un tel secteur d'activité en dépit de ses risques, ainsi que du maintien des travailleurs dans ces conditions d'emploi et de rémunération. Nous avons ainsi évoqué les différentes étapes de la 'fabrication' du comédien, notamment au travers de la notion de 'vocation' et de son déclenchement, relative au milieu social de l'artiste dramatique. Le discours vocationnel incarnerait ainsi les prémices des rhétoriques passionnelles employées pour justifier l'accès et le maintien dans des conditions d'emploi 'inacceptables'. Ce sentiment serait plus précoce chez les familles plus aisées et favorisant la 'culture légitime', offrant plus d'opportunités d'exposition à cette dernière et d'accompagnement du futur comédien dans l'entrée dans cet univers profesionnel. Les familles plus modestes seraient au contraire marquées par un déclenchement du sentiment vocationnel plus tardif, du fait de l'influence des pairs et de l'école, et par la prégnance de certaines valeurs et représentations particulières du monde professionnel (une idée de 'don de soi', l'accommodation à des niveaux de rémunération plus faibles et un mode de vie plus simple). Notre étude s'est accompagnée d'une observation de

la situation des jeunes comédiens au moment de l'entrée dans cette carrière, marquée par une exposition d'autant plus forte aux risques d'un emploi 'inacceptable', pourtant acceptée au travers des rhétoriques passionnelles, détachant le comédien de toutes considérations matérielles. Cela nous a amené à considérer la manière dont la figure du comédien pouvait être 'sacralisée' par les discours et représentations autour du 'métier-passion' ou encore du mythe de la troupe, plaçant le comédien comme une figure sacrificielle, engageant son individualité au nom du collectif et de la passion, sans se soucier de son intérêt personnel. La difficulté des artistes dramatiques à évoquer les questions autour de l'argent et de la rémunération contribuerait en effet à sacraliser les discours et représentations autour du comédien, leur conférant une valeur indiscutable. L'idée que le comédien devrait s'estimer 'chanceux' de pouvoir exercer un métier pour l'art, la passion et l'assouvissement de sa vocation contribue à nourrir ces tabous, et à limiter les possibilités de dialogue et de débats autour des conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs. Cet entretien de discours et de représentation sacralisées et sacralisantes s'établie également à l'échelle collective, le groupe incarnant lui-même le mythe de la 'troupe' dans laquelle le comédien semble devoir se plonger entièrement, sans considérations personnelles. Différents intermédiaires, comme les metteurs en scène, les agents artistiques, les personnes en charge de l'intermittence ainsi que les structures employeuses peuvent elles-mêmes entretenir ces discours, et contribuer à maintenir le comédien dans une dépendance vis-à-vis du collectif, limitant son action individuelle. L'artiste dramatique, ainsi sacralisé et détaché de toute considération profane et matérielle, se retrouve ainsi dans la quasi impossibilité de s'engager, individuellement ou collectivement, dans la contestation de ses conditions d'emploi et de rémunération. Il se retrouve ainsi contraint de les accepter en dépit de leur 'inacceptabilité'.

Au cours de notre enquête, nous avons cependant nuancé ces considérations au travers d'une analyse critique et située des discours de nos enquêtés, afin de mettre en évidence des caractéristiques socio-démographiques particulières pouvant expliquer l'emploi de certaines représentations plus que d'autres, et le degré d'acceptation de ces discours. Nous avons ainsi vu qu'en outre du rôle que peut jouer le milieu social d'origine sur l'apparition du sentiment vocationnel des comédiens ainsi que des représentations auxquelles ce sentiment est joint, le milieu social dans lequel un artiste dramatique a grandi peut considérablement influencer son degré d'acceptation de conditions d'emploi jugées 'inacceptables'. Une personne ayant bénéficié d'un cadre familial plus aidant et favorisé aura ainsi davantage tendance à accepter ces conditions du fait d'une exposition moindre aux risques notamment financiers induits par l'exercice de cette profession. Ceux issus d'un milieu plus modeste semblent sur ce point

différer, mais peuvent également montrer un certain degré d'acceptation, davantage lié à une forme d'accommodation à des niveaux de rémunération plus faibles. En outre de l'environnement familial, c'est également le degré d'intégration professionnelle par les liens amicaux et interpersonnels qui va déterminer la position du comédien vis-à-vis de ces questions. Les personnes bénéficiant d'un meilleur réseau se voient ainsi moins exposées au risque de se retrouver sans emploi, tandis que les plus jeunes et moins expérimentés dépendent parfois davantage d'opportunités ponctuelles, que l'on accepte en dépit de leurs conditions d'emploi sur le principe qu'elles apporteraient de l'expérience et un lien collectif potentiellement utile pour plus tard. L'âge et le niveau d'expérience des comédiens semblent ainsi être les principales variables influant sur la position des comédiens vis-à-vis de ces questions, donnant lieu à une double tendance : les comédiens plus jeunes et moins expérimentés peuvent ainsi être davantage exposés aux risques de sous-rémunération ou de travail gratuit, acceptés dans l'optique de construire un réseau et d'accumuler de l'expérience. Mais un autre phénomène se produit pour les comédiens plus âgés et expérimentés, qui, passés un certain âge, peuvent également se voir isolés des réseaux interpersonnels et professionnels. Ici, la tendance ne serait pas à l'acceptation, contrairement aux plus jeunes comédiens, mais à la contestation et la frustration. La potentialité qu'un individu puisse ainsi refuser de telles conditions d'emploi et de rémunération semble ainsi avant tout dépendre de l'expérience du comédien, et des potentielles frustrations et déceptions qu'il a pu rencontrer.

Nous nous devons enfin d'aborder certaines limites de notre enquête, et différentes propositions d'ouverture à notre travail. C'est avant tout la nature et la diversité de notre échantillon qui semble limiter la portée de notre travail, qui aurait pu bénéficier de l'apport d'autres profils ainsi que d'une plus grande précision. En effet, certains de nos entretiens auraient mérité une plus grande attention sur différentes informations, comme l'âge, le milieu social d'origine et les conditions de vie actuelles de nos enquêtés. Le manque de détails sur ces questions pour certains de nos interrogés peut être venu d'une volonté explicite leur part de ne pas vouloir révéler certaines de ces informations, en dépit des questions qui leur étaient posées. Nous notons toutefois qu'il aurait été intéressant d'insister sur différents points ou de les évoquer différemment auprès d'eux, afin d'accumuler davantage d'informations et de précisions, ce qui n'a cependant pas empêché notre enquête de fournir des résultats certains.

En outre, certains profils ont pu manquer à notre enquête, et il serait donc intéressant d'envisager son prolongement par l'addition d'un certain nombre de témoignages. Par exemple, nous aurions

pu apporter le point de vue d'un agent artistique sur l'ensemble de ces questions, au vu du rôle particulier de ces derniers dans la négociation des conditions de travail et de rémunération des comédiens. Bien qu'ils soient relativement peu présents dans le domaine dramatique, agissant notamment dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel, leur apport aurait pu nous donner plus d'informations sur la manière dont cet intermédiaire particulier peut contribuer à détacher le comédien de ses conditions d'emploi et de rémunération, ou au contraire chercher à l'inclure dans ces discussions. Notons malgré tout que notre enquête a su faire face à ce manquement en abordant ces questions au travers de travaux théoriques et d'études pré-existantes.

De la même manière, il manque à notre échantillon la présence de 'superstars', de personnes reconnues pour leur 'talent' au sein de ce secteur et en dehors, bénéficiant à la fois d'une reconnaissance symbolique importante ainsi que de hauts niveaux de rémunération. Bien que des profils comme celui de Caroline puissent se rapprocher de figures proches de 'stars', ces 'superstars' auraient pu nous donner davantage d'informations quant aux enjeux de la rémunération inégalitaire basée sur le 'talent' au sein des économies spectaculaires. Par manque de temps et limites de réseau, ces profils n'ont pas pu être inclus dans notre travail.

Dans un dernier lieu, il nous apparait que notre enquête aurait grandement bénéficié de l'apport d'une personne travaillant au sein d'une structure de théâtre privé. En effet, les spécificités de ces dernières n'ont été que peu abordées au cours de notre travail, du fait d'un manque de représentation au sein de notre échantillon et de difficultés à saisir la manière dont elles s'emparent des enjeux relatifs aux conditions d'emploi et de rémunération des comédiens. Il aurait été intéressant de comparer les pratiques de différentes structures, entre le secteur public et le secteur privé, à la recherche de similarités et de divergences. Malgré des tentatives de joindre certaines de ces institutions, il n'a pas été possible de les inclure dans notre enquête, et nous pensons qu'un prolongement intéressant de cette dernière pourrait consister à réemployer l'ensemble des grilles de lecture et de compréhension que nous avons employées pour les adapter à une étude de ces structures particulières.

En dépit de ces limites, notre enquête a su mettre en avant différentes conclusions sur les enjeux entourants les conditions d'emploi et de rémunération des comédiens, restant encore trop peu évoqués dans ce secteur d'activité. Nous espérons que ce travail pourra nourrir différentes réflexions, et donner un certain nombre de clés aux acteurs de ce secteur pour envisager ces questions sous une lumière nouvelle.

Bibliographie

Pages web:

- Artcena Centre National des arts du cirque de la rue et du théâtre, « Artiste dramatique », *Artcena*, (https://www.artcena.fr/guide/environnement-professionnel/fiches-metiers/artiste-dramatique), 2019, consulté le 4 mai 2024.
- Artcena Centre National des arts du cirque de la rue et du théâtre, « Les conventions collectives dans le secteur du spectacle vivant », *Artcena*, (https://www.artcena.fr/guide/droit-et-administration/embaucher-et-travailler/les-conventions-collectives-dans-le-secteur-du-spectacle-vivant), 2019, consulté le 4 mai 2024.
- Artcena Centre National des arts du cirque de la rue et du théâtre, « Salaires et Primes », Artcena, (https://www.artcena.fr/precis-juridique/droit-du-travail/remuneration-et-frais-professionnels/salaires-et-primes), 2022, consulté le 4 mai 2024.
- Artcena Centre National des arts du cirque de la rue et du théâtre, « Contrat à durée déterminée d'Usage (CDDU) », *Artcena*, (https://www.artcena.fr/precis-juridique/droit-du-travail/embauche-et-contrats-de-travail/contrat-duree-determinee-dusage-cddu), 2022, consulté le 4 mai 2024.

Sources juridiques:

- Arrêt de la Cour de cassation, Civ. 6 juil. 1931.
- Ordonnance n° 45-2339, 13 oct. 1945, relative aux spectacles (abrogée).
- Loi n°69-1186, 26 dec. 1969, relative à la situation juridique des artistes du spectacle et des mannequins (abrogée).
- Article L.7121-2 du Code du Travail.
- Article L.7121-4 du Code du travail.
- Article L.1242-12 du Code du travail.
- Article L.2262-12 du Code du travail.
- CCN pour les Entreprises Artistiques et Culturelles, 6 janv. 1984, étendu par A., 4 janv. 1994 : JORF, 26 janv. 1994, IDCC 1285.
- CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, 3 fev. 2012, IDCC 3090.

Rapports:

- ARCHAMBAULT, Hortense, COMBREXELLE, Jean-Denis, GILLE, Jean-Patrick, *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle*, Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), 2015.
- Audiens & CPNEF-SV, *Tableau de bord statistique, Les métiers du spectacle vivant, Données* 2022, Observatoire prospectif des métiers du spectacle vivant, 2023.
- Audiens & CPNEF-SV, *Tableau de bord statistique, Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant, Données 2021*, Observatoire prospectif des métiers du spectacle vivant, 2022.
- BASSÈRES, Jean (dir.), L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2022, Pôle Emploi (France Travail), 2023.
- CHADUC, Claire, Guide sur la mise en oeuvre de la RSO dans le spectacle vivant, 'L'Ethique en Action', Repères théoriques et pratiques sur la démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) pour les professionnel.le.s de la filière, Alterculture (en ligne), 2021.
- Cour des comptes, « Les théâtres nationaux : des scènes d'excellence, des établissements fragilisés », *Rapport public annuel 2016*, 2016.
- Cour des comptes, Le soutien du Ministère de la Culture au Spectacle Vivant, Rapport thématique, 2022.
- France Travail, Guide, Intermittents du spectacle, 2024.
- HOUDEBINE, Michel (dir.), Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés ?, DARES, 2023.
- SCHREIBER, Amandine (dir.), *Chiffres Clés, Statistiques de la Culture et de la Communication 2023*, Ministère de la Culture, Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS), 2023.

Ouvrages:

- BARBÉRIS, Isabelle, POIRSON, Martial, *L'Economie du Spectacle Vivant*, Presses Universitaires de France, 2016.
- BENHAMOU, Françoise, L'économie de la culture, La Découverte, coll. Repères, 2017.
- BERGER, Peter, LUCKMANN, Thomas, *La construction sociale de la réalité*, ed. Armand Colin, 2018.
- BOURDIEU, Pierre, *La Distinction, Critique sociale du jugement*, Editions de Minuit, 1979.
- CINGOLANI, Patrick, *La Précarité*, coll. Que sais-je?, 2023.
- DE SINGLY, François, Les Adonnaissants, ed. Armand Colin, 2007.

- DEWEY, John, *Theory of Valuation*, Chicago, The University of Chicago press, 1939.
- ELOIRE, Fabien, FINEZ, Jean, Sociologie des prix, La Découverte, 2021.
- GIRARD, René, La violence et le sacré, Fayard Pluriel, 2011.
- HEINICH, Nathalie, L'élite artiste. Excellence et singularité en régime démocratique, Paris, Gallimard, 2018.
- HERSECOVICI, Alain, Economie de la Culture et de la Communication, Elements pour une analyse socio-économique de la culture dans le 'capitalisme avancé', L'Harmattan, 1994.
- HONNETH, Axel, *La lutte pour la reconnaissance*, ed. Cerf, coll. Passages, traduit de l'allemand par Pierre Rusch (éd. or. *Kampf um Anerkennung*, 1992), 2002.
- KOLB, Deborah, WILLIAMS, Judith, *The Shadow negotiation: How women can master the hidden agendas that determine bargaining success*, Simon et Schuster, 2000.
- MARC, Nicolas, *Les employeurs et les intermittents du spectacle*, La Scène, Les essentiels, 2022.
- MENGER, Pierre-Michel, *La profession de comédien, Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, La Documentation française Ministère de la culture, 1997.
- MENGER, Pierre-Michel, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Métamorphoses du capitalisme, ed. Seuil & La République des Idées, 2002.
- MENGER, Pierre-Michel, *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, ed. de l'École des hautes études en sciences sociales, 2005.
- MENGER, Pierre-Michel, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard-Seuil, 2009.
- PASQUIER, Dominique, Cultures lycéennes : la tyrannie de la majorité, ed. Autrement, 2005.
- VATIN, François (dir.), *Evaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure*, Presses universitaires du Mirail, 2009.
- ZELIZER, Viviana A., Morals and the Markets, The development of life insurance in the United States, Columbia University Press, 1979.
- ZELIZER, Viviana A., *Pricing the priceless child, The changing social value of children*, Basic Books, 1985.

Articles:

- ADLER, Moshe, « Stardom and Talent », *American Economic Review*, vol. 75, n°1, 1985, pp. 208-212.

- ANGENOT, Marc, "Théorie du discours social, Notions de topographie des discours et de coupures cognitives", COnTEXTES (en ligne), 2006.
- BERNARD, Sophie, BETHOUX, Elodie, PENALVA ICHER, Elise, « Tout salaire mérite enquête », *Terrains & Travaux*, ENS Paris-Saclay, 2019, pp. 5-21
- BÉROUD, Sophie, DUPUY, Camille, KAHMANN, Marcus, YON, Karel, « La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des 'jeunes travailleurs' », *Revue de l'Ires*, n°99, 2019, pp. 91-119.
- BLAVIER, Pierre, PELISSE, Jérôme, « Négocier collectivement les salaires en entreprise, Quels effets de la (non-)mobilisation des salarié.es ? », *Travail et Emploi*, pp. 111-136.
- BOISSARD, Anne, « Le statut social et fiscal de l'artiste en France », *Etudes Théâtrales*, n°62, 2015, pp. 65-77.
- BORJA, Simon, SOFIO, Séverine, « Production artistique et logiques économiques : quand l'art entre en régime entrepreneurial », *Regards Sociologiques*, Association Regards Sociologiques, 2009.
- CARDON, Vincent, PILMIS, Olivier, « Des projets à la carrière, Les artistes interprètes et leurs anticipations des contreparties du travail, une perspective biographique », Sociétés Contemporaines, 2013, pp. 43-65.
- CARDON, Vincent, « Retraites des salariés intermittents des spectacles : plus de bénéficiaires pour des pensions moins importantes au fil des générations », Culture Chiffres, n°2, 2017, pp. 1-20.
- CITTON, Yves, QUERRIEN, Anne, « Art et valuation. Fabrication, diffusion et mesure de la valeur », *Multitudes*, pp. 7-19, 2014.
- CORSANI, Antonella, « Autonomie et hétéronomie dans les marges du salariat: les journalistes pigistes et les intermittents du spectacle porteurs de projets », Sociologie du travail (en ligne), vol 54, n°4, 2012.
- DEMEYÈRE, Caroline, HAVET-LAURENT, Stéphanie, RICHARD, Damien, « Gestion publique de la Covid-19 dans le secteur culturel: perception des dispositifs publics et bien-être au travail dans les associations du spectacle vivant », Gestion et Management Public, vol. 9, 2021, pp. 111-117.
- DEVETTER, François-Xavier, DUSSUET, Annie, PUISSANT, Emmanuelle, « Conditions de travail et conditions pour faire du 'bon travail' dans le secteur social et médico-social », 2024.
- DUPUY, Camille, SARFATI, François, «Pour des développeurs, c'est pas énorme!, Fabriquer et justifier de moindres rémunérations », *Terrains & Travaux*, 2019, pp. 113-135.

- DUPUY, Raymond, BUI, Thi-Hong-Thai, « Multi-activité : modes renouvelés de socialisation professionnelle, L'exemple de jeunes diplômées vietnamiennes », *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n°22, 2016, pp. 69-94.
- FARTAS, Nadia, « Précarité en arts et en image : frontières de l'esthétisation », *Images revues*, Histoire, anthropologie et théorie de l'art, 2021.
- FAULKNER, Robert, ANDERSON, Andy, « Short-Term Projects and Emergent Careers: Evidence from Hollywood », *The American Journal of Sociology*, n°4, 1987, pp. 879-909.
- FISCHER-LOKOU, Jacques, GUEGUEN, Nicolas, « Négociation et genre : L'approche 'contextuelle' en psychologie sociale », Négociations, n°23, 2015, pp. 93-104.
- GALLAND, Olivier, « Une nouvelle adolescence », *Revue Française de Sociologie*, vol. 49, 2008, pp. 819-826
- GELIN-MONASTIER, Pierre, « COVID-19 Les bouleversements de l'emploi salarié dans le secteur culturel », *Profession Spectacle*, 2021.
- GENEL, Katie, « La théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth à l'épreuve de la crise sanitaire : travail, labeur et contribution sociale », *Sociologie du travail* (en ligne), vol. 64, 2022.
- GRÉGOIRE, Mathieu, « Le plein-emploi comme seule alternative à la précarité ? Les intermittents du spectacle et leurs luttes (1919-2003) », *Savoir/Agir*, 2012, pp. 29-37.
- GRÉGOIRE, Mathieu, « Attribuer une valeur au hors-emploi: l'intermittence du spectacle », in: Vatin, François, 2020, *Evaluer et valoriser, Une sociologie économique de la mesure*, Presse universitaire du Midi, 2020.
- HEINICH, Nathalie, « La sociologie à l'épreuve des valeurs », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 2006, pp. 287-315.
- HEINICH, Nathalie, « Régime vocationnel et pluriactivité chez les écrivains : une perspective compréhensive et ses incompréhensions », *Socio-logos* (en ligne), 2008.
- JAOUAN, Lauriane, « Du métier passion à l'omerta, Comprendre les rapports de travail dans le secteur théâtral », *La Pointe* (en ligne), 2024.
- JEANPIERRE, Laurent, « De l'origine des inégalités dans les arts », *Revue Française de Sociologie*, 2012, pp. 95-115.
- KOCH, Erec R., « La pratique du goût : de Pierre Bourdieu à Antoine de Courtin », *Dix-Septième Siècle*, n°258, 2013, pp. 45-54.
- LANGEARD, Chloé, « Le régime d'indemnisation des intermittents du spectacle, exception culturelle ou modèle social ? », *L'Observatoire*, 2014, pp. 30-33.

- LAZARUS, Jeanne, "La méthode Viviana Zelizer, La famille réconciliée avec l'économie", Archives de Philosophie, 2022, pp. 11-27.
- LEMOYNE, Priscilla, « Motivation prosociale et don de travail: une comparaison entre le secteur privé et la fonction publique d'Etat en France », *Travail et Emploi*, n°159, 2019, pp. 5-37.
- MENGER, Pierre-Michel, « Rationalité et incertitude de la vie d'artiste », *L'Année sociologique (1940-1948-)*, vol. 39, pp. 1999, 111-151.
- MENGER, Pierre-Michel, « Les intermittents du spectacle », Espaces Temps, 2003, pp. 51-66.
- MENGER, Pierre-Michel, « Un marché du travail d'exception. L'intermittence dans les arts du spectacle est-elle viable et à quel prix ? », *Raison présente*, n°163-164, 2007, pp. 115-133.
- MENGER, Pierre-Michel, « L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de sa croissance.
 Flexibilité des relations contractuelles et des protections assurantielles », Communications, 83, 2008, pp. 77-104
- MENNESSON, Christine, JUHLE, Samuel, « L'art (tout) contre le sport ? La socialisation culturelle des enfants des milieux favorisés », *Politix*, n°99, 2012, pp. 109-128.
- MIRALLÈS, Pierre, « Rémunérer les talents, Le salaire du sportif professionnel: exception ou préfiguration? », *Annales des Mines, Gérer et Comprendre*, 2008, pp.56-65.
- MORIN, Marc, « Les enjeux socio-économiques et éthiques des négociations collectives », *La Revue des Sciences de Gestion*, n°283, 2017, pp. 59-72.
- NAUDIER, Delphine,« Agentes artistiques : des faiseuses de noms et de rémunérations », Terrains & Travaux, 2019, pp. 23-44.
- OCTOBRE, Sylvie, JAUNEAU, Yves, « Tels parents, tels enfants? », Revue française de sociologie, vol.49, 2008, pp. 695-722.
- OCTOBRE, Sylvie, « Réflexions liminaires sur le genre et les pratiques culturelles : féminisation, socialisation et domination », *Questions de genre, Questions de culture*, 2014 pp. 7-25.
- PASQUIER, Dominique, « Publics et hierarchies culturelles, Quelques questions sur les sociabilités silencieuses », *Idées économiques et sociales*, 2009, pp. 32-38.
- PICARD, Louis-Benoît, « Notice sur Molière », Œuvres complètes de Molière, précédées d'une notice par L. B. Picard, avec des notes et des éclaircissements historiques, nouvelle édition, 1838 (1ère ed.: 1825), pp. I-LV.
- PIERRET, Régis, « Qu'est ce que la précarité ? », Socio, vol. 2, 2013, pp. 307-330.

- PROUST, Serge, « Syndicalisme et délitement du salariat artistique : la CGT et les groupes mobilisés autour du régime de l'intermittence », *Sociologie du travail*, vol.52, n°3, 2010, pp. 374-388.
- PROUST, Serge, « L'impossible transfert des règles de la société salariale de les champs artistiques: L'exemple d'un dispositif de qualification dans le spectacle vivant », *Formation emploi* (en ligne), 119, 2012.
- RIGAUD, Laurent, « Vocation/profession, La place du don dans la relation éducative », *Le Sociographe*, 2011, pp. 75-86.
- ROSEN, Sherwin, « The Economics of Superstars », *The American Economic Review*, n°5, 1981, pp. 845-858.
- SAPIRO, Gisèle, « La vocation artistique entre don et don de soi », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°168, 2007, pp. 4-11.
- SCHOTTÉ, Manuel, « Le don, le géni et le talent, Critique de l'approche de Pierre-Michel Menger », *Genèse*, 2013, pp.144-164.
- SIMONET, Maud, « Travail gratuit et guerre des valeurs », <u>laviedesidees.fr</u> (en ligne), 2020.
- SIMONET, Maud, « L'exploitation des bénévoles ? Des questions de l'enquête au questionnement des catégories », *Sociologie*, vol. 12, 2021, pp. 411-418.
- URRUTIAGUER, Daniel, « Distribution et inégalités de valorisation dans le spectacle vivant », *Agôn* (en ligne), 7, 2015.
- ZAOUI, Pierre, « Parlons argent », *La Revue des livres pour enfants*, n°302, 2018, pp. 118-123.
- ZUCMAN, Elisabeth, « Des tabous dans nos pratiques ? », Contraste, n°27, 2007, pp. 67-74.

Annexes

Annexe 1 : Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles (après revalorisation à compter du 1er juin 2023).

(En euros.)

| Artistes dramatiques | < Période de création mensualisée | | | |
|---|---|-----------------|--|--|
| Artistes chorégraphiques | < Période de création mensualisée | | | |
| CDI et CDD > 4 mois | 2 083,56 | | | |
| (stagiaires 1 ^{re} année − 3 | | | | |
| CDD < 4 mois | Minimum brut mensuel | 2 192,37 | | |
| (stagiaires 1 ^{re} année − 3 | 30 %/2° année – 15 %) | | | |
| CDD < 4 mois | Minimum brut mensuel en cas de fractionnement | 2 409,98 | | |
| (stagiaires 1 ^{re} année − 3 | 30 %/2° année – 15 %) | | | |
| Artistes dramatiques | | Répétitions | | |
| Artistes chorégraphiques | | Répétitions | | |
| CDD < 1 mois | Service répétition | 58,42 | | |
| (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/ 2 ^e année – 15 %) | | | | |
| CDD < 1 mois | | | | |
| Artistes dramatiques | | Représentations | | |
| Artistes chorégraphiques | | Représentations | | |
| CDD < 1 mois | | | | |
| (stagiaires1º année – 30 %/ 2º année – 15 %) | > si 1 ou 2 cachets dans le mois | 152,69 | | |
| | > si plus de 2 cachets dans le mois | 132,87 | | |
| | dans le mois | | | |

Annexe 2 : Minima conventionnels des artistes-interprètes engagés par les entreprises du secteur privé du spectacle vivant (applicables au 1er Février 2024).ds

THEATRE:

| THEATRE | | Ré (Nombre de représ moi | Salaire mensuel (1) | | | | |
|---------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------|------------|------------------|--|--|
| | | Jusqu'à 24 | de 25 à 48 | plus de 48 | Pour 24 rep/mois | | |
| | salles jusqu'à 200 places | 118 | 100 | 86 | 2 000 | | |
| Rôle (artiste | salles jusqu'à 300 places | 125 | 106 | 94 | 2 184 | | |
| dramatique) | de 301 à 600 places | 140 | 119 | 105 | 2 448 | | |
| | plus de 600 places | 155 | 132 | 116 | 2 712 | | |

(1) Le salaire mensuel est applicable dès lors que l'engagement est prévu pour une période de 2 mois minimum ou 60 jours calendaires. Au-delà de 24 représentations par mois, chaque représentation supplémentaire donnera lieu à un cachet d'un montant de 1/24ème de la rémunération mensuelle. Le salaire mensuel pourra être indifféremment déclaré en heures correspondant à un temps plein de 151,67 h ou bien en cachets en fonction du nombre de représentations effectuées dans le mois.

| Cachet de répétition (5) - Pour 1 ou 2 services de répétition par jour, selon les cas suivants : - soit un service unique d'un maximum de 4h; - soit deux services d'une durée maximale cumulée de 6 heures. | 83 |
|--|-------|
| Services de répétition (taux horaire) (5) : | 13,83 |

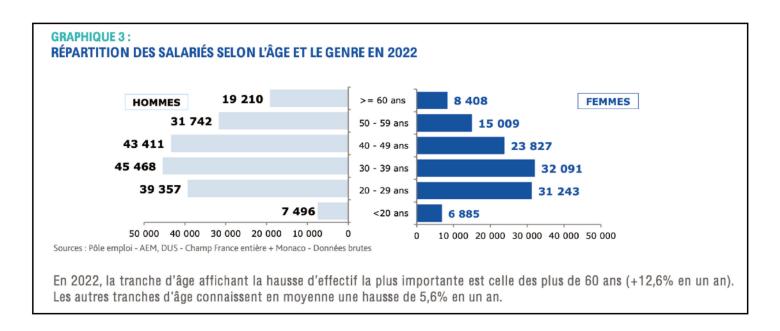
Annexe 3 : Tableau issu du rapport *Tableau de bord statistique*, *Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant*, *Données 2021* de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant (2022), illustrant le nombre moyen de salariés déclarés par employeur en 2023 en fonction du type d'employeur.

Tableau 29 : Nombre moyen de salariés déclarés par employeur en 2021*

| | CDDU | CDD | CDI | Tous types de contrats |
|------------------------------------|------|-----|-----|------------------------|
| SV public | 17,9 | 2,2 | 2,2 | 21,8 |
| SV privé | 15,3 | 1,3 | 0,8 | 17,1 |
| SV prestation | 23,9 | 2,7 | 4,6 | 30,6 |
| Total Secteur professionnel | 16,9 | 1,8 | 1,6 | 20,0 |

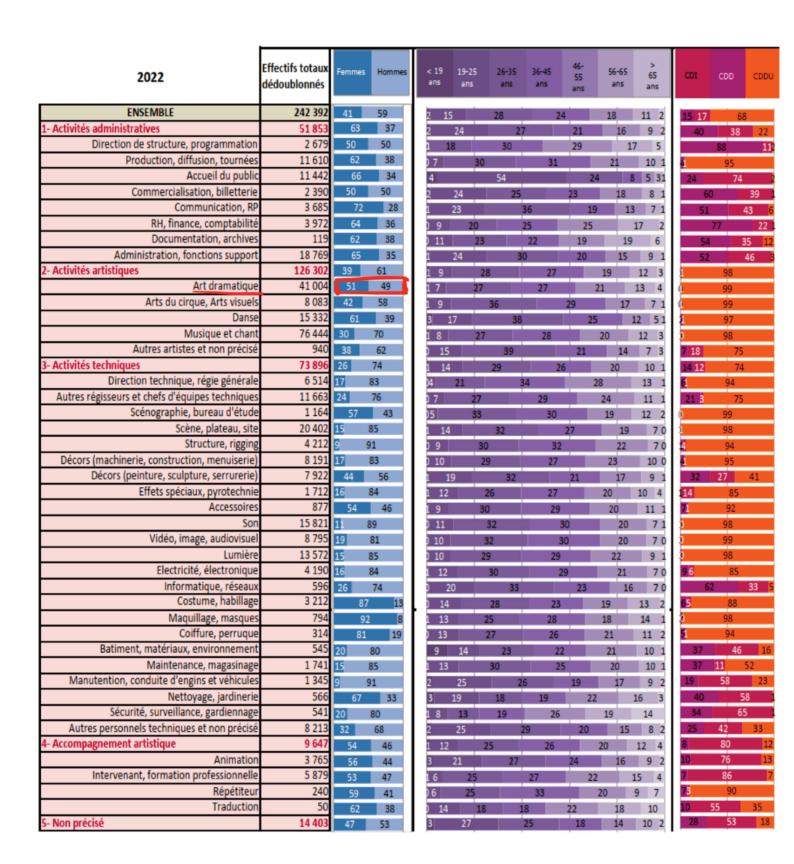
Source: Audiens / OPMQC-SV

Annexe 4 : Graphique issu du Rapport *L'Emploi intermittent dans le spectacle vivant au cours de l'année 2022* (2023) par France Travail (anciennement Pôle Emploi), relatif à la répartition des salariés intermittents selon l'âge et le genre pour l'année 2022.



^{*} Dans le calcul du nombre moyen d'effectifs déclarés, tous les individus sont comptabilisés une fois par entreprise, quel que soit leur temps de travail ou leur statut.

Annexe 5 : Tableau issu du rapport *Tableau de bord statistique*, *Les métiers du spectacle vivant*, *Données de 202*2 de l'Observatoire prospectif des métiers du spectacle vivant (2023), relatif à la répartition des métiers du spectacle vivant par domaine en 2022.



Annexe 6 : Tableau issu du rapport des *Chiffres Clés, Statistiques de la Culture et de la Communication 2023* du Ministère de la Culture (2023), relatif aux caractéristiques de l'emploi dans les professions culturelles en 2020 et aux effectifs de chaque profession.

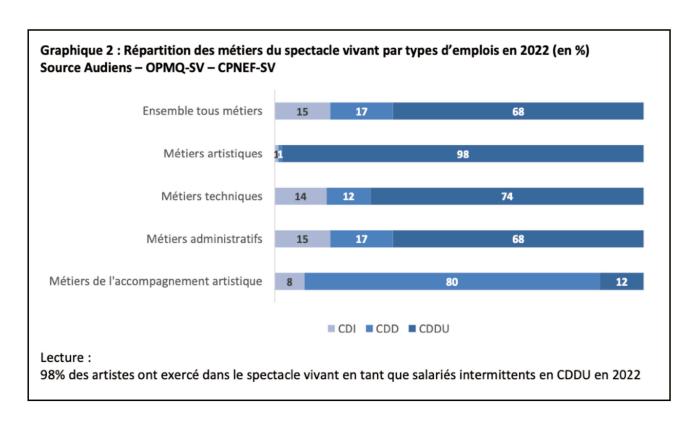
| | Code PCS 2003 ¹ | Effectifs (p) ² |
|--|-------------------------------|----------------------------|
| | | |
| Professions des arts visuels et des métiers d'art | | 223 800 |
| Professions des arts visuels | | 190 500 |
| Artistes plasticiens | 354A | 38 800 |
| Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration | 465A | 127 200 |
| Photographes | 465C | 24 500 |
| Métiers d'art | | 33 300 |
| Artisans d'art | 214E | 16 100 |
| Ouvriers d'art | 637B | 17 300 |
| Professions de l'audiovisuel et du spectacle | | 201 100 |
| Artistes des spectacles | | 66 700 |
| Artistes de la musique et du chant | 354B | 29 900 |
| Artistes dramatiques | 354C | 22 100 |
| Artistes de la danse, du cirque et des spectacles divers | 354D | 14 700 |
| adres artistiques, de programmation et de production | | 77 600 |
| Indépendants gestionnaires de spectacles ou de services récréatifs | 227A | 11 800 |
| Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et du spectacle | 353B | 25 100 |
| Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'audiovisuel et du spectacle | 353C | 40 700 |
| Fechniciens Assistants to shairues de la réalisation des spectades ulvants et audiovisuels | ACED | 56 800 |
| Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et de l'audiovisuel | 465B 637C | 48 300 8 500 |
| | 03/0 | |
| Professions littéraires | | 99 300 |
| lournalistes et cadres de l'édition | 3534 | 63 800 56 100 |
| Journalistes et rédacteurs en chef Directeurs de journaux, administrateurs de presse, directeurs d'édition | 352A 353A | 56 100 7 600 |
| (littéraire, musicale, audiovisuelle, multimédia) | 333K | 7 000 |
| Auteurs littéraires | | 12 600 |
| Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes | 352B | 12 600 |
| <i>Traducteurs</i> | | 22 900 |
| Traducteurs et interprètes | 464B | 22 900 |
| Cadres et techniciens de l'archivage, de la conservation et de la documentation | | 45 600 |
| Bibliothécaires, archivistes, conservateurs de la fonction publique | 351A | 18 900 |
| Cadres de la documentation, de l'archivage (hors fonction publique) | 372F | 4 400 |
| Sous-bibliothécaires, cadres intermédiaires du patrimoine | 425A | 22 300 |
| Architectes | | 80 200 |
| Architectes libéraux | 312F | 42 100 |
| Architectes salariés | 382B | 38 100 |
| Professeurs d'art (hors établissements scolaires) | 354G | 51 600 |
| Ensemble des professions culturelles | | 701 600 |
| Ensemble de la population active en emploi | | 27 285 200 |

à la centaine des professions détaillées qui les composent.

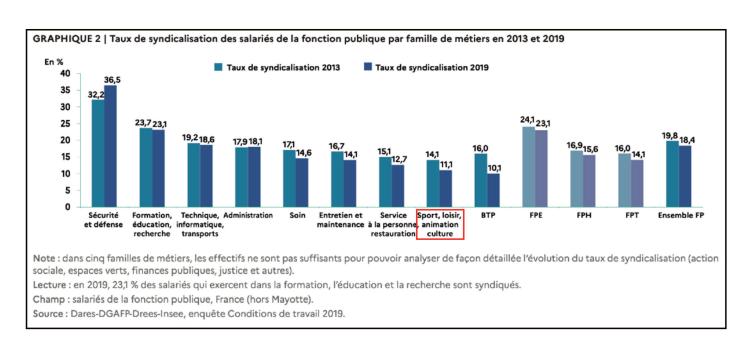
Champ: France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

p: données provisoires.

Annexe 7 : Tableau issu du rapport *Les métiers des professionnels du spectacle vivant, Données 2022* (2023) de l'Observatoire prospectif des métiers du spectacle vivant, relatif à la répartition des métiers du spectacle vivant en fonction du type de contrat.



Annexe 8 : Graphique issu du rapport Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019, dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés ? (2023) de la DARES, relatif au taux de syndicalisation des salariés de la fonction publique par famille de métiers entre 2013 et 2019.



Annexe 9 : Grille d'entretien pour les comédiens et metteurs en scène

I - L'environnement socio-professionnel de l'enquêté

- 1. Présentation de mon sujet de mémoire : le rapport à la rémunération des comédiens, comprendre comment la rémunération des artistes est mise en place et reçue par les différents acteurs de ce milieu
- 2. Questions introductives:
- Dans un premier temps, j'aimerais en savoir un petit peu plus sur vous, d'où vous venez, votre situation personnelle. En quelle année êtes-vous né ?
- Où avez-vous grandi, pouvez-vous me parler un petit peu de votre cadre familial en grandissant ? (le lieu, le type d'éducation ...)
 - NB : rebondir sur les questions de l'engagement artistique si mis en avant par l'interrogé, demander si le goût pour l'art et le théâtre vient de l'enfance ou non
- Quel type d'éducation avez-vous reçu ? / Où êtes vous allé à l'école ?
- Avez-vous fait des études supérieures ? Dans quel domaine ?
 - → Relier à activité d'artiste : à l'issue de quoi avez-vous ensuite commencé votre carrière de comédien ? / A partir de quel moment avez-vous souhaité vous lancer dans cette carrière, et pour quelles raisons ?
- Où vivez-vous actuellement ? Êtes vous locataire, propriétaire ... ?
- Et quelle est votre situation familiale actuelle ? Êtes vous célibataire, en concubinage ... ? Avez-vous des enfants à charge ? (combien?)
- 3. Questions générales sur la carrière et la situation d'emploi
- Dans quelle structure travaillez-vous actuellement, et depuis combien de temps?
- Avant cela, dans quelles structures avez-vous travaillé en tant qu'artiste comédien ?
- Sous quel type de contrat êtes-vous embauché actuellement, et généralement dans les dernières années ?
- Exercez-vous d'autres activités professionnelles que celle de comédien ?
 - → *Question rebond* : Qu'est ce qui vous pousse à avoir ces différentes activités ? En êtes vous également satisfait ?

II - Les conditions de rémunération et de fixation du salaire de l'enquêté

- Êtes-vous intermittent du spectacle ? / Depuis combien de temps percevez-vous l'allocation d'intermittence du spectacle ?
 - → *Question rebond*: Êtes vous satisfait de ce mode de rémunération ? / Quelle est votre expérience générale avec le régime d'intermittence (sa mise en place, conditions d'accès, modalités de rémunération ...)
- Actuellement, quelle est la part de cette aide dans vos revenus, par rapport à ceux des cachets ?
- Au sein des structures pour lesquelles vous travaillez, qui se charge de la rémunération des artistes / de votre rémunération, et quels sont vos rapports avec ces personnes ?
- Considérez-vous, en règle générale, que les grilles de rémunération pour les artistes comédiens sont suffisantes / adaptées aux besoins de la vie d'artiste et au maintien d'une certaine qualité de vie ? Avez-vous d'ailleurs connaissance de ces grilles de rémunération ?

- Sur quels critères pensez-vous d'ailleurs que ces grilles sont établies, ou selon quels critères souhaiteriez-vous qu'ils le soient si ce n'est pas déjà le cas ? Par exemple, considérez-vous que ces grilles de rémunération minimales permettent d'encadrer tous les besoins de la vie d'artiste, en plus de leur vie personnelle ?
 - → *Question rebond*: Pensez-vous que ces grilles et différents modes de rémunération soient le reflet de la 'valeur' de l'artiste, au sens de ce qu'il 'vaut' en tant qu'artiste ? Ou que la rémunération est basée sur d'autres critères et éléments?

III - La perception des variations et inégalités salariales au cours de la carrière et entre les comédiens

- Considérez-vous globalement que votre rémunération vous permet de vivre le train de vie que vous souhaitez vivre ? En êtes vous satisfait ?
- Pouvez-vous d'ailleurs nous dire (même en une fourchette) votre niveau de rémunération actuel ?
- Et par le passé, gagnez-vous autant, moins, plus ... ? Comment vivez-vous ces différentes périodes et évolutions (s'il y en a) ? / Y a-t-il eu des périodes au cours desquelles vous avez moins bien vécu votre situation salariale, ou mieux qu'actuellement ?
- Trouvez-vous aussi qu'il soit facile, dans le secteur du théâtre, de parler de rémunération ? Existe-t-il un tabou ?
- Si vous avez déjà eu des conversations de ce type avec des collègues comédiens, que ressort-il de ces échanges ? Les personnes que vous avez rencontrées semblent-elles satisfaites de leur mode de rémunération, de leur salaire ?

IV - La réception des conditions de rémunération des comédiens par l'enquêté

- Au-delà de ces rapports avec vos pairs sur la question de la rémunération, pensez-vous que ces questions soient facilement abordables avec vos employeurs et les personnes qui vous rémunèrent? Par exemple, est-ce chose commune, dans votre structure et dans votre vie professionnelle, de négocier son salaire? Avez-vous déjà eu à le faire, ou l'avez vu avec des collègues artistes?
 - → Si la personne n'a jamais voulu / essayé de négocier ou même questionner son salaire : Est ce parce que vous êtes satisfaits de votre mode de rémunération, ou pour d'autres raisons (ex: un manque d'opportunités de négociation, de discussion autour de ces enjeux ...)
- Pensez-vous d'ailleurs qu'il soit plus facile et faisable pour un artiste de discuter de son salaire avec un employeur de manière individuelle, ou plutôt collective, par exemple par le biais d'un syndicat, d'un groupe de travailleurs, au travers d'un mouvement social / politique ... ?
 - → *Question rebond*: Quel est d'ailleurs votre rapport avec ce type d'engagement collectif? Avez-vous déjà pris part à des actions syndicales dans votre secteur d'activité? Un engagement politique?

Question de fin : Comment voyez-vous la suite de votre carrière ? Quels sont vos projets, vos ambitions, les choses qui vous plairaient ou déplairaient pour votre futur ?

Annexe 10 : Grille d'entretien pour les personnes en charge de la rémunération des comédiens

<u>I - Environnement socio-professionnel de l'enquêté</u>

- 1. Présentation de mon sujet de mémoire : le rapport à la rémunération des comédiens, comprendre comment la rémunération des artistes est mise en place et reçue par les différents acteurs de ce milieu
- 2. Questions introductives:
- Dans un premier temps, j'aimerais en savoir un petit peu plus sur vous, d'où vous venez, votre situation personnelle. En quelle année êtes-vous né ?
- Où avez-vous grandi, pouvez-vous me parler un petit peu de votre cadre familial en grandissant ? (le lieu, le type d'éducation ...)
- Avez-vous fait des études supérieures ? Dans quel domaine ?
 - → *Question rebond*: A partir de quel moment de votre parcours avez-vous envisagé de travailler en tant qu'administrateur dans un théâtre, et dans ce milieu en règle générale? Est ce que c'est qqch auquel votre parcours scolaire vous a préparé, ou qui vous est venu après?
- Où vivez-vous actuellement ? Êtes vous locataire, propriétaire ... ?
- Et quelle est votre situation familiale actuelle ? Êtes vous célibataire, en concubinage ... ? Avez-vous des enfants à charge ? (combien?)
- 3. Questions générales sur la carrière et la situation d'emploi
- Dans quelle structure travaillez-vous actuellement, et depuis combien de temps?
- Avant cela, avez-vous travaillé dans d'autre.s structure.s, et si oui laquelle/lesquelles?
- Sous quel type de contrat êtes-vous embauché aujourd'hui ? (CDD, CDI, CDI intermittent, autre ...) ? Et dans vos autres structures, si vous avez eu des expériences passées ?

II - Les procédures de rémunération des artistes dans la structure culturelle de l'enquêté

- Sous quel type de contrat les comédiens au sein de votre structure sont-ils généralement embauchés ? (Sont-ils tous intermittents ? Y a-t-il des CDI intermittents ?)
 - → *Question rebond* : Comment se passe la procédure de recrutement de ces artistes en règle générale ? Y jouez-vous un rôle ?
- Comment se passe l'encadrement des artistes qui sont sous le régime de l'intermittence du spectacle ? Et avez-vous déjà rencontré des problématiques particulières en lien avec ce système et sa mise en place pour certains artistes ?
- Pensez-vous d'ailleurs que l'intermittence soit un système adéquat au métier d'artiste comédien, qu'il soit adapté à leur travail, à leur production artistique ? Quel est votre avis général sur ce système, ainsi que ses procédures ?
- Comment se passe le processus de rémunération des artistes dans votre structure: êtes vous la seule personne intervenante ? Comment s'organisent les procédures de rémunération ?
- Êtes-vous soumis à des grilles de rémunération minimales pour les artistes ? Des conventions collectives ?
 - → *Question rebond*: Trouvez-vous ces grilles utiles dans votre métier? permettent-elles selon vous de constituer une 'bonne base' à la rémunération des artistes?

III - Les administrateurs face aux artistes

- Avez-vous déjà eu affaire à des personnes mécontentes de ces minima, y a-t-il eu, dans votre carrière, des moments où des personnes ont par exemple cherché à négocier leur salaire?
 - → *Question rebond*: Est ce que la négociation du salaire est d'ailleurs quelque chose qui se fait dans votre milieu, qui est commun ?
- Avez-vous eu aussi à faire face à des modes de négociation collective de la part des artistes, des actions comme des mouvements syndicaux et sociaux, ou même l'intervention de plusieurs artistes auprès de vous pour discuter de leur salaire ?
- Est-ce d'ailleurs commun pour les artistes de votre structure (et ceux que vous avez côtoyé au cours de votre carrière) de prendre part à des formes d'action collective, comme un engagement syndical, ou politique ?
 - → *Question rebond* : et de votre côté, est ce que c'est quelque chose auquel vous avez également pu prendre part, que vous souhaitez faire ... ?
- Outre la rémunération, les conditions de travail des comédiens sont-elles un enjeu de négociation, de potentiels mécontentements, individuels ou collectifs ?
 - \rightarrow Si oui : Et que pensez-vous de ces revendications et contestations, les comprenez-vous ? Sur quoi portent-elles précisément ?

IV - La perception des artistes et de leurs différences par l'enquêté

- Pensez-vous d'ailleurs que certains artistes soient davantage amenés à contester, ou discuter de leurs conditions de travail et de rémunération que d'autres, ou est-ce quelque chose de commun à tous les artistes?
- De la même manière, avez-vous au sein de votre structure des artistes aux carrières et aux profils très différents ? Avez-vous déjà travaillé avec des 'stars', des personnes ayant plus de renom par exemple ?
 - → *Question rebond* : est ce que ces différences de profil, de niveau dans la carrière, impactent la manière dont les personnes sont rémunérées ? Suit-on des grilles de rémunération différentes pour un artiste avec plus d'ancienneté, ou plus de notoriété ?
- Pensez-vous que les modes de rémunération des artistes s'adaptent d'ailleurs bien aux différents profils des artistes ? Par exemple, qu'un artiste avec plus d'ancienneté, plus d'expérience, soit mieux payé ou non ?
- Qu'est ce qui justifierait d'ailleurs pour vous le fait qu'un artiste soit mieux rémunéré qu'un autre ? Est-ce selon ce critère d'ancienneté, ou autre chose ? Comment l'évaluez-vous en tant qu'administrateur ?

Annexe 11 : Tableau récapitulatif du profil des enquêtés

| NOM | ÂGE | PROFESSION | INTERMITTENT DU SPECTACLE ? | LIEU DE RÉSIDENCE ACTUEL | DATE DE L'ENTRE- TIEN | LIEU DE L'ENTRE- TIEN | MILIEU SOCIAL D'ORIGINE | OPINION GÉNÉRALE DE L'ENQUÊTÉ SUR LES ENJEUX DE RÉMUNÉRATION DES COMÉDIENS |
|----------------------|--|---|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|--|
| Sarah | 22 ans | comédienne | Oui | Côte d'Azur / région parisienne | 23/01 | Zoom | Parents restaurateurs | Ne questionne pas vraiment sa rémunération, accepte les périodes de travail sous-rémunéré et gratuit, mais questionne les procédures d'accès à l'intermittence du spectacle et le phénomène de 'course aux cachets'. Elle refuse l'engagement syndical ou politique sur ces questions. |
| Eleonore | 29 ans | Ancienne chargée de production et de diffusion d'un Théâtre National | Non | pays étranger au sein duquel elle réalise une VIA | 28/01 | Zoom | Père agriculteur et mère institutrice | Considère que sont un réel enjeux pour les rémunérateurs du secteur, qui, dans le cas des Théâtres Nationaux, ne disposent pas de grilles de rémunération, pouvant poser certaines problématiques en termes d'éthique et d'équité. Remarque un 'tabou' dans les grandes institutions théâtrales publiques. |
| Marie | 53 ans | comédienne et auto-entrepren euse (domaine du textile) | Oui | région lilloise | 30/01 | En personne (café) | Parents enseignants, père issu d'un milieu ouvrier | Est insatisfaite de ses conditions de travail et de rémunération, défend la négociation individuelle et collective des cachets. S'oppose au tabou autour de l'argent. |
| Antoine | 24 ans | comédien | Non | région lilloise | 5/02 | En personne (café) | Mère immigrée et mère au foyer, père ouvrier | Est satisfait de ses conditions de rémunération, et défend l'idée d'une négociation des salaires avant tout collective et non pas individuelle. |
| Daniel | 34 ans | comédien | Oui | région lilloise | 6/02 | En personne (café) | Milieu aisé et citadin | N'est pas confronté à un tabou autour de ces questions, et a toujours pu échanger sur sa rémunération. Est frustré par le manque de possibilités de valorisation salariale au cours de la carrière, par l'âge ou l'expérience. |
| Claire | 27 ans | Administratrice d'une compagnie de théâtre sur la métropole lilloise | Non | Pas-de-Calais | 8/02 | En personne (locaux de la compagni e) | Père enseignant et mère travaillant dans le secteur associatif et l'éducation populaire | Tente de valoriser au mieux les rémunérations des comédiens dans sa structure, dans un contexte de tension budgétaire. A un engagement syndical et politique sur ces questions. |
| Laurine (et Karl) | L.: 23 ans K.: la vingtai ne | comédienne | Non | Entre la France et des pays frontaliers | 9/02 | Zoom | Mère institutrice et père musicien | Ne questionne pas ses conditions de rémunération et de travail, malgré une forte instabilité professionnelle et des difficultés à accéder au régime d'intermittence du spectacle. |
| Marius | 76 ans | metteur en scène et directeur d'une école et compagnie de théâtre pour jeunes amateurs | Non | Côte d'Azur | 10/02 | Zoom | Milieu aisé | Défend l'idée d'un artiste déconnecté de l'argent et de la rémunération, mais aussi d'un artiste engagé et syndiqué. |

| NOM | ÂGE | PROFESSION | INTERMITTENT DU SPECTACLE ? | LIEU DE RÉSIDENCE ACTUEL | DATE DE L'ENTRE- TIEN | LIEU DE L'ENTRE- TIEN | MILIEU SOCIAL D'ORIGINE | OPINION GÉNÉRALE DE L'ENQUÊTÉ SUR LES ENJEUX DE RÉMUNÉRATION DES COMÉDIENS |
|-----------------------|--------------------------|---|--|---|-----------------------------|-----------------------------|---|--|
| Charles | La soixan taine | metteur en scène, directeur d'une compagnie de théâtre et d'un théâtre d'une ville du sud de la France | NA | Côte d'Azur | 12/02 | Appel téléphoni- que | D'origine Corse, peu d'informations sur son milieu social | Dénonce les potentielles dérives et limites du régime de l'intermittence, et montre une frustration vis-à-vis de l'impossibilité de certaines structures, par manque de moyens et de financements, de payer davantage les artistes, qui ne seraient pas payés à la hauteur de leur travail. |
| François | 52 ans | metteur en scène, comédien et directeur d'une compagnie de théâtre | Oui | Département de la Sarthe | 13/02 | Zoom | Milieu ouvrier | Défend l'idée d'un artiste nomade, libre et passionné, sur le modèle de la troupe de Molière. Reconnaît certaines dérives du régime de l'intermittence, tout en défendant son importance. N'a jamais vraiment questionné sa rémunération, en est satisfait. |
| Emma | 44 ans | comédienne, metteuse en scène, co-fondatrice d'une compagnie de théâtre | Oui | région lilloise | 20/02 | En personne (café) | Milieu ouvrier | Est satisfaite de sa rémunération, bien qu'elle mentionne les difficultés d'accès à la propriété et l'instabilité de ce type d'emploi. Syndiquée, elle s'engage sur ces questions. |
| Caroline | 54 ans | comédienne | Oui (mais va peut-être le perdre) | région parisienne / pays voisin de la France | 25/02 | Appel téléphoni- que | Milieu 'populaire' (mentionné par l'enquêtée elle-même), peu d'informations | Questionne de plus en plus ce qu'elle considère une situation de sous-rémunération et de précarité, et le fait de ne pas être payée à sa juste valeur. Doute de sa capacité à pouvoir rester intermittente du spectacle dans ces conditions. |
| Annabelle | 28 ans | comédienne | Oui (l'a perdu mais vient de le retrouver) | région lilloise | 26/02 | En personne (café) | Parents médecin et dentiste | Refuse de ne pas être payée à la hauteur de son travail, et questionne le manque de formation des comédiens sur ces questions. Défend un besoin de reconnaissance. |
| Nicole et Florence | Entre 50 et 65 ans | N.: administratrice pour une compagnie lilloise E.: ancienne chargée de production et de médiation, comédienne, et animatrice d'ateliers, retraitée. Toutes deux sont membres du syndicat SYNAVI. | Non | région lilloise | 19/03 | En personne (bureaux) | N: peu d'informations F: père dessinateur industriel d'un milieu ouvrier, et mère au foyer issue d'un milieu populaire | Défendent l'importance de l'engagement des structures et administrateurs sur ces enjeux, et l'importance du dialogue et de la transparence. Reconnaissent un tabou important sur l'argent, ainsi que des inégalités de rémunération et de possibilités de négociation salariale (selon le genre et l'origine sociale). Dénoncent les biais du modèle de la troupe. |

Annexe 12: Retranscription d'entretiens (Antoine et François)

Antoine, 24 ans, est comédien dans la métropole lilloise, et n'est pas encore inscrit au régime d'intermittence. A côté de son travail de comédien, il a monté une auto-entreprise pour animer des ateliers de théâtre auprès d'enfants et d'adolescents.

Durée de l'entretien : 1h52.

(Charlotte): Et bien merci beaucoup du coup d'être venu aujourd'hui, donc je t'ai déjà un petit peu expliqué ma démarche, n'hésite pas à me dire si jamais tu as des questions tout au long de l'entretien, que tu as besoin de précisions ou quoi. En tous cas on est surtout là pour parler de toi, le but c'est aussi qu'on ait une conversation, donc voilà. Pour commencer, j'aimerais bien un petit peu en savoir plus sur toi donc déjà, quand est-ce que tu es né, où ça, et un peu en savoir plus sur la période de ton enfance, et même parler notamment de ton éducation artistique si tu en as eu, et ton rapport peut-être à l'art dès l'enfance.

(Antoine): Alors moi je suis né en 99, j'ai 24 ans, je suis né dans le Pas de Calais, vraiment dans un tout petit endroit à côté de la mer, et je suis né dans une famille qui était assez modeste, j'ai passé toute mon enfance dans un village de 200 habitants, c'était vraiment très rural, très renfermé, donc si on voulait faire quelque chose il fallait prendre la voiture et aller au moins à 20 minutes de là, donc j'ai eu une enfance assez particulière, parce que vraiment dans un petit cercle renfermé, vraiment dans un petit cocon. Ma mère est originaire d'Amérique centrale, donc j'ai grandi avec la double nationalité, la double culture également, ce qui m'a aussi marqué pour plus tard. Donc ma mère est arrivée en France pour moi, avant elle avait jamais quitté le pays, parce que c'est plutôt compliqué de quitter ce pays, mais elle a réussi quand même pour que je puisse naître en France et avoir une ouverture au monde, qui est quand même plus importante ici que dans son pays, parce que quand tu naît là bas c'est fini. Et donc voilà je suis né en France, et et j'ai grandi avec ma mère qui était mère au foyer, toujours toujours encadré par ma mère, et mon père qui est aujourd'hui chef d'entreprise mais avant était responsable dans une entreprise de chauffage, chauffagiste. Donc le milieu de l'art c'est ça a toujours été quelque chose qui était un peu absent dans mon enfance, j'y suis arrivé par hasard parce que quand on grandit dans un village de 200 habitants et bah on se fait vite chier, du coup j'avais les films, j'avais la musique, mon père était un grand fan de musique, depuis que j'étais tout petit c'était les disques de Brassens, de M, de Queen, qui m'ont fait grandir, et mon père qui m'expliquait un petit peu ce que c'était que cette musique là. Et par contre j'ai quand même eu la chance d'avoir une mère d'origine d'Amérique centrale, parce que l'art dans son pays c'est quand même quelque chose qui est très présent, c'est à dire qu'ils ont rien, donc ils se divertissant avec ce qu'ils peuvent, et donc c'est surtout avec l'art et la musique. Donc j'ai grandi dans un univers très très musical, mais un enfant avec une maman poule, avec un père qui est souvent absent parce qu'il bosse beaucoup, dans un petit village de 200 habitants, quand t'es très timide, t'es très réservé, et

j'allais vraiment pas du tout vers les gens, j'étais vraiment un gamin ultra réservé. Et dans le village on avait un regroupement des communes, et dans ce regroupement là il y avait des activités extra-scolaires, et mes parents, ils se sont dit "on va l'inscrire à un truc pour qu'il se développe un petit peu", et ils m'ont inscrit à un atelier, un cours de marionnette. Et c'était complètement nouveau pour moi tout ça, je me retrouvais avec d'autres personnes, on construisait des marionnettes avec un bout de bâton, une boule de polystyrène au bout du bâton et un petit drap, sur nos petites mains, et on avait un texte, et on avait une petite histoire qui était rigolote, si je me souviens bien une des marionnettes avait perdu sa coccinelle de compagnie, et on devait la chercher, c'était beaucoup d'interactions avec le public, et en fait on avait un complice dans le public, qui en fait l'avait sur elle et à la fin du spectacle bah c'était la personne qui venait sur scène et nous donnait la coccinelle. Et en fait j'ai eu un truc où au début je détestais, je voulais pas y aller, et au fur et à mesure on se prend au jeu, au truc un peu enfantin de bon bah on s'amuse quoi, et on avait nos textes, en fait on avait des espèces de panneaux en bois et ils avaient scotché le texte dessus, et je me suis rendu compte que j'avais pas besoin du texte et que je prenais plaisir aussi à l'avoir appris, et à jouer, et il y a une prise de plaisir en fait au fur et à mesure. Et donc vient le jour où on représente ça dans une sorte de kermesse, et je prends beaucoup de plaisir, et à la fin il y a le mari de ma prof de CM1, qui avait un atelier de théâtre, et qui m'a dit "ah bah c'était vachement bien, en t'entendait vachement bien, tu veux faire du théâtre l'année prochaine?" Et je lui ai dit non. Non c'est hors de question. Donc je suis rentré chez moi, et mes parents m'on dit "mais t'es sur que tu veux pas commencer?", et donc bon bah je me faisais chier le mercredi aprem, et puis bon à 9 ans, on a rien d'autre à faire, donc j'ai fait ça, et donc j'a découvert ce qu'est le théâtre dans ce petit truc tout pourri, où le mec avait écrit lui même sa pièce, c'était en patois, c'était une pièce où il avait fait venir que des gamins de 9 ans pour dire des atrocités en patois, c'était vraiment ... Avec le recul, ça faisait beaucoup rire, mais pourquoi ça faisait beaucoup rire? Bah c'était pour ça, ouais c'était atroce (rire). En fait c'était vachement drôle parce qu'au-delà de la marionnette, là c'était moi qui prenais du kiff, sans intermédiaire. Et sinon l'autre truc qui a un peu mis de l'artistique dans mon enfance, c'est ce moment-là, où je jouais le plombier, donc j'arrive par le public au moment où on va commencer à jouer, et je vois un gamin de 9 ans arriver avec un bleu de travail beaucoup trop grand pour lui, qui est le chef plombier et qui dit des trucs affreux en patois chtit bien prononcé, et en fait de faire rire les gens, et de voir que je pouvais provoquer une émotion, et de voir que en fait ouais j'étais capable devant 50 personnes de faire des trucs, et faire rire et changer un peu l'atmosphère, et bah j'ai bien aimé. Mais après ça plus rien, plus de théâtre du tout. J'ai continué à grandir dans mon petit village tranquille. Et arrivé au collège, moi j'ai eu une période un peu compliquée, beaucoup de harcèlement scolaire, en fait j'étais le seul gars dans la classe à pas faire option foot, donc ça évidemment c'était " ah bah alors la fille", "t'es une gonzesse", et moi j'ai trouvé un peu l'amour du livre aussi entre deux, je me raccrochais un peu aux bouquins. En fait, je me raccrochais à tout ce qui pouvait m'emmener ailleurs que ce petit village de merde, donc c'était beaucoup les livres, les romans, j'ai commencé par Stephen King, des trucs qui font voyager un peu. Et donc arrivé au collège ben voilà moi j'étais le gamin aux bouquins, et les autres c'était les gamins qui faisaient du foot. Donc c'était une période assez compliquée, et dans cette période là j'ai rencontré un copain, qui est devenu mon meilleur copain, on est amis encore aujourd'hui, et il m'a dit "et tu sais, il y a un truc de théâtre, une option théâtre avec la prof de français si jamais ça te plait, j'ai vu que t'en avais déjà fait", et je me suis dit pourquoi pas, ça me fera changer d'air. Donc on y va, je suis allé au club théâtre, et là je me suis dit ouais, c'est ça que j'aime quoi. Et j'ai rencontré un metteur en scène, qui a sa compagnie dans le Pas-de-Calais, qui est vachement spécialisé en théâtre classique, Molière et XVIIe XIXe, et qui était intervenant au collège, et donc on faisait une pièce de boulevard un peu, où c'était des pique-assiettes qui venaient chez des mecs, au final ils font que s'engueuler et ils se prennent tout dans la tronche, et donc encore une fois un truc assez décalé, qui fait marrer. Et donc je sais pas pourquoi un jour je parlais avec lui, et il m'a dit "bah c'est chouette d'être face à un passionné", et en fait c'était drôle parce que je m'étais jamais rendu compte que j'aimais autant cet art, et là ça a commencé à trotter dans ma tête un petit peu, je rentrais chez moi le soir, sur l'ordinateur de mon père et je regardais un peu ce qui se faisait, les pièces de théâtre dans le coin, toujours je regardais des films, mais du coup là aussi les acteurs de doublage ... Donc ça a commencé à m'intéresser un peu, mais plus comme hobby, en fait je voulais être dentiste. Donc rien à voir.

(Charlotte) : Ah oui en effet ! Après en étant dentiste, tu aurais aussi donné le sourire aux gens ! (rire)

(Antoine): Ah ouais j'y avais jamais pensé comme ça t'as raison! (rire) Et en fait, arrivé fin collège, je me dit que le stage de 3e arrive vite, donc je fais mon stage chez un dentiste, je me fait chier, vraiment je m'endors littéralement devant les patients, il y a ma dentiste qui était là j'étais à côté et je me disais "wahou, donc c'est ça ma vie ?". Et donc il faut faire un deuxième stage, et là je contacte la compagnie de ce metteur en scène du Pas-de-Calais en me disant bah pourquoi pas, et ils me disent que pendant cette période là c'était pas possible car il se passait rien, je vais me faire chier, mais ils me disent de venir un mois avant, qu'ils seront en pleine tournée des Fourberies de Scapin, et c'est ce que j'ai fait. Et là je me dis que c'est ça, je sais exactement ce que je veux faire. Je rentre le soir, je vois mes parents et je leur dis "bon bah je veux pas faire médecine, je veux pas être dentiste", et ma mère dans le salon qui fait "quoi?", et je dis "je veux faire comédien". Silence. Et mon père qui fait "mais c'est bien comme passion ça", et moi je dis "non je veux en faire mon métier". Là mon père qui me dit "on verra ça" et qui s'en va, et ma mère qui est dans le silence et dit "bon met la table on va manger". Et ça a été un gros conflit, pendant longtemps. Jusqu'à ce que j'arrive au lycée et que je commence l'option théâtre, et on fait une représentation à la fin, et mon père vient me voir il me fait "ok d'accord j'ai compris ce que tu veux faire et pourquoi tu veux le faire". Et à partir de là c'était lancé quoi.

(Charlotte) : Ok. Et du coup après le lycée tu as fait des études en particulier où tu t'es direct lancé ?

(Antoine): Je savais exactement ce que je voulais faire, et du moins je voulais tout faire pour y arriver, et donc je suis allé à la fac d'art de la scène, et en parallèle je me suis inscrit au concours d'un Conservatoire à rayonnement régional, que je n'ai pas eu. Et j'ai une prof qui à la fac m'a dit "mais tu sais qu'il y a un Conservatoire à rayonnement départemental dans le coin", donc je l'ai passé, et là je l'ai eu. Et donc j'ai fait tout une licence d'art de la scène, et en parallèle les 3 cycles du Conservatoire, moi je suis rentré en C3, et ensuite c'est la préparation aux écoles supérieures. J'ai terminé il y a 2 ans le Conservatoire, et j'ai pas fait d'école supérieure, mais j'ai fait assez de rencontres au Conservatoire pour en parallèle de ma dernière année commencer à bosser, et aujourd'hui être assez tranquille au travail.

(Charlotte) : Ok, super. Et est-ce que tu penses que d'avoir fait ces études là et le Conservatoire surtout et la licence aussi, est-ce que ça t'a aidé dans ton métier ? Ou est-ce que c'était plus une formalité ?

(Antoine) : Ça m'a aidé, parce que ça m'a appris ce que c'était pour de vrai. Enfin j'ai grandi dans un environnement qui n'était pas du tout artistique, et j'avais aucune idée de ce que c'était vraiment à part de ce que j'avais vu des copains qui jouaient, ou du théâtre patoisant, du collège, mais techniquement en fait, pourquoi j'ai loupé le Conservatoire à rayonnement régional, bah c'est parce que je savais pas ce que c'était. Et être rentré dans l'autre Conservatoire, je me suis dit, d'accord, il y a une attente technique, c'est un vrai métier, il y a des connaissances et des choses à avoir, à comprendre, et à savoir. Et surtout, moi j'ai une grande chance de tomber avec ma prof, qui était une prof extraordinaire et qui a réussi à me faire me poser les bonnes questions. Quand je suis arrivé j'avais 18 ans, j'étais entouré que de gars de 25-26 ans, donc y a un truc aussi de confiance en soi, de ben est-ce que c'est vraiment ma place quoi. Eux ils ont 25 ans ils savent ce qu'ils font quoi. Et en fait à un moment elle m'a dit "maintenant ta place il va falloir que tu la détermine, comprenant, c'est quoi ta nécessité". Elle m'a dit "tu peux pas monter sur scène, tu peux pas jouer si tu as pas ta nécessité, si tu sais pas pourquoi t'es là. Ce que t'apprends là ici, c'est pas pour l'année prochaine, c'est pas pour pour 2 ans, c'est pendant 15-20 ans, pour continuer à bosser". Et c'est ça que ça m'a apporté le Conservatoire, le fait que c'est un vrai métier et il y a des vraies choses qui peuvent naître de ça, c'est pas juste un plaisir, enfin c'est un plaisir, mais ça peut amener à plein d'autres choses, et du coup ben ouais trouver une nécessité, et une fois que tu sais pourquoi tu veux faire ça, ton chemin est tellement clair. Tu peux foncer.

(Charlotte) : Oui c'est hyper intéressant cette notion de "nécessité", comme formulation, et donc pour toi c'était une nécessité parce que tu t'es rendu compte que c'était ça ou rien ?

(Antoine) : Bah en fait il y a eu plusieurs choses, ma première réponse c'était ça, je peux rien faire d'autre, ok mais, si, parce que tu vas forcément rebondir si tu fais pas ça. Et en fait ma nécessité c'est ... Je la puise dans plein d'endroits, et notamment de ma double culture, d'où je

viens. Moi pendant tout mon collège et mon lycée j'ai toujours été un gamin qui était ultra énervé sur plein de choses, je me disais que putain il y a plein de choses qui sont pas justes. Et mon père qui me disait toujours "bah ouais mais tu peux faire quoi, t'es Antoine, tu viens de nul part, t'es personne, tu peux faire quoi ?", "bah je sais pas, faudrait quand même que le monde change", et mon père qui disait "tu peux pas changer le monde". Et on était en voiture, et j'ai pleuré ce jourlà. Et après je lui ai dit "je te promets que je le changerai le monde". Et en fait ma nécessité c'est ça, j'ai de la chance, j'ai une chance infinie d'avoir une voix, où les personnes payent pour m'écouter, et s'assoient dans le silence et m'écoutent, il y a aucun autre moment dans le monde où c'est possible ça. Et autant en profiter pour changer le monde, ou en tout cas changer plein de petits mondes. Et c'est aussi ma double culture, dans mon pays il y a eu un embargo qui fait que mon peuple crève de faim, et personne n'est au courant de ça, personne ne le sait parce que c'est un 'pays-danger' donc c'est occulté, et encore aujourd'hui il est occulté alors qu'il y a plus aucun danger, enfin c'est juste un pays communiste quoi. Et du coup c'est ce qui a toujours nourri ma rage, de, il y a plein de trucs qui vont pas dans le monde quoi. Ce qui fait que j'ai la possibilité de me faire écouter donc autant l'utiliser pour de vraies fins. Il y a toujours un peu d'égo qui dit "en fait ce tu vas dire là, c'est ce que tu crois mais si ça se trouve c'est peut-être pas juste non plus". la nécessité elle est trouvée mais elle est jamais fixe quoi, parce que c'est du spectacle vivant, c'est toujours mouvant, et même les pensées, comment on se sent et tout ça. J'ai toujours peur d'entrer dans un combat qui est pas le bon, et de m'en rendre compte trop tard. C'est aussi ça la pression quand tu peux combattre des choses.

(Charlotte): Oui je suis d'accord et je comprends oui. Et d'ailleurs tu parlais du fait que c'est ce metteur en scène du Pas-de-Calais qui t'a vraiment aidé à te rendre compte que tu étais passionné, parce que du coup avant ça c'est quelque chose que tu occultais? Du fait que tu pensais que c'était pas un 'vrai métier'? Et est-ce que à partir du moment où il t'as dit ça tu t'es rendu compte que c'était quand même déjà là dès le départ, ou pas?

(Antoine): En fait je m'en suis rendu compte vraiment quand il me l'a dit, "t'es passionné", je me suis dit "ouais c'est vrai, en fait". Et ce qui m'a fait me rendre compte dans un premier temps que c'était un vrai métier, c'est que j'ai eu une camarade de classe qui, dans une discussion quand on demandait vous allez faire quoi plus tard, bah elle a répondu "moi je voudrais être actrice". Et donc là c'est bah "c'est possible ça ?", on peut être ... ? Ah ok, parce que moi j'ai toujours eu mes parents, quand on discutait des acteurs, qui disaient "ah bah il a de la chance", bah en fait c'est pas que de la chance c'est aussi un taff quoi.

(Charlotte) : Ok super je vois. Et donc aussi tu m'as dit qu'en parallèle du Conservatoire t'as commencé quand même un petit peu à travailler, donc c'est quoi les premiers projets que t'as pu faire en étant rémunéré ? Et est-ce qu'il y a eu des projets que tu as fait bénévolement, avant ou même après ça ?

(Antoine): Hum, j'ai eu des projets bénévoles, notamment quand je suis arrivé au Conservatoire, j'ai rencontré une personne, comme je te disais moi j'étais toujours entouré de personnages vachement plus âgés que moi, 25-26 ans, et donc il y a une de mes camarades qui vient me voir après mon audition et qui me dit "ouais c'était stylé ce que t'as fait, j'suis en train de monter un projet, est-ce que tu veux pas tenter de venir, je te fais passer une audition", et c'était pour un Bérénice. Je l'ai passé cette audition, je l'ai eu, et pendant un an et demi on a bossé sur ce Bérénice, enfin sur une réécriture de Bérénice, et ça c'était ma première expérience de théâtre, hors ateliers et tout ça, et ma première vraie expérience de jeu sur scène en tant que semi-pro, enfin un truc où on se fait chier à créer un truc et on y va. Et c'était compliqué, c'était très difficile, parce qu'encore une fois, moi toujours le plus jeune de la troupe, et du coup il y avait cette personne qui était un peu rentre-dedans, pas forcément tout le temps bienveillant, et là je me suis dit "putain c'est pas possible quoi", si c'est ça je suis pas sûr. Et on l'a joué une fois, c'était bien, on l'a rejoué deuxième fois et c'était super, ça a été ma première expérience un peu bénévole, j'ai fait d'autres d'autres petites choses en bénévole. Et je me disais, en fait il faut bosser, faut faire, dans tous les cas pour avoir de l'expérience, pour être prêt, et pour savoir comment agir une fois qu'on commence vraiment professionnellement quoi, en tout cas le jour où professionnellement on donne un projet. Et donc pendant très longtemps, enfin pendant un an ou deux, quand j'ai commencé à être ici à Lille, je prenais tout. Je prenais tous les ateliers, tout ce que je pouvais prendre je prenais, parce que je me dis expérience à fond de quoi. Avec le Conservatoire on jouait aussi énormément, on a joué pour un festival de musique, pour des remises de prix littéraires, et vachement dans cette énergie là, de il faut faire pour. Et donc j'ai fait, j'ai fait, j'ai fait, et c'était plus ou moins bien, ça forge aussi, ça permet de savoir ce que tu veux, ce que tu veux plus, et moi ça m'a carrément permis aussi de rentrer dans le monde professionnel en étant serein, et au clair avec qui j'étais, et ce que je voulais. Et c'est pareil pour les tournages, j'ai fait beaucoup de courts métrages en tant qu'acteur, où c'était complètement bénévole, pour des festivals, pour des trucs pour le kiff aussi, c'est des expériences qui sont super utiles quand on passe devant une caméra pro à un moment quoi. Et donc arrivé au Conservatoire, 3e ou 4e année de Conservatoire, je rencontre une chorégraphe, quelqu'un qui a beaucoup bossé en tant que danseuse et qui est chorégraphe dans le coin, qui donne des stages de danse. J'avais jamais dansé de ma vie, je savais pas comment mon petit corps fonctionnait, c'était laborieux et en même temps ultra intéressant à travailler, de savoir comment fonctionne le corps. Et à la fin du stage, elle m'envoie un mail en me disant "bah écoute c'était super notre rencontre, moi j'ai ce projet là à te proposer", une pièce dansée d'une heure et demie, qui est une danse, une chorégraphie sur un concert qui a eu lieu l'année dernière dans la région lilloise, c'était de la musique iranienne, un concert d'une heure et demie qui avait été filmé et monté, et nous on dansait sur ce concert là. Et elle m'a dit "voilà moi je cherche deux jeunes comédiens / danseurs pour à la fois danser, mais aussi mettre des mots sur la danse". J'ai dit "wof je sais pas hein, j'ai jamais dansé", et elle m'a dit "de toute façon je te laisse pas le choix, tu viens". Et donc j'y suis allé en me disant putain, je vais être payé pour faire ce que je veux, ça y est, je peux tout arrêter après et être tranquille, j'ai atteint mon objectif. Et premier jour de répète, il y a ce truc là de, putain ça y est je suis payé quoi. J'étais payé pour les répétitions, et on a fait une tournée, on a eu une dizaine de dates, avec la première le jour de mes 20 ans. Mais du coup première vraie rencontre avec des danseuses professionnelles, qui étaient vraiment à fond quoi, et moi petit corps qui comprend pas encore comment il fonctionne, qui y va à fond aussi, parce que il y a un truc aussi où tu te dis bah, ça je le faisais pas du tout pour l'argent, au contraire, mais en fait ça y est là c'est ton taf donc tu peux pas te permettre de faire en dessous de ce que tu sais faire un minimum. Et donc, au moment où je me suis dit que c'était pro, bah fait le à fond quoi. Et ça a très bien fonctionné, ça a très bien marché, avec cette chorégraphe du Conservatoire aussi parce qu'aujourd'hui encore on travaille ensemble, et on est en tournée en ce moment sur une pièce qu'on a montée à 2, et qu'on joue en duo, donc c'était une chouette rencontre. Et ce que j'ai oublié aussi de dire, en amateur j'avais fait au lycée la troupe amateur d'un CDN, et toute cette troupe avait été prise par une comédienne metteur-en-scène affiliée là-bas, et qui montait un spectacle, où il y avait un choeur d'amateurs, il y avait des comédiens pro et des amateurs. Et ça c'était une énorme expérience avec ce CDN, sur 6 dates, une salle à 300 personnes donc là tu te dis putain c'est un vrai plateau quoi.

(Charlotte) : Ouais ça devait être impressionnant ! Et pendant toute cette période en amateur, où c'était surtout des expériences bénévoles, comment tu faisais pour survivre ? Est-ce que tes parents t'aidaient, tu travaillais à côté ?

(Antoine) : En fait moi j'ai eu énormément de chance, aussi, c'est que je viens d'une famille très modeste, et du coup j'ai eu beaucoup d'aides de l'Etat, j'ai eu une énorme bourse, enfin qui me permettait de vivre très convenablement. Après je vivais dans un 9m carrés, j'avais un un tout petit loyer, je dépensais vraiment pas énormément, enfin j'ai toujours eu un rapport à l'argent qui est très prudent. Parce que j'ai toujours été élevé comme ça, où il fallait se serrer la ceinture, où c'était toujours un peu compliqué, mais du coup sur 500€ de bourse que j'avais, je mettais mon loyer, et ensuite je prenais vraiment le minimum pour survivre quoi. Et donc mettre de côté ça m'a permis vachement de survivre, pas dans le plus grand des conforts, mais convenablement quoi. Et en fait il y a eu aussi ce truc là où, en me disant je veux être comédien, on nous envoie au collège voir la conseillère d'orientation, je lui dis "je vais être comédien" et on me dit "vous voulez pas faire autre chose ?", et non en fait. Et jusqu'au moment où t'arrives au Conservatoire et tu commences à faire tes preuves, on te rabâche sans cesse que c'est compliqué, tu vas pas être payé beaucoup, tu vas vivre dans la précarité, au niveau de l'argent c'est très dur. Et alors, est-ce que c'est pour mettre un frein, et dire attention ça va être trop dur donc fait autre chose ? Le nombre de fois où on m'a dit "mais t'as pas un plan B?" Et encore aujourd'hui on me le dit, et en fait on est formaté à ce truc, en tout cas j'ai l'impression d'avoir été formaté à ce truc de, je gagnerai rien et donc il faut que je vive avec. Et donc quand bien même j'étais dans l'amateur, et que je gagnais pas ma vie avec le théâtre, j'avais été formaté à ça, de me dire, même si je vis avec le minimum au moins je vis en faisant ce que j'aime. Et ça me prenait tellement de temps de faire tous mes ateliers et tous mes trucs, que sur une énorme période de mes études, j'ai pas du tout eu

le temps de trouver un taf de serveur, je pense avoir bossé et il y a un côté de moi qui m'en veut par rapport à tous mes copains qui ont dû faire ça, enfin j'ai du bosser 1 an sur 3 ans d'études quoi, j'ai bossé en friterie et un peu en serveur mais, trois mois par ci, trois mois par là, et une fois que j'avais assez d'argent pour vivre convenablement pendant quelques mois, là je me reconcentrais à fond dans le théâtre. Et j'ai pas beaucoup travaillé, mais j'ai fait ce que j'aimais en tout cas, et je me suis toujours dit que vivrais peut-être pauvre, mais je vivrai heureux et c'est le principal. Et c'est ce que j'ai fait.

(Charlotte): Et du coup par rapport à ça, parce que c'est hyper intéressant la manière dont tu mets en avant ces différents discours sur le rapport à la précarité, car c'est totalement au coeur de mon sujet, du coup tu disais que c'est le genre de discours qui t'as permis d'un certain sens à accepter aussi de pas gagner à certains moments, et de juste faire ce que tu voulais par passion, mais qu'est-ce que tu penses de l'idée qu'être comédien veut forcément dire que tu es précaire ? Avec ton expérience d'aujourd'hui, en tant que personne maintenant rémunérée, est-ce que ce ne sont que des discours, ou aussi une réalité ?

(Antoine): Tu sais il y a le discours inverse aussi, de "ah bah c'est super quand tu seras connu, quand tu seras super riche, tu vas pouvoir nous aider". Moi j'ai énormément de famille dans le pays d'origine de ma mère du coup, et j'y suis allé cet été, et y avait le discours complètement inverse, de dire que bah du coup tu vas pouvoir venir nous aider quand tu sera super connu, moi j'ai un super pote qui est cuisto là-bas, qui arrêtait pas de me dire "bon tu me prend comme ton majordome hein", donc il y a une réalité aussi du discours inverse. Donc soit tu acceptes le risque d'être précaire en te disant que les gens disent peut-être ça par peur, que les parents et les adultes disent ça pour que t'aies la meilleure des vies possibles, et en même temps est-ce que pour eux la meilleure des vies possibles ça veut dire avoir plein de tunes ? Et en même temps je comprends mes parents, de penser qu'avoir la meilleure vie possible c'est économiquement s'en sortir, parce qu'ils on était deux enfants, et ils ont toujours tout fait pour nous, mais du coup pour eux il leur restait plus grand chose, on n'est jamais vraiment trop partis en vacances, alors je comprends mes parents ou les adultes en tout cas qui ont galéré, et qui ont cette vision de la vie où avoir plein d'argent égal c'est trop bien et tu seras heureux. Et d'un autre côté je comprends aussi ceux qui disent "mais du coup tu vas être super riche", il y a ce rêve là aussi de voir des acteurs connus, les acteurs qui ont une popularité, qui ont décollé, et du coup ont de l'argent et le montrent aussi. Je pense que c'est une réalité la précarité ouais, parce que aujourd'hui il y a la réalité de l'ouverture de ce métier, qui se fait vachement plus, et j'ai l'impression qu'en parlant, moi j'ai un copain metteur-en-scène depuis 30-40 ans, et qui me dit que oui aujourd'hui il y a de plus en plus de comédiens, et de plus en plus de compagnies, on va aussi plus souvent au cinéma, il y a de plus en plus de gens avec des rêves d'enfant, et on arrive dans une génération où on fait passer notre bonheur avant tout. Et c'est trop bien, contrairement à nos parents et nos grandsparents où c'est travail, travail, travail. Et dans cette génération où on se fait la société du bonheur, on va tout faire pour faire ce qu'on a envie de faire, et donc les gens qui veulent être

acteurs, et bah on y va. Et en fait il y a de plus en plus de comédiens, et de personnes qui montent des compagnies, parce que monter une compagnie c'est facile en fait c'est une association 1901, ça coûte rien et il y a toujours plus de comédiens, de plus en plus de compagnies, mais de moins en moins d'argent dans la culture. Et de moins en moins de personnes qui te font confiance, parce que c'est la merde, c'est très compliqué d'avoir des subventions, c'est plus compliqué, et il y a plus de monde qui se les arrache aussi, donc il faut être au top, il faut être parfait, et il faut tomber sur les bonnes personnes, ou alors faut avoir le projet qui fait plus confiance, enfin tu peux avoir un projet qui est ultra bien construit, mais juste parce que ça va pas parler au cœur de cible de la région, bah ils vont choisir un projet qui est moins bien construit mais où ils vont plus miser dessus quoi. J'aime pas parler de concurrence parce qu'on travaille tous pour la même chose mais ...

(Charlotte) : Oui je comprends, c'est difficile de faire face à la prégnance des logiques de marché dans l'économie de la culture et de l'art quoi, qui introduit forcément des logiques de rentabilité et de concurrence alors que c'est pas forcément votre but et envie à vous quoi, les logiques de rentabilité semblent parfois aller à l'encontre des logiques artistiques, ou du moins l'idée qu'on s'en fait communément quoi...

(Antoine): Ouais je suis totalement d'accord avec toi. Nous on n'est pas une usine quoi, enfin en tous cas au moins avec les personnes avec qui je m'entoure, parce que je pense qu'on travaille aussi avec les personnes avec qui on est d'accord, donc avec les équipe avec lesquelles je m'entoure, on travaille pas du tout pour prendre la tune, sinon je monterais une entreprise et je ferais autre chose! Mais tu vois par exemple avec la chorégraphe que j'ai rencontré au Conservatoire et avec laquelle je travaille depuis, on est sur un projet qu'on monte depuis 2 ans, là on a fait notre deuxième date il y a deux semaines, et on a envoyé le dossier à la DRAC, et elle elle connaît très bien le mec qui gère la DRAC, et il lui a répondu « C'est la première fois que tu fais du théâtre dans ta compagnie, on va jamais te donner de l'argent ». Alors qu'on a déjà travaillé avec eux enfin! Et ils disent qu'il faut qu'on fasse nos preuves, mais enfin ça fait 15 ans que la compagnie fait ses preuves, et que elle parlait avec des monsieurs en mode bah voilà on va envoyer un dossier en CDN, un dossier ici et ici, et il disait « En CDN ? Jamais ils vont vous rejoindre là dessus, jamais il vont vous prendre », parce que c'est la première fois qu'on fait du théâtre. Et en fait il y a de plus en plus ce truc là de, moins il y a d'argent, plus il faut que l'argent il soit mis au bon endroit. Et c'est une course de chevaux en fait! Et c'est horrible, mais c'est une réalité je pense qui commence à s'installer aussi, parce que on va mettre l'argent ailleurs, et moins dans la culture parce que la culture tu comprends c'est ... bah c'est du divertissement, c'est bon quoi! Et on va pas commencer à parler politique, mais je pense que on va y arriver forcément dans cette discussion, parce que parler d'économie c'est parler de politique, et l'économie du spectacle aujourd'hui elle te force à faire des duos ou des solo. C'est ça le théâtre aujourd'hui. A partir du moment où t'as un spectacle qui fait plus de 4 comédiens en plateau, même 4 c'est énorme, 3 c'est minimum! Mais tu veux monter quoi à 3 ? Et du coup,

nous on a un projet qui tourne en ce moment avec les camarades du Conservatoire, et on est 11 au plateau, et bah ça joue un peu. Et les lieux, les théâtres, plus personne n'a de thunes, et pour répondre à ta question, oui, il y a une réalité de la précarité quand t'es un jeune comédien, parce que tu démarres, et ok tu sors de quoi ? Tu sors de Conservatoire d'accord. T'as fait une grande école ? Et là t'as deux chemins : oui t'as fait une grande école, et t'es allé jusqu'au bout ? Oui, et y a certaines grandes écoles qui ont un fond d'insertion, c'est-à-dire qui vont payer la moitié du cachet des comédiens. Donc tu vas voir des metteurs en scène qui vont piocher que dans les grandes écoles, parce que ça revient à moins cher. Et quand tu sors du Conservatoire d'arrondissement, de ville, de région, de département, bah si t'as fait que ça on va pas te prendre. Mais si ils ont une aide, bah là ils vont nous prendre. Or, rentrer dans une grande école c'est 1%. T'as 1200 personnes qui postulent en Ecole Nationale, t'en as 12 qui sont sélectionnés, donc 1%. Et donc oui t'as aussi des comédiens qui sont autodidactes, il y a des gens qui lancent à fond, sans Conservatoire. Mais si t'as pas fait les bonnes rencontres au bon moment, moi j'ai des copains comme ça, bah c'est la galère! Et du coup ils peuvent pas continuer à bosser dans le théâtre à 100%, parce que il faut vivre quoi. Donc oui il y a une réalité de la précarité, et c'est pour ça qu'il y a intermittence, parce qu'on est en dent de scie, un moment on va bosser à fond, à un moment on va rien faire du tout. Donc comment est-ce qu'on fait quand on bosse pas ? Bah si t'as pas fait tes heures, t'es dans la précarité.

(Charlotte) : Oui puis rien que de comprendre toutes les procédures pour y accéder aussi, ça peut en décourager certains, et puis bien les déclarer ces heures là, même quand elles sont faites ...

(Antoine) : Mais oui ! Même moi je ne suis pas au courant de tout, on a des groupes sur Facebook où tous les mois on a un bilan complet sur comment ça fonctionne à ce moment là, parce que ça change, et personne te l'apprends ça. Personne ne t'apprends comment ça fonctionne.

(Charlotte) : Et donc tu disais aussi que la précarité est bien une réalité, surtout chez les jeunes comédiens, mais est-ce que toi dans ton expérience tu as pu observer cette précarité décroitre avec l'âge, ou avec l'expérience ? Ou est-ce que ça reste une constante ?

(Antoine): Je pense ... avec l'âge je sais pas, avec l'expérience, peut-être, en fait ça va dépendre de tes choix, de comment tu bosses et comment tu décides de bosser. Je pense que plus tu avances, plus tu as de la chance de trouver ta place dans un un réseau qui est entre guillemets fermé, mais du coup tout le monde connaît tout le monde quand t'as bossé avec quelqu'un bah tu connais untel, lui il a bossé avec un tel, qui a bossé avec un tel ... et tout le monde se connaît, et dans le nord si tu joues bien ton jeu en tout cas, si t'es honnête que t'arrives à taffer en étant professionnel, si tu taff bien moi je pense que tu peux trouver. Mais après voilà, il y a des gros cons partout, et il y a toujours je pense cette épée de Damoclès de, faut que je fasse mes heures, et quand bien même tu es un comédien qui a bossé énormément l'année dernière, cette année

peut être que tu l'auras pas. Et moi j'ai eu des copains, des collègues qui ont pas eu leur intermittence cette année et ça faisait 10 ans qu'ils l'avaient quoi. Et moi j'ai bossé avec des comédiennes extraordinaires, une comédienne par exemple qui est parmi les meilleurs comédiennes que j'ai pu voir et avec qui j'ai pu bosser, qui avait 15 ans intermittence et là pendant 4 ans elle a rien eu, parce que il y a quand même une petite part d'aléatoire de projet, la personne qui dirige les projets, qu'est-ce qui se fait en ce moment, l'économie ... Il y a trop de choses pour que ce soit un truc constant quoi.

(Charlotte) : Ouais et puis il y a la différence entre les heures réellement travaillées et celles qui sont déclarées quoi, les répètes non payées, tout ça, ça peut avoir un impact sur le calcul de ton intermittence après ...

(Antoine): Ouais, c'est une galère sans nom. Et puis tu sais, moi à part pour le spectacle de la chorégraphe que j'ai rencontré au Conservatoire, j'ai jamais eu les répètes payées. Après il y a des magouilles, entre guillemets, il y a des choses qui se font entre nous aussi, par exemple c'est pas c'est pas forcément très très légal, mais des ateliers pour une compagnie, ça se fait qu'ils te paient en cachet comme si tu les faisais rapport avec un de leurs spectacles alors que non ... Je sais qu'il y a des compagnies qui vendent des heures aussi. Après faut pas être alarmiste non plus je pense, oui il y a une précarité, oui il y a toujours ce truc là de à tout moment ça peut tomber, mais je pense qu'on est aussi au clair là-dessus, parce que j'ai l'impression qu'on est tous passés par cette case de « tu vas faire ça, mais attention ». Je peux pas parler pour tout le monde parce que j'ai pas la science infuse et je peux pas me permettre de parler la voix tout le monde mais, effectivement, on sait qu'à un moment donné ça peut être compliqué, et voilà, il y a des solutions. Genre moi je fais des ateliers, et j'ai des copains ils sont barmans à côté, mais donc la question c'est est-ce que on accepte ça à 100%, est-ce que on trouve un autre taff, est-ce qu'on arrive à mettre du beurre dans les épinards avec un atelier ...

(Charlotte) : Et toi qu'est ce qui fait que tu l'acceptes, si tu l'as accepté ? C'est quoi les raisons qui font que tu continues, malgré comme tu me racontais ces périodes difficiles ? C'est quoi le truc qui te motive au quotidien ?

(Antoine): C'est ... je sais pas. Un truc plus fort que moi je pense, j'ai eu plein de moments je me suis que j'allais tout arrêter, que ça casse les couilles, il y a un moment on en peut plus et c'est ... je termine ce projet et j'arrête. Mais ça c'est le piège, parce que tu te dis je termine ce projet, j'arrête, mais quand t'as fini le projet t'as envie d'y retourner. Et il y a aussi un truc d'addiction, qui fait que moi personnellement j'ai toujours envie d'y retourner, c'est plus fort que moi, puis il y a cette nécessité là aussi, enfin il y ma nécessité qui me pousse. Si j'avais jamais rencontré cette prof qui m'avais posé la question, je me serais jamais posé la question de ma nécessité, et sans cette nécessité là j'aurais arrêté y a longtemps. Là je sais que j'ai un taff, et si je dois avoir un objectif de plus, ça doit être ça quoi. Et ce qui m'aide à tenir aussi bah c'est que j'ai

réussi à trouver des ateliers, je donne des cours pour des enfants, des ados et des adultes. Et humainement, moi ce qui me fait tenir c'est surtout l'humain je pense. J'ai la chance pour l'instant de pouvoir me permettre d'avoir bossé qu'avec des gens que j'aime bien, et je me suis jamais forcé à bosser avec des gens que que j'aimais pas, parce que pour moi le théâtre c'est avant tout une aventure humaine, et il y a un truc où en période de création, pendant une semaine on vit ensemble, on partage, et tu te mets à nu aussi au plateau, c'est se foutre à poil un petit peu, et du coup tout le monde se voit tout nu, et ça crée des liens forcément. Et en même temps, à la fin, les applause, on se prend dans les bras pour saluer, et il y a ce truc aussi un peu physique où on est ensemble, et quand tu t'en vas, enfin pour moi c'est toujours déchirant de partir. Donc il y a ce côté humain qui est vachement là, moi quand je donne des ateliers, j'ai des ateliers pour des ados qui sont en difficulté mentale, donc c'est dépression, TCA, anxiété sociale et tout ... Et des fois ça fonctionne pas du tout, mais des fois ça fonctionne très bien, et quand t'as un gamin qui vient me voir et me dire merci, ou qui dit que ça les a fait vibrer, bah je me dis ok, c'est pour ça que je fais ça. Et peut-être qu'il y a un côté ego naze, qui dit « ah t'es utile », il y a aussi un truc d'accepter ce côté ego, de, ouais, peut-être que là pour ce jeune là j'ai été utile, peut-être que la prochaine fois je pourrai être utile pour 2 jeunes, puis 3 puis 4. J'ai une relation avec l'éphémère qui est importante dans mon travail, de me dire que toutes les choses ont un début et une fin, et c'est l'essence du taf tu vois. On va jouer une fois et ça sera terminé, ça sera plus jamais comme cette fois là, c'est un truc qui appartient à rien qu'un instant, ici et maintenant, et il y a aussi ce truc là de bientôt je serai plus là, mais après moi il restera d'autres personnes, et donc est-ce que je peux pas faire en sorte que les personnes qui restent après moi vivent mieux, est-ce que je peux être utile à l'après. Si j'ai pu aider quelqu'un à un moment ou un autre, même d'une manière infime, peut-être que ces personnes à qui on donne une graine la planteront, ça fera une fleur, et d'autres personnes récolteront les graines de cette fleur et les donneront à d'autres personnes ... Et moi c'est ce qui fait tenir vachement, quand je fais mes ateliers, c'est de me dire que, j'ai promis à mon père que je changerai le monde, donc je ferai tout pour. Et quand bien même c'est dur, quand bien même tout ça.

(Charlotte) : Et d'ailleurs sur le sujet de ces ateliers, du coup c'est dans un contexte associatif que tu les fais ? Et comment ça se passe du coup est-ce que c'est compté dans ton régime intermittent ou pas ?

(Antoine) : En fait j'ai 3 ateliers, j'ai un atelier avec des ados en difficulté mentale, un atelier avec des enfants en situation de handicap, et un atelier adulte amateur. Mon atelier adulte amateur, il est compté dans l'intermittence, c'est une compagnie qui m'engage pour. Pour les enfants et ado, j'ai pas de compagnie qui m'engage et donc j'ai une auto-entreprise. Et je facture, je fais mon taux horaire en calculant sur l'année et je fais une facture en fin d'année. C'est le côté, entre gros guillemets, le côté alimentaire de mon taff, et en même temps ultra utile aussi, et j'ai de la chance, ça reste dans mon secteur. Parce que j'aurais pu être barman ou autre chose.

(Charlotte) : Oui c'est vraiment trop cool que tu puisses avoir tes ateliers, ils ont l'air vraiment super. Bon et bien on a déjà parlé de plein de choses, mais du coup on pourrait parler peut-être plus en détail des structures pour lesquelles t'as travaillé, donc que ce soit compagnies ou théâtres, et qui t'ont rémunéré, et en règle générale comment ça se passait, genre qui te rémunérait, et comment ça se passe en règle générale pour toi ?

(Antoine) : Alors te dire ça de manière chronologique ça va être un peu compliqué parce que je pense que j'ai eu une longue période où j'étais tellement heureux de faire ça que j'ai pas fait attention. Je savais pas trop comment ça se passait, en fait tu sors du Conservatoire ou ce genre de choses et t'as aucun cours là-dessus, t'as rien du tout. C'est très rare d'avoir des endroits où quand tu travailles pour eux ils t'expliquent comment ça marche, où t'as des gens qui t'expliquent qu'il faut négocier comme ca, faire ca et ca. En fait moi je recevais juste un contrat, je lisais pour savoir juste à peu près combien c'était, je signais et c'était bon. Et sur mes premières dates, avec la première compagnie avec laquelle j'étais, c'était l'administratrice qui gérais tout ça, je recevais de la présidente le contrat, je signais, et ensuite, dans un premier temps je recevais un chèque, maintenant ça se fait par virement, et j'allais l'encaisser. Après j'ai connu plusieurs manières de faire, notamment il y a une compagnie avec laquelle je travaille qui je refuse de payer en virement, parce que c'est compliqué de passer au tout numérique, ça complique certaines choses où ils sont habitués à du classeur-papier, donc là dans ces cas là je reçois un chèque par courrier, mais ça amène à des retards de paiements, j'ai été face à ça pas mal de fois. Et du coup quand il y a du retard il y a aussi des trucs qui peuvent se faire en mode « je te dois des heures, donc là je te mets 12 h, ça sera un cachet, pour ton intermittence, mais derrière toi tu me devras 4 h », donc des fois on a aussi des calculs à faire. Là c'est une compagnie avec laquelle je bosse toute l'année, et donc c'est de la régule quoi. Aussi, avec des copains du Conservatoire on a monté une compagnie, et on n'a pas d'administratrice. Donc comment est-ce qu'on fait ? Déjà on a du avoir un numéro d'entrepreneur du spectacle, pour pouvoir vendre des spectacles, et avec ce numéro on pouvait vendre nos spectacles, on a fait un devis aux structures et aux lieux qui devaient nous accueillir, et une fois que le devis avait été fait, nous on avait la facture, là on prenait contact avec une société de production, qui est dans une autre région, et elle nous faisait nos fiches de paie. Et quand on avait nos fiches de paie, on envoyait ce qu'on devait être payés aux structures, +5% parce que fallait les payer pour leur travail, et ensuite on recevait le tas. Nous on se payait au minimum, parce qu'on avait pas assez d'argent donc c'est vraiment le truc où on se dit bon, on se paye mais l'important c'est les heures, l'argent on s'en fout quoi donc on se paye vraiment au minimum de ce qu'on pouvait, et donc c'était pas nous qui faisions des fiches de paie. Mais ça ça amène des problèmes aussi, surtout pour les jeunes compagnies, parce que par exemple nous on a joué début janvier, bah là on a toujours pas reçu nos fiches de paie, parce que la personne qui devait gérer ça a eu des soucis, et du coup on a pas pris au bon moment le bon contact enfin ... Parce que quand on est engagés, il y a une pré-déclaration à faire, donc 15 jours avant le début du spectacle on doit être déclaré,

pour une question d'assurance, aussi de sécurité de l'emploi, si jamais au final ça se vend pas ... Et moi ça m'arrive souvent de recevoir un mail en disant « je te déclare du 14 au 19 janvier », et devoir envoyer un mail dans un bar « non pas possible le 19 j'étais sur scène », « ah bon bah je te déclare du 14 au 18 ». Donc ça veut dire aussi avoir tout le temps son agenda au clair, moi j'ai un tableau Excel avec tous mes trucs parce que sinon j'ai déjà perdu de l'argent! Ça m'est déjà arrivé de perdre des jours de contrat parce que t'as été déclaré trop tard quoi.

(Charlotte) : Ouais et donc c'est fou de voir à quel point ton travail au final c'est pas seulement d'être acteur, t'as tout ce côté administratif que tu fois gérer tout seul alors que c'est un travail à part entière quoi.

(Antoine): Ouais, après on est souvent amenés à être plus qu'acteurs. De comment est-ce que tu gères tes déclarations à Pôle Emploi, quand, quoi, de faire bien gaffe à tes AEM parce que à Pole Emploi, c'est quand même, je vais le dire, des sales cons parfois, « ah bah il manque ce papier », «mais je vous l'ai envoyé », « ah bah il nous le manque », sauf que si tu l'as envoyée et que tu la retrouves plus bah ... Ils trouvent en général le moyen de t'embêter, donc il faut être ultra précis sur quand tu reçois des des fiches de paie. Après il y a aujourd'hui des choses qui te facilitent la tâche, et notamment une compagnie avec laquelle je bosse, qui travaille avec un site qui s'appelle Transat, qui te référence tes fiches de paie, et en fait cette compagnie me met tous les documents sur Transat, et j'ai plus qu'à les signer là-bas. Donc tout est au même endroit, et c'est très pratique, mais tout le monde travaille pas avec ça, et après il y a d'autres trucs que Transat mais selon moi c'est vraiment le truc le plus simple, mais t'as aussi un truc je crois que c'est Culture Paie, et donc c'est bien les sites comme ça mais toutes les compagnies ne bossent pas sur les mêmes sites, donc il faut aussi que tu fasses gaffe à ce que t'aies bien tout reçu et tout. Parce que par exemple j'ai une amie qui a dû demander des AEM vieilles de il y a 7-8 mois, c'est une galère sans nom.

(Charlotte): Ouais franchement je me doute, puis c'est des plateformes qui aident mais si les compagnies se mettent pas toutes d'accord avec l'une ou l'autre, ça reste des démarches en plus quoi... Et sinon je me demandais, au niveau des cachets, est-ce que en règle générale tu considères qu'ils sont à la hauteur du travail que tu fournis? Et est-ce qu'il y a eu des moments où tu disais qu'il fallait le négocier, pour qu'il soit plus représentatif du travail fourni, ou est-ce que c'est pas quelque chose qui se fait?

(Antoine) : Je pense que ... c'est un peu fleur bleu, mais j'ai aussi ce côté passion, et je me fais vachement engueuler par mon entourage aussi quelquefois, il m'est déjà arrivé de me faire engueuler par mon entourage en disant « attention parce que si tu acceptes des trucs comme ça, ça fait de la concurrence déloyale ». Et du coup en fait y a toujours ce truc là où tu dois faire hyper attention à ce que tu acceptes, quand bien même moi j'ai des projets où je m'en foutais de pas être beaucoup payé, il faut quand même que tu dises non il faut pas que j'accepte en dessous

de tel ou tel niveau, parce que sinon pour les copains pas sympa, parce qu'il y a ce côté concurrence déloyale, où si des comédiens se mettent à accepter de travailler pour moins, bah des compagnies vont chercher des comédiens qui bossent comme ça, et nous à travail égal on se fait niquer. Donc là-dessus moi j'ai dû apprendre à faire attention à mon seuil minimum pour ne pas mettre en galère les copains. Après j'ai déjà eu des projets où je me suis dit putain, je suis trop payé pour ce que je fais. Ça m'est déjà arrivé. Mais en même temps j'ai pas renégocié quoi, donc là aussi éthiquement je me disais ça me fait mal de me dire j'étais payé autant pour cet atelier, autant pour ce projet, autant pour tout ça ... mais bah là j'en ai besoin, et où est-ce que tu mets ton curseur entre l'éthique et le besoin ... C'est toujours un peu compliqué, moi j'ai eu un atelier un jour où je suis rentré chez moi, tous les soirs, en me disant que je suis un voleur, on me donnait 74€ et moi je comprenais pas parce que c'est simple pour moi, et que, surtout je m'amuse, et je vois autour de moi mon entourage qui galère pour un SMIC, qui rentre fatigué, et moi je rentre certes fatigué mais surtout excité d'avoir je voulais faire dans la vie quoi. Tu te dis merde quoi.

(Charlotte) : Je trouve ça super intéressant que tu me parles de ça justement, de ce rapport que tu as à ta rémunération et ton travail, parce que selon toi du coup c'est le fait que tu t'amuses et que tu trouves plaisir dans ce que tu fais qui rend un peu moins légitime le fait de gagner autant, malgré les heures travaillées ? C'est quoi le critère qui fait selon toi un 'juste' salaire du coup, pour toi ce que tu fais ?

(Antoine) : C'est ... ouais je sais pas ... j'ai beaucoup de mal à qualifier un effort, à quantifier combien ça coûte, parce que encore si je vendais des produits, ok j'ai ma marge, j'ai autant d'achats, mais là c'est plus compliqué quoi ... Moi je suis un grand rêveur utopiste, mais en fait moi j'ai envie de dire que si je dois quantifier mon travail, ce serait ce qui me permet de vivre sans ruiner la personne qui m'achète. Pour moi ce serait la chose la plus honnête, après c'est compliqué je sais, moi on m'engueule et on me dit que je devrais négocier, mais après, surtout sur des petites compagnies, enfin je me renseigne aussi un peu sur les compagnies avec lesquelles je vais bosser, et voilà si je sais que cette compagnie là elle est pétée de thune, j'accepte plus, parce que je sais qu'ils ont les moyens, et que ça va me permettre de vivre mieux, mais si une compagnie a pas beaucoup d'argent, pourquoi je négocierais ? Je sais que j'aurais pas la même chose que dans une compagnie qui a plus. Parce que moi ce que je veux faire c'est bosser, on m'a engagé pour jouer, donc je vais jouer, parce que je vis pour ça aussi. Et ouais, peut-être que je vais moins bien vivre ce mois-ci, peut-être aussi que je vais être payé beaucoup trop pour ce que je fais, mais c'est aussi peut-être par rapport aux ressources de qui m'emploie, et non je pense que le truc le plus honnête c'est le truc de ce qui me permet de vivre par rapport aux besoins et aux ressources de mes employeurs.

(Charlotte) : Oui je comprends. Et mais du coup, est-ce que cette question de la négociation du cachet c'est vraiment quelque chose qui se fait ou pas du coup ? En dehors de toi du coup, est ce

que dans ton entourage ou à ta connaissance il y a des personnes qui sont davantage amenées à le faire, et pour quelles raisons ?

(Antoine): Je connais des gens qui le font ... En fait les gens qui vont négocier, c'est des gens pour qui c'est devenu un business, pour qui c'est devenu un métier, enfin un métier dans le sens carrière. Et du coup c'est des gens qui ont un peu plus de gallon, et peut-être parce que je suis jeune, que ça fait pas si longtemps que je fais ça et que je suis encore plein de rêves et d'espoir, et peut-être que dans 10 ans je me rendrai compte que que le monde est pourri, mais oui moi je me dis toujours que ça me met un peu mal à l'aise ... En fait qui suis-je pour pour dire « je vaux autant » ? C'est compliqué, aussi, combien je vaux ? Je peux te poser la question aussi, c'est difficile ...

(Charlotte): Oui surtout que la question est d'autant plus difficile pour le travail artistique, où quantifier l'effort et la création sont super différents par rapport à d'autres corps de métier, où le décompte en heure où à la tache est pas possible non plus quoi ... Puis il y a non seulement combien toi tu vaux, et combien ton art vaut aussi, qui est lié à toi, mais qui est invisible et immatériel quoi ...

(Antoine): Oui voilà, alors il peut y avoir ce truc là de est-ce que je suis bon, mais ça encore une fois c'est difficile à mesurer, fin je sais pas, par exemple si on me demande de m'asseoir dans une pièce et en deux heures de répondre à cette question et donner un budget sur combien je vaux, je pense que je deviens fou (rires). Tu te dis est-ce que je suis aussi bon que ça, comment je le sais, comment je le calcule ... Et puis il y a aussi tout le travail que tu fais avant et après ! Parce que oui il y a des métiers où tu fais du 8h-18h tous les jours, donc c'est plus facile à quantifier, mais moi j'ai des jours où je commence à bosser il est 11h, et si la veille j'ai joué le lendemain je bosse pas avant midi quoi, si tu termines de jouer il est 21h30-22h, t'as tout le démontage, tu bois un coup avec l'équipe, tu rentres ... Donc évidemment là tu commences à bosser à midi le lendemain quoi, et est-ce que tu vas bosser 11h ce jour là, ou 8h, bah tu sais pas. Il y a des jours où je passe juste mes journées à apprendre un texte, donc dans ces cas là bah j'étais chez moi, et j'ai appris un texte, donc difficile de savoir où est le travail dans tout ça quoi.

(Charlotte): Et là tu as dit un truc qui que je trouve intéressant aussi c'est de se dire que ta valeur elle peut peut-être aussi être définie par rapport au fait que tu sois bon ou pas, et donc est-ce que selon toi c'est légitime que des personnes plus 'talentueuses', meilleures, puissent gagner plus ? Ou est-ce que dans tous les cas ça reste tellement flou à déterminer qu'on ne puisse pas justifier des différences de rémunération par rapport à ces critères là ?

(Antoine) : Je pense pas qu'on devrait donner de plus grands cachets pour des gens qui sont plus talentueux, parce que c'est toujours un truc subjectif quoi. Si je demande à ma mère par exemple, je vais être le meilleur acteur qu'elle ait jamais vu au monde, et ça peut mener à des dérives qui

sont pas cool, et je pense très sincèrement que dans une équipe tout le monde devrait être payé pareil, et peut-être même que quelqu'un qui est jugé entre guillemets 'moins talentueuse' que la personne qui a le premier rôle, bah peut-être qu'elle a travaillé 2 fois plus pour en arriver là. Et du coup peut être que la personne qui est plus 'talentueuse' c'est surtout parce qu'elle a une gueule, parce qu'elle a une présence, que c'est inné, ça arrive, y a des gens comme ça, mais du coup qui travaillent moins que d'autres. Ce serait pas clean de dire bon bah vas-y toi t'as le premier rôle donc je te donne plus que que le personne qui joue le valet, et peut-être que celui qui a le premier rôle il vient de Paris et sort d'une Ecole Nationale, et celui qui joue le valet ou le 3e ou 4e rôle non, mais du coup on peut se demander si elle a pas plus bossé pour en arriver là, que la personne qui est arrivée là parce que elle sort d'une école qui lui a facilité le truc quoi, fin c'est pas juste je trouve.

(Charlotte) : Et du coup si toi tu arrives et on te donne un premier rôle, est-ce que tu en viendrais à négocier ton salaire, ou justement sur ce principe là est-ce que tu aurais plus tendance à ne pas demander plus, voire à demander d'être payé comme les autres ?

(Antoine) : Je pense que dans un premier temps je me demanderais pourquoi j'aurais plus effectivement, bon je me ferais engueuler par tout mon entourage, mais qui suis-je pour avoir plus ? En fait je pense que y a pas de grand rôle, y a que des petits acteurs. Et que installer une hiérarchie du premier rôle, et une hiérarchie de la paie, si c'est une super prod à des millions et des millions, peut-être à un moment donné si c'est un tout petit salaire je me demanderais quand même vu que c'est une super prod, mais jamais pour moi seul je négocierais mon salaire!

(Charlotte) : Donc ce serait une négociation plutôt collective que t'aurais ?

(Antoine): Ouais! Si c'est une super prod et que derrière toute l'équipe artistique elle est payée au minimum, alors que il y a de la thune, oui je dirais bon bah autant négocier avec les copains, et autant négocier ensemble, on est une équipe tu vois, et quand bien même tu as une réplique ou t'en as 200, bah t'es là, tu fais le même taff que nous, et t'as les mêmes enjeux que nous, donc voilà, y a pas de y a pas de grand rôle, que des petits acteurs.

(Charlotte) : Et actuellement, dans les compagnies et les structures pour lesquelles t'as travaillé, est-ce que c'est quelque chose qui était mis en place ça ? Est-ce qu'en règle générale tu remarquais ce système d'équilibre pour tout le monde, ou est ce que il y avait des déséquilibres salariaux en fonction des rôles, de l'expérience ... ?

(Antoine) : Non en général c'était assez équilibré. Après j'ai aussi bossé pour une compagnie qui n'avait pas du tout les moyens, et qui s'en voulait de ne pas avoir les moyens, et moi j'étais en premier rôle là-dessus, et ils m'ont dit qu'ils allaient me payer moi, et là j'ai dit non, ou alors on

divise mon truc pour tout le monde mais je pouvais pas moi être payé et les autres non, enfin, c'est pas ok.

(Charlotte) : C'est hyper intéressant je trouve que tu aies cette conscience là, et du coup toi si tu venais un jour à négocier ce serait du coup plutôt une négociation collective qu'une négociation individuelle, et est-ce que tu as déjà eu à le faire ça, de prendre la parole de manière collective, d'aller voir un administrateur par exemple à plusieurs ?

(Antoine) : Non parce que j'ai pas encore travaillé pour des méga prods qui ont beaucoup d'argent, c'est un peu la galère en ce moment, et on a toujours tous été payés au même niveau, qui est un niveau correct, très correct même, parce que il y a même des compagnies qui ont pas les moyens et qui te payent très bien, et à aucun moment on a dû négocier quoi que ce soit. Pour la question de si je serai amené à négocier un jour, en fait ça dépend, est-ce que c'est un projet où je suis seul dessus? Est-ce qu'on est plusieurs ? Moi j'aurais plus tendance à négocier pour un projet où je suis seul, parce que ça n'engage que moi, ça ne touchera que moi les décisions, et donc ce serait seulement si je suis seul.

(Charlotte) : Ok je vois. Et donc là actuellement tes principales sources de revenus elles viennent d'où ? De tes ateliers ? Tu fais quoi comme productions en ce moment, et comment ça se passe actuellement la répartition de tes revenus ?

(Antoine): Moi je suis actuellement en train de faire mes heures cette année, ça avance, mais c'est mes ateliers qui me paient un peu ma vie là, les 3 ateliers toute l'année, c'est ma fondation. Et ensuite de petits projets, qui me font vivre mieux encore que ce que je veux, mais j'ai toujours l'argent prudent, ça m'arrive des fois de me faire plaisir sur quelque chose, de faire un restau ou un ciné, mais j'ai toujours de l'argent de côté. J'ai mon livret A, et j'ai décidé de jamais être en dessous de 1500 grand minimum, 1700 plutôt, et si je suis en dessous de 1700 c'est qu'il y a un problème. Et du coup tout ce que je gagne, je le mets de côté, et ça me fait ma grosse grotte avec tout mon argent dedans, et dès que j'ai besoin, je grapille et je remettrai de l'argent plus tard. Donc c'est ce qui me permet d'être serein, même si j'ai eu énormément de stress par rapport à tout ça. Et encore une fois j'ai eu énormément de chance de trouver un atelier qui a énormément fonctionné, et qui m'en a donné un 2e, puis un 3e, et ça c'est pas donné à tous, il y en a pour qui c'est vachement plus compliqué.

(Charlotte): Ok, bon bah super je vois mieux maintenant du coup comment ça se passe pour toi. Et du coup, par rapport à l'intermittence, tu m'as dit que tu étais en train de faire tes heures, et du coup est-ce que tu as pu déjà l'avoir ce statut? Et si oui depuis quand, et comment ça s'est passé l'accès au statut?

(Antoine) : Alors j'ai pas encore fait ma demande d'intermittence pour cette année. Parce que j'ai terminé le Conservatoire il y a 2 ans, j'ai fait une année supplémentaire l'année dernière parce que j'avais pas beaucoup de projets, et j'ai mis en pause mon intermittence, volontairement, pour me dire je vais faire une année au plateau, de tests, au Conservatoire, juste pour rencontrer des gens, j'avais les moyens de me dire que je pouvais vivre qu'avec les ateliers, et là j'ai presque fini mes heures, et je m'apprête à avoir mon intermittence. Mais le problème est que l'intermittence ça reste un système très flou, qu'on nous apprend jamais comment, pourquoi, c'est quoi les conditions, et on apprend tous, en tout cas dans mon entourage j'ai l'impression, dans la sueur et les larmes. En fait moi la première année j'ai travaillé, j'ai presque eu toutes mes heures, mais je me suis pas déclaré en intermittence. C'était un choix volontaire. La 2e année j'ai dit ok je vais continuer à travailler tranquillement, je vais reprendre des cours et retourner au Conservatoire, juste pour être sur, je pouvais me le permettre, donc pourquoi pas. Et à côté de ça j'avais mes projets, mes ateliers et tout. Et là cette année, faut arrêter de déconner, j'ai presque fini mes heures, donc voilà. Après j'ai décidé de pas prendre mon intermittence sur la première année parce que en fait, je sais pas, il y avait un truc où j'ai eu pendant très longtemps une phobie administrative, il y avait un truc où c'est plus grand que toi et, tu te dis, tu peux te permettre de vivre sans, et donc je sais pas pourquoi, il y a un truc qui ... Donc je l'ai pas fait. Il me manquait que quelques heures, mais j'ai pas cherché.

(Charlotte): Oui et puis je suppose que le fait que tu aies tes ateliers ne doit pas aider dans le fait de déclarer tes heures, et ce qui pourrait être soustrait ou pas à ce que tu gagnes ...

(Antoine): Oui, et si tu reçois une paye en régime général, tu perds ton intermittence. Tout ça accumulé, c'est ... trop ouais. Mais j'ai mis de côté quand même cette année là malgré tout. Et c'était aussi une année où c'était les manif intermittentes, c'était compliqué donc je me suis dit est-ce que je me lance là-dedans maintenant, et là encore une fois j'avais l'impression que les problèmes me suivaient (rires), l'année où je me dis que je fais l'intermittence, paf le MEDEF qui veut enlever 15% à l'intermittence ...Donc il y a toujours ce truc là où, même si tu sais que c'est fiable, parce que c'est fiable, mais ...

(Charlotte) : Et du coup en règle générale, ta vision de l'intermittence, elle est plutôt positive ? Là dans son état actuel, c'est quoi la vision que t'en as, en tant que futur intermittent ?

(Antoine) : Ma vision de l'intermittence elle est positive, on a quand même énormément de chance dans ce pays d'avoir ça, mais moi c'est ma vision des personnes qui gèrent l'intermittence qui est négative. Disons que Pole Emploi me parait complètement désarmé par rapport à ça, j'ai aussi une vision de l'Etat qui délaisse de plus en plus les budgets culturels, et encore une fois quand on voit que le MEDEF dit que quand on a besoin d'argent il faut prendre de l'argent là où il est pas très utile, et qu'on prend sur l'intermittence, bah ok, enfin, ma vision qui est négative c'est celle qui est sur le futur, et celle des gens qui décident, et gèrent aussi le budget de la

culture. Après, c'est pas tant qu'elle est négative, parce que ça doit être tellement compliqué à gérer aussi, c'est vrai, mais c'est que ça me fait peur quoi. Et pourquoi on est le seul pays à avoir ça, et du coup pourquoi on le resterait ? Je sais pas, c'est pas effrayant, mais on se pose des questions quoi tous les jours, quand on voit que ça change tous les mois, bah faut vraiment le vouloir quoi ... Et puis Pole Emploi, moi j'ai une amie qui a fait sa déclaration d'intermittence cette année, et qui va pas l'avoir avant un moment, parce que "ah bah madame vous avez déclaré autant mais il vous manque cette AEM là", "ah bah je vous l'envoie", "ah mais en fait ça fonctionne pas parce que en fait il vous manque 60 heures", "ben en fait les 60 h elles sont là", "ah mais il fallait que ce soit 60 heures avant janvier", "ok bah elles sont là", "ah mais en fait c'était pas 60 heures c'était 71 heures, et en fait vous avez pas rempli votre fiche d'impôt donc c'est pas possible pour nous, et ça et ça et ça et ça ...". Donc qu'est-ce qui se passe, vous avez plus d'argent et vous voulez trouver des excuses ?

(Charlotte): Et en lien avec ces questions là et les problématiques telles que celles-ci, est-ce que tu t'es déjà mobilisé autour de ces questions, syndicalement ou politiquement? Par exemple on parlait du mouvement social autour de l'intermittence, est-ce que tu t'es impliqué à ce moment-là, et si non est-ce qu'il y avait des raisons particulières, par exemple le manque de temps, ou le fait que peut-être tu ne trouves pas ce genre de mobilisation efficace?

(Antoine) : Oui bien sûr je pense que je me mobiliserai si jamais il y a de nouveau des mouvements, parce que je pense qu'il faut se battre pour ce qu'on aime, et moi j'aime ce que je fais et pourquoi je le fais, et la culture et l'art en général c'est quelque chose qui peut aussi très vite être en danger, sans qu'on s'en rende compte, c'est-à-dire que si on va à s'attaquer à des trucs un peu plus sociaux, à des trucs qui touchent un peu plus le grand public, on va s'en rendre compte plus vite, alors que si on s'attaque à l'art, bah les consommateurs d'art c'est pas un grand public, donc c'est pas tout de suite le même retentissement, par contre c'est les mêmes conséquences. Et donc oui, les gens qui sont touchés par le monde de l'art, qui travaillent dans le monde de l'art, ils vont se rendre compte plus vite des problèmes qu'il y a, mais le grand public pas forcément. Donc je pense que c'est aussi vachement important de s'engager, pas juste pour faire pas content pas content, mais de s'engager pour comprendre comment ça fonctionne. Et de dire que oui c'est un vrai métier, et on en a un peu marre quand on dit que c'est pas un vrai métier, si, il y a une vraie économie du spectacle, une vraie économie de l'art, et c'est des métiers qui sont souvent cachées, des métiers de l'ombre, on adore aller au ciné, aller au théâtre, mais on se rend pas compote de tout ce qu'il y a derrière, tout le monde qu'il y a derrière, c'est un univers, un vrai environnement, et si l'intermittence ou si le monde de l'art est en danger, bah c'est pas que les comédiens qui sont touchés, c'est aussi tellement d'autres personnes quoi. De la production et des bureaux aux spectateurs en fait. Demain tu coupes tout le budget de la culture, bah la personne qui se disait tous les dimanches je vais aller au cinéma ou au théâtre et qui peut plus le ferme, jusqu'à la personne qui a le lieu qui ferme, et le comédien qui perd son travail, la

compagnie qui s'écroule avec tous ses administrateurs et programmateurs, tout le monde qui suit tout ça, c'est ...

(Charlotte) : Et du coup actuellement est-ce que tu es syndiqué et engagé politiquement pour défendre tout ça ? Et est-ce que tu trouves que les syndicats qui existent actuellement ils permettent bien d'encadrer justement ces enjeux ?

(Antoine) : Engagé politiquement je le suis, je sais ce que je défends, ce que je tolère ou pas, mais je suis pas syndiqué. Les syndicats, oui je pense qu'ils permettent bien d'encadrer ça, je pense que c'est important parce que ça permet de donner une voix commune à un groupe qui a peut-être du mal à s'exprimer individuellement. Je pense que c'est important ce truc là.

(Charlotte) : Ok super, et bien là j'ai peut-être juste 2-3 petites dernières questions, pour parler même de ta situation actuelle et de là où tu veux aller dans l'avenir, du coup les projets qui t'attirent actuellement, et ceux vers lesquels tu t'orientes, qu'est-ce qui les caractérise le plus? Qu'est-ce qui fait que tu vas accepter un projet plutôt qu'un autre ?

(Antoine): Alors je dirais pas oui à tout, je dirais pas oui pour les projets qui ... bah les projets qui sont bien payés, oui d'accord, mais je bosserai jamais pour l'argent quand je serai pas d'accord avec la personne qui dirige le projet, ou le sujet quoi. Enfin ... bon je vais peut-être être un peu méchant, mais tu pourrais me payer des milliers d'euros, pour aller bosser sur une pièce d'un certain théâtre que je ne citerai pas mais qui est une salle de théâtre et de comédie, bah jamais je ferai ça, parce que les blagues machistes, sexistes, des trucs de cul lourd bah ... d'accord ça fait rire, et je comprends moi aussi j'ai déjà vu des trucs un peu potache et qui me faisaient bien marrer, ok, mais j'ai eu un mail de ce théâtre pour un projet, je l'ai lu et bah voilà c'est un truc à base de "on a échangé nos corps", monsieur devient madame et madame devient monsieur, comment monsieur gère la cuisine pendant que madame regarde le foot enfin ... Donc ça c'est le genre de projet que je refuse même si ça me permettrait d'avoir l'assurance de pouvoir manger, je préfère faire autre chose que ça quoi. Pour moi le plus important c'est ce que je vais apporter aux autres, au monde quoi, et j'ai pas envie de tolérer un metteur en scène ou un écrivain qui a des propos problématiques, et qui pourrait encore une fois se répercuter sur des gens, c'est pareil pour une pièce, les blagues sexistes c'est pas drôle et j'ai pas envie qu'on en fasse donc je veux pas être poussé à en faire ... Je pense je pourrais pas travailler avec des gens et des femmes qui sont pas en adéquation avec qui je suis et ce que je pense, et peut être que oui je me mets en danger économiquement, avec grand plaisir je travaille sur un projet jeune public qui politiquement change pas le monde mais qui me plait, mais je pourrai jamais travailler pour des choses qui me parlent pas quoi. Enfin je veux bien 'vendre mon corps', au sens de vendre mon art et tout ça, mais je veux pas en faire n'importe quoi. Et puis oui il y a aussi la question de la réputation et de l'image, alors ça m'a beaucoup impacté à un moment donné, de me dire ça va

être quoi ma réputation, mais là je suis arrivé à un point où je m'en fous aussi, parce que penser aux autres c'est au final faire par rapport aux autres, et tu fais plus par rapport à un combat, et du coup à quel moment je me suis moi quoi. Et donc c'est vraiment pas tant pour l'image, que pour quel chemin j'ai envie de prendre quoi. Et j'en ai fait des trucs qui en soit 'volent pas haut', qui sont clichés, mais si ils dénigrent rien, que c'est pas méchant, pas un cliché qui va stigmatiser ou discriminer un type de personne, et que c'est vraiment marrant, bah je peux le faire. Mais tu vois je sais pas si je pourrai faire de la pub un jour, parce que est-ce que j'ai envie de vendre des choses ? Non je pense pas.

(Charlotte): Et tu en penses quoi de la figu?

(Antoine): Bah ça fait partie des jobs alimentaires, et t'arrives à 6h, tu commences à bosser à 9h, ça dure 30 secondes et ça reprend, et on s'ennuie quoi, il y a des moments où c'est super parce que tu vois plein de personnes, c'est fou le nombre d'intermittents qui tu vois en figu mais c'est normal, parce que ça cachetonne, et on en a besoin quoi, je pense qu'à un moment donné il faut quoi, et puis il y a des moments où ça peut être intéressant et drôle, Germinal c'était super, t'es dans un univers, c'estr pas le truc le plus passionnant, mais tant que ça fait pas de mal, c'est ok.

(Charlotte) : Ok super c'est noté. Et peut-être pour finir du coup est-ce que actuellement t'es satisfait de là où tu es, est-ce que tu penses que t'es aux prémices de ta carrière, est-ce que t'as envie d'aller encore plus loin, est-ce que t'es déjà satisfait de ce que t'as ? C'est quoi ta position par rapport à là où tu en es actuellement ?

(Antoine): Moi je suis très heureux dans ma vie là, il y a des moments avec hauts, il y a des moments avec des bas, c'est normal je pense, ça nous arrive à tous, et dans un milieu comme ça ça a l'air d'être un peu normal je pense. Et là évidemment je suis au début, et en même temps il y a un côté de moi qui me dit que si ça s'arrêtait là j'aurais pas de regrets, parce que j'ai pu pendant 3 ans vivre de ma passion, vivre très correctement de mon métier, et d'avoir donné raison au petit gamin de 9 ans qui a commencé en se disant que ce serait chouette de faire ça plus tard, et ça c'est chouette d'un point de vue personnel déjà. Mais je pense que on peut toujours aller plus loin dans ce qu'on fait, et on peut toujours aller au-delà de là où on s'attendait, et c'est à partir du moment où tu dépasses le point où tu pensais arriver que toute l'aventure elle commence, et que ta vie fleurie énormément. Et moi j'ai un metteur en scène avec qui j'ai travaillé qui m'a dit une phrase qui m'a un peu changé la vie, c'est "l'ambition c'est le malheur". Et ça veut pas dire qu'il faut pas avoir d'objectifs, ca veut dire que à partir du moment où t'as une ambition et que t'arrives pas à l'atteindre, c'est à ce moment là que t'es malheureux. Au sens de il faut absolument que je fasse ça, et ça, et que si je le fais pas j'ai pas réussi ma vie, et ça c'est triste. Et après, où ça je serai dans ma vie, ça je sais pas. J'ai des projets en tête, énormément, et j'en ai un en ce moment que je suis en train d'écrire et qui est mon objectif premier, mais ... j'ai pleins de lieux où je rêve d'aller, en CDN par exemple c'est quand même une institution, ce serait bien, ce

serait super, mais sans me mettre la pression d'il faut absolument que je fasse ça. L'objectif c'est surtout de garder mes idées en tête, et de voir où le vent me mène, et de continuer à en vivre et de tenir la promesse que je me suis faite, et de toujours essayer de bosser au mieux possible, avec la qualité, de faire des choses qui sont chouettes, et de kiffer, et si à un moment je dois prendre une pause je prendrai une pause. Je me suis beaucoup stressé pendant un moment à me dire qu'il faut que je vive de ce métier, et ça en devient plus stressant qu'autre chose, et du coup tu perds le kiff. Mais je pense que pour être heureux il faut kiffer. Par contre je sais pas si je pourrai prendre un autre job, il y a un truc très très paradoxal de si je dois faire une pause je ferai une pause, pour voyager ... mais je sais pas si un jour je serai capable de faire autre chose que de l'art. Il y a des choses dans la vie qui te marquent au fer rouge, et s'en débarrasser c'est compliqué, et pour moi l'art c'est compliqué de sortir de ça quoi.

(Charlotte) : Ok, et bah c'est super pour moi c'est tout bon, j'ai tout noté et je pense qu'on a bien parlé, de pleins de choses, merci beaucoup c'était vraiment super intéressant, je sais pas si il y a d'autres choses sur lesquelles tu voulais revenir ?

(Antoine) : Non non normalement j'ai tout dit, j'espère surtout que pour toi tu as toutes les infos.

(Charlotte) : Oui là on était plus que complets je pense, et ta perspective m'apporte beaucoup donc vraiment merci !

(Antoine) : Bah de rien c'était un plaisir.

François, 52 ans, est metteur en scène et directeur d'une compagnie, et technicien et comédien de manière occasionnelle. Père de famille et marié à une comédienne, il réside et exerce son activité dans l'Ouest de la France.

Durée de l'entretien : 2h06

(Charlotte) : Bon et bien merci beaucoup d'avoir pris le temps de me parler ce soir, j'espère que je prends pas trop de temps sur ton repas du soir (rire)

(François) : Nan, là j'ai une petite soupe aux potimarron avec pommes de terre et tout, tu vois, il est possible qu'à un moment je l'éteigne (rire).

(Charlotte): Bon bah super alors, moi j'ai aussi quelqu'un qui est en train de me préparer un bon petit plat de pattes donc c'est parfait, comme ça on sera bien préparés pour notre discussion (rire). Bon et donc du coup je t'avais déjà un petit peu parlé de mon projet lors de nos échanges par email, mais je vais peut-être me présenter de nouveau et t'expliquer un peu ma démarche, pour que ce soit peut-être plus clair aussi pour toi.

(François): Oui!

(Charlotte) : Donc du coup moi je suis très copine avec l'ancienne colocataire de votre fille, et c'est grâce à elle que j'ai eu votre contact. Et donc je suis en master à Sciences Po Lille, en master de management des institutions culturelles, et j'aimerais bien devenir administratrice ou travailler dans la prod dans un théâtre. Donc moi je m'intéresse beaucoup à l'administration du secteur théâtral, mais après le spectacle vivant en règle générale. Et donc dans ce cadre-là, je fais un mémoire de recherche, et je voulais qu'il soit à la fois utile pour moi et potentiellement utile ou du moins intéressant d'un point de vue professionnel, et, du fait de mes affinités personnelles pour certains sujets, de mes réflexions propres aussi, je me suis vite intéressée à la question de la condition du comédien, et donc la question de la rémunération est arrivée assez vite, parce que je me suis rendue compte des enjeux autour de cette question, et du fait que ce n'était pas encore un sujet qui avait été beaucoup abordé, donc je me suis dit qu'au moins je n'allais pas m'attaquer à des chemins déjà battus. Et donc du coup, moi ce qui m'intéresse c'est de creuser la question du rapport du comédien, mais aussi de plein d'autres acteurs du secteur, avec la question de la rémunération des artistes. Ce que je cherche surtout à comprendre et à étudier, c'est quel est le rapport que différentes personnes, à différents moments de leur carrière, à différentes positions aussi au sein du secteur, envisagent la question de la rémunération. Si par exemple il y a un tabou autour de l'argent et des salaires, des cachets, de l'intermittence ou pas, ou s'il y a des contestations, ou si les niveaux de rémunération sont globalement acceptés. Du coup, c'est un petit peu tout ça. Et donc je pense que ton apport pourrait être vraiment intéressant, en tant que comédien, metteur en scène et directeur de compagnie, car tu dois avoir un peu toutes les facettes de la même pièce quoi.

(François) : Ouais, ouais, donc moi je suis comédien et metteur en scène, et accessoirement technicien.

(Charlotte) : Ok super ! Et bien on pourra parler de l'ensemble de tes activités alors, ça sera intéressant, et après moi je centre plus sur la question de la rémunération des comédiens plus que des techniciens du fait des spécificités de chacune de ces professions et l'impossibilité de faire un sujet trop large, mais on pourra en parler dans tous les cas.

(François) : Oui, oui, tout à fait, mais je pense que ce sera important à un tout petit endroit d'en parler un peu.

(Charlotte): Oui c'est clair! Donc surtout ne te censure pas dans tes réponses, tu me dis ce qui te vient et moi je ferai le tri si jamais, ne t'en fais pas si parfois tu as l'impression de te perdre ou pas, ça arrive et c'est normal! On va surtout parler de toi, de ton rapport à ta propre carrière aussi, de ton évolution, et moi j'aimerais surtout en apprendre plus sur ton parcours, ton profil et comment tu vis les choses en règle générale. Donc pour commencer, j'aimerais bien déjà un petit peu savoir d'où tu viens, un peu revenir sur ton enfance si tu le veux bien, quand est-ce que tu es né, ton schéma familial, et peut-être à partir de quel moment tu t'es dit que tu allais te lancer dans une carrière artistique, si c'est venu tôt ou pas, comment c'est venu en fait.

(François): Très bien, donc je suis né en 1971, au Mans, donc j'ai 52 ans. Moi je viens d'une famille, alors je porte pas de jugement, mais en tout cas je viens d'une famille d'ouvriers. Donc le théâtre était pas du tout présent à la maison. Donc j'ai pas du tout eu l'ouverture, on va dire, culturelle, autre que grâce à l'école, voila. Donc, j'étais pas hyper scolaire, j'étais pas mauvais au collège en maths-physique, donc on m'a mis dans une filière technique. J'ai eu un bac en électrotechnique, et ensuite un BTS en électrotechnique. Donc pour l'instant, rien à voir avec mon parcours. En fait je suis un pur autodidacte, je t'en parlerai aussi après, si tu veux, de ce rapport à l'autodidacte et de l'acceptation de mon parcours en fait, de mon profil. En 2e année de BTS, un ami m'a proposé de faire du théâtre amateur. J'étais entre guillemets, un peu un ... enfin, j'aimais déjà à me déguiser, mais tu vois, j'avais les cheveux longs, perfecto, j'aimais bien être stylé quoi, mais de là à parler devant des gens, non. Après je me souviens en 4e, ma prof d'anglais avait dit à mes parents dans la réunion parents-profs, elle avait dit "Votre fils, faut vraiment qu'il fasse du théâtre". Mais nous, ça faisait pas partie de notre culture en fait, un atelier théâtre. Nous, dans notre village, tout le monde faisait du football, ou éventuellement du tennis, ou éventuellement du basket, ou éventuellement du judo, mais alors, du théâtre ? Non. Et en 2e année de BTS, bah j'ai essayé à une soirée de faire du théâtre, bon, le théâtre de rue se développait pas mal déjà, et au Mans, il y avait un festival qui s'appelait les Cénomanies, et là j'avais déjà vu un Faust sur échasses, donc une œuvre classique sur échasses, avec de l'artifice et des maquillages incroyables, et déjà ça, ça m'avait un peu retourné, honnêtement. J'avais une

professeure de français, je me souviens très bien, en première, et nous on était des gars de la technique et donc dès qu'il y avait 2-3 dans sa classe qui étaient branchés littérature, alors là elle se jetait dessus, et donc elle nous abreuvait de bouquins à lire, et donc j'étais à l'internat, et donc ça a déjà démarré mon attrait pour la littéraire, et puis ensuite le théâtre, avec, je me souviens, c'était le Barbier de Séville, cette histoire un peu romantique m'avait vraiment marqué. Mais bon, c'était juste des parenthèses. Et donc, en 2e année de BTS, un copain m'invite à faire du théâtre, et là c'est la claque. Je fais deux heures, et là, j'existe. Je sais pas pourquoi, mais j'existe. Donc c'était deux heures d'improvisation, et donc là j'ai commencé avec cette association, et d'entrée, avec mon pote, et bah on a déjà eu l'idée d'être créateurs et en fait, on s'est lancés dans l'adaptation de La Paix d'Aristophane. Donc déjà, gros projet ambitieux, 15 personnes au plateau, on faisait des décors la nuit, je rentrais chez mes parents le weekend, ils voyaient bien que j'avais des cernes sous les yeux, mais j'osais pas leur dire ce que j'étais en train de vivre, que j'étais en train de vivre ma meilleure vie en fait! Et là, et bien, de fil en aiguille, 21, 22 ans, je fais du théâtre en amateur, je dis oui à tout projet théâtre qui se propose à moi, stage et cetera. Alors, j'ai pas encore le courage de me lancer, alors quand même, avec mon pote, en sortie de BTS, on s'inscrit, enfin en tout cas, on reçoit les dossiers d'inscription du Théâtre National de Strasbourg, de la rue Blanche, du Théâtre National de Bretagne, mais en fait, j'ose pas en parler à mes parents. Donc je ne je ne saurai jamais si ... parce qu'en fait, mes parents, ma mère est décédée quand j'avais 22 balais. Et ça a été aussi un déclencheur, c'est-à-dire que quand ma maman me disait, "avec ton papa, à la retraite, on pourra aller ici, on pourra aller là", puis en fait elle est décédée à 55 ans, et je me suis dit "Je vais pas attendre moi 55 ans pour commencer a vivre ma life". Et ça, ça a été un des éléments déclencheurs. Ensuite, bah on a monté une association de théâtre amateur, donc vers 23, 24, 25 ans. Je suis devenu animateur, animateur dans les quartiers. Donc j'ai fait un brevet d'État, et puis ensuite un diplôme d'État. Donc là je suis parti à Paris me former, et donc avec les jeunes des quartiers, je faisais du cirque, et du théâtre. Et donc j'étais pas encore professionnel on va dire, et puis en fait, quand j'ai fait mon diplôme d'État, donc là j'avais 29 ans, fallait que je fasse un stage de 4 mois dans un lieu, donc j'ai choisi une compagnie professionnelle de théâtre qui était dans notre ville, petite ville de province de 15 000 habitants. Et là bah pendant 4 mois je me suis éclaté comme un malade, et au bout de 4 mois, le directeur de la compagnie m'a proposé d'intégrer la compagnie en fait. Et ma femme a été beaucoup plus courageuse que moi, en me disant "si tu le fais pas maintenant, tu le feras jamais". Et donc j'ai fait mon premier cachet à 29 ans, et donc ça fait depuis 1999 que tous les mois je déclare mes heures à Pôle emploi. Donc tu vois, on est en 2024, ça fait bientôt 25 ans que je suis intermittent. Donc ma carrière a démarré dans le théâtre de rue, pendant les 4 mois de stage quand j'avais 29 ans, on a créé un spectacle de rue qui nous a fait vivre pendant 5 ans, et là j'ai vécu tout le délire de l'intermittence, c'est-à-dire Festival d'Aurillac deux fois, Festival de Chalons dans la rue, Festival de Sotteville-Lès-Rouen ... Et on a fait avec ce spectacle 80 villes en France, donc j'ai joué à Brest, j'ai joué au Havre, j'ai joué à Lille, j'ai joué à Maubeuge, j'ai joué à ... je sais pas, c'était des folies de Maubeuge, je me souviens, j'ai joué à Strasbourg, j'ai joué à Clermont-Ferrand, à Bordeaux, à Biarritz, en Écosse, en Espagne, au Canada ... Enfin

voilà, j'ai découvert ce milieu, où forcément, j'étais bien avec mes cheveux longs, j'étais bien avec mes idées, je découvrais l'hôtel, le restau, je me retrouvais à manger avec les gens que j'avais applaudi dans la rue d'un seul coup. Je me souviens d'une compagnie angevine, j'étais complètement fan d'eux, et d'un seul coup je me retrouvais à manger avec eux à table au restau, eux étaient complètement blasés des tournées, alors que pour moi tout était nouveau et tout était le bonheur, et je me souviens à l'époque, parce que je sais que tu vas parler des salaires, et bien il y a 25 ans, c'était pas mal. C'était, je veux dire, je doublais mon salaire. En fait, non seulement je m'amusais, et en plus je doublais mon salaire, alors là, c'était le bonheur total! En quelques années, on a mis de l'argent de côté pour acheter une maison en fait! Donc d'un seul coup, moi qui viens d'un milieu modeste et d'un milieu prolétaire, hein, concrètement d'un seul coup, avoir un salaire presque meilleur que mon père, et pouvoir m'amuser en plus, c'était le rêve éveillé en fait.

(Charlotte): Ok, et bah super, j'ai déjà pas mal d'infos et de choses sur lesquelles on va déjà pouvoir revenir un peu donc c'est super intéressant! C'est vrai que c'est aussi fou de voir la manière dont la situation pour les artistes semble avoir évoluée aujourd'hui, et à quel point les rémunérations ne sont vraiment plus les mêmes ...

(François): Ouais bah disons que moi j'arrive toujours à vivre de mon métier, moi c'est pas du tout un stress, c'est important de dire ça. Moi, je connais des collègues, j'en connais un, c'est un jeune gars qui a fait un Conservatoire national et qui a été 2 ans à la Comédie Française, et qui travaille avec moi en ce moment, et qui a perdu son intermittence en fait! Alors que normalement, sur le papier, il a plus de formation, un meilleur CV, et sûrement plus de talent! J'ai un autre collègue, même chose, qui vient de Russie, et pareil qui a perdu son intermittence! Et ce sont des Parisiens, enfin en tout cas, des gens qui habitent dans les grandes villes. Moi je viens de la campagne, puisque c'est une petite ville de 15 000 habitants, c'est dans l'Ouest de la France, et nous, on a notre compagnie depuis 14 ans maintenant, et elle nous permet de travailler. Et donc moi, aujourd'hui, j'ai fait tout un parcours de comédien, j'ai été beaucoup dirigé, et naturellement, je me suis retrouvé chef de troupe. Je ne voulais pas mais ça s'est transformé comme ça parce que j'adore mener des projets, RH, et tu parlais toute à l'heure du fait que toi tu t'aimais bien l'administration, moi je l'ai fait beaucoup dans la compagnie, j'ai travaillé au moins 10 ans avec une compagnie, où j'étais comédien et où je faisais toute l'admin, c'est à dire les contrats de cession, les feuilles de route, le recrutement, les négociations de salaire, voilà, c'est quelque chose que j'aime bien. En plus moi j'ai pas de problème avec les chiffres et avec l'argent, faut le savoir hein, je sais que j'ai des collègues, c'est pas du tout leur truc. Et donc j'ai appris tout avec la première compagnie, et la seconde compagnie bah on a tout de suite embauché quelqu'un à l'administration à temps plein, et un peu à la communication. Et aujourd'hui moi je fais plus de la mise en scène, donc là par exemple je viens de créer une pièce de Victor Hugo, ça a joué le 10 novembre, la première dans le centre culturel chez nous, là devant 600 personnes, et on va au festival d'Avignon là cette année avec ce spectacle, ça fait 3 fois que j'y vais moi à Avignon, 4 fois même, je connais bien le festival, et donc j'ai la casquette à la fois de metteur en scène, et je joue aussi dans ce spectacle, donc j'ai un petit rôle, mais aussi chef de troupe.

(Charlotte) : Ok waouh c'est super intéressant ! Et du coup par rapport à la compagnie dont tu fais partie actuellement, est-ce que tu peux me parler un peu plus de de sa structure, de comment elle est financée ? C'est une association ? Est-ce que vous percevez des subventions ?

(François): Alors oui donc c'est une association loi 1901, on est en convention avec la ville qui nous accueille, donc la convention est renouvelée tous les 3 ans, donc là ça doit faire peut-être la 4e ou 5e convention qu'on signe, on a donc une subvention de fonctionnement. Ensuite, donc on a un prêt de locaux, donc on a 120 m² de bureaux, on a 200 m² de local technique, plus 200 m² en campagne, parce que nous, on a aussi un chapiteau avec poids lourd, gradin ... Tout équipé en son en lumière, donc on a acquis du matériel. Ça, je t'en parlerai après si tu veux les subventions d'investissement. Ensuite, on est accompagnés par le Conseil départemental, en fonctionnement, et ensuite on est accompagnés en fonction des créations, donc en aide à la création, on est accompagnés en action culturelle, beaucoup par la DRAC, on a été accompagnés par les financements européens, on est accompagnés pas mal par la politique de la ville, donc voilà, toutes les instances, donc à tous les échelons, mairie, communauté de communes, départements, régions, et ensuite l'Etat, donc la DRAC, mais aussi la politique de la ville. En fait, nous, on n'est pas conventionnés au sens DRAC, mais on fait beaucoup d'appels à projets. On a un budget qui oscille entre 180 et 230 000€ à l'année.

(Charlotte) : Ok d'accord, et donc vous avez un administrateur, donc je suppose que c'est cette personne qui vous rémunère ?

(François): Oui un administrateur, ce qui est rare d'ailleurs dans ce secteur où c'est souvent des administratrices, et ce qui est drôle d'ailleurs c'est que le régisseur du chapiteau et chauffeur poids lourd, et bah elle s'appelle Marie (rire). Donc moi ça j'adore, quand Marie arrive avec le poids lourd, et que ça soit elle la responsable technique du Chapiteau, ça, ça me plaît beaucoup.

(Charlotte): Oui c'est clair! Donc bon j'ai un ensemble de petites questions donc je pense qu'on va revenir un petit peu sur ce qu'on disait au début, du coup j'aimerais bien qu'on revienne sur le fait que tu es autodidacte, et ton rapport peut-être à la passion artistique, comment est-ce que cette passion s'est transformée en réalisation que c'est ce que tu voulais faire de ta vie, et à partir de quel moment tu t'es plus trop laissé le choix on va dire, on a déjà évoqué le décès de ta maman comme moment déclencheur, mais à quel moment tu t'es aussi admis à toi-même que c'est ce que tu voulais faire?

(François) : Bah en fait l'animation professionnelle, puisque c'est un diplôme d'Etat, me permettait de goûter un peu au théâtre et au cirque, mais sans basculer. Et je me souviens quand

J'ai fait mon stage de 4 mois dans cette fameuse compagnie, le directeur de la compagnie me disait "psychologiquement, si tu bascules pas, alors tu seras jamais vraiment artiste". Alors moi je lui disais "non c'est pas vrai, on peut faire les deux". Et en fait je me suis aperçu que quand j'ai basculé dans le régime de l'intermittence, et donc être artiste à 100%, et bah oui, c'est devenu beaucoup plus cool, beaucoup plus évident, beaucoup plus tranquille, et en fait ça marchait tout seul, et je me suis souvent demandé pourquoi je l'avais pas fait plus tôt en fait. Mais comme je disais, c'est Joséphine, ma femme, qui m'a aussi poussé. Voilà, c'est une histoire de confiance, moi c'était pas naturel dans mon milieu familial, même dans mon environnement social hein concrètement, et ça a été qu'une série de découvertes, et maintenant, aujourd'hui je suis ultra serein par rapport à ça, et quand des jeunes gens viennent en stage dans notre compagnie, je leur peins le tableau, mais d'une manière très concrète, et jamais en leur disant "Attention c'est dangereux, attention c'est précaire, attention...", pas du tout. Après on peut pas le cacher, cette forme de précarité, mais pour moi, je connais plusieurs jeunes gens qui ont démarré avec nous et qui aujourd'hui vivent très bien de leur métier.

(Charlotte): Ok, bah ça c'est hyper intéressant parce qu'il y a toute une partie de mon sujet qui est justement autour de ce rapport à la précarité, et du coup, un peu en lien avec ce que tu disais, au début tu étais beaucoup en amateur, et donc le temps aussi que tu obtiennes l'intermittence et tout ça, est-ce qu'il y a eu des moments où ta situation a été précaire, même après avoir eu l'intermittence?

(François): Ouais, il y a eu en 2003, il y a eu un gros mouvement des intermittents, gros mouvement politique, moi j'y comprenais rien. Je comprenais rien puisque j'avais pas d'avis moi, c'était tellement le bonheur de faire ce que je faisais tous les jours, c'était tellement une chance en fait, et si tu veux cette chance, je l'ai jamais oubliée. Aujourd'hui, à 52 ans, je pense que j'ai exactement le même rapport à ce métier, le même rapport à l'intermittence qu'à 29 ans, c'est-à-dire que pour moi, c'est un statut qui permet de vivre honnêtement d'un métier-passion, et qui est pas très différent d'un pigiste, qui est pas très différent d'un journaliste, qui est pas très différent d'un auteur. Parce qu'en fait j'ai. J'ai fait pas mal de festivals du livre, donc j'ai rencontré pas mal d'auteurs jeunesse, et limite, mon métier est extrêmement moins précaire qu'un auteur jeunesse quoi!

(Charlotte) : Oui complètement, j'ai pu m'en rendre compte aussi du fait des rencontres qu'on fait dans mon master, c'est fou que ce milieu soit aussi inaccessible et précaire, surtout pour les maisons indépendantes. Et c'est vrai que tout le cœur de mon sujet, c'est de comprendre, à une moindre échelle du fait de la protection permise par l'intermittence, comment, malgré les risques de précarité, est-ce qu'on accepte aussi de devenir artiste, de faire ce métier et de continuer même face à des moments plus difficiles.

(François): Moi j'ai eu la chance de pas avoir beaucoup de moments difficiles, mais à mon échelle, c'est-à-dire que dans mon métier, le syndicalisme est fort, surtout chez les techniciens, et c'est pour ça que je voulais en parler tout à l'heure, nous, dans le milieu des comédiens et des metteurs-en-scène, il y a pas vraiment de corporations on va dire. Je sais que chez les techniciens c'est très fort, et souvent, quand il y a eu des mouvements, pendant la crise sanitaire, les théâtres ont fermé, moi je suis un démerdard, donc on a réussi à trouver des idées de spectacle, et moi j'ai jamais arrêté de créer en fait, jamais, jamais, jamais. Et je sais qu'à ces moments-là se sont révélées des pratiques en fait. Tu vois par exemple, des répétitions pas payées, ou ... et ça du côté syndicalisme, c'est inacceptable. Alors que quand on travaille en campagne comme moi, je vais dire, c'est si on n'accepte pas ça, alors on créé pas, et en gros, les syndiqués sont plutôt partisans de respecter absolument les conventions collectives, et cetera, et sont intransigeants. Mais je pense qu'à un moment, il y a un décalage entre les techniciens des grandes villes et les compagnies de province, en fait. Et ça je l'ai senti, et moi je me suis jamais énervé à cet endroit-là, j'ai jamais été attiré par un syndicat quel qu'il soit. Voilà.

(Charlotte) : Ok, c'est hyper intéressant ce que tu dis, parce qu'en effet moi dans mes entretiens, j'ai déjà fait l'observation d'une baisse de la syndicalisation des comédiens et des artistes en règle générale, et en effet de la différence avec les techniciens, qui, il me semble, ont plus de facilités à s'organiser de façon collective.

(François): Ouais, et à être plus exigeants. Tu vois moi je travaille avec l'annexe 8, l'annexe 10, je pense que tu dois commencer à maîtriser un peu le sujet, et souvent je dis que les techniciens c'est un peu une "race à part", avec bien sur toutes les précautions autour du mot de 'race', c'est plus une tournure de phrase pour que tu comprennes cette dynamique particulière. Les techniciens ont vraiment un regard sur leurs taux de rémunération, leurs heures, leurs défraiements, leurs frais de déplacement, parce que souvent, ce sont pas toujours des métierspassion. Parce que dans les techniciens il y a deux types de techniciens, il y a les techniciens que t'emmènes en tournée avec toi et qui font le son et qui font la lumière, et t'as aussi les créateurs, créateurs-son, créateurs-lumière, qui s'approchent plus de l'artiste. Nous les artistes, il y a un côté passion, nécessité. Des fois chez les techniciens, il y a un côté, comment dire ... c'est pour manger quoi. Nous, il y a un truc en plus, et donc d'un seul coup, jouer, c'est plus que nécessaire. Jouer, c'est vital. Chez les techniciens pupitrer, c'est pas vital. C'est rémunérateur, et c'est pour se nourrir. Et donc voilà, je vais fermer cette parenthèse mais concrètement, moi je fais du RH. Là, cet été, on vit à 12 pendant un mois à Avignon, donc 12 salaires, 12 intermittents. Là je monte des chapiteaux aussi, donc quand je monte mon chapiteau, j'embauche 5 personnes pour le monter, 5 personnes pour le démonter, j'embauche des techniciens son et lumière pendant le séjour. Et là, je m'apprête à faire un gros gros spectacle au cœur d'un quartier, avec 150 personnes au plateau, donc là j'embauche 15 professionnels. Je fais du RH, j'appelle, je propose un nombre d'heures, un taux horaire. Certains techniciens disent "bah j'aimerais mieux avoir moins d'heures mais un taux plus important", les comédiens c'est : "François, on sait très bien que ce que tu nous proposes, c'est ce que tu peux nous proposer", donc il y a jamais de négociation. Par contre du côté des techniciens, je suis toujours très très prudent en fait, je fais gaffe, j'ai appris avec le temps, là tu vois par exemple on est le 13 février, je sais qu'on part le 24 juin à Avignon, et là j'ai senti déjà que ça commençait à poser des questions. Donc avec l'administrateur, on se voit demain matin, et on va faire un état d'avancement, c'est-à-dire, voici ce qu'on vous propose en nombre d'heures pour le Festival, la maison, où est ce qu'elle se situe, le théâtre, les horaires de parade, le jeu le soir, le mode de transport, et là j'ai déjà fait des entretiens individuels, sur décembre et janvier d'ailleurs, je leur ai posé la question de est-ce que tu veux une chambre individuelle? Comment tu viens? Est-ce que tu prendras un vélo? Donc il y a le salaire, mais il y a les entours, et on le sait bien, moi je suis aussi entre guillemets un malin pour garder mes comédiens, faut que notre compagnie embauche bien, et une compagnie, tu te fais tout de suite une réputation dans le métier. Parce que ça parle. L'intermittent, c'est pas des permanents, ce sont des gens qui travaillent ici, là-bas, et des réputations ca se fait rapidement. Et je sais qu'on a à priori plutôt bonne réputation. Donc bah moi j'ai des équipes fidèles de techniciens, alors attention hein, j'ai déjà eu des problèmes hein, je me suis séparé de gens, des gens sont partis aussi en claquant la porte, enfin voilà c'est pas non plus idyllique, mais avec le temps, je me suis transformé en directeur des relations humaines, franchement! Je dis souvent qu'un metteur en scène c'est aussi ça, évidemment, il y a l'œuvre, mais tu vois par exemple, là j'ai engagé dernièrement un gars qui est passé par la Comédie française pendant 2 ans, parce que mon réseau s'agrandit, et j'étais stressé, enfin j'étais pas à l'aise, et lui m'a dit "mais enfin, si je te dis oui c'est que c'est oui", et d'ailleurs ça y est, on est devenus collègues et on s'apprécie, on s'adore! Mais moi quand j'ai vu son CV, j'ai eu peur.

(Charlotte): Pourquoi?

(François) : Bah quelqu'un qui a été aux Français pendant 2 ans ça ... Qui connait que des grands noms, qui fait la bise à des tas de grands, enfin je sais pas, c'est étonnant !

(Charlotte) : T'avais peur aussi qu'il arrive avec des ambitions et des demandes, salariales ou autre, que tu savais que vous pouviez pas lui fournir ?

(François) : Ouais un peu de tout ça, un mélange ! Et en fait, c'est un gars qui est très très très content de bosser avec nous, et parce qu'en plus, ça lui a rapporté des heures, si on parle concrètement.

(Charlotte) : Oui c'est ça, car comme on le disait toute à l'heure, malheureusement aujourd'hui ça ne suffit plus, ou pas toujours d'avoir été dans telle ou telle production prestigieuse, si tu n'as plus tes heures tu n'as plus ton intermittence du jour au lendemain quoi ... Et c'est aussi un peu le double jeu de l'intermittence qui protège énormément, qui est un système exceptionnel, mais

qui peut aussi entraîner à la course, au cachet, à la course aux heures, peut-être parfois en dépit de de l'artistique quoi.

(François): Ah bah je suis totalement d'accord. Après, voilà je te dis moi je mène des projets, donc je suis le metteur en scène des projets, donc forcément pour moi, après j'ai des années à à 750 heures, des années à 1000 heures, donc ça va, mais en même temps je travaille! (rire) C'est à dire, tu vois ce matin j'étais à 7 heures du matin au bureau, à 9 heure tout le monde arrive, le vendredi, on travaille dans une école, on fait des ateliers avec une danseuse, et enfin ça dépend des semaines quoi. Mais en tout cas, je me permets une parenthèse, je me permets une parenthèse, le boulot d'administrateur c'est trop bien. Après faut aimer les chiffres quand même, tu vois j'avais rencontré un administrateur, et vraiment l'administrateur c'est presque l'adjudant, le bras droit du directeur quoi, c'est vraiment un chouette poste, et moi je sais que j'ai beaucoup aimé pendant 8 ans le faire dans une autre compagnie. Il faut être organisé, il faut ...

(Charlotte) : Oui vous avez bien résumé toutes les raisons pour lesquelles je pense que je me plairais bien dans ce métier ! (rire) D'autant que mon mémoire me permet d'en découvrir beaucoup de spécificités, et le côté humain au-delà des chiffres, et ça je trouve ça passionnant.

(François): Oui et l'administrateur, dans une compagnie ou dans un théâtre, c'est la personne qui va être en relation avec les contrats de cession, et donc soit de vendre ou soit d'acheter, et ça faut le savoir. Et c'est la personne qui va être à l'endroit où les choses peuvent se faire. Souvent, moi je dis, c'est grâce à l'administrateur qu'on a les moyens de nos ambitions en fait.

(Charlotte): Alors là je suis totalement d'accord. Et sinon, tu disais que quand tu as découvert la vie avec l'intermittence, que ça t'as permis de vivre et de bien vivre, mais aussi que tu pouvais enfin te sentir bien avec tes cheveux longs et tes idées, est-ce que tu peux détailler un peu ce que tu entendais par là? Du point de vue de tes idées notamment, qu'est ce qui a fait que tu t'es senti à l'aise dans ce monde là?

(François): Oui bien sûr, alors, attention, tout n'a pas toujours été facile, mais honnêtement, je pense que ça fait 24 ans que je suis heureux d'aller au travail tous les jours. Moi j'ai travaillé avant ça, après mon BTS j'ai travaillé 3 mois je crois, dans une usine pour devenir technicien supérieur, mon père me rêvait blouse blanche dans une usine, mais moi j'étais malheureux tous les jours. Tous les jours, j'étais malheureux. Et pourtant les ouvriers me respectaient, et je sais pas, peut-être qu'un jour je serais devenu chef de chantier enfin, j'en sais fichtre rien, j'aurais peut-être même fait des formations en interne, mais j'étais malheureux. Et je me souviens une fois dans une boîte d'intérim, il y a un moment la nana me dit "non mais avec votre look, faut faire quelque chose, enfin je veux dire là vous pouvez pas aller à l'entretien comme ça !", et là, ça m'a vraiment fait comme si elle m'avait déshabillé en fait, c'était un sale sentiment que j'avais eu, et je m'étais vraiment senti ... C'était impudique quoi. Et d'un seul coup, déjà, dans

l'animation en cirque, en théâtre, j'avais déjà une petite image un peu cool, donc d'un seul coup, j'étais bien à l'aise, et alors quand j'ai démarré le métier, c'était à qui mieux mieux en fait, dans le milieu artistique et surtout dans le milieu du théâtre de rue, alors là, c'était limite si j'étais presque sage (rire). Et puis, dans ma carrière, voilà, moi j'ai vécu avec ma petite famille, donc ma fille, pour ne pas la nommer, et son frère, ça nous est arrivé d'être 6 mois sur la route, ma fille elle a vécu 6 mois en caravane parce qu'on avait un chapiteau, et donc on faisait l'école dans la caravane. Donc si tu si tu veux, je vivais tous les jours ce que j'avais lu dans les bouquins. Et d'ailleurs j'ai un pote russe avec qui on travaille là, qui a quitté la Russie en 2015 et en fait de travailler avec nous, c'est un rêve éveillé pour lui en fait, il a l'impression d'être dans le Capitaine Fracasse en fait, d'être dans les troupes qui jouent dans les cours de ferme, dans un espèce de Molière fabulé on va dire. Bon, depuis, j'ai un peu plus étudié la 'chose molieresque', et c'était pas complètement ça non plus.

(Charlotte) : Et tu disais aussi que là tu 'découvrais les restau', est-ce que c'est seulement grâce aux défraiements, ou aussi grâce à ton salaire à ce moment là, qui te permettait globalement de mieux vivre qu'auparavant ?

(François): Ouais, bah c'est que grâce au métier et aux tournées, je me suis retrouvé dans des hôtels trois étoiles, je me suis retrouvé dans des restau sans limite de budget, je me suis retrouvé à jouer, je me souviens, dans une ville dans la Drôme à boire du champagne et manger des truffes, je me suis retrouvé au Canada à Juste Pour Rire à boire des coups avec Michael Young et Franck Dubosc avec open bar, jusqu'à 6 h du matin, les taxis viennent te chercher pour te ramener à l'hôtel! Enfin, j'ai vécu des petites aventures que ... Et comme je te disais que je venais d'un milieu modeste, là d'un seul coup, restau, hôtel, c'était drôle quoi. C'était à la fois bien sûr la vie artistique, et je kiffais jouer, mais les à-côtés aussi.

(Charlotte) : Ouais, c'est ça, et selon toi, est-ce que c'est aussi ça qui fait la 'richesse 'du métier ? Est-ce que c'est pas seulement la rémunération des artistes, pas seulement les cachets et l'intermittence, mais aussi ces entours qui permettent d'être suffisamment rémunérateurs au final pour vous ?

(François): Oui mais tu vois, je vais te donner un exemple. Là, j'ai un jeune qui est volontaire en service civique, et qui venait dans notre compagnie. Donc il est post bac, et comme il savait pas quoi faire avec Parcoursup, il est venu passer 8 mois avec nous pour devenir technicien son. Et en fait il s'est aperçu, en rencontrant des techniciens son avec qui je bosse, qui travaillent en Allemagne, travaillent à Paris, et sont assez régulièrement pas chez eux. Eh bah ça, ça lui a séché son ambition de devenir technicien son. Il s'est dit, moi j'ai pas envie de partir comme ça, moi j'ai pas envie de ne pas avoir mes soirées ... Et donc en fait, il arrête cette idée-là, et il se dirige vers un un milieu qui n'a rien à voir en fait, vers le milieu de la mode. Ça lui a permis de s'arrêter, de découvrir ce métier, et de se dire que partir comme ça, être loin de sa famille et d'un seul coup en

plus, lui, il fait du motocross, de dire non à des passions ... Parce que le métier, moi je vois bien, je l'ai beaucoup vécu, et c'est vrai que les fêtes de famille ça m'est arrivé au moins 5 Noëls de jouer, et de pas être en famille! Tu loupes beaucoup de choses en fait, en tout cas le dimanche midi à manger chez belle-maman, ça n'existe pas dans ma vie, et tant mieux, c'est ce que je n'aimais pas (rires). Et aussi, moi j'ai vécu ce métier-là avec ma femme, puis avec mes enfants, parce que souvent t'as des artistes qui arrêtent, parce que voilà, ils vont devenir papa ou maman, mais moi ça ne m'est jamais arrêté. Parce que dans le métier, on peut avoir des bébés, on peut être enceinte, on peut se faire remplacer et puis pas récupérer son rôle. Et moi j'ai été pas mal accompagné par des collègues qui avaient été eux-mêmes parents en tournée, et nous ça n'a jamais posé problème! Mes enfants, ma fille, à 3 mois, elle a traversé la France, l'Écosse, et elle a joué à côté d'Édimbourg, ils avaient 3 mois! Et donc nous, on arrivait dans des hôtels, on demandait à des jeunes personnes "est-ce que vous pouvez garder nos enfants?", c'était l'arrache totale! Et puis voilà, ils ont été dans les bras de plein de gens en fait. Donc de continuer une carrière dans ce métier-là, c'est aussi concilier vie de famille et vie artistique. On peut être artiste à 20 ans, mais à 30 ans, 35 ans, 40 ans, on a peut-être ... Et puis souvent, je disais aux enfants, on est pas si différents que ça des autres familles, puisque on a une maison, on a emprunté pour avoir une maison, on a une voiture comme tout le monde, les enfants vont à l'école comme tout le monde. Sauf que notre vie, elle est un peu différente, et elle est libre. Moi j'ai le sentiment d'être libre. Et ça, ça a pas de prix. Et pour en avoir parlé avec d'autres personnes d'autres milieux sociaux ... Et puis mon métier m'a permis aussi de rencontrer tout type de personnes, des, comme on dit, des 'arachos' dans le milieu du cirque et des chapiteaux, mais aussi des politiques, beaucoup, des chefs d'entreprise, moi je suis pote avec un mec qui a 2 châteaux, 2 avions et 2 Porsche. Mais c'est mon pote, mon vrai pote. Mais je l'ai rencontré dans le métier, parce que j'ai joué chez lui un jour, un spectacle, on n'était pas faits pour se rencontrer, et ça fait 20 ans qu'on est amis et qu'on mange tous les 15 jours tous les deux! Parce que le ce métier là permet de rencontrer plein de milieux sociaux, à la fois des gens de quartier, vraiment abîmés par la vie, que des théâtres avec des abonnés, des directeurs de salle. Et voilà, les politiques, moi je connais le conseiller régional, le maire de notre ville, il est venu, le président de la communauté de commune, qui est aussi conseiller départemental ... Parce que je suis l'artiste dans la Cité, et dans la Cité, il y a le chef d'entreprise, il y a l'instituteur, il y a le boulanger, mais il y a aussi François l'artiste, et ça, c'est acté. Ils savent que mon trip, c'est Victor Hugo, en ce moment, voilà.

(Charlotte): Et d'ailleurs, je voulais te demander, donc toi actuellement dans ta situation, est-ce que t'es posé quelque part ? Est-ce que tu voyages tout autant ? Est-ce qu'il y a eu un moment dans ta carrière où tu t'es plus posé, et est-ce que est-ce que tu te sens tout aussi 'libre', comme tu le disais, maintenant ?

(François) : Ouais, ma situation actuelle, elle est plus stable, elle est moins sur les routes. Mais ça a été aussi en fonction des enfants, c'est-à-dire que la période primaire, on bougeait partout, la

période collège, ça a été moins facile. Parce que nous on est artiste tous les deux, hein, et d'ailleurs, bientôt tous les trois, et puis bientôt les quatre (rire), puisqu'on a travaillé en famille, on a monté sur trois étés une pièce de Shakespeare, donc oui, je me suis un peu stabilisé là depuis depuis quelques temps, maintenant mes enfants sont plus grands, ils ont 22 ans, et donc, puisqu'on va à Avignon cet été avec notre pièce de Victor Hugo, le but, c'est de repartir sur les routes. Puisque maintenant j'ai 50 ballets, et je sais que je serai à la retraite à 67 ans ou 65 ans, enfin j'en sais rien, je blague. Et même des fois, je suis plutôt nihiliste, en me disant de toute manière, si je suis le chemin de ma mère, je serai même jamais à la retraite (rire). Donc ça c'est pas grave. Et donc tu vois, je m'en fous. Et ouais je crois que j'ai envie de repartir en tournée là, là on a eu 10-15 ans de tournée, 7-8 ans un peu plus stables où ça nous a permis aussi de développer des projets locaux, et bien rock'n'roll aussi! Par exemple, on a joué en 2022 une grande pièce de Molière devant le château de notre ville, donc pareil, 120 personnes au plateau, 700 personnes devant, mapping, son, lumière et une vraie comédie-ballet, mélange de théâtre, danse, musique, avec 25 escrimeurs sur scène. Et ça nous a permis ça aussi, de faire des projets locaux. Mais alors est-ce que ça répond bien à toutes tes questions tout ce que je te raconte?

(Charlotte) : Ah oui oui totalement ! Et le but c'est aussi de te laisser parler, que tu me dises de toi même ce qui te viens à l'esprit, et tout est très intéressant !

(François): En fait, si tu veux, je n'ai jamais perdu la foi. Et je sais que j'ai encore au moins 15 ans à taffer, et c'est que du bonheur en fait. Cette précarité, pour moi ça a été la liberté. Et donc cette liberté. Bon après c'est vrai que moi je déclare beaucoup de cachets en metteur en scène, donc a priori j'aurai une retraite à peu près correcte, mais bon. Mais avouons-nous qu'il est préférable d'être administrateur d'un gros théâtre ,que comédien ou metteur en scène d'une compagnie de province. Honnêtement, au niveau salaire, mais ... Si tu veux, je vais te parler concrètement. Moi je gagne à peu près les mêmes sous qu'il y a 25 ans. Mon salaire a pas vraiment augmenté, donc c'est à dire que tous les mois j'oscille entre 2000 et 2500€ par mois, pour les mois moyens et les très bons mois. Donc tu vois c'est pas 4000, mais c'est pas 1000 non plus. Et mon premier salaire, c'était 2300, et il y a 24 ans.

(Charlotte) : Ah oui d'accord je vois. Et le fait que ton salaire justement n'ai pas évolué, et notamment augmenté avec les années et l'expérience, est-ce qu'il y a eu des moments où ça t'as dérangé ? Tu aurais aimé que ta rémunération évolue davantage ?

(François): Jamais. Jamais. Je vais te parler honnêtement, non. Non, parce que tu vois là on a fait une résidence, on est partis quatre jours dans la Creuse à 5, et il y avait un des comédiens, ouais, qui disait "Putain, notre métier c'est quand même le seul métier où on acquiert de l'expérience et ça change rien". Et tu vois, pour moi ça change rien, moi j'ai jamais été là-dedans, mais peut être que ça vient de mon milieu social hein, c'est-à-dire que mon père avait un salaire d'ouvrier, donc moi j'ai toujours été au-dessus en fait, dans l'absolu. Et c'est vrai que si t'es

intermittent, comédien, et que ton papa est médecin, ou ta maman est cadre-sup, alors oui évidemment, si tes parents touchent, je sais pas, 8000, 10000, là d'un seul coup, entre guillemets, t'es un peu un crevard (rire). Mais, moi, si je discute un peu avec mes potes, tu vois, c'est pas comme mon pote à la Porsche quoi (rire). Avec lui si tu veux, c'est l'exemple type de l'argent ne fait pas le bonheur. Et on en parle honnêtement tous les deux, et je ne le jugerai jamais, et il ne me juge pas. Et d'ailleurs en ce moment je suis en train de lire un bouquin sur la rencontre, et c'est vraiment c'est vraiment ça quoi. Bon, ça n'a rien à voir avec le sujet, mais c'est mon rapport à l'argent et mon rapport à ce statut, et tu vois, j'ai des des amis qui sont directeurs d'école, bon bah évidemment à la retraite ils auront ... Mais je m'en fiche en fait, ils pourront peut-être aller dans des hotels étoilés, avoir un camping-car, mais moi avec mon camion aménagé c'est la même chose! Donc ce statut m'a permis d'être libre, de créer. Alors évidemment, nous on a une espèce de sécurité en plus, on a un chapiteau tout équipé où on peut jouer dessous, mais si demain ce statut s'arrêtait, je pense que c'est pas possible hein, mais en tout cas j'aurais d'autres cordes à mon arc. Ou alors il va évoluer, mais tu vois, souvent on rouspète sur le cinéma, mais c'est grâce au cinéma que le statut des artistes continue en fait, c'est à dire que leurs cotisations sociales font que le système se maintient, car il y a beaucoup, beaucoup de salaires dans le milieu du cinéma, donc ça permet de combler les caisses. Alors évidemment si tu parles comme ça à un syndiqué, il te tape dessus (rire), mais concrètement c'est vrai. Donc demain tu arrêtes l'intermittence, quid par exemple des festivités autour des Jeux Olympiques ? Donc c'est pas possible. Quid du Festival d'Avignon?

(Charlotte) : Oui et en vrai les grèves de 2003 l'avaient bien montrées !

(François): Nous en 2003 on était sélectionnés à Chalon-sur-Saône, donc le festival des arts de rue, à Sotteville-Lès-Rouan, et à Aurillac. Donc nous cette année-là, 2003, on avait un spectacle qui marchait très bien, on était pris dans trois festivals de promotion comme Avignon, donc normalement, 2004-2005, ça allait être une des saisons incroyables. Sauf qu'on arrive à Sotteville-Lès-Rouen, le vendredi soir, blam, annulé, on file à Châlons, le premier soir, festival annulé, ensuite on va à Aurillac, premier soir, festival annulé. Donc 2004, 2005, ça a été chaud, très très chaud, parce qu'en fait, on s'est coupé l'herbe sous le pied, on a sapé les festivals qui nous permettaient de pouvoir montrer notre travail. Alors on a pas été maître du lisier sur les préfectures, mais c'est comme si on avait tué notre bétail quoi, notre outil de travail en fait. Et le truc c'est qu'il y a certaines personnes, annuler le festival d'Avignon, ils s'en fichent en fait, mais les petits intermittents ... Mais quand même, tous ces festivals annulés, c'est là qu'on a vu qu'on a vu que tout le domaine artistique générait tout un monde économique autour, et que d'un seul coup, l'hôtellerie, les restau, enfin toute l'économie annexe, là ils se sont dit, "Ah ouais, d'accord, en fait on investit un peu dans l'intermittence, mais quelque part, c'est un sacré milieu économique en fait".

(Charlotte) : Je suis d'accord ! C'est aussi pour ça que je pense que c'est peu probable, et surtout peu souhaitable que le régime soit supprimé, par contre c'est probable qu'on aille vers un accès de plus en plus difficile quoi ...

(François) : Il y a eu des moments où c'était plus difficile. En fait, grâce ou à cause de la crise sanitaire, on est revenu aux 12 mois. Moi j'ai connu la période où il fallait faire ses heures en 8 mois, donc là beaucoup de collègues ont arrêté en fait, ils ont dû faire autre chose. Nous on a tenu parce qu'on avait une compagnie, parce qu'on avait pignon sur rue, parce que moi je fais pas mal d'actions culturelles aussi, on joue, on crée, mais moi je fais des actions culturelles, pas pour cachetonner mais parce que j'adore ça. Après, je sais qu'il y a des collègues qui le font par obligation pour pouvoir manger. Moi, ça fait partie de mon ADN, puisque j'ai commencé par le socio-culturel, forcément, faire des ateliers en lycée, en collège ou avec des gens de quartier, pour moi, ca fait partie de mon œuvre. Souvent, j'ai entendu des interviews d'un gars là, celui qui gère les festivités des JO, et lui il dit "mon métier de créateur c'est 1/3 de création bien sûr, 1/3 d'actions culturelles et 1/3 de divagation". Et lui il dit donc que l'action culturelle fait partie de son métier, et moi aussi. Mais alors tu vois, j'ai rencontré une autrice, vendredi soir, c'était la soirée bilan de toute une action culturelle sur un an autour d'un texte, et elle nous a dit cette soirée là qu'on l'avait réconciliée avec l'action culturelle. Pour elle, l'action culturelle n'a pas d'intérêt, ou n'a pas de grand intérêt. Et là, à voir ce qu'on avait fait sur toute l'année autour de son texte, là elle se disait que quand même quoi. Et moi pareil, je vois ce que j'ai fait autour de Lucrèce Borgia, j'ai fait des ateliers avec la mission locale, j'ai fait des ateliers avec 3 lycées, un atelier avec lui en collège, j'ai fait un stage avec des amateurs autour du texte de Victor Hugo, et bah la salle était pleine, voilà, on a fait ça. Et c'est le carton de la saison, mais parce que il y a eu tout un travail d'action culturelle avant, et il y a eu plein de gens qui d'habitude ne viennent pas au théâtre. Et ils sont venus, et je me souviens d'un monsieur qui m'a dit, "T'as réussi ce dont Victor Hugo rêvait, c'était de mélanger les gens dans la salle".

(Charlotte) : Oui je vois, quelle fierté ça a du être ! Et d'ailleurs je viens juste de penser à quelque chose que j'ai oublié de demander, donc c'est une petite parenthèse, mais du coup ta situation contractuelle à quoi c'est quoi ? Tu es en CDDU, ou en CDI du coup vu que tu es aussi directeur de la troupe ? Comment ça fonctionne ?

(François): CDDU. Ouais, moi tu vois par exemple, là, je vais avoir des heures vendredi parce que je fais de la mise en scène. Je pourrais presque te parler de mon emploi du temps mais en gros, j'oscille entre des cachets de répétition en tant que metteur en scène, et puis tu vois au mois d'avril on se fait 5 jours de reprise, donc les comédiens sont payés 8 heures par jour de service, deux fois 4 heures, comme moi d'ailleurs, et ensuite, le samedi 20 avril, on joue, là on a tous 12 heures. Donc en tout ça fait 52 h. Tu vois à Avignon, moi je suis metteur en scène donc je vais avoir 12 heures tous les jours pendant 20 jours. Donc Avignon égal 240 heures.

(Charlotte): Oui c'est clair qu'Avignon ça a l'air de rapporter en termes d'heures.

(François) : Alors ça dépend des productions ! Parce que souvent, à Avignon, il y a une espèce de tolérance de Pôle Emploi ou même de l'URSSAF, parce qu'ils savent très bien que les compagnies n'arrivent pas à se payer et tout. Nous voilà, c'est un peu différent, on a monté une bonne production, et moi je vais à Avignon que si j'ai les sous pour y aller, sinon j'y vais pas. Et tu vois, il y a plein de jeunes gens qui y vont un peu la fleur au fusil, quoi. Mais c'est cool, mais ça les syndicats comprennent pas. Mais à un moment, t'es jeune comédien, t'as envie de taper dedans, t'adores ça, tu manges des patates et t'es heureux quoi. Ça les syndicats, ils entendent pas et j'entends, oui, c'est peut-être compréhensible, mais je sais pas, ça fait partie ... On est des saltimbanques quelque part. Et on vit pas d'amour et d'eau fraîche, mais quand même. Puis faut pas avoir peur de dire ça! Moi l'argent n'a jamais été un moteur, après, je crache pas dans la soupe, et c'est important que je puisse payer le Conservatoire de ma fille! (rire) Et que j'ai pu payer son internat quand elle était en Khâgne à Lille, mais à part ça, moi je suis trop content demain soir on fait une soirée écriture autour d'Antoine de Saint-Exupéry, et voilà, moi je suis trop content. C'est ça qui me fait vivre, et ça d'ailleurs, mon pote qui est entrepreneur et qui lui, son objectif c'est l'argent, c'est pour ça que ça lui retourne le cerveau, et moi je lui dis, "mais sans toi, je peux pas comprendre un bourgeois gentilhomme, tu es MON Monsieur Jourdain!" (rire). Bah oui! Il faut que je rencontre quelqu'un comme ça! Et lui il me dit "C'est fou comme ta manière de penser n'est pas du tout la mienne", mais c'est pas grave!

(Charlotte): Oui et c'est vrai que je pense que c'est une manière de penser de plus en plus rare dans nos sociétés actuelles, après dis moi si je me trompe hein, mais forcément au vue aussi de l'état de l'économie, on se retrouve contraints à penser en termes de profits, de bénéfices, parce que ça devient surtout de la survie quoi. Alors que ce qui semble plus compter dans le spectacle, c'est la création, et c'est l'entraide, le collectif, l'expérience, et le profit vient après.

(François): Après il y a quelque chose que je n'ai pas abordé et que je trouve que le statut d'intermittent pervertie, c'est, quand t'es intermittent du spectacle, t'es une micro-entreprise à toi tout seul. Peut-être moins chez les comédiens, et un peu plus chez les techniciens. Et donc d'un seul coup, ce statut, forcément, te transforme, et forcément, des fois, c'est au détriment de la création en fait, c'est à dire que tu penses tellement à ta micro-entreprise, aux cachets et d'avoir tes heures, que t'es prêt à accepter entre guillemets n'importe quoi, devant un projet peut-être moins rémunérateur mais plus intéressant en fait. Et d'un seul coup, ce statut te transforme, c'est-à-dire que tu te demandes direct quels sont mes défraiements, comment on y va, où est-ce que je vais dormir, c'est quoi mon taux horaire, et des fois ça pervertit les relations ce statut. C'est le côté on va dire 'obscur' du statut, moi j'embauche des micro-entreprises, en fait j'embauche des gens qui sont à eux-mêmes des micro-entreprises et qui gèrent leurs petites dépenses. Et des fois, moi chez les techniciens j'ai arrêté, parce que il y avait plus de rapports humains, c'était juste un rapport aux heures, un rapport aux taux horaires ... Et moi j'ai dit basta quoi.

(Charlotte) : Oui je vois, et bah ça me mène à tout un ensemble de questions que j'avais bien qu'on a déjà parlé de plusieurs choses là-dessus, mais j'aimerais qu'on creuse la différence au niveau de la négociation et au niveau de la relation au salaire, au cachet et à la rémunération simplement fiduciaire, quoi, qu'ont les comédiens notamment par rapport aux techniciens ?

(François) : Déjà, nous on est obligés de respecter la Convention Collective des Entreprises Artistiques et Culturelles, notre convention collective, donc déjà si tu veux, pour financer nos productions, on fait des demandes à des organismes privés. Donc d'un seul coup, si tu respectes pas les conventions collectives, déjà ils t'aident pas. Donc les comédiens savent qu'il y a un minimum syndical de toute manière. Ensuite, en fonction des productions, bah les cachets augmentent. Alors tu vois, moi j'ai aussi travaillé avec d'autres compagnies hein, et il y a en fait y a un côté coutumier dans le métier, c'est à dire que tu sais à peu près qu'un cachet de jeu c'est entre 180 et 220. Dans notre métier de compagnie de création théâtrale, c'est à peu près ça le brut, dans toutes les compagnies. Donc t'es pas surpris. Mais quand t'es musicien ou dans un ensemble lyrique baroque, on te dit 180 brut, les gens ils te rigolent au nez quoi, on est plus dans du 500 brut tu vois. Donc il y a à la fois donc le côté syndical, tu peux pas être en dessous, et ensuite, il y a la coutume, c'est à peu près comme ça dans les compagnies, parce que de toute manière le prix de vente des spectacles c'est à peu près comme ça. Tu vois, moi j'en ai beaucoup parlé avec des administrateurs de théâtre, un spectacle avec 8 au plateau plus deux techniciens, ils savent tout de suite te dire le prix du spectacle, tout de suite. Un humoriste tout seul aussi. Bref. Et donc d'un seul coup, tu vois nous Lucrèce Borgia, son prix de vente il est entre à peu près 5 et 6 mille euros, et encore, c'est pas beaucoup hein mais voilà. Et donc on sait qu'un spectacle avec 5 ou 6 mille, bah c'est à peu près des cachets de 180 brut par comédien et techniciens.

(Charlotte): D'accord, oui je vois. Et pour rester dans ce thème, est-ce que ça t'es déjà arrivé, ou est-ce que tu pourrais comprendre que des personnes, mais ici que des comédiens, te demandent et cherchent à négocier à avoir plus que le cachet proposé? Et à quelles occasions, et pour quels types de personnes tu trouverais ça justifié et compréhensible, et si c'est pas le cas pourquoi? Est-ce que l'expérience, ou la notoriété par exemple, sont des choses qui peuvent entrer en jeu?

(François): Non non, vraiment, je n'ai jamais eu en 24 ans d'expérience ce cas de figure. Par contre, chez les techniciens, oui. Et vraiment, c'est-à-dire qu'il y a même des techniciens avec qui on n'arrive pas à travailler ensemble, parce que chez les comédiens, c'est quoi mon levier? C'est par exemple de leur dire "Bah vous voyez-vous travaillez avec moi sur notre prochaine production par exemple, on va à Avignon 240 heures", et les comédiens tu leur dit ça, ils se disent que c'est la moitié de leur intermittence donc clairement ils y vont quoi, sans poser de question. Et souvent les comédiens me disent, le taux horaire, on s'en fout, nous c'est les heures qui comptent. Alors que les techniciens, c'est les heures et le taux horaire. Alors c'est étonnant

hein, mais limite, le métier des comédiens est plus précaire que le métier des techniciens. Alors que dans une production, tu as 8 comédiens, 2 techniciens. C'est étonnant quand même. Et moi je trouve que peut-être que des fois les techniciens s'en sortent bien et les comédiens, c'est un peu plus rude, mais ça c'est un truc qui se dit pas vraiment. Et en plus des fois les techniciens, en fait tu t'auto-déclares technicien. Alors que les comédiens, ils ont souvent fait un Conservatoire, pas moi par exemple, mais tu vois mon collègue a été 4 mois de formation à Moscou, une autre qui a 21 ans elle a fait deux ans à à Poitiers, une autre qui est danseuse elle a fait 8 ans de Conservatoire, et les techniciens, bah si tu sais pupitrer un peu, bah voilà.

(Charlotte): Oui d'accord. Et je veux revenir sur quelque chose que tu as dit toute à l'heure, qu'est-ce qui pourrait selon toi expliquer cette différence dans le rapport que les comédiens ont avec la rémunération, et justement le fait qu'ils vont même pas chercher à négocier le taux horaire? Tu parlais des différences en termes de formation, mais est-ce qu'il y a d'autres choses selon toi? Parce que les deux sont dans le cas où ils doivent faire des heures pour l'intermittence, donc c'est intriguant.

(François): Après, c'est presque moi, je suis malin aussi. Tu vois moi avec les comédiens, sur une production dès qu'il y a du travail sur une production je leur propose de suite! Et donc, avec notre compagnie ils savent qu'ils s'en sortent. Je te donne un autre exemple d'un comédien, avec nous il va faire 390 heures avec les spectacles et jusqu'à 400 en comptant des ateliers et des trucs comme ça, donc évidemment que tu lâches pas la compagnie comme ça! Donc en fait c'est aussi un moyen pour moi de garder les équipes, c'est pas dit, mais c'est forcément pensé de ma part. Et donc d'un seul coup je deviens leur employeur principal, et avec des années comme Avignon bah d'un seul coup ils finissent tous à 800 heures et c'est chouette quoi. Moi je suis content aussi, mais après on se bouge les fesses aussi sur les financements! Et tu vois, Jacques ça va faire 24 ans qu'on travaille ensemble, donc tu vois ça fidélise les équipes. Et on grandit ensemble, maintenant c'est vrai que quand tu dis 'expérience professionnelle', donc dans n'importe quel métier tu augmentes ton salaire, bon bah pas nous.

(Charlotte) : Oui d'accord je vois. Et je me demandais aussi, vu que toi tu es l'employeur des comédiens de ta compagnie, toi qui est ton employeur et qui te rémunère ? Tu l'as peut-être déjà dit mais comme ça je suis au clair sur cette info au cas ou.

(François): Et bah donc avec ma femme, on a co-fondé une compagnie, et cette compagnie, c'est une association de loi 1901. Qui a un président, un conseil d'administration, donc ils sont 8, et nous, ça a toujours été hyper important d'avoir un espèce de 'conseil des sages'. Donc en fait moi mon employeur, comme je suis en CDDU, c'est notre compagnie, par l'intermédiaire du président et du Conseil d'administration. En fait le seul permanent à la compagnie c'est notre administrateur, lui il est en CDI en régime général. Sinon tous les autres nous sommes en CDDU. Et donc moi en tout je participe à environ 3 compagnies, bien que la compagnie ce soit

80% de mon temps et de mon activité, mais c'est bien parce que déjà ça me permet d'aller voir ailleurs, et puis je fais plein de trucs différents, je fais autant du Victor Hugo que de la danse baroque et des spectacles burlesques quoi.

(Charlotte): Et pour terminer, j'avais peut-être une réflexion, sur la place de l'argent dans le métier de comédien et dans toi ton métier, puisque tu disais tout à l'heure, et je trouvais que l'expression était intéressante, que toi t'avais pas de mal avec l'argent, mais que c'était pas le cas de tous tes collègues. C'est quoi ce 'problème' du coup auquel tu faisais allusion? Et généralement, est-ce que l'argent est un tabou pour les comédiens? Et si c'est le cas, pourquoi selon toi? Est-ce qu'on a peur d'en parler, est-ce que vraiment ça horripile les gens, ou est-ce que les gens en parlent entre eux?

(François) J'ai envie de dire tout cela à la fois, cher capitaine. Est-ce que c'est tabou ? Autour d'une table de salariés normaux, oui, je crois. Je crois qu'il y a une espèce d'image de ... 'profiteurs', entre guillemets? Du fait qu'on cumule à la fois Pôle Emploi, et la rémunération. Ca, c'est vrai que moi je me souviens même en famille, on se fait chambrer tu vois, à base de "Ouais mais vous les intermittents, vous profitez ...". Donc ouais, c'est plutôt tabou, je veux dire, tu tu t'étales pas quoi. Et puis moi je suis comédien et metteur en scène, je suis pas intermittent du spectacle, intermittent du spectacle, c'est un statut, c'est pas mon métier, moi je suis comédien, moi je suis metteur en scène, moi je mets en scène des spectacles, je suis pas intermittent du spectacle, c'est pas une finalité! Ensuite entre nous, c'est vrai qu'on en parle peu ... Et du vois moi je suis au coeur du truc parce que c'est moi qui engage, par le biais de notre compagnie bien sûr, mais tu vois là par exemple j'ai tous les entretiens individuels pour Avignon, je leur ai dit leur taux horaire et leur nombre d'heures, Et on a même été jusqu'à poser la question de est-ce qu'ils préfèrent être mensualisés ou avoir des heures. Car mensualiser ça te fait 150 heures à je sais plus trop, 2600€ brut par mois quelque chose comme ça, ou sinon être payé en heure et ça revient au même brut, mais donc à un moins bon taux horaire. Et en fait sur les 8, 6 m'ont dit qu'ils préféraient les heures. Mais on ne parle pas de combien tu touches chaque mois, puisqu'on sait en fait, honnêtement, on sait à peu près ce que touche untel et untel, parce que on sait à peu près le nombre d'heures qu'ils font par mois, donc je veux dire, on en parle pas puisqu'on sait, on sait qu'on touche à peu près tous moi 2500 boules quand ça marche bien, 2000 en moyenne. Bah je me situe dans la moyenne haute, en tous cas dans la compagnie. Tu vois, j'ai des collègues qui gagnent un peu moins de sous quoi. Après j'ai d'autres collègues techniciens qui eux travaillent plus en Scène Nationale, et qui viennent de temps en temps travailler avec notre compagnie, eux ils gagnent plus que moi, ca c'est sûr et en plus ils travaillent beaucoup moins que moi (rire). Mais j'aimerais pas faire leur job. C'est-à-dire, aller en Scène Nationale, c'est pas très rock'n'roll quand tu fais du son ou de la lumière. Bon évidemment c'est rémunérateur, ca il y a pas de problème, mais c'est pas kiffant quoi, et ils le disent eux-même! Ils le font pour manger quoi. Donc on parle peu salaire.

(Charlotte) : Et est-ce que c'est plus courant de parler des entours du salaire, comme on disait tout à l'heure ? De parler du défraiement des transports, de l'hôtel, de tout ça, est-ce que c'est plus propice à la discussion ?

(François): Ouais, tu vois, alors nous dans notre compagnie, on paie systématiquement, et c'est un sujet de débat avec femme, moi je mets un point d'honneur à payer les défraiements. C'est à dire que par exemple, toi t'habites Lille, tu viens travailler avec nous, tu viens jusqu'à notre ville pour prendre un camion, et ensuite on descend à Bordeaux. Bah moi je paie ton train de Lille jusqu'à notre ville, et ensuite, forcément, à partir de là, ça te coûte rien. Moi, en gros, je pars du principe que dès que tu quittes ton domicile, faut que ça te coûte rien. Alors ça toutes les compagnies le font pas, voir même, beaucoup de théâtres le font pas. Par exemple moi j'ai une pote là qui habite Limoges, et elle vient bosser à côté de chez nous, et bah quand elle y bosse, le théâtre lui paie pas la route depuis Limoges hein. Moi je le fais. Alors c'est comme une prime en plus quoi, et puis ces à-côté font que bah d'un seul coup tient, cette compagnie, avec eux c'est pas mal, ils nous payent bien ... et tu vois j'ai un un jeune collègue qui habite Lyon, parce que c'est ça aussi nous notre métier, c'est que moi il y a très peu de personnes qui habitent dans notre coin, sinon, c'est Laval, Rennes, Nantes, Limoges, Paris, Lyon. Les gens viennent tous d'ailleurs, et en fait c'es vrai qu'on aurait pu aussi parler de ça, c'est-à-dire qu'on embauche pas de la proximité, on embauche sur de l'affinité et du talent, il y a le talent bien sûr. Et puis aussi on est une famille, c'est une affinité, et les gens comprennent pas ça. Tu vois il y en a un qui habite Lyon, une autre à Limoges, un à Nantes, un autre à Laval... Ils viennent tous de loin en fait! Mais il y a une espèce d'évidence, de famille, et donc les gens viennent d'ailleurs, et ça quand j'en parle avec d'autres personnes de chez moi, de métiers 'normaux', bah ils travaillent avec leurs collègues qui habitent à 8 km. Nous, c'est naturel en fait, tout le monde vient d'ailleurs. Là quand je vais bosser avec une certaine compagnie, ils sont tous de Paris, et il s viennent tous d'ailleurs quoi. Alors ça c'est un plus, notre compagnie paie les frais de transport, c'est un plus. Maintenant, quand ils viennent ici, pareil, ils viennent dormir chez nous. Quand on bosse dans notre ville, c'est chez notre maison à nous. Et ça a toujours été. Et tu vois, j'aime bien faire un petit bourguignon, ou je fais attention de faire des lasagnes végé pour tout le monde, ça fait partie du truc en plus où ils viennent dans notre compagnie et c'est une troupe, mais c'est une famille quoi.

(Charlotte) : C'est hyper intéressant ce que tu dis, et d'ailleurs ça me fait penser à une question que j'ai pas posée mais qui me paraît intéressante, est-ce que chez vous tout le monde est payé pareil ? Sans parler des défraiements cette fois car forcément du coup que ce sera différent en fonction d'où viennent les personnes pour les transports, mais au niveau des cachets ?

(François) : Alors tu parles d'égalité ou d'équité ? Car dans mon parcours, je te jure que je peux te faire une vraie définition de chacun de ces termes.

(Charlotte) : Euh bah, qu'importe, enfin disons que je pars de ton principe à toi, donc justement est-ce que tu vises plutôt l'équité ou l'égalité ?

(François): Euh, nous, ma femme et moi oui, on va peut-être avoir plus d'heures sur des projets, tu vois. En même temps, c'est normal puisque c'est nous qui les pensons et qui les mettons en place, ou quand on monte le chapiteau, oui le technicien 'de base' sera pas payé pareil au niveau taux horaire que le chef monteur.

(Charlotte) : Et donc qu'est-ce qui fait que tu établis que quelqu'un est payé plus ?

(François) : Bah parce que en fait il est chef. Il est cadre. C'est à dire, c'est lui qu'encadre les monteurs, le monteur, lui, il arrive, et puis il fait ce qu'on lui dit. Le chef monteur, c'est lui qui encadre l'équipe, qui encadre les bénévoles, c'est lui qui gère la journée. Donc pour moi c'est évident qu'il a un taux horaire supplémentaire. Sinon je vois sur le la tournée de *Lucrèce*, peut-être qu'on aura, avec ma femme, des heures en production en plus, ou moi j'aurai plus d'heures que tout le monde.

(Charlotte): Ok, donc tu payes davantage relativement aux heures travaillées?

(François): Ouais, c'est un peu plus.

(Charlotte) : Ok, et est-ce que c'est parce que tu disais aussi que tu embauchais par affinité surtout, mais qu'il y avait aussi cette question du talent, est-ce que tu considères qu'on puisse être mieux payé parce qu'on a plus de talent ? Et si oui comment est-ce que toi ça se quantifie ou pas ?

(François): Non. Non. Non, et puis je sais que ça a déjà posé problème en fait, je me souviens sur un truc, quelqu'un avait un taux horaire supplémentaire, et bah ce quelqu'un a demandé à baisser son taux, et d'un seul coup augmenter le taux des autres, pour être à égalité. Et moi ça m'a surpris, mais j'ai dit ok d'accord. Mais il y a eu à un moment une fronde, c'était chez les monteurs de chapiteaux. Moi je trouvais ça logique que le chef monteur ait un taux horaire supplémentaire, mais alors lui pas du tout, il disait que non il voulait être payé comme tout le monde. Des fois aussi j'ai des négociations, mais encore une fois je t'ai dit c'est chez les techniciens, où ils préfèrent avoir moins d'heures et avoir un taux supplémentaire, sauf que non, parce que là aujourd'hui ils travaillent, et demain aussi, et si ils ont un accident du travail, moi je les déclare, donc je les déclare à ce taux horaire là, d'aventure si ça leur convient pas, bah ... Parce que pareil, il faut qu'on parle d'un truc, mais c'est un système extrêmement libéral l'intermittence du spectacle! Tu prends, tu jettes. C'est terrible. Je veux dire, je t'embauche demain en technicienne monteuse chapiteau, tu fais pas l'affaire, je te jette. Et si tu fais l'affaire, on travaille 10 ans ensemble, mais alors ça veut dire quoi 'faire l'affaire'? Ça veut dire c'est quoi,

c'est subjectif! C'est parce que t'es pote avec le chef, donc c'est à moitié pervers comme système, pour nous les compagnies, c'est extrêmement libéral, et souvent, dans ce milieu, c'est un milieu qui penche un tantinet à gauche quand même, faut le dire, mais c'est un système ultralibéral. Donc c'est drôle parce que, en même temps, chaque intermittent est une micro-entreprise à l'intérieur d'un système ultralibéral, où tu prends et tu jettes. Mais dans le même temps, c'est un monde qui revendique des idées un peu plus à gauche, donc c'est drôle, ça m'a toujours fait un peu sourire. Ouais c'est étonnant! Je connais quelques comédiens et techniciens de droite, mais c'est rare. Mais c'est ça qui est drôle, c'est un milieu comme ça, et ça existe dans très peu de milieux ça, où tu prends et tu peux jeter ensuite. Et ça à mon avis dans ta réflexion, je pense que c'est intéressant. J'avais aussi une autre approche de comment ce statut change les gens, mais j'ai perdu le fil de ma pensée ... Mais voilà, je m'en suis souvent aperçu, et je me souviens d'une technicienne avec qui on bosse et qui m'a dit que le directeur des techniciens était insupportable, en fait il avait sa petite cour, parce que si tu veux tu es obligé de copiner, si tu copines pas, t'es pas rappelé. Et donc des fois, tu acceptes des comportement de garçons par exemple avec les femmes, parce que tu espères être repris la prochaine fois, et ça tu vois pour moi c'est mort. Tu vois j'avais travaillé à Paris pour un gros festival, moi j'ai fait basta, j'ai vu la petite cour qui traînait autour du directeur technique du Festival. Alors bien sûr, si tu copines, alors là t'as du boulot à plus en finir, mais moi c'était même pas la peine. Et ça, j'ai découvert ça et wahou, c'est particulier hein. Et évidemment, à un certain niveau, si t'es pas pote avec moi bah d'un seul coup on travaille moins ensemble, et d'un seul coup t'as moins d'heures. Bon en tout cas moi je l'ai jamais senti avec moi, mais ca peut pervertir le rapport humain. Et dans le cinéma je t'en parle même pas.

(Charlotte) : Oui carrément, d'autant plus que les inégalités salariales y sont d'autant plus importantes et le rapport à la rémunération vraiment différent quoi.

(François): Tu vois moi j'ai une copine qui a été maquilleuse pour un de nos spectacles et qui avait été maquilleuse dans le milieu du cinéma, et qui me disait qu'avec notre compagnie, en gros elle était vraiment moins bien payée, mais elle adore! Elle disait que dans le cinéma fallait laisser tomber ils étaient traités comme des sous-merdes quoi, alors qu'ils gagnaient peut-être quatre fois ce que je lui payais quoi. Mais elle était bien plus heureuse à bosser avec nous. Moi, je me, je me souviens même d'un autre technicien qui a bossé avec nous dans les années 2009-2010 et que j'ai revu à Avignon et qui bossait dans le showbiz, et il en avait ras le bol,! Il gagnait des thunes, mais ras le bol! Et en fait il était nostalgique et mélancolique de ses années dans notre compagnie.

(Charlotte) : Ok bah je pense que ça résume bien tout ce qu'on a dit là c'est vraiment super en plus et c'est super précieux parce que ça m'aide beaucoup dans mon travail, ton témoignage était vraiment intéressant et complet donc je te remercie beaucoup.

(François): Du moment que ça t'apporte quelque chose c'est cool! Puis j'ai pas eu l'impression de mentir, je pense que je t'ai à peu près dis ce que ce statut pouvait pervertir et à la fois donner en liberté. Et puis moi concrètement l'amour de mon métier. Et si tu veux, à 50 balais, je me suis posé la question de si je continuais ou pas. Mais en fait non! Après, advienne que pourra, mais créer, je pense que le mot nécessité, maintenant je sais ce que ça veut dire. C'est vital. En tous cas bon courage à toi pour ton travail!

(Charlotte) : Et bien merci beaucoup ! Je vais continuer mon travail (rire). Et si tu souhaites que je te communique mon mémoire une fois qu'il sera terminé et que j'aurai eu des retours il n'y a aucun souci, si ça t'intéresse bien sûr.

(François): Ah ouais c'est clair! Il y a plus qu'à maintenant.

(Charlotte) : C'est ça! A bientôt et bonne soirée!

(François): Bye bye, bonne route!

Table des matières

| Glossaire | 5 |
|--|----------------------------|
| Définition des termes du sujet. | 9 |
| Etat de l'art | 14 |
| Annonce de la problématique | 21 |
| Hypothèses de recherche | 21 |
| Méthodologie | 21 |
| Annonce du plan | 22 |
| Partie I - Le choix de la 'nécessité' : quand l'impulsion voca | ationnelle ouvre la |
| porte à un métier 'inacceptable' | 23 |
| Chapitre 1 - Le constat d'un contexte professionnel particulier, ma degré 'd'inacceptabilité'. | 23 |
| A) Contexte sectoriel et modalités de rémunération des comédiens en F | |
| B) Méthodologie de l'enquête et présentation de notre échantillon | |
| C) Les conditions d'emploi et de rémunération du comédien en 'inacceptable'? | |
| Chapitre 2 - La fabrication du comédien : le parcours vers une carrière | e vocationnelle47 |
| A) Socialisation primaire: le rôle du contexte familial dans la formation | n d'une 'vocation'47 |
| B) L'influence des pairs et de l'école dans le déclenchement ou 'vocation' | |
| C) Les débuts de la carrière de comédien : entre difficultés administra du travail gratuit | • |
| Partie II - L'entretien d'une figure sacrificielle : la passion e | <u>et la troupe contre</u> |
| l'intérêt personnel | 69 |
| Chapitre 3 - Le comédien sacré contre l'argent profane | 69 |
| A) La rémunération des comédiens : tabou ou 'oubli' ? | 70 |
| B) La passion contre l'argent : quand la chance d'exercer un métie considérations profanes | |
| C) La reconnaissance symbolique contre la reconnaissance monétaire. | |

| Chapitre 4 - Le maintien collectif dans un emploi 'inacceptable' | 93 |
|---|-----|
| A) L'omniprésence des normes collectives : quand le mythe de la 'troupe' l'intérêt des travailleurs | |
| B) Le rôle des intermédiaires dans le maintien de conditions d'emploi et de r 'inacceptables' | |
| C) La faiblesse de la syndicalisation et de l'engagement collectif des comédie modalités d'action contre la norme ? | |
| Conclusion et réponse à la problématique | 123 |
| Limites et ouverture du sujet | 125 |
| Bibliographie | 127 |
| Annexes | 134 |
| Table des matières | 190 |