

L'ESPACE DE JUGEMENT DES COMPÉTENCES EN ARTS DE LA SCÈNE. ANALYSE D'UN DISPOSITIF D'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES COMÉDIENS

Rachel Brahy et Jean-François Orianne

La Découverte | *Revue Française de Socio-Économie*

2011/1 - n° 7
pages 209 à 227

ISSN 1966-6608

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie-2011-1-page-209.htm>

Pour citer cet article :

Brahy Rachel et Orianne Jean-François , « L'espace de jugement des compétences en arts de la scène. Analyse d'un dispositif d'insertion sur le marché du travail des comédiens » ,
Revue Française de Socio-Économie, 2011/1 n° 7, p. 209-227. DOI : 10.3917/rfse.007.0209

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

L'espace de jugement des compétences en arts de la scène.

Analyse d'un dispositif d'insertion sur le marché du travail des comédiens

Rachel BRAHY

Institut des Sciences Humaines et Sociales, Université de Liège
Rachel.Brahy@ulg.ac.be

Jean-François ORIANNE

Institut des Sciences Humaines et Sociales, Université de Liège
jforianne@ulg.ac.be

Cet article propose l'analyse d'un dispositif d'insertion sur le marché du travail des comédiens en Communauté française de Belgique : le dispositif du « stage audition-formation » organisé par le Centre des Arts Scéniques. En s'appuyant sur le cadre théorique de l'économie des conventions et sur les constats empiriques de quelques études réalisées en France sur le marché du travail des comédiens, les auteurs rendent compte du caractère innovant de ce dispositif qui permet de faire varier les conventions d'évaluation des compétences ; ils identifient en outre deux des principales limites ou contraintes qui menacent les conditions d'équilibre du jugement.

Evaluating competences in performing arts. An analysis of a public instrument for the employability of theatre performers.

This article analyses a public instrument designed for the professional integration of young theatre performers in Belgium's French Community: the "casting-training internship" (stage audition-formation). Drawing on the theoretical framework of the economy of conventions and on some empirical data from inquiries conducted in France, the authors study the innovative dimension of this instrument which allows for a variety of competences evaluation conventions. They also identify two major constraints affecting the conditions of a balanced skills assessment.

Mots clés : compétence • intermédiaire • comédien • économie des conventions • marché du travail.

Keywords: competence • intermediary • actors (on stage) • economy of conventions • labour market.

1. Introduction

Cet article prend pour objet un dispositif d'insertion sur le marché du travail des comédiens en Belgique francophone : le Centre des arts scéniques (CAS). Ce dispositif d'action publique vise à faciliter l'insertion professionnelle des comédiens récemment diplômés au travers d'aides à l'emploi, de formations continues, de production et de diffusion d'informations pertinentes sur ce segment bien particulier du marché du travail.

Notre analyse portera sur l'espace de jugement des compétences des comédiens qu'ouvre ce dispositif d'insertion, en particulier « le stage audition-formation » qui en constitue un élément central : contribue-t-il à reproduire les conventions d'évaluation spécifiques à ce segment du marché du travail, ouvre-t-il de nouvelles opportunités cognitives au jugement des compétences, permet-il de faire varier les différentes façons de recruter un comédien ? Telles sont les principales questions que nous traiterons empiriquement et auxquelles nous nous efforcerons de répondre.

Pour mener à bien l'analyse, nous nous appuierons principalement sur le cadre fécond de l'économie des conventions appliquée à l'analyse des intermédiaires du marché du travail, ainsi que sur quelques études, réalisées en France, sur le marché du travail des comédiens.

L'économie des conventions a contribué au renouvellement de l'appareil conceptuel propre à l'étude du fonctionnement de marchés concrets, hors du cadre de l'économie néoclassique¹. Deux hypothèses structurent l'ensemble de ces travaux : 1) la coordination marchande est incapable de rendre compte, à elle seule, du fonctionnement de l'économie [Dupuy *et al.*, 1989, p. 142-143] ; 2) les compétences sur le marché du travail n'ont pas d'existence autonome, indépendante, ou antérieure au jugement, à leur évaluation [Eymard-Duvernay et Marchal, 1997].

La première hypothèse est une critique des théories du « marché autorégulateur », qui ne parviennent pas, selon ces auteurs, à expliquer le fonctionnement des marchés concrets [François, 2008], comme par exemple celui du travail. La raison en est simple, comme le rappelle Lucien Karpik [2007] : contrairement au marché des biens standardisés, unidimensionnels (qui ne se différencient que par leur prix), sur le marché

¹ Les fondateurs de ce courant définissent le concept de convention comme « une régularité qui a sa source dans les interactions sociales, mais qui se présente aux acteurs sous une forme objectivée » [Dupuy *et al.*, 1989]. Rapidement, l'approche conventionnaliste trouve une application particulière au Centre d'Études de l'Emploi à travers l'analyse des intermédiaires des politiques publiques d'emploi et du marché du travail [Simonin, 1995 ; Eymard-Duvernay et Marchal, 1997 ; Bessy et Eymard-Duvernay, 1997 ; Meyer, 1998 ; Gélot et Nivolle, 2000 ; Bessy *et al.*, 2001].

du travail, les biens (ou services) échangés sont des biens singuliers, incomparables, de par leur caractère multidimensionnel et incertain. Il en résulte un marché opaque, gouverné par l'incertitude [Brahya *et al.*, 2010] sur la qualité, et « encastré » dans une multitude d'institutions et de conventions qui rendent l'échange possible². En clair, sur le marché du travail, l'offre ne rencontre pas « naturellement » la demande, car la concurrence y est imparfaite, tout comme l'information qui y circule. C'est en partant de cette intuition (ou de ce constat) que de nombreux chercheurs (et acteurs politiques) s'intéressent aujourd'hui au rôle des intermédiaires sur le marché du travail. En effet, ces derniers contribuent à produire une information pertinente sur le marché du travail, à mettre en place des dispositifs cognitifs d'aide à la décision, permettant la rencontre de l'offre et de la demande [Bessy et Eymard-Duvernay, 1997] ; plus fondamentalement, ils créent le marché par la constitution (ou le maillage) de relations de proche en proche [Eymard-Duvernay et Marchal, 1997], au moyen de stratégies d'intéressement (au sens littéral : *inter-esse* [cf. Callon, 1986]).

La seconde hypothèse consiste en une critique des théories essentialistes ou substantialistes des compétences (en termes d'aptitudes individuelles, de dispositions ou d'habitus), soutenue par une approche procédurale des compétences, c'est-à-dire centrée sur les procédures concrètes qui les font exister. Comme le rappellent Eymard-Duvernay et Marchal, « il n'y a pas une compétence existant préalablement au jugement et qu'il s'agirait de découvrir : le jugement contribue à la formation de la compétence » [Eymard-Duvernay et Marchal, 1997, p. 12]. Pour comprendre le fonctionnement de marchés du travail concrets, comme celui des comédiens, il faut donc s'intéresser aux multiples façons de recruter, ces différentes procédures qui font exister les compétences et qui peuvent, dès lors, produire des tensions, des déséquilibres, de la discrimination, etc.

Cette réflexion s'enracine dans une recherche empirique réalisée au CRIS (ULg) en 2008 sur l'insertion professionnelle des comédiens issus du Conservatoire royal de Liège [Orianne, 2010]. Notre matériau se compose d'observations de « stages audition-formation », d'une trentaine d'entretiens semi-directifs de jeunes comédiens bénéficiaires du CAS, ainsi que d'une dizaine d'entretiens complémentaires d'acteurs-clés du secteur (acteurs publics, acteurs syndicaux, acteurs associatifs, enseignants, porteurs de projets).

2. Le Centre des arts scéniques : un intermédiaire public sur le marché du travail des comédiens

Le CAS, créé en 1998 à l'initiative du ministre de la Communauté française de Belgique en charge de la culture et de l'éducation permanente, est une association sans but lucratif³ subventionnée et qui « redistribue » une partie de son finan-

² Robert Salais (1989) s'intéresse ainsi aux conventions constitutives de la relation de travail. Selon lui, la relation de travail existe par un compromis sur un inexistant et, face à l'incertitude de cette situation, s'établit une double convention de productivité et de chômage.

³ En France, l'équivalent des associations sans but lucratif (ASBL) belges est appelé « associations loi de 1901 ».

cement via un système d'aides à l'emploi⁴. La population bénéficiaire du CAS⁵ est exclusivement composée des diplômés des cinq écoles supérieures d'Art dramatique de la Communauté française de Belgique⁶ : les diplômés sont automatiquement inscrits au CAS au terme de leurs études et bénéficient pour trois ans de l'ensemble des services du Centre. La mission générale du Centre vise à proposer « une structure de services et d'échange de compétences répartis selon trois objectifs : l'aide à l'emploi ; la diffusion et la mise à disposition d'informations ; la formation continue⁷ ».

Ainsi, une des activités principales du Centre consiste à organiser des « rencontres professionnelles » sous la forme de « stages-auditions » et débouchant sur des aides à l'emploi (1). Les porteurs de projets⁸ souhaitant engager un ou plusieurs membres du CAS bénéficient d'une aide financière dont le montant correspond à 80 % du coût salarial total. Le Centre sélectionne de manière autonome les projets pour lesquels il organise un « stage-audition » selon différents critères qui ont été approuvés par son conseil d'administration⁹. Ce faisant, le CAS fournit à ses membres l'accès à un réseau professionnel à forte réputation. La mission d'information (2) du Centre est principalement remplie par l'envoi d'une lettre mensuelle aux membres mentionnant les rencontres professionnelles que le CAS organise. Le Centre répond ainsi à un souci de collecte et de mise en commun d'informations utiles mais dispersées. En matière d'activité de formation (3), le CAS dispense principalement de l'information sur l'offre de formation existante.

Notre analyse traite plus spécifiquement du « stage-audition » organisé par le Centre. Le « stage-audition » est un dispositif hybride qui mêle explicitement un objectif de sélection pour l'attribution des aides à l'emploi et un objectif de formation sur ce segment spécifique du marché du travail. Lorsque le CAS accepte de soutenir (par ses aides à l'emploi) une structure de production, le porteur de projet doit s'engager « à diriger, avant le début des répétitions, un stage d'audition et de formation [...] d'une durée minimale de quatre jours [...] »¹⁰. Le « stage-audition » doit être « ouvert » gratuitement à tous les membres du CAS et comprendre un minimum de 20 heures « de présence et de travail effectif ».

Le « stage-audition » nous apparaît comme un processus innovant d'intermédiation sur le marché du travail des comédiens, dans la mesure où il permet un traitement complexe de l'information en articulant une pluralité de procédures cognitives. Le « stage-audition » convoque un ensemble d'épreuves et de jugements qui, par leur nature diversifiée, rendent complexe l'analyse de ce dispositif de sélection. En effet,

⁴ Pour l'année 2007, les aides à l'emploi représentaient plus de 55 % de la subvention que la Communauté française accorde au CAS. Il s'agit donc bien de l'activité principale du Centre puisque presque 40 % de la subvention passe dans la structure, 1 % en formation et 5 % en information.

⁵ On peut estimer cette population à 250 bénéficiaires par an, selon les rapports d'activité du CAS.

⁶ Les écoles concernées sont les trois Conservatoires royaux (Bruxelles, Liège et Mons) et deux Instituts (l'Institut national supérieur des arts du spectacle de Bruxelles et l'Institut des arts de diffusion de Louvain-la-Neuve).

⁷ Extrait du Contrat-programme du CAS, Chapitre II, Article 4, § 2.

⁸ Nous appelons « porteur de projet » tout artiste (comédien, metteur en scène, chorégraphe) qui est à l'origine d'un projet artistique et qui en assume la responsabilité. C'est lui qui entre en relation avec le CAS pour organiser un « stage-audition ».

⁹ Cf. article 3 des Nouvelles dispositions réglementaires pour l'attribution des aides à l'emploi, arrêtées par le conseil d'administration du 23 novembre 1999.

¹⁰ Extrait de l'article 6 des Nouvelles dispositions réglementaires pour l'attribution des aides à l'emploi, arrêtées par le conseil d'administration du 23 novembre 1999.

le « stage-audition » est l'occasion pour le porteur de projet de mettre à l'épreuve les candidats. Des exercices d'improvisation vocale et corporelle sont organisés tout au long du stage. Les porteurs de projet multiplient conseils et consignes¹¹ pour tester les candidats : comment le candidat se présente-t-il à l'audition, quelles sont ses motivations profondes pour le rôle et pour la profession, quels sont ses rêves et ses opinions politiques, joue-t-il d'un instrument, sait-il chanter, est-il à l'heure, est-il sympa, a-t-il l'air jeune ou vieux, comprend-il les consignes ?

Avant de passer à l'examen minutieux du système des « stages-auditions » et de l'espace de jugement des compétences que ce dispositif organise, il nous faut décrire le fonctionnement de ce segment bien particulier du marché du travail, à savoir les conventions constitutives de la relation de travail spécifiques au secteur d'activité des comédiens. Nous serons alors en mesure de montrer en quoi le dispositif CAS offre de nouvelles opportunités cognitives et normatives d'évaluation des compétences des comédiens et comment il contribue à faire varier les différentes formes de jugement en présence.

3. Le fonctionnement du marché du travail des comédiens : convention naturaliste et réseaux sociaux

Les études sur la régulation du marché du travail des comédiens mettent en évidence deux conventions de compétences spécifiques à ce secteur d'activité : le réseau et la convention naturaliste. Ces conventions s'incarnent chacune dans un dispositif intermédiaire bien particulier. Il y a d'une part le « carnet d'adresses », puissant dispositif de mise en relation des individus qui accentue, par ailleurs, l'instrumentalisation du rapport à autrui¹² et, d'autre part, le « casting », dispositif de recrutement relevant principalement de la logique marchande, qui organise la mise en concurrence des candidats sur la base de critères physiques.

La première convention de compétence, le « réseau », se présente comme un élément de structuration des carrières. À cet égard, Pilmis [2007] propose une théorisation distinguant deux régimes de relations d'emploi sur le marché du travail des comédiens, tous deux associés à l'idée de réseau. Dans le premier régime, les relations d'emploi se présentent comme ponctuelles, éphémères et impersonnelles ; la nature des liens y est « faible » [Granovetter, 1973]. Pourtant, Pilmis constate qu'au-delà du caractère éphémère de la relation « les collaborations se succèdent », chacune étant plus probable que la précédente » [Pilmis, 2007, p. 308]. Un second régime d'emploi peut alors être décrit : il « repose sur la constitution par l'individu d'un « noyau dur » d'employeurs. » [Pilmis, 2007, p. 297]. La « force » de certains appariements met en évidence la non-interchangeabilité des employeurs. Comme nous le verrons, le Centre des arts scéniques s'appuie sur cette idée d'une insertion professionnelle réussie par

¹¹ Tels que « lâche tes cheveux » ; « raconte-moi une histoire sur cet événement » ; « peux-tu me jouer, en accéléré, 24 h d'une journée dans un espace d'un mètre carré ? », etc.

¹² Un dispositif similaire structure le marché du travail des photographes : le book. Christian Bessy [1997] montre que le « book » constitue un espace de valorisation des compétences qui cristallise des liens interpersonnels et instrumente les relations entre le photographe, son agent, ses clients.

la constitution progressive d'un « noyau dur » d'employeurs. Un porteur de projet s'adressant au Centre des arts scéniques pour sa distribution nous confiait : « Faire appel à des personnes que l'on connaît déjà, à des comédiens que l'on a pu éprouver auparavant dans le travail, permet de réduire le risque. » (Porteur de projet 1) Ces considérations viennent nuancer le modèle de l'hyperflexibilité et de l'hypermobilité, associé à la figure professionnelle du comédien, tout en conservant l'idée d'une régulation par un réseau.

« Les metteurs en scène, ils vont vers ce qu'ils ont vu, et ce qu'ils ont rêvé bien sûr après... ils y en a qui ne voient pas qui pourrait faire certains trucs et c'est pour ça qu'il y a des auditions ! Ou alors ça sert aussi administrativement, c'est un peu compliqué, mais il n'empêche que bien sûr c'est des familles, c'est des réseaux, c'est vachement... Et du coup, j'étais sous contrat et j'ai fait un autre contrat aussi, avec une audition du CAS, là il y avait une audition pour un spectacle et finalement on nous a proposé de faire une lecture aussi, donc on a été payés 3 jours mais n'empêche que ce n'est pas rien, 3 jours ici, 2 semaines ici, ça te fait un brut, et ça t'en as besoin pour ton statut. » (Anaïs, 32 ans, sortie en 2004.)

Tant pour le porteur de projet que pour le comédien, la récurrence et la durabilité des relations réduisent un risque : pour l'employeur, le fait de travailler avec des personnes dont il connaît les « qualités » permet d'assurer au projet une progression rapide, nécessaire au vu de l'étroitesse des conditions de production en matière de temps de répétition et de moyens octroyés ; pour le comédien, la reconduction d'appariements avec un même porteur de projet procure la sécurité d'emploi recherchée et assure une visibilité non négligeable en termes de réputation.

Les comédiens que nous avons rencontrés semblent tout à fait conscients de cette convention et du jeu des réseaux dans la structuration de leur parcours professionnel. Ils mentionnent fréquemment l'importance d'« être présentés », de « rencontrer » et d'« échanger » afin d'obtenir des emplois ; à l'inverse, l'envoi de candidatures spontanées leur semble ne servir à rien, si ce n'est à prouver à la caisse de chômage qu'ils cherchent du travail.

« Vous pouvez envoyer 150 CV, ça ne sert strictement à rien. Le Forem ou l'Onem nous demandent de le faire, puisque ce sont des gens qui ont besoin de papiers, de documents pour qu'on puisse prouver nos demandes d'emploi. Ça ne sert pratiquement à rien. » (Sébastien, 38 ans, sorti en 1999.)

« Les metteurs en scène sont submergés de CV... mais ça ne leur sert à rien. Il faut qu'ils voient la personne sur scène. » (Myriam, 36 ans, sortie en 1999.)

La seconde convention de compétence est nommée, dans la littérature, « convention naturaliste ». Elle contribue à structurer le marché professionnel des comédiens en fonction d'une règle purement esthétique. Historiquement issue du cinéma, cette convention s'est imposée au secteur du théâtre, poussant les metteurs en scène à choisir un comédien qui *ressemble* au personnage qu'il devrait jouer¹³. Selon Laplante,

¹³ Cette ressemblance au personnage sera évaluée en fonction de choix subjectifs de mise en scène.

la convention naturaliste implique le fait qu'un « comédien décrochera ou non un rôle selon qu'il est homme ou femme, blanc ou noir, jeune ou vieux. Un Hamlet noir et un Phèdre masculin sont possibles, mais ce sont des choix de mise en scène qui entraînent eux aussi une embauche selon le sexe ou la couleur de la peau » [Laplante, 2003, p. 249]. Au-delà du sexe, de la couleur de la peau et de l'âge, « des critères additionnels [qui] structurent l'offre et la demande d'emploi : par exemple la grandeur, la beauté ainsi que d'autres éléments de l'apparence physique [qui] sont des éléments de stratification tout à fait possibles dans un monde où les critères esthétiques du naturalisme deviennent des critères d'embauche légitimes » [*ibid.*, p. 250]. Voici comment en témoigne, concrètement, un jeune comédien :

« Ben t'es deux cents comédiens... Tu sais, il faut du bol quoi. C'est ça surtout pour avoir du boulot, il faut du bol quoi. Parce que, [nom du film] par exemple, on est deux cents comédiens, il faut avoir énormément de talent pour avoir le rôle et on est 175 à en avoir. Forcément on a tous fait le Conservatoire, forcément tu ne fais pas quatre ans si t'as pas de talent. Hop ! Il y en a plus de 25 sur le carreau. Donc on est 175. Bravo, t'as du talent, t'es fier ? Oui. Après ? Après, il paraît qu'un garçon n'est jamais plus petit que sa mère (...). Donc il faut être plus grand que [telle actrice] mais pas trop. Ah ! on est plus que 75 quoi ; tous les autres comédiens qui avaient du talent, salut. » (Nicolas, 26 ans, sorti en 2006.)

Bon nombre de comédiens expriment leur frustration quant à cette règle esthétique naturaliste qui annihile les aptitudes, acquises au cours des études, à construire des personnages. De plus, cette convention génère un « sentiment de loterie » : à quoi tient l'obtention d'un emploi si la « qualité » se traduit essentiellement de manière phénotypique ? Ainsi, « le comédien contemporain qui cherche à décrocher un rôle au théâtre, au cinéma ou à la télévision n'est donc pas en concurrence avec tous les autres comédiens. Il est en concurrence avec les autres comédiens qui peuvent décrocher les mêmes rôles que lui » [Laplante, 2003, p. 249]. Ceci n'échappe pas aux jeunes comédiens que nous avons rencontrés. En outre, les porteurs de projet n'hésitent pas à dire qu'ils « regardent les corps » et qu'il existe une « logique de correspondance entre le rôle et la personne » (Porteur de projet 2).

La question qui se pose est la suivante : dans quelle mesure le Centre des arts scéniques ouvre-t-il de nouvelles perspectives pour l'évaluation des compétences des comédiens *en dehors de* ou *en lien avec* ces deux conventions spécifiques de productivité ?

4. Le « stage-audition » du CAS : un espace de jugement équilibré ?

Pour situer l'intervention du CAS et analyser l'espace de jugement des compétences que ce dispositif met en place à travers l'organisation de stages « audition-formation », nous mobiliserons la célèbre typologie des façons de recruter d'Eymard-Duvernay et Marchal [1997]. Ces auteurs proposent une cartographie des régimes d'action des intermédiaires du marché du travail, permettant de différencier quatre façons de recruter, quatre conventions de compétences ou cadres entre lesquels le « recruteur » doit arbitrer, dès lors qu'il s'agit d'établir une compétence. Dans le cadre d'une

institution, le jugement est référé à des règles (toujours incomplètes, nécessitant un travail d'interprétation) qui mettent en relation des catégories générales et des objets ; le recruteur apparaît comme un régulateur et le candidat est « traduit » par sa qualification. Dans la convention de *marché*, le recruteur est un sélectionneur qui intensifie la concurrence entre les candidats et tente d'évaluer les aptitudes individuelles, ne retenant que ces dernières comme pertinentes. Dans la convention de *réseau*, le recruteur apparaît comme un médiateur qui considère que les compétences des acteurs sont distribuées dans un réseau de relations. Enfin, dans le cadre de *l'interaction*, dans une relation de face-à-face, le recruteur cherche à établir une relation de confiance en prenant appui sur son intuition. Le jugement apparaît comme un ordre négocié, un arrangement local ; les compétences émergent du déroulement de l'interaction.

Un questionnement plus normatif traverse cette typologie analytique et retiendra toute notre attention : quelles sont les conditions d'équilibre du jugement des compétences ? À quelles conditions une évaluation des compétences est-elle juste ? Selon ces auteurs, la condition principale réside dans la possibilité de faire varier les supports du jugement, de passer d'une convention à une autre. Les jugements déséquilibrés « résultent donc de l'irréversibilité d'une forme de jugement, qui ne permet plus de faire varier les conventions » (p. 49). Cependant, Eymard-Duvernay et Marchal s'accordent sur le fait que le marché est sans doute la forme la plus discriminante de jugement car elle contribue directement à neutraliser les contraintes, à extraire la compétence individuelle des contextes organisationnels.

Les porteurs de projet qui entrent dans le dispositif du « stage-audition » produisent-ils des jugements plus équilibrés que s'ils restaient dans le cadre de castings ou d'auditions ordinaires ? Quelles sont les conditions concrètes d'équilibre du jugement ? Quelles sont les contraintes qui pèsent sur l'action du recruteur ? Commençons d'abord par décrire cet espace singulier de jugement des compétences des comédiens.

4.1. La mise en équivalence

Le « stage-audition » apparaît d'abord comme un dispositif de mise en équivalence dans la mesure où les services du CAS s'adressent exclusivement aux détenteurs d'un diplôme de comédien¹⁴. Selon ce principe, qui relève d'un appui conventionnel de type institutionnel, le CAS structure le marché professionnel sur la base des « qualifications »¹⁵ : certains emplois sont réservés aux détenteurs de certains diplômes. L'ambition du CAS est bien ici de promouvoir une « corporation d'élite », comme en témoigne son directeur :

« La population diplômée de nos écoles ne correspond pas, il faut le savoir, à la majorité des comédiens sur le marché du travail. Ce n'est qu'une partie. Les comédiens autoformés ou formés en école privée constituent encore une grosse partie des comédiens disponibles sur le marché du travail [auquel le CAS ne s'adresse pas !]. Des comédiens volontaires... qui voudraient bien se retrouver

¹⁴ De jeunes metteurs en scène bénéficient également des services du CAS mais dans un cadre légèrement différent dont nous ne parlerons pas ici.

¹⁵ Dans le sens défini par Eymard et Marchal [1997].

dans un film des frères Dardenne ou qui ont tourné une pub un jour pour X euh... et qui donc s'autoproclament comédiens... C'est ça aussi : c'est qu'il n'y a pas d'accès à la profession (...). Donc, on formait quelque part une élite puisque l'État investissait beaucoup dans la formation des comédiens.» (Entretien avec le directeur du Centre des Arts Scéniques.)

En écartant les « intrus » (comédiens amateurs ou auto-formés) qui concurrencent les comédiens diplômés tant pour l'obtention du statut de « chômeur artiste » qu'en ce qui concerne l'accès à l'emploi, le dispositif contribue à une forme de clôture du marché. Dans la littérature, le marché du travail des comédiens est habituellement considéré comme « ouvert » puisqu'il n'existe aucun contrôle à l'entrée ou aucune règle qui permette de préfigurer les cheminements de carrière [Paradeise, 1998, p. 55]. Pourtant, comme le note Catherine Paradeise, l'opposition entre ces deux formes extrêmes (ouverture/fermeture) a quelque chose d'artificiel : en effet, tout marché du travail est, toujours, un tant soit peu organisé puisque « les parties concernées s'accordent au moins sur la « qualification » définie par la mise en équivalence de la qualité des postes et de la qualité des personnes » [*ibid.*, p. 13]. Or cette qualification repose sur la construction d'une représentation commune qui peut se traduire par des conventions ou des réglementations officielles¹⁶. Voici donc un premier appui conventionnel lié au phénomène de clôture institutionnelle : à l'entrée du dispositif « stage-audition », se forme un espace de jugement des compétences qui pose la certification scolaire comme condition d'accès.

Par ailleurs, tout au long du stage et à travers la poursuite d'un objectif de formation continue, la promotion d'un principe d'égalité des chances¹⁷ vient légitimer l'intervention des pouvoirs publics. En entretien, le directeur du Centre des arts scéniques insiste fortement sur le projet pédagogique de son institution. Il la défend comme un ensemble diversifié où sont représentés les différents répertoires du théâtre belge :

« Moi, j'ai souhaité, dès le départ, que l'ensemble des pratiques artistiques soient représentées, que ça soit dans le théâtre de répertoire ou le théâtre contemporain, le théâtre-action ou la diffusion, le théâtre de rue et le théâtre officiel euh... voilà euh... un peu de tout... Dans la mesure où la variété des comédiens correspond aussi à une variété, je vais dire idéologique et artistique qui correspond à ce que nous portons comme valeurs... » (Directeur du CAS)

Ainsi, les aides à l'emploi dans ce secteur d'activité visent également – et plus précisément dans le cadre du projet spécifique du CAS – à mettre en équivalence les offreurs auprès des demandeurs d'emploi. Autrement dit, les stagiaires sont convoqués sur la base d'une palette raisonnée et diversifiée de projets artistiques. Du côté des porteurs de projet, l'ouverture artistique est notée positivement puisque, en théorie, chacun peut s'y retrouver et profiter des aides financières associées.

¹⁶ Sur cette question historique des tentatives de clôture des marchés artistiques à des fins de protection et de garantie de la qualité, voir notamment, M. Grégoire [2009] dans un article de la revue *Sociologie du travail*.

¹⁷ « On est pour un traitement de l'usager absolument identique ! [...] Moi je ne veux pas être un nouveau filtre des comédiens vers l'emploi... c'est un travail de fou... vous vous imaginez, vous passez tous les six mois une audition pour voir si le travail que vous faites est bien ? C'est insensé ! Il y a suffisamment de filtres comme ça sans en ajouter... » (Directeur du CAS)

Dans ce contexte spécifique et une fois accomplie cette « mise en équivalence » des diplômes et statuts institutionnels, la dimension formative – bien qu'essentielle, en théorie – pose question :

« La logique d'audition pose en effet problème : comment, dans un tel contexte où chacun est poussé "à montrer son cul", peut-on rencontrer véritablement quelqu'un ? Comment se faire une idée construite alors que, la plupart du temps, le nombre d'inscrits aux auditions ne permet pas de réaliser, du moins dans les deux premiers jours de l'audition, un travail réel avec les stagiaires ? Ce qui est le plus regrettable, c'est que quand on réalise un stage payant, de plusieurs jours, avec des participants motivés et en faisant un vrai travail pédagogique, si on rencontre là [en dehors d'une procédure de stage-audition CAS] de jeunes comédiens qu'on souhaiterait ensuite engager, alors, on ne peut pas recevoir d'aide financière... » (Porteur de projet 3)

Cet extrait d'entretien soulève une double question. D'une part, comment rendre possible et pertinente la *rencontre* ? D'autre part, comment faire momentanément abstraction du *réseau* ? Comme nous allons le montrer, l'objet « stage-audition » tend à convoquer dans un même espace les *compétences distribuées* propres au réseau et celles *émergentes* propres à l'interaction entre le recruteur et le candidat [Eymard et Marchal, 1997, p. 25].

4.2. La mise en face à face

Le stage-audition est aussi un dispositif de face-à-face où se joue la rencontre inter-subjective entre comédiens et metteur en scène, interlocuteur professionnel capable de faire émerger les compétences des candidats. En effet, le « stage-audition », tel qu'il est conçu, offre une occasion réelle de monter sur les planches, de travailler un texte, un personnage, auprès d'un metteur en scène reconnu. Il permet l'instauration d'un véritable dialogue entre le recruteur et le comédien. D'une part, l'insertion des comédiens dépend largement – comme nous l'avons vu en évoquant la littérature relative à ce marché professionnel – de leurs connexions à des réseaux d'employeurs. D'autre part, la participation collective à un stage-audition de quatre jours offre une réelle opportunité pour de jeunes comédiens de se rendre visibles (tout en se confrontant à la pratique du casting¹⁸) et peut-être, à terme, de s'insérer dans ces réseaux professionnels. Ainsi, participer à ce type d'épreuve contribue directement à la formation et à la socialisation professionnelle des jeunes comédiens. Le recruteur est ici un interlocuteur, capable de former, de distribuer, d'interpréter les compétences au sein d'un collectif de travail. Un porteur de projet nous explique comment il tente d'organiser les « stages-auditions » qu'il réalise en collaboration avec le CAS :

« J'essaie que les journées ressemblent le moins à des auditions. Car auditionner en quatre jours, ça veut dire évaluer en quatre jours et cela c'est impossible. Je veux sortir d'une logique de la performance et m'introduire dans une dynamique

¹⁸ Pendant la durée du stage, le directeur du Centre ou la responsable de projet sont présents et suggèrent quelques comportements aux jeunes comédiens. Par exemple, ils déconseillent de porter des T-shirts portant de grandes inscriptions, ils invitent le jeune professionnel à se présenter de manière neutre afin de rester une personne malléable (et transposable) en personnage aux yeux du metteur en scène.

de création (...). Ce que je regarde, c'est comment le comédien réagit aux consignes, s'il travaille en équipe. C'est la réactivité de l'acteur.» (Porteur de projet 2)

Quelques jeunes comédiens conçoivent les « stages-auditions », dont ils profitent pendant trois ans, comme un espace privilégié de rencontres à valoriser. En effet, rencontrer les employeurs potentiels n'est pas toujours chose aisée¹⁹ ; or, par l'intermédiaire du « stage-audition », le jeune professionnel peut se présenter à son interlocuteur en situation de travail, – ce qui paraît, malgré les difficultés liées au caractère évaluateur de l'épreuve, bien plus simple que de courir les cafétérias des théâtres en espérant profiter, par chance et/ou par racolage²⁰, d'une rencontre porteuse ou, simplement, prometteuse. Ainsi, le CAS participe à cette conception de la vie professionnelle comme « une histoire de rencontres » que partagent les comédiens. En outre, une grande majorité des candidats interrogés ont, au cours des trois années, décroché au moins un contrat. Pour certains d'entre eux, les contacts noués au CAS se sont renouvelés favorisant le passage de la *rencontre* (éphémère) au *réseau* (plus durable).

Dans l'ensemble, l'évaluation que les comédiens font du dispositif du « stage-audition » est plutôt positive. Cependant, si l'espace de rencontre intersubjective est apprécié comme producteur de réseau, la présence dans cet espace d'un réseau préexistant est problématique. En effet, le poids des interactions antérieures menace ou tient en échec la possibilité, pour le porteur de projets, de se laisser surprendre, de ménager une place suffisante à *ce qui émerge, ce qui est en train de se faire*, en situation. En clair, les jeunes comédiens ne sont jamais sur un pied d'égalité face à un porteur de projet, que certains d'entre eux connaissent déjà (c'est notamment le cas lorsque le metteur en scène est également pédagogue dans un conservatoire). Comme nous l'explique un porteur de projet, l'équilibre du jugement nécessite la mise en tension de différentes conventions d'évaluation (ici, l'interaction et le réseau) :

« C'est d'autant plus délicat quand il y a des gens que je connais en tant qu'étudiants que j'ai eus. J'ai éprouvé, dans le sens de mettre à l'épreuve de l'expérience, leurs capacités. Comment dans ce contexte être objectif ? Cela me semble impossible. Je me suis alors donné des règles personnelles : sur une distribution avec le CAS quand je prévois d'engager plusieurs jeunes comédiens, je me dis que je peux en prendre 50 % que je connais d'avant, comme professeur, et 50 % que je dois vraiment découvrir. » (Porteur de projet 1)

Le dispositif peut se targuer de tisser de nouveaux réseaux, d'inaugurer des appariements – peut-être durables – et ainsi de rencontrer la dimension réticulaire propre à la profession. Pourtant, il doit composer avec l'existence de réseaux qui le précède. Ce qui fait dire à certains qu'un mécanisme de blocage devrait être mis en place afin d'éviter les appariements identiques – autrement dit, faire en sorte qu'un même porteur de projet ne puisse engager, dans les mêmes conditions avantageuses que représente la sélection via le CAS, un même comédien qu'une seule fois.

¹⁹ Par exemple : « C'est en fait une sorte, euh, une forme d'insertion professionnelle, qui permet pendant trois ans de faire des rencontres, donc des auditions et ça m'a permis de faire un spectacle qui s'appelle « X » qu'on a joué au Théâtre national. C'est bien pour rencontrer les personnes parce qu'après une fois tes trois ans, ben c'est beaucoup plus difficile en fait. » (Cindy, 35 ans, sortie en 2000.)

²⁰ Les interviewés sont nombreux à utiliser l'expression « faire sa pute » pour désigner cette stratégie d'approche du marché.

4.3. La mise en relation

Le stage-audition apparaît également comme un dispositif de médiation, de mise en relation. Il rencontre alors l'objectif d'insertion professionnelle, dans le sens d'une amorce de relation professionnelle – qui pourrait être prolongée par la suite, en dehors des structures d'aides existantes. Il s'agit ici d'une première dimension essentielle du réseau : son caractère intensif. L'autre concerne l'élargissement du réseau, soit son caractère extensif :

« J'ai eu beaucoup de boulot en audition, j'en ai eu quatre, je crois. Et aussi les auditions permettent de rencontrer d'autres gens, et m'ont fait donner aussi du boulot par la suite, des gens que j'avais croisés en audition qui m'ont rappelé plus tard pour un autre truc. Tout est souvent comme ça, de liens, d'endroits où il faut être. Là, je tourne depuis deux ans avec un théâtre jeune public. C'est la fille : elle m'a vu jouer au conservatoire de Liège il y a huit ans, elle m'a appelé. Donc, moi, le premier pas dans la vie du travail, c'est clairement le Centre des arts scéniques. Sans ça, je crois que je ne jouerais plus aujourd'hui. » (Hugo, 36 ans, sorti en 1999.)

Du côté des porteurs de projet, la définition de l'insertion par le réseau se limite souvent à la question de l'intensité. Un metteur en scène et pédagogue que nous avons rencontré défend ainsi l'idée selon laquelle l'insertion se réalise véritablement lorsque la relation d'emploi est reconduite, c'est-à-dire au moment du second engagement. Or les dispositions formelles du CAS ne seraient pas conciliables avec cette conception élargie de l'insertion professionnelle. Comme nous le confie en entretien ce metteur en scène, « on est contraint de rester sur l'événementiel et on ne parvient pas à s'inscrire dans la continuité » (Porteur de projet 2). En effet, pour un porteur de projet qui « joue le jeu »²¹, le dispositif force à l'alternative entre deux types d'autocensure : soit il organise un stage-audition alors qu'il aurait souhaité engager un jeune professionnel parmi ses connaissances et se censure artistiquement pour assurer une meilleure budgétisation de son spectacle ; soit il choisit d'engager, en dehors d'un stage-audition, un comédien qu'il apprécie et se coupe dès lors de toute possibilité d'aide à l'emploi.

Nous percevons les limites du « stage-audition » dans le cadre du régime d'évaluation des compétences par le réseau : le « stage-audition » permet et légitime l'*élargissement* du réseau, mais force est de constater qu'il évacue ou rejette la question de la *fortification* du lien. Ce constat est vécu par les jeunes comédiens comme une véritable tension qui surgit entre, d'une part, leur connaissance intuitive du marché du travail sur lequel ils souhaitent entrer et, d'autre part, les procédures officielles du dispositif d'insertion que met en place le CAS.

4.4. La mise en concurrence

Enfin, le stage-audition reste un dispositif de mise en concurrence des candidats, dans le cadre duquel le metteur en scène opère une sélection sur la base d'aptitudes individuelles et de caractéristiques physiques (selon la convention naturaliste).

²¹ Nous entendons par là un porteur de projet qui renonce à organiser un stage-audition qui aurait pour seul but de le faire bénéficier des aides à l'emploi parce qu'en réalité son choix est déjà fait.

Bien que les jeunes comédiens n'emploient presque jamais le mot « concurrence », ils mentionnent à de nombreuses reprises la « jungle » pour décrire l'épreuve de l'audition, du casting. Si certains se sentent relativement à l'aise dans un système d'audition²² tel que celui qu'organise le CAS, ils sont nombreux à vivre ces épreuves avec une grande appréhension :

« Moi, en règle générale, je trouve ça très stressant, il y a des gens qui ont une capacité à arriver, à être tout de suite très "vendeurs" sans vouloir être péjoratif. Mais moi, je trouve ça hyper-compiqué parce que t'as très peu de temps pour montrer qui tu es et, en définitive, c'est ça qu'ils veulent voir et tu dois vite cerner en fait ce qu'ils attendent aussi, ce qu'ils attendent du rôle, du truc. Voilà, c'est bien d'avoir vu le travail qu'ils font avant aussi, ce qu'ils aiment, ce qu'ils n'aiment pas. C'est pas mal de s'être un peu renseigné quoi. Et puis voilà, tu dois laisser une bonne impression. C'est toutes des pressions qui font que quand tu n'es pas super-sûr de toi, c'est quand même le cas de beaucoup de gens dans ce métier en fait, c'est compliqué quoi. Voilà moi, je trouve ça assez compliqué. » (Jean, 27 ans, sorti en 2005.)

Certains semblent définitivement renoncer au « petit enfer des auditions »²³. Par exemple : « Quand c'est des auditions, ça ne se passe pas très bien. Je suis tétanisée » (Maude, 25 ans, sortie en 2006). Des extraits d'entretien témoignent de ce rapport concurrentiel au sein du « stage-audition » : « En plus, c'est le milieu artistique, donc c'est... Faut défendre sa place, quoi ! » (Caroline, 26 ans, sortie en 2005) La « lutte des places » est une réalité largement évoquée par les jeunes comédiens rencontrés. Il faut se battre en audition et parfois en sortir avec un sentiment d'échec menant à la reconversion :

« Voilà, je ne suis pas très doué pour les auditions donc, heu ça s'apprend, je commence à l'apprendre. Je me suis dit : mais il faut que je fasse autre chose, que je me diversifie, que j'invente des portes de sortie... » (Luc, 27 ans, sorti en 2005.)

Une idée largement répandue est que l'exercice du métier ne permettra pas à chacun d'obtenir une place. Alors que très peu de chiffres sont produits en Belgique francophone sur les emplois d'artiste, le discours des acteurs promeut l'image d'un métier saturé où les places sont chères et difficiles à obtenir. Concrètement, on retrouve cette organisation concurrentielle au sein du « stage-audition » quand le porteur de projet teste les jeunes comédiens à travers une série d'exercices. Ce sont alors les aptitudes de chacun qui sont comparées et jugées, mettant de côté la dimension formative du « stage audition ». Un porteur de projet nous confie sa conception de cette difficile conciliation :

« C'est vrai que la dimension "stage" devrait avoir plus de poids et que s'il y a un rôle à la clé, c'est la foire d'empoigne ». Plus loin : « Il y a des auditions mammoth

²² Par exemple : « Je prenais ça un peu comme un entraînement aux auditions. J'y allais pas spécialement en disant : "Ouais, ce rôle-là c'est pour moi et tout ça, machin", mais plus en me disant : "Voilà, on va voir comment est-ce que je réagis face à l'inconnu, heu, et par rapport à un travail demandé, et aussi dans un milieu autre que le milieu scolaire." J'ai constaté que je réagissais très bien, que le stress est assez gérable en fait. »

²³ Mots empruntés à Estelle (32 ans, sortie en 2005) et qui dit aussi : « Je ne suis pas faite pour les castings, c'est sûr, c'est définitif. »

où on voit défiler 80 ou 50 personnes : je déteste cela. Ce n'est pas comme cela que j'envisage les choses. J'essaie qu'ils travaillent d'emblée en groupe. » (Porteur de projet 2)

Dans ces cas, la convention naturaliste et l'argumentaire du talent trouvent les voies d'un retour légitime puisqu'ils permettent de juger vite, de passer en revue les forces et faiblesses de chacun, de mesurer rapidement les aptitudes.

5. Tensions et risques de déséquilibre du jugement

Comme nous venons de le voir, le dispositif du stage-audition crée formellement des conditions favorables à la formation de jugements équilibrés puisqu'il permet de faire varier les façons de recruter un comédien. En effet, il pousse les porteurs de projet à mettre en tension des critères d'évaluation propres aux réseaux (via l'objectif de mise en relation), au marché (via la sélection), à l'institution (via une régulation à l'entrée) et à l'interaction (via l'organisation d'une rencontre intersubjective). Il nous faut à présent identifier et suivre les principales contraintes (cognitives et organisationnelles) qui pèsent sur la mise en œuvre pratique de cet espace de jugement. Soulignons ici que le système des « stages-auditions » fait l'objet d'un certain nombre de critiques de la part des bénéficiaires ; ces critiques forment un socle intéressant pour l'analyse puisqu'elles révèlent à la fois les enjeux et les tensions du dispositif.

Une première critique concerne l'organisation même du stage. En pratique, le « stage-audition » est souvent détourné de son objectif (hybride) initial : en effet, il arrive que le porteur de projet organise le stage en tours éliminatoires. Bien que le principe des quatre jours soit encore formellement respecté, il s'agit pourtant d'une réinterprétation de la règle puisque l'ouverture à l'ensemble des membres ne vaut que pour le premier jour. Les comédiens déplorent ce modèle réduit du « stage-audition » qui rend, selon eux, la rencontre impossible et qui met en échec les perspectives de formation.

« T'as un système de premier tour, de deuxième tour, c'est du travail de scène souvent, et voilà. C'est un peu à la chaîne, donc, ils essayent de mettre un peu plus d'humanité ; après, ça dépend du metteur en scène. » (Lucie, 24 ans, sortie en 2007.)

La conciliation des objectifs de formation et de sélection semble difficile à réaliser. Bien que les dispositions formelles prises par le CAS visent à équilibrer le rôle du porteur de projet entre celui d'un sélectionneur et celui d'un interlocuteur-pédagogue, en pratique, la forme réinterprétée du « stage-audition », basée sur des tours éliminatoires, réduit à néant toute possibilité d'équilibre : elle signe l'irréversibilité d'une logique marchande et de son principal support cognitif, la convention naturaliste. Ainsi, au CAS, on regrette l'organisation de stages par tours éliminatoires tout en l'expliquant par des contraintes organisationnelles :

« Quand il y a, comme cela arrive souvent, minimum 100 personnes à une audition, on est obligé de faire des tours. Et alors, oui, si le metteur en scène voit 25 personnes

sur une demi-journée, ce qui est déjà rapide, cela fait 10 minutes par personne... Dans ces cas-là, on est obligé de scinder l'audition en deux journées purement sélectives et ensuite deux journées plus formatives. » (Directeur du CAS)

Dans ce cas, l'évaluation des compétences porte uniquement sur les *aptitudes* individuelles, retenues par un sélectionneur qui organise la concurrence entre les candidats : chacun présente un morceau de scène identique pendant une dizaine de minutes. À l'opposé, lorsque l'objectif de formation est maintenu, le « stage-audition » réunit l'ensemble des candidats pour un travail collectif. Dans ce cas, le recruteur établit son jugement à partir de l'observation qu'il peut faire des candidats et des interactions qu'il a avec chacun d'entre eux. L'idéal de la rencontre, de la « révélation », est alors rendu possible, dans la mesure où les compétences émergent directement du travail collectif, de l'interaction :

« Alors moi, je suis tombé sur l'audition qui ne se passe pas comme d'habitude. J'ai entendu parler des autres auditions [fait référence aux tours éliminatoires]. Nous, c'était très sympa, en fait c'était avec [nom du metteur en scène], complètement timbré ce gars, et très intéressant et on a monté en une semaine un petit spectacle, une sorte de revue [...] quoi. Et le samedi on l'a présenté. On a commencé le lundi donc on était tous ensemble à vraiment produire, produire... et c'était très, très sympa. » (Gilles, 30 ans, sorti en 2006.)

Certains porteurs de projet tentent d'échapper à cette « logique de tri » en essayant, comme l'un d'entre eux nous l'a dit, « d'organiser une audition qui ressemble le moins possible à une audition » et qui viserait « une dynamique de création ». Par ailleurs, le directeur du Centre veille à « coacher » chaque metteur en scène avant l'organisation du stage.

« Avant d'accepter un projet pour les aides à l'emploi, je vérifie l'existence d'un espace, chez le metteur en scène, pour une décision honnête basée sur l'égalité des chances. [...] Le metteur en scène doit accepter de mettre son jugement entre parenthèses même s'il connaît déjà certains comédiens, même s'il a des *a priori* sur eux. » (Directeur du CAS)

Cette demande explicite de la part du CAS vise à extraire le porteur de projet d'une logique purement réticulaire d'engagement. En proposant de privilégier certains critères de jugement et d'en exclure d'autres, le directeur du Centre défend un principe d'ouverture dans l'organisation du stage ; ainsi, par exemple, apprécie-t-il particulièrement des projets où un rôle initialement prévu pour un homme sera finalement attribué à une femme²⁴. Parallèlement, il lutte activement contre des jugements trop naturalistes :

« Quand on entend par exemple que deux frères doivent se ressembler, qu'un fils adulte est toujours plus grand que sa mère ou que Juliette doit être blonde avec de gros seins ronds, ça ne va pas... Je ne peux pas être d'accord, politiquement.

²⁴ Il faut savoir que la population bénéficiaire du CAS est majoritairement féminine alors que les demandes d'engagement portent plus fréquemment sur une population masculine, ce qui, de manière tout à fait évidente, crée un déséquilibre en matière d'emploi (cf. rapport d'activité du CAS).

Parce qu'on a aussi des metteurs en scène qui refusent de travailler avec une personne noire. Ou, à l'inverse, qui veulent absolument sélectionner une Maghrébine. Moi, ce que je fais alors, quand c'est possible sinon je refuse carrément le projet, c'est d'ouvrir les esprits. Par exemple, un metteur en scène voulait une comédienne maghrébine. On pourrait se dire que c'est bien, c'est de la discrimination positive mais j'ai essayé d'ouvrir, tout d'abord, au Bassin méditerranéen. Puis, il m'a dit qu'il cherchait quelqu'un du Sud, plus généralement. Enfin, on s'est rendu compte que ce qu'il voulait c'était quelqu'un qui avait une expérience d'exil, ça élargissait encore, aux Polonais ou même à tout le monde. L'idée, c'est de faire craquer les *a priori*. » (Directeur du CAS)

Un second type de critique permet de saisir une autre contrainte qui pèse sur l'enjeu fondamental du dispositif, à savoir l'équilibre ou la justesse du jugement : il s'agit, ici, du risque d'irréversibilité de la logique de réseau et de son principal support cognitif, le carnet d'adresses. Il est fréquent d'entendre les comédiens exprimer leurs doutes quant à l'objectivité des « stages-auditions », quant à leur impartialité. Dès le lancement du CAS, le journal *Le Soir* mentionnait : « La question des auditions ne laisse pas [...] la profession indifférente. Contraints de passer par ces journées de rencontres pour obtenir l'aide du CAS, certains metteurs en scène pourraient s'y plier, alors que leur choix est déjà fait... » [Prouvost et Ancion, 1998] Un metteur en scène belge n'y allait pas par quatre chemins et annonçait qu'il considérait ce système comme « impossible », comme du « vent » [*ibid.*]. Sans être aussi catégoriques, les comédiens qui bénéficient aujourd'hui du CAS s'interrogent également : les stages d'audition ne sont-ils pas truqués ? À cet égard, certains évoquent ce qui pourrait s'apparenter à des bruits de coulisses :

« Et pour moi, ce système du CAS... dans quelle mesure c'est vrai, on nous dit souvent que les auditions sont déjà à moitié pipées, qu'il y a toujours telle actrice qui connaît bien le metteur en scène et qui voilà... Enfin, moi, j'essaie de croire encore à la possibilité d'une rencontre mais je sais que... Est-ce que ça vient de l'aigreur de ceux qui ne sont pas pris ? Est-ce que c'est vraiment vrai ? Mais que les auditions ne sont pas neutres... Pas toutes les auditions mais que certaines auditions sont pas neutres. Et si tu postules dans un truc, eh ben, machin, c'est la copine de bidule où bidule a déjà travaillé... Et comme c'est un moyen pour les metteurs en scène, de toute façon, de baisser leur budget puisque c'est payé par le Centre des arts scéniques, euh, voilà. » (Émilie, 31 ans, sortie en 2005.)

On voit apparaître, dans les extraits ci-dessus, une tension forte entre, d'une part, un jugement des compétences *en situation* et, d'autre part, un jugement *en référence*. Comment croire à la rencontre dans l'ici et maintenant alors que l'argument du réseau demeure primordial, dans la mesure où la réputation permet de réduire l'incertitude d'une situation d'embauche ? Certes, l'idéal de la « rencontre épurée » reste bien le modèle promu par le dispositif du CAS. Dans ce contexte, comment peut se comporter un jeune comédien désireux d'obtenir un emploi ? Est-il légitime de prendre contact avec un porteur de projet avant l'audition, de faire référence à une rencontre ou une expérience passée au cours de l'audition ? Faut-il tout miser sur l'immédiateté d'une présentation de soi ? Au nom de l'idéal de la transparence, le

dispositif légitime une certification scolaire puis valorise et met en place un espace de rencontre en situation ; cependant, cet idéal semble colonisé par la réalité pragmatique du jeu des réseaux et d'une logique de marché.

Ces critiques témoignent de la difficulté de concevoir, dans le secteur des arts de la scène, un système d'embauche neutre ou abstrait, c'est-à-dire extrait de toute relation interpersonnelle, de tout réseau préexistant à l'épreuve de sélection. C'est donc le poids des réseaux sociaux, du carnet d'adresses, au sein même du stage-audition qui est en question : comment concilier la logique du réseau et le principe d'égalité des chances ? Notons à cet égard que le dispositif n'a mis en place aucun mécanisme de prévention des appariements fondés sur des relations antérieures au « stage-audition ». On aurait imaginé certaines dispositions interdisant à un porteur de projet de bénéficier des aides à l'emploi plus d'une fois pour un même candidat afin de favoriser la diversification des appariements ; ce type de mécanisme pourrait se justifier par le fait que, comme nous l'avons vu avec Pilmis [2007], si un comédien a été engagé une première fois par un metteur en scène, il y a plus de chances qu'à l'avenir la relation d'emploi se recrée. Mais ces critiques témoignent aussi de la grande difficulté pour les jeunes comédiens de se rendre à un stage d'audition dans un total esprit de formation, de rencontre intersubjective, de partage d'expériences. Le système des « tours éliminatoires » renforce cette difficulté puisqu'il accentue la concurrence entre les candidats. Et quand bien même les dispositions formelles sont respectées, la dimension formative semble n'intervenir en quelque sorte que pour « consoler les perdants ».

6. Conclusion

Le « stage-audition » apparaît comme un dispositif innovant d'intermédiation sur le marché du travail des comédiens, dans la mesure où il invite formellement le porteur de projet (un metteur en scène) à faire varier les supports de son jugement, à mettre en tension différentes logiques d'action ou formes d'évaluation des compétences des comédiens. En effet, le « stage-audition » est d'abord conçu comme un dispositif de mise en équivalence : d'une part, il s'adresse exclusivement aux détenteurs d'un diplôme de comédien ; d'autre part, il repose sur un double principe éthique d'égalité des chances et de traitement. Le stage-audition est aussi un dispositif de face-à-face où se joue la rencontre intersubjective avec un metteur en scène, interlocuteur professionnel capable de faire émerger les compétences des candidats. Le stage apparaît également comme un dispositif de médiation, de mise en relation, de connexion à des réseaux professionnels. Enfin, le stage-audition reste un dispositif de mise en concurrence des candidats, un casting dans le cadre duquel le metteur en scène opère une sélection de candidats sur la base d'aptitudes individuelles et de caractéristiques physiques.

Ainsi, en contribuant directement à faire varier les conventions de compétence, le CAS lutte activement contre les discriminations à l'embauche dans ce secteur spécifique du marché du travail, dans la mesure où « le comportement discriminatoire n'est pas lié à la méthode utilisée ou à l'attitude du recruteur qui serait plus ou moins impartial. Il provient de ce qu'il préjuge des compétences des individus, en s'appuyant sur des

données irréversiblement attachées à leur personne ou considérées comme telles » [Eymard-Duvernay et Marchal, 1997, p. 16].

Cependant, bien que ce dispositif crée formellement des conditions favorables pour la formation de jugements équilibrés, nous avons identifié les deux principales contraintes qui menacent l'équilibre de jugement. D'une part, l'organisation du stage en « tours éliminatoires » signe le retour en force de la logique marchande et l'irréversibilité de son principal support cognitif, la convention naturaliste. D'autre part, le simulacre d'une rencontre intersubjective (lorsque les dés sont déjà jetés) témoigne de la pesanteur des réseaux professionnels et du caractère irréversible de son principal instrument, le carnet d'adresses. Pour faire face à ces risques de déséquilibre, les acteurs du CAS réalisent au quotidien un immense travail de mise en cohérence de la signification ou des orientations de sens du dispositif (la recherche d'un jugement équilibré) avec la culture professionnelle du secteur, comme par exemple les mentalités ou les habitudes en termes de recrutement. Ce travail culturel et politique des acteurs du CAS passe nécessairement, comme nous l'avons évoqué, par de nombreuses délibérations et communications, par de multiples informations intéressant tant les porteurs de projet que les candidats stagiaires. De leur action dépend fortement la qualité des appariements sur le marché du travail des comédiens.

Bibliographie

- BESSY C. et EYMARD-DUVERNAY F., (dir.) (1997), *Les intermédiaires du marché du travail*, PUF, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 36, Paris.
- BRAHY, R., FRAITURE, S. et ORIANNE, J.-F. (2010), « L'insertion des comédiens : incertitude professionnelle et risques du métier », dans *L'artiste et ses intermédiaires*, Wavre, Mardaga, p. 259-274.
- CALLON M. (1986), « Éléments pour une sociologie de la traduction », *L'Année sociologique*, n° 36, p. 169-208.
- DUPUY J.-P. et al. (1989), « Introduction », in *Revue économique*, 40, n°2, p. 141-145.
- EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E. (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, Paris.
- FRANÇOIS P. (2008), *Sociologie des marchés*, Armand Colin, Paris.
- GÉLOT D. et NIVOLLE P. (dir.) (2000), *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, La Documentation française, Cahier Travail et Emploi, Paris.
- GRANOVETTER M. (1973), « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, n° 6, p. 1360-1380.
- GREGOIRE M. (2009), « La clôture comme seule protection ? Syndicats du spectacle et marché du travail dans l'entre-deux-guerres (1919-1937) », *Sociologie du travail*, n° 51, p. 1-24.
- KARPIK L. (2007), *L'économie des singularités*, Gallimard, Paris.
- LAPLANTE M. (2003), « L'étude des carrières professionnelles comme production individuelle. La structure du marché du travail des comédiens », in P.-M. Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

- MENGER P.-M. (1989), « Rationalité et incertitude de la vie d'artiste », *L'Année sociologique*, n° 39, p. 111-151.
- MENGER P.-M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur*, Le Seuil, Paris.
- MEYER J.-L. (1998), « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 3/98, p. 345-364.
- ORIANNE J.-F. (dir.) (2010), *L'insertion professionnelle des comédiens. Étude de cas à la sortie du Conservatoire royal de Liège*, Liège, Presses universitaires de Liège.
- PARADEISE C. (1998), *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, PUF, Paris.
- PILMIS O. (2007), « Des 'employeurs multiples' au 'noyau dur' d'employeurs : relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents », *Sociologie du travail*, n°49, p. 297-315.
- PROUVOST C. et ANCIEN L. (1998), « L'insertion professionnelle favorisée sur scène. La Communauté française crée le Centre des arts scéniques pour aider les jeunes artistes à travailler. Une réponse qui n'est pas sans question », *Le Soir*, 21 octobre.
- SALAS R. (1989), « L'analyse économique des conventions du travail », in *Revue économique*, 40, n° 2, p. 199-240.
- SIMONIN B. (dir.) (1995), *Les politiques publiques de l'emploi et leurs acteurs*, Paris, PUF, *Cahier du Centre d'études de l'emploi* n° 34.