

UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT SUR UN MARCHÉ DU TRAVAIL ARTISTIQUE : LE CAS DE L'AUDITION EN DANSE CONTEMPORAINE

Pierre-Emmanuel Sorignet

Belin | *Genèses*

**2004/4 - no57
pages 64 à 88**

ISSN 1155-3219

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-geneses-2004-4-page-64.htm>

Pour citer cet article :

Sorignet Pierre-Emmanuel , « Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine » ,
Genèses, 2004/4 no57, p. 64-88.

Distribution électronique Cairn.info pour Belin.

© Belin. Tous droits réservés pour tous pays.

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

UN PROCESSUS
DE RECRUTEMENT
SUR UN MARCHÉ
DU TRAVAIL
ARTISTIQUE :
LE CAS DE L'AUDITION
EN DANSE CONTEMPORAINE

Pierre-Emmanuel Sorignet

1. François Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal, *Façons de recruter*, Paris, Métailié, 1997 ; Olivier Godechot, Pierre-Emmanuel Sorignet, « La chasse de têtes, premiers aperçus », *Mimeo*, Laboratoire de sciences sociales – École normale supérieure, 2001.

2. On peut citer les travaux d'Howard S. Becker sur les musiciens de jazz dans lesquels la question du recrutement est abordée par le biais de l'entrée dans la « carrière ». Howard S. Becker, *Outsiders*, Paris, Métailié, 1985 [1963] ou sur les mondes de l'art, ouvrage qui reste assez général quant aux procédures de sélection sur les marchés du travail artistiques, *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion, 1988. En France, les travaux de Pierre-Michel Menger cherchent à transférer les problématiques du marché du travail aux mondes de l'art et même à réfléchir au statut particulier de l'artiste comme travailleur précurseur

Les travaux sur les procédures de recrutement et d'évaluation sont essentiellement centrés sur le monde de l'entreprise ou sur les intermédiaires du marché du travail (par exemple les cabinets d'embauche)¹.

Les mondes de l'art sont plus rarement abordés à travers la question des droits d'entrée². On se propose ici d'examiner le recrutement des danseurs contemporains sur le marché du travail français. La vision la plus répandue insiste sur le caractère artificiel de cette procédure comme si tout était déjà « joué d'avance ». Le monde de la danse est fréquemment l'objet de ces jugements hâtifs relayés en cela par la production cinématographique américaine qui fait du chorégraphe un demiurge et de l'audition une simulation de sélection. Est-ce à dire que le recrutement des danseurs serait soumis à l'arbitraire ? On peut supposer qu'un ensemble de critères implicites est mobilisé par les chorégraphes-employeurs lors de ces sélections et que le travail du sociologue consiste justement à les expliciter. L'État, dans les années 1980, a organisé ce nouveau marché du travail artistique en créant des structures chorégraphiques dont il a augmenté régulièrement les subventions, en organisant un marché de la formation et en se faisant le garant de la protection sociale

des danseurs grâce au régime assurantiel de l'intermittence. La suprématie du ballet classique a laissé place à une diversité du marché du travail de la danse, la danse contemporaine représentant au milieu des années 1990 le principal pourvoyeur d'emplois, suivie par le music-hall regroupant aussi bien les cabarets qu'Eurodisney, le ballet classique n'offrant que de très faibles débouchés. En France, le marché du travail de la danse contemporaine présente la particularité, par rapport à d'autres marchés du travail du spectacle vivant qui recrutent essentiellement par cooptation³, d'engager une grande partie des danseurs par audition. Celle-ci est organisée par le chorégraphe-employeur lorsque ce dernier recherche des danseurs pour une « création » ou pour remplacer un(e) danseur(se) en cours de tournée qui s'est blessé(e), a démissionné ou, plus rarement, a été licencié(e). Elle inscrit sa particularité dans la confrontation in vivo entre un chorégraphe-employeur et des danseurs en compétition les uns avec les autres dans un même espace et une même temporalité. L'audition constitue un observatoire privilégié des nouvelles exigences pesant sur les candidats à l'entrée mais aussi pour ceux qui veulent se maintenir sur ce marché du travail. Il s'agit ici de dégager les catégories de jugement mis en œuvre dans un processus de sélection qui s'est rationalisé en même temps que la danse contemporaine s'institutionnalisait. Il s'agit aussi de dégager la spécificité de « l'esprit » contemporain face au modèle de l'audition proposé par le ballet classique⁴. C'est pourquoi l'observation des chorégraphes et l'analyse de leurs discours sur leurs pratiques de recrutement seront privilégiées⁵. Mais s'en tenir à cela ne serait pas rendre justice à la spécificité d'un univers professionnel où le registre des affinités électives, formulé à travers la thématique de la rencontre tant dans le discours des employeurs que des candidats, est récurrent. Aussi, comprendre les ressorts d'un métier qui se vit « corps et âme » nécessite de tenir compte du rôle moteur de la « vocation » dans l'élaboration d'une identité professionnelle et de sa fonction dans la légitimation du caractère compétitif des rapports sociaux dans cet univers.

On verra dans un premier temps que l'institutionnalisation d'un marché de la formation et de la diffusion a conduit à l'élévation des droits d'entrée sur le marché du travail puis on analysera les conséquences du processus de rationalisation sur les critères et les techniques de recrutement. Enfin on montrera, pour conclure, que la dénégation

de formes d'emplois à venir dans les autres secteurs de l'économie. Pierre-Michel Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, Seuil, 2002.

3. On peut citer sur ce point les travaux de Philippe Coulangeon, « Les mondes de l'art à l'épreuve du salariat. Le cas des musiciens de jazz », *Revue française de sociologie*, vol. 40, n° 4, 1999 et de Pierre-Michel Menger, *La profession de comédien*, Paris, ministère de la Culture et de la Communication, Département des études et de la prospective (DEP), 1997.

4. La codification très stricte de la technique classique, le processus de présélection très sévère réalisé au sein de l'école de l'opéra de Paris, le conservatoire de Paris et les quelques institutions privées internationales comme celle de Maurice Béjart et le faible nombre de compagnie de danse classique en Europe délimitent strictement les droits d'entrée dans l'univers professionnel du ballet classique. L'audition représente alors la prolongation de schèmes de sélection déjà expérimentés tout au long de la formation initiale du danseur classique.

5. Les stratégies déployées par les danseurs pendant l'audition sont abordées dans l'analyse d'une audition à laquelle j'ai assisté en tant que participant. P.-E. Sorignet, « Une observation participante dans une audition exemplaire », in Gérard Mauger (éd.), *Droits d'entrée*, Paris, MSH, 2005 (à paraître).

Enquête et observation participante

Ce travail s'inscrit dans une recherche plus générale dont l'ambition initiale était de combiner les méthodes d'enquête pour essayer de saisir les différentes facettes du métier de danseur contemporain. L'envoi d'un questionnaire inspiré de ceux de Raymonde Moulin⁶, sur les artistes plasticiens et de Pierre-Michel Menger⁷, sur les comédiens s'est avéré un relatif échec : La population visée concernait 300 danseurs répartis dans 53 compagnies. 57 danseurs ont répondu mais seuls 41 questionnaires ont pu être vraiment exploités en raison des réponses souvent incomplètes selon les thèmes. Le questionnaire comporte 72 questions, dont 2 ouvertes. Ce questionnaire a malgré tout permis de dresser un portrait précis des trajectoires de formation, du niveau scolaire et des carrières. C'est davantage les questions jugées comme relevant de

la sphère privée, en particulier celles ayant trait à la famille (profession des parents, de la fratrie) et au conjoint, qui ont été rejetées par les enquêtés. Le choix d'une démarche plus ethnographique alliant observation participante⁸ et collecte d'entretiens (une quarantaine d'entretiens approfondis auprès de danseurs et une dizaine auprès de chorégraphes⁹) a permis de saisir, parfois de l'intérieur, comme dans le cas du recrutement par audition, les dimensions particulières de ce métier¹⁰. La fréquentation assidue du milieu de la danse au cours d'une longue période (dix ans) a été un atout pour suivre la carrière professionnelle de certains danseurs jusqu'à leur confrontation à l'après-danse. C'est finalement dans la durée des relations¹¹ qu'ont pu être saisies les étapes qui rythment la carrière des danseurs de leur entrée jusqu'à la sortie du métier.

de l'opération de classement est l'une des conditions du maintien de l'identité artistique des chorégraphes-employeurs et des danseurs-candidats.

L'institutionnalisation d'un nouveau marché du travail de la danse

L'État a fait un pari contrôlé – en grande partie, suscité par lui-même – sur « l'explosion » de ce qu'on appellera « la danse contemporaine française » en créant des structures de formation avant même l'apparition d'un marché du travail qui permette d'assurer des débouchés aux nouveaux danseurs formés spécifiquement à la danse contemporaine (au sens où elle se distingue de la danse classique par les techniques corporelles qu'elle intègre et par son « esprit »). L'espace des danses est au début des années 1980 essentiellement organisé autour du ballet classique, du music-hall et de l'émergence de compagnie de danse jazz. Le ministère Lang fait le choix d'investir massivement dans la danse contemporaine tout en conservant les subventions au ballet classique (essentiellement en direction de l'opéra de Paris), le music-hall fonctionnant par son débouché commercial, la danse jazz étant de fait écartée. L'institutionnalisation de la transmission rompt avec le caractère expérimental et marginal des premiers cours de danse moderne et contribue parallèlement à la reconnaissance de la production artistique de chorégraphes qui définissent à la fin des années 1970 des styles propres. L'investissement pédagogique fait par l'État correspond à

6. Raymonde Moulin, Pascaline Costa, *L'artiste, l'institution et le marché*, Paris, Flammarion, 1992.

7. P.-M. Menger, *La profession..., op. cit.*

8. Pratiquant la danse à la frontière de la professionnalisation, j'ai pu profiter de ma proximité par rapport à l'objet d'étude, de mon insertion dans le milieu de la danse contemporaine depuis quelques années et jouer de l'effet de réputation dans le milieu d'interconnaissance.

9. Dans le cadre de cet article, les noms ont été anonymisés.

10. On a assisté entre 1998 et 2001 à dix auditions : sept en tant que participant et trois en tant qu'observateur (deux ont été entièrement filmées).

11. Stéphane Beaud, Florence Weber, *Guide de l'enquête de terrain : produire et analyser des données ethnographiques*, Paris, La Découverte, 1997.

la rencontre entre des artistes et des hauts fonctionnaires qui, dans les années 1970 et plus encore au début des années 1980, voient dans l'éducation le plus sûr moyen d'assurer les objectifs de démocratisation mais aussi de professionnalisation de « l'action culturelle » rendant obsolètes les références au militantisme culturel qui caractérisait la transmission d'une danse « d'avant-garde » dans les années 1950-1960 (souvent au sein des maisons de la Culture)¹². Cette institutionnalisation participe de l'élaboration d'une véritable infrastructure de préprofessionnalisation pour des danseurs destinés à un marché du travail émergent, dépendant lui aussi d'une politique d'État en faveur de la « création »¹³.

Le processus de décentralisation, entamé dès les années 1970 et mis en œuvre sous le ministère Lang, a des répercussions considérables sur la constitution d'un réseau qui ancre la danse contemporaine dans le paysage culturel français. En 1984, la mise en place des Centres chorégraphiques nationaux (CCN) marque une étape importante¹⁴. Ils doivent permettre aux compagnies déjà implantées localement de s'affirmer et de s'appuyer sur d'autres partenaires. Les chorégraphes, souvent danseurs par ailleurs, sont investis dans une stratégie de « conquête » d'une position dans le champ chorégraphique¹⁵ à travers la définition d'un « style » identifiable qui repose à la fois sur des techniques corporelles spécifiques qui peuvent aller de la danse classique aux arts martiaux et sur une scénographie différente du ballet classique (par exemple, l'utilisation de la vidéo). Les scènes nationales représentaient un enjeu majeur pour la diffusion de la danse contemporaine. Celle-ci a renversé l'ancienne hiérarchie qui, jusqu'à la fin des années 1970, faisait des ballets classiques le principal vecteur de la danse en France¹⁶. Les pays européens voisins, exceptées la Belgique ou l'Allemagne, n'ont pas de politique de promotion de la danse contemporaine comparable. C'est pourquoi la France est une terre d'immigration pour beaucoup de danseurs et chorégraphes étrangers qui peuvent bénéficier d'un marché du travail irrigué par de nombreuses compagnies subventionnées et du régime assurantiel spécifique aux intermittents du spectacle sans équivalent en Europe.

Accéder au régime de l'intermittence est l'un des premiers objectifs de tout danseur arrivant sur le marché du travail. Pour les jeunes danseurs, il est en effet le signe d'une professionnalisation en cours et pour les danseurs plus avancés dans la carrière, la condition du maintien

12. Vincent Dubois, *La politique culturelle*, Paris, Belin, 1999.

13. La mise en place d'une politique d'ensemble pour l'enseignement de la danse introduit une série de mesures dont les plus marquantes sont les classes à horaires aménagés qui permettent une préprofessionnalisation au sein de l'Éducation nationale et débouchent sur le bac F11 et surtout la création du Centre national de danse contemporaine (CNDC) en 1978, première école supérieure de danse contemporaine, suivie par l'ouverture d'une section contemporaine au Conservatoire national supérieure de musique et de danse (CNSMD) de Paris et de Lyon.

14. Ils sont aujourd'hui dix-neuf, dont quinze compagnies de style contemporain (catégorisées comme telles par le ministère), les trois autres étant de style « classique » ou « néoclassique » (variante du classique modernisé mais mobilisant des danseurs de formation classique).

15. Il s'agit d'être identifié par un « style » chorégraphique qui combine l'utilisation d'une technique corporelle particulière et une scénographie originale. La reconnaissance institutionnelle se fait d'abord par le biais des subventions allouées par le ministère. Les compagnies peuvent prétendre à l'aide au projet sur un an renouvelable et l'aide aux compagnies dont le montant est plus important et la durée plus longue. Le statut de CCN représente la consécration mais ne touche que dix-neuf compagnies.

16. DEP, 1996.

Le régime de l'intermittence

La grande majorité des danseurs est engagée dans le cadre du contrat à durée déterminée (CDD) et a successivement, voire simultanément, plusieurs employeurs au cours d'une même année. Ils bénéficient d'un régime particulier d'indemnisation. L'annexe X du règlement de l'Unedic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) définit les situations donnant droit à indemnisation: pour toucher l'allocation-chômage, la cession d'activité doit dépendre d'une fin ou d'une rupture anticipée du CDD, ou encore d'une démission jugée légitime par la commission paritaire nationale. L'ouverture des droits est soumise aux mêmes conditions que celles du régime général. En ce qui concerne la durée d'affiliation, le danseur peut prétendre à l'ouverture de droits dès lors qu'il justifie avoir travaillé 507 heures dans les 12 mois précédant

la fin de son dernier contrat, ce qui équivaut à 43 cachets. Le régime spécifique des intermittents est régulièrement remis en cause depuis le début des années 1990. L'augmentation régulière du nombre d'intermittents et le déficit du régime d'indemnisation ainsi que l'utilisation abusive de ce régime sont les principaux ressorts de cette remise en question. On peut distinguer deux phases qui correspondent à des moments différents de la professionnalisation du danseur. La première étape – obtenir les 507 heures pour accéder au statut d'intermittent – est caractérisée par la nécessité de multiplier les cachets, sans prendre en compte le taux de rémunération. Lorsque le danseur est assuré «d'être intermittent», il cherche à jouer sur le niveau de rémunération des cachets afin de maximiser son taux Assedic (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce).

dans le métier. Pour les employeurs, ce système autorise une plus grande flexibilité dans le contrat de travail.

La transformation des «droits d'entrée»

La «révolution» que constitue la danse contemporaine française par rapport au ballet classique, modifie les attentes des chorégraphes et permet de diversifier le recrutement¹⁷.

Durant la première moitié des années 1980, le déroulement même des auditions de danse contemporaine se différencie des auditions classiques qui se divisent grossièrement entre un cours technique et des enchaînements du répertoire, l'essentiel de l'évaluation résidant dans la maîtrise de la technique classique. Pour les compagnies contemporaines qui sont en cours d'élaboration de leur technique spécifique, la sélection est moins formalisée¹⁸. Les auditions comportent en général deux phases distinctes qui, pour les petites compagnies, se déroulent souvent au cours de la même journée. La première consiste souvent en un cours et/ou en l'apprentissage de premiers enchaînements; la seconde, appelée fréquemment «atelier», donne lieu à des improvisations et/ou à la transmission par le chorégraphe d'un «morceau» du répertoire. C'est cette dernière partie qui apparaît alors déterminante. En effet, c'est lors des ateliers improvisation que les danseurs sont évalués sur leur capacité à proposer des choses nouvelles ou insolites. Compte tenu de la nou-

17. Comme le remarque Howard S. Becker: «Les gens ne peuvent plus coopérer comme avant, ils ne peuvent plus produire comme d'habitude les œuvres qu'ils savent réaliser. Quand surviennent des innovations révolutionnaires, avec les transformations qu'elles déclenchent dans le langage conventionnel de l'art, ce ne sont plus les mêmes personnes qui agissent ensemble et elles ne font plus les mêmes choses.», H. S. Becker, *Les mondes...*, op. cit., p. 24.

18. Jean-Claude Chamboredon souligne qu'«avec la levée de certaines régulations du recrutement et des carrières, ce sont d'autres couches sociales qui apparaissent, porteuses éventuellement d'autres projets esthétiques, formés selon d'autres filières», in «Production symbolique et formes sociales. De la sociologie de l'art et de la littérature à la sociologie de la culture», *Revue française de sociologie*, vol. 27, n° 3, 1986, p. 520.

veauté et de la diversité des techniques physiques utilisées, la prise en charge de la formation du danseur par le chorégraphe qui se définit à la fois comme créateur et maître est assez fréquente. De plus, l'absence de véritables pôles de formation à cette époque autorise une concurrence entre des formations diverses qui enrichissent la gestuelle et « l'univers artistique » des chorégraphes. D'où également la multiplicité des segments de recrutement qui vont du danseur classique en cours de réorientation à des sportifs de haut niveau qui découvrent la danse.

Serge, danseur autodidacte, ancien sportif de haut niveau, découvre la danse au début des années 1980 :

« À l'époque [le début des années 1980], quand j'ai démarré, tu te pointais à une audition et t'avais pas besoin d'avoir un CV même pour les chorégraphes connus. À l'audition de Mathilde Monnier [chorégraphe], c'était une de mes premières auditions, on a commencé par un cours technique de classique – j'avais dû prendre deux cours de classique dans ma vie – j'ai fait n'importe quoi, mais avec conviction. Après le cours de classique, on avait une pause d'une demi-heure, j'en ai profité pour m'éclipser, je n'avais vraiment pas le niveau par rapport aux autres. Dans l'escalier, j'ai rencontré Mathilde qui m'a demandé de rester. Finalement, à la fin de l'audition, elle m'a engagé. Elle trouvait que j'avais "quelque chose" et elle a parié sur moi. Finalement, ma formation je l'ai acquise sur le tas en travaillant chaque fois avec des chorégraphes différents. Aujourd'hui, ce ne serait plus possible. Pour quelqu'un qui n'a pas d'expérience et n'a pas fait d'école, même un garçon, il ne passe pas le cap du CV. Il y a trop de monde bien formé sur le marché et les chorégraphes ont changé de mentalité. Ils investissent rarement sur le long terme avec un danseur. »

Serge décrit un marché du travail qui semble relativement ouvert par rapport à celui de la danse classique et celui de la danse contemporaine académisée de la fin des années 1990. Les critères de recrutement semblent assez flexibles, surtout pour les garçons, et c'est encore le discours de l'élection et de la vocation qui prime, aussi bien chez les danseurs que chez les chorégraphes. Le chorégraphe choisit souvent une équipe pour travailler sur un projet commun qui s'inscrit dans la durée : d'où l'importance des affinités et du « feeling » pendant l'audition. L'homologation par l'État d'un degré de professionnalité et de reconnaissance artistique laisse moins de place à tout ce qui relève de l'expérimental et l'introduction des règles du marché modifie le regard du chorégraphe sur le danseur qui doit posséder un ensemble de compétences de plus en plus précises pour espérer être engagé. Dès le début des années 1990, le niveau de formation plus élevé

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

des danseurs et parfois même une pluriformation (danse et acrobatie, danse et chant, etc.) permettent au chorégraphe de disposer de danseurs polyvalents qui apprennent vite et sont rapidement opérationnels par rapport aux exigences de la production chorégraphique. En effet, les périodes de répétitions deviennent de plus en plus courtes car le niveau de subvention diminue. De plus, la difficulté à attirer les directeurs de programmation¹⁹ des salles de spectacle requiert que le produit proposé présente toutes les garanties du professionnalisme dont les danseurs doivent être l'illustration vivante dans l'exercice de leur maîtrise technique.

Aujourd'hui, l'institutionnalisation de la formation qui met sur le marché des jeunes danseurs déjà préprofessionnalisés, conjuguée à la contraction du marché de la diffusion conduit à l'élévation des droits d'entrée et participe de la dégradation de la condition de danseur contemporain. Le Département des études et de la prospective (DEP) du ministère de la Culture constate «une nette dégradation des conditions de travail des danseurs, tant en terme de rémunération que de nombre de jours travaillés²⁰». Ainsi entre 1986 et 1997, les danseurs perdent en moyenne quarante-huit jours de travail par an, soit une baisse de 40 % de leur temps de travail (34 % pour les comédiens et 46 % pour les musiciens). La rémunération annuelle baisse de 10 % en francs constants (8 % pour les comédiens et 25 % pour les musiciens). Les danseurs travaillent en moyenne plus que les autres interprètes (soixante et onze jours en moyenne contre quarante jours pour les musiciens, par exemple) mais ils apparaissent en revanche comme la population la plus faiblement rémunérée²¹. Le déséquilibre entre offre et demande de travail permet aux chorégraphes de puiser dans une vaste armée de réserve, entretenue par le statut d'intermittent²². Il est de plus en plus fréquent de voir plus de trois cents danseurs qui postulent pour un ou deux postes. Pour exemple, l'audition mixte²³ organisée par la chorégraphe Gabrielle Suresnes qui s'est déroulée sur deux mois. La compagnie de G. Suresnes est passée en quelques années du statut de l'aide au projet à celui de CCN réputé internationalement. Pour sa prochaine création, il a été décidé de faire une audition sans que le *curriculum vitae* (CV) soit discriminant pour se présenter à l'audition. Trois cent cinquante personnes se présentent. La première sélection a lieu dans un centre de formation professionnel parisien réputé qui dispose d'un grand studio de danse. Deux cent cinquante

19. Attirer les programmeurs constitue un des enjeux les plus importants pour les chorégraphes car c'est avoir la possibilité d'acquérir une visibilité et d'être acheté.

20. DEP, note de travail, 1998.

21. DEP, *La danse dans les scènes nationales, saison 1994/1995*, Document de travail 1211, août 1996.

22. Comme chez les comédiens «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», P.-M. Menger, *La profession...*, *op. cit.*, p. 174.

23. Certaines auditions sont réservées à un sexe ou à un autre selon les besoins des chorégraphes et leur façon de travailler l'identité sexuée des interprètes au sein de leur chorégraphie. Dans le cas présent, la chorégraphe recherchait aussi bien des hommes que des femmes.

candidats sur trois cents sont éliminés dès le premier jour d'audition. Ensuite, c'est au cours d'ateliers dans un petit studio de danse parisien, par petits groupes d'une quinzaine de danseurs que la sélection se poursuit. Au final, deux danseuses pour des reprises de rôles dans un ancien spectacle et un danseur pour la nouvelle création sont recrutés.

La rationalisation des processus de recrutement : la généralisation de la présélection sur CV

L'évolution du marché de la formation et du marché du travail a rationalisé les modalités de recrutement. L'examen du CV est devenu systématique : il peut intervenir comme élément de présélection avant la mise en présence du chorégraphe et du danseur, ou comme critère de qualification pendant les différentes phases de l'audition. L'objectif de l'employeur, pour optimiser le choix final, est de disposer d'informations possibles sur les compétences des candidats. Dans ce cadre, «la forme la plus achevée du marché du travail est un marché de CV, dans lequel les compétences des candidats sont mises sous une forme résumée qui permet de les faire circuler aisément²⁴».

Le CV livre au chorégraphe une lecture de la trajectoire professionnelle mais aussi personnelle du danseur. Cela ne signifie pas que le CV sera lu systématiquement en termes de carrière comme sur les autres marchés du travail, où il s'agit de faire preuve d'une mobilité ascendante pour convaincre l'employeur de la qualité du parcours²⁵. Cependant, le CV doit comporter des étapes fortes ou, du moins, «parlantes» pour le chorégraphe, que ce soit la formation ou le travail dans une compagnie reconnue. L'employeur interprète les indices²⁶ affichés par le candidat en fonction de ses croyances quant à leur signification. Être diplômé d'une grande école de danse contemporaine assure le chorégraphe d'un bagage technique minimum ainsi qu'une expérience de la scène et du travail de création réalisé pendant les stages avec des chorégraphes invités dans ces écoles prestigieuses. Compléter le diplôme par une expérience professionnelle dans des compagnies reconnues par leur statut institutionnel (CCN) et/ou leur réputation artistique assure une forte probabilité d'être présélectionné. Ne pas avoir travaillé avec des compagnies connues par l'employeur peut être disqualifiant dans la mesure où confronté à l'afflux de CV, il a besoin de signes visibles indiquant le degré de

24. François-Aymard Duvernay, Emmanuelle Marchal, *Façons de recruter*, Paris, Métailié, 1997.

25. Jérôme Gautié, Olivier Godechot, Pierre-Emmanuel Sorignet, «Chasse de tête et marché du travail des cadres dirigeants : premières pistes», Paris, Actes du colloque sociologie du travail, 2003.

26. Michael Spence, «Job market signaling», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, 1973, pp. 355-374.

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

professionnalisme du danseur et la conformité de celui-ci à l'esprit de la compagnie²⁷. L'appartenance trop marquée à une « région » très particulière du champ de la danse contemporaine peut aussi être un handicap : elle peut induire un refus de présélectionner le danseur. Le CV joue, dans ce cas, un rôle prédictif et dépréciatif sur la prestation du danseur. Le CV souligne également le rythme de la carrière. Tel danseur, qui change de compagnie tous les deux ans, apparaîtra « mercenaire » (un danseur qui « cachetonne ») alors que tel autre, resté huit ans dans la même compagnie, sera « marqué » par l'univers et la gestuelle de son employeur.

Comme sur d'autres marchés du travail mais de façon exacerbée, l'âge annoncé dans le CV peut être une variable discriminante. Cependant, l'âge n'est pas seulement destiné à sélectionner dans un métier où l'on associe la performance physique à la jeunesse de la main-d'œuvre, il reflète aussi les préoccupations artistiques et la conception des rapports que le chorégraphe souhaite établir avec les danseurs. La jeunesse est un élément de distinction dans le style chorégraphique. Les compagnies qui axent principalement leur propos sur la performance physique pure et qui se situent à la lisière du divertissement recrutent principalement des jeunes danseurs, techniquement performants, du point de vue académique, et aux corps stéréotypés. De plus, certains chorégraphes préfèrent plus ou moins consciemment, avoir une main-d'œuvre inexpérimentée pour imposer leurs conditions de travail. C'est aussi, comme le souligne Yvan Bobin, chorégraphe, un « moyen de dominer et de ne pas être remis en cause artistiquement et existentiellement, ce que tu ne peux pas faire avec des individus déjà rodés et d'un certain âge ». À l'inverse, une trop grande jeunesse peut être perçue comme disqualifiante par des chorégraphes qui inscrivent leur propos esthétique et chorégraphique « dans une réflexion sur la vie » et demandent au danseur une collaboration « artistique » et non d'être des interprètes-exécutants.

C'est le cas d'Y. Bobin, chorégraphe passé par l'école Maurice Béjart à la fin des années 1970, qui s'est éloigné du rapport formel à la danse. Au contraire, il travaille essentiellement sur improvisation, ce qui suppose que le danseur soit capable de proposer du « matériel » susceptible d'être utilisé par le chorégraphe :

« Je descends rarement en dessous de trente ans. Sur la dernière pièce Fania était la plus jeune [trente-trois ans] et moi le plus vieux [quarante-six ans]... J'estime remuer des choses qui

27. Sur ce point voir Anne-Chantal Dubernet, « La sélection implicite dans les procédures d'embauche », *Problèmes économiques*, n° 2501, 1997, pp. 5-10.

nécessitent une certaine maturité et des gens de vingt ans ne l'ont pas. Il y a un parcours à faire mais dans le marché de la danse, j'ai rarement vu des jeunes de vingt ans avoir la maturité que je recherche.»

Refuser la présélection sur CV est aujourd'hui une prise de position dans le champ des chorégraphes et s'accompagne d'un discours sur « la rencontre » et/ou le refus de transposer les critères de recrutement opératoires sur un marché du travail classique à un univers artistique. C'est se différencier des « *insiders* »²⁸ qui, comme le souligne un jeune chorégraphe, se « comporteraient en chefs d'entreprise et non comme de véritables artistes à la découverte de l'autre ». Le CV devient alors le symbole de la logique de marché et fait écho au système de formation qui tend à faire correspondre « le titre et le poste »²⁹, oubliant les origines non académiques de la danse contemporaine, qui permettaient à des individus issus d'horizons différents de devenir danseurs. C'est ce que note cette chorégraphe en CCN qui objective sa pratique du recrutement depuis le milieu des années 1980 jusqu'à aujourd'hui :

« Quand je démarrais, on se connaissait tous plus ou moins dans le milieu, c'était pas l'usine comme aujourd'hui où t'as plus de trois cents CV à sélectionner. Les deux premières équipes, je les ai gardées longtemps, les danseurs étaient engagés dans un projet commun. Aujourd'hui les danseurs restent moins et quand ils restent c'est souvent pour la sécurité de l'emploi... Moi, avant, en audition, j'essayais d'entrer en contact avec les danseurs, de les connaître, maintenant ce n'est plus vraiment possible, il y a trop de candidats et pas assez de places. Les rapports ne peuvent vraiment commencer à exister que quand il y a eu quelques écrémages et qu'il en reste une vingtaine, je peux plus m'intéresser aux personnalités. De toute façon, maintenant c'est l'usine alors qu'avant on était plus dans l'artisanat... »

Un recrutement différencié selon le genre

Bien que moins discriminant que dans le monde de la danse classique, être une femme diminue les chances d'emploi. La conjugaison de deux facteurs explique ce désavantage sur le marché du travail de la danse. D'une part, la population de danseuses en quête d'emploi³⁰ est beaucoup plus importante que celle des danseurs. D'autre part, le niveau de formation des danseuses est plus élevé que celui des danseurs. Ainsi, lors de la sélection sur CV, les femmes, plus nombreuses sur le marché, doivent afficher

28. Norbert Elias, John Scotson, *Logiques de l'exclusion : enquête sociologique au cœur d'une communauté*, Paris, Fayard, 1997.

29. Luc Boltanski, Pierre Bourdieu, « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 2, 1975, pp. 95-107.

30. En 1997, 26 % des « artistes de la danse » demandeurs d'emplois sont des hommes contre 74 % de femmes. Pour comparaison, la catégorie « artistes et écrivains », à laquelle appartiennent « les artistes de la danse », on observe que 65,7 % des demandeurs d'emploi sont des hommes contre 34,3 % de femmes. DEP, note de travail, 1998.

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

un niveau de formation plus élevé pour passer le cap de la présélection. Comme chez les artistes plasticiens, le fait d'effectuer sa formation artistique dans des conditions optimales est une condition nécessaire mais non suffisante pour garantir une réussite professionnelle³¹. De plus le rythme de carrière est associé, comme chez les comédiennes³², aux caractéristiques de l'apparence physique. Ainsi « les femmes sont surreprésentées dans les tranches d'âge plus jeunes, en raison d'une entrée plus précoce et d'une concurrence plus intense qui entraînent un renouvellement plus fort de la population³³ » des danseuses que des danseurs.

Le sentiment de compétition, propre à toutes les procédures de sélection qui précèdent un recrutement, est renforcé dans les auditions pour filles où le nombre de candidates et le niveau technique sont beaucoup plus élevés mais aussi parce que la possibilité de se faire reconnaître comme « personnalité artistique » à part entière est plus difficile. Être reconnu comme « artiste » et non comme simple exécutant ou main-d'œuvre d'appoint, est beaucoup plus difficile pour une femme que pour un homme et le moment de l'audition est révélateur de la distinction opérée entre les sexes, en particulier lorsque l'audition est mixte. Le surnombre de candidates par rapport aux candidats suscite, lors des auditions mixtes, une individualisation plus rapide des danseurs et une attention plus soutenue à leur égard de la part du chorégraphe³⁴. À propos des danseuses engagées à la suite d'une audition mixte, la chorégraphe G. Suresnes déclare :

« Toutes ces filles-là n'ont pas la personnalité qu'a Woo [le garçon engagé]. Elles n'ont rien de très singulier dans leur danse... Woo fera la création. Lui, il a sa danse... Elles vont commencer à faire des reprises de rôles – tu vois, on est pédago – et je ne pense pas qu'elles seront dans la prochaine création, mais plutôt dans la création d'après... »

Lors des différents entretiens et observations réalisés avec des chorégraphes, on a pu observer que les candidatures féminines à l'embauche sont plus sévèrement triées que celles des hommes. De même, les règles de recrutement en vigueur pour les femmes sont beaucoup plus codifiées alors que pour les hommes, celles-ci restent relativement floues³⁵. De nombreux projets chorégraphiques requièrent explicitement pour les femmes des attributs physiques destinés à attirer l'œil. C'est aussi une demande en termes de qualité physique : la souplesse, les « jambes et le coup de pied tendu » sont des injonctions

31. Dominique Pasquier, « Carrière de femmes, l'art et la manière », *Sociologie du travail*, n° 4, 1983, pp. 418-431.

32. P.-M. Menger, *La profession...*, *op. cit.*, pp. 38-43.

33. *Ibid.*

34. P.-E. Sorignet, « Être danseuse contemporaine : une carrière "corps et âme" », *Travail, genre et société*, n° 12, 2004.

35. Sabine Fortino, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002.

directement adressées à la population féminine de l'audition. Les compétences physiques demandées aux garçons dans certains segments de la danse contemporaine peuvent avoir été acquises dans d'autres disciplines que la danse. Savoir chuter, sauter, maîtriser son corps en l'air comme au sol peut s'apprendre dans les arts martiaux, la gymnastique, l'acrobatie. Par ailleurs, leur niveau est plus hétérogène alors que chez les femmes la sélection se fait souvent à niveau technique égal. Enfin, les physiques masculins ne sont pas scrutés avec le regard normatif appliqué aux femmes dès leurs premières années de formation. Un physique «différent» (grand, petit et enrobé) peut même être un atout pour trouver du travail. Si le physique féminin est toujours caractérisé par tel ou tel attribut et évalué par rapport à une norme idéale de la féminité, il l'est beaucoup moins pour les hommes. L'esthétique corporelle est classiquement plus discriminante pour les filles que pour les garçons. Ainsi, les critères physiques de sélection chez des chorégraphes comme André Sune, sont très orientés par la « beauté » des danseuses. Chez



L'apprentissage par corps vu des pieds. © Cliché Bastien Bosa

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

A. Sune, cette exigence est revendiquée à la fois en termes d'érotisation des rapports de travail, mais aussi par l'utilisation scénique des dispositions physiques des danseuses qu'il résume en ces termes : « Il vaut mieux voir danser une fille belle et sensuelle, ça fait tout de suite plus d'effet. »

Ainsi A. Sune avait besoin de trois danseuses et trois danseurs :

« Les garçons, je les ai presque tous sélectionnés, même ceux qui n'avaient pas vraiment une formation spécifiquement "danse", sauf ceux qui ne me plaisaient vraiment pas physiquement. Pour les filles, il y a plusieurs critères... Celles qui ne me plaisaient pas en photo, je les ai virées et aussi celles qui n'avaient pas d'expérience. Parfois, j'avais tendance à garder les jolies filles, même celles qui n'avaient pas d'expérience... Fania, je l'ai prise parce que je l'ai trouvée super belle en photo et parce qu'elle avait travaillé avec Ian Fabre [chorégraphe suisse très connu]. »

Des dispositions physiques spécifiques indépendantes en partie de la formation sont les exigences implicites par rapport à la « technique » qui, elle, est explicitement objectivée, pour pouvoir concourir avec des chances de succès.

L'audition: la mise en jeu d'une technique corporelle

Le corps joue le rôle de « révélateur » de la « personnalité » et représente, sur des marchés du travail plus « ordinaires », un critère parfois déterminant, mais toujours implicite, car trop discriminant et illégal³⁶. Il est le révélateur de l'inconscient social par les manières de faire, de se tenir, et est source de jugements sociaux : « [...] le travail sur le corps a aussi une dimension morale ; l'effort pour le maîtriser, le contrôle des émotions sont autant d'expressions du projet d'ascension sociale³⁷. » Le cas limite étant celui de la personne jugée trop « laide » et qui ne sera pas recrutée pour cette raison³⁸.

Sur le marché du travail de la danse, l'*hexis* corporelle est l'élément objectivé et déterminant du processus de sélection. En règle générale, le danseur doit avoir « un corps travaillé », c'est-à-dire déjà qualifié par la formation et/ou l'expérience professionnelle. « L'intelligence corporelle » qui est demandée au danseur pour pouvoir passer les différentes étapes de l'audition est adaptative au sens où le danseur doit pouvoir se fondre, dans l'idéal, dans la technique corporelle qui lui est proposée et doit intuitivement anticiper les attentes du chorégraphe, en particulier

36. F. Eymard-Duvernay, E. Marchal, *Façons...*, op. cit.

37. Gabrielle Balazs, Jean-Pierre Faguer, « Une nouvelle forme de management, l'évaluation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, 1996, pp. 68-78.

38. Erving Goffman, *Stigmate*, Paris, Minuit, 1989 [1963].

pendant la dernière phase de l'audition – «l'atelier –» qui demande au danseur de produire une brève proposition chorégraphique.

L'audition peut être perçue comme une circonstance où se définit le critère de professionnalité du danseur mais aussi du chorégraphe-employeur. Dans le choix des danseurs, d'abord présélectionnés, puis finalement choisis à l'issue de l'audition, le chorégraphe engage sa capacité à attirer les talents et à sélectionner les meilleurs, c'est-à-dire ceux qui auront les qualifications techniques demandées et correspondront par leur physique et leur personnalité à sa méthode de travail et à son univers artistique. L'audition est donc le lieu à la fois d'une définition professionnelle du danseur et de celui qui l'engage : le chorégraphe. Parce que le danseur sera considéré comme «la vitrine» de l'entreprise artistique, le moment de l'audition est celui d'un choix individualisé, mais aussi d'une prise de position chorégraphique.

La «technique» est un terme générique qui renvoie à l'ensemble des techniques corporelles disponibles et aux possibilités d'utilisations légitimes pour un chorégraphe contemporain. Tel chorégraphe exigera une technique classique sans faille, alors que tel autre insistera principalement sur la capacité à se mouvoir au sol ou recherchera des physiques et des «personnalités» spécifiques pour représenter un des aspects de son travail scénique. Ainsi chaque audition remet-elle en jeu des critères de sélection à la fois semblables et différents : semblables par la base commune d'exigences (niveau requis dans une technique spécifique), différents selon le type de compétences exigées par l'écriture chorégraphique. Ainsi Sidi Larbi, jeune chorégraphe en ascension (il a été programmé dès sa deuxième chorégraphie au Théâtre de la ville), utilise dans sa gestuelle les compétences acrobatiques de ses danseurs qui sont parfois d'anciens gymnastes. La composante acrobatique de ses chorégraphies contribue à définir une identité artistique forte dans le champ chorégraphique. De nombreux danseurs ont intégré cette demande de pluriformation et la responsable des stages de l'AFDAS³⁹ constate l'augmentation des demandes de formation en art du cirque, acrobatie ou arts martiaux.

La polysémie de l'utilisation du terme «technique» est exemplaire dans le cadre de l'audition. Elle est évaluée tout au long de celle-ci, mais selon des modalités différentes dans les diverses phases. Ainsi l'échauffement peut

39. Association française de développement artistique. L'AFDAS est le fonds d'assurance formation agréé qui gère, sur le plan national, l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs.

V a r i a

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

donner lieu à une première appréciation du corps du danseur et de la maîtrise qu'il en a. Ainsi, A. Sune, chorégraphe et ancien danseur formé au CNDC, rejetant tout académisme dans ses chorégraphies explicite comment se constitue sa première impression, commentant l'audition qu'il vient de faire passer dans les locaux de l'Agence nationale pour l'emploi du spectacle :

« La première chose que je fais, c'est que je les regarde, même quand ils s'échauffent, je commence à faire une sélection... la manière de s'échauffer. Il y en a un, il va tendre sa jambe en l'air et sa pointe de pied, il va bien pousser ses hanches, style un peu classique. Son rapport au corps, il est un peu stylisé et ça m'intéresse pas trop... Je regarde aussi les gens "nerveux"... c'est-à-dire, je regarde les gens qui s'échauffent mollement et les gens qui sont dynamiques. Les gens qui sont dynamiques en général, ils m'attirent beaucoup plus. Où alors des gens qui bougent pas et tout d'un coup qui vont se mettre à bouger très vite et très rapide. Dans l'échauffement déjà je sélectionne... je me dis : "il ou elle me plaît pas". »

Le décodage opéré par le chorégraphe dès le moment de l'échauffement est proche de la conception de Marcel Mauss qui définit les techniques du corps comme « des montages physio-psycho-sociologiques de séries d'actes [...], plus ou moins habituels ou plus ou moins anciens dans la vie de l'individu et dans l'histoire de la société [...] ⁴⁰ ». L'habitus professionnel du danseur est perceptible dès qu'il se présente et commence à préparer son corps par des rituels et des habitudes acquises pendant sa formation et ses expériences de travail. Ainsi le danseur qui « tend sa jambe en l'air et sa pointe de pied » est immédiatement identifié comme ayant reçu une formation classique : A. Sune en conclut que ce danseur a un rapport « stylisé » à son corps qui ne correspond pas à l'univers esthétique et chorégraphique qu'il cherche à créer. La « technique » est aussi révélée par le danseur plus ou moins « dynamique » : elle annonce la possible concordance des personnalités respectives du danseur et du chorégraphe ainsi que les classements opérés par ce dernier. La « technique », c'est enfin la capacité à apprendre et à reproduire un enchaînement quelle que soit la situation. L'audition, par le stress qu'elle génère, permet de distinguer ceux qui ont « du métier » et savent gérer l'angoisse.

« Ils avaient composé leur solo, je l'ai vu une fois. Je leur ai dit : "Excusez-moi, je n'arrive pas à choisir. On va le refaire une deuxième fois." Ceux qui se plantaient ou qui rataient un geste, je les éliminais parce qu'il fallait des gens rapides et solides » (A. Sune).

40. Marcel Mauss Marcel, 1950, « Les techniques du corps », in Marcel Mauss, *Sociologie et anthropologie*, Paris, Puf, 1993 [1950].



Le chorégraphe enseigne un enchaînement et teste la rapidité d'apprentissage. © Cliché Bastien Bosa

Les exigences techniques doivent être analysées en fonction des impératifs de production que le chorégraphe doit remplir pour assurer sa position dans le champ. Ainsi A. Sune, d'abord identifié dans le champ comme chorégraphe d'avant-garde est, depuis son dernier spectacle, porté par les médias et a obtenu des subventions du ministère de la Culture pour sa prochaine chorégraphie. Dans ses premières créations, il n'hésitait pas à engager des danseurs amateurs pour «montrer des corps différents». Son mode de recrutement est en adéquation avec les nouvelles contraintes qui s'imposent à lui. Il souhaite trouver des danseurs capables de «refaire une deuxième fois» sans se «planter» au niveau technique, propriétés acquises par le travail de répétition et de précision exigé dans les «grandes écoles» de danse et/ou par l'expérience professionnelle. Il s'agit d'optimiser un temps de création relativement court afin de présenter un spectacle susceptible d'être reconnu par les représentants de l'institution dont dépendent les subventions et le statut de la compagnie.

V a r i a

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

Qu'est ce que la présence ?

La « présence » ou « l'aura » apparaît comme le critère de sélection le moins objectivé dans le discours des chorégraphes. On peut supposer que cette difficulté réside dans le refus d'explicitier des catégories de jugement proprement sociales et dans la volonté de préserver une subjectivité « artistique » qui fait du danseur « l'élus » du chorégraphe. Le discours le plus courant des chorégraphes à ce propos est celui du « coup de foudre », « par nature » difficilement justifiable. La présence est l'expression de la singularité et il s'agit pour l'employeur de savoir si tel ou tel individu suggère une idée ou stimule son imagination. Le moment de l'audition consacré à une séquence d'improvisation est propice à cet examen en permettant de caractériser le danseur et d'imaginer une place et une fonction dans le groupe à mettre sur pied. G. Suresnes, chorégraphe, formée par la danse



Les chorégraphes regardent les danseurs improviser. © Cliché Bastien Bosa

classique puis ayant exploré d'autres techniques corporelles, revient sur la façon dont elle a distingué le jeune Chinois dès le début de l'audition, « alors qu'il y avait plus de trois cents personnes » :

« On a pris Woo pour son impro, il est génial techniquement, mais c'est son impro qui a fait la différence. Lui, c'est le coup de foudre, on pressent ce qu'il peut nous apporter et c'est le seul de tous ceux qu'on a recrutés. L'impro, ça nous apporte ça mais aussi les qualités d'interprète... Ce qui nous intéresse, c'est quelque chose qui vient d'eux et de leur histoire. »

De même, pour Derhi une jeune Mexicaine menue qui porte des cheveux courts :

« Derhi on l'avait gardée, mais elle a pas pu⁴¹. Pour te dire les fantasmes des chorégraphes, elle nous faisait penser au garçon manqué de *West Side Story* et ça nous plaisait un personnage féminin qui n'a rien à voir avec les autres filles de la compagnie. C'est quelqu'un qui manquait à notre palette. »

L'évaluation n'est pas seulement technique mais porte aussi sur la capacité pour tel ou tel individu en mouvement, tel corps de déclencher l'imaginaire spécifique du chorégraphe qui essaie de trouver les individus capables d'illustrer ce qui est encore à l'ordre du projet et d'alimenter la définition qui se veut distinctive de son « style ». Ainsi Dheri, danseuse ayant une base classique qu'elle a complétée par des techniques au sol, correspondait parfaitement aux attentes de G. Suresnes. En effet, cette chorégraphe veut s'affirmer à la fois dans une filiation académique – d'où la nécessité de posséder pour le candidat une bonne technique classique – et dans une danse « ludique qui met des corps différents en scène ». De plus, le développement d'un discours autour du « métissage », tant au niveau des techniques corporelles que des origines sociales et géographiques de ses danseurs, a coïncidé avec une volonté des pouvoirs publics d'inscrire le spectacle vivant dans une thématique sociale. Récemment nommé CCN, G. Suresnes souhaite poursuivre cette démarche pour sa prochaine création. Le moment du recrutement de nouveaux danseurs s'avère déterminant puisque ces derniers doivent illustrer par leur *ethos* le discours qui fonde la légitimité institutionnelle de G. Suresnes. L'origine chinoise de Woo et sa pluriformation (il est passé par l'opéra de Pékin et maîtrise aussi bien la danse classique que l'acrobatie et les arts martiaux), l'origine mexicaine de Dheri correspondent à la thématique du « métissage » développée par G. Suresnes auprès des institutions. De plus le physique « garçon

41. Dheri travaillait déjà dans une plus petite compagnie auprès de laquelle elle est engagée pour des dates de spectacle qui coïncident avec celles de la compagnie de Gabrielle Suresnes.

V a r i a

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

manqué» de Dehri et les performances «exotiques» de Woo – dans son improvisation, il intègre des sauts de kung-fu et des acrobaties dans une gestuelle classique – sont susceptibles d'alimenter le registre iconoclaste et ludique que souhaite affirmer G. Suresnes comme signature dans le champ chorégraphique.

Le chorégraphe peut aussi remarquer un individu qui manifeste, par son attitude, un désir profond de travailler avec lui. Une symbiose peut sembler s'opérer «spontanément» entre la gestuelle du chorégraphe et les dispositions corporelles du danseur. C'est ce que souligne Romain, danseur qui s'est retrouvé «de l'autre côté» en étant assistant dans une audition organisée par Chloé Larivière dont la compagnie, réputée, a le statut de CCN. Il raconte la dernière partie d'une audition, comprenant trois sélections, qui s'est déroulée dans des pays différents (France, Italie, Belgique), les danseurs autorisés à concourir étant au préalable présélectionnés sur CV :

«À ce moment-là, j'ai vu et j'ai compris comment on choisit les gens. C'est un arbitraire extraordinaire : les critères sont multiples. Les grandes tendances sont liées à la problématique du chorégraphe, comment il pense son spectacle, dans quel sens il veut aller... Ce qui importe, c'est ce qu'est la personne : tu vas passer du temps avec elle, il faut que tu sois attiré. Il faut qu'il y ait quelque chose, une chimie, une alchimie particulière. Quand tu es de l'autre côté, il y a des gens, tu te dis, j'ai envie de travailler avec lui, c'est immédiat... Lule, je l'ai vu et j'ai tout de suite senti qu'il était complètement investi... Il s'engageait plus que les autres, même s'il se trompait, on sentait qu'il avait tellement envie qu'on ne pouvait pas ne pas être ému... Pendant la première journée des ateliers, il s'est blessé à la main et il n'a rien dit. Le lendemain il a continué, mais à la fin de l'audition il était tellement mal qu'on a dû l'emmener à l'hôpital et c'est là-bas que Chloé lui a fait une proposition d'embauche.»

Romain danseur dans la compagnie assiste C. Larivière pour sélectionner les candidats. Il épouse le point de vue souvent avancé par les danseurs sur la difficulté à objectiver les critères de sélection des chorégraphes, ce qui est aussi une manière de gérer le dépit de ne pas être recruté. Dans le même temps Romain livre des éléments pour comprendre les différents registres de sélection qui sont mobilisés pendant l'audition par la chorégraphe. Celle-ci, issue d'une formation académique (elle a fait Mudra⁴², l'école de Béjart), s'est formée aux arts martiaux au Japon. Sa gestuelle est réputée comme extrêmement physique à la fois en termes de performance, d'endurance et d'interprétation. Elle requiert des dispositions tant corporelles que

42. Maudra est l'école de danse créée par Maurice Béjart en 1970. Elle fut un centre de formation privilégié pour un grand nombre de chorégraphes contemporains : Maguy Marin, Catherine Diverrès, Bernardo Montet, etc.

mentales à la prise de risque. Les danseurs présents à «l'atelier» sont tous à un haut niveau technique, l'écrémage s'étant déjà fait lors des deux premières sélections. C'est donc sur un autre registre que sont évalués les danseurs dans cette dernière partie de l'audition. Travaillant beaucoup sur improvisations, à partir des propositions des danseurs et de ce que peuvent lui suggérer ceux-ci, la chorégraphe essaie de repérer les individus en adéquation avec son univers esthétique, à la fois en termes de profil corporel et de personnalité : Les danseurs qu'elle a dans sa compagnie ont tous la caractéristique d'être des archétypes de virilité, très musculeux loin de l'imagerie du danseur classique efféminé, maîtrisant tous le travail au sol, certains étant proches de la cascade. Lule correspond parfaitement à ce type de profil. Bien que venu sur le tard à la danse et sans formation académique, il se distingue par sa virtuosité physique héritée de son passé d'ancien gymnaste. Sec et musclé, le visage taillé à la serpe, il a en quelque sorte le «physique de l'emploi» pour évoluer dans la compagnie C. Larivière. Ses collaborations dans de nombreuses compagnies reconnues garantissent une expérience de la scène et du travail de création. Enfin, sa blessure donne à sa prestation la couleur du sacrifice et de l'engagement total. Cette prise de risque aurait pu effrayer un autre chorégraphe, mais C. Larivière attend de ses danseurs, une adhésion «corps et âme» à son projet chorégraphique. Romain, un de ses plus anciens danseurs, a intériorisé la demande de C. Larivière et est capable de repérer Lule dont il pressent qu'il a toutes les dispositions requises pour faire partie de la compagnie. C'est parce qu'il correspond, en fin de sélection, à l'univers chorégraphique de C. Larivière et qu'il en manifeste l'adhésion avant même d'y être engagé qu'il est recruté par celle-ci. Ce qui relève de l'arbitraire du choix du chorégraphe est fondé par la définition d'un style dans le champ chorégraphique. Cette «chimie particulière» qu'évoque Romain résulte du processus d'individualisation à l'œuvre au fur et à mesure des étapes de sélection⁴³. Le danseur est de plus en plus évalué sur ce qu'il explicite de sa personnalité et l'adéquation de celle-ci avec les attentes du chorégraphe. Le registre des affinités électives prend alors de plus en plus de place dans les discours effaçant tout le travail de sélection antérieure qui reposait davantage sur des critères plus facilement objectivables et généralisables que sont la formation, le niveau d'expérience professionnelle, la performance technique.

43. Au fur et à mesure des sélections, le nombre de danseurs se restreint et les chorégraphes identifient de plus en plus clairement les différents candidats. Les danseurs qui restent en lice ont de plus en plus le sentiment d'être élus. L'enjeu de la distinction s'accroît alors même que le nombre de danseurs en compétition se restreint. Ainsi être appelé par son prénom, être régulièrement corrigé dans l'exécution des mouvements, être encouragé verbalement ou par un sourire dans l'exécution de l'enchaînement permet de se démarquer explicitement des concurrents. Pour le développement de l'explication de ce processus d'individualisation, voir P.-E. Sorignet, «Une observation participante...», art. cit.



Le chorégraphe montre le début d'un enchaînement. Les danseurs sont attentifs. © Cliché Bastien Bosa

L'évaluation par entretien ou comment s'assurer de la motivation des candidats

L'entretien consolide le choix final par une appréciation sur la qualité de « l'échange » entre les deux parties et par la volonté affirmée de la part du danseur de s'intégrer au projet.

C'est ainsi que G. Suresnes explique le non-recrutement d'Olivier qui avait initialement attiré l'œil des chorégraphes pendant l'audition :

« Olivier, il nous intéressait parce qu'il a un corps bizarre. Il a de toutes petites jambes et il est très technique, il a un rapport

au sol qu'aucun de nos danseurs a. Il avait un contrat à Vienne, on l'a fait revenir dans la journée de Vienne, on lui a payé son avion aller-retour pour le voir lui tout seul pendant deux heures et on l'a pas pris... Il était hyper en colère. C'est vrai qu'on a été déçus: il y a une part de feeling. On a repris tous les trucs techniques, ça nous a semblé approximatif, au niveau de l'énergie aussi. Après on lui a parlé du projet et on sentait quelqu'un qui n'avait pas beaucoup d'intérêt sur le projet... Il voulait travailler un point c'est tout.»

Pour les chorégraphes, il s'agit de disposer des compétences techniques du danseur tout en étant assuré de sa motivation pour le projet chorégraphique afin de préserver un équilibre dans le groupe des interprètes, indispensable pour le bon déroulement du processus de création. C'est pourquoi la plupart des chorégraphes essaient de repérer les danseurs qui «cachetonnent», souvent par l'observation du CV (trop de changement dans des styles chorégraphiques très différents peut éveiller la suspicion du chorégraphe) ou au moment de l'entretien avec le danseur. «Cachetonner» est un terme péjoratif que l'on retrouve régulièrement dans les propos des chorégraphes qui stigmatisent les comportements de recherche d'emploi dénués de motivation «artistique», c'est-à-dire sans adhésion au projet proposé par l'employeur-créditeur⁴⁴. En faisant comme si le métier de danseur était essentiellement motivé par l'impératif de la vocation et des motivations désintéressées, expression du «prestige»⁴⁵ des univers artistiques, il nie la violence du marché du travail et les impératifs de survie des danseurs. Cachetonner n'apparaît jamais dans les discours des danseurs que nous avons interrogés. Pour eux, il s'agit en permanence de faire un arbitrage entre «la vocation» et les nécessités matérielles d'entrée ou de maintien dans le métier.

Maintenir une identité d'artiste: le travail mutuel de dénégation du classement

L'audition inscrit sa particularité dans la confrontation in vivo entre un chorégraphe-employeur et des danseurs en compétition les uns avec les autres. Le regard du chorégraphe en singularisant le danseur, transforme dans le même temps le lien qui l'unit à lui. Son statut d'employeur se brouille progressivement par la reconnaissance qu'il accorde aux danseurs et celui de créateur vient se superposer conférant aux danseurs le statut de collaborateur et d'artiste. La nécessité de maintenir la croyance dans les mystères de la «rencontre» et des «affinités électives»

44. Sur la dévalorisation des candidats placés dans des stratégies d'évitement de la précarité, voir Marie Cartier, «Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics», *Genèses*, n° 42, 2001, pp. 72-91.

45. Everett C. Hughes, *Le regard sociologique*, Paris, EHESS, 1996.

Varia

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

réside d'abord dans le maintien des identités artistiques de chacun des protagonistes. Pour les chorégraphes, il s'agit de dénier en partie leur rôle de « patron » qui ne s'accorde pas avec la représentation traditionnelle du « créateur ».

Au cours d'une audition, le chorégraphe Bob Lam, ancien sportif de haut niveau venu à la danse sur le tard, rejetant tout académisme, explique les raisons de son choix avant de procéder à une nouvelle étape dans la sélection lors de laquelle il désigne du doigt ceux qui restent pour la dernière partie de l'audition :

« On cherche potentiellement un danseur. On a déjà l'équipe constituée et il nous faut un danseur qui puisse s'accorder avec les autres danseurs. Vous êtes tous très bien mais ce que je cherche c'est d'arriver à ce que cette circulation d'humanité entre les différents éléments de la compagnie puisse fonctionner. On veut une vraie rencontre avec une personnalité qui s'accorde avec celle des autres danseurs de la compagnie. »

L'utilisation du registre des affinités électives (« la vraie rencontre », « la circulation d'humanité ») permet de



L'une des étapes du choix. Le chorégraphe réunit les danseurs avant d'en éliminer quelques-uns qui ne poursuivent pas l'audition. © Cliché Bastien Bosa

relativiser les critères de recrutement attachés à des compétences techniques et professionnelles. Il permet surtout au chorégraphe-recruteur de préserver une forme de légitimité charismatique liée à son statut de créateur. Dans le même temps, elle lui évite le discrédit d'une logique qui repose davantage sur une rationalisation des processus de recrutement, reflet de la rationalisation d'un marché de la production chorégraphique dans lequel les impératifs économiques ont pris une place de plus en plus importante. Préserver cette figure pour soi et face aux interlocuteurs institutionnels de créateur libre des contraintes économiques dans ses choix artistiques, c'est ainsi pouvoir espérer sur le long terme transférer le capital symbolique accumulé, dans la sphère économique. L'importance de la dénégation du classement pour le danseur s'explique dans la nécessité de préserver relativement intacte une logique de vocation qui permet de se maintenir dans le métier en dépit de la violence d'échecs répétés et d'un marché du travail de plus en plus tendu⁴⁶.

On observe, comme sur les autres marchés du travail, des processus de déclassement qui peuvent aussi bien toucher des débutants que des danseurs qui ont déjà une « carrière » derrière eux. Mais ce déclassement n'est pas aussi clairement objectivable que sur le marché du travail des entreprises, ni explicable par la simple relation formation-emploi dans la mesure où il faudrait pouvoir hiérarchiser les compagnies de manière à déterminer celles dont le profil du poste proposé est inférieur au niveau de qualification demandé. Cependant, le fait que nombre de jeunes danseurs, issus des formations les plus légitimes, multiplient les auditions sans succès ou ne trouvent leur premier emploi que dans des « petites » compagnies au statut institutionnel le plus bas, tend à confirmer les analyses en terme de « déclassement » et à percevoir le chômage des plus jeunes comme « un processus de file d'attente »⁴⁷. Il s'agit donc d'échapper à la partition binaire retenu/exclu. Pour ce faire, différentes tactiques sont adoptées par les danseurs comme l'invention de « lots de consolation » qui représentent une forme d'admissibilité à l'intérieur même du processus de recrutement (« avoir été jusqu'au bout », être sélectionné pour « la dernière partie de l'audition »). Le danseur peut aussi rejeter l'échec sur le caractère imprévisible et arbitraire du jugement du chorégraphe car caractéristique de la dimension artistique du métier. La thématique de « la rencontre » permet de renvoyer la responsabilité de l'échec éventuel sur le chorégraphe et ainsi

46. Les danseurs doivent s'entraîner régulièrement afin d'entretenir leur capital corporel mais aussi multiplier les stages avec des chorégraphes, aller voir des spectacles afin de se rendre visibles auprès d'employeurs potentiels.

47. Gérard Forgeot, Jérôme Gautié, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie statistique*, n° 304-305, 1997, pp. 53-75.

V a r i a

Pierre-Emmanuel Sorignet

*Un processus
de recrutement sur un marché
du travail artistique :
le cas de l'audition
en danse contemporaine*

d'éviter une remise en cause de la légitimité du danseur à persister dans le métier.

Logique de vocation et logique de marché sont ainsi inextricablement mêlées l'une à l'autre pour préserver les représentations que danseurs et chorégraphes se font d'eux-mêmes mais aussi pour assurer la viabilité et la pérennité du fonctionnement de ce marché du travail. La « croyance » dans un jeu ouvert à tous est renforcée par les décisions des chorégraphes qui souvent, au fil des sélections précédant le choix final, distinguent aussi bien des danseurs, « très techniques » que d'autres qui le sont beaucoup moins. Le fait même de « ne pas comprendre » de manière systématique et prévisible les modes de sélection du chorégraphe entretient le mythe d'un « marché ouvert ». Cette croyance dans le caractère « ouvert » de l'audition, qui aplanirait les différences de formation et de trajectoires professionnelles, alimente à la fois l'affluence de nouveaux danseurs sur le marché et le maintien de ceux qui sont en échec. Cette relative ouverture du droit à concourir permet aux employeurs-chorégraphes de disposer, de manière massive et régulière, d'un volant de main-d'œuvre immédiatement visible et évaluable dans le cadre d'une comparaison collective. Pour les danseurs, elle permet un accès direct à l'employeur, à son « style » chorégraphique. Aux uns et aux autres, elle donne le sentiment de participer à un univers artistique puisque le choix se fait au final sur le registre de la « rencontre mutuelle » et des « affinités électives ».