

NOTRE CONDITION

Revue Participative
pour l'Emancipation du Travail
Scientifique et Culturel

Un théâtre à transformer ?

Je sors tout juste d'école nationale de théâtre. J'étudie depuis cinq ans les métiers de la régie dans le spectacle vivant. C'est en intégrant ces institutions que sont apparus en moi certains questionnements sur leur fonctionnement. Mon but est de témoigner de ce système et de tenter d'y apporter mon expérience.

Origines

Pour contextualiser mon propos, il me semble important d'expliquer d'où je viens. Élevée par une mère seule dans une petite ville, je n'ai pas eu l'habitude d'aller au théâtre, lieu particulièrement difficile d'accès dans ma ville natale. J'ai découvert les métiers de la régie du spectacle en faisant de la musique et j'ai su très jeune que c'était ce vers quoi je voulais m'orienter. Une fois au lycée, il fut très difficile de savoir quelle école choisir pour mes études car peu de personnes étaient au fait des formations existantes ou non dans ce milieu. J'atterris presque par hasard en DMA (Diplôme des Métiers d'Art) régie du spectacle. C'est donc à dix-huit ans que je vois mes premières pièces de théâtre. De nouvelles perspectives s'offrent à moi : j'aime de plus en plus ce nouveau monde. À l'issue de cette première formation, je souhaite poursuivre mes études et découvrir l'existence d'une école nationale formant des régisseurs.es.

Je passe le concours de l'école du Théâtre National de Strasbourg en section régie-crédation. C'est une école pluridisciplinaire comprenant quatre autres sections : Mise en

scène, Jeu, Dramaturgie, Scénographie-Costumes. Une année remplie de différentes épreuves pour enfin obtenir le ticket d'entrée dans cette école prestigieuse. Je me sens incroyablement reconnaissante, légitimée et j'entame trois ans de scolarité. Au début, j'étais semblable à un enfant émerveillé par le monde qu'il découvre. Je rencontrais de nouvelles personnes, j'entrais dans de nouveaux cercles, j'étais entourée de personnalités fortes avec des convictions politiques, artistiques et j'avouerais que j'étais très impressionnée. J'avais le sentiment d'enfin appartenir à un groupe. Je travaillais comme une forcenée pour légitimer ma place, pour celles et ceux qui n'avaient pas eu la chance d'arriver ici. J'étais l'exemple type de la bonne élève : obéissante, travailleuse, perfectionniste et enthousiaste.

J'ai mis deux ans à remettre en question ce que je vivais, après une grosse dépression notamment liée à un surmenage. La jeune femme enthousiaste avait disparue. J'étais épuisée physiquement et mentalement. J'avais la sensation de passer ma vie à travailler, dans un milieu très individualiste, sans reconnaissance et dans la souffrance. Je pensais que questionner ces fonctionnements aurait pour effet d'améliorer la situation. Cela n'a pas été le cas. Je me suis sentie plus isolée et les comportements n'ont pas changé pour autant. Les élèves de ma promotion ne comprenaient pas mes questionnements et mes professeurs m'expliquaient qu'il n'y avait rien d'anormal. J'étais donc révoltée.

Pourquoi devrait-on sacrifier sa santé au travail ? Pourquoi des comportements irrespectueux voire violents étaient justifiés ?

Un entre-soi qui neutralise

Rappelons peut-être que l'emploi dans le spectacle vivant se base essentiellement sur deux types de contrat : le contrat à durée indéterminée (CDI) et le contrat à durée déterminée d'usage (Cddu). Le premier représente le personnel permanent. Le second correspond aux travailleur.euses embauché.es par différents employeurs. Les théâtres ont souvent besoin de personnel supplémentaire sur de courtes périodes et ce type de contrat permet d'adapter l'emploi à l'activité de l'entreprise. Les travailleur.euses sont alors soumis à un régime d'assurance chômage spécifique à la discontinuité de leur activité, appelé régime d'intermittence. Pour bénéficier de ce régime, les salarié.e.s doivent justifier auprès de Pôle Emploi de 507h¹ travaillées sur une période d'un an. Chaque mois il faut déclarer ses contrats pour obtenir une allocation chômage calculée

en fonction du taux horaire de l'année précédente et compensant les jours non travaillés. Ce régime est adapté à la réalité professionnelle puisque les périodes d'activité ne sont pas égales sur l'année. Cela évite donc les écarts de salaire entre les mois de forte et faible activité. Pour simplifier, je parlerai donc des travailleur.euses en Cddu en utilisant le terme « intermittent.es ».

Suite à mon expérience, j'ai compris plusieurs choses. Globalement, dans les métiers artistiques, la frontière entre la vie privée et professionnelle est très poreuse. On parle de « maison », de « troupe », de « famille » ; tout le monde est ensemble, tout se sait. Le fonctionnement de l'emploi se base sur le réseau, le bouche à oreille. C'est un monde très petit où il est important de connaître les bonnes personnes et d'être bien vu.e. Les intermittent.es ont une certaine liberté puisqu'ils et elles ont différents employeurs mais doivent également s'assurer d'intégrer ce réseau afin de faire leurs heures annuelles. De fait, ils et elles sont constamment en recherche d'emploi et n'ont pas la sécurité d'un CDI. Ce fonctionnement *familial* peut devenir problématique puisqu'il suscite des rapports de pouvoir et donc de potentiels abus. Des conflits existent forcément mais il est parfois préférable de se taire, de faire bonne figure pour éviter de *se griller* dans le milieu.

Travail versus « Métier passion »

Dans ce microcosme, l'art n'est pas considéré comme faisant partie du monde du travail : Il est en dehors. Il existe en effet toute une mythologie qui gravite autour d'une injonction à « vivre pour son art » et qui recouvre la nécessité de « vivre de son art ». Les travailleur.euses de ce secteur doivent absolument tout lui consacrer et tout lui sacrifier. « Le métier passion » est de fait une expression souvent employée pour justifier le travail dans la souffrance, la précarité, un volume horaire bien supérieur au code du travail, l'épuisement des équipes, l'empiétement de la vie professionnelle sur la vie privée... Cette image de la supériorité du travail artistique sur le reste du champ social renforce la hiérarchie opposant d'un côté les metteur.euses-en-scène, les productions*² et de l'autre les équipes de jeu et techniques.

Dans ce microcosme, l'art n'est pas considéré comme faisant partie du monde du travail : Il est en dehors. Il existe en effet toute une mythologie qui gravite autour d'une injonction à « vivre pour son art » et qui recouvre la nécessité de « vivre de son art ».

Nous sommes habitué.es à travailler pour un projet, dans des conditions financières et temporelles plus ou moins confortables. L'enjeu se situe au-dessus du *simple travail* : on crée, on expérimente, ce qui est perçu comme une question « de vie ou de mort » pour certain.es. Et c'est précisément sur cet enjeu que les abus prospèrent. Les rapports violents et de domination sont devenus norme. Le théâtre se veut être un milieu ouvert, critique sur le monde mais reste en réalité recroquevillé sur lui-même et ses traditions : « Ça s'est toujours passé comme ça », « C'est un métier-passion », « C'est normal », « Oui mais je ne peux rien dire, parce que cela me met dans une position délicate », « On ne peut pas interrompre le geste artistique... », « Son comportement n'est pas respectueux, mais bon, il fait de bons spectacles », « Si cela ne te convient pas, change de métier ». Il faut faire preuve de résignation et endurer, et plus on endure, plus on est validé, plus on mérite sa place.

Une hiérarchie dans la valeur du travail

Il me semble important de souligner qu'il existe également une distinction entre les équipes dites *artistiques* – regroupant la mise-en-scène, la dramaturgie et le jeu – et les équipes dites *techniques*. En effet, dans l'inconscient collectif, les équipes techniques sont *au service* du spectacle et donc moins valorisées. Leur travail est souvent invisible pour le public et pour les autres membres de l'équipe. Elles travaillent généralement le matin pour la préparation des répétitions, lors de ces dernières, elles sont généralement en dehors du plateau, travaillant *dans l'ombre* et en fin de journée, ce sont elles qui partent en dernier pour ranger. Les horaires sont très éparpillés³, leur travail peu reconnu et il devient alors presque normal de moins bien les considérer. Par exemple, on met souvent en valeur le travail d'un.e metteur.euse en scène ou des comédien.es, mais rarement celui des technicien.es. Pourtant, si ce travail n'est pas directement visible, il n'en demeure pas moins essentiel et sa reconnaissance indispensable. Ainsi, il est assez rare que les équipes techniques soient saluées à la fin d'un spectacle. On entend aussi souvent que le salut « c'est le moment des artistes », ce qui sous-entend que lorsque le travail est relié à un geste technique, il n'est pas artistique. Pourtant un.e régisseur.euse crée du son, de la lumière, de la vidéo, du mouvement. Un.e scénographe, de l'espace, de la matière. Un.e costumier.e, des costumes. Sans elles et eux, il n'y a pas de spectacle. L'artisanat serait-il donc subordonné à l'art⁴ ? Cette distinction pose problème dans le travail, que ce soit en

c'est-à-dire de manière plus inclusive et collective. C'est en s'unissant et en arrêtant de se taire par carriérisme que nous ferons le poids pour transformer l'état actuel de notre petit monde.

Margault W.

<https://notrecondition.fr>

notrecondition@gmail.com

Notes de l'autrice

- ¹ Pour les technicien.nes.
- ² La production est l'activité qui permet de créer un spectacle à partir d'un projet artistique, en réunissant les conditions artistiques, humaines, techniques et financières adéquates. Cette phase de production comprend toutes les étapes de création jusqu'à la première représentation en public.
- ³ Dans le cadre des projets d'école que j'ai pu réaliser, je travaillais généralement de 9h à 12h lors du service technique. La pause déjeuner était souvent piétinée pour finir les chantiers (trop nombreux) du matin et préparer le plateau à l'arrivée des comédien.nes à 14h. Les répétitions se terminaient aux alentours de 23h. Du lundi au vendredi en ajoutant des répétitions le samedi de 14h à 20h et cela pendant plusieurs semaines. À noter que les projets s'enchaînent et que l'on travaille parfois sur plusieurs en même temps.
- ⁴ Voir aussi le dossier à venir : "Feux croisés sur l'artiste", par Alaoui O. (à paraître)
- ⁵ *#MeTooThéâtre*, éditions Libertalia
- ⁶ <https://www.jeune-theatre-national.com/le-jtn>

comparaison, un.e élève sortant d'école aura eu accès au réseau et à la renommée de son établissement, lui permettant d'accéder à des postes plus avantageux en début de carrière.

Certain.es collègues m'expliquent que l'École sert à l'obtention d'un diplôme et donc à la validation des acquis. Mais comment le savoir puisque je n'ai jamais été évaluée en trois ans d'études ? L'École a plutôt pour fonction d'opérer un tri sélectif via des concours afin de légitimer la reproduction d'une élite considérée comme sachante, conditionnée selon un modèle bien précis, avantagée par rapport aux autres étant issue d'une institution au pouvoir symbolique puissant et faisant force de loi. Je me rends compte que si le diplôme servait réellement à attester de mes capacités, il serait à *minima* basé sur un système de validation des acquis et non sur la renommée d'un établissement qui fait l'inégalité territoriale d'accès au salaire et à la reconnaissance, en plus de renforcer la concurrence entre individus et écoles.

Alors on est foutu.es ?

Je me rends compte que si le diplôme servait réellement à attester de mes capacités, il serait à *minima* basé sur un système de validation des acquis et non sur la renommée d'un établissement qui fait l'inégalité territoriale d'accès au salaire et à la reconnaissance

À titre personnel, je ne cautionne pas ces fonctionnements. J'ai mis du temps à les conscientiser et je dois admettre que j'ai à plusieurs reprises souhaité tout arrêter. Cependant, il est important de noter que les grandes écoles et les théâtres nationaux ne représentent pas la totalité du spectacle vivant (et heureusement !). Ils reflètent seulement un système dépassé qui aurait bien besoin d'une sérieuse reprise en main par les intéressé.e.s. Il existe des théâtres, des compagnies, des structures qui tentent de réinventer les codes. Il est possible de travailler dans des espaces bienveillants, respectant nos droits, permettant de bien faire notre travail et de livrer de bons spectacles. Il est normal de tendre vers ces changements.

La différence générationnelle ne doit plus être une excuse à l'exploitation et à la domination dans notre travail. Il est nécessaire d'ouvrir la voie, de dénoncer les abus et les inégalités structurelles. Il faut s'ouvrir au monde, quitter l'entre-soi : le théâtre ne doit plus être réservé uniquement aux classes les plus favorisées. Il est temps d'innover, de protéger les étudiant.es et travailleur.euses, de penser l'art autrement,

termes de reconnaissance professionnelle ou de tensions dans l'équipe créées suite à la méconnaissance de nos métiers.

Une exploitation étudiante

J'aimerais citer Nadège Cathelineau⁵, qui fait un bel état des lieux du fonctionnement des écoles de théâtre :

« Le symptôme #MeTooThéâtre vient mettre le doigt sur les mécanismes de violences plus ou moins explicites au sein de nos professions, depuis la formation jusqu'à la pratique de nos métiers, {...} sur les liens de subordination et de domination qui structurent nos relations interprofessionnelles. {...} Aux ancien.nes bénéficiant du privilège de la notoriété, on donne le super-pouvoir de choisir les nouveaux.elles qui auront le droit de devenir artistes. Aux jeunes, tremblant sur l'échafaud de la réussite attendant le couperet de la validation de leurs talents par leurs pairs, on leur fait troquer la passion avec l'obéissance, on se joue de leur ignorance et de leur vulnérabilité pour leur faire accepter l'inacceptable. On apprend à faire du théâtre dans la souffrance, dans la concurrence, le surmenage et l'abnégation. Les méthodes pédagogiques perpétuées reposent sur des tendances sadiques et masochistes avec un culte et une adoration pour l'endurance à la souffrance et à l'humiliation. (Évidemment et heureusement, il demeure des femmes et des hommes pédagogues ainsi que des écoles supérieures qui s'échinent à inventer l'autrement.) On dirait que, de tradition et d'héritage, la résistance à la violence valide ou invalide l'artiste. Et à la fin on devient quoi, des pierres ? ».

Les jeunes travailleur.euses sont une main d'œuvre corvéable, soumise aux mêmes contraintes économiques que les autres travailleur.euses. Il est fréquent qu'ils et elles doivent cumuler des emplois pour financer études et dépenses primaires.

Comme dans toutes les formations professionnalisantes, stages, écoles, universités, les étudiant.es travaillent énormément, sans compter leurs heures. On ne les rémunère pas puisqu'ils et elles sont là pour apprendre et que les études sont considérées comme un "temps d'avant le travail". Cependant, lorsque les étudiant.es fournissent un travail de production, ici de spectacles, et travaillent en moyenne 70h par semaine, peut-on considérer qu'il s'agit d'un mode de fonctionnement légitime ? Les jeunes travailleur.euses sont une main d'œuvre corvéable, soumise aux mêmes contraintes

économiques que les autres travailleur.euses. Il est fréquent qu'ils et elles doivent cumuler des emplois pour financer études et dépenses primaires. Les écoles sont d'ailleurs souvent opposées à cela. *Mépris envers les autres emplois ? Méconnaissance de la réalité économique des étudiant.es ? Volonté d'avoir des élèves à disposition ?*

Les risques pour la santé découlant de cette situation sont évidemment importants – dépression, accidents dus à la fatigue physique et mentale – mais aucune législation ou convention collective ne semble exister dans le cadre des écoles. De manière très concrète, le travail sur un plateau est potentiellement dangereux. Il y a souvent beaucoup de monde, on manipule des charges importantes, on se déplace dans le noir, trouve tout un tas d'obstacles, travaille en hauteur. Bien évidemment, il y a prévention des risques et tout est mis en œuvre pour que le travail soit réalisé en sécurité. Toutefois, avec la fatigue, notre vigilance faiblit et c'est là que des accidents se produisent.

Il ne faut pas négliger le fait que ce que l'on apprend lors de notre formation nous sert de modèle. Si j'apprends à travailler jusqu'à épuisement, dans des conditions de travail rudes, avec des rapports de subordination illégitimes, je finis par considérer cela comme une norme puisque je le vis dans ma chair au quotidien. La plupart des futurs travailleur.euses ne remettront donc pas en cause leur environnement de travail puisqu'ils ont intégré des réflexes serviles au cours de leur formation.

À titre d'exemple, lors des répétitions, les temps de pause ne sont pas définis. Ils dépendent du bon vouloir des metteur.euse.s en scène. Il arrive fréquemment qu'il n'y ait pas de pauses du tout ou qu'elles soient très brèves car cela interrompt le travail. Certain.es de mes intervenant.es jouaient même sur un sentiment de culpabilité : « Vous voulez prendre une pause ? Non pas besoin, je n'ai pas envie de fumer et on est en plein milieu d'une scène. » Ce fonctionnement est devenu tellement courant que même les élèves ne demandent plus et ne voient pas l'intérêt des pauses : ils sont habitués à travailler sans. Les rares qui se tenteraient à cette demande seront alors perçus comme des fainéants refusant le travail. Or, dans n'importe quelle entreprise les pauses syndicales sont obligatoires. Elles permettent de souffler, de rencontrer les autres salarié.es et ces moments sont primordiaux. De plus, contrairement à l'imaginaire dominant des théâtréux.ses, nous ne sommes pas plus productifs lorsque l'on travaille sans arrêt. Bien au contraire.

J'apprenais plus à accepter les rouages de la machine sans broncher. Si je ne l'acceptais pas, je me retrouvais exclue du cercle, intimidée à l'idée d'être grillée dans un réseau de connivence.

Je me suis alors rendu compte que l'école ne servait pas seulement au développement des compétences et à la transmission d'un savoir-faire, mais bien à l'intégration dans un système de codes. J'apprenais plus à accepter les rouages de la machine sans broncher. Si je ne l'acceptais pas, je me retrouvais exclue du cercle, intimidée à l'idée d'être grillée dans un réseau de connivence. *Comment faire front lorsque l'on est seul.e ? Quand l'omerta vaut mieux, de crainte de perdre la promesse d'une place et des privilèges ?*

Un diplôme écran de fumée ?

En fin de scolarité, on obtient un diplôme et on bénéficie du Jeune Théâtre National⁶. Le JTN est un organisme qui soutient les élèves sortant des écoles du TNS et du CNSAD pendant trois ans. Il rembourse aux producteurs le salaire et les charges sociales durant trois mois, sous réserve que ces artistes soient engagé.es au salaire fixé par le Conseil d'Administration du JTN. Ce système favorise l'insertion professionnelle pour les sortant.es qui sont plus susceptibles d'être engagé.es. Bien qu'ayant des résultats positifs pour celles et ceux qui en bénéficient, on peut questionner l'accès à ce dispositif. Chaque année, ce sont pour le CNSAD, trente comédien.es et pour le TNS, deux metteur.euses-en-scène, deux dramaturges, quatre scénographes-costumier.es, six régisseur.euses et treize comédien.es qui profitent de ce système. Il existe pourtant un nombre considérable d'écoles et de formations qui n'ont pas cet avantage. On pourrait rétorquer que chacune dispose d'aides à l'insertion, mais face à un tel déséquilibre on peut difficilement nier l'inégalité de l'accès à l'emploi. Encore une fois, une poignée d'élus.es accède au privilège de la validation d'une appartenance et d'une légitimité à pouvoir évoluer dans le monde professionnel tant convoité. Cela signifierait-il que ces formations valent mieux que les autres ?

Si l'on ajoute à cela les travailleur.euses n'ayant pas suivi de formation, le fossé ne cesse de se creuser. L'intermittent.e ayant « appris sur le tas » bénéficie d'une expérience concrète du métier. Pourtant, l'intermittent.e en question aura plus de difficultés à créer son réseau, mettra plus de temps dans son évolution professionnelle – parfois plafonnée –, aura moins de légitimité pour des postes à responsabilités. En