

L'ACTIVITÉ DU COMÉDIEN
liens, indépendances
et micro-organisations

Pierre-Michel MENER

Dans le monde des spectacles, de l'audiovisuel et du cinéma, l'absence d'intégration de l'immense majorité des artistes interprètes dans des organisations stables conduit à s'interroger sur les mécanismes régulateurs d'un système de production artistique structuré par des interdépendances éphémères. Si, pour les comédiens qui, au gré des engagements, contractent avec de multiples employeurs, l'activité ne se situe en effet pas au sein d'une unique firme, elle ne s'apparente pas non plus à des tribulations errantes sur un marché atomisé de transactions anonymes et non répétées, mais à l'intersection des deux : les comédiens qui réussissent sont des bâtisseurs de réseaux professionnels qui accumulent les engagements en gérant la multiplicité de leurs liens avec les metteurs en scène et les professionnels de la production audiovisuelle et cinématographique.

Évoquer l'efficacité des relations d'interconnaissance demeure pourtant trop schématique et trop indifférencié si nous ne parvenons pas à qualifier les mécanismes qui procurent à ces liens leur pouvoir organisateur. Pour ce faire, nous nous appuyerons sur les résultats d'une enquête que nous avons menée sur la profession de comédien, en interrogeant, par entretien en face à face et sur la base d'un questionnaire comportant plus de 150 questions, un échantillon de 993 comédiens représentatif de la population des quelque 12 000 comédiens en activité en 1994 (1). Notre enquête nous permet de dégager trois caractéristiques centrales de l'organisation des activités. D'une part, le secteur principal d'emploi des comédiens, le théâtre, mobilise plus que tout autre des liens récurrents de collaboration entre comédien et metteur en scène. D'autre part, le comédien doit apprendre à gérer la multiplicité des liens contractuels avec une diversité organisée d'employeurs, pour éviter le double écueil de la spécialisation étroite et du renouvellement sans fin des collaborations inédites. Enfin, l'économie du secteur et le fonctionnement des organisations théâtrales, souvent de très petite taille, ne seraient pas viables sans le recours aux ressources de polyvalence professionnelle qui relativisent la distinction pure et stable entre fonctions d'interprétation, fonctions de création et fonctions de gestion et d'administration. C'est ce qui nous conduit à concevoir l'artiste lui-même comme une micro-organisation, et à récuser ainsi la distinction simple entre des pôles étanches de la division du travail artistique.

LE METTEUR EN SCÈNE, ARTISTE ET ENTREPRENEUR

Dans le monde du théâtre, le metteur en scène détient, depuis longtemps déjà, l'es-

(1) L'enquête dont nous extrayons ici certains résultats et que nous avons dirigée a été réalisée à l'initiative et sous la conduite du Département des études et de la prospective du ministère de la Culture. Elle a porté sur la formation, les secteurs d'exercice de la profession, les spécialités et les polyvalences professionnelles, les carrières, les revenus, les durées d'emploi et les situations de chômage, l'organisation du travail et des relations d'emploi et le mode de vie des comédiens. Rappelons qu'en 1994, on recensait, selon les données issues de la Caisse des Congés Spectacles, quelque 11 849 comédiens, soit le double des effectifs recensés au milieu des années 1980. L'ensemble des résultats de cette recherche figurent dans P.-M. Menger, *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française, 1997.

sentiel des pouvoirs artistiques sur la création d'un spectacle. Alors que l'acteur-vedette de la fin du XIX^e siècle était seul à décider de son jeu, dans la conception comme dans l'interprétation du rôle, depuis André Antoine et surtout depuis Jacques Copeau c'est le metteur en scène qui a progressivement concentré le pouvoir de décision sur scène (2). Mais le metteur en scène est aussi le personnage central du monde théâtral depuis que l'activité théâtrale se fonde très majoritairement sur celle de compagnies subventionnées et sur l'organisation par projet. Car il assure le plus souvent la fonction de directeur de la compagnie, ou celle de producteur délégué des spectacles qu'il monte, en choisissant les acteurs et les partenaires avec qui il travaillera. Cette position d'entrepreneur, évidente pour le travail et la carrière des comédiens lorsqu'elle s'exerce dans le cadre d'une compagnie permanente dirigée par le metteur en scène, n'est pas moins centrale lorsque le metteur en scène, pour les spectacles qu'il monte sans disposer d'une compagnie, recrute des comédiens avec qui il a pu nouer antérieurement des relations de collaboration. Plus lâche dans ce dernier cas, le lien de travail n'est pas celui d'une durable subordination hiérarchique, comme dans une organisation stable, mais bien souvent celui d'intermittent à employeur récurrent, comédien et metteur en scène pouvant user de relations répétées de cooptation pour garantir l'efficacité de relations intermittentes, *i.e.* pour réduire les coûts de prospection et d'information sur les appariements artistiques à opérer, pour anticiper plus rapidement leurs attentes réciproques et pour travailler plus sûrement en profondeur.

Notre enquête sur les comédiens permet de mesurer les caractéristiques de ce rôle clé que tiennent les metteurs en scène de théâtre dans l'organisation de la production et dans l'établissement des réseaux professionnels. Pour le cerner, il faut rappeler ce que sont les conditions propres de

l'emploi au théâtre, par contraste avec ceux du cinéma et de l'audiovisuel.

Les caractéristiques de l'emploi au théâtre

Pour étudier les conditions du travail au théâtre, nous avons demandé aux comédiens de décrire en détail les caractéristiques du plus récent emploi (achevé au moment de l'enquête) qu'ils ont eu au théâtre. Comme l'indiquent les valeurs du tableau 1 ci-après, cet emploi a duré en moyenne 173 jours ; pour la moitié des comédiens, sa durée était supérieure à 92 jours. Moyenne et médiane sont près de six fois supérieures à celles observées pour le cinéma. L'épaisseur temporelle de l'activité additionne deux grandeurs propres au travail théâtral : la durée des répétitions, le nombre des représentations. En moyenne, les répétitions ont duré 49 jours et le comédien a joué le spectacle 50 fois, reprises et tournées comprises. Ces reprises et tournées ont concerné plus de la moitié des comédiens. Travail durable, découpé en trois périodes distinctes – répétitions, représentations, tournées ou reprises – le jeu du comédien au théâtre tient une part décisive de ses particularités de son déploiement dans le temps : il est immergé longuement dans des rapports collectifs d'invention et d'expression, et il est construit à travers une exploration et un apprentissage collectifs et individualisés, sous la direction du metteur en scène, puis à travers une répétition de l'expérience de la représentation proprement dite. Le nombre de comédiens impliqués dans un spectacle théâtral, parce qu'il est beaucoup plus limité que celui des acteurs et figurants mobilisés sur un tournage de cinéma ou de télévision, motive à l'évidence, chez les gens de théâtre, une perception plus directe de la responsabilité individuelle dans l'accomplissement collectif et une densité supérieure des liens avec le responsable artistique du spectacle. Mais le nombre n'est pas tout : l'agenda même

(2) LAMBERT, 1997.

du travail est un facteur d'intégration et d'approfondissement des deux dimensions cardinales de l'activité, le jeu théâtral étant

inséparablement communautaire et individualisé parce qu'il s'étend dans la durée et dans la répétition de l'expérience.

Tableau 1 : Les caractéristiques du plus récent spectacle théâtral dans lequel a joué le comédien

<i>Caractéristiques de l'emploi</i>	<i>Moyenne</i>	<i>1^{er} quartile</i>	<i>Médiane</i>	<i>3^e quartile</i>
Durée de l'emploi (répétitions incluses)	173 j.	47 j.	92 j.	168 j.
<i>dont</i>				
<i>rôle principal</i>	168 j.	46 j.	91 j.	176 j.
<i>rôle moyen</i>	176 j.	50 j.	97 j.	164 j.
<i>petit rôle</i>	132 j.	46 j.	82,5 j.	154 j.
Durée des répétitions	49 j.	30 j.	45 j.	60 j.
Nombre de représentations (tournées et reprises incluses)	50	10	26	50

Source : Département des études et de la prospective du ministère de la Culture et de la Communication – Centre de sociologie des arts.

À ces différences essentielles qui séparent le jeu théâtral du travail de l'acteur de cinéma ou de télévision, il faut en ajouter d'autres, et d'abord la hiérarchie des rôles tenus. Comparons théâtre, cinéma et télévision quant à l'importance du rôle que les comédiens y ont obtenu (cf. tableau 2 ci-dessous). Les comédiens ont deux fois plus de chances d'obtenir un rôle principal au théâtre qu'au cinéma ou à la télévision. La hiérarchie des emplois au théâtre se limite à peu près à la distinction entre rôles de première ou de moyenne importance, alors que pour près d'un tiers des comédiens engagés au cinéma et pour un quart de ceux engagés à la télévision, leur plus récent emploi a été un petit rôle. La même distinction prévaut dans l'identification des fonctions

occupées par les comédiens dans les trois univers : la part des emplois de figurant est quasi inexistante dans l'activité des comédiens de théâtre – 3 % des comédiens en ont eu au théâtre en 1994 et pour 0,3 % seulement des comédiens de théâtre, la figuration a été l'activité principale – alors qu'au cinéma et à la télévision, respectivement 27 % et 15 % des comédiens ont fait de la figuration, et que pour environ un comédien sur six, c'était l'activité prépondérante.

Quels sont les autres facteurs qui peuvent avoir non seulement une influence directe sur la part prise par chacun à la production d'un spectacle ou d'un film, sur la responsabilité qui lui revient dans la qualité du résultat, et sur les bénéfices de visibilité qui en dérivent, mais aussi sur les

Tableau 2 : L'importance du plus récent rôle au théâtre, au cinéma et à la télévision

<i>Importance du rôle</i>	<i>Théâtre</i>	<i>Cinéma</i>	<i>Télévision</i>
Rôle principal	56 %	38 %	27 %
Rôle de moyenne importance	34 %	25 %	45 %
Petit rôle	6 %	34 %	26 %
Non réponse	4 %	3 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Département des études et de la prospective du ministère de la Culture et de la Communication – Centre de sociologie des arts.

modalités d'allocation des emplois ? Outre celui, déjà mentionné, de la taille de l'équipe artistique, généralement beaucoup plus réduite au théâtre, il faut compter avec la nature même du travail, son organisation et son déroulement : les tournages de films se font séquentiellement, alors qu'une représentation théâtrale mobilise longuement l'ensemble de l'équipe dans le même lieu et le même temps. La relation de travail entre les membres d'une équipe n'a ni la même densité ni les mêmes conséquences pour le travail et la satisfaction individuels, selon qu'il y a succession ou interdépendance simultanée des performances (3). Dans le cas du cinéma et de la télévision, la coopération interindividuelle est fondée sur une assez grande indépendance des contributions individuelles des acteurs, alors que sur la scène de théâtre, l'interdépendance est prégnante et que le travail et la réussite du groupe sont plus directement sensibles à la performance de chacun. Le caractère communautaire et « familial » des liens entre les comédiens de théâtre n'est pas la simple expression métaphorique d'un commun attachement à un métier qui favorise les affinités et les complicités; il désigne aussi, plus profondément, la densité même des interactions et des échanges qui forment la substance même de la représentation vivante. Que la qualité de celle-ci varie avec l'engagement et le talent de chacun des interprètes beaucoup plus directement qu'au cinéma et à la télévision, les comédiens le vérifient en outre soir après soir, sans être jamais complètement assurés du résultat, mais sans jamais oublier non plus que la solidarité de l'équipe est largement garante de la valeur de chaque performance individuelle. Il est aisé de comprendre que cette situation répétée et toujours incertaine de réglage mutuel motive la perception par chacun de l'importance de sa contribution individuelle au spectacle et sur la force des liens d'interdépendance avec le metteur en scène. Le tableau 1 montrait que l'étendue temporelle de l'emploi et sa scansion ne

diffèrent guère selon l'importance du rôle joué : peu surprenant, ce résultat rappelle que tous sont également requis pour chaque représentation et souligne que l'implication durable de tous dans le collectif de jeu théâtral s'oppose profondément aux conditions de travail dans le cinéma et l'audiovisuel, où la contribution de chacun est étroitement circonscrite.

Non moins agissant est le facteur organisationnel : 57 % des comédiens ont obtenu leur rôle le plus récent (au moment de l'enquête) dans un spectacle monté par une compagnie subventionnée dont les effectifs, tels qu'ils nous sont connus par l'enquête, sont en moyenne de 4 membres stables, et dont le directeur est, en règle générale, un metteur en scène. Autant que d'une logique de rôles distribués selon les caractéristiques des personnages du spectacle, il s'agit d'une logique de répartition du travail dans un collectif de comédiens étroitement interdépendants : en cela, l'entreprise théâtrale qu'est une compagnie, si éphémère soit-elle, diffère notablement de l'organisation-par-projet formée pour une production cinématographique ou télévisée.

L'information

L'analyse des conditions d'information sur l'emploi situe clairement la position centrale du metteur en scène : pour le plus récent contrat qu'il a reçu au théâtre, près d'un comédien sur deux a été informé par un metteur en scène qu'il connaissait déjà, alors que c'était le cas pour moins du quart des comédiens de cinéma ou de télévision. À l'inverse, la médiation d'un agent artistique constitue la modalité prépondérante d'information sur l'emploi au cinéma et concerne un comédien sur six dans la production télévisuelle, mais elle est à peu près inexistante au théâtre.

Si l'on ajoute à la fonction pivot du metteur en scène la circulation de l'information par les réseaux personnels – 30 % des comédiens ont obtenu l'information sur

(3) JACOBS, 1981 ; STINCHCOMBE, 1986.

leur emploi le plus récent au théâtre par l'intermédiaire de contacts personnels – ce sont près de 80 % des comédiens qui, au

théâtre, font appel à des réseaux d'inter-connaissance ou à des liens personnalisés de travail.

Tableau 3 : Les conditions initiales d'information sur l'emploi

<i>Comment le comédien a-t-il eu connaissance initialement de son plus récent emploi ?</i>	<i>Théâtre</i>	<i>Cinéma</i>	<i>Télévision</i>
Par un metteur en scène qu'il connaissait déjà	49 %	22 %	13 %
Par une annonce	1,4 %	7 %	1 %
Par l'ANPE	1,2 %	4 %	3 %
Par son agent artistique	1,3 %	28 %	18 %
Par des contacts personnels	30 %	20 %	31 %
Autres	14 %	17 %	32 %*
Non réponse	3 %	2 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Département des études et de la prospective du ministère de la Culture et de la Communication – Centre de sociologie des arts.

* Dont producteur de télévision : 11 %.

61 % des comédiens de théâtre (soit quelque 5 340 comédiens) déclarent avoir l'habitude de travailler avec un ou plusieurs metteurs en scène. Seuls 22 % des comédiens ont passé une audition avant d'être engagés dans leur plus récent emploi au théâtre. Interrogés sur l'atout qui leur a principalement permis d'obtenir cet emploi (cf. tableau 4), les comédiens de théâtre mentionnent avant tout le fait d'avoir déjà travaillé précédemment avec le metteur en scène du spectacle, bien avant la réputation et les qualités ou compétences personnelles : le lien de travail antérieurement établi garantit un accès plus rapide à l'emploi que les caractéristiques individuelles évaluées au cas par cas selon le rôle à jouer (4). C'est l'inverse au cinéma et à la télévision, où le physique, répertorié par les annuaires professionnels et mis à l'épreuve des castings, est largement prépondérant.

La carrière des comédiens de théâtre conserve ici l'empreinte de liens qui ont orienté décisivement son cours : interrogés sur l'existence d'un événement clé qui, dans leur parcours, leur aurait permis d'obtenir, de façon durable, plus de travail ou de mieux gagner leur vie, un quart des comédiens de théâtre mentionnent une collaboration régulière avec un metteur en scène, alors qu'ils ne sont pas plus de 5 % parmi les comédiens travaillant surtout pour le cinéma ou la télévision.

Par son travail avec et sur les acteurs comme par sa position centrale dans le système de production des spectacles et dans l'allocation des emplois, le metteur en scène est le levier de l'organisation des projets. Dans son activité et dans la conduite de sa carrière, le comédien dispose d'une autonomie très supérieure à ce qu'impose le travail salarié en organisa-

(4) Les divers facteurs cités agissent différemment selon les genres de théâtre : c'est dans la sphère du théâtre d'auteur monté par les compagnies subventionnées que les liens tissés avec un metteur en scène ont compté le plus pour trouver l'emploi occupé avant l'enquête. À l'inverse, dans un spectacle de boulevard, c'est surtout à son physique que le comédien juge devoir son plus récent emploi, et c'est la formation qui est citée d'abord par ceux qui ont joué dans un spectacle pour le jeune public.

Tableau 4 : Les atouts pour l'obtention d'un emploi selon le secteur d'activité

<i>Atout principal pour l'obtention du plus récent emploi d'interprète obtenu</i>	<i>Théâtre</i>	<i>Cinéma</i>	<i>Télévision</i>
La formation	11 %	10 %	2 %
La disponibilité	11 %	8 %	4 %
Le physique, la ressemblance avec le personnage	17 %	44 %	41 %
Le fait d'avoir déjà travaillé précédemment avec le metteur en scène	32 %	4 %	23 %
Le fait d'avoir été recommandé	8 %	11 %	9 %
La réputation dans le milieu, les références	21 %	23 %	21 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Département des études et de la prospective du ministère de la Culture et de la Communication – Centre de sociologie des arts.

tion, même si les contraintes du marché du travail et les inégalités de réputation pèsent de tout leur poids sur les chances d'accomplissement de chacun. Mais, pour trouver des engagements, il est étroitement dépendant d'un réseau d'employeurs avec qui il contracte et recontracte au gré des projets lancés et des performances réalisées : les metteurs en scène sont les points nodaux de ce réseau. Le metteur en scène est aussi celui qui, aujourd'hui plus que jamais, fonde son art sur le pouvoir qu'il exerce sur ses interprètes, en cherchant à obtenir d'eux, contradictoirement, une libération des facultés créatrices et une remise de soi garantes de la plasticité réceptive de l'acteur. Le metteur en scène est encore celui qui règle les relations de jeu entre les acteurs : il doit obtenir de chaque acteur d'orienter son travail d'interprétation au plus près des rapports avec autrui, parce que la signification et la puissance expressive du spectacle se fondent et sur l'individualisation du « jeu » interprétatif de chaque comédien et sur la dynamique collective du « jeu » entendu comme somme de règles et de liens d'interdépendance stratégique. Les divers styles de « gouvernement » des acteurs par les metteurs en scène sont les solutions apportées à cette équation où le degré voulu d'individualisation de chaque prestation varie en fonction du degré recherché d'intégration de chaque comédien dans le travail collectif.

Le metteur en scène est alors celui par le travail de qui doit se réaliser en chaque comédien l'articulation expressive de ses particularités et de son appartenance à une collectivité. Son pouvoir est assurément bien plus qu'une simple relation d'autorité et de direction.

La situation du comédien est ambivalente : l'incertitude continuelle sur les emplois à venir le conduit à effectuer une recherche permanente, ou un tri permanent s'il est plus demandé que demandeur, et à accumuler de l'information sur les projets générateurs d'engagements qui lui conviennent. Or les pourvoyeurs d'informations et d'engagements sont les metteurs en scène. La question qui vient est : comment opèrent les metteurs en scène pour sélectionner leurs acteurs, et comment opèrent les comédiens pour s'apparier avec des metteurs en scène ? Les uns comme les autres doivent trouver un équilibre entre deux solutions : compter sur des liens d'interconnaissance déjà établis et renouveler les équipes pour conserver à l'activité sa dynamique d'innovation et d'apprentissage. En termes organisationnels, cet équilibre est celui de la stabilisation des liens de collaboration sur un marché très atomisé, et celui de la fluidité de ces mêmes liens, pour répondre à l'incertitude du cours des activités, à l'impératif de flexibilité fonctionnelle, et à l'ambition d'originalité.

LES LIENS DE TRAVAIL

En théorie, le marché du travail des comédiens met en oeuvre ce que les économistes considèrent comme deux des conditions de la perfection concurrentielle d'un marché : la divisibilité de la grandeur travail et la faiblesse des coûts de transaction, qui correspondent à deux des caractéristiques essentielles de l'intermittence artistique – les contrats peuvent être de quelques heures, de quelques jours ou davantage, sans qu'un seuil fixe s'impose uniformément comme dans les formes habituelles de contrat à durée déterminée, et les comédiens sont embauchés sans coûts de prospection de la main-d'oeuvre et d'établissement des contrats ni coûts de contrôle de l'activité comparables à ce qui se pratique ailleurs sur le marché du travail. Mais une autre des conditions essentielles est pour le moins difficile à atteindre: la parfaite information de chacun sur les emplois disponibles et sur leurs caractéristiques, du côté des salariés, et la parfaite information sur les compétences et les qualités des candidats à un emploi, du côté des employeurs.

Le marché du travail des comédiens est en effet un marché de l'emploi où les transactions sont extrêmement nombreuses, où les relations se nouent pour des durées extrêmement variables, mais le plus souvent brèves, et où les conditions d'emploi sont éminemment changeantes. C'est donc un marché qui doit être alimenté par un flux considérable d'informations sur les projets, les rôles, les talents, les compétences, les idiosyncrasies personnelles. Or les supports informationnels les plus développés sont les réseaux d'interconnaissance.

Les réseaux constituent des mécanismes de structuration des relations interindividuelles qui opèrent à la croisée de ce que serait un monde de relations ponctuelles, sans cesse changeantes et sans mémoire, et de ce que peut être l'organisation des activités au sein d'une entreprise ou d'un groupe professionnel formellement clos sur lui-même. L'importance des réseaux dans l'organisation du travail est d'autant plus grande que l'acti-

vité requiert la coopération matérielle d'un nombre élevé de partenaires réunis au sein d'équipes éphémères. C'est le cas partout où prévaut le mode d'organisation par projet, avec ses mouvements caractéristiques de constitution et de dissolution des équipes réunies pour une pièce, un film, une dramatique radiophonique ou télévisée. L'existence de réseaux apporte des éléments de stabilité qui sont la nécessaire contrepartie de la recherche permanente de flexibilité fonctionnelle propre à ce secteur du marché du travail artistique. Elle facilite les recrutements par cooptation et l'identification des compétences et des talents sur la base des réputations individuelles, puisque le système d'emploi est fondé essentiellement sur des contrats de brève durée et qu'il interdit de recourir aux procédures trop lentes et trop coûteuses de prospection et de sélection habituellement pratiquées sur le marché du travail qualifié.

Les réseaux organisent ainsi les échanges d'informations et d'évaluations selon des procédures qui n'ont rien d'anarchique ni de perpétuellement instable : c'est ce qui les rend efficaces, mais qui peut les transformer aussi en obstacles à la fluidité des interactions. Car si les réseaux sont multiples, ils sont aussi concurrents, et dotés de règles informelles d'inclusion et d'exclusion, et ils ne procurent à leurs membres qu'une partie de toutes les informations disponibles.

Arrêtons-nous un instant sur ce fait, pour qualifier plus exactement ce qu'il faut comprendre par information. Un emploi est un appariement entre les caractéristiques du postulant et celles du travail à accomplir. Au sens le plus neutre, l'information porte sur l'existence d'un emploi à tenir ou sur un projet à venir générateur d'une série d'emplois. Les emplois dont les occupants peuvent être aisément ou parfaitement substitués les uns aux autres – petits rôles, emplois de figuration – ne mettent en jeu qu'un minimum de caractéristiques particulières. Pour les emplois plus importants, l'appariement est plus complexe : l'emploi n'est pas complètement défini à l'avance puisque son profil

peut, au moins en partie, évoluer en fonction des caractéristiques mêmes de l'acteur qui le tiendra. L'information porte sur l'employabilité de tel ou tel acteur, c'est-à-dire sur ses compétences et ses qualités espérées, et sur ce que le producteur ou le metteur en scène peut en inférer quant au rôle à tenir. L'information sur l'emploi se mêle ici directement avec l'appréciation des aptitudes de l'artiste et de la valeur attendue de l'appariement entre l'artiste et le rôle. D'où le double motif de cloisonnement des réseaux d'information et de cooptation : les évaluations d'employabilité pour tel ou tel artiste diffèrent selon les segments du monde artistique considéré, et les coûts de recherche et d'évaluation de talents nouveaux et inconnus sont toujours plus élevés que l'évaluation *via* les canaux de l'interconnaissance et de la recommandation par les pairs, ce qui incite l'entrepreneur du projet à limiter souvent sa prospection à un cercle limité d'artistes qui ont avec lui des habitudes de collaboration, qui lui sont recommandés ou pour lesquels il dispose de l'avis de collègues à qui se fier.

La fragmentation et la dispersion extrêmes des relations d'emploi engendre des inégalités considérables entre ceux qui sont au coeur des réseaux les plus denses d'interconnaissance, se procurent au mieux l'information et se cooptent (5), et ceux qui sont dépourvus d'une grande partie de cette ressource essentielle et immatérielle, parce qu'ils sont moins réputés, ou jeunes et en voie d'insertion, ou trop indifférents aux jeux sociaux qui supportent et orchestrent ces échanges d'informations et de promesses d'embauche. Mais nul n'est à l'abri d'un revers de fortune si l'employeur rencontre des échecs ou si une organisation trop déséquilibrée des relations d'emploi conduit un comédien vers une appauvrisante spécialisation.

LE COMÉDIEN ET LA GESTION DES LIENS D'EMPLOI

La gestion des liens professionnels entre les comédiens et leurs partenaires de travail connaît des règles dont l'apprentissage fait partie de la professionnalisation et de la construction d'une carrière. La diversité des relations contractuelles qui sont tissées par les artistes obéit à des contraintes, mais fait aussi l'objet de stratégies organisatrices. Les contraintes sont connues : la discontinuité de l'emploi pousse à un comportement de recherche constant, l'incertitude qui pèse sur la durée des contrats à venir oblige à accumuler les emplois, au moins tant que le seuil de l'accès à l'indemnisation des périodes non travaillées par l'assurance-chômage n'est pas atteint. Les stratégies organisatrices le sont moins.

Le lien contractuel avec un employeur peut déboucher sur trois situations au moins : l'engagement n'est générateur d'aucun emploi ultérieur prévisible, l'engagement provoque un réengagement à brève échéance, l'engagement crée des liens intertemporels favorisant le réengagement en fonction des projets de l'employeur. Chaque relation d'emploi peut en outre être porteuse de valeurs différentes pour l'artiste :

– un engagement avec un nouvel employeur peut offrir un intérêt économique immédiat mais ne procurera aucun autre bénéfice que celui de l'employabilité *per se*, sachant que le fait même de travailler vaut comme un signal réputationnel sur un marché concurrentiel très déséquilibré par l'excès d'offre de main-d'oeuvre instantanément employable ;

– un engagement avec un nouvel employeur permet à un artiste de participer à un projet stimulant ou novateur, d'explorer de nouvelles dimensions de son métier, d'évoluer dans un environnement de travail nouveau, de faire connaissance avec

(5) FAULKNER et ANDERSON (1987) montrent comment l'émergence de liens récurrents de collaboration entre artistes et entrepreneurs des projets provoque une profonde segmentation du marché du travail : dans le cas des rôles clé de la production de spectacles ou de films (producteur, réalisateur, scénariste, directeur de la photographie, compositeur, dramaturge, décorateur, costumier, etc.), des liens forts d'interdépendance sont tissés entre professionnels de réputation comparable, d'où une stratification des appariements professionnels selon les degrés de réussite dans les spécialités respectives.

de nouveaux partenaires, de se dégager de la trappe de la spécialisation qui menace tous ceux qui se sont construits une niche pour s'abriter de la concurrence de chacun avec tous : l'engagement, qu'il soit ou non suivi de réembauche, procure un bénéfice de formation et de bien-être, convertible en capital d'expérience ;

– par contraste, l'embauche par un employeur déjà familier valorise l'expérience acquise dans une relation d'emploi établie et diminue l'incertitude tant pour l'employeur que pour l'artiste.

L'importance des liens non récurrents tient à l'intérêt que peut avoir l'artiste à explorer de nouveaux et féconds environnements de travail, et à augmenter son information sur des tâches et des situations de travail jusqu'ici mal connues de lui. Certaines de ces embauches permettent de nouer des liens avec des employeurs de caractéristiques très différentes, et, par exemple, avec des employeurs plus directement portés à la prise de risque et à l'innovation pour s'établir dans la carrière. Dans ce dernier cas, l'artiste partage directement les risques pris par l'employeur, mais peut trouver des bénéfices immédiats ou différés dans la diversification des emplois qu'il obtient par là, et dans la diversification des contacts professionnels noués. Mais l'existence des liens faibles et non récurrents est aussi la conséquence simple du mouvement de rotation très élevé qui affecte le monde des employeurs du spectacle, mouvement qui se compare à

celui qui caractérise l'activité des artistes. Enfin, l'extrême diversité des durées d'emploi et des prestations demandées cumule ses effets avec la polyvalence professionnelle observée chez les artistes pour provoquer un taux important de relations contractuelles nouvelles et sans lendemain.

Qu'elle exprime des comportements de prise de risque ou qu'elle signale les contraintes d'un marché très fragmenté et très turbulent, la part faite au renouvellement incessant des liens de travail doit être équilibrée par l'activité pour des employeurs déjà connus, à travers les liens de la seconde catégorie, qui sont récurrents. Ces derniers permettent à l'artiste d'aménager des zones de stabilité dans son activité, de réduire ses coûts de recherche d'emploi, et d'exploiter des compétences et une réputation obtenus par une spécialisation dans certains emplois ou rôles.

Dans une recherche antérieure sur le marché du travail des artistes intermittents du spectacle (6), nous avons émis et testé l'hypothèse selon laquelle l'artiste améliore sa situation lorsqu'il peut combiner des liens faibles et non récurrents avec des employeurs différents d'une année sur l'autre, et des relations récurrentes de travail avec des employeurs familiers qui le connaissent et avec qui l'ajustement mutuel est rapide. Il importait, pour ce faire, de mesurer le taux de renouvellement, d'une année sur l'autre, du groupe des employeurs avec qui avait travaillé un artiste (7). L'analyse statistique avait per-

(6) MENGER, VARI, 1993 et, pour un test sur les personnels technico-artistiques et techniques, RANNOU et VARI, 1996.

(7) Techniquement, il s'est agi de créer une variable mesurant ce taux de renouvellement à partir du simple rapport suivant:

$$R = \frac{\text{nb emp. identiques 87/88}}{\text{nb max. employeurs 87/88}}$$

les employeurs identiques étant ceux avec qui l'artiste a contracté en 1987 et recontracté en 1988, le nombre des employeurs placé en dénominateur étant celui de l'année (1987 ou 1988) où l'artiste a travaillé avec le plus grand nombre d'employeurs.

Les liens non récurrents avec les employeurs (taux de renouvellement le plus élevé correspondant à la valeur 0 de R) sont associés, en moyenne, à des gains et des durées d'emploi modestes, et à une dispersion importante des situations individuelles. Les cas où la récurrence des liens avec les employeurs apparaît, mais demeure proportionnellement inférieure au renouvellement de ceux-ci ($0 < R < 0,4$) constituent la meilleure combinaison entre durée d'emploi et niveau de gain. Lorsque la récurrence des liens se renforce ($0,4 \leq R < 1$), la durée moyenne d'emploi s'allonge, mais la rémunération par unité de temps de travail déclaré décroît. Enfin, environ 12% des intermittents avaient contracté d'une année sur l'autre exclusivement avec les mêmes employeurs, pour une durée d'emploi élevée, mais pour des gains modestes. Cette dissociation des gains et des temps de travail peut s'expliquer soit par la nature des emplois (il s'agit souvent d'emploi de collaboration artistique tels que ceux de choriste dans les théâtres lyriques), soit parce que la stabilité et la garantie d'un emploi prolongé se paient d'une rémunération moindre, diminuée en quelque sorte de la prime de risque attachée aux situations d'embauche les plus erratiques. Dans sa forme extrême, cette stabilité est assimilable à un emploi permanent.

mis de montrer que les comédiens travaillant principalement au théâtre ont en moyenne des « portefeuilles » de relations contractuelles qui font une plus large place aux liens récurrents que chez les comédiens de cinéma. En d'autres termes, le travail du comédien au théâtre se fonde plus souvent que dans les autres secteurs sur un ensemble de liens personnalisés et durables avec ceux qui l'emploient, c'est-à-dire les metteurs en scène, puisque ceux-ci cumulent les fonctions d'entrepreneur de projets artistiques et de créateur – ils sont à la tête de la plupart des compagnies et des organisations subventionnées, et lorsqu'ils travaillent pour des théâtres qu'ils ne dirigent pas, ils ont généralement la responsabilité de réunir l'équipe d'acteurs à engager. La personnalisation des liens de travail et la position cardinale des metteurs en scène sont les deux expressions d'une même réalité artistique et organisationnelle : elles relèvent de ces règles de gestion de la carrière que les comédiens découvrent et apprennent à maîtriser sur le tas. Les maîtriser, c'est savoir combiner récurrence et renouvellement des liens, s'assurer des fidélités et tenter l'aventure, mais c'est aussi, nous allons y insister maintenant, savoir jouer des registres de la polyvalence fonctionnelle.

LES COMÉDIENS ET LA MULTIPLICITÉ DES « RÔLES » PROFESSIONNELS

Plus qu'un métier, l'activité de comédien interprète doit être considérée comme

le foyer d'une constellation de fonctions et de tâches professionnelles. Aux diverses étapes d'une carrière, la capacité de se démultiplier professionnellement ou, à l'inverse, la possibilité et la volonté de se concentrer sur son travail d'interprète figurent parmi les inflexions essentielles de l'activité d'un artiste. Identifier une catégorie d'artistes – ici, les comédiens – avec une fonction prédominante – ici celle d'interprète – conduirait ainsi à méconnaître l'une des caractéristiques les plus profondément originales des carrières artistiques, la fréquence des situations de polyvalence professionnelle.

Interrogés sur les diverses fonctions qu'ils ont exercées dans chacun des secteurs où ils ont travaillé l'année précédente, près des deux tiers des comédiens mentionnent deux fonctions ou davantage au théâtre, alors que les probabilités de polyvalence fonctionnelle sont beaucoup plus réduites au cinéma et à la télévision.

Ces variations doivent être considérées comme des indices de l'organisation du travail artistique dans chaque monde. Là où la mono-activité est très répandue, une assez stricte division du travail s'impose dans la réalisation des oeuvres et spectacles : c'est tout particulièrement le cas à la télévision, où la variété des métiers et la hiérarchie des compétences séparent fortement les trois pôles fonctionnels : artistique (interprétation, réalisation, écriture), technique et administratif. La division du travail est très prégnante aussi dans l'univers du cinéma, mais les déclai-

Tableau 5 : La polyvalence professionnelle des comédiens selon les secteurs d'activité

<i>Nombre de fonctions occupées dans le secteur considéré</i>	<i>Théâtre</i>	<i>Cinéma</i>	<i>Télévision</i>
Une fonction	36 % *	79 % **	82 % ***
Deux fonctions	25 %	17 %	15 %
Trois fonctions ou plus	39 %	4 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Département des études et de la prospective du ministère de la Culture et de la Communication – Centre de sociologie des arts.

* Dont comédien uniquement : 33 %. ** Dont comédien uniquement : 57 %. *** Dont comédien uniquement : 70 %.

rations des comédiens sur leur activité dans ce secteur font apparaître un niveau un peu plus élevé de multifonctionnalité, dont l'origine est surtout à rechercher dans les conditions de production des courts métrages, où l'indivision relative du travail permet d'abaisser les coûts de production et d'entreprendre des projets dont les financements sont souvent étroits et acrobatiques.

C'est dans le monde du théâtre que les comédiens sont les plus nombreux à occuper différentes fonctions. Si la communauté des artistes du théâtre se désigne si fréquemment par le vocabulaire de la « famille », c'est moins pour souligner l'unité corporative d'un groupe professionnel que pour qualifier les multiples formes de solidarité et de transmission qui caractérisent les relations de travail. Comme l'ont fréquemment souligné les travaux de sociologie de l'art, notamment depuis Becker (8), la production artistique s'organise selon les règles d'une action collective : les individus impliqués dans les différentes séquences de travail entretiennent entre eux des relations directes ou indirectes de coopération dont la stabilité repose sur des conventions plus ou moins durables. À cette détermination s'ajoute l'effet propre de la démultiplication de l'individu entre plusieurs fonctions, qui renforce les liens d'interdépendance entre les professionnels. Loin de s'articuler selon une simple succession d'interventions nettement séparées, les activités ainsi organisées 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.

Les comédiens metteurs en scène

Si l'on recense les différents types de multiactivité dans le secteur où celle-ci a principalement cours, soit, au théâtre, la

fonction majeure qui, à côté de celle d'interprète, entre dans le portefeuille d'activité d'un comédien est la mise en scène : un tiers des comédiens qui ont eu des emplois au théâtre y ont fait de la mise en scène. Pour la plupart d'entre eux, cette activité de metteur en scène n'est pas occasionnelle : dans l'année sur laquelle ils ont été interrogés (l'année 1994), les comédiens metteurs en scène ont réalisé en moyenne deux mises en scène ; dans le passé, ils en avaient produit près de 9 en moyenne et 99 % d'entre eux envisagent de poursuivre la mise en scène. La dimension organisationnelle de cette multiactivité en explique largement la portée : elle explique que la carrière d'un grand nombre de comédiens de théâtre est pour une large part liée aux capacités d'action collective qu'ils mettent en œuvre. Par son implication dans le travail de mise en scène, le comédien prend le plus souvent une part directe, voire principale à l'entreprise de production d'un spectacle. Par contraste, la multiactivité associant l'enseignement ou l'animation au métier d'interprète illustre une modalité plus individualiste de gestion du risque professionnel, souvent observée chez les musiciens et chez les créateurs (écrivains, plasticiens, compositeurs, ...).

L'association entre fonction d'interprétation, fonction de mise en scène et fonction entrepreneuriale corrige fortement l'image d'une spécialisation rigoureuse des activités, telle que pourrait la suggérer le vedettariat dont bénéficie une petite communauté de metteurs en scène professionnels contemporains dont la réputation sinon l'activité sont totalement déconnectées de leur activité et de leur talent d'interprète. La réalité la plus saillante du travail théâtral est celle d'une imbrication des fonctions d'interprétation et de création dans l'agenda d'activité de plus d'un quart des comédiens de théâtre et non celle d'une division fonctionnelle des tâches, telle qu'elle s'impose au cinéma et à la télévision. Les comédiens metteurs en scène sont-ils pour autant des « *primi*

(8) BECKER, 1988.

inter pares », des égaux assurant seulement plus de tâches ? La réalité de leurs relations avec les interprètes est plus complexe : ils sont proches des comédiens, puisqu'ils cumulent les fonctions d'interprète et de metteur en scène ; ils sont courtisés, parce qu'ils sont à l'origine de la plupart des projets et donc des engagements, et parce qu'ils ont souvent constitué autour d'eux une « famille » d'acteurs. Ils sont admirés parce qu'ils ont considérablement déplacé vers la mise en scène le centre de gravité de l'invention artistique au théâtre et parce qu'ils ont inclus dans les variables stylistiques essentielles de la création dramatique le contrôle, voire le façonnage le plus minutieux du jeu de « leurs » acteurs.

Parmi les quelque 3 000 comédiens pratiquant également la mise en scène, quelque 2 070 déclarent avoir été ou être responsables d'une compagnie théâtrale : pour un peu plus d'un tiers de ces comédiens metteurs en scène et directeurs d'une compagnie il s'agit ou il s'est agi d'une compagnie subventionnée – 790 comédiens du côté des subventionnées, 1 280 du côté des non subventionnées. La multiactivité n'est donc pas une simple variable individuelle d'exercice

professionnel. Si la compagnie théâtrale s'apparente fréquemment à une association de comédiens polyvalents – ils sont en moyenne quatre membres (9), et non à une troupe d'acteurs dotée d'une infrastructure organisationnelle, c'est qu'une partie des ressources d'une compagnie ne vient pas des subventions publiques ou des recettes directes, mais de ce que la démultiplication de chacun de ses membres entre plusieurs fonctions permet de procurer à l'organisation pour fonctionner (par la combinaison d'emplois artistiques, techniques, administratifs, gestionnaires) et pour se relier à son environnement (par la vente de services d'enseignement, d'animation) (10). Réciproquement, une compagnie ainsi formée n'est pas une organisation au sens classique : ses membres, en étant polyvalents, consacrent généralement à leur appartenance à la compagnie une partie seulement de leur temps de travail et sont libres de rechercher à l'extérieur des engagements au gré des propositions et des libertés que leur accorde le rythme d'activité de la compagnie. C'est très exactement en ce sens que la compagnie théâtrale est fréquemment une organisation constituée à l'intersection des micro-

(9) La distribution du nombre de membres dans la compagnie dont le comédien metteur en scène se déclare être ou avoir été responsable s'établit ainsi :

Tableau 6

<i>Effectifs des membres stables dans la compagnie</i>	<i>Nombre de comédiens metteurs en scène responsables d'une compagnie</i>	<i>%</i>
0 membre	205	9,9 %
1 membre	268	12,8 %
2 membres	355	17 %
3 membres	322	15,4 %
4 membres	355	17 %
5 membres	179	8,6 %
6 membres	112	5,4 %
7 à 9 membres	106	5 %
10 membres et plus	168	8,1 %
Sans réponse	16	0,7 %
Ensemble	2 086	100 %

Source : Département des études et de la prospective du ministère de la Culture et de la Communication – Centre de sociologie des arts.

(10) L'histoire que retrace E. MARCHAL (1989) de la création et des étapes du développement d'une compagnie de marionnettistes le montre bien.

organisations que sont ses différents membres multiactifs (11).

CONCLUSION

Comédiens directeurs de théâtre, metteurs en scène ou auteurs, musiciens associant à leur travail d'interprète des activités d'enseignement, de composition ou d'animation d'ensembles, écrivains exerçant le métier de journaliste ou d'enseignant, etc., les profils de démultiplication professionnelle dans les arts sont courants et varient avec les ressources de diversification qu'offre chaque monde artistique. De même, les constellations d'emplois simultanément occupés diffèrent, selon que l'artiste doit chercher hors du monde artistique des sources de revenu propres à financer l'exercice de son métier de vocation, ou qu'il trouve, par le cumul de plusieurs positions professionnelles à l'intérieur de son monde artistique, le moyen d'augmenter son autonomie et sa capacité d'initiative, d'accroître sa réputation artistique et sa cote, et d'éprouver le pouvoir hautement formateur d'expériences professionnelles variées. Au fil des recherches sociologiques menées sur les artistes dans les années récentes, les figures de la spécialisation et celles de la polyvalence pro-

fessionnelle ont été mieux cernées et mieux comprises. Elles ne constituent pas un banal chapitre obligé d'une sociographie de la vie d'artiste : elles nous révèlent les ressorts du travail artistique, à la fois parce qu'elles nous font apparaître l'artiste comme un être multiple, engagé dans plusieurs vies et plusieurs jeux professionnels, et parce qu'elles nous apprennent comment sont ainsi tissés liens et réseaux de collaboration et d'emploi.

De telles analyses ont, selon nous, l'intérêt de permettre de traiter de manière conjointe les organisations et les professions artistiques, notamment lorsque nous avons affaire à des organisations par projet et à des activités professionnelles situées à l'intersection du salariat et du travail indépendant.

Le comédien doit recourir à une gamme élargie de moyens pour conduire sa carrière : la mobilité intersectorielle, que nous n'avons pas étudiée ici (12), et la polyvalence des rôles professionnels deviennent des conditions de réussite dans un tel système d'activité. L'idée que l'individu puisse trouver un moyen de diversifier ses risques d'activité par l'emploi du facteur travail et non par des ressources en capital – comme le ferait une firme – est surprenante et contraire à l'observation des comportements sur le marché du travail (13).

(11) De ce type d'organisation, il est aisé de discerner les avantages et les fragilités :

– les avantages, car la mise en commun des multiactivités individuelles s'ajoute aux ressources procurées par le marché des subventions publiques nationales et locales et lui permet, avec plus de souplesse et d'adaptabilité, d'assurer plus de fonctions (production de spectacles, activités d'enseignement et d'animation, prestations de services pour d'autres organisations culturelles) que ne le pourrait une activité fondée sur une stricte division du travail entre ses membres ;

– les fragilités, parce que la multiactivité peut aisément dériver vers une dispersion stérilisante de l'énergie individuelle que le comédien acceptera moins bien au-delà d'une phase initiale de démarrage si les contraintes ne se desserrent pas, et parce que chaque membre d'une telle organisation demeure suffisamment autonome pour rompre les liens avec l'organisation à tout moment, et aller poursuivre sa carrière dans une autre compagnie. La population des compagnies se renouvelle au demeurant constamment, par le jeu des créations et des disparitions des petites structures qui se forment, se dispersent et se recomposent sur les bases de cette mise en commun des polyvalences individuelles.

(12) Nous renvoyons à notre ouvrage *La profession de comédien* et, pour une analyse élargie à l'ensemble des catégories professionnelles (i.e. incluant les techniciens et les cadres artistiques et technico-artistiques), à DEBEAUVAIS, MENGER, PIETTRE, RANNOU, VARI, LAPLANTE *et alii*, 1996.

(13) Comme le souligne l'économiste Jacques Drèze :

« Il existe une différence marquée entre les occasions de partage du risque applicables au capital humain, qui sont étroitement limitées, et celles applicables au capital physique, qui sont très étendues. (...) A la différence du capital humain, les actifs financiers sont divisibles et libres de coûts de transport. Ce qui ouvre des occasions de diversification qui sont substantielles (quoique imparfaites).

Comme l'a remarqué MEADE (1972), « alors que les détenteurs d'avoirs peuvent répartir leurs risques en plaçant de petites parties de leur capital dans un grand nombre d'affaires, un travailleur ne peut pas répartir de petites parties de son effort dans un grand nombre d'emplois différents. C'est probablement la principale raison pour laquelle on trouve du capital preneur de risque embauchant du travail plutôt que du travail preneur de risque engageant du capital ». (...) Pour ces raisons, on peut estimer que la tolérance à l'égard du risque est plus grande :

– pour les propriétaires de capital non-humain que pour les détenteurs de capital humain ;

– pour les entreprises que pour les indépendants ;

– pour les firmes que pour les travailleurs » J. DRÈZE (1987, p. 349-350).

La sociologie des professions appliquée aux milieux artistiques n'en dit pas assez quand elle raisonne en termes de contraintes de subsistance et qu'elle considère uniquement le second métier et les boulots alimentaires comme des abris ou des compléments nécessaires aux artistes incapables de vivre de leur métier de vocation. Car la variété observée des combinaisons d'activités n'est pas infinie, ni figée, et ne se réduit pas à une simple relation d'opposition entre vocation et subsistance. À travers l'accumulation des expériences professionnelles dans le monde où il fait carrière, l'artiste est informé sur la nébuleuse des travaux artistiques ou paraartistiques de moindre prestige qui entoure le noyau des emplois et situations les plus convoités. À partir de ces informations, la gestion du risque peut se modifier : le choix de se maintenir dans la profession et l'ambition d'y réussir doivent conduire à rechercher le schéma de diversification des activités le plus favorable, sous les contraintes existantes. C'est ce qui permet d'expliquer pourquoi l'activité multisectorielle et la polyvalence professionnelle ne sont pas simplement pénalisantes : si elles constituent des contraintes en début de carrière, elles peuvent être aussi l'un des ressorts de la réussite professionnelle. La différence majeure entre les diverses séquences de la vie professionnelle réside bien sûr dans la composition du porte-

feuille d'activités associées: la progression dans la carrière signifiera ordinairement le passage d'une dispersion non voulue des activités à une organisation plus maîtrisée des activités multiples et de la mobilité sur le marché du travail.

L'autre face de l'analyse concerne les organisations. Nous avons indiqué ailleurs (14) comment, dans les arts du spectacle, les organisations par projet recourent tout particulièrement à la formule contractuelle de l'intermittence pour obtenir la flexibilité et la réduction des coûts fixes recherchées, et comment elles s'appuient sur le système d'assurance-chômage propre aux salariés à employeurs multiples pour faire financer collectivement une partie du risque professionnel pris par ces personnels qui se tiennent continuellement disponibles pour des embauches brèves et discontinues. L'analyse produite ici montre sous quelles conditions ce système d'organisation opère et pourquoi, plutôt que de s'en tenir à la dichotomie classique de la firme et de ses actifs salariés, il faut situer l'organisation des activités artistiques et des formules d'intégration des facteurs de production sur un continuum, l'artiste pouvant alors lui-même agir comme une micro-organisation, et les organisations temporaires constituées autour des projets artistiques se présenter comme des cristallisations éphémères de micro-organisations.

(14) MENGER, 1991 ; 1997a.

RÉFÉRENCES

ABBOTT A. (1988), *The System of Professions*, Chicago, University of Chicago Press.

DEBEAUVAIS R., MENGER P.-M., PIETTRE F., RANNOU J., VARI S., LAPLANTE B. *et alii* (1997), *Le spectacle vivant*, Paris, La Documentation Française, Collection Contrats d'Études Prospectives.

DRÈZE J. (1979), « Human Capital and Risk-bearing », *Essays on Economic Decisions under Uncertainty*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987, pp. 347-365.

FAULKNER R., ANDERSON A. (1987), « Short-Term Projects and Emergent Careers : Evidence from Hollywood », *American Journal of Sociology*, 92-4, pp. 879-909.

JACOBS D. (1981), « Toward a Theory of Mobility and Behavior in Organizations : An Inquiry into the Consequences of Some Relationships between Individual Performance and Organizational Success », *American Journal of Sociology*, 87-3, pp. 684-707.

LAMBERT B (1997), « Le metteur en scène et la peau de son comédien », à paraître.

MARCHAL E (1989), « Édification d'une entreprise familiale et artistique. Histoire d'une troupe de marionnettistes », in *Innovation et ressources locales. Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, 32, Paris, PUF, pp. 35-69.

MEADE J.E. (1972), « The theory of labor-managed firms and of profit-sharing », *Economic Journal*, 82, pp. 402-428.

MENGER P.-M. (1991), « Marché du travail artistique et socialisation du risque : le cas des arts du spectacle », *Revue française de sociologie*, XXXII-1, pp. 61-74.

– (1997a), « Les intermittents du spectacle : croissance de l'emploi et du chômage indemnisé », *Insee-Première*, 510, février.

– (1997b), *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française.

MENGER P.-M., VARI S. (1993), *Le marché du travail et l'emploi intermittent dans les arts du spectacle*, Paris, Centre de Sociologie des Arts et MIRE, multigr.

RANNOU J., VARI S. (1996.), *Les itinéraires d'emploi des ouvriers, techniciens et cadres intermittents de l'audiovisuel*, Paris, Ministère de la Culture.

STINCHCOMBE A. L (1986), *Stratification and Organization*, Cambridge, Cambridge University Press.