

L'insertion professionnelle des comédiens

Etude de cas à la sortie du Conservatoire Royal de Liège

Brahy Rachel

Fraiture Sébastien

Megherbi Salim

Orianne Jean-François (dir.)

Décembre 2008

Recherche commanditée par l'ASBL « Théâtre et publics »

Sommaire

Sommaire	1
Introduction générale	3
Méthodologie de l'enquête.....	4
Plan du rapport	5
Chapitre 1. Le marché du travail des comédiens en Belgique : essai de quantification	6
Introduction	6
1. L'emploi salarié.....	7
2. L'emploi indépendant	14
3. Réserve de main-d'œuvre.....	20
Chapitre 2. Institutions du marché du travail des comédiens	28
Introduction	28
1. Le droit comme orientation de sens	28
1.1 Une activité professionnelle spécifique.....	29
1.2 Une activité professionnelle assimilée au chômage	30
2. Le droit comme accès institutionnalisé à des ressources	32
2.1 Des ressources statutaires.....	33
2.2 Des ressources monétaires	37
2.3 Des ressources judiciaires	40
3. Les facteurs de conversion non-juridiques du droit	42
Conclusion.....	42
Chapitre 3. Trajectoires et stratégies d'insertion des comédiens du CRLg	44
Introduction	44
1. Caractéristiques de l'échantillon	44
1.1 Etat civil et situation familiale	45
1.2 Origine sociale.....	47
1.3 Formation initiale et études complémentaires.....	48
1.4 Vie professionnelle.....	48
2. Aspects spécifiques d'un segment du marché du travail.....	49
2.1 Deux conventions : le réseau et le naturalisme	50
2.2 Les différents secteurs d'activités du marché des comédiens et la nécessaire polyvalence.....	51
2.3 Les principaux acteurs de l'insertion du point de vue des jeunes comédiens	56
3. Les stratégies d'insertion : différence et répétition	60
3.1 Introduction	60
3.2 Les démarches d'insertion des comédiens : type idéal	62
3.3 Combinaison et choix des points de passage obligés.....	67
4. Premières expériences du métier de comédien	69
4.1 L'incertitude généralisée	69
4.2 Entre fidélité à l'éthos et pragmatisme.....	71
4.3 Une valeur transversale, l'autonomie.....	76
4.4 Deux risques objectifs ?	79
Synthèse	80

Chapitre 4. Les intermédiaires du marché du travail des comédiens : pistes pour l'action publique.....	81
1. Pour que l'offre rencontre la demande.....	81
2. « Défendons les travailleurs » : construction d'un rapport politique au travail	82
3. Intermédiaires spécifiques visant l'insertion professionnelle des jeunes comédiens...	83
4. Les « guichets » des créateurs	85
5. Les profils d'activité face aux intermédiaires	86
Conclusion.....	87
Conclusion générale	88
Annexes	91
Annexe 1 : L'emploi salarié en Equivalents Temps Plein (ETP)	91
Annexe 2 : Tableaux complémentaires (données d'enquête).....	93
Bibliographie.....	95

Introduction générale

Cette étude traite de l'insertion professionnelle de jeunes comédiens diplômés du Conservatoire Royal de Liège (CRLG). Financée par l'ASBL Théâtre et Publics (T&P), à l'initiative du projet de recherche, l'étude a été réalisée entre le mois d'août et le mois de décembre 2008, au sein de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales de l'Université de Liège.

L'analyse s'inscrit dans une démarche compréhensive et s'appuie principalement sur un matériau empirique de type qualitatif : une trentaine d'entretiens semi-directifs de jeunes diplômés du Conservatoire de Liège (section « art de la parole »), une dizaine d'entretiens complémentaires d'acteurs clés de l'insertion dans ce secteur bien particulier, une collecte ciblée de documents juridiques et institutionnels. En outre, l'exploration et l'utilisation de sources statistiques disponibles, relatives au marché du travail des artistes – et plus spécifiquement des comédiens –, renforce la contextualisation et l'interprétation des données d'enquêtes.

L'intérêt de la recherche réside dans la prise en compte d'une multiplicité de variables ou dimensions, d'ordre structurel (caractéristiques du marché du travail des comédiens, encadrement juridique de l'activité professionnelle, offre de formation, etc.) et d'ordre plus individuel (motivations, représentations subjectives, expériences, ressources, etc.), qui façonnent et orientent les trajectoires et stratégies d'insertion des comédiens, dès la sortie du Conservatoire. L'approche constructiviste de Claude Dubar (1991) nous sert de cadre théorique pour articuler ces multiples dimensions et composantes. Dans cette perspective, l'insertion – bien plus que l'accès ou l'entrée dans l'emploi – est envisagée plus largement comme un processus identitaire : le processus par lequel de jeunes comédiens construisent leur identité professionnelle, entrent dans un métier, explorent un territoire professionnel. Ce processus ne connaît pas de point zéro (la sortie du Conservatoire n'étant qu'une étape, découlant elle-même de phases antérieures) et se déroule tout au long de la vie professionnelle, tout au long de la carrière du comédien. Selon Dubar, ce processus repose sur une double transaction : une transaction « interne » à l'individu (intérieurisation et réappropriation de normes et de valeurs professionnelles) et une transaction « externe » entre l'individu et les institutions avec lesquelles il entre en interaction (catégorisation et étiquetage). En ce sens, l'identité « n'est autre que le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions » (Dubar, 1991 : 113).

L'étude porte une attention toute particulière au poids des réseaux sociaux dans les mécanismes de structuration du marché et des trajectoires d'insertion. Dans le champ artistique, peut-être plus qu'ailleurs, l'obtention d'un emploi dépend étroitement du « carnet d'adresses ». Une étude récente souligne ce phénomène : la plupart des comédiens trouvent des opportunités d'emploi au sein d'un noyau dur de relations et non, comme pourrait le sous-entendre le terme français d'« intermittent du spectacle », parmi une infinité d'employeurs potentiels (Pilmis, 2007). La structuration du marché des professionnels du spectacle serait donc étroitement en rapport avec la variable « réseau », – le réseau de connaissances entraînant l'emploi et l'emploi entraînant les connaissances, dans un « cercle vertueux ». Reste à voir si ce mécanisme d'ajustement repose, comme le suggère Granovetter (1973), sur « la force des liens faibles », ou s'il s'inscrit dans un schéma de reproduction de « liens forts »

(familiaux, amicaux, etc.). D'autres spécificités propres au marché professionnel des comédiens ont également révélé toute leur importance. Citons, à titre d'exemples, la diversification de l'activité et la polyvalence qui se présentent comme des « stratégies contraintes » pour ceux qui souhaitent s'insérer dans l'emploi et se stabiliser dans la profession.

Méthodologie de l'enquête

Notre matériau empirique se compose principalement d'une trentaine d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de comédiens sortis du CRLg. Ces entretiens ont été menés par les étudiants de premier bachelier en Sociologie et Anthropologie. La préparation des étudiants à cet exercice a été menée dans le cadre du cours d'« Initiation à la méthodologie des sciences sociales » (Prof. Didier Vrancken). Nous avons particulièrement insisté sur les modalités de passation de l'entretien et sur la dimension semi-directive. En effet, la technique de l'entretien semi-directif en sciences sociales repose sur une série de méthodes soutenant la production d'un discours chez l'enquêté. Ainsi, dans le cadre de cette recherche, la semi-directivité doit être entendue comme une relation d'enquête spécifique visant la facilitation de la production d'un discours sur le parcours d'insertion.

La grille d'entretien, composée de questions ouvertes et semi-ouvertes, est structurée en différents axes ou dimensions :

- l'entrée sur le marché du travail (premier emploi, différentes activités exercées, stages, formations réalisées)
- les démarches de recherche d'emploi (auditions, Centre des Arts Scéniques, services publics de l'emploi, stratégies personnelles, etc.)
- l'obtention du statut d'artiste et la gestion des contrats
- l'appréciation générale par rapport au métier et les éventuelles ruptures de trajectoire
- la formation au Conservatoire Royal de Liège
- les activités actuelles et à venir

Concernant la population étudiée et la construction de l'échantillon, il importe de préciser d'emblée qu'il ne s'agit en aucun cas d'un échantillon représentatif. Les bases de données ayant servi à la constitution de notre matériau ont été fournies par le Conservatoire Royal de Liège et complétées autant que possible par le site du Centre des Arts Scéniques qui répertorie ses membres¹ et dont les comédiens sortis du CRLg font partie. Notre échantillon est massivement compris entre les années de sortie allant de 1997 à 2007.

Notons encore que ces entretiens semi-dirigés ont été complétés par une série de questions plus fermées. Globalement, le taux de réponse à ces questions fut très bon. Néanmoins les enquêteurs, pour la plupart inexpérimentés, ont souvent accepté des réponses imprécises qui ont nécessité une recatégorisation à posteriori. Il s'ensuit une perte de précision dans l'analyse statistique. De plus, étant donné le « mode d'échantillonnage », nous devons toujours limiter nos commentaires « aux membres de notre échantillon » sans les élargir aux comédiens issus du CRLg dans leur ensemble. Quand nous utiliserons le terme « échantillon », il conviendra

¹ <http://www.arts-sceniques.be/comediens/index.php>

donc de le comprendre dans un sens très général tout en gardant à l'esprit les réserves exprimées ici. On constatera par exemple une nette surreprésentation des comédiens sortis entre 2005 et 2007, donc dans les conditions d'admission au Centre des Arts Scéniques (CAS) au moment de l'enquête.

Plan du rapport

Pour saisir et interpréter les trajectoires et stratégies d'insertion, nous avons jugé utile de relever un certain nombre de constantes et de caractéristiques propres à ce segment particulier du marché du travail au sein duquel les jeunes comédiens tentent de s'insérer. Ainsi, notre premier chapitre offre au lecteur quelques informations quantitatives sur le marché du travail des artistes, avec le souci de mettre en exergue la catégorie des « comédiens ». Dans ce chapitre, nous nous intéresserons au travail artistique salarié (ONSS), au travail artistique indépendant (INASTI) et, enfin, à la réserve de main-d'œuvre (FOREM).

Le deuxième chapitre présente l'encadrement juridique de l'activité professionnelle. Nous aborderons la question sensible du « statut de l'artiste » et tenterons de montrer comment le droit (et ses interprétations) oriente les pratiques, les comportements, les stratégies de ces jeunes en quête d'insertion professionnelle.

Le troisième chapitre s'attachera à présenter et interpréter les données recueillies auprès des jeunes comédiens. Nous commencerons par décrire notre échantillon (3.1.). Nous compléterons ensuite notre description du marché du travail des comédiens à partir de données d'enquêtes, en nous efforçant de mettre en évidence les principales dimensions structurantes (3.2.) : la convention « naturaliste », l'organisation en réseau, la plurisectorialité et la polyvalence, les acteurs et dispositifs intermédiaires. Dans un troisième temps, nous entrerons à proprement parler dans les parcours d'insertion et proposerons une modélisation des trajectoires et stratégies d'insertion à partir de « points de passage obligés » et de « démarches complémentaires ». Cette présentation sous forme idéale-typique nous permettra de mieux cerner l'éventail des démarches possibles au sein desquelles s'oriente le jeune comédien. Afin de compléter cette approche, nous nous intéresserons aux premières expériences du métier de comédien d'un point de vue subjectif (3.4.). La thématique du « risque » est au cœur de l'analyse et nous verrons comment elle se décline et comment les jeunes comédiens tentent d'y « faire face », par une double rationalisation de leur comportement (valorielle et instrumentale).

Enfin, le dernier chapitre reviendra sur la question des intermédiaires du marché du travail des comédiens et s'attachera à proposer quelques pistes pour l'action publique. Nous passerons ainsi en revue les principaux acteurs de l'insertion et tenterons d'évaluer les lieux et les effets de leurs actions.

Chapitre 1. Le marché du travail des comédiens en Belgique : essai de quantification

Introduction²

Pour contextualiser notre étude sur l'insertion professionnelle des jeunes comédiens issus du Conservatoire de Liège, nous proposons d'esquisser une description du marché du travail des comédiens en Belgique. L'exercice présente un certain nombre de limites qu'il convient de préciser d'emblée. Tout d'abord, les catégories officielles des statistiques disponibles se révèlent être plus larges que notre objet d'étude, à savoir les comédiens en province de Liège. Il nous faudra dès lors estimer la population liée à notre objet d'étude à partir de statistiques plus générales concernant les artistes en Belgique. Ensuite, il nous a été impossible d'obtenir de l'ONEM des chiffres suffisamment précis sur le chômage des artistes, catégorie de chômeurs apparemment trop spécifique. Enfin, il manque les données des Enquêtes Forces de Travail (EFT) qui ne peuvent être considérées comme représentatives en raison de l'effectif trop réduit de cette catégorie socioprofessionnelle en Belgique ; de plus, le dernier rapport EFT date de 2005.

Le chapitre se compose de trois parties distinctes :

1. Une analyse de l'emploi salarié (source : ONSS, 2007)
2. Une analyse de l'emploi indépendant (source : INASTI, 2007)
3. Une analyse de la réserve de main-d'œuvre (source : FOREM, 2008)

Les données présentées sont respectivement issues de l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS) pour le marché des salariés, de l'Institut National d'Assurances Sociales pour les Travailleurs Indépendants (INASTI) pour le marché des indépendants, et du FOREM pour la réserve de main-d'œuvre.

Notre sujet de recherche portant exclusivement sur les comédiens, nous avons au départ entrepris des démarches pour obtenir des statistiques sur cette catégorie spécifique de travailleurs. Il nous est très vite apparu que cette catégorie n'existait pas en tant que telle dans les statistiques relatives au marché du travail. Dès lors, nous avons recentré notre travail sur la catégorie plus générale des artistes, avec, selon les sources, des sous-catégories disponibles. Sur base de ces données (trop générales), nous nous efforcerons d'estimer la population des comédiens. Nous présenterons en guise d'introduction de chaque partie de ce chapitre les données que nous avons obtenues et la façon dont nous les avons traitées.

Les données ONSS datent du 2^{ème} trimestre 2007, INASTI du 31 décembre 2007 et FOREM du 30 juin 2008. Manquant d'éléments fiables pour présenter une évolution temporelle de ce segment spécifique du marché du travail, nous proposons dès lors une approche synchronique, telle une photographie de la situation à ces périodes, plutôt que diachronique,.

C'est en outre dans une perspective comparative que nous présentons nos données. Les marchés des salariés et des indépendants seront ainsi appréciés par rapport à la population belge, dans chacune des trois régions. Pour la réserve de main-d'œuvre, nous mettrons en perspective les données de la Direction Régionale de Liège et celles de la Région Wallonne.

² Nous tenons à remercier sincèrement les personnes ressources du service « statistiques » de l'ONSS et du service « Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation » (AMEF) du FOREM qui nous ont été d'une aide indispensable pour réaliser ce travail.

1. L'emploi salarié

1.1 Introduction

Définition

Le champ d'observation de la statistique des effectifs des travailleurs est lié directement au champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés dans les limites fixées par le législateur en matière d'assujettissement. Le champ d'observation du présent aperçu est limité aux travailleurs qui doivent être déclarés à l'O.N.S.S. Il ne comprend donc pas les travailleurs qui relèvent des autres institutions publiques de sécurité sociale, à savoir les travailleurs occupés par les pouvoirs publics locaux (qui ressortissent à l'O.N.S.S.A.P.L.) (Rapport ONSS, 2007/2, p.7).

Cette première partie fournit un aperçu de l'emploi salarié. Le cadre des données est donc le champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés, assujettis et déclarés à l'ONSS. Dès lors, la source de nos chiffres est l'ONSS, et ceux-ci datent du 2^{ème} trimestre 2007³. Dépassant la catégorie générale des artistes, nos informations ont trait à une série de catégories de salariés touchant de près ou de loin le monde artistique⁴ :

- Artistes indépendants
- Attractions foraines
- Autres activités de spectacle et d'amusement
- Exploitation de salles de théâtre, de concert et similaires
- Gestion et exploitation de centres culturels
- Parcs d'attractions
- Production de spectacles par des ensembles artistiques
- Services annexes à l'art dramatique et à la musique

Il peut paraître incongru de retrouver au sein de la classification utilisée par l'ONSS des artistes *indépendants*. Cette appellation fait en réalité référence aux artistes exerçant leurs activités par intermittence, ne disposant pas d'un employeur fixe. C'est notamment au sein de cette catégorie que l'on peut retrouver des comédiens professionnels, qui exercent leurs activités pour différents employeurs. De plus, certaines catégories n'étant pas intéressantes au regard de notre objet de recherche, nous tâcherons de les exclure au cours de nos interprétations.

L'emploi salarié sera étudié à partir des postes de travail, du volume de travail en équivalents temps plein et des employeurs.

³ Les données issues du *deuxième trimestre* de 2007 sont favorables car elles ne subissent pas de surestimation durant cette période (mois d'avril-mai-juin), comparées à d'autres qui connaissent notamment des augmentations saisonnières. On peut donc les considérer comme plus représentatives.

⁴ Ces catégories sont issues de la nomenclature NACE (92.3 avant 2008), utilisée par l'ONSS.

1.2 Postes de travail

Définition

La statistique des postes de travail occupés à la fin d'un trimestre consiste à dénombrer le nombre de travailleurs occupés par chaque employeur à la fin d'un trimestre. Les travailleurs qui, à la fin d'un trimestre, sont occupés par plus d'un employeur, sont comptabilisés plusieurs fois. La différence entre le nombre de postes de travail et le nombre de travailleurs occupés est exclusivement due à ces travailleurs à occupations multiples. Les travailleurs qui remplissent simultanément plusieurs fonctions auprès d'un même employeur (soit sous plusieurs statuts, soit sous plusieurs contrats) n'occupent qu'un seul poste de travail. Seules les caractéristiques de la prestation principale sont retenues. Celle-ci sera sélectionnée de façon analogue à la prestation principale du travailleur occupé (voir point suivant). Ce cas se rencontre le plus fréquemment dans le secteur de l'enseignement (Rapport ONSS 2007/2, p.8).

1.2.1 L'emploi salarié selon les Régions

Les postes de travail salariés pour les catégories « artistiques » représentent en Belgique un total de 11.336. Le travail artistique salarié ne constitue qu'une faible proportion (0,33%) de l'ensemble des postes de travail en Belgique (3.365.871). La Flandre concentre 46,7% des postes de travail « artistiques » (5293), Bruxelles-Capitale 29,46% (3340) et la Wallonie 23,84% (2703). Bruxelles, de par son statut de capitale, compte donc une importante part relative qui s'explique par la présence de nombreuses grandes institutions culturelles. La Région wallonne, quant à elle, ne compte que 2703 emplois salariés dans ce secteur.

1.2.2 L'emploi salarié selon les activités

Au niveau de la répartition des postes de travail selon les activités, les catégories qui représentent le plus grand nombre de postes de travail sont :

- Pour la Wallonie :

- « Gestion et exploitation de centres culturels » : 43,21 %
- « Production de spectacles par des ensembles artistiques » : 23,97 %
- « Services annexes à l'art dramatique et à la musique » : 19,46 %

- Pour la Région Bruxelles-Capitale :

- « Services annexes à l'art dramatique et à la musique » : 32,25%
- « Production de spectacles par des ensembles artistiques » : 31,26%
- « Exploitation de salles de théâtre, de concert et similaires » : 18,68%

- Pour la Flandre :

- « Parcs d'attractions » : 21,78 %
- « Production de spectacles par des ensembles artistiques » : 21,59 %
- « Services annexes à l'art dramatique et à la musique » : 21,46 %

Tableau 1 : Répartition des postes de travail selon les régions, le statut et le sexe, 2^{ème} trimestre 2007

	Région de Bruxelles-Capitale				Région flamande				Région Wallonne				Total			
	N	%	% F	% E	N	%	% F	% E	N	%	% F	% E	N	%	% F	% E
Artistes indépendants	23	0,69	47,83	78,26	63	1,19	41,27	42,86	15	0,55	33,33	53,33	101	0,89	41,58	52,47
Attractions foraines	5	0,15	20,00	0	62	1,17	32,26	12,9	30	1,11	40,00	26,67	97	0,86	34,02	16,49
Autres activités de spectacle et d'amusement n.d.a.	33	0,99	51,52	75,76	337	6,37	64,39	79,53	81	3,00	69,14	83,95	451	3,98	64,30	80,04
Exploitation de salles de théâtre, de concert et similaires	624	18,68	48,24	87,34	887	16,76	47,46	85,79	131	4,85	41,22	77,1	1642	14,48	47,26	85,68
Gestion et exploitation de centres culturels	532	15,93	52,44	81,02	512	9,67	53,13	68,75	1168	43,21	54,79	80,65	2212	19,51	53,84	77,98
Parcs d'attractions	2	0,06	50,00	50	1153	21,78	40,38	93,79	104	3,85	40,38	38,46	1259	11,11	46,54	30,57
Production de spectacles par des ensembles artistiques	1044	31,26	43,58	84,77	1143	21,59	43,98	73,59	648	23,97	43,98	84,26	2835	25,01	43,28	88,25
Services annexes à l'art dramatique et à la musique	1077	32,25	56,27	93,13	1136	21,46	45,44	69,3	526	19,46	45,44	85,74	2739	24,16	47,79	83,6
Total	3340	100	50,03	87,07	5293	100	49,32	69,29	2703	100	49,32	80,06	11336	100	48,11	77,09

Légende : N : effectif - % : pourcentage de l'effectif - % F : pourcentage des femmes - % E : pourcentage des employés

NB : Total postes de travail en Belgique, 2^{ème} trimestre 2007: 3.365.871. Hommes : 1.857.568 (55,18%) – Femmes : 1.508.303 (44,81%). Employés : 1.629.695 (48,42%) – Ouvriers : 1.278.124 (37,97%) – Fonctionnaires : 458.052 (13,6%) (Rapport ONSS, 2^{ème} trimestre 2007).

Ainsi, nous pouvons mettre en évidence deux catégories transversales aux trois régions qui regroupent davantage de postes de travail destinés, nous semble-t-il, à des comédiens : « *Production de spectacles par des ensembles artistiques* » et « *Services annexes à l'art dramatique et à la musique* »⁵. De plus, nous avons signalé dans l'introduction que la catégorie « *Artistes indépendants* » était susceptible de regrouper des comédiens professionnels. On constate que cette subdivision totalise une très faible proportion des artistes, à peine 0,89%.

1.2.3 *L'emploi salarié selon le genre*

L'emploi artistique salarié est légèrement plus féminisé que l'emploi salarié total. En effet, en Belgique, l'emploi salarié « artistique » est occupé à 48,11% par des femmes. On observe peu de variations en fonction des régions (Bruxelles : 50,03% - Flandre : 49,32% - Wallonie : 49,32%). Par contre, cette proportion est légèrement inférieure (44,81%) pour le total de l'emploi salarié. On retrouve davantage de femmes dans les activités suivantes : en premier lieu « *Autres activités de spectacle et d'amusement* » (64,3%), en deuxième « *Gestion et exploitation de centres culturels* » (53,84%) et en troisième « *Services annexes à l'art dramatique et à la musique* » (47,79%). L'emploi salarié artistique semble donc connaître un peu moins de discriminations à l'encontre des femmes comparé à l'ensemble du travail salarié en Belgique.

1.2.4 *L'emploi salarié selon le statut professionnel*

Au regard du travail salarié pris dans son ensemble, la catégorie artistique concentre nettement plus d'employés. Notre objet étant les comédiens issus du Conservatoire, le statut qui nous préoccupe est par conséquent celui d'employé⁶ (travail salarié intellectuel). De façon générale, les employés sont significativement majoritaires (77,09%). A Bruxelles, cette proportion est bien supérieure (87,07%), alors qu'elle se confirme en Wallonie (80,06%). A l'inverse, la Flandre compte moins d'employés (69,29%). Le secteur « *Attractions foraines* » y représente, pour rappel, la plus importante proportion des activités « artistiques » salariées (21,78%). Or, ce secteur n'emploie que 12,9% d'employés. Le poids de ce secteur en Flandre explique par conséquent un plus faible pourcentage d'employés.

Les employés représentent par ailleurs une proportion bien plus marquante au sein des catégories « artistiques » comparée à l'ensemble de l'emploi salarié en Belgique, qui compte 48,42% d'employés. Les professions artistiques sont donc davantage occupées par des travailleurs intellectuels que l'emploi salarié total.

⁵ Notre objet d'étude principal étant, à la base, l'activité professionnelle des comédiens, nous mettons de côté en Flandre la catégorie « *Parcs d'attractions* », qui, a priori, ne concerne pas les comédiens. Nous pouvons faire de même pour « *Gestion et exploitation de centres culturels* » en Wallonie et « *Exploitation de salles de théâtre, de concert et similaires* » pour Bruxelles-Capitale, secteurs qui n'occupent pas en priorité, pour la même raison, des comédiens professionnels.

⁶ Nous laissons donc de côté le statut d'ouvrier (travail salarié manuel).

1.2.5 L'emploi salarié en Equivalents Temps Plein (ETP)

L'emploi salarié en équivalents temps plein pour les professions « artistiques » représente 10.368,24 équivalents temps plein⁷. Comparées au volume de travail total, les catégories « artistiques » représentent la proportion minimale de 0,37% du total pour la Belgique.

Le ratio du volume de travail sur les postes de travail pour ces professions est de 91,46, ce qui nous permet de déduire qu'une majeure partie des travailleurs du secteur est occupée à temps plein. La répartition du volume de travail par régions met en évidence que la Wallonie concentre moins d'emplois salariés en équivalents temps plein (21,43%) comparée à Bruxelles (38,51 %) et à la Flandre (40,07 %). De plus, en part relative, Bruxelles dispose d'un volume de travail conséquent, ce qui nous permet à nouveau d'insister sur la présence d'un vivier culturel plus important dans la Région Bruxelles-Capitale.

1.3 Les employeurs

Définition

L'unité statistique est constituée par l'employeur qui au cours du trimestre concerné a occupé des "travailleurs assujettis à la sécurité sociale" (voir plus haut). Ce concept comprend aussi bien les personnes physiques ou les personnes morales qui ont la qualité d'employeur d'après la loi (Rapport ONSS 2007/2, p.10).

Tableau 3 : Répartition des employeurs selon les régions, 2^{ème} trimestre 2007

	R. Bruxelles-Capitale		Région flamande		Région Wallonne		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Artistes indépendants	13	2,65	1,97	4,62	0,56	1,89	58	3,27
Attractions foraines	9	1,83	3,38	7,92	1,63	5,49	98	5,52
Autres activités de spectacle et d'amusement	21	4,28	6,36	14,90	2,76	9,30	183	10,3
Exploitation de salles de théâtre, de concert et similaires	33	6,72	2,48	5,81	0,51	1,72	86	4,84
Gestion et exploitation de centres culturels	98	19,96	2,25	5,27	8,61	29,02	291	16,39
Parcs d'attractions	1	0,20	2,42	5,67	0,45	1,52	52	2,93
Production de spectacles par des ensembles artistiques	122	24,85	9,07	21,25	4,79	16,14	368	20,72
Services annexes à l'art dramatique et à la musique	194	39,51	14,75	34,56	10,36	34,92	640	36,04
Total	491	100	42,68	100	29,67	100	1776	100

Légende : N : effectif des employeurs - % : pourcentage des employeurs.

NB : Nombre total d'employeurs en Belgique, 2^{ème} trimestre 2007: 227.707 (Rapport ONSS, 2^{ème} trimestre 2007).

⁷ Vous trouverez à l'annexe 1 les données relatives au volume de travail exprimé en équivalents temps plein.

1.3.1 Les employeurs selon les Régions

Les catégories « artistiques » regroupent 1776 employeurs, soit la mince proportion de 0,77% par rapport au nombre total d'employeurs en Belgique. La Flandre dispose du plus grand nombre d'employeurs (42,68 %), la Wallonie devançant de peu Bruxelles-Capitale (29,67 % pour 27,65 %).

1.3.2 Les employeurs comparés aux postes de travail

Si l'on compare ces chiffres avec la répartition des postes de travail par région, (Bruxelles-Capitale : 29,46 % - Flandre : 46,69% - Wallonie : 23,84%), on peut constater que la Wallonie dispose proportionnellement de plus d'employeurs que de postes de travail (29,67 % d'employeurs pour 23,84 % de postes de travail). Ce sont donc de petites structures qui y emploient des professionnels de l'art. A l'inverse, pour Bruxelles-Capitale, on a moins d'employeurs que de postes de travail (27,65 % d'employeurs pour 29,46 % de postes de travail), ce qui signifie que les employeurs y sont des institutions plus importantes qui fournissent beaucoup de postes de travail. Ce constat est valable également pour la Flandre (42,68% d'employeurs pour 46,69 % de postes de travail).

1.3.3 Les employeurs selon les activités

Au niveau de la répartition des employeurs selon les activités, les catégories qui représentent le plus grand nombre d'employeurs sont :

- Pour la Wallonie :
 - « Services annexes à l'art dramatique et à la musique » : 34,92 %
 - « Gestion et exploitation de centres culturels » : 29,02 %
 - « Production de spectacles par des ensembles artistiques » : 16,14 %

- Pour la Région Bruxelles-Capitale :
 - « Services annexes à l'art dramatique et à la musique » : 39,51%
 - « Production de spectacles par des ensembles artistiques » : 24,85%
 - « Gestion et exploitation de centres culturels » : 19,96%

- Pour la Flandre :
 - « Services annexes à l'art dramatique et à la musique » : 34,56 %
 - « Production de spectacles par des ensembles artistiques » : 21,25%
 - « Autres activités de spectacle et d'amusement » : 14,9 %

Si l'on se concentre sur les catégories d'employeurs susceptibles d'engager des comédiens, les deux qui rassemblent dans les trois Régions la majorité des employeurs sont : « *Production de spectacles par des ensembles artistiques* » et « *Services annexes à l'art dramatique et à la musique* ». Ce sont par ailleurs les catégories qui regroupent davantage de postes de travail destinés également, nous semble-t-il, à des comédiens (voir *supra*). La troisième catégorie qui compte des comédiens professionnels est « *artistes indépendants* », et totalise seulement 3,27% des employeurs.

1.4 Synthèse

Cette brève description nous permet d'établir quelques tendances relatives au marché des artistes salariés. Nous pouvons ainsi affirmer que celui-ci est un secteur marginal en Belgique qui est caractérisé par des disparités régionales mais qui présente tout de même des traits communs aux trois régions.

1) **L'emploi salarié artistique est un secteur marginal.** En effet, ni les postes de travail, ni le volume de travail, ni les employeurs du secteur artistique n'atteignent 1% du total de l'emploi salarié en Belgique.

2) **L'emploi salarié artistique est caractérisé par des disparités régionales :**

- La Flandre émerge comme l'acteur le plus important sur le marché du travail des artistes salariés (en effectifs bruts – 46,7%).
- Bruxelles, si l'on réfléchit en termes relatifs par rapport à sa taille, est la région où la culture semble la plus vivace en Belgique (29,46%). Nous le verrons *infra*⁸, Bruxelles exerce un attrait majeur pour les jeunes comédiens qui arrivent sur le marché du travail.
- La Wallonie apparaît comme minoritaire (23,84%).

3) **L'emploi artistique salarié présente des traits communs aux trois régions :**

- Le régime de travail dominant est le temps plein (le ratio du volume de travail sur les postes de travail atteint 91,46).
- L'emploi salarié artistique occupe majoritairement des employés qui exercent donc un travail intellectuel (77,09% d'employés dans ce secteur).
- Au niveau du genre, ce segment semble plus égalitaire étant donné que l'on y retrouve légèrement plus de femmes que dans l'ensemble du salariat belge (48,11% pour le secteur artistique - 44,81% pour le total). Ces données sont à relier au mouvement de féminisation qui traverse les professions artistiques (et précisément les comédiens), et sur lequel nous insisterons précisément dans la suite du rapport.

Pour conclure, nous proposons, à partir des différentes statistiques présentées, d'estimer plus précisément la proportion de postes de travail à destination de comédiens, notre objet d'étude, en Wallonie. Pour ce faire, nous avons construit le tableau ci-dessous en excluant les catégories peu susceptibles d'employer des comédiens.

⁸ Chapitre 3.

Tableau 4 : Répartition des postes de travail à destination de comédiens selon le statut et le sexe, en Wallonie, 2^{ème} trimestre 2007

	Région Wallonne				Total			
	N	%	% F	% E	N	%	% F	% E
Artistes indépendants	15	0,58	33,33	53,33	101	1,01	41,58	52,47
Autres activités de spectacle et d'amusement n.d.a.	81	3,15	69,14	83,95	451	4,52	64,3	80,04
Exploitation de salles de théâtre, de concert et similaires	131	5,10	41,22	77,1	1642	16,45	47,26	85,68
Gestion et exploitation de centres culturels	1168	45,47	54,79	80,65	2212	22,16	53,84	77,98
Production de spectacles par des ensembles artistiques	648	25,22	43,98	84,26	2835	28,41	43,28	88,25
Services annexes à l'art dramatique et à la musique	526	20,47	45,44	85,74	2739	27,44	47,79	83,6
Total	2569	100	49,79	82,36	9980	100	48,35	83,55

L'emploi salarié concentre de la sorte en Wallonie 2569 postes de travail (9980 pour la Belgique) destinés, selon nous, à des comédiens. Il est intéressant de remarquer, si l'on s'occupe spécifiquement de ces postes de travail, que les caractéristiques précédemment observées à propos du statut professionnel et du genre sont accentuées en Wallonie et pour l'ensemble de la Belgique. En effet, on retrouve ici 49,79% de femmes (pour 49,32% toutes catégories artistiques considérées) et 82,36% d'employés (pour 80,06% toutes catégories artistiques considérées). Nos constats relatifs au marché salarié artistique peuvent ainsi être consolidés au regard de la catégorie spécifique des comédiens : elle est caractérisée par une féminisation plus marquée que les autres segments du marché des salariés et par une présence nettement supérieure de travailleurs intellectuels.

2. L'emploi indépendant

2.1 Introduction

Cette deuxième partie est consacrée à l'analyse de l'emploi indépendant. Elle s'appuie sur les données de l'INASTI (Institut National d'Assurances Sociales pour les Travailleurs Indépendants) au 31 décembre 2007. Depuis 2003, deux codes désignent au sein de l'INASTI les artistes indépendants :

- 509 : Arts (avant 1/7/2003): peintres, décorateurs, accordeurs d'instruments de musique, compositeurs de musique, cinéastes, acteurs, artistes, modélistes, ...
- 510 : Arts (à partir du 1/7/2003): fourniture de prestations artistiques et/ou production des œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie,...

En effet, la loi du 24 décembre 2002⁹ comportant un chapitre intitulé « *le statut social des artistes* » a introduit (le 1^{er} juillet 2003) un nouveau champ d'application aux réglementations applicables aux artistes. Dès lors, l'INASTI a créé un nouveau code professionnel afin de s'adapter à cette législation.

⁹ Analysée au chapitre 2.

Dans un souci de clarté, nous avons pris le parti dans ce travail de cumuler les deux catégories, que nous appellerons « les artistes indépendants ».

2.2 Description de l'emploi indépendant

Tableau 5: Répartition du nombre d'artistes indépendants par régions, par sexe et en activité principale au 31 décembre 2007

	Région de Bruxelles-Capitale	Région Flamande	Région Wallonne	Total
N	1435	5801	2517	9753
%	14,71	59,48	25,81	100
% F	33,1	27,81	30,63	29,37
% AP	66,41	43,87	50,66	48,94

Légende : N : effectif - % : pourcentage des artistes indépendants par rapport au total des artistes indépendants - % F : pourcentage de femmes par région - % AP : pourcentage par région d'artistes indépendants en activité principale.

NB : Répartition du nombre total d'indépendants par régions au 31 décembre 2007 : Fin 2007, on dénombre 904.954 indépendants en Belgique, dont 561.603 en Flandre (62%), 255.816 en Wallonie (28,26%), 79.832 à Bruxelles-Capitale (8,82%) et 7.703 à l'étranger (0,85%). Les femmes sont au nombre 302.200 (33,39%). Les indépendants exerçant en activité principale sont 652.000 (72,05%).

2.2.1 L'emploi indépendant selon les régions

Fin 2007, on dénombre 9753 artistes indépendants en Belgique. Ils représentent ainsi à peine 1,07 % comparés à l'ensemble des indépendants belges. La Région flamande compte 59,48 % des artistes indépendants, pour 25,81% en Wallonie et 14,71% en Région bruxelloise. Cette tendance suit la répartition du total des indépendants pour les Régions flamande (62%) et wallonne (28,26%). On note tout de même une surreprésentation des artistes indépendants à Bruxelles, où le pourcentage d'artistes (14,68%) constitue pratiquement le double du pourcentage total des indépendants (8,82%). De nouveau, cela nous permet d'insister sur l'existence d'un vivier culturel important au sein de la Région Bruxelles-Capitale.

2.2.2 L'emploi indépendant selon le genre

Au sein des artistes indépendants, les femmes représentent 29,37%. Cette proportion varie sensiblement selon les trois régions, Bruxelles et la Wallonie comptant plus d'indépendantes (33,1% - 30,63%) alors que la Flandre moins (27,81%). Comparé au total des indépendants (33,39% de femmes), on retrouve parmi les artistes sensiblement moins de femmes.

2.2.3 L'emploi indépendant selon la nature de l'activité

Globalement, les artistes indépendants à titre principal représentent 48,94%. Cette proportion au niveau du total des indépendants atteint 72,05%. Cette différence est assez interpellante. Selon nous, et nous tâcherons de le rappeler au long de ce rapport, l'exercice d'un art en tant qu'indépendant à titre principal constitue une gageure pour la plupart des artistes. Seule une

poignée d'entre eux peuvent se permettre de vivre de leur art en tant qu'indépendants. En cause, à tout le moins pour les comédiens professionnels, le caractère intermittent de leurs activités professionnelles qui multiplie les périodes de non-travail. Or, seuls les comédiens disposant de revenus suffisants sont capables d'assumer ces périodes financièrement sans dépendre de l'assistance du chômage, dédiée aux travailleurs salariés. En somme, le statut d'indépendant serait plutôt réservé aux « vedettes » :

« Le statut d'indépendant, c'est pour les vedettes. Le jeune comédien qui sort des études, il ne peut pas se permettre de se mettre comme indépendant. Premièrement, parce que les contraintes comptables et administratives sont énormes, et que le jeune est rarement capable de les remplir seul ; il faut alors payer quelqu'un mais il n'a pas les moyens. De plus, l'indépendant n'a pas la protection sociale des salariés. Donc en période de non-travail, ce qui est souvent le cas pour le jeune qui débute, pas de chômage. Il faut des revenus suffisants pour pouvoir assumer ces périodes. C'est pour ça que je dis que seules les vedettes ont facile à être indépendants, elles gagnent assez d'argent. »

Un militant de la CGSP Culture

La proportion d'artistes exerçant à titre principal varie en fonction des régions, tout en restant inférieure à l'ensemble des indépendants. A Bruxelles, 66,41% des indépendants exercent leur art à titre principal. Ce coefficient chute en Flandre (43,87%) et en Wallonie (50,66%). Bruxelles apparaît par conséquent comme un pôle attractif susceptible d'offrir davantage de prestations permettant d'atteindre et d'assumer ce statut d'indépendant. A nouveau, la région bruxelloise se révèle comme la source d'une production culturelle plus importante.

Tableau 6 : Répartition du nombre d'artistes indépendants par régions, nature de l'activité et par le sexe au 31 décembre 2007

	Activité principale			Activité complémentaire			Actifs après pension			Total
	N	%	% F	N	%	% F	N	%	% F	N
Région de Bruxelles-Capitale	953	66,41	30,95	379	26,41	37,73	103	7,18	35,92	1435
Région Flamande	2545	43,87	31,63	2930	50,51	25,26	326	5,62	20,86	5801
Région Wallonne	1275	50,66	33,1	1064	42,27	26,97	178	7,07	34,83	2517
Total	4773	48,94	31,88	4373	44,83	26,75	607	6,22	27,42	9753

Légende : N : effectif - % : pourcentage des artistes indépendants selon la nature de l'activité - % F: pourcentage de femmes selon la nature de l'activité.

NB : Répartition du nombre total d'indépendants par région au 31 décembre 2007 : Fin 2007, on dénombre 904.954 indépendants en Belgique, dont 652.000 en activité principale (72,05%), 190.268 en activité complémentaire (21,03%) et 62.686 actifs après pension (6,93%).

Nous pouvons ici compléter la façon dont se répartissent les artistes en fonction de la nature de l'activité indépendante. 48,94% sont indépendants à titre principal, nous l'avons dit, 44,83% à titre complémentaire et 6,22% sont actifs après la pension. Cette répartition ne suit en rien la dissociation des activités au niveau global des indépendants, si ce n'est pour les

actifs après pension. 72,05 % exercent à titre principal, 21,03% à titre complémentaire et 6,93% sont actifs après la pension. Ainsi, nous pouvons renforcer le constat formulé ci-dessus. L'activité artistique indépendante s'exerce faiblement en activité principale, comparée à l'ensemble des indépendants, et beaucoup plus en activité complémentaire, comparée à cette même population. La répartition entre activité principale et complémentaire au sein des artistes indépendants montre à nouveau que l'exercice d'une activité indépendante à titre principal ne concerne que très peu d'artistes en Belgique, contrairement au reste des indépendants.

Nous l'avons vu, au sein des artistes indépendants, les femmes représentent 29,37%. Cette proportion se confirme, avec de légères variations, en fonction de la nature de l'activité : on retrouve 31,88% de femmes exerçant à titre principal, 26,75% à titre complémentaire et 27,42% sont actives après la pension.

2.3 Evolution du nombre d'artistes assujettis de 2003 à 2007

D'emblée, signalons qu'apprécier cette évolution de façon globale est un exercice rendu compliqué par l'introduction en 2003 d'un nouveau code professionnel destiné aux artistes indépendants. Néanmoins, nous pouvons noter que depuis 2003 et l'apparition de ce code destiné aux artistes qui s'assujettissent à partir de cette date, on constate une évolution constante du nombre d'artistes sous ce code professionnel. Partant de rien et accueillant désormais les artistes s'inscrivant comme indépendants, il est logique d'y trouver un accroissement de la population, partant de 140 affiliés en 2003 pour en atteindre 1994 au 31 décembre 2007. A l'inverse, le code professionnel préexistant a connu une légère diminution depuis cette date, rassemblant 8226 affiliés en 2003 et 8136 fin 2007.

2.4 Age moyen des artistes assujettis

L'âge moyen des assujettis enregistrés à l'INASTI était au 31 décembre 2007 de 45 ans et 8 mois, avec 45 ans et 10 mois pour les hommes et 45 ans et 5 mois pour les femmes. L'âge moyen de l'ensemble des indépendants belges est de 45 ans et 6 mois. Par rapport à notre objet de recherche, les jeunes comédiens, cette moyenne d'âge assez élevée révèle, de nouveau, que le statut d'indépendant pour ces derniers ne constitue pas une possibilité qui s'offre à eux en début de carrière. Il leur faut attendre l'âge où leur carrière se stabilise, pour accéder à ce statut qui semble bien s'affirmer comme un statut « prestigieux ».

2.5 Synthèse

L'analyse de l'emploi artistique indépendant amène les conclusions suivantes. Tout comme l'emploi artistique salarié, l'emploi indépendant est marginal en Belgique, se caractérise par d'importantes disparités régionales, mais présente néanmoins quelques traits communs aux trois régions.

a) **L'emploi artistique indépendant est marginal comparé à l'ensemble des indépendants en Belgique.** Il représente à peine 1,07 % comparé à l'ensemble des indépendants belges.

b) **L'emploi artistique indépendant est caractérisé par des disparités régionales :**

- La Flandre concentre, en effectifs bruts, davantage d'indépendants (59,48 %).
- Bruxelles se place, en parts relatives par rapport à la taille des régions, devant les deux autres régions, y confirmant à nouveau l'existence d'une effervescence culturelle plus importante (14,71%).
- La Wallonie par contre compte une moindre proportion d'artistes indépendants (25,81%).

c) **Des particularités communes aux trois régions apparaissent néanmoins :**

- L'activité artistique indépendante s'exerce extrêmement peu à titre principal comparé à l'ensemble des indépendants en Belgique (48,94% pour 72,05%). Nous expliquons cette faible proportion par la difficulté d'assumer pour les artistes le statut d'indépendant (voir *supra*). A l'inverse, la marge d'artistes indépendants à titre complémentaire est nettement plus élevée au regard des indépendants au complet (44,83% pour 21,03%) ; cela indique que près de la moitié des artistes indépendants sont, en réalité, des travailleurs salariés à titre principal qui exercent en outre une activité artistique.
- L'emploi indépendant artistique est principalement masculin (70,63% d'hommes). Cette forte discrimination est d'autant plus manifeste si l'on compare cette population spécifique au total des indépendants, où les hommes représentent 66,61%.
- L'emploi indépendant artistique concerne des individus relativement âgés (moyenne d'âge : 45 ans et 8 mois). Le statut d'indépendant semble dès lors difficilement accessible aux jeunes comédiens, tout à fait minoritaires au sein de ce segment du marché du travail.

Conclusion intermédiaire : synthèse comparative de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant

Secteur	Emploi salarié	Emploi indépendant
Disparités régionales	<ul style="list-style-type: none"> • La Flandre : acteur le plus important en effectifs bruts (46,7% des postes de travail « artistiques »). • Bruxelles, en parts relatives par rapport à la taille des régions : acteur le plus dynamique (29,46% des postes de travail « artistiques »). • La Wallonie : acteur minoritaire (23,84% des postes de travail « artistiques »). 	<ul style="list-style-type: none"> • La Flandre : acteur le plus important en effectifs bruts (59,48 % des artistes indépendants). • Bruxelles : acteur le plus dynamique en parts relatives par rapport à la taille des régions, devant les deux autres régions (14,71% des artistes indépendants). • La Wallonie : acteur mineur (25,81% des artistes indépendants).
Caractéristiques communes aux trois régions	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur marginal (0,33% du total des postes de travail - 0,77% du total des employeurs) • Le régime de travail dominant est le temps plein (le ratio du volume de travail sur les postes de travail atteint 91,46). • L'emploi salarié artistique occupe majoritairement des employés (77,09% d'employés dans ce secteur). • Secteur plus égalitaire (48,11% de femmes). 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur marginal (1,07 % comparé à l'ensemble des indépendants belges). • L'activité artistique indépendante s'exerce extrêmement peu à titre principal comparée à l'ensemble des indépendants en Belgique (48,94% pour 72,05%) et bien plus à titre complémentaire au regard des indépendants au complet (44,83% pour 21,03%). • L'emploi indépendant artistique est principalement masculin (70,63% d'hommes). • L'emploi indépendant artistique concerne des individus relativement âgés (moyenne d'âge : 45 ans et 8 mois).

3. Réserve de main-d'œuvre

3.1 Introduction

Nous allons présenter ici des données relatives aux demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) du secteur artistique. Ces statistiques sont produites par le département du FOREM « Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation » (AMEF).

Définition

La catégorie des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) couvre les personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi salarié et immédiatement disponibles pour un emploi. Elle comprend :

1. Les demandeurs d'emploi demandeurs d'allocation (D.E. demandeurs d'allocation) qui sont des chômeurs non liés par un contrat de travail, bénéficiant d'allocation de chômage (complet ou sur base d'un travail à temps partiel volontaire) ou d'attente et inscrits comme demandeurs d'emploi.
2. Les jeunes en stage d'attente d'allocation à la sortie des études qui sont considérés comme demandeurs d'emploi non indemnisés.
3. Les autres inscrits obligatoirement qui sont des chômeurs exclus temporairement du bénéfice des allocations de chômage et des demandeurs d'emploi à charge du C.P.A.S.
4. Les demandeurs d'emploi inoccupés et inscrits librement sont les personnes à la recherche d'un emploi et qui n'ont pas droit aux allocations de chômage mais peuvent bénéficier des services des offices publics de l'emploi.

Dans ce travail, ce sont les comédiens qui retiennent notre attention. Cependant, la catégorie utilisée par le FOREM est à nouveau plus large que notre objet d'étude : en effet, elle porte sur les « *professionnels du spectacle* »¹⁰. Il faudra donc, lors de la lecture de nos interprétations, garder à l'esprit que les chiffres ont trait à une catégorie englobant les comédiens, et comprenant en outre des DEI tels que des techniciens, régisseurs, musiciens, etc.

Nous proposons ici une comparaison entre la Direction Régionale de Liège (DRL) et la Région Wallonne (RW) dans son ensemble. Les statistiques présentées datent du 30 juin 2008.

3.2 Répartition des DEI « *Professionnels du spectacle* » selon le sexe et l'âge

Au sein de la DRL, 515 personnes sont inscrites en tant que demandeurs d'emploi sous le code "Professionnels du spectacle", dont 176 femmes (34,17%) et 339 hommes (65,82%). On retrouve, à peu de choses près, cette distribution au niveau de la Région Wallonne, avec un total de 1767 DEI, dont 34,92 % de femmes et 65,08 % d'hommes. La même distribution sexuée se retrouve tant au niveau de la DRL que de la RW. La part des demandeurs d'emploi "Professionnels du spectacle" de la DRL par rapport au total de cette catégorie au niveau de la RW représente 29,1%.

¹⁰ Code REM 3 : 212.

Tableau 7 : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) par groupe d'âge et par sexe dans la direction régionale de Liège (DRL) et en Région Wallonne (RW) au 30 juin 2008 pour les « *Professionnels du spectacle* ».

DR de Liège

Classes d'âge	N	% Total	% F
Moins de 25 ans	71	13,78	35,21
De 25 à 40 ans	254	49,32	36,22
De 40 à 60 ans	184	35,72	31,52
Plus de 60 ans	6	1,16	16,67
Total	515	100	34,17

Région wallonne

Classes d'âge	N	% Total	% F
Moins de 25 ans	286	16,18	37,06
De 25 à 40 ans	1067	60,38	34,11
De 40 à 60 ans	400	22,63	35,75
Plus de 60 ans	14	0,78	28,57
Total	1767	100	34,92

NB : Répartition du nombre total de DEI par sexe et âge au 30 juin 2008 en Région Wallonne. 227.287 DEI. Femmes : 121.370 (53,39%) – Hommes : 105.917 (46,6%) – Moins de 25 ans : 44.694 (19,66%) – De 25 à 40 ans : 86.716 (38,15%) – De 40 à 50 ans : 49.979 (21,98%) – Plus de 50 ans : 45.898 (20,19%) (Source : FOREM, Service AMEF, statistiques mensuelles, octobre 2008, p.29-30).

3.2.1 Répartition des DEI par âge

Le tableau ci-dessus nous amène à formuler trois commentaires. Tout d'abord, il apparaît que 60% des demandeurs d'emploi inscrits en Région wallonne sous le code « professionnels du spectacle » ont entre 25 et 45 ans. Ensuite, il semble que le chômage des professionnels du spectacle touche proportionnellement un peu moins de jeunes (moins de 25 ans : 16%) que le chômage en général (moins de 25 ans : 19%). Enfin, on trouve proportionnellement plus de chômeurs âgés à Liège (plus de 40 ans : 36%) que sur l'ensemble de la Région wallonne (23%), pour cette catégorie particulière de travailleurs.

Notons également que la part des femmes suit sensiblement la même répartition selon les groupes d'âge à Liège et sur l'ensemble de la Région, avec une différence légère au niveau des plus de 60 ans.

3.2.2 Répartition par genre

Les femmes sont peu présentes au sein des DEI « *professionnels du spectacle* ». Comparées au total des DEI (53,39% de femmes), elles ne représentent à Liège que 34,17%, et en Région Wallonne 34,92%. Ce résultat est assez surprenant au premier abord. Une hypothèse peut être avancée pour interpréter ce phénomène : pour un ensemble de raisons familiales, les femmes auraient plus tendance que les hommes à accepter un emploi hors du monde du spectacle.

3.3 Répartition des DEI « Professionnels du spectacle » selon le sexe et la durée d'inoccupation

Tableau 8 : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) par durée d'inoccupation et par sexe dans la direction régionale de Liège (DRL) et en Région Wallonne (RW) au 30 juin 2008 pour les « Professionnels du spectacle ».

DR de Liège et Région wallonne

Durée d'inoccupation	DR de Liège			Région Wallonne		
	N	% Total	% F	N	% Total	% F
Moins de 6 mois	73	14,17	32,88	299	16,92	36,45
6 mois à 1 an	85	16,5	40	346	19,58	37,86
1 à 2 ans	84	16,31	34,52	289	16,36	37,37
2 ans et +	273	53,01	32,6	833	47,14	32,29
Total	515	100	34,17	1767	100	34,92

NB : Répartition du nombre total de DEI par durée d'inoccupation au 30 juin 2008 en Région Wallonne. 227.287 DEI. Moins d'1 an : 86.836 (38,2%) – 1 à 2 ans : 36.611 (16,1%) – Plus de 2 ans : 103.840 (45,68%) (Source : FOREM, Service AMEF, statistiques mensuelles, octobre 2008, p.31).

A Liège, le chômage des « professionnels du spectacle » est majoritairement un chômage de longue durée (plus de 2 ans : 53,01%). Ce tendance s'observe également, mais dans une moindre mesure, au niveau de la Région Wallonne (plus de 2 ans : 47,14%). Si l'on compare ces proportions avec l'ensemble des DEI de la Région Wallonne (plus de 2 ans : 45,68%), on observe que les artistes peuvent connaître des périodes d'inoccupation sensiblement plus longues. A contrario, dans ce secteur particulier, le chômage de courte durée (moins de 6 mois) ne concerne que 14% des DEI à Liège ; cette proportion est de 17% pour l'ensemble de la Région wallonne. Notons enfin que les femmes se répartissent de façon plus ou moins uniforme, suivant la distribution sexuée générale tant au niveau de la DRL que de la RW.

3.4 Répartition des DEI « Professionnels du spectacle » selon le sexe et le niveau d'études

Tableau 9 : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) par niveau d'études et par sexe dans la direction régionale de Liège (DRL) et en Région Wallonne (RW) au 30 juin 2008 pour les « Professionnels du spectacle ».

DR de Liège

Groupe études	N	% Total	% F
1. Primaire + Sec. de base	51	9,90	23,53
2. Secondaire 2ème degré	84	16,31	22,62
3. Secondaire 3ème degré	156	30,29	30,77
4. Supérieur	216	41,94	44,44
5. Apprentissage	8	1,55	12,50
Total	515	100	34,17

Région Wallonne

Groupe études	N	% Total	% F
1. Primaire + Sec. de base	203	11,49	25,62
2. Secondaire 2ème degré	313	17,71	22,68
3. Secondaire 3ème degré	562	31,81	33,10
4. Supérieur	660	37,35	46,06
5. Apprentissage	21	1,19	9,52
6. Autres	8	0,45	25,00
Total	1767	100	34,92

NB : Répartition du nombre total de DEI par niveau d'études au 30 juin 2008 en Région Wallonne. 227.287 DEI. Primaire + Sec. de base : 61.760 (27,17%) – Secondaire 2^{ème} degré : 63.823 (28,08%) – Secondaire 3^{ème} degré : 70.417 (30,98%) – Supérieur : 22.683 (9,97%) – Autres : 932 (0,41%) (Source : FOREM, Service AMEF, statistiques mensuelles, octobre 2008, p.32).

La majorité des DEI « professionnels du spectacle » est constituée à Liège d'individus ayant suivi des études supérieures (41,94%), avec une proportion plus élevée qu'en Région Wallonne, même si le constat y reste identique (37,35%). Il est tout à fait intéressant de voir dans quelle mesure cette catégorie de DEI diffère de l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi, où les personnes ayant suivi des études supérieures ne représentent que 9,97%. A travers ces tableaux, nous pouvons dans une certaine mesure identifier la catégorie précise qui nous intéresse, les comédiens issus du Conservatoire de Liège. Nous pouvons apprécier ici leur position relative au sein de la réserve de main d'œuvre, de façon approximative étant donné que la catégorie n'est pas suffisamment précise pour distinguer l'enseignement supérieur de types court et long.

Par ailleurs, un autre élément remarquable est à épingle. Les femmes représentent plus ou moins la même quotité en fonction du niveau d'études (si l'on excepte l'apprentissage), mais font un bond spectaculaire pour le niveau d'études supérieures, où elles atteignent quasiment la moitié des DEI. Du point de vue de notre objet, un élément d'explication est que les femmes sont majoritairement présentes au sein de la section « Arts de la parole » du Conservatoire de Liège.

3.5 Répartition des DEI « Professionnels du spectacle » selon l'âge et le niveau d'études

Tableau 10 : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) par groupe d'âge et niveau d'études en % dans la direction régionale de Liège (DRL) et en Région Wallonne (RW) au 30 juin 2008 pour les « Professionnels du spectacle ».

DR de Liège

Classes d'âge	Primaire + Sec. de base	Secondaire 2ème degré	Secondaire 3ème degré	Supérieur	Apprentissage	Total	% Total
Moins de 25 ans	5,63	12,68	40,85	39,44	1,41	100	13,78
De 25 à 40 ans	7,09	13,78	29,13	49,61	0,39	100	49,32
De 40 à 60 ans	15,76	20,65	27,72	32,61	3,26	100	35,72
Plus de 60 ans	0,00	33,33	33,33	33,33	0,00	100	1,16
Total	9,90	16,31	30,29	41,94	1,55	100	100

Région Wallonne

Classes d'âge	Primaire + Sec. de base	Sec. 2ème degré	Sec. 3ème degré	Supérieur	Apprentissage	Autres	Total	% Total
Moins de 25 ans	7,69	14,34	41,96	35,31	0,7	0	100	16,19
De 25 à 40 ans	7,47	16,22	30,92	44,57	0,7	0,11	100	48,5
De 40 à 60 ans	19,02	21,15	28,2	28,36	2,13	0,54	100	34,52
Plus de 60 ans	7,14	28,57	35,71	28,57	0	0	100	0,79
Total	11,49	17,71	31,81	37,35	1,19	0,45	100	100

Nous avons déjà mis en exergue la présence plus importante de la catégorie 25-40 ans et des personnes ayant suivi des études supérieures parmi les DEI qui nous intéressent. En croisant ces données, nous observons que c'est bien les 25-40 ans ayant suivi des études supérieures qui représentent les proportions les plus importantes dans notre échantillon (49,61 % pour la DRL : 126 individus – 44,57% pour la RW : 382 individus).

3.6 Répartition des DEI « Professionnels du spectacle » selon le niveau d'études et la durée d'inoccupation

Tableau 11: Répartition du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) par niveau d'études et durée d'inoccupation en % dans la direction régionale de Liège (DRL) et en Région Wallonne (RW) au 30 juin 2008, pour les « Professionnels du spectacle ».

DR de Liège

Groupe études	Moins de 6 mois	6 mois à 1 an	01 an à 2 ans	2 ans et +	Total
1. Primaire + Sec. de base	9,80	5,88	21,57	62,75	100
2. Secondaire 2ème degré	17,86	10,71	14,29	57,14	100
3. Secondaire 3ème degré	17,31	18,59	14,10	50,00	100
4. Supérieur	12,04	20,37	17,13	50,46	100
5. Apprentissage	0,00	0,00	25,00	75,00	100
N Total	73,00	85,00	84,00	273,00	515
% Total	14,17	16,50	16,31	53,01	100

Région Wallonne

Groupe études	Moins de 6 mois	6 mois à 1 an	01 an à 2 ans	2 ans et +	Total
1. Primaire + Sec. de base	16,75	12,81	13,79	56,65	100
2. Secondaire 2ème degré	15,97	15,65	14,70	53,67	100
3. Secondaire 3ème degré	18,68	19,57	17,08	44,66	100
4. Supérieur	16,06	23,94	17,12	42,88	100
5. Apprentissage	9,52	14,29	19,05	57,14	100
6. Autres	25	0	25	50	100
N Total	299	346	289	833	1767
% Total	16,92	19,58	16,36	47,14	100

Contrairement aux tendances globales du marché du travail, où il existe une relation statistique significative entre le niveau d'études et la durée d'inoccupation¹¹, le niveau d'études ne semble pas avoir ici d'incidence sur la durée d'inoccupation. On constate une situation d'indépendance entre les deux variables : il n'y a pas de corrélation statistique entre le niveau d'études et la durée d'inoccupation.

En clair, dans le secteur des arts du spectacle, le fait d'être diplômé de l'enseignement supérieur ne préserve en rien d'un chômage de longue durée, puisque la proportion de chômeurs de longue durée est pratiquement la même (50%) pour les diplômés de l'enseignement supérieur et pour les diplômés de l'enseignement secondaire, et ce, surtout à Liège.

¹¹ C'est à dire plus haut est le niveau d'études, moins long est le chômage.

Un élément d'explication peut être évoqué pour interpréter ce phénomène. Le comédien chômeur de longue durée fait sans doute figure d'exception au sein du chômage de longue durée « classique », car il bénéficie bien souvent de ce « statut d'artiste » que propose l'ONEM. Nous le verrons plus en détails dans la suite du rapport, signalons simplement ici que l'accès au chômage pour les artistes répond à une réglementation spécifique de l'ONEM. Dès lors, il n'est pas étonnant de retrouver de nombreux individus ayant suivi des études supérieures dans le chômage de longue durée. S'agissant de comédiens, ils continuent à travailler de façon intermittente, tout en bénéficiant du chômage. Ils sont donc inscrits en tant que demandeurs d'emploi inoccupés bien qu'ils soient de temps à autre occupés. Cependant, ne disposant pas des données de l'ONEM sur les bénéficiaires du statut d'artiste, il nous est impossible d'estimer leur part relative parmi les DEI inscrits au FOREM.

3.7 Evolution du nombre de DEI « *Professionnels du spectacle* »

Tableau 12 : Evolution en base 100 du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés

Juin 2001	100
Juin 2002	93,6
Juin 2003	99,1
Juin 2004	105,2
Juin 2005	114,5
Juin 2006	131,4
Juin 2007	114,8
Juin 2008	114,5

NB: Une rupture dans la série statistique a été introduite suite à la suppression du pointage en 2006.

Après une diminution légère en 2001 et 2002, le nombre de DEI a subi une augmentation, qui est demeurée constante jusqu'à 2008, si l'on excepte le pic de 2006, expliqué par la suppression du pointage.

3.8 Synthèse

Après cette brève description de la réserve de main-d'œuvre « artistique », nous pouvons émettre quelques observations générales quant à notre objet, les jeunes comédiens issus du Conservatoire de Liège.

Premièrement, les DEI de ce secteur particulier semblent plus âgés à Liège que sur l'ensemble de la Région wallonne.

En deuxième lieu, il faut rappeler la faible proportion de femmes au sein des DEI « professionnels du spectacle » (34,17% à Liège, 34,92% en RW pour 53,39% de femmes dans l'ensemble des DEI). Ce constat peut être éclairé par l'hypothèse selon laquelle les femmes, pour des raisons familiales, seraient davantage amenées à accepter un emploi en dehors du monde du spectacle que les hommes.

Troisièmement, la population des DEI « professionnels du spectacle » se caractérise par de longues durées d'inoccupation (plus de 2 ans : 53,01% à Liège - 47,14 pour la Région Wallonne). Cette donnée comparée à la durée d'inoccupation majoritaire pour le total des DEI (plus de 2 ans : 45,68%) nous montre que les artistes et assimilés ont tendance à davantage connaître un chômage de longue durée à Liège, comparés à la Région Wallonne et à la population totale des demandeurs d'emploi.

Enfin, il nous est apparu qu'il n'existait pas de corrélation entre le niveau d'études et la durée d'inoccupation, contrairement aux tendances régulièrement observées sur le marché du travail. Admettant au préalable que les comédiens issus du Conservatoire, à la recherche d'un emploi, se retrouveront nécessairement dans la catégorie d'études « supérieures », nous avons constaté qu'ils vivaient de longues périodes de chômage. Cette importance du chômage de longue durée pour les comédiens doit être interprétée en relation avec le « statut d'artiste ». Ce concept de « statut d'artiste » fait en réalité référence à l'accès aux allocations de chômage, qui représente pour les comédiens un objectif primordial. En effet, leurs activités sont par essence intermittentes, puisqu'ils alternent périodes de travail et de non-travail. Sans l'accès aux allocations de chômage, ils se trouveraient indubitablement dans une situation financière intenable, si l'on excepte les « vedettes » dont la rémunération suffit à leur quotidien. De plus, il est nécessaire que les règles d'accès au chômage soient assouplies pour cette catégorie professionnelle dont les situations de travail ne répondent pas aux conditions générales d'accès. Ainsi, l'ONEM, à partir d'interprétations fondées sur diverses règles, a créé en quelque sorte le « statut d'artiste », que nous analysons de façon détaillée dans le chapitre suivant.

Chapitre 2. Institutions du marché du travail des comédiens

Introduction

Le marché du travail des comédiens ne correspond pas tout à fait à la définition d'un marché du travail ouvert¹². Ce chapitre a précisément pour objet de présenter un des éléments régulateurs de ce marché : l'encadrement juridique de l'activité professionnelle des artistes. Le droit applicable notamment aux comédiens, à travers les segments que nous allons présenter ici, apparaît comme un « bricolage » juridique. En effet, la régulation juridique de cette profession se dessine comme un droit exceptionnel et dérogatoire au régime du droit commun des travailleurs. En cause, une série de dispositions fabriquées à l'intention des artistes, destinées à appréhender les spécificités de leurs activités professionnelles. Toutefois, malgré ce caractère d'exception, ce droit produit des effets importants, de deux ordres, sur les trajectoires d'insertion des comédiens. Tout d'abord, il a une portée symbolique, produit des significations, qui donnent un sens aux trajectoires d'insertion. Ensuite, il permet aux artistes d'accéder à des ressources, à la fois statutaires – un accès à un statut, dérogatoire au droit commun du travail –, monétaires – un accès conditionné à des allocations de chômage – et judiciaires – un accès à un droit formel de recours.

Notre analyse du droit applicable aux comédiens se fera ici selon l'approche par les capacités¹³, qui fournit de nouveaux aperçus sur la question de l'effectivité du droit, et en particulier, des droits sociaux. Envisager le droit par les capacités revient à dire que le droit conféré à une personne constitue une possibilité. Un droit peut très bien exister sans que les acteurs s'en saisissent et donc sans qu'il produise des effets concrets pour les individus. Cela amène à envisager le droit comme un espace de possibilités offert à la liberté des personnes. Ainsi, deux acceptions sont nécessaires pour éclairer la notion de droits-capacités, qui doivent être croisées pour leur donner toute leur signification : 1° comme *orientations de sens* – 2° comme *ressources*.

A quelques reprises dans ce chapitre, nous utiliserons de courts extraits des entretiens réalisés durant l'enquête, et ce afin d'illustrer notre propos. Néanmoins, une analyse plus approfondie de ce matériau sera effectuée dans le chapitre suivant.

1. Le droit comme orientation de sens

Selon cette première acception, le droit est un titre moral, conféré à des citoyens, d'accomplir certaines finalités (se loger, se nourrir, choisir son conjoint, etc.). La réalisation du droit suppose, dans cette dimension, que son sens – c'est-à-dire la référence aux valeurs qu'il porte – soit inscrit dans l'activité sociale. Il en découle des conséquences importantes pour les acteurs, qui ont à voir avec les possibilités interprétatives disponibles pour ces derniers. Le droit n'est donc pas uniquement un espace neutre offrant aux individus la possibilité de faire

¹² Voir *infra*, chapitre 3.

¹³ Inspirée de DE MUNCK J. et de ORIANNE J.-F., 2008, « Droits sociaux et mondes possibles. L'exemple du droit européen au congé parental », in DE MUCNK J. et ZIMMERMANN B (eds.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au delà du libéralisme*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, coll. Raisons pratiques, pp. 263 à 280.

ou de ne pas faire, d'être ou de ne pas être, mais constitue également la proclamation publique d'un sens, c'est-à-dire d'un espace de possibilités valorisées. En d'autres termes, un droit sera effectif s'il s'accorde, dans le monde vécu des personnes, avec des exigences internes de réalisation de soi qui habitent ce monde et y paraissent publiquement recevables.

1.1 Une activité professionnelle spécifique

Toute activité professionnelle peut être exercée en Belgique en tant que travailleur salarié, indépendant ou fonctionnaire.

- Le travailleur salarié est celui qui exerce son activité contre rémunération et sous l'autorité d'un tiers, l'employeur. Un « contrat de travail » lie le travailleur et l'employeur, dont les dispositions peuvent, en principe, faire l'objet d'une négociation, sur, par exemple, le montant du salaire, l'horaire de travail, etc.
- Le fonctionnaire est le travailleur au service d'un pouvoir public, tel que l'Etat fédéral, les Communautés, les Régions, les communes,... Comme le travailleur salarié, le fonctionnaire est soumis à l'autorité de son employeur et reçoit une rémunération. Par contre, un contrat ne lie pas les deux parties car le travailleur est nommé et est soumis aux dispositions d'un statut, qui est un ensemble de règles à l'élaboration desquelles le fonctionnaire ne participe pas et qui fixe unilatéralement ses conditions de travail.
- Le travailleur indépendant est celui qui exerce une activité professionnelle contre une rétribution. Toutefois, à la différence du travailleur salarié et du fonctionnaire, il n'est soumis à l'autorité de personne (Wantiez et Rasneur, 2003).

Hormis quelques exceptions, cette classification recouvre la plus grande partie des travailleurs. Les artistes sont de la sorte concernés par celle-ci, et exercent dès lors leurs activités soit en tant que salarié, soit en tant que fonctionnaire, soit en tant qu'indépendant.

Néanmoins, les métiers de l'art comportent des spécificités difficilement compatibles avec les statuts professionnels existants. Les prémisses d'une proposition de loi relative à l'application de la sécurité sociale aux artistes ont mis en 1995 l'accent sur ces particularités : *« le travail des artistes se caractérise différemment : multiplicité d'employeurs ; travail intermittent provoquant un chômage intermédiaire obligé ; inévitable mobilité du travail ; revenus faibles et aléatoires constitués de rémunérations fort diverses (salaires, honoraires, défraitements, subsides, redevances, droits de suite, cachets, revenus de participations, etc.) ; risque de créativité (apport d'un travail subjectif, résultats aléatoires d'une recherche personnelle dont l'exploitation dépend essentiellement du succès auprès du public) ; dépendances vis-à-vis de nombreux intermédiaires (agences, éditeurs, producteurs, galeristes, etc.) ; cumuls irréguliers mais indispensables du travail artistique et d'un autre travail salarié, indépendant ou exercé en tant que fonctionnaire. De plus, les professions artistiques impliquent constamment une recherche personnelle et un perfectionnement (non rémunérés) des acquis. Tous ces paramètres, intrinsèques à toute activité de création ou d'interprétation, sont méconnus du système actuel de sécurité sociale. Cela entraîne en pratique, et fréquemment, au pire un non-assujettissement de fait à la sécurité sociale tant au régime des indépendants qu'à celui des*

salariés, au mieux, des difficultés à être assujettis et des cumuls complexes d'assujettissement »¹⁴.

Bien que ce projet de loi n'ait pas abouti, et, par là, n'ait pas créé de droit, on doit y voir une première révélation forte d'une orientation de sens. Le travail des artistes n'est pas comparable aux activités professionnelles « classiques » : « *le travail des artistes se caractérise différemment* »¹⁵, au regard des statuts professionnels existants. On le pressent d'emblée, le droit applicable aux comédiens va se dessiner comme dérogatoire au droit commun¹⁶. Les caractéristiques propres des métiers de l'art mises en exergue par les parlementaires témoignent clairement de la compréhension du caractère exceptionnel des activités des artistes. Elles diffèrent fondamentalement des professions traditionnelles, ce qui rend caduques les dispositions généralement applicables aux travailleurs. Précisément, on relève donc ici la production d'un premier effet symbolique cristallisant les spécificités d'une profession à laquelle un droit d'exception va être appliqué. Les artistes sont ainsi face à une symbolique imprégnant leurs trajectoires d'insertion professionnelle : « vous ne faites pas un métier comme les autres ».

1.2 Une activité professionnelle assimilée au chômage

Les particularités inhérentes aux professions artistiques ont amené plusieurs acteurs à revendiquer en Belgique la création d'un « statut d'artiste »¹⁷ qui, après une trentaine d'années de tâtonnements, a donné naissance au chapitre 11 de la loi programme du 24 décembre 2002 intitulé « *statut social des artistes* ». L'objectif du législateur était « d'intégrer à nouveau les artistes dans un régime de sécurité sociale efficace ».¹⁸ Précisons-le d'emblée, cette législation n'a pas créé un véritable régime comparable aux trois autres catégories majeures du monde du travail. Elle a davantage instauré des modifications qui permettent de répondre, dans une certaine mesure, aux spécificités du métier d'artiste. Les artistes continuent à exercer leur activité selon un des trois régimes professionnels existants, la loi ambitionnant de déterminer de façon plus claire de quel régime de sécurité sociale ils dépendent.

Parmi les dispositions de cette loi de 2002¹⁹, l'une d'elles requiert une attention toute particulière : l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Elle appelle deux réflexions. La première a trait à la règle elle-même que nous allons commenter ci-dessous. La seconde porte sur l'introduction par la disposition, selon nous, d'une seconde orientation de sens, assimilant l'activité artistique professionnelle au chômage.

¹⁴ MORIAU P., TOUSSAINT L., 1995, *Proposition de loi relative à l'application de la sécurité sociale aux artistes*, Doc.parl. Ch. Repr., sess. extr., 1995, n°90/1 – 1995, p.2.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Présenté *infra*.

¹⁷ On l'a notamment vu à travers le projet de loi de 1995

¹⁸ Projet de loi, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch., Sess. 2002-2003, doc. 502125/001, p.36.

¹⁹ Six grandes mesures ont été introduites par le chapitre 11 de la loi du 24 décembre 2002 (articles 170 à 184), entré en vigueur le 1^{er} juillet 2003 : 1° l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés (art.170); 2° création d'une commission « Artistes » (art. 172) ; 3° mesures concernant la réduction des cotisations et les cotisations en matière des vacances annuelles (art.173) ; 4° affiliation à l'Office national d'Allocations familiales pour travailleurs salariés (art.175) ; 5° affiliation à l'Office national des vacances annuelles (art. 176); 6° dispositions relatives au travail temporaire (art.182). Nous ne nous intéresserons qu'à l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Premièrement, l'article 170 de la loi de 2002 a mis en place une présomption *réfragable* d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs.

Art 170: (...) La présente loi est également applicable aux personnes qui, sans être liées par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des œuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale, à moins que la personne qui fournit ces prestations artistiques et/ou produit ces œuvres artistiques ne prouve que ces prestations et/ou ces œuvres artistiques ne sont pas fournies dans des conditions socio-économiques similaires à celles dans lesquelles se trouve un travailleur par rapport à son employeur. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'œuvre artistique fournit cette prestation artistique ou produit cette œuvre artistique à l'occasion d'événements de sa famille.

La personne physique ou morale de qui la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'œuvre artistique reçoit la rémunération est considérée comme étant l'employeur.

§ 2. Par " fourniture de prestations artistiques et/ou production des œuvres artistiques " il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

§ 3. Le premier paragraphe n'est pas applicable aux personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des œuvres artistiques dans le cadre de la personne morale dont elles sont le mandataire au sens de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants. "

Le législateur, en choisissant de définir non pas ce qu'il entend par « artiste » mais bien « une œuvre ou une prestation artistique », supprime la distinction entre artistes « exécutants » et artistes « créateurs ». Le champ de l'assujettissement s'élargit donc de façon significative. Néanmoins, le caractère de la liste d'activités artistiques proposées reste nébuleux : exhaustif ou exemplatif ? Charles-Éric Clesse penche pour l'exhaustivité de la liste : « le législateur a restreint, via les œuvres artistiques visées, le champ d'application de l'assujettissement » (Clesse, 2003, p.202). Ce nouveau champ d'application ne semble ainsi pas si salubre : « l'élargissement du champ d'application et la définition trop large et trop vague de la notion des artistes aboutiront rapidement à de nouveaux problèmes d'application et d'interprétation, à des contestations et à des régularisations » (Von Sivers, 2002, p.1).

En outre, cet article abroge l'article 3-2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, qui offrait aux artistes du spectacle une présomption irréfugable de salarié. Trois conditions subordonnent désormais l'assujettissement de l'artiste à la sécurité sociale des salariés : 1° il faut qu'il y ait une fourniture de prestations artistiques et/ou productions d'œuvres artistiques – 2° ces prestations ou productions doivent être fournies contre une rémunération – 3° et elles doivent être accomplies pour le compte d'un donneur d'ordre. Additionnés, ces trois critères

permettent par conséquent à l'artiste de bénéficier de la sécurité sociale des salariés, tout en soulignant une nouvelle fois que l'artiste est *préssumé* travailler en tant que salarié. La nouveauté est la possibilité qui lui est offerte de se « muter » en indépendant de façon simplifiée, avec l'obligation de le prouver. Toutefois, la conversion en caractère réfragable de la présomption a provoqué une levée de boucliers au sein du monde artistique et des différents auteurs s'y intéressant (De Clerq, 2002 ; Nayer, 2002 ; Broman, 2002) car le risque, selon eux, est que cette présomption dorénavant renversable peut entraîner les employeurs à contourner leurs obligations sociales en utilisant de « faux indépendants » (Von Sivers, 2002). En effet, bien que ce soit à l'artiste de prouver qu'il travaille en tant qu'indépendant, la pression concurrentielle et la compétitivité présentes dans le monde artistique risquent inévitablement de pousser l'artiste à adopter ce statut d'indépendant afin de rencontrer plus facilement les souhaits des employeurs :

« Notamment dans le secteur audiovisuel, car dans le secteur du spectacle, on respecte le statut de salarié. Par exemple, les acteurs qui font du doublage travaillent pour une boîte, mais on préfère les engager en tant qu'indépendants, comme ça l'employeur se soustrait à une série d'obligations. Alors les artistes qui veulent quand même être salariés, ils passent par des officines plus ou moins légales, comme Smart, Randstat Art, MCC, Merveille,...qui ne sont donc pas des secrétariats sociaux, mais qui se font passer pour des employeurs de substitution dont il faut évidemment payer les services ».
Un militant de la CGSP Culture

En deuxième lieu, le texte révèle selon nous une seconde orientation de sens. L'idée ainsi affirmée lie l'activité professionnelle de l'artiste au chômage. Le droit offre ici explicitement la possibilité aux comédiens d'émerger au chômage, puisqu'ils sont présumés être salariés. Or, l'accès au chômage est une composante substantielle de la couverture sociale offerte à tout salarié. Dès lors, assimiler l'activité professionnelle des artistes à du salariat induit une corrélation explicite avec l'accès au chômage. De plus, au vu du caractère intermittent de l'activité professionnelle des comédiens, la faculté de bénéficier du chômage revêt une importance capitale pour les comédiens, comme nous allons le voir ci-dessous. Ainsi, le lien entre chômage et travail artistique signifié au niveau institutionnel se retrouve tout autant chez les acteurs de ce marché du travail spécifique.

2. Le droit comme accès institutionnalisé à des ressources

L'acceptation des droits-capacités comme ressources équivaut à voir le droit comme un instrument légal mais comme nous venons de le voir, il prend toute sa signification en y joignant le droit comme orientation de sens. Trois types de ressources sont rendues accessibles par le droit : 1° des ressources statutaires – 2° des ressources monétaires – 3° des ressources judiciaires. Avec un droit, vient donc tout un « équipement » qui conditionne fortement les capacités des personnes à en faire usage (De Munck et Oriane, 2008).

Nous venons de le préciser, le droit applicable aux artistes a engendré deux effets symboliques. Il caractérise tout d'abord l'activité professionnelle des artistes comme un métier d'exception auquel un droit dérogatoire est appliqué puisqu'il ne répond pas aux critères classiques des professions traditionnelles. Ensuite, il assimile une partie des activités

de ces professions artistiques au chômage. Partant, il est à présent nécessaire de se pencher sur le droit offrant aux artistes l'accès au chômage, et de montrer dans quelles mesures ce droit offre un accès institutionnalisé à des ressources

2.1 Des ressources statutaires

2.1.1 Introduction

La réglementation du chômage applicable aux comédiens est constituée par une série de dispositions dérogatoires au droit commun, adaptées aux spécificités des professions artistiques. Ainsi, bien que dérogatoire, cet ensemble de règles produit ce que nous appellerons un « sous-statut » qui, nous allons le voir, crée une insécurité juridique renforçant l'insécurité identitaire et économique des artistes.

« Le chômage est une donnée structurelle de l'art en Belgique, surtout au niveau de la création. Une majeure partie de la création artistique est financée par le chômage, pour les artistes qui en bénéficient. »

Un enseignant du Conservatoire de Liège, section arts de la parole

L'accès au chômage représente pour les artistes professionnels travaillant en tant que *salarié* une condition *sine qua non* de « survie ». En effet, les activités de ces travailleurs sont par essence intermittentes, alternant les périodes de travail et de non-travail. Sans l'accès aux allocations de chômage, ils se trouveraient indubitablement dans une situation financière intenable, si l'on excepte les « vedettes » dont la rémunération suffit à leur quotidien. De plus, il est nécessaire qu'ils disposent de conditions d'accès à ces allocations assouplies, ou du moins adaptées à leurs situations de travail qui ne répondent pas aux conditions générales d'admissibilité. Ainsi, comme cela a déjà été mentionné, le droit aux allocations de chômage représente un but en soi pour beaucoup d'artistes professionnels.

Très souvent, dans les entretiens que nous avons menés, revient la question de l'accès aux allocations de chômage et des spécificités propres aux artistes. Par abus de langage, ce régime spécifique est souvent appelé « statut d'artiste » par les comédiens. Néanmoins, dès que l'enquêteur appelle à entrer dans le détail, les artistes se reprennent rapidement et font preuve de plus de précision. On sent alors que les dispositions juridiques ont été explicitées par un tiers. Quand imprécision il y a dans ce deuxième volet du discours, elle concerne principalement les valeurs chiffrées : faut-il un ou deux contrats par an pour maintenir le « statut » ? Quel montant de rémunération doit-on atteindre avant de rentrer son dossier pour obtenir les allocations les plus hautes ? Sans aller jusqu'à dire que ces éléments sont des points de détail, on conviendra que le mécanisme d'ensemble est généralement compris.

Comme en témoigne l'extrait suivant, l'obtention du « statut d'artiste » constitue un objectif pour de nombreux jeunes comédiens. Ce « statut » change en effet radicalement leur pratique quotidienne en fondant les bases d'une certaine autonomie dans l'exercice du métier.

« Le but de chacun quand il sort d'une école artistique – c'est la galère totale pour trouver du boulot – c'est d'essayer d'avoir un maximum de contrats rapidement pour ensuite pouvoir vraiment choisir ce qu'on veut faire et ne pas être forcé de devenir caissière, je sais pas, assistante sociale ou prof au conservatoire. »

Nadine, sortie en 2006

Et si l'exercice du métier est intimement lié aux périodes de chômage, c'est parce que dans l'esprit des comédiens, chômage est loin de signifier inactivité. Nombreuses sont les démarches de recherche ou de création d'emploi qui ne peuvent s'effectuer qu'en période d'inoccupation. Plus important encore, le cas échéant, les activités de création ont également lieu durant ces périodes : le chômage apparaît alors comme un subside indirect à la création artistique, ce dont témoigne Julie :

« J'ai ouvert un droit au chômage parce que j'ai travaillé un certain temps. Professionnellement, j'ai eu un certain nombre de contrats et donc professionnellement je suis aidée par des allocations de chômage mais en fait, en gros, c'est ça qui subsidie mes recherches dans la création puisque au moment où je commence à créer, je n'ai pas encore de subsides quoi. »

Julie, sortie en 2005

Notons encore que, bien qu'elle conditionne l'accès à diverses ressources examinées plus loin dans ce chapitre, l'obtention du « statut » par les jeunes comédiens ne suffit pas à faire de l'insertion professionnelle une réussite. Comme le rappelle une comédienne, accéder au « statut » n'entraîne nullement l'exercice professionnel ultérieur.

« [Je l'ai] mais je suis pas hyper peinarde dans ma tête dans le sens où mon but c'est pas d'avoir un statut c'est de pratiquer mon métier ».

Lucie, sortie en 2004

En conclusion, si l'obtention du statut constitue un objectif, il ne s'agit en réalité que d'un objectif intermédiaire. Cette étape, lorsqu'elle survient, marque en effet une cassure radicale dans les démarches d'insertion professionnelle car elle permet au comédien de poser de réels choix artistiques et d'orientation de carrière, de mettre un terme aux « petits boulots alimentaires » et se consacrer plus entièrement aux activités de création.

« Il faut bien vivre et c'est ça que le statut permet, c'est aussi pour ça qu'on le fait parce que, quand on a le statut, après on peut se permettre de plus tout accepter et c'est à partir de là faire des choix qui ne sont pas dictés par le fait qu'on doit payer son loyer et payer sa bouffe. »

Nadine, sortie en 2006

2.2.2 L'accès au droit aux allocations de chômage – règles d'admissibilité²⁰

a) Les allocations d'attente

Les allocations d'attente sont un revenu forfaitaire de remplacement octroyé par l'ONEm aux jeunes ayant presté un « stage d'attente » au sortir de leurs études (sans avoir trouvé d'emploi durant cette période). La durée du stage d'attente varie de la sorte :

Age	Durée du stage
Moins de 18 ans	155 jours
Entre 18 et 26 ans	233 jours
Entre 26 et 30 ans	310 jours

b) Les allocations de chômage

Régime général

Pour avoir droit aux allocations de chômage, il faut avoir travaillé un certain nombre de *journées* en tant que *salarié* durant une période de référence précédant la demande d'allocations. Le nombre de journées de travail et la durée de la période de référence varient en fonction de l'âge du travailleur :

Age au moment de la demande	Moins de 36 ans	De 36 à 50 ans	A partir de 50 ans
Nombre de jours de travail requis	312 jours	468 jours	624 jours
Période de référence	18 mois	27 mois	36 mois

Sont considérées comme journées de travail les prestations pour lesquelles une rémunération suffisante a été payée et sur lesquelles des retenues de sécurité sociale pour le secteur chômage ont été prélevées.

Une année de travail à temps plein sans interruption de travail équivaut à 312 jours (78 jours par trimestre). Concrètement, le régime général et ses conditions d'accès peuvent s'appliquer aux artistes salariés qui sont engagés « à l'année » ou « à la saison », pour autant que leurs prestations équivalent au nombre de jours requis. Il existe également des adaptations prévues pour les artistes (et tout autre salarié) effectuant des prestations sur des périodes de travail interrompues et/ou à temps partiel. L'ONEm a alors prévu des règles particulières de calcul (en fonction, entre autres, du nombre d'heures prestées et du régime de travail).

²⁰ Source : ONEm, document interne, 1^{er} mai 2008, *L'accès aux allocations de chômage et fixation du montant de ces allocations – règles applicables aux artistes*. SMart, *Le chômage, vos droits et obligations*, <http://www.smartasbl.be/IMG/pdf/lechomage04092008.pdf>, consultée le 4 novembre 2008.

Règles spécifiques pour l'artiste de spectacle et l'artiste musicien : l'article 10 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 : la rémunération « au cachet »

Art. 10: Pour l'artiste musicien et l'artiste du spectacle, une prestation journalière de travail de moins de 5,77 heures est prise en considération comme une journée de travail si la rémunération brute perçue est au moins égale à 1/26ème de :

1° (772,51 EUR) pour l'artiste âgé de 21 ans au moins;

2° (575,63 EUR) pour l'artiste âgé de moins de 21 ans.

A travers cet article, l'ONEm vise les situations où l'artiste est engagé via un contrat de travail prévoyant une rémunération à la tâche, qui ne mentionne aucun horaire de travail (communément désigné par « cachet »). L'ONEm applique alors des conditions plus souples, basant l'admissibilité aux allocations à travers un calcul qui prend en compte une rémunération de référence (ce ne sont donc pas les jours de référence pris en compte qui sont modifiés, mais bien le calcul pour les obtenir). L'idée est par conséquent de se référer au salaire brut, au lieu de prendre en compte les jours effectivement prestés, qui est converti en « équivalents jours ». Le montant de référence est, depuis le 1^{er} mai 2008, de 35,51 €.

Exemple : Rémunération brute : 500 € (aucun horaire mentionné sur le C4)

$500/35,51 = 14,08$ jours (équivalents jours qui seront pris en compte pour l'accès aux allocations).

Ce mode d'admission aux allocations de chômage prévu pour les artistes constitue un assouplissement salvateur pour cette catégorie professionnelle. En effet, beaucoup travaillent au « cachet », ce qui, sans ce mode de calcul, leur permettrait difficilement d'émerger au chômage durant les périodes de non-emploi, relativement nombreuses vu le caractère intermittent de leurs activités. Cependant, cette « règle du cachet »²¹, appellation couramment utilisée par le milieu artistique, est concrètement produite par une interprétation par l'ONEm de l'article 10 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991. De nombreux documents internes de l'ONEm²² ont clarifié la procédure, sans pour autant en faire une disposition uniforme et partagée par tous les bureaux régionaux de l'ONEm. On peut dès lors considérer que les artistes se trouvent en situation d'insécurité juridique, n'ayant pas de certitude quant à l'application de cette pratique, d'autant plus que chaque direction régionale de l'ONEm dispose d'un pouvoir discrétionnaire d'appréciation. Cette insécurité juridique a été mise en évidence par une série de recours devant les cours et tribunaux du travail belges, que nous présentons au point 2.3.

En résumé, les artistes, pour obtenir des allocations de chômage, doivent soit se conformer au régime général d'accessibilité, soit, s'ils sont engagés à la rémunération, profiter de la procédure mise en place à leur intention. Il reste cependant que cette procédure est tributaire

²¹ L'appellation « règle du cachet » a pour synonyme « la règle du bûcheron », car les bûcherons étant également payés à la tâche, l'article 11 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 prévoit un système spécifique à leur intention. En quelque sorte, l'application de ce calcul pour les artistes est effectuée par analogie à celui destiné aux bûcherons. Nous insistons sur cette terminologie afin de clarifier les confusions en cours dans le monde artistique, qui distingue la règle du cachet (admission aux allocations de chômage) et la règle du bûcheron (maintien des allocations de chômage). Ces deux dénominations désignent en réalité une seule et même procédure.

²² Par exemple : ONEm, document interne, *Artistes de spectacle et musiciens – Admissibilité – nouvelles règles*, 10 avril 2002. ONEm, document interne, 1^{er} mai 2008, *L'accès aux allocations de chômage et fixation du montant de ces allocations – règles applicables aux artistes*.

d'un pouvoir discrétionnaire d'interprétation de l'ONEm, qui, au surplus, peut varier en fonction des différentes directions générales de l'organisme, ce qui au total, crée une véritable situation d'insécurité juridique. Ces conditions assouplies d'accès au chômage offertes aux artistes constituent, bien que dérogatoires, des ressources statutaires.

Remarques :

- Ce système spécifique ne s'applique pas aux artistes créateurs, soumis d'office au régime général.
- L'artiste durant ses périodes de non-emploi doit rester disponible sur le marché du travail, conformément au régime général. Le caractère convenable d'un emploi est, selon l'ONEm²³ :

« Si vous êtes artiste à titre principal, un emploi offert dans une profession non-artistique est considéré comme non convenable si vous justifiez pendant les 18 derniers mois d'au moins 156 journées de travail (calculées en régime 6 jours) suite à des activités artistiques. En conséquence, vous n'êtes pas obligé d'accepter un emploi de ce type. De plus, il doit être tenu compte de votre aptitude physique et intellectuelle et du risque de détérioration des aptitudes requises pour l'exercice de votre profession artistique. »

Article 31 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991

Un artiste a donc le loisir de refuser un emploi « non-artistique » sans risque de perdre ses allocations de chômage.

2.2 Des ressources monétaires

2.2.1 Introduction

La deuxième catégorie de ressources offerte par le droit aux artistes découle logiquement de la première. En effet, une fois qu'ils ont accédé au chômage, les artistes ont droit à des allocations, rétribution monétaire calculée de la façon présentée ci-dessous.

2.2.2 Le montant des allocations de chômage et l'évolution des périodes d'indemnisation

a) Régime général

Le montant des allocations de chômage est en principe fixé en fonction d'un pourcentage de la dernière rémunération brute. Ce pourcentage dépend de la catégorie familiale à laquelle appartient le chômeur, et varie comme suit :

²³ ONEm, 2008, *Feuille info : travailleurs – Vous êtes artistes ?*, http://www.onem.be/D_Opdracht_W/Werknemers/T074_2/InfoFR.pdf, p.3, consulté le 4 novembre 2008.

	Charges de famille et revenu unique	Isolés	Cohabitants
1 ^{ère} période (1 ^{ère} année de chômage, éventuellement prolongée)	60%	60%	48%
2 ^{ème} période (3 premiers mois de la 2 ^{ème} année, éventuellement prolongés)	60%	53%	40%
3 ^{ème} période (après la seconde période)	60%	53%	Allocation forfaitaire

La dernière rémunération brute prise en compte correspond aux salaires bruts perçus durant les quatre dernières semaines ininterrompues de prestations chez le même employeur (plafonnés à 1869 €, montant au 1^{er} mai 2008). Pour les artistes rémunérés à la prestation, l'ONEm additionne les montants bruts de toutes les prestations effectuées pendant les 3 derniers mois à rebours du jour d'introduction de la demande. Ce montant est ensuite divisé par trois pour obtenir le montant de référence. L'allocation constitue alors un pourcentage de ce montant de référence.

La base de calcul fixée reste valable pour la durée du chômage en cours.

Les périodes d'indemnisation sont prolongées par certains événements, et notamment par des périodes interrompues de travail salarié d'au moins 3 mois. Cette condition temporelle pour la prolongation d'indemnisation est difficilement réalisable pour les artistes ne travaillant pas à « l'année » ou à « la saison ». Tous les artistes travaillant par intermittence obtiennent rarement des contrats d'au moins 3 mois. Ainsi, une dérogation existe pour les travailleurs étant occupés par « des contrats de courte durée », qui s'applique, nous allons le voir au point suivant, aux artistes.

b) Règles spécifiques pour les travailleurs occupés avec des contrats de courte durée :

l'article 116§5 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991

Art. 116: § 5. Pour le calcul des périodes de chômage visées à l'article 114, il n'est pas tenu compte de la durée de chômage du travailleur visé à l'article 28, § 3 et du travailleur occupé exclusivement dans les liens de contrats de très courte durée, à l'exception du travailleur employé dans l'industrie hôtelière.

Cette disposition vise à tenir compte de la situation des travailleurs habituellement occupés dans un secteur où les occupations de courte durée sont d'usage. Par conséquent, elle peut notamment s'appliquer aux artistes. La règle spécifique de l'article 116§5 consiste en une neutralisation de la durée de chômage. En d'autres termes, les périodes d'indemnisation ne courent pas pour les travailleurs qui justifient d'une occupation via des contrats de travail salarié de courte durée. Il s'agit de nouveau d'un système dérogatoire au droit commun consistant en un assouplissement des conditions dont peuvent bénéficier les artistes.

Les conditions d'octroi pour la neutralisation de la durée de chômage sont :

- Etre occupé dans un secteur spécifique où les contrats de courte durée sont la norme.

- Dans le cadre d'une profession principale (il est tenu compte de la formation et du passé professionnel).
- Etre toujours occupé dans ce secteur spécifique.
- Fournir la preuve d'occupations de courte durée (la règle n'est donc pas appliquée d'office).

Concrètement, l'administration s'accorde pour accepter la neutralisation si l'artiste prouve au moins un contrat de courte durée entamé au cours des 12 mois qui précèdent. Néanmoins, la notion de *contrat de courte durée* reste assez floue. Il s'agit certes d'un contrat de moins de 3 mois, mais de quelle durée ? Un jour, une semaine, un mois ? Encore une fois, l'ONEm interprète cette notion, ce qui cause à nouveau une situation d'insécurité juridique pour les artistes.

- c) La révision du montant des allocations : article 118§1 et 2 l'arrêté royal du 25 novembre 1991

Art. 118 : § 1er. En cas de chômage complet, la rémunération journalière moyenne qui a été prise en considération au début du chômage est maintenue comme base de calcul de l'allocation de chômage pendant toute la durée du chômage. Toutefois, cette base de calcul est revue lorsque le travailleur introduit une nouvelle demande d'allocations au moins 24 mois après sa plus récente journée indemnisée comme chômeur complet à condition qu'il ait, dans cette période, une rémunération qui, en application des règles définies en vertu de l'article 119, 1° peut être prise en considération comme base de calcul (...)

Le paragraphe 1^{er} de cet article établit la règle générale : le montant de référence n'est révisé que si il y a interruption de chômage durant deux années. Si le salarié travaille durant cette période, le montant sera fixé à nouveau à partir des critères susmentionnés pour la fixation du montant de référence. Par dérogation à cette règle générale, le §2 prévoit :

*§ 2. Par dérogation au § 1er, la base de calcul est en outre revue:
1° pour le travailleur visé à l'article 28, § 3, et pour le travailleur occupé exclusivement dans les liens d'un contrat de très courte durée, à chaque modification du barème conventionnel de salaire qui lui est applicable et chaque fois qu'il tombe sous l'application d'un autre barème ; (...)*

Cette disposition applicable notamment aux artistes qui travaillent dans les liens d'un contrat de *très courte durée* prévoit que leur montant de référence peut être revu s'il change de barème conventionnel. Ce changement de *barème conventionnel* prête de nouveau à interprétation.

« Nous [CGSP Culture] on imaginait qu'à chaque nouveau cachet, le comédien pouvait revendiquer une revalorisation de son barème. Les tribunaux ont dit non. Selon la jurisprudence, la revalorisation ne peut intervenir que pour des artistes ayant

travaillé dans une entreprise qui a une convention collective avec une grille barémique. L'interprétation qui a cours maintenant, même au sein de la CGSP, c'est qu'il faut changer de fonction pour changer de barème. Ce qui est absurde. Je suis un chef d'orchestre au chômage, avec un taux assez bas, alors si demain je deviens danseur je peux changer de barème ? Mais il ne faut pas changer de fonction, il faut avoir un nouveau barème prévu par une convention collective. Voilà encore un point de flou juridique. »

Un militant de la CGSP Culture

2.3 Des ressources judiciaires

2.3.1 Introduction

Le troisième type de ressources offertes par le droit aux comédiens, et de manière plus générale à tout autre individu, est d'ordre judiciaire. Nous venons de le préciser, les règles dérogatoires au droit commun sont basées sur un pouvoir d'interprétation de l'ONEm, qui applique certaines règles aux artistes afin de leur permettre de bénéficier du chômage de façon assouplie. Ce pouvoir d'interprétation crée une situation d'insécurité juridique, qui a été mise en cause plusieurs fois.

Nous ne proposons néanmoins pas ici une étude exhaustive de la jurisprudence en la matière, mais bien les cas qui nous semblent les plus intéressants. L'analyse des ressources judiciaires disponibles va ainsi nous permettre de caractériser l'utilisation effective d'un droit de recours offert aux artistes et la façon dont les juges, dans les décisions présentées, reprécisent les contours du droit applicable en matière de chômage pour les artistes.

2.3.2 Quelques exemples de recours

L'insécurité juridique à laquelle les artistes sont confrontés a été mise en exergue par la jurisprudence notamment à travers deux décisions. La première, émise par le Tribunal de Travail²⁴ de Bruxelles en 2003, rappelait :

« Le principe de la légitime confiance reconnu par la Cour de cassation en droit fiscal doit également trouver application dans les matières de sécurité sociale et notamment dans le secteur du chômage en ce qui concerne les relations entre l'ONEm et les chômeurs. L'ONEm viole le principe général de bonne administration en adoptant, sans qu'une modification de la réglementation le justifie, une interprétation nouvelle des dispositions fixant les conditions d'admissibilité aux allocations de chômage pour les artistes du spectacle, après avoir donné une interprétation constante et plus favorable, pendant plus de

²⁴ Trib. Trav. Bruxelles, 26 septembre 2003, J.T., 2004, pp. 365-366.

dix années, de la même disposition » (Journal des Tribunaux, 2004, p.365).

Ce jugement établit incontestablement qu'en interprétant l'article 10 de l'A.M. du 26 novembre 1991, l'ONem use d'un pouvoir discrétionnaire d'interprétation, puisque l'organisme s'est permis de revoir une ancienne interprétation de la norme, sans qu'aucun texte ne le lui permette. De plus, le tribunal a sanctionné ce revirement revenant sur une constante interprétation de plus de dix ans, qui place les artistes dans une situation plus inconfortable que par le passé.

Le second jugement émane de la Cour du Travail de Liège, en 2006²⁵. L'affaire en question opposait un artiste à l'ONem qui avait refusé à ce dernier le droit aux allocations de chômage sur base d'un cachet. En 1^{ère} instance, le tribunal du travail avait estimé que l'ONem avait commis une faute en refusant l'octroi des allocations en se fondant sur *une interprétation nouvelle, unilatérale et imprévisible d'un texte*. La conclusion du tribunal rejoint la décision exposée ci-dessus, avec la remise en cause du pouvoir interprétatif de l'ONem. Cependant, l'affaire fut portée en appel, et produisit cette solution, établie par la Cour du Travail de Liège :

« Lorsqu'une administration comme l'ONem revient, à propos de l'admissibilité des artistes de spectacle payés au cachet, sur une interprétation manifestement illégale ou qui peut légitimement lui apparaître comme telle, elle ne commet pas une faute. Elle ne peut certes revenir avec effet rétroactif sur cette interprétation sans contrevenir aux principes généraux du droit de bonne administration, de sécurité juridique ou encore de la légitime confiance mais elle peut par contre appliquer pour l'avenir une interprétation conforme à la norme. Un principe général de droit, comme celui de la légitime confiance, ne peut contrevenir à une règle de droit. Sa méconnaissance peut par contre constituer une faute comme tout comportement fautif de l'administration. Il n'y a pas de droits acquis qui empêcheraient qu'une norme nouvelle ou l'interprétation nouvelle d'une norme soit appliquée immédiatement et sans mesures transitoires à tous ceux qui ont bénéficié de la norme ancienne ou de l'interprétation ancienne de la norme ou à ceux qui espéraient pouvoir en bénéficier à l'avenir et ce dès lors que les effets de la modification ne sont pas assortis de la rétroactivité »

L'argument principal saisi par la Cour du Travail est que l'ONem *peut par contre appliquer pour l'avenir une interprétation conforme à la norme*, sans pour autant l'assortir d'un effet rétroactif. La Cour a ainsi validé la nouvelle interprétation établie à l'époque par l'ONem, et l'a surtout acquitté de toute faute dans l'exercice de ce pouvoir d'interprétation. Ce faisant, elle a également validé le travail sur les significations du droit effectué par l'ONem.

Nous avons donc en tout trois décisions, deux émanant de tribunaux de 1^{ère} instance et une d'une juridiction d'appel, qui ne s'accordent finalement pas sur la capacité d'interprétation de

²⁵ C. Trav. Liège (sect. Namur, 13^{ème} ch.), 6 juin 2006, <http://www.juridat.be>, consulté le 4 novembre 2008.

l'ONEm. Les deux premières concluent à une faute de l'organisme quant il revoit son interprétation. Par contre, la juridiction d'appel, qui a le dernier mot, nie toute faute, et confirme donc le pouvoir d'interprétation de l'ONEm. Dès lors, il apparaît que la situation d'insécurité juridique dans laquelle se trouvent les artistes n'est que peu ou prou réglée, puisque le système d'accès aux allocations de chômage reste basé pour eux sur une interprétation administrative portant à confusion.

3. Les facteurs de conversion non-juridiques du droit

Les facteurs de conversion non-juridiques sont des éléments contextuels qui permettent de rendre compte des accomplissements réels et concrets du droit. Par exemple, ce type de facteurs peut expliquer des disparités régionales dans l'application d'un droit. Ils sont indispensables à prendre en compte pour compléter l'approche par les capacités.

Cependant, nous ne disposons pas dans cette étude d'éléments suffisants pour réaliser une analyse des facteurs de conversion non-juridiques du droit applicable aux artistes. En effet, il ne nous a pas été possible de nous procurer les données détenues par l'ONEm concernant l'usage effectif du « statut » de comédien professionnel et d'en évaluer les disparités éventuelles. Un tel exercice constituerait probablement une piste féconde de prolongation de notre travail. De plus, des données qualitatives sur l'usage du droit et ses représentations seraient nécessaires pour compléter une telle analyse.

Conclusion

Notre travail a donc consisté en une réflexion sur l'effectivité du droit. Pour qu'un droit soit effectif, il faut qu'il corresponde aux idéaux, au système de significations des personnes et gagne une dimension instrumentale. Le droit applicable aux comédiens apparaît comme un « bricolage » juridique d'une certaine complexité. Destiné à épouser les particularités des professions artistiques, il a été conçu par des constructions dérogeant de façon exceptionnelle au droit commun du travail. Néanmoins, il produit des effets sur les trajectoires d'insertion, se manifestant d'une part de façon symbolique, et offrant d'autre part une série de ressources aux artistes. Il reste toutefois que ces effets n'empêchent pas les artistes de se trouver en situation d'insécurité économique, juridique et identitaire. Hélas, nous n'avons pu pousser la réflexion au niveau des facteurs de conversion non-juridiques du droit applicable aux artistes, faute de matériau suffisant. Ainsi, en guise de conclusion, nous voudrions plutôt fournir quelques recommandations sur cette question de l'effectivité du droit.

Tout d'abord, on peut raisonnablement se demander si les comédiens ont effectivement conscience du droit qui leur est applicable, et de la possibilité qui leur est offerte d'avoir une action concrète à son égard, voire de le contester. Pour cela, il faudrait que des supports à la revendication des droits soient disponibles : un accès à la justice et l'existence de relais à la revendication. Est-ce réellement le cas ? Il nous paraît primordial d'insister sur l'importance jouée par les intermédiaires dans ce contexte. Ceux-ci peuvent en effet endosser trois missions principales.

1. Une mission d'information : il apparaît que les artistes disposent de peu de relais leur permettant d'une part de connaître et comprendre leurs droits, et d'autre part d'accompagner une éventuelle démarche judiciaire. Nous avons eu connaissance de

trois sources d'informations principales: des personnes-ressources au sein d'un syndicat comme la CGSP Culture qui tentent de fournir des outils de médiatisation aux artistes quant à leurs droits ; un cours dispensé au CRLg où les questions juridiques sont abordées ; enfin, un recueil d'informations disponibles sur le site web du Centre des Arts Scéniques dans le « coin du juriste ». On constate donc que des choses existent. Il nous semble malgré tout que ce type de supports à la revendication devrait être généralisé tant leur importance est cruciale.

2. Une mission « d'équipement » : on pourrait également imaginer la constitution de relais collectifs à la revendication, par exemple de type associatif, pour notamment permettre aux comédiens qui s'estiment lésés de fédérer leurs efforts et ainsi de saisir la justice.
3. Une mission de mise en cohérence : Cette question est centrale à bien des égards. Comme nous l'avons dit, les deux principales orientations de sens véhiculées par l'encadrement juridique du métier de comédiens sont 1° le lien symbolique établi entre l'exercice du métier et le chômage – 2° la reconnaissance du métier d'artiste comme un métier aux conditions de travail spécifiques. Indubitablement ces deux éléments ont globalement été intégrés par les comédiens. D'une part, ceux-ci connaissent et comprennent, au moins dans les grandes lignes, les conditions d'accès au « statut » et sont capables de mobiliser les personnes compétentes pour les épauler dans leurs démarches. D'autre part, les artistes ne sont que trop conscients des particularités d'exercice de leur profession. On conviendra donc qu'il y a bien ajustement – ou mise en cohérence – des représentations des comédiens avec les dispositions juridiques en vigueur. Néanmoins, si différents intermédiaires ont participé à ce travail de reconfiguration des représentations, on notera que le travail de médiation s'effectue « à sens unique ». On assiste exclusivement à un effort d'information émanant de différents acteurs institutionnels compétents sans réaction aucune des principaux intéressés : les comédiens eux-mêmes. Le secteur compte certes quelques intermédiaires qui jouent effectivement leur rôle « descendant » d'informateur mais il manque actuellement de traducteurs capables d'assumer un rôle « ascendant » d'expression des conditions concrètes d'exercice du métier et des difficultés vécues quotidiennement par les comédiens professionnels. Ces derniers se cantonnent donc à une position passive, ils demeurent soumis aux normes juridiques et aux interprétations de l'ONEm, sans qu'il y ait délibération sur ces sujets pourtant cruciaux, à fortiori sans qu'il y ait d'action collective. C'est bien cet état de fait qui est déploré par le conseiller général du service réglementation de l'ONEm lorsqu'il renvoie la balle aux comédiens et à leurs représentants et suggère que « le secteur artistique formule lui-même des propositions équilibrées et qui tiennent également compte de la nécessité d'éviter l'usage impropre » (Sebrechts, 2008).

Notons enfin qu'il faut que la revendication des droits ne mette pas trop en péril la situation des personnes qui s'en réclament. Un conflit peut être très coûteux, matériellement, psychologiquement, socialement. Intervient ici la notion de « risque ». Quel(s) risque(s) encourt un comédien qui décide d'intenter une action en justice ? Dans un milieu professionnel fondé principalement sur l'interconnaissance, où « tout se sait », il faut oser contester ce système, certes avantageux mais générateur d'insécurité juridique, au risque de perdre des contacts patiemment collectés. Nous reviendrons plus en détail dans la suite de ce rapport sur cette question cruciale des risques multiples liés à l'exercice de l'activité professionnelle du comédien.

Chapitre 3. Trajectoires et stratégies d'insertion des comédiens du CRLg

Introduction

Maintenant qu'a été brossée à grands traits la situation du marché de l'emploi des comédiens belges et que le contexte juridique a été présenté, nous allons pouvoir aborder dans le détail le matériau récolté dans le cadre de cette recherche. Ce chapitre a pour objet l'analyse approfondie des entretiens réalisés par nos étudiants. Dans un premier temps, nous présenterons succinctement les caractéristiques de la population étudiée, tout en gardant à l'esprit qu'il ne s'agit aucunement d'un échantillon représentatif. Ensuite, nous nous étendrons sur les aspects spécifiques du marché du travail des comédiens. Une section sera enfin dévolue aux stratégies d'insertion mises en place par les interviewés. Nous clôturerons ce chapitre par une réflexion sur le risque et l'incertitude liés à l'activité professionnelle du comédien.

1. Caractéristiques de l'échantillon

Notons tout d'abord que l'échantillon est aux deux tiers composé de femmes, ce qui suit une tendance générale, souvent soulignée par d'autres auteurs, de la féminisation de la profession. La moyenne d'âge est de 29 ans avec un chiffre légèrement plus élevé pour les femmes (29,4) que pour les hommes (28,78). On peut également souligner une surreprésentation du groupe d'âge 26-30 ans au sein de l'échantillon.

En effet, environ les deux tiers de notre échantillon ont été diplômés entre 2004 et 2007 et ont moins de 30 ans. Etant donné la brièveté de l'expérience professionnelle de nos interviewés, nos données permettent principalement d'appréhender la « phase de transition » entre les mondes scolaire et professionnel. Il est donc trop tôt, pour la majorité des comédiens rencontrés, pour évoquer une « stabilisation » dans la carrière. S'il nous arrive de parler de carrières dans le présent document, il s'agit donc de « carrières d'insertion ».

1.1 Etat civil et situation familiale

Echantillon par âge	
Age	Total
20-25	7 (23,3%)
26-30	15 (50%)
31-35	6 (20%)
36-40	2 (6,6%)
Total	30

Année de Sortie CRLg	
	Total
1993	1
1998	1
1999	1
2000	2
2001	3
2002	2
2003	2
2004	3
2005	5
2006	6
2007	4
Total	30

Seulement 10% de l'échantillon est marié à ce jour mais 73% des interviewés vivent en couple dont 56% depuis au moins deux ans. Les femmes vivent plus souvent (80%) en couple que les hommes (60%). Notons encore que 23,3% de l'échantillon a au moins un enfant et que ce chiffre monte à 30% si l'on ne tient compte que des femmes et chute à 10% chez les hommes. Comme dans la majorité de la population²⁶, on observe chez les comédiens que les cas de monoparentalité sont exclusivement féminins. Nous reviendrons ultérieurement sur les problématiques spécifiques à ce constat et à la population féminine, en général.

Echant. par nb d'enfants	
NB enfants	Total
0	23 (77%)
1	4 (13%)
2	2 (6,7%)
3	1 (3,3%)
Total	30 (100%)

Vie en couple par sexe			
Sexe	Couple	Isolé	Total
F	16 (80%)	4 (20%)	20 (100%)
M	6 (60%)	4 (40%)	10 (100%)
Total	22 (73,3%)	8 (26,6%)	30 (100%)

Parents par sexe			
Sexe	Enfant	Sans enfant	Total
F	6 (30%)	14 (70%)	20 (100%)
M	1 (10%)	9 (90%)	10 (100%)
Total	7 (23,3%)	23 (76,66%)	30 (100%)

Dans plus ou moins 40% des cas, le conjoint exerce une profession artistique dont presque 23 % en tant que comédien. Celui-ci exerce également assez souvent une activité artistique non-

²⁶ Voir par exemple, Situation des femmes sur le marché du travail bruxellois in Lettre d'information Travail-Emploi-Formation, Ulb disponible sur <http://www.ulb.ac.be/socio/tef/lettres/Li2005-1.pdf>

professionnelle (31,8%), parfois (9%) en tant que comédien. Il faut toutefois tenir compte du fait que parmi ces sept conjoints à pratiquer le théâtre, cinq sont comédiens professionnels.

Profession du conjoint	
Profession	Total
Comédien	5 (22,7%)
Autre artistique	4 (18,2%)
Autre	9 (40,9%)
NR	4 (18,2%)
Total	22 (100%)

Activité artistique non professionnelle du conjoint	
Activité	Total
Théâtre	2 (9%)
Musique	3 (13,6%)
Arts plastiques	2 (9%)
Aucune	15 (68,1%)
Total	22 (100%)

Un peu plus d'un comédien sur deux (56,6%) a dans son entourage familial au moins un artiste professionnel²⁷. Ce chiffre tombe à un peu moins de un sur deux (46,6%) si l'on ne prend pas en compte les conjoints, par définition absents durant l'enfance.

Les arts plastiques, largement surreprésentés, le doivent en partie à l'hétérogénéité de la catégorie. Si l'on observe la colonne « comédien », on constate également qu'une part de la surreprésentation provient des couples de comédiens. Nous observons donc, dans notre échantillon, une certaine tendance à l'homogamie²⁸.

Fréquentation du théâtre durant l'enfance	
Une fois par semaine	0
Deux ou trois fois par mois	5
Une fois par mois	6
Moins d'une fois par mois	5
Jamais	14
Total	30

Fréquentation des institutions culturelles durant l'enfance		
Activités culturelles :	1x/sem	1x/mois
Oui	5	21
Non	25	9
Total	30	30

On constate que les comédiens fréquentaient durant leur enfance certaines institutions culturelles. Néanmoins, le rythme de ces activités est très variable. Pour un sixième de l'échantillon, elles sont hebdomadaires mais dans le même temps, pour presque un tiers de celui-ci, la fréquentation de ces différentes institutions est inférieure à une occurrence par mois. L'institution la plus fréquentée est le cinéma, suivie par le théâtre et les concerts (très proches l'un de l'autre), puis par les musées, ensuite par les expositions et centres culturels, et enfin par l'opéra. Les chiffres propres au théâtre se trouvent dans le tableau supra, pour information.

²⁷ Voir tableau « Artiste professionnel dans l'entourage » en annexe

²⁸ Union de deux individus présentant les mêmes caractéristiques sociales.

1.2 Origine sociale²⁹

En portant notre regard sur l'origine sociale des répondants, on constate immédiatement que ceux-ci, bien qu'ils ne viennent pas de familles de comédiens, sont issus de milieux aisés. Cela rejoint le constat déjà effectué par Menger selon lequel : « Le milieu social d'origine permet [...] d'évaluer la position sociale des artistes. Avec 35% d'enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures, ils sont parmi ceux dont l'origine sociale est la plus élevée. Il n'est guère que les membres des professions libérales pour les surpasser » (Menger, 1989 : 118).

Les tableaux suivants nous donnent une idée plus précise de l'origine sociale des répondants. On constate que 74% des pères ont achevé leurs études secondaires alors que 54% ont obtenu un diplôme du supérieur. Ces valeurs sont légèrement inférieures pour les mères, respectivement 66% et 46%. Cependant, le fort taux de non-réponse concernant celles-ci invite à relativiser ces différences.

On constate ensuite la faible représentation des métiers artistiques. A peine, un dixième des parents exercent une telle profession. On notera également que seul un parent sur tout l'échantillon exerce le métier de comédien et plus précisément d'humoriste.

Chez les pères, les professions les plus représentées sont les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (33,3%), les « artistes » (14,3%) et les « employés et assimilés » (14,3%). Chez les mères il s'agit des « professions intermédiaires (sauf contremaîtres) » (40%), des « employés et assimilés » (20%) et des « cadres et professions intellectuelles supérieures » (14,3%). Notons également un taux de non-emploi beaucoup plus élevé : 16,7%.

Echant. par dipl. père	
Dipl père	Total
Prim	6 (20%)
Sec inf	2 (6,7%)
Sec sup	6 (20%)
Sup non-Univ	5 (17%)
Sup Univ	11 (37%)
Total	30 (100%)

Echant. par dipl. mère	
Dipl mère	Total
Prim	2 (6,7%)
Sec inf	1 (3,3%)
Sec sup	6 (20%)
Sup non-Univ	10 (33%)
Sup Univ	4 (13%)
NR	7 (23%)
Total	30 (100%)

²⁹ Voir tableaux supplémentaires en annexe

Echant. par profession père	
Prof père	Total
Comédien	1
Prof musique	1
Prof art plast	1
Musicien	1
Autre non-art	26
Total	30

Echant. par profession mère	
Prof père	Total
Comédien	0
Art plast	1
Musicienne	1
Autre non-art	28
Total	30

1.3 Formation initiale et études complémentaires

Les membres de notre échantillon sont à peu près un sur trois à avoir suivi une formation artistique lors de leurs études secondaires. A peu près tous ont suivi un enseignement de transition mais nous ne pouvons hélas être plus précis étant donné la diversité des réponses enregistrées par les étudiants. Quelques-uns ont suivi d'autres études supérieures que leur formation au CRLg : 13,3% de niveau universitaire, 10% en graduat ou régentat.

Les dates de sortie du conservatoire sont assez variées mais on notera tout de même que 50% de l'échantillon est sorti en 2005 ou ultérieurement et n'a donc pas connu le système du premier prix.

Echant. par études sec.	
Type d'étude :	Total
Arts de la parole	4
Artistiques autre	5
Autre	20
NR	1
Total	30

Autre diplôme	
Niveau :	Total :
Univ	4 (13,3%)
Non-Univ	3 (10%)
Aucun	23 (76,66 %)
Total	100 % (30)

1.4 Vie professionnelle

Le statut juridique des comédiens³⁰ a été obtenu par 30% de l'échantillon. Ce chiffre tombe à 25% pour les femmes et monte à 40% pour les hommes. On notera également que les deux seuls cas de réorientation en dehors des segments d'activité des comédiens sont le fait de femmes, tout comme les deux seules « spécialisations » dans l'enseignement. Ces données seront mises en relation avec d'autres observations dans la suite de ce rapport. Et, plus précisément, nous nous attacherons à décrire qui sont ces comédiens qui ont obtenu le statut (30%) et quelles sont leurs stratégies d'insertion.

³⁰ Voir chapitre précédent.

Statut par sexe					
	Statut	Pas de statut	Réor.	Ens.	Total
F	5 (25%)	11 (55%)	2 (10%)	2 (10%)	20 (100%)
M	4 (40%)	6 (60%)	0	0	10 (100%)
Total	9 (30%)	17 (56,6%)	2 (6,6%)	2 (6,6%)	30 (100%)

2. Aspects spécifiques d'un segment du marché du travail

L'étude des trajectoires d'insertion des comédiens ne peut se dispenser d'une réflexion sur les spécificités du marché du travail au sein duquel les comédiens s'efforcent de s'insérer. Celui-ci présente en effet des caractéristiques originales qui doivent être soulignées.

La régulation des marchés du travail consiste toujours en un mélange d'ouverture, dont la forme la plus caractéristique est le « marché », et de fermeture, (pour laquelle on peut citer comme modèle la forme bureaucratique). Où se situe dans cet intervalle le marché des comédiens ?

Assurément, ce dernier est caractérisé avant toute chose par une rémunération au cachet, ce qui « a pour conséquence l'indépendance entre les embauches consécutives, en sorte que les occurrences et les conditions de chacune ne sont juridiquement liées par aucune réalisation ou aucune promesse antérieure » (Paradeise, 1998 : p.15). Qui plus est, il n'existe aucun contrôle à l'entrée ou aucune règle qui permette de préfigurer les cheminements de carrière (op. cit. p.55). Ces caractéristiques auraient donc plutôt tendance à faire peser la balance du côté des marchés ouverts, c'est-à-dire « réglés uniquement par la confrontation instantanée des offres et des demandes de « qualité³¹ » sur le marché » (op. cit. p.15). Néanmoins trois éléments nuancent le précédent point. Premièrement, le marché du travail des comédiens est socialement organisé (op. cit.) : la réputation et l'insertion dans des réseaux pèsent sur les trajectoires d'insertion. Deuxièmement, la question de la qualification³² est devenue une question fondamentale dans un métier où les impératifs de vraisemblance se sont accentués. Troisièmement, le métier est soumis à un ensemble de conventions collectives ainsi qu'à un régime de chômage particulier qui modifie sensiblement les relations entre comédien et marché.

Nous allons traiter ici les deux premiers éléments : la régulation par les réseaux et la convention de qualité liée à la vraisemblance. Le troisième élément (la structuration par l'appareil juridique) a d'ores et déjà fait l'objet d'un point spécifique au sein du présent rapport (voir chapitre 2).

³¹ Notons au passage que cette question de la qualité est particulièrement délicate puisque l'objectivation de la compétence dépend d'une série de conventions telles que, par exemple, la convention esthétique naturaliste mais aussi la segmentation du marché en « familles » artistiques où la qualification est attachée à l'appartenance à un réseau.

³² La qualification est définie par Paradeise comme une « relation conventionnelle (ou si l'on préfère culturelle), fixée dans la règle et la coutume d'un métier, entre les caractéristiques des postes de travail et les caractéristiques des personnes candidates au travail » (op. cit. p.23)

2.1 Deux conventions : le réseau et le naturalisme

Dans le cadre de ce marché ouvert, les comédiens tentent de construire une carrière par l'accumulation d'expériences souvent brèves, ponctuelles et sans nécessairement de liens évidents entre elles. Le terme « intermittence », utilisé en France, renvoie d'ailleurs d'emblée à cette idée de relations multiples de courte durée. Paradeise suggère qu'« à un instant donné, l'engagement dépend de l'aptitude des comédiens à s'emparer des occasions d'emploi disponibles. Ces dernières ne sont pas statiques : elles évoluent au cours de la carrière, non seulement avec les changements physiques des comédiens, mais aussi avec l'univers professionnel qu'ils ont su se créer antérieurement. D'un côté, cette aptitude dépend de leurs caractéristiques propres. De l'autre, les occasions d'emploi évoluent avec la structure du marché du travail » (PARADEISE op. cit. p.22).

Un premier élément d'évolution des occasions d'emploi dépend du réseau d'employeurs que le comédien pourra se constituer. L'idée d'un réseau d'employeurs est, en effet, omniprésente dans la littérature concernant ce marché professionnel. Les comédiens que nous avons rencontrés sont tout à fait conscients de cette convention interne à leur marché du travail. Ils mentionnent fréquemment l'importance d'« être présenté », de « rencontrer » et d'« échanger » afin d'obtenir des emplois. Ainsi, à l'opposé, envoyer un CV ne leur semble servir à rien si ce n'est à prouver à la caisse de chômage qu'ils cherchent du travail.

Afin de bien comprendre l'influence du réseau sur la « carrière » et l'« insertion », Pilmis (2007) nous offre une théorisation intéressante. Ainsi, à la suite de Pilmis, on peut distinguer « deux régimes de relations d'emploi sur le marché du travail des comédiens ». Ainsi, le premier régime « demeure proche de l'idéal-type d'un travailleur intermittent nouant des relations ponctuelles avec ses employeurs, le second repose sur la constitution par l'individu d'un « noyau dur » d'employeurs. » (op. cit. 297).

Plus précisément, Pilmis considère que la vision habituelle du métier de comédien est relativement biaisée par la notion d'intermittence. Il s'attache alors à étudier « les probabilités de poursuite d'une relation d'emploi entre un comédien et un employeur » (PILMIS, 2007 : 307). Son constat est le suivant : alors qu'on se représente les comédiens comme « passant de collaborations ponctuelles en collaborations ponctuelles » (op. cit. 299), une grande partie d'entre eux « tissent avec certains employeurs des relations récurrentes et durables, qui ont une importance centrale dans leur carrière dans la mesure où elles agissent dans le sens d'une réduction notable du risque » (op. cit. 2007 : 302).

Le type de liens propres aux réseaux d'embauche est donc important et on pourrait ici s'interroger plus longuement sur la « dureté » des liens les plus pourvoyeurs d'emploi. S'agit-il de « liens forts » (type liens familiaux, proches) ou de « liens faibles » (les amis d'amis) (GRANOVETTER, 1973). Nous n'entrerons pas ici dans les détails de ce questionnement. Contentons-nous de retenir cette tendance générale voulant que la réalisation d'une relation d'emploi augmente les chances de reconduction du même appariement, faisant, in fine, se dégager pour la plupart des comédiens un « noyau dur » d'employeurs.

Un second type d'organisation du marché professionnel des comédiens peut être trouvé dans une convention d'embauche que l'on appelle généralement la convention naturaliste. Il s'agit en fait d'une règle esthétique issue du cinéma et qui s'est imposée historiquement au secteur du théâtre. Selon cette convention naturaliste, un metteur en scène aura tendance à choisir un

comédien qui *ressemble* au personnage qu'il devra jouer³³. Cette règle esthétique se répercute directement sur l'embauche et génère une série d'effets qui structurent le marché professionnel.

On peut noter, à la suite de Laplante (2003), 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 in MENGER (dir.), 2003 : 249). Plus loin, « on peut également imaginer que des critères additionnels structurent l'offre et la demande d'emploi : par exemple la grandeur, la beauté ainsi que d'autres éléments de l'apparence physique sont des éléments de stratification tout à fait possibles dans un monde où les critères esthétiques du naturalisme deviennent des critères d'embauche légitimes » (op. cit. 250).

Bon nombre de comédiens expriment leurs frustrations quant à cette règle esthétique naturaliste en ce sens qu'elle annihile les compétences liées à la construction d'un personnage. De plus, cette convention génère un « effet de loterie³⁴ » sur l'explication de l'obtention d'un emploi puisque la « qualité » se traduit alors essentiellement de manière phénotypique. Comme le rappelle Laplante, « 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 » (op. cit. 249).

2.2 Les différents secteurs d'activités du marché des comédiens et la nécessaire polyvalence

2.2.1 Une insertion plurisectorielle

L'activité des comédiens se répartit entre plusieurs secteurs. Dans une étude menée en 1998 auprès d'une cinquantaine de comédiens français, Paradeise regroupe les secteurs d'activités en quatre catégories que voici détaillées :

- Secteurs classiques : théâtre, télévision, radio, cinéma, café-théâtre et cabaret.
- Secteurs marginaux : post-synchronisation ou doublage, publicité et film industriel.
- Secteurs périphériques : animation, formation à l'expression orale en entreprise, auxquels nous ajouterons l'enseignement.
- Secteurs extérieurs : tous les « petits boulots » alimentaires.

Dans le cadre de notre échantillon, de toutes les activités dites « classiques », indéniablement, le théâtre constitue l'activité principale d'une majorité écrasante de jeunes comédiens. Cela rejoint les analyses de Paradeise constatant que, sur ce marché, « les débuts de carrière sont tirés vers la mono-activité et vers le théâtre » (PARADEISE, 1998 : 46). Cela dit, les expériences théâtrales peuvent elles-mêmes être très variées, aussi bien du point de vue de la

³³ La ressemblance au personnage sera évidemment évaluée en fonction de choix de mise en scène.

³⁴ « C'est de la chance aussi parce qu'il y a du talent mais il y a aussi le fait que certains metteurs en scène cherchent quelque chose de bien spécifique, comme pour des films, ils savent ce qu'ils veulent et puis voilà, tu peux convenir ou tu peux ne pas convenir, enfin... »

durée des contrats, de la fréquence des représentations ou du type³⁵ de spectacle mis en scène. A travers cette diversité, quelques remarques spécifiques peuvent être formulées.

Tout d'abord, le théâtre pour enfants semble offrir des opportunités intéressantes. Le secteur du « jeune public » offre, en effet, un travail dans un terme relativement plus long que les autres secteurs théâtraux (travail sur plusieurs mois avec beaucoup de représentations, des reprises et des tournées sont également possibles). Le travail en journée peut être apprécié ou déprécié par les jeunes comédiens, selon les cas.

Quant au cinéma, il demeure très marginal. A ce stade de l'insertion, il semble être réservé à quelques-uns alors que dans le même temps, de nombreux comédiens effectuent régulièrement des démarches de candidature. Il arrive qu'un jeune acteur cherche à se créer une première expérience par la participation bénévole à un court-métrage d'un ami, ce qui ne semble pas réellement engendrer d'opportunités ultérieures. Inversement, l'obtention d'un premier rôle semble permettre de s'insérer dans ce milieu visiblement assez fermé aux jeunes comédiens. De plus, il apparaît qu'avoir joué au cinéma ouvre les portes à des expériences théâtrales, ce qui diffère du cas français où les réseaux demeurent davantage cloisonnés. A titre d'hypothèse, on peut suggérer que cela serait lié au développement du cinéma belge bien inférieur à celui de la France. Cette situation empêche les comédiens de vivre uniquement (ou même principalement) des revenus générés par le cinéma. Ceux-ci connaissent alors la nécessité de conserver un ancrage dans le monde du théâtre, ce qui favorise l'existence de réseaux intersectoriels.

Chez nos interviewés, la radio, le café-théâtre et le cabaret ne représentent pas des secteurs importants. Paradeise notait, pour la France, que ces deux derniers secteurs étaient essentiellement développés à Paris. On constate également que très peu des comédiens que nous avons rencontrés ont établi de contact professionnel avec la télévision.

De tous les secteurs plus marginaux, les seuls qui soient cités de temps à autre parmi les comédiens sont la publicité et la post-synchronisation. Ces activités ont toutefois un statut ambigu, souvent peu valorisé ; elles semblent parfois considérées comme un travail plutôt alimentaire dont on ne se vante pas. En ce qui concerne la publicité, on comprend aisément ce dénigrement en le rapportant, d'une part, au caractère commercial souvent décrié dans le monde de l'art et, d'autre part, à sa dimension individuelle qui va à l'encontre de la structuration mythique et valorisée de l'exercice du métier, à savoir la « troupe »³⁶.

Les activités périphériques sont plus nombreuses. L'enseignement, au sens large, se retrouve également dans de nombreuses trajectoires. Très souvent, il s'agit d'une activité complémentaire temporaire, parfois dévalorisée, essentiellement recherchée pour des raisons pécuniaires. Il s'agit alors plus souvent d'animation de stages (pour enfants comme pour adultes) plutôt que d'enseignement en académie ou en école secondaire artistique. L'animation culturelle est assez souvent mentionnée également et un petit nombre d'employeurs est présent dans le discours des interviewés (notamment le labyrinthe de Barvaux). On pourrait ici s'interroger sur le caractère véritablement saisonnier de certaines activités. En effet, durant la période estivale, les institutions culturelles classiques sont fermées et viennent prendre le relais les festivals et activités d'animation. Les comédiens

³⁵ Nous entendons ici « type de théâtre » dans un sens très ouvert : nous y insérons aussi bien la catégorie de public visé que la scénographie ou la réputation de l'institution elle-même.

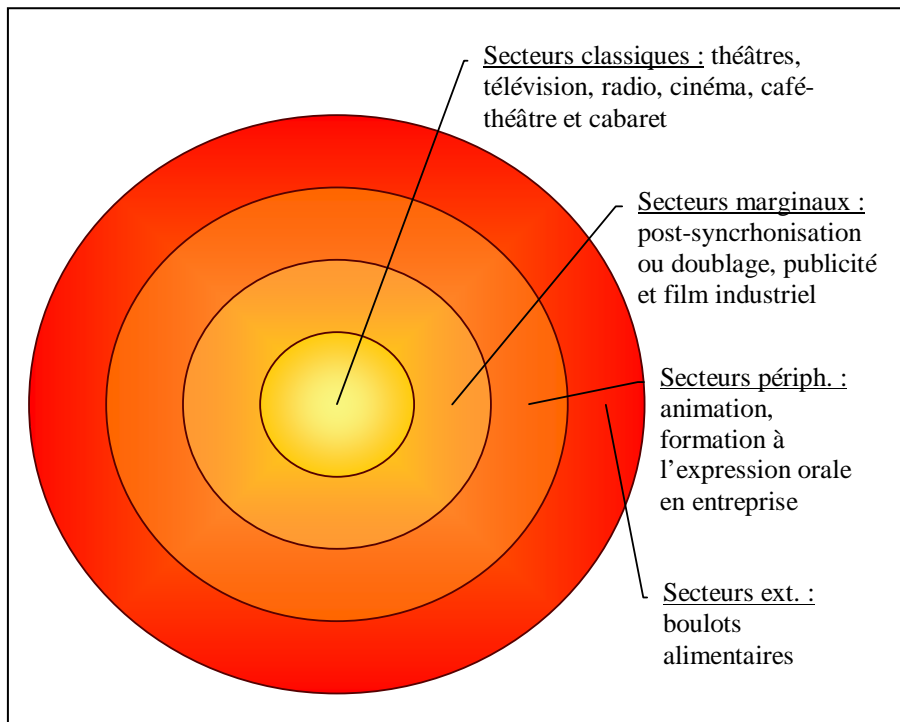
³⁶ Sur cette question du mythe de la troupe voir entre autres PROUST S., « La communauté théâtrale. Entreprises théâtrales et idéal de la troupe » in *Revue Française de Sociologie*, 2003/1, vol. 44, 93-113.

cherchant à obtenir leur statut et donc à cumuler certains revenus se devront d'entrer dans ces dispositifs secondaires mais rémunérateurs.

L'activité dans les secteurs extérieurs est très fluctuante d'un individu à l'autre et toujours liée à d'éventuelles difficultés d'insertion. Un certain nombre d'activités sont toujours citées parmi les jobs alimentaires : serveur, barman, ouvrier du bâtiment, aide-soignante, vendeur, ouvrier à la chaîne, opérateur en téléphonie... On le voit, ces expériences sont donc assez diversifiées. Notons également qu'elles cessent dès l'obtention du statut.

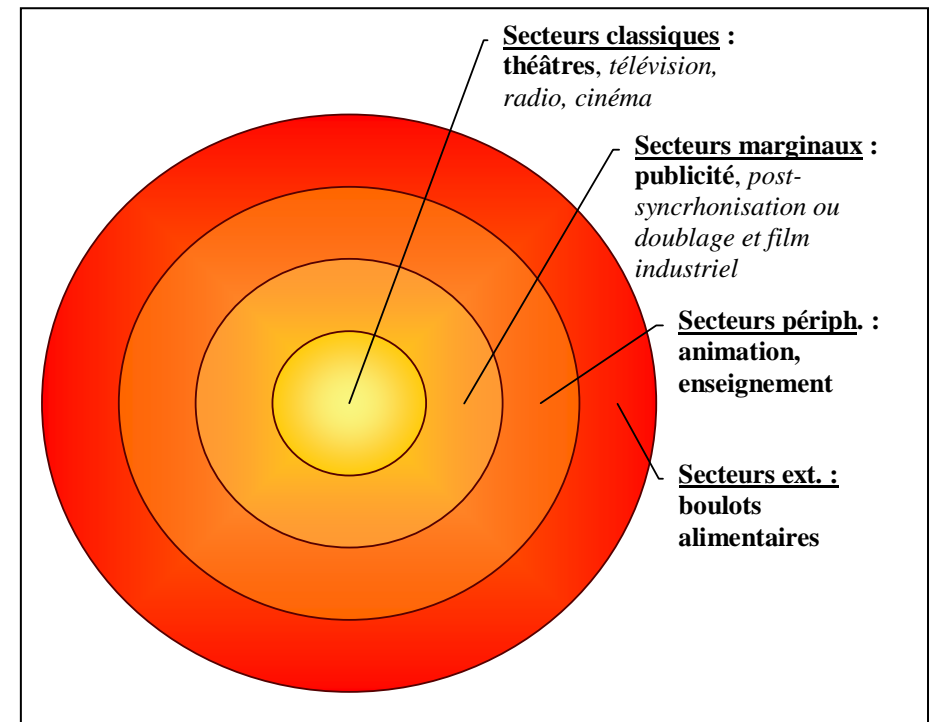
Il est étonnant de constater que les comédiens de notre échantillon considèrent souvent comme « alimentaires » une série d'activités qui pourtant, peuvent être classées parmi les autres catégories : animation radio, travail de régisseur, animation de stages de théâtre, publicité, animation d'évènements publics, doublage. Ces emplois, bien qu'ils soient liés au monde du spectacle ou de la comédie, ne bénéficient pas d'un regard aussi bienveillant que le cinéma ou le théâtre. Les tâches de gestion administrative d'une compagnie sont d'ailleurs parfois présentées comme la partie alimentaire du métier, par opposition aux tâches créatives relevant de la passion, du plaisir. On voit donc que la définition du métier de comédien véhiculée par les interviewés est assez étroite. On peut probablement mettre cette conception du métier en relation avec le fait que ceux-ci se trouvent au tout début de leur carrière. Ils ont ainsi bien souvent une vision idéalisée du métier, centrée sur l'activité théâtrale et intégrant certains rêves de grandeur : jouer au National, tourner à Paris, etc.

Paradeise (1998) : échantillon français, comédiens de tout âge



Enquête ULg (2008) : échantillon belge, comédiens en insertion

Les secteurs en italique sont peu représentés dans l'échantillon



2.2.2 Une insertion par la polyvalence

Dans une vaste étude quantitative publiée en 1997, Pierre-Michel Menger insiste, quant à lui, sur la polyvalence, intimement liée au métier de comédien. Beaucoup sont en effet amenés à exercer au fil de leur carrière plusieurs fonctions, et davantage encore quand il s'agit des comédiens « de théâtre ». Globalement, on remarque que là où la division du travail est plus stricte, la pluriactivité sera plus réduite. « La multiplicité des activités revêt des significations fort différentes selon qu'elle permet au comédien d'étendre son contrôle sur son activité et d'accroître son pouvoir professionnel, qu'elle résulte de contraintes économiques que la démultiplication de soi permet de surmonter, ou qu'elle accompagne les séquences d'apprentissage du métier de comédien dans ses différents environnements » (Menger, 1997 : p.175).

Dans notre échantillon, quelques fonctions présentent une certaine récurrence. Parmi celles-ci, on retrouve le travail d'assistant à la mise en scène qui consiste principalement à encadrer le projet de création du point de vue logistique et relationnel tout en intégrant de temps à autre un aspect artistique. Rarement rémunéré, il est généralement pratiqué aux côtés d'un professeur du conservatoire ou d'un ami comédien. Il arrive également qu'un comédien soit amené à participer à une production où la danse occupe une place plus importante que la comédie, ce qui nous est généralement présenté comme une expérience enrichissante et formative. Enfin, le travail de régisseur³⁷ est assez fréquent, en particulier dans les projets autoproduits. A l'opposé, la mise en scène et l'écriture sont très peu citées.

« Les activités, loin de s'articuler selon une simple succession d'interventions nettement séparées, tirent parti de la polyvalence des compétences acquises par les professionnels dans un univers où la grande variété des situations de travail et de création favorise une culture de la flexibilité et du défi, en même temps qu'une plus grande proximité entre des artistes qui cherchent à récuser les spécialisations professionnelles et qui trouvent dans la polyvalence un des moyens de réduire les risques professionnels attachés à des carrières incertaines » (op. cit. p.177). Par ailleurs, on pourrait également relier cette exigence de polyvalence à l'idéal de la troupe où l'indifférenciation des postes est justifiée par l'argument du « projet collectif » (Voir PROUST, 2003 : 103) et où le vedettariat est proscrit.

2.2.3 Survie sur le marché de l'emploi et diversification de l'activité

Paradeise note qu'un comédien ne peut survivre qu'à condition de diversifier les segments de marché sur lesquels il peut tenter de faire valoir ses qualités. Une faible diversité est l'expression soit d'un choix risqué, soit d'une incapacité à mobiliser les ressources nécessaires à l'élargissement du champ d'activité (op. cit.). Avec Menger, on ajoute à cet impératif de diversification intersectorielle, une dimension « interfonctionnelle » d'autant plus présente dans notre échantillon qu'un grand nombre de comédiens exercent leur art dans de petites compagnies assurant elles-mêmes leur propre production.

La diversification croissante au fil de la carrière permet de substituer aux « petits boulots extérieurs » une réelle activité de comédien. Mais si la dispersion des profils d'activités continue de s'accroître, la diversification connaît un sommet à la maturité (période que Paradeise situe entre 35 et 55 ans) pour diminuer par la suite (par l'effet d'une stabilisation

³⁷ Au théâtre, le régisseur est la personne qui coordonne notamment les bandes sonores et l'éclairage.

des activités et d'une destruction progressive des « vieux » réseaux de placement) (op. cit. p.42).

2.3 Les principaux acteurs de l'insertion du point de vue des jeunes comédiens

Pour caractériser le cheminement des comédiens de notre échantillon, on peut parler de « carrière »³⁸ en cela que la vie professionnelle des comédiens apparaît comme une succession d'équilibres instables entre des emplois (ou des occupations) aux valeurs financières et symboliques variables. On peut également parler de « stratégies »³⁹ tant l'insertion semble soumise à l'activité (la proactivité même) des jeunes comédiens, à leur capacité à saisir les opportunités qui s'offrent à eux, à s'insérer dans des réseaux et à se créer un univers professionnel.

A mi-chemin entre ces dimensions stratégique et structurelle, il convient de prendre en compte le rôle des intermédiaires du marché du travail des comédiens, ces dispositifs qui jouent le rôle d'interface, de traducteur, d'informateur sur ce segment particulier du marché du travail et qui contribuent discrètement à l'insertion des jeunes comédiens.

Nous présenterons tout d'abord les différents aspects de la formation. Ensuite, nous évoquerons différents acteurs que les jeunes comédiens rencontrent dans leur trajectoire d'insertion. Nous nous limiterons ici à une présentation succincte de ces intermédiaires puisque la dernière partie de notre rapport tentera d'évaluer l'action de chacun d'eux dans une perspective de « benchmarking ».

2.3.1 Formation et socialisation professionnelles

On doit distinguer deux phases dans la formation des comédiens. Une phase de formation initiale, qui ne commence pas nécessairement au CRLg, et une phase de formation continuée. Il serait illusoire d'aborder le thème de la formation en considérant celle-ci comme une période homogène et distincte de la vie professionnelle. En effet, dans le cas des comédiens (et des professions artistiques en général), formation et vie professionnelle s'imbriquent inextricablement dès la formation initiale.

Tout d'abord, le CRLg constitue une première phase d'insertion dans un réseau professionnel. Nombreux sont les comédiens qui nous ont expliqué avoir obtenu leur premier contrat grâce à

³⁸ Nous n'entrerons pas ici dans le débat sur les concepts de « carrière » et de « parcours ». Cela dit, précisons que lorsque nous parlons de « carrière », nous entendons ce terme dans une perspective de la sociologie du travail proche de celle que proposent Hughes ou Freidson. Hughes (1996) définit la carrière comme le *parcours d'une personne au cours de son cycle de vie*, mettant l'accent sur la dimension subjective (vécue, interprétée, jouée par l'individu).

Voir notamment : HUGHES (EVERETT C.), *Le regard sociologique. Essais choisis*. Textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Ed. EHESS, 1996 et FREIDSON Eliot, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologie » in *Revue Française de Sociologie*, XXVII, 1986, 431-443.

³⁹ C'est en tout cas ce que nous tenterons de faire en repérant les « stratégies » d'insertion que les acteurs mettent en œuvre. Nous entendons le terme « stratégie » dans un sens classique tel que défini par CROZIER et FRIEDBERG, *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Ed. Seuil, 1977 (voir surtout pp 55-57)

un professeur du Conservatoire, un membre de jury, un ancien élève ou aux projets d'insertion professionnelle de « Théâtre et Publics ». C'est en effet « une double fonction de formation et de socialisation professionnelles anticipées que joue une école supérieure, avec son recrutement sélectif et son corps professoral de haut niveau, recruté parmi des artistes réputés et toujours actifs » (Menger, 1997 : p.124).

Dans la majorité des cas, les études menées au CRLg constituent l'essentiel de la formation des comédiens. Très peu d'entre eux entreprennent une formation ultérieure de longue durée, ce qui constitue une différence importante avec la France. Dans son étude sur les comédiens français, Menger relève que 35% d'entre eux ont fréquenté plus d'une filière de formation (non assimilable aux stages dont nous parlerons par la suite) et que de réelles stratégies de formation peuvent être identifiées (ibid.). Cette logique de multiformation (ibid.) ne se retrouve pas parmi nos comédiens. En effet, à peine 12,5% d'entre eux ont fréquenté une autre filière.

En Belgique, le cas échéant, ce sont des stages brefs (entre une semaine et un mois) qui complètent la formation apportée par le Conservatoire et – puisqu'ils parsèment le parcours professionnel – composent la formation continuée. Parmi notre échantillon, un peu moins d'un comédien sur deux (43,7%) a suivi au moins une formation complémentaire durant son parcours professionnel.

Le plus souvent, le choix de ces formations ne s'apparente pas réellement à une stratégie de perfectionnement. Celles-ci s'insèrent en effet dans les périodes d'inactivité des jeunes comédiens et sont donc tributaires de leur agenda professionnel. L'exception se situe probablement dans les cas où le stage « se greffe » au projet professionnel du moment, notamment lorsque ce dernier requiert des compétences qui n'ont pas été développées dans la formation du comédien, comme la danse, le chant ou la production.

a) Regards sur la formation au CRLG

La formation dispensée au Conservatoire est jugée par les acteurs comme solide mais épuisante, variée et basée sur l'accouchement des singularités individuelles. Les termes « d'école de la vie » reviennent souvent. On y exige beaucoup de travail, beaucoup d'investissement personnel : « on en bave » nous dit-on mais les retours sont honnêtes, sans complaisance et permettent de réellement progresser. On y apprend à réfléchir, à se poser des questions plutôt que de se limiter à l'apprentissage de l'interprétation. Néanmoins, la formation théorique générale, notamment l'analyse littéraire, semble encore insuffisante à certains.

« Il y a aussi que je pense qu'au niveau du travail intellectuel, c'est-à-dire de la réflexion, ce n'est pas poussé assez loin. J'ai manqué de cours de philo, de cours d'histoire de l'art, de connaissances générales plus élaborées. »

L'établissement passe, à l'extérieur, pour « une école de fous », ce qui ne va pas sans déplaire aux étudiants du CRLg, un peu comme si une identité singulière et valorisée naissait de cette étiquette. D'après eux, l'école a en effet une conception très singulière de la scène et de la préparation du jeu.

Malgré tous ces points positifs, la formation n'est pas dénuée de lacunes. Premièrement, les cours théoriques sont souvent jugés un peu légers. Mais ce qui revient le

plus souvent, c'est que les élèves ne sont pas formés à la production de spectacles, aux dimensions administratives et juridiques du métier ainsi qu'aux auditions et aux castings. En d'autres termes, les comédiens apprennent à réfléchir et à jouer, pas à exercer leur métier dans ses composantes les plus prosaïques.

«Et euh alors pour tout ce qui est, euh effectivement juridique, chômage machin il y a rien, il y a rien au conservatoire là-dessus. Tout le monde se débrouille un peu comme il peut. »

Est également évoqué le fait que la formation est parfois douloureuse. C'est un milieu qui ne fait pas de cadeau, où les bons sont mis sur un piédestal et les plus faibles largement et publiquement dénigrés.

b) Le choix du CRLg

Très fréquemment (dans 25% des cas), l'arrivée au Conservatoire de Liège suit un échec à l'examen d'entrée de l'INSAS. C'est en particulier le cas des nombreux élèves français accueillis par le CRLg qui ont tous été mis au courant de l'existence du Conservatoire suite à leur échec dans la capitale belge. Notons que les étudiants français, avant de venir tenter leur chance en Belgique, ont souvent au préalable échoué à l'examen d'entrée d'une des grandes écoles françaises. Le CRLg est alors un troisième ou quatrième choix. D'autres étudiants arrivent au CRLg après une année de formation au Conservatoire de Bruxelles. Ceux-ci expliquent généralement que la formation liégeoise est de meilleure qualité. Ils font généralement référence à une conception très particulière du jeu de l'acteur et du travail du rôle.

Lorsque le CRLg constitue le premier choix, il est souvent peu argumenté. Souvent, il est effectué suite aux conseils d'un ami ou d'un parent connaissant le Conservatoire par un passage en tant qu'élève ou en tant qu'enseignant.

Echantillon par nation.	
Nationalité	Total
Belge	63,3% (19)
Français	30% (9)
Autre	6,6% (2)
Total	100% (30)

A partir de ces trajectoires, apparaît donc une sorte de hiérarchisation implicite des établissements de formation. Au sommet de cette hiérarchie, on trouverait l'INSAS qui bénéficie visiblement d'une résonance plus importante à l'étranger. Juste en-dessous viendraient le CRLg et l'IAD. Enfin, le Conservatoire de Bruxelles occuperait une position inférieure⁴⁰.

⁴⁰ Notons que nous ne disposons en réalité que des flux entrant au CRLg et non des flux sortant. Cette hiérarchisation est donc très imprécise et subjective.

2.3.2 Les principaux intermédiaires de l'insertion

Le marché est structuré par une série d'acteurs mais seuls quelques-uns reçoivent de la part des jeunes comédiens un intérêt marqué. Nous n'aborderons ici que les plus mentionnés. Dans la dernière partie du rapport (chapitre 4), nous tenterons d'être plus exhaustifs afin de dresser un panorama des intermédiaires présents dans ce secteur.

a) Le Centre des Arts Scéniques

Créé en 1998, le Centre des Arts Scéniques soutient l'insertion professionnelle des jeunes comédiens via trois types de services : l'information, la formation et les aides à l'emploi. Afin de « distribuer » ces aides à l'emploi, le CAS organise des auditions, appelées « stages d'audition et de formation ». A la sortie des écoles d'acteurs de la Communauté française, les comédiens bénéficient pour 3 ans des services du Centre.

Puisque le CAS se présentera, dans la suite de ce rapport, comme une des « stratégies » d'insertion (cf. partie 4 du rapport, les Points de Passages Obligés), il nous faut, déjà ici, préciser davantage son action. Ainsi, nous avons pu remarquer que la plupart des comédiens qui le peuvent participent aux auditions du CAS, et leur reconnaissent principalement deux qualités. Premièrement, ces auditions permettent de faire des rencontres : avec d'autres comédiens bien entendu (aux formations théâtrales différentes puisque les auditions sont ouvertes aux anciens élèves des cinq écoles supérieures) mais également avec des auteurs, des metteurs en scène et des casters. Elles ont ainsi bien souvent permis à des comédiens de trouver un emploi dans un autre projet que celui pour lequel était organisée l'audition, par le biais d'une rencontre heureuse. De plus, elles constituent un bon « entraînement » à l'exercice souvent redouté que constitue l'audition.

Cela dit, participer aux auditions n'est pas toujours possible car celles-ci s'organisent toujours sur plusieurs jours et nécessitent donc un certain investissement en temps. Cette démarche entre parfois en concurrence avec d'autres activités professionnelles, pourtant jugées insuffisantes par ailleurs.

Notons encore ici qu'un peu moins de la moitié des interviewés a obtenu un emploi à partir des auditions du CAS. Celles-ci demeurent attractives car elles ouvrent les portes d'un emploi de longue durée et facilitent donc l'accès au « statut d'artiste » tant désiré. De plus, le Cas est souvent synonyme de contrat avec de grosses structures théâtrales ce qui offre une rétribution symbolique importante.

b) « Théâtre et publics »

« Théâtre et publics » est une ASBL créée, sous cette appellation, depuis 1994 mais existant sous d'autres noms depuis une trentaine d'années. L'apport de l'ASBL se concentre, aujourd'hui, sur les questions de formation. Ainsi, l'ASBL fournit, à la demande, une formation sur des aspects techniques du jeu d'acteur (voix, danse, etc.). Certains jeunes comédiens ont pu bénéficier d'un engagement à travers cette structure. Il s'agissait alors de vivre sa formation au travers d'un projet professionnel. Enfin, la question de la production en lien avec celle du rapport aux publics fait également partie des terrains d'action de l'ASBL.

- c) Le CAPT (Conseil de l'aide aux projets théâtraux), anciennement
« Commission Consultative d'aide aux projets théâtraux (CCAPT) »

Formellement, le Conseil rend au ministre des avis sur l'octroi d'aides ponctuelles relatives à des projets théâtraux. Les sessions accordant des aides ponctuelles se tiennent quatre fois l'an. Les jeunes comédiens considèrent généralement le CAPT comme une instance respectée et respectable. Rentrer un dossier au CAPT leur réclame un gros travail et la réalisation du projet par ce biais semble relativement aléatoire vu le nombre de candidats. Ainsi, d'autres guichets d'octroi des subsides leur paraissent plus accessibles ; le niveau provincial est à ce titre souvent cité. En tout cas, ces différentes instances de soutien aux créateurs sont appréciées et constituent pour quelques-uns un tremplin vers l'emploi.

- d) Les sites de casting, les listings de comédiens

L'inscription à des sites de casting est une démarche fréquemment évoquée par les jeunes comédiens. « Comedien.be », par exemple, est un site qui affiche clairement son ambition de participer, sans subvention, à « l'insertion professionnelle des artistes du spectacle et la circulation de l'information entre les professionnels » (<http://www.comedien.be/>). Un autre site : www.cinergie.be s'offre comme lien spontané pour ceux et celles qui voudraient faire du cinéma et être informés dans le secteur de l'audiovisuel belge. Sur tous ces sites, les pages « auditions », « offres d'emploi » sont repérés par les jeunes comédiens. Ces derniers tentent également de se faire connaître en insérant leur profil dans les « listings » de comédiens, quand ils existent.

3. Les stratégies d'insertion : différences et répétitions

3.1 Introduction

Notre analyse s'inscrit dans une démarche compréhensive et s'appuie sur la méthode de l'idéal-type⁴¹ de Max Weber. Cette méthode consiste à reconstruire de manière stylisée les éléments caractéristiques ou typiques d'une problématique donnée. Comme le souligne Dominique Schnapper, « le type idéal est un tableau simplifié et schématisé de l'objet de recherche auquel l'observation systématique du réel [...] doit être confrontée » (SCHNAPPER, 1999 : 18). Dans le contexte de la présente recherche, il s'agira de traduire sous forme de type idéal les démarches d'insertion opérée par les jeunes comédiens.

Plus précisément, les stratégies d'insertion des comédiens, balisées par les institutions que nous venons de présenter, consistent en la combinaison d'un certain nombre de démarches. Nous distinguerons deux groupes de démarches toutes rassemblées autour du type idéal.

⁴¹ « Un type idéal est une organisation de rapports intelligibles propres soit à un ensemble historique, soit à une suite d'événements [...] Les types idéaux sont non pas pensés sur un a priori de déductions exclusivement logiques et définitionnelles, mais construits à partir de la réalité sociale dont par synthèse et abstraction ils ont choisi, extrait et accentué certaines caractéristiques jugées représentatives d'un fait ou d'un ensemble de faits ayant cours dans l'histoire. Ces choix, extractions et accentuations sont l'œuvre du savant. Ils sont structurés en s'éloignant de cette réalité par leur pureté logique, pour mieux la retraiter et la penser (chacun d'eux est ainsi « idéal »). Ils ne sont donc pas issus d'une sorte de synthèse de l'existant, comme autant de copies de lui, mais permettent une analyse de cet existant. » (Dantier, 2004).

Le premier groupe concerne les « points de passage obligé » (PPO)⁴². Il concerne les démarches les plus essentielles dans les parcours d'insertion, celles que peu de comédiens peuvent se permettre d'écarter. Peu de comédiens empruntent tous ces passages obligés mais il est rare qu'ils en laissent plus d'un ou deux de côté. Ces points de passage obligé sont l'autoproduction, l'insertion dans une compagnie, le bénévolat, les auditions du CAS et l'entretien du carnet d'adresses. Retenons qu'ils participent d'une logique d'identification.

Le second groupe est constitué des démarches complémentaires. Qu'elles soient jugées moins essentielles, plus controversées ou même plus atypiques, ces démarches se rencontrent plus rarement et, soit participent d'une volonté d'orientation différente, soit peuvent être considérées comme « la petite chose en plus » dans le panel des démarches possibles. Il s'agit notamment des auditions pour le cinéma, des candidatures spontanées, du développement d'un book et de la mobilisation de relations nouées au Conservatoire. Souvent, elles participent quant à elles d'une logique de distinction.

La typologie ainsi construite autour de ces points de passage obligé et de ces démarches complémentaires traduit un *profil idéal* autour duquel gravite l'ensemble des démarches observées. Avant de présenter ce profil idéal, il nous faut encore formuler quelques remarques.

En effet, l'entière signification de ces différentes démarches échappe à l'observateur s'il se borne à les considérer comme des actions isolées dont le seul objectif est l'obtention d'un emploi. Certes l'expérience professionnelle, en tant que succession de prestations dramatiques, contribue à construire la compétence professionnelle et donc à faciliter l'insertion. Néanmoins, en se limitant à ce point, on oublie l'essentiel : l'insertion professionnelle des comédiens est avant tout une insertion dans et par des réseaux. Ainsi, « Une connaissance plus fine du monde du spectacle permet d'identifier le rôle stratégique des intermédiaires – agents, directeurs de casting, critiques, autres professionnels – et de discerner les réseaux enchevêtrés de solidarités formelle et informelle – « mafias » diverses, « familles », administrations de la culture, etc. – où s'élaborent et se coordonnent offre et demande de contrats » (Paradeise, 1998 : p.56).

Cette dimension du métier n'échappe pas aux jeunes comédiens qui, pour la plupart, parlent avec lucidité de la nécessité de connaître les metteurs en scène, de s'insérer dans des familles, de fréquenter les « bons » théâtres ; nous y reviendrons. Cependant, ce qui semble moins clair dans les esprits des comédiens, c'est que tous les réseaux ne se valent pas. Evaluer la capacité de placement des intermédiaires est en effet loin d'être évident. On conviendra que « construire un parcours de comédien, c'est donc tenter de maîtriser des règles et réseaux principalement informels et inégalement efficaces en terme de placement » (op. cit. p.57).

Ainsi, de l'expérience dramatique ne naît pas seulement la compétence artistique mais également une maîtrise accrue des *règles du jeu* car « la formation est autant apprentissage des manières, des lieux, des groupes utiles au placement qu'acquisition de techniques professionnelles » (op. cit. p.58). On retiendra donc que « formation, socialisation et intégration dans le milieu professionnel ne sont pas trois étapes disjointes, mais trois dimensions imbriquées de l'initiation professionnelle » (Menger, 1997 : p.60).

⁴² Nous empruntons ce concept à la sociologie de la traduction de Michel Callon (1986).

3.2 Les démarches d'insertion des comédiens : type idéal

3.2.1 PPO : L'autoproduction

L'autocréation d'emploi par la production d'un projet personnel, seul ou entouré d'un collectif d'acteurs, apparaît à la fois comme une démarche valorisée et une démarche efficace. Ces deux dimensions s'enchevêtrent probablement quelque peu puisque de nombreux projets de ce type ne sont pas, ou peu rémunérés. Néanmoins, on comprend que la stratégie puisse s'avérer payante dans un métier où la meilleure manière de trouver un emploi est d'en avoir un autre.

« C'est du 100% tout le temps, t'es tout le temps obligé d'être... de te dépasser, d'aller plus loin, pour espérer avoir un autre truc, qui te permette d'aller à un autre truc, et puis à un autre truc... »

Géraldine, sortie en 2006

L'autoproduction permet donc non seulement d'acquérir une certaine expérience mais surtout elle confère au jeune comédien une visibilité accrue. Le processus de présentation de soi qui est à l'œuvre dans une telle démarche ne doit pas être négligé. En effet, en créant son propre projet le jeune comédien ne rend pas uniquement visibles ses compétences et son existence aux yeux de la profession, il rend également visibles sa personnalité, ses choix artistiques, son point de vue. Dans un monde professionnel largement constitué en « familles »⁴³, il s'agit-là d'une dimension importante.

Ceci dit, créer son propre spectacle c'est aussi bien souvent jouer bénévolement, dans l'espoir d'être racheté par la suite par d'autres théâtres ou d'être repéré par un metteur en scène à la recherche de comédiens pour d'autres projets. Cela constitue donc pour une partie des interviewés une sorte de trajectoire de second choix, l'idéal demeurant d'être engagé sur un projet produit par autrui. Dans ce cas de figure, ce type de démarches nous semble principalement mis en place à la suite (ou dans la perspective) d'une période de chômage assez longue.

« C'est-à-dire que moi j'ai jamais eu l'opportunité de pouvoir être embauchée, j'ai pas tellement le choix. Si je veux jouer – si je veux jouer parce que je ne suis pas obligée d'être une comédienne qui joue – mais si je veux jouer – et c'est ce que je veux – j'ai pas tellement le choix parce que j'ai ... sur ma route j'ai pas eu l'opportunité d'être embauchée par des metteurs en scène »

Marie, sortie en 2005

Très souvent, les spectacles autoproduits par les jeunes acteurs nous semblent définis par plusieurs caractéristiques parmi les suivantes : de petites structures (petit nombre de comédiens, appareillage technique « modeste), une très grande polyvalence du porteur de projet, un recrutement des autres comédiens nécessaires au projet parmi les relations nouées durant la formation au CRLg ainsi qu'une forte centration dans le segment d'activité du

⁴³ A ce sujet, voir l'article de PROUST, S., op.cit.

théâtre. La pluriactivité (si l'on excepte les jobs alimentaires, peut-être plus nombreux dans ce cas) cèderait alors le pas à la polyvalence.

Si cette pratique ne se généralise pas parmi les comédiens sans emploi, c'est que l'aspect administratif et juridique de la production en rebute plus d'un. Ils se sentent mal outillés face aux règles d'un monde qu'ils connaissent hélas peu. Cette constatation a également été faite par Marine Cordier dans le monde du cirque. Elle constate qu'à côté de la jouissance procurée par l'indépendance, l'autoproduction génère « une multiplication des tâches et la gestion de la « paperasse », charge de travail qui n'obtient pas de contrepartie salariale ». (CORDIER M., 2008)

Ce premier point de passage obligé se distingue nettement de ceux qui viendront par la suite en ce sens qu'il constitue déjà une exception à ce que nous venons de dire. En effet, il s'inscrit moins dans une logique d'insertion dans les réseaux qu'il ne profite des relations déjà établies par le comédien. Il ne s'agit donc pas d'une insertion directe dans un réseau jusqu'alors non investi mais plutôt d'une démarche réalisée soit dans l'espoir d'un effet « tremplin » (acquérir de la visibilité en montant sur scène et être repéré par une autre compagnie ou un metteur en scène) soit dans une volonté d'autonomisation.

Pour comprendre ce deuxième type de visée, il faut avoir à l'esprit que l'autoproduction peut être considérée comme une façon d'obtenir plus d'autonomie professionnelle. Le comédien acquiert ainsi la possibilité de poser ses propres choix artistiques, sans être soumis à la vision d'un metteur en scène qui serait également son patron. Notons que l'autonomie ainsi acquise est immédiatement limitée par la nécessité de trouver des scènes où se produire. Ainsi, pour ces comédiens qui désirent perdurer dans le schéma de l'autoproduction, il y a finalement bien insertion dans des réseaux mais il s'agirait moins de nouer des liens avec des metteurs en scène ou d'autres acteurs que de se créer des contacts avec les directeurs de théâtre et de centres culturels susceptibles de les produire. Les réseaux changent légèrement de nature mais la part relationnelle du métier demeure.

3.2.2 PPO : s'intégrer dans une compagnie

Le théâtre de compagnie offre à certains comédiens beaucoup d'avantages. Tout d'abord, il permet l'insertion directe au cœur d'un réseau, d'une famille. En cela, il est synonyme d'un gain de stabilité. En France, il semblerait qu'un mouvement de retour en résidence s'amorce chez certains artistes. Jean-Marc Rémy s'intéresse à ce phénomène dans sa contribution au colloque « Des intermittents aux spectacles ». En particulier pour les artistes vulnérables, nous dit Rémy, le « retour en résidence » peut être compris comme une démarche vers la sécurisation du parcours. Appartenir à une « famille », un « collectif », c'est alors entrer dans des relations de solidarité interprofessionnelle mais c'est aussi s'inscrire sur un territoire, dans un espace de reconnaissance.

Dans notre enquête, un secteur en particulier, dont le fonctionnement « normal » semble être le théâtre de compagnie, offre de nombreuses opportunités d'emploi : le spectacle pour jeune public. Il semblerait qu'une fois un spectacle sur pied, il n'est pas rare qu'il tourne pendant plus d'un an à un rythme quasi hebdomadaire.

Plus marginalement, le théâtre-action (également structuré en compagnies) permet à certains des comédiens que nous avons rencontrés de développer cette logique d'inscription dans un territoire. Toujours dans une volonté de stabilisation des parcours de travail et de vie.

Il convient cependant ici de relativiser l'inscription dans une compagnie. En effet, ce marché du travail fonctionne actuellement par « projet », à la « subvention ». La pérennisation des liens n'est donc jamais assurée pour de bon. Cela étant, une enquête récente (PILMIS, 2007) montre pourtant que les relations de travail intermittentes initiées dans le monde du spectacle tendent à donner naissance à d'autres appariements similaires. Autrement dit, il existerait pour chaque comédien un « noyau dur » d'employeurs. La réalité professionnelle se situerait donc aujourd'hui entre ces deux extrêmes que sont l'idéal de la troupe et le mythe du mercenaire, intermittent, indépendant et toujours à l'affût d'une nouvelle relation professionnelle, d'un nouveau contrat.

3.2.3 PPO : le bénévolat

Dans le milieu du théâtre, le bénévolat existe sous plusieurs formes. Dans un sens, toute personne ayant un contrat effectue une part de bénévolat étant donné l'importance du déséquilibre entre heure prestée et heure rémunérée. Néanmoins, ce n'est pas à ce type de bénévolat que nous pensons en parlant de démarches d'insertion professionnelle.

Celui qui semble avoir une importance sur les trajectoires d'insertion consiste en la participation bénévole, à des projets en tant qu'assistant à la mise en scène principalement, mais également en tant qu'animateur de troupes amateurs ou semi-professionnelles, voire éventuellement comme comédien dans le projet d'amis ou connaissances.

Ce bénévolat répond à un double objectif. Premièrement, il s'agit de permettre à des comédiens inactifs de jouer malgré l'absence de travail rémunéré. Le bénévolat permet alors de se penser comédien, même en l'absence de gratification financière. Deuxièmement, il permet de faire des rencontres, d'étoffer son réseau de relations, d'acquérir un peu de visibilité. Enfin, on peut également le voir comme une formation continuée réalisée à faible coût. En effet, un comédien qui n'aurait plus joué depuis six mois peinerait à se rendre détendu à sa prochaine audition.

Le travail bénévole est surtout le fait de comédiens récemment sortis, n'ayant pas encore obtenu le « statut » et peu actifs. Il semblerait néanmoins qu'une très grande part de l'échantillon ait expérimenté, ne serait-ce qu'un peu, le bénévolat.

Par ailleurs, le « travail gratuit⁴⁴ » peut également être le fait de comédien ayant le statut. Ces situations révèlent certaines pratiques de la profession. En effet, protégés par le chômage artiste, les comédiens sont assurés (s'ils ont obtenu leur « statut ») d'un certain revenu. Cela étant, certains utilisateurs ont tendance à inciter le comédien à travailler sous le statut (qui est en fait le chômage). Il est évident que cette situation pose de nombreux problèmes du côté de l'ONEM.

⁴⁴ Sur le « travail gratuit » voir notamment CARDON et PILMIS, « Carrières et morales de la gratuité. Les métamorphoses du sens du travail non-rémunéré sur le marché du travail des comédiens » in Journée d'Etude CESTA, 10 septembre 2008.

3.2.4 PPO : le CAS

Même si certains le fréquentent peu, très peu de jeunes comédiens se passent complètement des services du Centre des arts scéniques. Celui-ci est très prisé pour sa capacité à créer du lien, en particulier parmi les comédiens qui ne s'insèrent pas dans des familles clairement circonscrites telles que les compagnies. En effet, la majorité des utilisateurs sont conscients de leurs faibles chances d'obtenir un emploi via le CAS. A peu près trois comédiens sur quatre (76,6%) ont participé à au moins une audition mais moins de la moitié des participants (30% de l'échantillon total) ont obtenu au moins un contrat. Dans un peu moins de la moitié des cas (44,4%), les comédiens ayant décroché un contrat au CAS en ont obtenu au moins un deuxième par une nouvelle audition du CAS.

On notera que souvent, lorsqu'un comédien ne participe pas aux auditions du CAS, c'est tout simplement parce qu'il a trop de travail pour pouvoir se libérer les quelques jours nécessaires. C'est assez souvent le cas des comédiens qui se sont insérés via des compagnies « jeune public », jouant surtout en journée un nombre important de dates. Les comédiens qui enseignent peuvent également avoir du mal à se libérer pour de telles auditions.

3.2.5 PPO : gérer son carnet d'adresses

Pour que les démarches de recherche d'emploi (quelles qu'elles soient) se montrent réellement efficaces, elles doivent s'accompagner, selon beaucoup de comédiens, d'une certaine activité « mondaine » ou du moins de l'entretien de relations professionnelles : témoigner de l'intérêt que l'on porte au travail d'un metteur en scène, inviter ce même metteur en scène à la pièce dans laquelle on joue ou que l'on a créée, participer à de nombreux castings, fréquenter les « bons » cafés (la cafétéria du Théâtre National, par exemple). A défaut d'activité sur scène, la visibilité se gagne donc par les relations informelles qui peuvent se créer dans des lieux consacrés : théâtres, cafés, auditions ou stages et formations.

La migration vers Bruxelles participe d'ailleurs de cette logique de visibilité. Certes, les opportunités d'emploi apparaissent plus nombreuses dans la capitale mais la Belgique n'est pas assez grande pour qu'y résider soit une nécessité pratique. En réalité, ce sont surtout les opportunités de rencontres qui se multiplient si on vit à Bruxelles : les spectacles sont plus nombreux, la « communauté » des artistes plus large. Dans le même ordre d'idées, les contacts liés au Conservatoire, par la participation à des spectacles ou à des stages, constituent progressivement un précieux réseau d'informations. On notera que certains comédiens décident de mettre en place la stratégie inverse et de rester à proximité de Liège, où ils bénéficient déjà d'une certaine assise en termes de relations professionnelles.

« C'est une des raisons pour lesquelles je n'ai pas quitté Liège après l'école. Connaissant mes professeurs ici, ça a des implications directes sur la possibilité de travailler, quoi. »
Isabelle, sortie en 2005

En fonction des PPO présentés plus haut, la manière de gérer le carnet variera légèrement : un artiste inséré dans une compagnie « qui tourne » devra surtout veiller à rester en contact avec cette compagnie et celles qui lui sont liées ainsi qu'à élargir ses relations dans les théâtres, les

centres culturels ou les écoles ; un artiste favorisant les auditions et le travail pour des metteurs en scène devra se créer davantage de relations parmi les directeurs de castings, les metteurs en scène et les comédiens plus âgés. Quoiqu'il en soit, le principe demeure, la part relationnelle du métier ne peut être négligée.

Nous le verrons, cette utilisation stratégique des relations humaines n'est pas toujours vécue avec sérénité même si aucun des comédiens rencontrés ne nie qu'il s'agisse d'un facteur déterminant de l'insertion. Souvent, les comédiens présentent ces démarches comme « le hasard des rencontres ». Peut-être est-ce une manière de ne pas insister sur la dimension instrumentale qui est peu valorisée.

3.2.6 DC : La candidature spontanée et le CV

L'envoi spontané de CV est considéré par beaucoup comme un effort inutile. Pour certains acteurs n'ayant pas encore obtenu le « statut », il s'agit principalement d'une démarche effectuée pour « avoir la paix avec le Forem », effectuée sans illusion quant à son aboutissement. En effet, ce genre de sollicitation reste souvent sans réponse. Un employeur potentiel, nous explique-t-on, ne peut se faire une idée du comédien qu'en le voyant jouer et les photographies compensent mal cette insuffisance du CV.

Pourtant, un petit nombre d'interviewés suggèrent que de bonnes photographies peuvent faire la différence. Hélas, il semble difficile de s'en doter. Tout du moins, plusieurs comédiens déplorent la faible qualité des leurs. Il n'en reste pas moins que la majorité des comédiens possèdent un book⁴⁵ qui les aide dans ce genre de démarche. On notera que, malgré ce que nous venons de dire, pour s'insérer dans l'enseignement, l'envoi de CV semble au contraire assez efficace.

3.2.7 DC : La participation aux auditions et castings de l'audiovisuel

Les auditions du CAS ne sont pas seules existantes, loin s'en faut. Bien qu'elles apparaissent à beaucoup comme une épreuve quasi-insurmontable où il faut faire ses preuves en un instant, elles sont particulièrement utiles en début de carrière, quand elles constituent une des seules manières d'acquérir un peu de visibilité à la disposition des comédiens.

Il semblerait cependant que les auditions (en dehors de celles du CAS) soient majoritairement tournées vers le monde de l'audiovisuel : cinéma, télévision et surtout publicité. Très peu de comédiens envisagent favorablement la publicité et, plus largement, pour beaucoup cinéma et télévision ne constituent pas une priorité. Cela explique le rôle secondaire des auditions et castings dans l'insertion.

« I : Pour le cinéma c'est autre chose, c'est un autre truc. Il faut savoir aussi ce qu'on veut faire. »

⁴⁵ Christian Bessy (1997) envisage le rôle de plusieurs intermédiaires sur un segment du marché du travail, en l'occurrence le secteur de la photographie. « *L'analyse des processus d'apprentissage, liés à l'accès à différents espaces de valorisation du travail du jeune photographe, fait émerger une pluralité de formes d'évaluation des compétences que l'on peut comparer à celles en œuvre dans les situations plus classiques de recrutement* » (in Bessy et Eymard-Duvernay, 1997 : 279). Convaincu de l'idée selon laquelle la valeur du travail dépend de son espace de valorisation, Bessy montre que le « book » du photographe constitue précisément un espace de valorisation de ses compétences. Le book est cet objet qui cristallise des liens interpersonnels et instrumentent les relations, entre le photographe, son agent, ses clients.

E : Toi le cinéma c'est ?

I : Peut-être plus tard mais en tout cas c'est pas ma priorité. J'ai fait des courts-métrages pour des gens à l'école, ce genre de petits trucs. Je trouve ça moins excitant. »

Cécile, sorite en 2006

Ainsi, la majorité des interviewés ont effectué l'un ou l'autre castings et/ou auditions, avec plus ou moins de succès selon les cas, mais très peu déclarent les fréquenter assidûment. Parfois, ces démarches permettent de décrocher un emploi autre que celui initialement concerné par l'épreuve, grâce aux rencontres qu'elles entraînent.

3.2.8 DC : émigrer en province

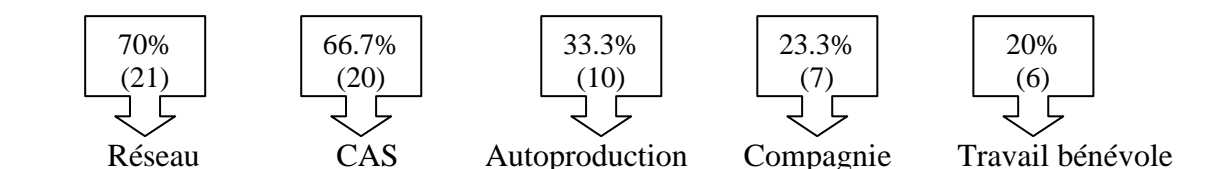
Le positionnement géographique, nous en avons parlé, participe d'une logique d'insertion dans les réseaux professionnels. Fréquemment, les comédiens choisissent de quitter Liège pour Bruxelles car la capitale est réputée offrir plus d'opportunités professionnelles et relationnelles. Nous avons également précisé que cette assertion est critiquée par certains comédiens. Ainsi, la démarche complémentaire présentée ici rejoint cette logique de mobilité. Cependant, elle cible non pas la métropole bruxelloise mais la « province », comme en témoignent deux de nos comédiens qui se sont dirigés vers leurs régions d'origine après l'achèvement de leurs études. Parce que l'offre culturelle est relativement faible en province, nous dit-on, les opportunités professionnelles n'y seraient pas aussi rares que l'on pourrait le penser à priori. Toutefois, il semble important de souligner que les comédiens installés en dehors des grandes villes (et qui se maintiennent dans le métier) font preuve d'une grande polyvalence et accepte volontiers de diversifier leurs activités artistiques.

3.3 Combinaison et choix des points de passage obligé

Les PPO, bien qu'ils aient été présentés séparément, ne doivent pas être considérés indépendamment les uns des autres. A bien des égards, ils sont interdépendants. Il s'agit d'une distinction purement intellectuelle et les choses sont en réalité bien plus intégrées que nous le suggérons de la sorte.

Le schéma suivant illustre l'investissement des différents points de passage obligé. On constate que la fréquentation du CAS et l'entretien d'un réseau de connaissances sont des démarches courantes, mentionnées par environ deux comédiens sur trois. Au contraire, l'insertion dans une compagnie préexistante et le travail bénévole sont plus rares. Le deuxième cas peut s'expliquer par le procédé de catégorisation retenu⁴⁶.

⁴⁶ En effet, nous n'avons considéré que les cas où le bénévolat relevait d'une démarche explicite d'insertion professionnelle et avons donc laissé de côté l'essentiel du travail non rémunéré qui, rappelons-le, comprend une grande partie des activités de répétition et de création.



Il est très intéressant de constater qu'une grande partie des comédiens mettent en place plusieurs types de démarches. Ils sont en effet 19, soit 68%, à s'impliquer sur la voie d'au moins deux points de passage obligé. On notera encore que seuls trois comédiens n'ont entrepris aucune démarche relevant de l'un des PPO et qu'aucun comédien n'a exploré les cinq types de démarches principales.

Statut	Nombre de PPO					Total
	0	1	2	3	4	
Non	3 (10,7%)	3 (10,7%)	2 (7,1%)	1 (3,6%)	1 (3,6%)	10
Oui		3 (10,7%)	3 (10,7%)	7 (25%)	5 (17,9%)	18
Total	3	6	5	8	6	28

Plus instructif encore est le tableau suivant. Il montre que, parmi notre échantillon, les comédiens ayant mis en place les démarches les plus diversifiées (au moins trois PPO) sont également les plus nombreux à avoir obtenu le « statut » et inversement.

Statut	Pourcentage des comédiens ayant obtenu le statut en fonction du nombre de PPO explorés				
	Nombre PPO				
	0	1	2	3	4
Non	100%	50%	40%	12,5%	16,7%
Oui		50%	60%	87,5%	83,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

On pourrait toutefois objecter qu'il existe probablement un lien direct et fort entre le temps passé sur le marché de l'emploi et l'obtention du statut, ce qui aurait pour effet de réduire le caractère prédictif des PPO. Néanmoins, comme le suggère le tableau suivant, le temps ne semble pas être le seul élément lié à l'obtention du statut.

Statut par nombre d'années passées sur le marché de l'emploi				
Nb d'années passées sur le marché	Pas de statut	Statut	Réorientés ou enseignants	Total
Cassables	6 (40%)	8 (53,3%)	1 (6,6%)	15 (100%)
Non cassables	3 (23%)	9 (69,2%)	3 (23%)	15 (100%)
Total	9	17	4	30

On notera tout de même que 50% de ceux qui n'ont pas obtenu le statut et qui ne sont plus « cassables »⁴⁷, se sont en réalité réorientés soit vers un secteur extérieur, soit vers l'enseignement. Difficile de dire toutefois, à partir du matériau collecté, si ces cas sont représentatifs d'une mauvaise stratégie d'insertion. Nous maintenons donc notre hypothèse tout en insistant sur le fait qu'elle devrait être vérifiée par une enquête extensive, effectuée auprès d'un échantillon représentatif.

4. Premières expériences du métier de comédien

Les types d'emploi des comédiens débutants nous apparaissent extrêmement variés. Malgré cela, à partir des entretiens réalisés dans le cadre de la recherche, on peut relever un nombre restreint de régularités dans la manière de concevoir le métier de comédien, ses difficultés et son intérêt particulier. C'est ce que nous allons tenter de montrer en nous appuyant sur les tensions structurantes du métier et les conséquences que ces dernières génèrent concrètement au niveau de l'emploi.

Le développement proposé ici se base sur le constat d'une *incertitude fondamentale* liée à la vie d'artiste. L'incertitude est, d'une part, généralisée mais on peut également la voir se traduire plus concrètement dans différents secteurs spécifiques de la vie.

Les jeunes comédiens doivent inévitablement faire face à une multitude de « risques » : les doser, choisir ceux qu'ils jugent acceptables et ceux qu'ils refusent de prendre. Cela réclame de leur part d'opérer des choix de carrière et de vie. Bien entendu, la plupart du temps, les jeunes comédiens ne posent pas des choix tranchés et se situent plutôt dans le *creux*, dans l'*ambivalence* qu'impliquent ces incertitudes. C'est en ce sens que nous pensons que l'entrée dans la vie professionnelle réclame de la part du jeune comédien qu'il apprenne à jouer risqué et à se jouer des risques.

4.1 L'incertitude généralisée

Pierre-Michel Menger relève de nombreux thèmes récurrents concernant le métier de comédien : le don inné, la précocité, l'autodidaxie, le hasard de la découverte et de la consécration du talent. « La force du stéréotype ainsi composé tient aux conjurations de l'incertitude qu'opère la rationalisation *a posteriori* : la dimension du choix est niée par le schème de l'appel irrésistible de la vocation, l'aléa de la réussite s'efface derrière le motif de la prédestination (incarné dans l'image de la précocité du talent), l'épreuve de l'acquisition des compétences est masquée par l'évidence du don » (Menger, 1997 : p.270). Tous ces mythes permettent donc à l'acteur de vivre avec l'incertitude inhérente à la voie qu'il s'est choisie et de rationaliser les différences de réussites matérielles et symboliques.

Mais comment comprendre le maintien sur le marché du travail d'un grand nombre de comédiens dont les conditions d'existence sont, sinon difficiles, du moins inférieures à ce qu'ils seraient en droit d'espérer avec le même niveau d'éducation dans un autre secteur d'activité (Menger, 1989) ? Deux éléments de réponse peuvent être évoqués.

⁴⁷ Cette expression venue du terrain désigne tout simplement les comédiens répondant aux conditions pour être admissibles aux auditions du CAS.

Premièrement, « les métiers artistiques, et d'abord les plus nobles d'entre eux, paraissent se situer au sommet de l'échelle des professions pour à peu près chacun des déterminants que prennent traditionnellement en compte les études psychosociologiques de la satisfaction dans le travail – nature des tâches accomplies selon leur variété, leur complexité et leur aptitude à mettre en valeur toutes les compétences individuelles, sentiment de responsabilité, considération, reconnaissance du mérite individuel, conditions de travail, rôle de la compétence technique dans la définition et le mode d'exercice de l'autorité hiérarchique, degré d'autonomie dans l'agencement des tâches, structure des relations professionnelles avec les supérieurs, les collègues et les subordonnés, prestige social de la formation et statut accordé à ceux qui y réussissent » (Menger, 1997 : p.171).

Deuxièmement, il n'existe pas intrinsèquement de délai « normal » ou « optimal » pour que les aptitudes d'un comédien se révèlent puisque le contexte d'emploi varie sans cesse et que les exemples de réussite tardive sont légion. « Puisque le travail, fragmenté en de multiples contrats auprès d'employeurs différents, a toutes les chances de varier beaucoup, et ce durablement, le comédien concevra que l'évaluation de ses compétences par lui-même et par autrui peut être interminable » (op. cit. p.274). C'est ainsi que se développe ce que Menger appelle un sentiment d'inévaluabilité (op. cit.) qui, combiné à l'attente de la réussite, explique le maintien inhabituellement long sur le marché du travail de nombreux candidats dans une situation parfois très inconfortable. « En d'autres termes, c'est bien la rareté d'un talent qui, à plus ou moins long terme, vaut à son détenteur des profits matériels et symboliques importants, mais nul ne peut, *ex ante*, estimer correctement la valeur de ses compétences et les chances qu'il aura de les faire reconnaître et apprécier. En ce sens, la prise de risque est aussi demande d'expérience et d'information dans un métier qui dépend, moins que nombre d'autres, de facteurs ou de compétences aisément identifiables *a priori* (op. cit. 277-278).

L'extrait suivant illustre bien toute l'incertitude qui pèse sur la question de la réussite professionnelle chez les comédiens :

« Pour le moment tout se passe bien mais c'est très difficile, il y a une espèce de... Si tu veux, il y a une espèce de cliché de la réussite du comédien qui existe partout. Et c'est vrai que quand tu as dix-huit ans, que tu sors de l'école secondaire, et tu te dis : "ouais je vais faire théâtre", ton rêve, c'est jouer au National, jouer des films, puis voilà, tu fais tes études, et tu te retrouves dans la réalité, et donc c'est marrant parce que j'ai un côté schizo dans moi-même, c'est-à-dire qu'il y a une phase de moi qui se dit tous les jours j'ai de la chance, j'ai eu mon statut d'artiste très vite, j'ai été engagée tout de suite à un certain niveau, en restant modeste, mais je pense que c'est quand même vrai, je suis reconnue au niveau de l'animation, on me demande donc de me dire enfin, vraiment tous les jours me dire : " Putain ! Allez, [Anne], c'est bien quoi ! T'assures, tu vis de ton rêve, de ta passion ", et puis le même jour, deux heures après, tout l'inverse quoi... [...] Mais tu es une comédienne ratée, tu te contentes de jouer, d'aller faire un petit spectacle pour enfants à Perpète-les-Bains, tout le monde s'en fout, tu joues à dix heures du matin, tu donnes stage à des blaireaux..." Enfin tu vois où sont mes rêves... »

Anne, sortie en 2003

Dans notre échantillon, l'immense majorité des comédiens rencontrés ont continué d'exercer un « métier du comédien ». Certains connaissent pourtant une situation très inconfortable. Quelques-uns ont d'ailleurs décidé de laisser de côté leurs exigences professionnelles (par exemple en devenant enseignant) pour se maintenir dans le secteur. Globalement, les réorientations vers un secteur complètement différent sont rares et aucune n'est intervenue tardivement. Beaucoup de comédiens en difficulté considèrent en effet que la réussite, matérielle comme symbolique, peut encore venir. L'extrait suivant est un bon exemple de rationalisation de sa position, par l'évocation d'un cas de réussite tardive.

« Et c'est une bonne femme qui a beaucoup de boulot pour l'instant, mais qui répète souvent : "Quand je suis sortie du Conservatoire, j'avais pas de boulot quoi. Et on ne m'a jamais appelée pour tourner dans un film et pour ceci, pour cela." Pourtant, aujourd'hui, ça fonctionne bien et tout »
Françoise, sortie en 2006

4.2 Entre fidélité à l'éthos et pragmatisme

La vie professionnelle des comédiens, en particulier aux (longues) heures de l'insertion sur le marché de l'emploi, est marquée par une tension fondamentale entre un ensemble de valeurs partagées par la grande majorité des comédiens – et véhiculée par le milieu professionnel, par les organismes de formation mais aussi au travers des représentations quasi-mythiques du métier présentes dans nos sociétés – et un ensemble de contraintes assignées par la réalité structurelle du marché ou par la vie quotidienne dans ses dimensions les plus pragmatiques.

Cette tension présente de multiples facettes vis-à-vis desquelles le comédien doit se situer en adoptant une position médiane entre une conformité totale à l'éthos professionnel et un réalisme désenchanté. C'est donc également à un travail identitaire que se livre le comédien au fil de son parcours professionnel, construisant progressivement un équilibre précaire par des choix qui ne sont ni tranchés, ni définitifs mais qui font apparaître toute l'ambivalence de cette situation d'incertitude. Ainsi, chaque préférence exprimée implique tout autant une logique de placement dans un contexte de concurrence entre professionnels du spectacle qu'une logique d'affirmation de soi en tant que comédien, en tant que parent, en tant qu'époux ou tout simplement en tant qu'être humain.

Toutes ces tensions sont également porteuses d'effets de rationalisation qui permettent de vivre avec l'incertitude généralisée dont nous avons parlé plus haut. D'une part, elles permettent au jeune comédien de justifier sa présence sur ce marché du travail pourtant peu accueillant à priori, en se référant à quelques-unes des valeurs centrales de la profession peu présentes dans d'autres secteurs : authenticité, liberté, créativité. D'autre part, elles permettent au comédien d'avancer qu'il fait le nécessaire pour « réussir » puisqu'il témoigne de pragmatisme, puisqu'il élabore des stratégies, puisqu'il connaît les ficelles du métier.

Nous présenterons dans la suite de ce document cinq tensions bien connues des comédiens. Nous montrerons que chacune d'entre elles engendre deux types de risques qui se réalisent effectivement (ou pas) en fonction des choix valoriels opérés. Chacune de ces tensions consiste en une opposition entre une valeur centrale de l'éthos des comédiens et une attitude « réaliste » ou « pragmatique », dictée par la vie quotidienne ou l'expérience du marché du

travail. La recherche du contrôle du risque revient alors à une recherche d'équilibre entre la conformité à un certain éthos professionnel et l'adaptation stratégique aux situations du marché.

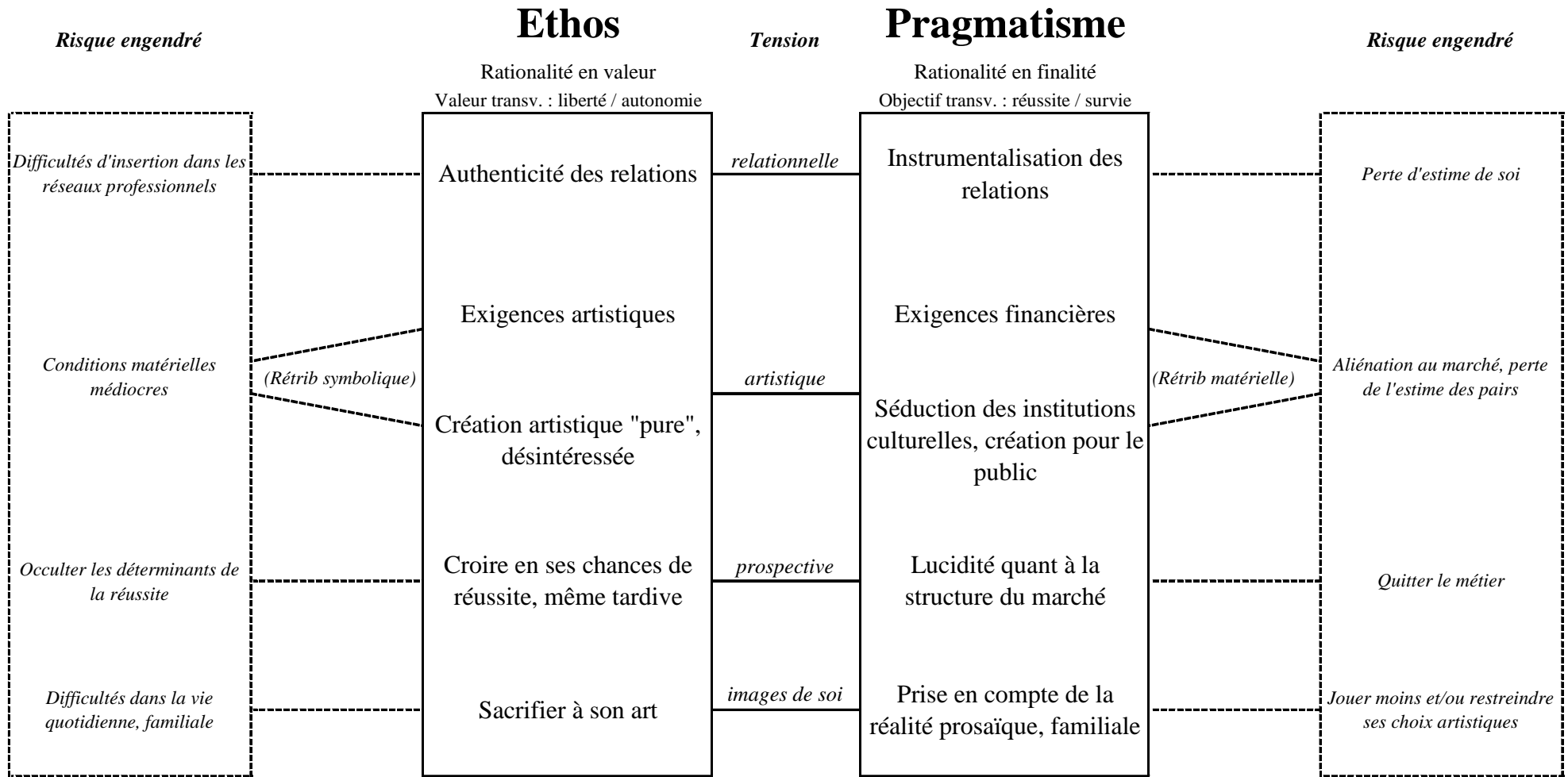
Cette opposition entre conformité à un éthos professionnel et attitude pragmatique ou stratégique renvoie, en réalité, à une distinction célèbre en sociologie. En effet, Max Weber distingue, dans sa théorie de l'action, deux types de rationalité : la rationalité en finalité (instrumentale) et la rationalité en valeur (axiologique) (cfr. Weber, 1971). Lorsque les comédiens sont fidèles à leur éthos, ils posent des actions que nous dirons rationnelles en valeur : celles-ci se conforment à une norme sociale. Au contraire, lorsqu'ils font preuve du réalisme désenchanté dont nous avons parlé préalablement, ils exécutent des actions rationnelles par rapport à un but (un salaire, un emploi, la stabilité, etc.).

4.2.1 Authenticité ou instrumentalisation des relations

La première tension vécue par les jeunes comédiens se situe dans la dimension relationnelle du métier. Nous l'avons déjà vu, l'essentiel des jeunes comédiens sont bien conscients qu'il est nécessaire, pour s'insérer dans le métier, de s'investir un tant soit peu dans l'entretien et la création de relations professionnelles. Néanmoins, ces activités situées en marge des activités artistiques proprement dites, suscitent des réactions mitigées. Une grande majorité des interviewés n'est pas à l'aise avec cette composante du métier. Ces comédiens expliquent alors qu'ils sont incapables de se vendre ou soulignent l'artificialité de ce genre de pratique. Idéalement, les relations entre artistes devraient être authentiques, désintéressées, tournées vers l'art et non vers sa dimension marchande. Dans les faits, les artistes sont souvent bien conscients de vivre des relations en demi-teinte, entre l'instrumental et l'authenticité.

Vivre dans une parfaite authenticité n'est pas exempt de difficultés, on s'en doute. Comme nous l'avons souligné dans la section dévolue aux points de passage obligé, le carnet d'adresses constitue un élément central de l'insertion professionnelle. Refuser la dimension instrumentale des relations humaines de façon un peu trop catégorique implique le risque de compliquer nettement l'insertion dans les réseaux et familles qui canalisent les principales opportunités d'embauche, étape dont peu de comédiens peuvent se passer.

Quant au risque inhérent à une instrumentalisation complète des relations sociales, il est bien plus intime. Les comédiens ont bien souvent le sentiment de se dévoyer lorsqu'ils entretiennent des relations intéressées avec d'autres professionnels du spectacle. A chaque transaction de ce type, c'est une part de leur identité d'artiste qu'ils abandonnent. Les termes employés sont pour le moins péjoratifs mais bien connus : « faire la pute », « faire le trottoir ». Ils en disent long sur le regard porté sur cette dimension du métier.



4.2.2 Rétributions symboliques ou pécuniaires – création pure ou création commerciale

Un deuxième type de choix s'impose aux comédiens : assumer leur identité d'artiste (interprète ou créateur) ou s'aliéner au marché. L'éthos artistique les mène à mettre en avant des exigences symboliques plutôt que matérielles : jouer moins mais n'accepter que des projets ambitieux, viser les théâtre prestigieux, les créateurs inspirés. De même, il les amène à ne produire que des créations artistiques « pures », débarrassées d'impératifs commerciaux, à viser un art qui, dans ses dimensions esthétiques, sociales et politiques, soit un art vrai, un art entier, engagé même, bref un art désintéressé⁴⁸. A l'opposé les impératifs de la vie quotidienne les amène à accepter des projets moins valorisants, à produire des spectacles susceptibles de séduire les institutions culturelles, à se soumettre aux lois du marché. Les risques inhérents à cet équilibre sont évidents.

D'une part, si le comédien favorise trop les rétributions matérielles, il risque de perdre l'estime de ses pairs. Ce choix complique fortement son insertion professionnelle puisque c'est autant de portes qui se ferment, autant de relations qui se dissolvent. Le cas d'école de cette posture est celui du « comédien prostitué » : celui qui fait de la publicité une de ses activités principales. Bien que très avantageux sur le plan économique, les contrats publicitaires impliquent également une rupture avec le réseau créé par la formation au Conservatoire. L'éthos professionnel prôné par les professeurs du CRLg s'oppose en effet avec beaucoup de virulence à ce type de comportements dits « mercenaires » et soulignent l'importance d'un théâtre « engagé ».

D'autre part, à trop chercher un art épuré, le comédien risque d'avoir de sérieuses difficultés à vivre décemment au quotidien. Qui plus est, pour ce qui est des jeunes comédiens en particulier, pareil idéal complique fortement l'accès au statut. Or ce dernier permet justement une certaine stabilité financière qui autorise alors une sélectivité plus rigoureuse.

Il reste qu'en début de carrière, la principale angoisse des comédiens est sans conteste la question de leurs revenus. L'entrée sur le marché du travail est souvent difficile, les premiers contrats sont rarement très rémunérateurs et l'on voit donc poindre le thème de la « galère ».

« Il se passe que houlà, au niveau concret, argent, manger, galère, galère galère. La vie quoi, super galère. De toute façon j'avais un peu, c'est super mauvais ce que je vais dire mais c'est vrai, c'est pas ma faute, j'avais un peu l'habitude de toute façon déjà à Liège j'avais pas le temps, j'avais pas d'argent et je vivais avec très très très peu et je travaillais et tout ça et du coup quand je suis arrivée ici [à Bruxelles], la vie était encore plus chère et c'était super difficile et en fait je faisais de tout petits boulots j'avais encore un tout petit peu de sous, une toute petite aide. »

Lucie, sortie en 2004

On l'a dit, beaucoup de comédiens sont forcés de passer par une phase de travail bénévole afin d'acquérir une certaine visibilité. Leurs occupations s'apparentent souvent à ce qu'il

⁴⁸ Becker (1985 ; 1988) a longuement insisté sur cette tension structurante entre intérêt (art commercial) et désintéressement (art pur) dans la création artistique.

convient d'appeler des jobs alimentaires de natures très variées. Cependant, et c'est là que se situe toute la complexité du problème, de tels « jobs » ne peuvent pas devenir trop importants car le comédien se doit de rester disponible pour un éventuel contrat de théâtre ou de cinéma. C'est ainsi que sont justifiés les emplois en noir qui parsèment le parcours des comédiens débutants : l'absence de contrat leur permet de quitter leur employeur rapidement et à tout moment. Cela est d'autant plus vrai que les réglementations en matière de chômage-artiste rendent difficilement combinable un poste fixe (mi-temps, quart-temps) et le maintien des allocations artistes.

« Le problème, c'est l'argent » nous dit-on, mais d'un autre côté, alors que les difficultés financières sont citées régulièrement comme une source de stress persistante, le critère de la rémunération est rarement avancé pour justifier le choix d'un projet. Bien au contraire, les acteurs expliquent qu'ils sont prêts à vivre petitement pour faire ce qu'ils aiment, pour jouer des pièces qui leur plaisent, pour participer à des projets stimulants. De même, il leur paraît tout à fait acceptable de jouer moins pour jouer ce qu'ils aiment. La prégnance de l'éthos n'est donc pas négligeable, loin s'en faut.

« Et puis, si je fais ce métier-là, c'est pas pour me faire des sous, c'est pour vivre, pour dire des choses, pour faire ce que j'aime, pour heu... Ouais, pour dire des choses principalement. Et là, j'ai pas encore trouvé le moyen, réellement, de dire ces choses. Mais j'y travaille. »

Françoise, sortie en 2006

4.2.3 Croire en la chance ou faire preuve de lucidité

Face à ce contexte d'incertitude, comment expliquer le succès ou l'échec ? Beaucoup de nos jeunes comédiens expliquent leur réussite en invoquant la « chance », le « hasard ». Nous y voyons là un retournement positif d'une réalité où le risque est omniprésent. Par ailleurs, cet argument permet de masquer plusieurs des facteurs de réussite ou de survie que les comédiens ne valorisent pas du tout : par exemple, l'instrumentalisation de leurs relations ou l'acceptation de contrats peu reluisants pour obtenir le statut.

Cependant à trop croire en la chance, à trop insister sur son rôle dans la réussite de son parcours professionnel, le comédien risque d'oublier quels sont les véritables facteurs de succès, ceux sur lesquels il peut avoir une action concrète.

A l'opposé, si l'acteur se révèle trop rationnel, s'il observe avec lucidité ses chances de réussite, les rétributions matérielles qu'il peut espérer, les difficultés familiales, il risque d'affronter le danger simplement qu'il quitte lui-même le métier, qu'il abandonne avant d'avoir commencé et se réoriente en dehors du secteur théâtral ou trouve un compromis qui lui permette de garder un pied dans la profession tout en acquérant stabilité improbable. L'enseignement apparaît alors souvent alléchant à cet égard.

4.2.4 Sacrifier à son art ou faire des compromis

La dernière tension se situe dans le difficile équilibre à trouver entre vie privée et vie professionnelle. La plupart des comédiens jugent en effet que concilier l'exercice du métier de comédien et la vie familiale ou personnelle peut se révéler difficile. Les répétitions se prolongent souvent jusqu'à des heures indues et comme le dit l'un des interviewés, la tendance est à vivre en décalage par rapport au reste de la société. Qui plus est, la nécessité de se plonger dans une vie sociale intense, au cœur du monde de la comédie, demande un investissement important où travail et loisir s'entremêlent jusqu'à se confondre. Il est par exemple important que, le cas échéant, le conjoint fasse preuve de flexibilité et accepte une vie faite de l'alternance entre des périodes d'activité quasi-frénétique et des périodes plus creuses. On constate d'ailleurs une certaine homogamie au sein de l'échantillon, qui facilite certainement l'ajustement de la vie de couple à cette réalité professionnelle particulière.

On voit donc que le risque encouru ici est celui, pour le comédien, de devoir accepter de restreindre ses choix artistiques pour les ajuster à ceux de la vie familiale pour le bien de celle-ci ; ou, au contraire, de s'investir complètement dans le métier, de « sacrifier à son art » et de vivre avec les difficultés qu'une telle posture peut engendrer.

4.3 Une valeur transversale, l'autonomie

« Je tiens mordicus à ce que ça reste un plaisir, j'ai aucune envie que ça devienne une contrainte, donc j'essaie de me mettre le moins de contraintes possible. Et si je me mets des contraintes, c'est moi qui décide quelle contrainte je me mets et je sais pertinemment bien pourquoi je me mets ces contraintes-là. Et j'essaie de me débarrasser de toutes les contraintes que je n'ai pas décidées, genre le chômage. »

Jonathan, sorti en 2006

Au cœur de l'éthos professionnel des comédiens, on trouve une valeur centrale, au cœur de l'engagement sur cette voie professionnelle difficile : l'autonomie. Ce que les comédiens valorisent par-dessus tout dans leur profession c'est bien l'autonomie qui devrait idéalement être leur credo en tant qu'artiste. Hélas, chacune des tensions analysées porte en elle à la fois l'idéal d'autonomie et le risque d'aliénation⁴⁹ qui y est associé : aliénation par les réseaux professionnels, aliénation par le marché, aliénation par la vie privée et familiale, et enfin, un type d'aliénation définitive qui serait le sacrifice pur et simple de l'autonomie par la sortie du secteur. En définitive, échapper à l'hétéronomie pourrait être considéré comme le *leitmotiv* des jeunes comédiens mais, on s'en rend compte, cela ne va pas sans conséquence.

4.3.1 Le théâtre de compagnie

Ainsi, dans bien des cas, l'autoproduction semble être la concrétisation d'une aspiration bien compréhensible des comédiens à l'autonomie. Créer sa propre compagnie, même lorsqu'on est un jeune acteur, permet de s'affranchir de la dépendance au metteur en scène que certains

⁴⁹ L'aliénation est ici simplement conçue comme le risque pour le comédien de perdre son autonomie artistique et créatrice.

décrient. Bien entendu, la création d'une compagnie est source d'autres contraintes : il revient à ce moment aux acteurs de gérer toutes les étapes de la production d'un spectacle et de multiplier les fonctions endossées.

« C'est pas évident parce que si c'était juste venir et faire du théâtre, tu répètes et tu joues, ce serait le plus beau métier du monde. Mais il y a tout ce qu'il y a en amont à faire. Et ça parfois c'est un peu chiant et un peu dur. Tout ce qui est budget à faire, à organiser une tournée, rien que ça c'est assez compliqué. Entre le moment où tu te dis "j'ai ce projet là" et le moment où tu vas le jouer devant le public, il peut se passer 3ans, 4ans... »

Alain, 2006

Bien que tous les jeunes acteurs n'aient pas encore développé de projet précis, il est frappant de constater que presque tous témoignent de l'envie de créer un jour ou l'autre une compagnie. Beaucoup en ont d'ailleurs un « sur le feu », à des stades d'évolutions très variés.

Les idéaux d'autonomie et de créativité sont donc fondamentaux. Mais s'ils participent parfois d'une stratégie gagnante en soutenant la création et donc l'insertion, ils peuvent aussi avoir des effets contre-productifs. C'est notamment le cas, lorsque le jeune comédien mû par l'objectif de la création s'isole, s'enferme et finalement s'extrait des réseaux nécessaires à son intégration professionnelle.

4.3.2 Rechercher la stabilité... au risque de l'hétéronomie ?

L'instabilité qui pèse sur le métier de comédien cause, dans de nombreux cas, une réelle souffrance quotidienne. L'idée qu'elle soit en quelque sorte le revers sombre de cette liberté tant valorisée ne suffit pas à consoler tous les jeunes acteurs.

« L'instabilité ça dit deux choses : ça dit l'instabilité financière et puis ça dit l'instabilité sur le plan de l'organisation du temps et du calendrier. Ca c'est important quand même le fait de ne pas savoir ce que je vais faire dans deux ans »

Julie, sortie en 2005

Pour ne plus vivre avec l'incertitude qui plane sur le métier de comédien, certains vont tenter de s'extraire d'une situation insécurisante et balisent leurs activités de repères stabilisateurs. Ils choisissent, de préférence, de s'orienter vers l'enseignement ou de s'intégrer dans un réseau.

a) L'enseignement

L'engagement dans l'enseignement est la forme la plus caricaturale de cette recherche de stabilité. Ainsi, bien que minoritaires, certains étudiants s'orientent dès leur premier emploi vers l'enseignement. Il nous faut constater que, dans la plupart des cas, ceux-ci s'y maintiennent sur le long terme ou choisissent de se réorienter par la suite vers un secteur professionnel extérieur (voir *supra* pour comprendre ce que nous entendons par extérieur). Le retour total au monde du spectacle semble plus ardu. Le choix d'enseigner apparaît souvent à

l'origine comme une réponse à des contraintes matérielles, soit qu'une longue période de « galère » sans opportunité de monter sur les planches amène à considérer l'enseignement comme une source de revenus salutaires, soit qu'une aspiration personnelle à fonder une famille accentue l'urgence de trouver une situation stable.

« Ben il y a une réalité aussi, c'est que... la réalité sociale et économique nous rattrape c'est-à-dire faire tous nos projets c'est bien gentil, mais si on n'est pas payé ben c'est pour ça que moi j'ai fait aussi l'enseignement parce que ... Il fallait que je mange tous les mois, enfin tous les mois je dois avoir une paye. Quant au comédien ben c'est plus compliqué... »
Amandine, sortie en 2005

Parfois, l'enseignement est conçu comme une activité à temps partiel qui doit laisser l'occasion de jouer la comédie « sur le côté » mais se pose alors la question de la disponibilité. Difficile notamment de combiner l'horaire rigide d'un professeur du secondaire avec la flexibilité exigée par les auditions, les répétitions ou même les représentations.

b) Les réseaux

A côté de cette stratégie de stabilisation par l'enseignement, nous pouvons observer de jeunes comédiens qui développent des stratégies de stabilisation par un réseau « fort », particulièrement stable. Ces derniers ont une large conscience de l'utilité d'un réseau et ne craignent pas l'aspect instrumental des relations qu'ils y entretiennent. Cette dernière dimension est même progressivement nuancée car la fréquence des relations entretenues avec un réseau suffisamment consistant fait qu'elles ne relèvent plus exclusivement d'une logique instrumentale. Evidemment, pour fonder de tels liens, le comédien doit abandonner une part de son autonomie et accepter de restreindre ses possibilités de choix : en s'insérant dans un réseau, le comédien est en quelque sorte « étiqueté » par ses pairs en fonction des particularités esthétiques, éthiques et relationnelles de ce réseau.

On notera qu'ainsi, dans à peu près un cas sur deux, c'est une rencontre effectuée dans le cadre du Conservatoire qui est à l'origine de la première embauche : ami, metteur en scène de passage au CRLg durant les études ou professeur.

« Ce qui sert vraiment, c'est de faire partie d'une famille théâtrale, d'un réseau. C'est-à-dire que quand vous faites un spectacle dans un théâtre, puis un deuxième puis un troisième et puis vous entrez dans cette famille-là. [...] Les gens travaillent toujours, comme je vous le disais tout à l'heure, en famille quoi. Untel il joue avec moi une année, je le récupère l'année suivante, je ne l'auditionne pas, je lui propose tel rôle dans tel spectacle un an ou deux après. »
Jérémy, sorti en 1997

Ces deux sources de stabilisation – enseignement et réseau – qui à la base, devraient endiguer le risque sont, nous le voyons, elles-mêmes à la source de nouveaux risques. Pour ce qui est de l'investissement dans l'enseignement, le risque principal est bien entendu de s'exclure définitivement de tout emploi de comédien-interprète. En ce qui concerne la mobilisation

explicite des relations, le risque est plutôt de l'ordre de l' « ethos professionnel » puisqu'il s'agirait de sortir d'un idéal de l'authenticité et du désintéressement.

4.4 Deux risques objectifs ?

Deux risques viennent s'ajouter à ceux que nous venons d'évoquer. Ils ne découlent pas réellement de l'activité des comédiens puisqu'ils sont liés à des caractéristiques propres aux individus : leur sexe et leur âge. Ces deux risques sont encore renforcés par la convention naturaliste en vigueur sur le marché du travail des comédiens (voir *supra*).

4.4.1 Vieillir en étant comédien

Puisque les rôles que peut jouer un comédien sont liés à son apparence physique, le vieillissement amène son lot de tracasseries. A plusieurs reprises, le cap des trente ans a été évoqué comme une période difficile

« Il y a les nouveaux qui arrivent [...] qui prennent les rôles de jeunes premiers pour lesquels on t'engageait il y a encore dix ans et puis toi, t'as pas encore l'âge pour jouer les pères, t'as plus l'âge pour jouer les fils. Donc là, c'est une période, vers trente ans, qui me fait un peu flipper ! »
Romain, sorti en 2005

Cependant, lorsque l'on regarde de plus près la composition de notre échantillon, on s'aperçoit que la moyenne d'âge de nos comédiens tourne autour de trente ans. Y a-t-il effectivement une période charnière autour de la trentaine ? Difficile à dire. On peut toutefois à nouveau avancer l'hypothèse d'une rationalisation *a posteriori* qui amènerait les comédiens à voir le passé et l'avenir d'un regard plus favorable que la galère actuelle.

4.4.2 Être une femme

On doit encore noter que toutes les difficultés que nous avons citées jusqu'ici semblent encore plus saillantes pour les femmes. C'est bien connu, la structure des rôles disponibles (en particulier dans le théâtre classique) est clairement asymétrique en faveur des hommes. Pourtant, parallèlement, le métier a connu une féminisation importante qui a amplifié le problème. La question se pose avec encore plus d'acuité au théâtre, pourtant principal pourvoyeur d'emplois en Belgique. Notons que l'asymétrie s'accroît encore lorsque est dépassé l'âge des « jeunes premières ».

De plus, les actrices sont évidemment susceptibles d'avoir un enfant, ce qui suppose qu'elles s'éloignent au moins un temps des planches. L'arrêt momentané du travail pose donc la question de la réinsertion, souvent très difficile. Enfin, on notera avec Menger que si l'on met de côté le gain financier qu'il permet, « le mariage est un atout professionnel pour les hommes et un handicap pour les femmes » (Menger, 1997 : p.39), ce qui sous-entend que le gros des tâches quotidiennes échoit toujours aux femmes.

On constate d'ailleurs dans notre échantillon que les femmes sont sous-représentées parmi les interviewés ayant obtenu leur statut, ce qui atteste d'un parcours plus difficile. Elles sont également les seules à avoir rejoint l'enseignement ou à s'être réorientées.

Synthèse

Plusieurs éléments méritent d'être soulignés en cette fin de chapitre. Tout d'abord, on notera que la population étudiée dans notre enquête est relativement homogène : une grande partie des interviewés provient en effet des franges les plus favorisées de la population. Néanmoins, très peu sont fils ou fille de comédien, ce qui tend à invalider l'hypothèse d'une socialisation précoce au métier.

Pourtant, comme nous l'avons rappelé à partir des travaux de Menger et Paradeise, le métier répond à des règles qui, bien qu'implicites, structurent le segment du marché du travail. Parmi ces impératifs, nous avons souligné l'importance de la pluriactivité, de la polyvalence et de la sociabilité professionnelle.

Pour faire face aux difficultés de l'insertion professionnelle, les jeunes comédiens mettent en place des stratégies que nous nous sommes efforcés de mettre à jour. Nous avons relevé cinq types de démarches qui permettent aux comédiens d'augmenter leur chance de stabilisation sur le marché du travail, les « points de passage obligé ». Nous avons également souligné que la stratégie la plus payante semble être de multiplier les démarches plutôt que de se contenter d'un ou deux PPO.

Enfin, dans la dernière partie de ce chapitre, nous nous sommes intéressés aux représentations du métier et à leur importance dans les trajectoires d'insertion. Nous avons en premier lieu isolé un éthos professionnel, structuré autour d'une valeur cardinale : l'autonomie. Ensuite, nous avons souligné que celui-ci peut entrer en conflit avec les démarches d'insertion. Les comédiens sont en effet amenés à poser, tout au long de leur parcours, des choix relevant tantôt de l'éthos professionnel, tantôt d'un certain pragmatisme. Cependant, nous avons montré que quel que soit la nature de ces choix, ceux-ci génèrent de nouveaux risques auquel le comédien devra à nouveau faire face.

Nous allons maintenant nous arrêter sur une question qui a été survolée dans ce chapitre mais qui mérite un intérêt plus poussé, celle des intermédiaires du marché des comédiens. Dans les pages qui vont suivre, nous nous intéresserons donc aux organismes et institutions qui parsèment ce segment et réfléchirons à leur effet sur les trajectoires d'insertion.

Chapitre 4. Les intermédiaires du marché du travail des comédiens : pistes pour l'action publique

Comme nous l'avons déjà évoqué, le marché professionnel des comédiens est « peuplé » d'intermédiaires. Nous allons tenter, dans ce volet résolument plus prospectif, de répertorier les principaux intermédiaires et de relever quelques critiques émises par les jeunes comédiens en vue de proposer l'une ou l'autre piste pour l'action publique.

1. Pour que l'offre rencontre la demande...

1.1 Le Forem

Alors qu'en toute logique, le premier intermédiaire, officiel, œuvrant à l'insertion professionnelle et à la remise à l'emploi devrait être le Forem, il n'en est rien dans le secteur artistique. Les jeunes comédiens que nous avons rencontrés sont unanimes : le Forem ne leur est d'aucune utilité. Les seules offres d'emploi qu'il est susceptible de relayer sont assez mal considérées par les intéressés (il s'agit souvent d'emploi d'animateur à la radio ou pour des événements comme le Labyrinthe de Barvaux) et n'entrent pas dans leur conception de l'« emploi convenable ». Ainsi, le plus souvent, ces quelques offres sont déclinées à moins qu'elles ne soient très ponctuelles. Apparemment, une incompatibilité des pratiques d'insertion semble exister entre le Forem et les milieux artistiques. Cela pourrait être expliqué, du moins en partie, par le caractère généraliste de l'action du Forem alors que, comme nous l'avons vu, le marché du travail des comédiens se présente comme un segment bien particulier du marché du travail wallon.

1.2 Les sites de casting, les listings de comédiens

Presque tous les comédiens rencontrés ont mentionné l'existence de sites internet qui offrent principalement deux types de services. Premièrement, ils permettent aux artistes de laisser leurs références à l'attention des metteurs en scène et des réalisateurs. Deuxièmement, ils recensent des annonces de casting pour le cinéma ou le théâtre, selon les cas. Ces sites sont peu nombreux et l'un d'eux revient plus souvent que les autres : comédien.be. Sont également cités à quelques reprises : cinergie, théâtre-contemporain.net et La Bellone. Notons que certains d'entre eux sont payants (dont comédien.be).

On ne sait pas grand-chose de leur apport réel aux chercheurs d'emploi. L'inscription à ces listings est présentée comme une démarche nécessaire et peu coûteuse mais les sites interviennent peu dans les récits d'insertion par la suite. Leur principal avantage semble être de véhiculer certaines informations concernant l'organisation d'auditions ou de castings.

Ainsi, il semblerait que les offres d'emploi que ces sites relaient soient alléchantes, elles correspondent à l'idée d'un « emploi convenable ». En ce sens, on pourrait s'interroger sur le rôle de ces sites en regard du rôle du Forem : remplacent-ils l'action du Forem sur ce segment spécifique du marché du travail ? Nous ne possédons, à ce jour, pas d'information suffisante pour réaliser un diagnostic à cet égard. La question ne peut être que soulevée.

Notons encore qu'afin d'entrer sur ces sites de casting, le comédien doit se munir de photographies. Or, la réalisation de bonnes photos est une épreuve souvent relatée dans les récits d'insertion. Par contre, nous n'avons entendu aucun récit d'emplois obtenus à partir de photos. A titre d'hypothèse, on pourrait ici relever l'importance du cv-photographique en termes de « matérialisation » d'un parcours d'emploi. Il s'agirait donc davantage, à travers les photos et les cv, de se montrer, de se faire exister. Ce qui, dans un monde où la réputation compte, n'est pas sans importance.

2. « Défendons les travailleurs » : construction d'un rapport politique au travail

2.1 Les Syndicats

Concernant les syndicats, les jeunes comédiens semblent avoir très peu de contact avec eux, si ce n'est au niveau de la procédure d'obtention du « statut ». En effet, les syndicats jouent le rôle de caisse de paiement des allocations de chômage. Or, lors de ces démarches, le syndicat ne se présente pas toujours sous son meilleur jour : il vérifie, interroge, réclame d'autres documents, etc. Cette procédure peut amener pas mal de frustrations et d'incompréhensions. Par ailleurs, nous n'avons pas rencontré de jeunes comédiens qui développent une activité syndicale. Le seul élément évoqué en cette matière est la difficulté parfois éprouvée à faire respecter les barèmes de rémunération. Au-delà, aucune activité militante ne nous a été relatée.

Il est intéressant de constater que le rapport expressif que les jeunes comédiens entretiennent vis-à-vis de leur travail (voir notamment le point sur l'éthos professionnel dans le chapitre 3) n'engendre pas (ou peu) d'actions politiques. Le sens conféré à l'activité professionnelle est résolument attaché à l'expérience subjective et individuelle. La démarche collective de construction d'un rapport de sens politique à leur travail nécessiterait, apparemment, une action spécifique. Autrement dit, comment repenser les conditions de possibilité et d'émergence d'un rapport politique au travail exercé.

A ce sujet, quelques éléments majeurs ont été mis en évidence. Par exemple, le travail d'information (sur les dispositions légales et le « statut ») ne semble toujours pas suffisant. Or, le repérage dans les méandres juridico-administratifs apparaît comme une condition nécessaire à la formation d'un cadre cognitif offrant le recul possible pour penser l'action (et éventuellement, la mobilisation) collective. Le paradoxe étant que, dans cet univers professionnel où le réseau compte tant, aucun espace de délibération politique ne se présente clairement aux jeunes acteurs. Pourtant, là aussi, la réduction du risque et de l'incertitude collective (et non individuelle, cette fois) passerait probablement par un renforcement des espaces et des temps de réflexion consacrés à la question cruciale de la condition du travailleur.

2.2 SMart

Créée en 1998, SMart agit principalement au niveau de la gestion des contrats. La société mutualiste s'impose donc avant tout, pour les comédiens, comme un outil administratif, ce qui

peut s'avérer, pour certains, bien utile vu la complexité juridique à laquelle les comédiens doivent faire face. De plus, l'ASBL fournit un travail important quant à l'information sur le « statut » social et fiscal de l'artiste. Sur ces matières, l'ASBL veut également jouer un rôle politique de lobbying afin de faire avancer les dossiers relatifs aux droits des artistes.

Le positionnement des jeunes comédiens à l'égard de SMart est assez nuancé. Alors que certains semblent faire appel régulièrement à cet organisme, d'autres au contraire paraissent l'ignorer ou, à tout le moins, ne pas s'y intéresser.

On pourrait se demander dans quelle mesure l'ASBL ne s'implante pas précisément là où le Forem et les syndicats ont eu tendance à démissionner ou à perdre en crédibilité (du fait de la spécificité du secteur). En effet, au niveau juridique et fiscal, l'équipe de Smart se montre assez impressionnante. Cela dit, une question persiste quant aux objectifs de l'association qui, à la fois, veut défendre les artistes au niveau politique et les engage en tant que tiers-payant.

3. Intermédiaires spécifiques visant l'insertion professionnelle des jeunes comédiens

3.1 Le CAS et T&P

Comme nous l'avons vu, sur ce marché, l'insertion et la formation se rejoignent en partie. En tout cas, elles sont, toutes deux, potentiellement génératrices d'emplois. En ces matières, deux acteurs centraux s'imposent à l'analyse : le Centre des Arts Scéniques et Théâtre et Publics. L'un et l'autre se distinguent d'un point de vue formel mais, dans les faits, nous pensons pouvoir rapprocher leur action. Pour les jeunes comédiens rencontrés, ces structures se présentent en tout cas comme les plus actives et les plus significatives dans leur parcours de pénétration du marché et du monde professionnel.

Dans les entretiens, le Centre des Arts Scéniques est surtout évoqué pour son action d'attribution des aides à l'emploi par un système de « stages d'audition et de formation ». Ces « stages-auditions », comme les nomment les jeunes comédiens, sont des rencontres de quatre jours entre un porteur de projet désirant engager un ou une jeune comédien(ne) et souhaitant bénéficier de l'intervention du CAS (80% du coût salarial). Les lauréats-stagiaires sont conviés à ces stages-auditions à l'issue desquels un ou plusieurs engagement(s) se concrétisent.

Théâtre et Publics œuvre, pour sa part, davantage au niveau de la formation. De manière générale, Théâtre et Publics fait partie des soutiens fréquemment cités par les jeunes comédiens issus du CRLg surtout au niveau de la production de leur propre spectacle. Cette question de la production embarrasse beaucoup les jeunes comédiens et l'apport de T&P en cette matière semble « tomber à point nommé ».

Malgré l'unanimité des jeunes comédiens sur la nécessité de ces deux structures, certaines critiques récurrentes nous invitent à formuler quelques recommandations.

Théâtre et Publics

Concernant T&P, les services offerts par l'ASBL ne sont pas clairs dans tous les esprits. Plusieurs comédiens, bien qu'ils sachent que T&P peut constituer un soutien, n'en connaissent pas la nature exacte. Les expériences relatées par les jeunes sont en effet très diverses. L'association semble avoir procuré une aide variée : offrir un travail, une aide juridique et administrative, le financement d'une formation, d'un stage... Peut-être cette diversité contribue-t-elle à donner de T&P une image un peu floue. Ainsi, une clarification du statut des bénéficiaires et des interventions serait, du point de vue des comédiens, bien utile. Il s'agit en effet là de la principale critique adressée à T&P : les jeunes comédiens n'identifient pas clairement cet acteur de l'insertion et de la formation : que peuvent-ils lui demander, quand et sous quelles procédures ?

Centre des Arts Scéniques

Au sujet du CAS, les critiques portent essentiellement sur deux points. Tous deux concernent l'organisation des « stages-auditions ». La première remarque, déjà ancienne⁵⁰, interroge la possibilité d'une juste concurrence au sein du « stage-audition » (moment de la sélection pour les aides à l'emploi) alors que des réseaux d'interconnaissance préexistent. Ainsi, lorsqu'un metteur en scène engage, via le CAS, quelqu'un qu'il connaissait déjà, les critiques vont bon train. Nous ne pouvons évidemment pas juger de la pertinence de ces jugements, cela n'est d'ailleurs pas notre rôle. Cependant, cette critique met en exergue la diversité des ordres de jugement au sein de ce marché professionnel.

En effet, le recrutement opéré au sein du dispositif « stage-audition » peut l'être selon différents régimes. Nous pouvons en repérer trois : via un *réseau*, comme conséquence d'une *interaction* positive, selon les règles du *marché*⁵¹. Par rapport à ces trois pôles de jugement, le CAS met en évidence l'un d'entre eux. Il s'agit des recrutements comme conséquence d'une *interaction* positive. L'hybridation des objectifs (de formation, d'une part, et de sélection, d'autre part) contenus dans le stage-audition traduit à merveille cette idée de rencontre au sein de laquelle peuvent « *émerger les compétences* »⁵². Par ailleurs, lorsque les stage-auditions sont organisés par « tours éliminatoires », le CAS assume alors explicitement les critères du *marché*. On observe en effet un dispositif de *concurrence* exacerbée. Remarquons au passage que cette forme de stage-audition par tours éliminatoires a tendance à réduire les objectifs de formation à la portion congrue. Il s'agit là de la seconde critique émise par les jeunes comédiens. On pourrait cependant avancer que se former à la pratique de l'audition est aussi une formation et participe d'une socialisation professionnelle.

Quoiqu'il en soit, deux régimes de recrutement sont de fait assumés par l'opérateur : celui s'appuyant sur les règles du *marché* et celui reposant sur *l'interaction*. Cela nous amène à nous interroger sur le régime de recrutement propre au *réseau*. Le CAS est bien conscient de la dimension réticulaire propre à la profession. En effet, l'une des conséquences recherchées

⁵⁰ Voir par exemple : C. PROUVOST, L. ANCIEN, « 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*, Mercredi 21 octobre 1998

⁵¹ Eymard-Duvernay et Marchal (1997 : 25) ont théorisé quatre régimes d'action des recruteurs. Nous avons mis de côté le régime institutionnel basé sur les qualifications et, par exemple, la certification scolaire. Il va de soit cependant que le CAS s'inscrit pleinement dans ce régime puisque les « stages-auditions » ne sont ouverts qu'aux détenteurs d'un diplôme. Cela dit, une fois cette mise en équivalence effectuée, les outils mobilisés pour départager les candidats ne renverront plus à ce régime d'action institutionnel.

⁵² Eymard-Duvernay, Marchal, 1997

par ces rencontres professionnelles pour les aides à l'emploi est bien de constituer des réseaux, entre comédiens de formations différentes, entre jeunes comédiens et metteurs en scène chevronnés, etc. Les effets « ex-post » du réseau sont donc pleinement assumés. Pourtant, les effets « ex-ante », qui génèrent les critiques en termes d'objectivité du dispositif, n'ont pas fait l'objet d'un mécanisme de blocage. Or, on pourrait imaginer une disposition réglementaire visant à empêcher les appariements identiques⁵³ (comédien-metteur en scène) au cours des années CAS.

Eléments de comparaison

Le rapprochement que nous avons fait entre ces deux opérateurs doit être nuancé. Certes, chacune de ces structures pourrait améliorer son action sur les parcours d'insertion en précisant ces objectifs d'insertion et en affinant les mécanismes de leur mise en œuvre. Cependant, au-delà, ces deux structures semblent se différencier par leurs conceptions de l'insertion. Schématiquement, T&P paraît faire reposer l'insertion sur l'ancrage dans des compagnies, sur la constitution et l'entretien de liens forts (notamment initiés au sein de la « famille » propre à l'école). Le CAS, pour sa part, contribue à l'élargissement du réseau et mise davantage sur la « force des liens faibles » (GRANOVETTER, 1973). D'après les développements que nous avons pu effectuer précédemment, les deux structures semblent donc complémentaires. Elles embrassent en effet l'ambivalence d'une réalité professionnelle où la réduction de l'incertitude se situe dans l'équilibre entre la *diversification et l'augmentation du réseau en début de carrière*, d'une part, et, d'autre part, dans la *fidélisation et la constitution de liens d'une certaine dureté*. Nous n'irons pas plus loin dans la comparaison de ces deux structures. Cela mériterait un élargissement méthodologique tant au niveau historique qu'au niveau de la population rencontrée.

4. Les « guichets » des créateurs

Avant de tenter une conclusion sur ces offres intermédiaires à l'insertion, il nous faut encore mentionner l'existence d'un ensemble de « guichets » pour les comédiens désireux de se lancer dans l'aventure de la création. Ainsi, un certain nombre de ces « guichets » ont été évoqués rapidement par les jeunes comédiens allant de la Province à l'Europe en passant par le Bureau International de la Jeunesse. Cela dit, une des structures principales d'aide à la création est le CAPT (Conseil de l'aide aux projets théâtraux), anciennement la Commission Consultative d'aide aux projets théâtraux (CCAPT).

Formellement, ce Conseil rend au ministre des avis sur l'octroi d'aides ponctuelles relatives à des projets théâtraux. Les sessions accordant des aides ponctuelles se tiennent quatre fois l'an. Les jeunes comédiens considèrent généralement le CAPT comme une instance respectée et respectable. Rentrer un dossier au CAPT leur réclame un gros travail et la concrétisation du projet par ce biais semble relativement aléatoire vu le nombre de candidats. De façon générale, ces instances de soutien aux créateurs sont appréciées et peuvent constituer pour quelques-uns un tremplin dans l'emploi (qu'ils déposent un projet eux-mêmes ou qu'ils en rejoignent un porté par des professionnels plus aguerris).

⁵³ Au sujet de la probabilité de répéter un appariement sur ce marché voir PILMIS, 1997

5. Les profils d'activité face aux intermédiaires

Nous venons de voir les principaux intermédiaires du marché du travail des comédiens. Or, nous avons constaté que la diversification des activités constitue une condition à la pérennisation dans le métier. Nous voudrions donc à présent tenter de relier les diverses figures possibles du métier aux organismes de soutien existants.

On peut repérer quatre secteurs d'activité majeurs chez les jeunes comédiens : l'interprétation, l'enseignement, l'animation et la création. Passons donc en revue les soutiens que ces jeunes professionnels reçoivent en fonction du secteur d'activité qu'ils investissent.

La création

Les comédiens créateurs trouvent des appuis structurels dans les « guichets » de soutien à leurs activités. Le CAPT en est l'organe le plus prestigieux. Par ailleurs, la question de l'offre de *lieux pour la création* est particulièrement importante pour les jeunes comédiens qui ne bénéficient pas encore de la réputation nécessaire pour se faire accueillir dans les théâtres. A ce sujet, quelques initiatives ont récemment vu le jour. Nous pensons par exemple au « Théâtre de l'L » qui est devenu « Espaces Jeunes Créateurs ». (cfr. journal Le Soir du 6 mai 08). Mais lorsque certains lieux ouvrent, d'autres ferment. De l'avis des jeunes comédiens, les espaces de création manquent et devraient être multipliés. En tout cas, une centralisation de l'information sur les structures existantes ne serait pas superflue et permettrait aux jeunes créateurs de mieux se repérer dans un monde parfois fortement cloisonné par « famille ». Par ailleurs, dans le processus de création intervient également la dimension de la *production*. A ce sujet, l'ASBL T&P propose un soutien mais, en l'état, cela semble assez insuffisant.

L'interprétation

Les comédiens interprètes bénéficient principalement du travail du CAS et de l'accès aux auditions que le Centre propose. Nous savons peu de choses sur l'efficacité des sites de casting. Cela mériterait une recherche plus approfondie. Notamment sur les passerelles possibles entre théâtre et audiovisuel. De manière générale, l'échéance CAS crée une certaine angoisse dans cette population : Comment continuer à être informé d'auditions après le CAS ? Il semblerait que la poursuite de l'activité soit entièrement dépendante des réseaux constitués. Le rôle des compagnies et leurs implications dans la primo-insertion devraient de ce fait être renforcés.

L'enseignement

Les comédiens enseignants ne bénéficient pas de structures qui leur soient a priori destinées. L'agrégation ne semble pas constituer une barrière formelle même si elle représente un avantage pour ceux qui désirent enseigner. Les académies et les écoles (primaires, surtout) semblent être dans ce secteur les pourvoyeurs d'emplois les plus importants. Ainsi, au niveau de l'enseignement, le renforcement de synergies « Ecole-Art » et « Ecoles d'art » représenterait un terrain d'action jusqu'alors peu exploré. De plus, la législation actuelle sur le « statut » de l'artiste rend l'exercice de l'activité enseignante risquée.

L'animation

Le profil de l'animateur (parfois lié à celui de l'enseignant) ne profite pas non plus de structures propres. Une formation de comédien animateur spécialisé en théâtre-action a récemment vu le jour en province de Liège et l'insertion de ces futurs professionnels semble reposer sur un processus de compagnonnage⁵⁴.

Conclusion

De manière générale, l'absence de synergies entre les différents segments du marché a tendance à complexifier les parcours d'insertion. Par ailleurs, la gratification symbolique diffère grandement entre les diverses activités. Les pairs reconnaîtront davantage un interprète ou un créateur alors que l'animateur et l'enseignant devront faire face à un questionnement sur leur identité professionnelle. Or, les intermédiaires de l'insertion viennent renforcer cet effet symbolique puisqu'ils poussent les jeunes acteurs vers les « voies royales » du métier. On pourrait dès lors s'interroger sur la nécessité de soutenir davantage d'autres fonctions du métier de comédien. En effet, l'enseignement et l'animation resteront indéniablement des débouchés pour une partie des jeunes professionnels : pourquoi ne pas tenter de leur rendre une certaine noblesse ? Par exemple, en agissant sur l'espace des opportunités, en renforçant effectivement certaines composantes du métier (enseignement et animation), on pourrait voir se (re)dessiner un univers professionnel fait de mondes distincts, mais également soutenus et valorisés. Nous voyons donc un marché, déjà fortement investi en matière d'intermédiation, mais où des synergies restent à penser et où des terrains d'action restent inexplorés.

⁵⁴ Il est vrai que les débouchés de l'animation sont à construire dans les partenariats avec les secteurs associatifs principalement. Le fait d'être présenté par un partenaire de confiance semble donc une méthode éprouvée.

Conclusion générale

Tout au long de ce rapport de recherche, nous nous sommes efforcés de décrire et d'interpréter les trajectoires et stratégies d'insertion des jeunes comédiens formés au Conservatoire Royal de Liège. Nous avons souligné les particularités du marché du travail auquel ils prennent part – lequel s'apparente en première analyse à un marché ouvert mais dont nous avons mis en avant les éléments structurants⁵⁵.

Ainsi, nous avons montré que malgré une ouverture formelle importante, l'insertion sur le marché est marquée par certaines régularités. Les comédiens – plongés dans un contexte incertain, marqués par un éthos professionnel exigeant – vivent leur insertion comme un pari risqué, soumis aux aléas. Pourtant, ceux-ci mettent en œuvre un nombre restreint de démarches, relevant toutes d'une même logique et attestant par là même de l'existence de règles implicites mais non moins prégnantes. Confrontés aux difficultés posées par un milieu hautement concurrentiel, ils font certes preuve d'esprit d'initiative mais se concentrent pourtant sur un petit nombre de voies (que nous avons choisi de nommer « points de passage obligé »).

Nous avons montré également qu'en plus des risques générés par les stratégies d'insertion qu'ils mettent en place – stratégies qui relèvent à nos yeux, d'un équilibre entre fidélité à l'éthos et pragmatisme – les comédiens doivent également faire face à l'insécurité juridique qui enceint l'obtention du « statut ». Ce dernier s'avère pourtant très important puisqu'il offre une certaine sérénité dans l'exercice des activités artistiques, en particulier dans leur dimension créatrice.

En 1997, une étude commanditée par le ministère de la culture présentait trois vœux formulés par les jeunes comédiens et les institutions rencontrés : (1) créer une structure similaire au JTN en France ; (2) organiser un système d'assistantats rémunérés ; (3) faire supporter les questions de l'insertion des jeunes comédiens également par le secteur de l'audiovisuel et non exclusivement par celui du théâtre. De ces trois recommandations, on conviendra aujourd'hui qu'une seule a été réalisée. Le Centre des Arts Scéniques a effectivement pris place dans le paysage de l'art dramatique belge et francophone. A l'issue de cette recherche, nous ne pouvons que rappeler la pertinence des deux autres revendications. En effet, l'assistantat demeure encore actuellement une étape fréquente dans les parcours d'insertion mais ne peut prétendre qu'à une position fragile puisqu'il n'est à ce jour que très rarement rémunéré. Dès lors, il n'aide pas les comédiens à acquérir le statut et risque de passer après d'autres expériences professionnelles, peut-être moins formatrices mais plus avantageuses sur le plan financier. De même, il nous a également été donné de constater à quel point le secteur de l'audiovisuel occupe une position marginale dans les parcours étudiés. On voit donc mal quelle place il pourrait occuper du point de vue de la formation. Ces deux pistes restent donc ouvertes à l'action publique.

Notre enquête met également à jour quelques lacunes dans le maillage des intermédiaires tel qu'il existe aujourd'hui. Il serait certainement envisageable que certains intermédiaires s'emploient à les combler.

⁵⁵ Pour rappel : organisation sociale du marché, question de la qualification dans un contexte marqué par l'impératif de vraisemblance, ensemble des conventions collectives de travail et particularités du régime de chômage.

Premièrement, il apparaît que dans le contexte belge, et plus particulièrement en regard de l'éthos développé par les comédiens du CRLg⁵⁶, le soutien des stratégies d'autoproduction s'avère très important. Un tiers de nos interviewés ont en effet mis en place ce genre de démarches et nombreux sont ceux qui, parmi les autres, aspirent à y parvenir. Dans le même temps, tous soulignent les difficultés inhérentes à cette voie et les lacunes que comporte leur formation initiale dans ce domaine. Il nous semble que non seulement l'aide doit concerner les aspects de droit et de gestion qui posent problème aux jeunes comédiens mais qu'elle doit également consister en un travail de médiation. Ceci afin que les démarches d'autoproduction n'apparaissent pas uniquement comme une recherche d'autonomie mais qu'elles constituent un véritable gain du point de vue professionnel⁵⁷. Autrement dit, cette aide doit prendre en compte, et l'éthos professionnel, et les dimensions pragmatiques de l'insertion afin de ne pas faire basculer le comédien d'un risque vers un autre.

Deuxièmement, l'insécurité juridique dans laquelle se trouvent les comédiens, dont ils ne sont pourtant que partiellement conscients, demande assurément à être levée. Comme on vient de le suggérer, un premier travail d'information, centré cette fois sur la nature de l'insécurité juridique, permettrait déjà de faire prendre conscience aux comédiens de leur situation. Ce travail d'information peut cependant apparaître insuffisant. La constitution d'un acteur collectif capable d'exiger une clarification des zones d'ombre liées au statut juridique des comédiens ne va en effet pas de soi dans un secteur hautement compétitif où la carrière se construit bien souvent en dehors de toute organisation collective stable (ou plutôt au travers de nombreuses organisations). Les intermédiaires devraient alors jouer le rôle de « facilitateur » dans cette entreprise.

Troisièmement, bien au-delà de l'empire des choix individuels, deux risques dont il paraît difficile de se prémunir persistent : le vieillissement et le sexe. On l'a dit et re-dit, la convention naturaliste a complexifié la question des qualifications. On peut tout à fait envisager que certains intermédiaires prennent en compte ce type de difficultés et consacrent une partie de leurs activités à les compenser, à œuvrer concrètement à la recherche d'un jugement équilibré des compétences sur le marché du travail des comédiens.

Quatrièmement, nous avons pu constater que certains métiers comme l'enseignement ou l'animation souffrent d'un manque de reconnaissance. Les intermédiaires actuels renforcent d'ailleurs cet effet symbolique puisqu'ils ne se préoccupent guère de ces segments. Ceux-ci constituent pourtant de bons pourvoyeurs d'emploi et présentent des caractéristiques susceptibles de faciliter certains parcours d'insertion.

La présente enquête n'a certainement pas épuisé les questions de recherche qui jalonnent ce terrain particulier. Plusieurs pistes restent en suspens. Tout d'abord, nous avons évoqué dans le chapitre deux la question des facteurs de conversion non-juridique qui permettrait, menée à son terme, de compléter la réflexion déjà amorcée sur l'effectivité du droit. Ensuite, on pourrait bien entendu réaliser une enquête quantitative de grande ampleur, respectant les impératifs de représentativité que nous avons dû laisser de côté. Cela nous permettrait d'en savoir plus sur la population étudiée mais aussi de tester nos hypothèses relatives aux « points de passage obligé ». On pourrait ainsi s'intéresser à tous les comédiens belges plutôt que de se

⁵⁶ Sont-ils différents sur ce plan des comédiens formés dans les autres écoles supérieures ? Voici une question de recherche qui mériterait une attention particulière.

⁵⁷ Par exemple en insérant le comédien dans un nouveau réseau ou famille, en lui permettant de créer des contacts avec l'une ou l'autre institution théâtrale, ou encore, plus généralement, en l'amenant à mieux maîtriser les règles qui régissent le marché du travail des comédiens.

limiter, comme nous l'avons fait, à une population circonscrite, composée de jeunes comédiens issus du CRLg. En outre, certains intermédiaires du secteur sont encore mal connus. Le rôle exact de certains objets ou dispositifs intermédiaires, comme par exemple le « book » dans le secteur du théâtre reste encore à déterminer. De la même manière, nous avons évoqué l'importance quantitative des listings de comédiens et des sites internet. Il serait bon cependant de s'interroger sur leur effet réel. On pourrait tirer de pareilles conclusions à propos de SMart, des syndicats ou des guichets d'acteurs qui ont bien été mentionnés durant nos entretiens mais vers lesquels nous n'avons pas orienté nos efforts de collecte.

Annexes

Annexe 1 : L'emploi salarié en Equivalent Temps Plein (ETP)

Définition

La détermination du volume de travail se base sur toutes les périodes de travail rémunérées déclarées pour l'ensemble du trimestre, à l'exclusion des périodes de travail rémunéré fictives (indemnités et jours rémunérés lors de la rupture d'un contrat de travail). Il n'est pas tenu compte des périodes qui, pour l'octroi des prestations sociales, sont assimilées à des périodes de travail et qui souvent donnent lieu au paiement de revenus de remplacement. Pour assurer une certaine uniformité, les journées de vacances des ouvriers sont prises en compte (pour les employés, ces jours sont déjà repris comme journées rémunérées). Les périodes de travail rémunérées d'un travailleur ayant été occupé au cours du trimestre chez plusieurs employeurs, sous plusieurs statuts et/ou sous différents régimes de travail, sont donc toutes prises en considération, en fonction des caractéristiques propres à chacune d'elles. Les éléments relatifs aux périodes rémunérées sont communiqués de manière hétérogène sur la déclaration trimestrielle. L'unité de base pour les travailleurs occupés à temps plein est la journée ; aucune indication relative à la durée moyenne de la prestation rémunérée en heures par jour ou en heures par semaine n'est fournie; par conséquent, ces journées déclarées ne peuvent être converties en heures. Par contre, les prestations rémunérées des travailleurs à temps partiel sont exprimées tant en journées qu'en heures. De plus, la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur de référence doit être mentionnée. Ce travailleur de référence est une personne (fictive), qui, dans l'entreprise ou, par défaut, dans le secteur d'activité remplit la même fonction à temps plein. Pour un travailleur à temps plein, ni le nombre réel d'heures rémunérées (ou éventuellement prestées), ni la durée hebdomadaire normale du travail ne sont donc mentionnés. Cela empêche l'établissement de statistiques relatives aux heures rémunérées (ou éventuellement prestées). Cependant, il est possible de calculer le rapport de la prestation de travail d'un travailleur tant à temps plein qu'à temps partiel avec celle du travailleur de référence, le travailleur de référence étant comptabilisé comme une unité équivalent temps plein. Ce calcul présente donc une indication du degré d'occupation d'un poste de travail pendant le trimestre. Les prestations réduites (inférieures à l'équivalent temps plein ») peuvent trouver leur origine dans:

- une période d'occupation plus courte (inférieure au trimestre);
- des prestations à temps partiel (temps de travail hebdomadaire inférieur à celui du travailleur de référence);
- des périodes d'absence au travail non couvertes par une rémunération (par exemple journées assimilées).

Le calcul du volume de travail en équivalents temps plein généré par une prestation consiste donc à comparer sur l'ensemble du trimestre les prestations de travail (prestations rémunérées et périodes de vacances) avec les prestations de travail du travailleur de référence. Pour un travailleur occupé à temps plein, le calcul est réalisé sur la base des prestations exprimées en jours; pour un travailleur à temps partiel, le calcul s'appuie sur des prestations déclarées en heures. Cette définition de l'équivalent temps plein ne s'appuie pas sur la durée du travail prévue dans les contrats de travail, mais sur les prestations déclarées. Cette définition se rapproche donc du volume de travail effectivement presté, mais certains biais n'en sont pas absents. En effet, les heures de travail supplémentaires lors de périodes d'intense activité qui sont compensées par des périodes de repos lors de périodes creuses n'apparaissent pas sur la déclaration et n'influencent donc pas le volume de travail en équivalents temps plein. Par contre, le travail supplémentaire qui est directement rémunéré et qui est exprimé en journées pour les travailleurs à temps plein et en heures pour les travailleurs à temps partiel influence le volume de travail (3). Par ailleurs, les notions de journée de travail et d'heure de travail dépassent le temps effectivement consacré à travailler. Les jours fériés légaux ainsi que les journées de vacances annuelles des employés et des fonctionnaires sont considérés comme journées rémunérées. De plus, certains jours d'absence sont traités différemment suivant le statut du travailleur: ils peuvent être payés par l'employeur et sont par conséquent considérés comme journées rémunérées; ils peuvent également être couverts par un revenu de remplacement et sont alors considérés comme journées assimilées. Ces dispositions non homogènes faussent les comparaisons entre groupes de travailleurs (Rapport ONSS 2007/2, pp. 9-10)⁵⁸

⁵⁸ Une série de comédiens travaillent à la rémunération, mode de rétribution communément appelé au « cachet ». Leur contrat de travail ne contient pas d'indications quant à la durée de la prestation, mais uniquement sur la rémunération qui est fixée pour la prestation. Cela dit, les employeurs ont pour obligation de néanmoins renseigner à l'ONSS le nombre d'heures qui ont effectivement été prestées, ce qui permet de comptabiliser ces activités a priori incompatibles dans le volume de travail exprimé en équivalents temps plein.

Tableau 2 : Répartition des postes de travail et du volume de travail en équivalents temps plein selon les régions, 2^{ème} trimestre 2007

	Région de Bruxelles-Capitale			Région flamande			Région wallonne			Total		
	Postes	ETP	%	Postes	ETP	%	Postes	ETP	%	Postes	ETP	%
Artistes indépendants	23	16,18	70,35	63	47,08	74,73	15	11,82	78,80	101	75,08	74,34
Attractions foraines	5	3,96	79,20	62	31,04	50,06	30	13,93	46,43	97	48,93	50,44
Autres activités de spectacle et d'amusement n.d.a.	33	23,28	70,55	337	176,66	52,42	81	59,82	73,85	451	259,76	57,60
Exploitation de salles de théâtre, de concert et similaires	624	616,99	98,88	887	693,45	78,18	131	111,78	85,33	1642	1422,22	86,62
Gestion et exploitation de centres culturels	532	458,65	86,21	512	383,21	74,85	1168	910,19	77,93	2212	1752,05	79,21
Parcs d'attractions	2	1,79	89,50	1153	888,55	77,06	104	92,03	88,49	1259	982,37	78,03
Production de spectacles par des ensembles artistiques	1044	979,35	93,81	1143	1016,57	88,94	648	622,33	96,04	2835	2618,25	92,35
Services annexes à l'art dramatique et à la musique	1077	1892,38	175,71 ⁵⁹	1136	917,65	80,78	526	399,55	75,96	2739	3209,58	117,18
Total	3340	3992,58	119,54	5293	4154,21	78,48	2703	2221,45	82,18	11336	10368,24	91,46

Légende : N PT: effectif des postes de travail - N ETP : effectif des équivalents temps plein - % : ratio des équivalents temps plein sur les postes de travail en pourcentage.

NB : Volume de travail total en équivalents temps plein en Belgique, 2^{ème} trimestre 2007: Belgique : 2.810.151 – Région Bruxelles-Capitale : 217.045 – Région flamande : 1.749.974,9 – Région Wallonne : 789.419,9 (Rapport ONSS, 2^{ème} trimestre 2007).

⁵⁹ Une erreur dans les statistiques transmises par l'ONSS apparaît ici : le volume de travail exprimé en équivalents temps plein est assurément surestimé (1892,38), vu que le ratio des ETP sur les postes de travail atteint 175,71%. Nous le signalons pour information.

Annexe 2 : Tableaux complémentaires (données d'enquête)

Echantillon par profession du père		
Profession	Total	
Agriculteurs exploitants	1	3,3%
Ouvriers agricoles	0	0,0%
Artisans et commerçants	3	10,0%
Chefs d'entreprise	2	6,7%
Cadre et professions intellectuelles supérieures	10	33,3%
Professions intermédiaires (sauf contremaîtres)	1	3,3%
Artistes	4	13,3%
Employés et assimilés	4	13,3%
Contremaîtres et ouvriers qualifiés	2	6,7%
Ouvriers non qualifiés	3	10,0%
Sans emploi	0	0,0%
Total	30	100,0%

Echantillon par profession de la mère		
Profession	Total	
Agriculteurs exploitants	0	0,0%
Ouvriers agricoles	0	0,0%
Artisans et commerçants	0	0,0%
Chefs d'entreprise	0	0,0%
Cadre et professions intellectuelles supérieures	4	13,3%
Professions intermédiaires (sauf contremaîtres)	12	40,0%
Artistes	2	6,7%
Employés et assimilés	6	20,0%
Contremaîtres et ouvriers qualifiés	0	0,0%
Ouvriers non qualifiés	1	3,3%
Sans emploi	5	16,7%
Total	30	100,0%

Artiste professionnel dans l'entourage :							
	Arts plastiques	Ecrivain	Techn. du spectacle	Stylisme	Comédien	Chanteur	Musicien
Conjoint	2		1		5	1	1
Frère / sœur	2			1	1		2
Parents	3				1		3
Grands-parents	1						
Cousin	4	1	1		2		1
Oncle / tante					1		
Total	12	1	2	1	10	1	7

Bibliographie

Bibliographie générale

BECKER H.S. (1985), *Outsiders. Etude de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris.

BECKER H.S. (1988), *Les Mondes de l'art*, Flammarion, Paris.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F. (dir.) (1997), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi n°36, PUF, Paris.

BROMAN D. (2002), *Quelle chance ! Ou le poids insupportable de l'absurde*, in Supplément d'information à Nouvelles de Danse, n°21, Bruxelles.

CALLON M., LATOUR B. (1986), *Éléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques dans la Baie de Saint-Brieuc*, dans L'Année sociologique n°36, pp.169-208.

CLESSE C.-E. (2003), *L'assujettissement des artistes de spectacle à la sécurité sociale des travailleurs salariés : trois pas en avant... Trois pas en arrière*, in Journal des Tribunaux du Travail, n° 857, Larcier, Bruxelles.

CORDIER M., *Un employeur aux visages multiples : l'artiste directeur salarié de sa compagnie*, dans Actes du Colloque du 10 septembre 2008 « Des Intermittents aux spectacles », journée d'étude CESTA-IDHE.

DE CLERCQ M. (2002), *Beaucoup de bruit pour rien – Dans sa comédie, Shakespeare ne situe pas la scène en Belgique, et pourtant...*, dans Supplément d'information à Nouvelles de Danse, n°21, Bruxelles.

DE MUNCK J. et ORIANNE J.-F. (2008), *Droits sociaux et mondes possibles. L'exemple du droit européen au congé parental*, dans DE MUCNK J. et ZIMMERMANN B (eds.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au delà du libéralisme*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, coll. Raisons pratiques, pp. 263 à 280.

DUBAR C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin

GRANOVETTER M. (1973), *The Strength of Weak Ties*, dans American Journal of Sociology, Vol 78, n°6, pp.1360-1380.

LAPLANTE M. (2003), *L'étude des carrières professionnelles comme production individuelle. La structure du marché du travail des comédiens*, dans MENGER P.-M. (dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.

MENGER P.-M. (1989), *Rationalité et incertitude de la vie d'artiste*, dans L'Année sociologique, 39, pp 111-151.

MENGER P-M. (1997), *La profession de comédien*, Ministère de la culture et de la communication, département des études et de la prospective, Paris.

MENGER P-M. (2008), *Portrait de l'artiste en travailleur*, dans « L'artiste au travail », Actes du colloque de l'ASBL SMART du 20 novembre 2008.

NAYER A. (2002), *Scandale ! Le piège à artistes ou la victoire des bureaucrates*, dans Supplément d'information à Nouvelles de Danse, n°21, Bruxelles.

PARADEISE C. (1998), *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, PUF.

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, pp. 297-315.

PROUST S. (2003), *La communauté théâtrale. Entreprises théâtrales et idéal de la troupe*, dans Revue française de sociologie, vol 44, pp.93-113.

SCHNAPPER D. (1999), *La compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique*, PUF.

SEBRECHTS C. (2008), *Les artistes et la réglementation du chômage*, dans « L'artiste au travail », Actes du colloque de l'ASBL SMART du 20 novembre 2008.

WANTIEZ C., RASNEUR A. (2003), *Introduction au droit social*, De Boeck, Bruxelles, 6ème éd., coll. Bibliothèque de droit social.

WEBER M. (1971), *Économie et société*, Paris, Pion.

Sources juridique et documentaire

C. Trav. Liège (sect. Namur, 13ème ch.), 6 juin 2006, <http://www.juridat.be>, consulté le 4 novembre 2008.

MORIAU P. et TOUSSAINT L. (1995), *Proposition de loi relative à l'application de la sécurité sociale aux artistes*, Doc.parl. Ch. Repr., sess. extr., 1995, n°90/1 – 1995.

ONEm, 2008, Feuille info : travailleurs – Vous êtes artistes ?, http://www.ONEm.be/D_Opdracht_W/Werknemers/T074_2/InfoFR.pdf, consulté le 4 novembre 2008.

ONEm, document interne, 1er mai 2008, L'accès aux allocations de chômage et fixation du montant de ces allocations – règles applicables aux artistes.

Projet de loi, Exposé des motifs, Doc.parl., Ch., Sess. 2002-2003, doc. 502125/001, p.36.

SMart, *Le chômage, vos droits et vos obligations*, <http://www.smartasbl.be/IMG/pdf/lechomage04092008.pdf>, consulté le 4 novembre 2008.

Trib. Trav. Bruxelles, 26 septembre 2003, J.T., 2004, pp. 365-366.

VON SIVERS A. (2002), *Le "statut des artistes" nouveau est arrivé*, <http://www.cgsp-culture.be/>, consulté le 4 novembre 2008.