

## Essai de modélisation de la carrière des acteurs professionnels

Benoît Laplante

Numéro 5-6, automne 1988, printemps 1989

Le théâtre au Québec : mémoire et appropriation

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/041078ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/041078ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Société d'histoire du théâtre du Québec

ISSN

0827-0198 (imprimé)

1923-0893 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Laplante, B. (1988). Essai de modélisation de la carrière des acteurs professionnels. *L'Annuaire théâtral*, (5-6), 271–294.  
<https://doi.org/10.7202/041078ar>

**Benoît Laplante**

## **Essai de modélisation de la carrière des acteurs professionnels<sup>1</sup>**

**De la Renaissance jusqu'au XX<sup>e</sup> siècle, la notion de carrière d'acteur a eu un sens pratique relativement stable. La carrière d'acteur commençait par l'entrée, comme «apprenti», dans une troupe ambulante ou, plus rarement, dans un théâtre fixe et se poursuivait par l'accès graduel à des rôles de plus en plus importants. Parallèlement à ce déplacement dans la hiérarchie des rôles, l'acteur pouvait aussi se déplacer en se faisant engager par des troupes ou des théâtres différents cherchant ainsi, en général, à se rapprocher des grands centres dans le but de se faire engager, de manière plus ou moins permanente, par un théâtre important de la capitale ou de la métropole de son pays. La carrière traditionnelle d'acteur peut donc être conçue comme la conjonction de déplacements successifs sur deux axes de mobilité, l'un professionnel et l'autre géographique. De la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle jusqu'au milieu du XX<sup>e</sup>, un ensemble de facteurs (externalisation de la formation, abandon de la hiérarchie des rôles par les auteurs dramatiques, abandon des politiques de limitation du nombre des théâtres par les gouvernements, apparition de nouveaux médias, intégration de pratiques marginales à la profession) ont modifié radicalement l'environnement dans lequel se déroulent les carrières des acteurs au point de rendre caduc le modèle traditionnel.**

---

<sup>1</sup> Cet essai a été produit en marge de la préparation d'une thèse de doctorat en sociologie dont le propos est d'identifier les trajectoires de carrières typiques des acteurs professionnels québécois francophones ainsi que les facteurs qui concourent à amener ceux-ci à suivre l'une ou l'autre de ces trajectoires. Une section de cet essai («Position du problème») est un extrait remanié d'une communication présentée par l'auteur au colloque de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française tenu à Ottawa en mai 1987. Le reste est inédit.

Contrairement à l'environnement ancien qui était caractérisé par sa simplicité ainsi que par une relative stabilité, le nouvel environnement se distingue par sa complexité et sa grande instabilité. Les acteurs contemporains peuvent exercer leur métier dans plusieurs arts: au théâtre, bien sûr, mais aussi au cinéma, à la radio et à la télévision. Les liens entre les acteurs et les producteurs sont généralement limités à la production et à la représentation d'une seule oeuvre, ce qui oblige les acteurs à travailler pour plusieurs producteurs différents en peu de temps et, souvent, pour plusieurs producteurs en même temps. L'axe de mobilité géographique (de la périphérie vers le centre) existe toujours mais la hiérarchie traditionnelle des rôles a disparu et n'a pas été remplacée par un autre axe équivalent. L'expression «carrière d'acteur» est toujours utilisée mais son contenu est devenu flou: plutôt que de désigner une progression claire suivant des axes définis, elle ne semble plus faire référence qu'à la possibilité de gagner sa vie en exerçant le métier et, peut-être, d'améliorer son sort avec le temps. Le nouvel environnement ne semble pas avoir mené, jusqu'à maintenant, à l'émergence de trajectoires de carrière reconnues comme telles par le milieu lui-même. La complexité de ce nouvel environnement rend d'ailleurs peu probable la reconnaissance «spontanée» de telles trajectoires.

Du point de vue de la sociologie des carrières, les carrières des acteurs, telles qu'elles peuvent se dérouler dans ce nouvel environnement, constituent un objet difficile. Cette difficulté a deux causes principales. La sociologie des carrières se concentre généralement sur l'étude des carrières qui se déroulent dans des environnements bureaucratiques. La propriété principale des environnements de ce type — l'existence d'une hiérarchie des occupations — permet de concevoir aisément la trajectoire de carrière comme suite d'occupations dont chacune occupe une place supérieure à la précédente et inférieure à la suivante. Les carrières des acteurs se déroulent dans un environnement non-bureaucratique dont la hiérarchie ne constitue pas l'élément de structure le plus important et où la trajectoire de carrière ne peut pas être conçue comme une suite d'occupations distinctes parce que le fait d'être acteur ne constitue qu'une seule occupation. À notre connaissance, les travaux sur des carrières se déroulant dans un environnement de ce genre sont extrêmement rares et aucun d'entre eux ne porte sur les carrières des acteurs.

Les carrières des acteurs constituent un objet suffisamment intéressant pour justifier une étude *per se*. L'accroissement du savoir sur une partie du travail de la production artistique ainsi que les possibilités de lecture nouvelle des acquis de la sociocritique que rendrait possible la connaissance plus précise des conditions dans lesquelles les oeuvres sont produites justifient amplement l'entreprise.

L'intérêt de l'étude des carrières des acteurs ne s'arrête toutefois pas là. Certaines des caractéristiques de l'environnement dans lequel se déroulent les carrières des acteurs de même que les difficultés de théorie et de méthode que pose l'étude des carrières se déroulant dans un tel environnement semble pouvoir aussi se retrouver dans l'étude d'autres types d'occupations intellectuelles. En effet, le processus de désintégration de l'environnement traditionnel de la profession d'acteur, qui est en marche depuis plus d'un siècle, est analogue au processus de précarisation des conditions de travail qui frappe, à l'heure actuelle, plusieurs occupations intellectuelles<sup>2</sup>.

Le phénomène de la précarisation des conditions d'exercice des occupations intellectuelles, principalement de celles issues des «humanités» et des sciences sociales, semble avoir été peu étudié de manière sérieuse. Une des raisons de ce manque semble être la facilité avec laquelle on admet généralement que ce problème est un effet de conjoncture économique (crise des finances de l'État) ou démographique (passage de la géné-

---

<sup>2</sup> Un exemple parmi plusieurs: l'Institut québécois de recherche sur la culture a consacré tout le numéro 11 de sa revue *Questions de culture* à l'intégration professionnelle des chercheurs. Plusieurs des articles de ce numéro font état du problème de l'intégration professionnelle des jeunes chercheurs en sciences sociales. Les articles qui exposent le plus clairement ce problème sont ceux de Michèle Savard («Chercheure à la pige à quarante ans»), Jean-Marie Fecteau («Les maquisards de la recherche») et Jean-Guy Deschênes («Jeune chercheur entrepreneur»). On lira aussi le compte rendu d'une table ronde par Thérèse Hamel et Pierre Poulin («Devenir chercheur(e) en sciences humaines hier et aujourd'hui») ainsi que la postface de Simon Langlois («Les jeunes chercheurs(e)s au Québec») [«Devenir chercheur(e): itinéraires et perspectives», *Questions de culture*, n° 11, 1986].

ration de l'après-guerre). Ces deux explications, ou leur conjonction, sont retenues comme évidentes par ceux des auteurs que nous venons de citer qui se préoccupent de trouver des causes au phénomène. Personne ne semble avoir exploré sérieusement l'hypothèse que ce fait soit dû à une ou plusieurs causes structurelles et qu'il ne soit pas appelé à se résorber de lui-même avec le temps. Il existe pourtant suffisamment d'informations sur le sujet pour qu'il soit raisonnable de supposer que l'«autonomie» a remplacé, aujourd'hui, les officines gouvernementales et syndicales comme réservoir d'absorption de la part des «surplus» d'intellectuels produits par les universités qui refusent la reconversion vers la gestion ou le soutien à la gestion<sup>3</sup>.

Ce processus ne semble d'ailleurs pas limité aux seules sciences sociales. Les départements d'études littéraires et artistiques ont longtemps déversé leurs «surplus» dans l'enseignement collégial et même secondaire; aujourd'hui, ces «surplus» deviennent rédacteurs ou chercheurs «à la pige» et parfois enseignants «à la leçon». Si le phénomène est aussi général que nous le supposons, il ne pourrait être résorbé que par un accroissement énorme des dépenses publiques ou une réduction substantielle de la fabrication des intellectuels. La première solution est hautement improbable; la seconde l'est à peine moins. Il est raisonnable de présumer que la baisse de la natalité entraînera, à terme, une baisse des inscriptions aux études supérieures, dans l'ensemble, et dans les départements d'«humanités» et de sciences sociales, mais on ne voit pas le jour où la production des jeunes intellectuels *refusant la reconversion* sera égale aux seuls besoins de remplacement. Si cette analyse est exacte, il faut donc s'attendre à ce qu'une part importante des intellectuels qui sortiront des universités au cours des prochaines années fassent carrière de manière prolongée dans un environnement dont les propriétés s'apparentent à celles que nous décrivons.

---

<sup>3</sup> Voir à ce sujet Line Grenier, Gilles Houle et Jean Renaud, «Sociologies et méthodologies: les pratiques québécoises», *Sociologie et sociétés*, vol. XIV, n° 1, avril 1982, pp. 113-132; ainsi que C. Wright Mills, *l'Imagination sociologique*, Paris, Librairie François Maspero, 1967.

Bien que les causes de la précarisation du travail des acteurs et de celui des professionnels soient différentes, les conditions et les contraintes qu'elle impose aux individus sont similaires: difficulté d'intégration au marché du travail, prédominance des emplois temporaires ou à temps partiel, réduction ou disparition des avantages sociaux, changements d'emplois fréquents ne s'accompagnant pas de promotion, nécessité du cumul d'emplois, compétition vive entre les individus, pression à la baisse sur les salaires etc. À ces caractéristiques, qui appartiennent à tous les marchés secondaires du travail, s'ajoute un problème qui est propre aux occupations intellectuelles: le conflit entre les nécessités de la survie et les idéaux de la discipline. Il est légitime de présumer que ce conflit, à l'intérieur de la dynamique des carrières, se manifeste comme une tension; et cette tension, lorsqu'elle existe, est un des principaux facteurs qui donnent leurs formes aux différentes trajectoires de carrière.

Les acteurs qui arrivent sur le marché du travail, tout comme les jeunes intellectuels, quittent un lieu de transmission du savoir où ils ont appris à exercer une activité — artistique dans le premier cas, scientifique dans le second — en se laissant guider par les canons de l'art ou de la connaissance. Or, il est rare que les emplois rémunérateurs disponibles leur permettent d'exercer leur profession de cette manière. Pour les acteurs, les engagements rémunérateurs sont offerts par les agences de publicité et les producteurs de spectacles commerciaux; la plupart du temps, les producteurs de spectacle dits «de recherche» ou «expérimentaux» ont peine à verser les cachets minimaux prévus par le syndicat. Les jeunes intellectuels, formés dans un milieu où les orientations de la recherche sont définies par ceux qui la font, doivent dorénavant solliciter des contrats accordés par des organisations qui exercent des fonctions non scientifiques (production, contrôle social, action politique ou syndicale, etc.) et qui ne recourent à la recherche que dans la mesure où ses résultats sont utiles à leurs intérêts...

Rien ne leur permet de croire que les conditions actuelles de l'exercice de la profession d'acteur soient appelées à changer à court ou à moyen terme. Rien ne permet non plus de penser que le processus de précarisation des conditions de travail des jeunes intellectuels soit sur le

point de s'inverser. Il est donc plausible d'imaginer que, à terme, une proportion non négligeable des intellectuels devra passer au moins une partie importante de sa vie professionnelle à l'intérieur d'un marché du travail dont la structure s'apparente à celle du marché du travail des acteurs.

À moins de considérer *a priori* que d'avoir à vivre et à travailler dans un tel environnement condamne littéralement à tourner en rond, force est d'admettre que, malgré l'absence d'attache professionnelle fixe et de promotion en bonne et due forme, les individus qui y vivent inventent des stratégies, progressent et se bâtissent des carrières. Ces carrières, pour des raisons que nous avons expliquées plus haut, ne peuvent cependant pas être appréhendées de manière conventionnelle. Pour les identifier, et même simplement pour les concevoir, il faut inventer et utiliser des instruments nouveaux. L'intérêt théorique et méthodologique de l'étude des carrières des acteurs est la mise au point d'outils théoriques et méthodologiques d'appréhension des carrières qui se déroulent dans des environnements fragmentés.

#### **Le point de départ: le marché et les carrières d'après Harrisson et Cynthia White**

Le point de départ obligé d'une étude sur les carrières d'artistes est un ouvrage publié vers le milieu des années soixante. Il s'agit d'un livre écrit par deux sociologues américains, Harrisson et Cynthia White, sur la transformation des carrières des peintres français dans la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Harrisson C. White and Cynthia A. White, *Canvases and Career: Institutional Changes in the French Painting World*, New York, London, Sydney, John Wilwy and Sons Inc., 1966.

Cet ouvrage a notamment influencé quelques-uns des travaux effectués par certains des disciples de Pierre Bourdieu, qui reprennent le schéma explicatif proposé par les White et l'appliquent à l'étude de l'évolution des activités littéraires dans la France du XIX<sup>e</sup> siècle. Voir J.-C. Chamboredon, «Marché de la littérature et stratégies intellectuelles dans le champ littéraire», *Actes de la recherche en*

Dans leur ouvrage, Harrisson et Cynthia White se penchent sur les circonstances de l'apparition de l'impressionnisme. Il est généralement admis, en histoire de l'art, que le système académique français doit sa disparition aux coups que l'impressionnisme a portés à la doctrine esthétique des Beaux-Arts. À l'encontre de cette idée, ces auteurs ont tenté de montrer que l'apparition simultanée de l'impressionnisme comme style et du marché comme lieu normal de transaction des toiles sont des conséquences non pas de l'incapacité du système académique à assimiler de nouveaux préceptes esthétiques mais bien de son incapacité à encadrer le nombre croissant des individus qui ont voulu faire carrière dans la peinture en France dans la dernière partie du XIX<sup>e</sup> siècle.

Mis sur pied à partir de la fin de la Renaissance, le système académique avait transformé le métier de peintre, d'abord activité artisanale et commerciale exercée par des artisans regroupés en corporation de métier, en profession intellectuelle pratiquée par des hommes instruits appartenant à la bourgeoisie. Cette transformation du statut social du peintre s'était faite principalement en imposant une doctrine esthétique stricte — le système des Beaux-Arts valorisait à peu près exclusivement la peinture historique et tenait la plupart des autres genres pour mineurs — et en interdisant aux membres de l'Académie de tenir boutique. Centré autour de l'Académie elle-même et n'offrant plus, comme acheteurs, que l'État et quelques rares mécènes fortunés, le système académique ne pouvait encadrer efficacement que quelques centaines de peintres dans toute la France. Mais la peinture était devenue profession honorable, elle allait bientôt attirer un très grand nombre de candidats. Au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, la France comptait quelques milliers de peintres professionnels en exercice, beaucoup plus que ce que pouvait faire vivre l'organisation de la peinture telle qu'elle y existait à ce moment. Incapables de percer dans un environnement littéralement bouché, de nombreux jeunes peintres prometteurs ont alors décidé de produire des oeuvres mineures — des

---

*sciences sociales*, n° 4 (7/75), pp. 41-43; Christophe Charle, «L'expansion et la crise de la production littéraire (2<sup>e</sup> moitié du XIX<sup>e</sup> siècle)», *Ibid.*, pp. 44-65; Rémy Ponton, «Naissance du roman psychologique: capital culturel, capital social et stratégie littéraire à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle», *Ibid.*, pp. 66-81.



paysages — pour lesquels existait une demande en dehors des milieux rattachés à l'Académie puis d'ériger les caractéristiques de leur production en préceptes concurrents de ceux des Beaux-Arts. Critiques et marchands sont alors apparus, les premiers influençant la demande naissante, les seconds servant d'intermédiaires; le marché des oeuvres d'art était né.

Pour Harrisson et Cynthia White, l'apparition et le triomphe de l'impressionnisme comme mouvement et comme doctrine esthétique contestataires ont donc été le résultat d'un processus essentiellement extra-artistique. D'après eux, si l'impressionnisme avait été une contestation purement esthétique, le système académique aurait probablement réussi à le « digérer » et serait parvenu à en intégrer, d'une manière ou d'une autre, à la fois les principes et les partisans. L'impressionnisme étant, au contraire, le résultat — ou la réponse — à un problème économique, les effets de son apparition devaient déborder le domaine des débats esthétiques et altérer profondément les conditions de la pratique de l'art.

Ce schéma explicatif, qui a été repris par la suite, lie de manière étroite le marché et les carrières. Il repose cependant sur au moins un postulat implicite lourd de sens: les marchés de la production artistique — marchés des oeuvres et marchés du travail — sont des marchés normaux. Cette assertion ne nous paraît pas du tout certaine. Plus précisément, elle ne nous paraît « tenable » que dans la mesure où un certain nombre de questions ne sont pas posées ou, si elles le sont, ne reçoivent, rapidement et sans examen, que des réponses tenues pour évidentes. Par exemple, est-il certain que la pratique artistique peut être conçue comme un travail au sens que ce terme reçoit généralement en économie ou en sociologie? Peut-on vraiment, sans risquer de trahir les faits ou d'étirer les outils théoriques plus que de raison, parler de marché du travail pour les arts d'interprétation? Les pratiques artistiques sont-elles des occupations? Si oui, dans quelle mesure et sous quelles conditions le sont-elles? Le théâtre satisfait-il à ces conditions? Et finalement, peut-on concevoir sa pratique comme une carrière? On comprendra qu'il est difficile de s'aventurer à étudier les conditions économiques d'une pratique sociale sans savoir si les outils théoriques disponibles sont adaptés à l'étude de cette pratique.

### Position du problème

L'application, au théâtre, des concepts élémentaires de l'économie de marché et de la sociologie des occupations donne des résultats, à première vue, intéressants.

Du point de vue théorique, le marché du travail du théâtre québécois satisfait parfaitement ou presque parfaitement à trois des quatre conditions nécessaires à la constitution d'un marché de concurrence pure: l'atomicité de chaque vendeur et de chaque acheteur par rapport au marché, l'absence de contraintes artificielles sur les prix et la mobilité. Il ne faillit qu'à la quatrième condition: l'homogénéité du produit.

On voit sans trop de difficulté à quelles caractéristiques des conditions de travail des gens de théâtre renvoie ce qui précède. Les artistes sont nombreux mais, en proportion, les théâtres aussi: aucun ne peut, à lui seul, dicter le niveau des cachets. Les acteurs sont regroupés dans un syndicat professionnel, l'Union des artistes, qui impose un cachet et d'autres conditions minimales de travail à la plupart des employeurs mais les membres de l'Union ont exigé et obtenu de leur syndicat [*sic*] le droit de renoncer à ces conditions minimales dans certaines circonstances. Cette dérogation est couramment utilisée depuis quelques années, ce qui contribue à réduire le niveau moyen des cachets. Les autres principaux artisans du théâtre (auteurs, scénographes et metteurs en scène) sont dans des situations comparables ou même pires, à l'exception des techniciens du son et de l'éclairage qui sont membres d'un syndicat affilié aux Teamsters.

À l'opposé, le théâtre ne présente rien qui favorise la planification et la réalisation d'une carrière. Les conditions d'emploi des gens de théâtre sont, en général, précaires, peu importe la conjoncture. La sécurité d'emploi est à peu près inconnue: au contraire, la norme est la «pige» et les emplois sont rares. Chaque individu doit se vendre lui-même plusieurs fois par année à plusieurs employeurs différents et négocier son prix à chaque fois, s'il le peut. Les changements d'emploi sont fréquents et ne s'accompagnent pas de promotion, les différentes tâches de la production théâtrale étant essentiellement parallèles. Les cachets sont tels que le cumul d'emplois est nécessaire; en particulier, le cumul d'un

emploi théâtral et d'un emploi dans un autre secteur économique est une situation fréquente. Rien, dans la pratique du théâtre, ne semble fournir les conditions et les instruments classiques de la carrière: pas de relation stable avec un employeur, pas de critères clairs d'augmentation du revenu, pas de perspective d'accroissement du contrôle sur son propre travail ou sur celui d'autrui, pas de filière de promotion.

Ce premier essai d'application des notions habituelles de la sociologie des occupations au cas du théâtre permet de faire un certain nombre de constatations intéressantes.

Si nous avons entrepris ce travail de réflexion, c'est parce que nous croyions qu'il n'est pas évident que des concepts socio-économiques permettent de rendre compte de manière adéquate de la pratique du théâtre. Or nous sommes forcés de constater, en commençant, que la notion de marché du travail permet de très bien décrire la réalité de la pratique théâtrale. Pis, la pratique théâtrale semble même être un excellent exemple, sinon le meilleur exemple que l'on puisse trouver, de ce que serait le marché du travail idéal pour un théoricien du néo-libéralisme. Nos doutes seraient-ils dénués de tout fondement et la poursuite de la discussion, tout à fait futile? On peut, en effet, en rester là. La plupart des économistes et des spécialistes des sciences de l'administration qui abordent ce domaine semblent d'ailleurs le faire, consciemment ou non. Si l'organisation de la répartition des «ressources humaines théâtrales» respecte les conditions du marché de concurrence, c'est nécessairement parce que cette activité est intrinsèquement économique et ce lien nécessaire rend inopportun tout examen plus approfondi de la pertinence du discours économique sur les conditions de la pratique théâtrale. Ce raisonnement présente toutefois deux difficultés, la première, logique, et la seconde, théorique.

Il existe une vieille loi de logique, remise à la mode en sociologie par l'analyse de la causalité, qui veut que l'on ne puisse conclure à la vérité d'une proposition antécédente sur la base de la vérité d'une de ses conséquences. Le raisonnement que nous discutons contrevient à cette loi; ceci suffit à l'invalider et autorise à poursuivre le débat. La seconde difficulté, justement, peut servir à le relancer: pourquoi une classe d'activités dont on a longtemps pensé qu'elles n'étaient pas économiques ou

qu'elles ne l'étaient qu'accessoirement se conforme-t-elle mieux au modèle idéal de l'économie de marché que les classes d'activités dont on a toujours admis qu'elles étaient principalement économiques?

Que le «marché du travail» du théâtre se présente, à l'inverse de la plupart des marchés du travail, comme un marché presque idéal et qu'on n'y trouve à peu près aucune des conditions classiques de la carrière appelle, en effet, quelques commentaires.

*Primo*, ces deux faits sont liés. Les conditions de la carrière n'existent pas dans le «marché du travail» du théâtre parce que ce marché est trop parfait. En effet, plusieurs des conditions classiques de la carrière ne peuvent être remplies qu'en créant des entorses à celles du marché de concurrence. Par exemple, la stabilité de l'emploi ainsi que le lien entre la fidélité à cet emploi et la possibilité d'une promotion réduisent la mobilité des travailleurs; de même, l'existence de critères fixes et clairs d'augmentation du revenu, imposés par l'employeur ou par le regroupement des travailleurs, contrevient au postulat de liberté des prix.

*Secundo*, on peut admettre, au moins à titre d'hypothèse, qu'il en est ainsi justement parce que, dans les sociétés capitalistes avancées, les gens de théâtre ne placent pas la défense de leurs intérêts économiques au premier plan de leurs préoccupations. S'ils le faisaient, ils agiraient comme les travailleurs des secteurs «ordinaires» de l'économie en luttant pour restreindre le caractère concurrentiel de leur marché du travail. Ils tenteraient et parviendraient probablement à imposer une forme bureaucratique de gestion de la pratique théâtrale leur offrant, entre autres, le contrôle de l'accès à la pratique, la permanence de l'emploi, une hiérarchie de la création théâtrale avec possibilités de promotion et d'augmentation de revenu ainsi qu'une retraite convenable, comme cela existe dans les pays de l'Est et à la Comédie-Française par exemple.

Cette hypothèse a un grand avantage: elle lève le paradoxe que nous avons identifié plus haut et rétablit la cohérence de la théorie du marché du travail. Elle permet aussi de donner une interprétation — le primat de la conviction esthétique — à l'hétérogénéité radicale du travail offert par les artistes. Elle a toutefois pour conséquence directe de

rendre plus problématique encore l'application de cette théorie à l'étude des conditions économiques de la pratique théâtrale. Est-il évident, en effet, que l'on puisse appliquer une théorie fondée sur la notion de marché à une activité dont la principale motivation de qui l'accomplit n'est pas son intérêt économique?

### **Un modèle de la détermination de la carrière des acteurs**

Tout ce que nous avons vu jusqu'ici, c'est-à-dire les problèmes posés par l'environnement institutionnel dans lequel se déroulent les carrières des acteurs et les difficultés que soulèvent les notions d'occupation et de carrière dans un tel contexte, constitue, en quelque sorte, la toile de fond sur laquelle se présente notre objet. Nous n'avons pas encore entamé de réflexion sur le fonctionnement de l'activité qui produit cet objet, c'est-à-dire l'activité des acteurs. Pour pouvoir procéder à l'étude empirique des carrières des acteurs, il est nécessaire de se donner au préalable un modèle de cette activité dont les différentes étapes, en se succédant, deviennent une carrière. Il faut de plus que ce modèle offre une réponse aux questions que soulève l'usage de la notion de marché du travail dans le cas des carrières artistiques.

Nous proposons de construire un modèle qui satisfasse à ces exigences en deux temps, en nous intéressant d'une part au problème de l'allocation du temps disponible de l'acteur et d'autre part à celui de la détermination de sa pratique. Nous construirons ces deux «sous-modèles» à partir de deux postulats dont l'acceptation, à la lumière de ce qui a été vu jusqu'ici, ne devrait pas faire problème. Ces deux postulats sont que l'activité professionnelle des acteurs se caractérise par la parcellisation et que leur comportement, sur le marché du travail, ne peut pas être entièrement décrit par la recherche du revenu maximum.

La caractéristique formelle première du métier d'acteur est la parcellisation. Cette parcellisation est double: parcellisation du temps de travail d'une part et parcellisation des sources de revenu d'autre part. A chaque moment de sa carrière, chaque acteur a ou peut avoir plusieurs activités professionnelles dont l'ensemble constitue sa pratique professionnelle à ce moment.

Toutefois, malgré cette fragmentation, il ne paraît pas raisonnable de penser que l'organisation de la pratique d'un acteur à un moment quelconque ou que la suite des diverses formes que prendra l'organisation de sa pratique dans le temps soient des effets du hasard. Il semble au contraire beaucoup plus vraisemblable de présumer que les pratiques des acteurs, à un moment quelconque ou bien considérées le long de l'échelle du temps, sont façonnées, au moins en partie, par des facteurs qui exercent des influences régulières.

On peut diviser les facteurs qui président à l'organisation des pratiques des acteurs en deux groupes selon l'unité d'analyse sur laquelle ils exercent le plus clairement leur influence: on peut alors parler de *facteurs institutionnels* et de *facteurs individuels*.

Le groupe de facteurs institutionnels comprend principalement les deux composants de l'environnement dans lequel se déroulent les carrières d'acteurs auxquels nous avons fait allusion plus haut: le marché du travail et l'organisation du travail. Ces facteurs agissent, bien sûr, de manière économique: il est raisonnable, en effet, de présumer que le nombre des emplois disponibles, le niveau des cachets, les processus de sélection, etc. contribuent à modeler les pratiques professionnelles des acteurs. Cependant leur influence ne se contente vraisemblablement pas d'emprunter la filière économique: les institutions portent des valeurs — esthétiques, éthiques, politiques ou même métaphysiques et religieuses — qui ne sont pas nécessairement indifférentes dans une pratique dont le but est la production d'oeuvres porteuses de sens.

Le groupe des facteurs individuels comprend des éléments dont les modes d'action sur la forme de la pratique du métier d'acteur sont suffisamment différents pour qu'il soit justifié de les subdiviser en trois sous-groupes: celui des *caractéristiques reçues*, celui des *caractéristiques acquises* et celui des *caractéristiques dynamiques*.

Nous nommons *caractéristiques reçues* les attributs qu'un individu reçoit à sa naissance ou au cours de sa vie sans que son action propre y soit pour quelque chose. Parmi ces attributs, on retrouve plusieurs des caractéristiques socio-démographiques typiques des études sur les popula-

tions: sexe, âge, langue maternelle, origine sociale, origine ethnique, etc. Il est raisonnable de penser que ces attributs, importants dans la plupart des processus sociaux, jouent un rôle dans la détermination de la forme de la pratique de chaque acteur: on peut supposer, *a priori*, qu'un jeune comédien d'origine haïtienne n'aura pas la même pratique qu'une actrice locale d'âge mûr. La nature du travail de l'acteur — en tout cas tel qu'il se pratique généralement — fait cependant que plusieurs caractéristiques reçues souvent d'une importance secondaire — *de jure* ou *de facto* — dans les problématiques ou les faits sociaux peuvent acquérir une importance nouvelle: le travail d'un acteur étant de représenter autrui, les attributs de son corps et parfois même ses qualités morales deviennent des critères de sélection légitimes et acquièrent de ce fait une influence prépondérante sur sa pratique et sa carrière. Il n'est pas indifférent, en effet, d'être un homme mince, jeune, et blanc plutôt qu'une femme grosse, âgée et noire pour interpréter Roméo... On le voit bien, certaines caractéristiques reçues peuvent orienter la pratique et la carrière d'un acteur au-delà de ce que ferait la discrimination «habituelle» des systèmes sociaux parce que, dans un travail de ce type, une autre forme de discrimination, légitime à l'intérieur de la plupart des doctrines esthétiques, s'ajoute à la première.

Comme leur nom l'indique, les *caractéristiques acquises* sont celles que l'individu acquiert au cours de sa vie, généralement à la suite d'une action dont il est partie. Les caractéristiques acquises habituellement considérées les plus importantes, du point de vue de la sociologie, sont l'éducation, la richesse ainsi que la classe ou le statut social. L'objet de notre étude étant lié à la pratique d'un métier, les connaissances et la compétence nécessaires à l'exercice de ce métier de même que les circonstances de leur acquisition prendront une importance particulière.

Les lieux et les doctrines de la formation de l'acteur sont nombreux et variés, et ils ne sont soumis à aucun contrôle quant au contenu. Bien qu'il existe en ce domaine de grands courants de pensée, de grands maîtres et de grandes écoles, ce qui est jugé nécessaire ou utile à l'exercice du métier d'acteur par ceux qui l'enseignent de même que ce qui est effectivement transmis varie grandement. En conséquence, les connaissances et la nature de la compétence acquise peuvent varier considérablement d'un acteur à l'autre.

Encore une fois, il paraît peu vraisemblable de supposer que le type et la «quantité» de formation initiale acquise par chaque acteur soient dus au seul hasard. Il semble plus raisonnable, au contraire, de supposer que la formation initiale qui échoit à chaque futur acteur est le résultat d'un processus dans lequel ses caractéristiques reçues jouent un rôle déterminant.

Le cas de la formation complémentaire — c'est-à-dire les cours, ateliers ou stages que suivent de nombreux acteurs en exercice — ne peut être envisagé de la même manière. Bien qu'il soit encore possible d'imaginer que le fait de rechercher ou de ne pas rechercher un complément de formation ainsi que le contenu de cette formation complémentaire, le cas échéant, soit lié aux caractéristiques reçues de l'individu, il paraît plus raisonnable *a priori* de supposer que l'expérience et la pratique actuelle de celui-ci, de même que ses *caractéristiques dynamiques*, exercent une influence plus grande sur ses choix.

Nous réservons l'appellation facteurs individuels dynamiques aux caractéristiques de l'individu qui président le plus directement à son action dans l'environnement institutionnel. Plus précisément, nous nommons facteurs individuels dynamiques l'ensemble des critères en fonction desquels l'individu choisit, à chaque moment, de poser une action plutôt qu'une autre dans cet environnement.

Telle que nous la concevons ici, la notion de facteur individuel dynamique peut être rapprochée à la fois de la théorie du choix de la micro-économie, telle qu'elle est généralement appliquée à l'offre de main-d'oeuvre, et de la typologie wébérienne des actions rationnelles.

Dans la mesure où jouer est un métier, le jeu doit procurer un revenu. Il existe donc un marché du jeu-travail sur lequel les acteurs échangent leur temps contre rémunération. Dans l'univers du jeu comme travail, à cause de la parcellisation de l'exercice de ce métier, le processus de la recherche d'un emploi est, en principe, continu et non pas rare ou épisodique. De ce fait, la recherche et l'acceptation d'un emploi constituent le premier et le principal contact de l'acteur avec son environnement institutionnel.



Les emplois que peut accepter un acteur ne sont généralement pas équivalents. Les cachets qu'ils procurent — en valeur absolue ou en tarif horaire — varient beaucoup. L'écart des rémunérations dans un marché ou dans une organisation est une chose courante et justifiée, en général, par l'écart des compétences (différences de qualification, d'expérience, de responsabilité, etc.): le président-directeur-général d'une entreprise reçoit une rémunération plus élevée que ses employés, les travailleurs les plus expérimentés sont mieux payés que les débutants et ainsi de suite. Sur le marché du jeu comme travail les choses sont un peu différentes. Bien sûr, les acteurs les plus prestigieux ou les plus expérimentés peuvent exiger des cachets plus élevés. Mais il se trouve qu'un même acteur, à un moment donné, peut accepter deux emplois qui exigent des compétences similaires mais dont les rémunérations sont hors de proportion. L'exemple le plus connu de cette situation très fréquente est celui qui oppose le théâtre à la publicité télévisée. Jouer au théâtre exige de l'acteur de longues heures de répétition non payées qui s'étalent souvent sur une douzaine de semaines en plus de la prestation à renouveler à chaque soir pendant la durée des représentations. La publicité télévisée ne demande, au contraire, que quelques heures de tournage concentrées en une, deux ou trois journées au maximum. Dans de nombreux cas, le revenu tiré des deux activités est similaire.

Le modèle micro-économique de l'offre de main-d'oeuvre est dérivé de la théorie du choix du consommateur. Il postule que, une fois soustrait le temps nécessaire au sommeil et aux repas, le travail et le loisir sont deux biens auxquels l'individu choisit d'allouer son temps en fonction de la rémunération de l'unité du temps travaillé et du taux marginal de substitution du loisir pour le travail. L'individu vend son temps contre un tarif donné jusqu'à un certain point, parce que, jusqu'à ce point, le temps de repos lui paraît moins précieux que le revenu tiré du travail; passé ce point, le temps de repos lui paraît, au contraire, plus précieux que le gain procuré par une heure supplémentaire de travail et seule une augmentation de la rémunération horaire pourrait peut-être le convaincre de travailler encore.

Tel quel, ce modèle ne peut pas rendre compte du phénomène que nous avons décrit plus haut. Toutes choses égales par ailleurs, deux

emplois exigeant des compétences similaires ne peuvent être offerts simultanément sur le même marché contre des rémunérations différentes, *a fortiori* contre des rémunérations substantiellement différentes; un tel phénomène ne pourrait s'expliquer que par une aberration. Si toutefois l'hypothèse de l'aberration paraît invraisemblable ou insuffisante, il devient nécessaire d'admettre que les deux emplois sont substantiellement différents et d'intégrer, au modèle, l'existence de deux types d'emplois exigeant les mêmes qualifications mais offrant des rémunérations différentes.

En effet, si l'on accepte l'existence de deux catégories de travail distinctes sur le marché du travail des acteurs — l'une bien rémunérée et l'autre moins bien rémunérée — et si l'on admet, du fait même, que ces deux catégories de travail sont en concurrence l'une avec l'autre pour le temps disponible de l'acteur comme elles le sont chacune avec le non-travail ou encore, ce qui revient au même, que le travail bien rémunéré, le travail moins bien rémunéré et le non-travail sont comme trois biens auquel l'acteur alloue son temps en proportions variables, il est possible de modifier le modèle traditionnel de manière à rendre compte du phénomène qui nous intéresse.

On aura alors un modèle dans lequel trois emplois du temps se disputent le temps de l'acteur. Celui-ci choisira d'allouer son temps disponible en fonction de deux taux de rémunération — celui du travail bien rémunéré et celui du travail moins bien rémunéré — et de trois taux de substitution marginaux: le taux de substitution marginale du loisir pour le travail bien rémunéré, celui du loisir pour le travail moins bien rémunéré et celui du travail moins bien rémunéré pour le travail bien rémunéré.

En soi, ce modèle n'est pas très complexe. Il est simplement l'analogue, pour le travail, de celui qui permet de décrire la situation d'un consommateur qui doit répartir son revenu entre trois catégories de biens procurant chacune un avantage particulier, par exemple, le logement, le vêtement et la nourriture. Il est toutefois rarement appliqué au problème de l'offre de main-d'oeuvre parce qu'on ne postule pas habituellement qu'il existe plusieurs catégories de travail essentiellement distinctes sur un même marché. On se contente plutôt de rendre compte de l'allocation du

temps entre le travail et le non-travail en plaçant en rapport la valeur caractéristique du travail — le revenu — et la valeur caractéristique du non-travail — le repos ou la non-fatigue.

L'introduction d'un troisième terme dans le modèle suppose que l'on reconnaisse à celui-ci une valeur distincte de celle des deux premiers qui le rende désirable pour l'individu qui alloue son temps, même au prix d'une réduction de la quantité de rémunération ou de repos: en effet, l'acteur qui accepte un emploi moins bien rémunéré échange du repos et une rémunération élevée potentiels contre une rémunération moindre et une quantité de fatigue plus grande. Préciser la nature de cette valeur n'est pas nécessaire au fonctionnement du modèle. Le modèle du choix du consommateur admet qu'un individu puisse désirer plusieurs biens différents à cause de l'utilité qu'il reconnaît à chacun d'eux sans qu'il soit indispensable de cerner plus près cette utilité: qu'un bien soit désiré et acquis par un consommateur au prix de la privation d'un autre bien suffit à prouver que l'utilité du premier bien existe au moins pour ce consommateur.

De notre point de vue, cependant, définir cette valeur est essentiel: ce n'est qu'en la nommant que le comportement de l'acteur ne vivant pas que de publicité deviendra intelligible. Nous proposons de nommer *valeur artistique* la valeur caractéristique du travail moins bien rémunéré, à la fois parce que cette valeur est associée au travail plutôt qu'au repos tout en étant distincte de la rémunération du travail et parce qu'elle est associée au travail d'un artiste, l'acteur.

L'existence de la valeur artistique, au sens où nous l'entendons, constitue un effet visible sur le marché de ce que nous nommerons la *tension de l'artiste*. La tension de l'artiste est la contradiction qui peut exister, pour tout acteur, entre les impératifs de l'art et les nécessités de la vie. La valeur artistique est créée par l'action, sur le marché du travail, des acteurs qui tentent d'y résoudre cette contradiction.

La valeur artistique est une valeur fiduciaire au sens fort. Nous postulons que chaque acteur adhère, consciemment ou non, à un ensemble de préceptes que nous nommerons doctrine artistique. Ces préceptes sont d'ordres divers: ils touchent le choix des oeuvres, le type de jeu, le

rapport avec le public, la relation avec le metteur en scène, etc.; plusieurs de ces préceptes sinon tous ont pour conséquence de conférer de la valeur à certains emplois plutôt qu'à d'autres. Certains des emplois auxquels une doctrine artistique confère de la valeur sont des emplois peu rémunérés: ceux-ci constituent la classe des emplois moins bien rémunérés dont nous avons traité plus haut; certains des emplois auxquels une doctrine artistique confère de la valeur sont des emplois bien rémunérés: en principe, il n'est pas possible de distinguer ceux-ci des emplois bien rémunérés auxquels aucune doctrine artistique ne confère de valeur.

Les doctrines artistiques existent en nombre indéfini. Certains acteurs sont guidés par des doctrines artistiques qui ne confèrent de valeur qu'à des emplois bien rémunérés; ces acteurs ne connaissent pas la tension de l'artiste et il est impossible de repérer la présence de motivation artistique dans leur action sur le marché du travail. Certains acteurs sont guidés par des doctrines artistiques qui confèrent de la valeur au moins à certains emplois moins rémunérés; ces acteurs connaissent la tension de l'artiste et il est possible de repérer la présence d'une motivation artistique dans leur action sur le marché du travail.

Les doctrines artistiques qui confèrent de la valeur à des emplois peu rémunérés sont analogues à des éthiques de conviction. Elles conduisent les individus qui transigent sur le marché du travail à poser des actions qui sont rationnelles en valeur mais dont le résultat manifeste — une rémunération inférieure — est contraire au but généralement attribué aux transactions faites sur ce marché.

Une des caractéristiques les plus constantes des doctrines artistiques depuis au moins le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle est la volonté de rupture. Cette volonté est parfois comprise comme un fait artistique en soi qui condamne ceux qui s'y risquent à une forme d'insuccès économique au moins transitoire; elle est aussi parfois expliquée comme une stratégie de reconversion face à un marché saturé. Toutefois, peu importe que la rupture artistique soit cause ou effet d'une situation économique, elle se manifeste généralement sur la production d'oeuvres ou la demande de travail différents de ce qui est bien rémunéré sur les marchés au moment de leur apparition: à la rupture doctrinale correspond un écart entre la nature de ce qui est offert et celle de ce qui est demandé.

Nous croyons que le processus de distinction qui semble à l'origine commune de la rupture artistique, de la tension de l'artiste, de la valeur artistique et de l'écart entre l'«offert» et le «demandé» est le plus important facteur de différenciation des pratiques professionnelles des acteurs et, par le fait même, de leur trajectoire de carrière.

Au terme de cette analyse du processus de l'action des acteurs sur le marché du travail, il nous paraît possible de compléter la définition que nous avons donnée plus haut des facteurs individuels dynamiques. Nous avons déjà défini ceux-ci comme les critères qui guident immédiatement l'action des acteurs sur le marché du travail. On peut donc les voir comme les étalons de valeurs qui dirigent le processus par lequel l'acteur alloue son temps au travail bien rémunéré, au travail moins bien rémunéré et au repos; formellement, et dans la mesure où l'on accepte de distinguer absolument les impératifs de l'art des nécessités de la vie, les facteurs individuels dynamiques sont donc les taux de substitution marginaux eux-mêmes. Au le plan de l'action, on peut aussi les interpréter comme des motivations au sens que la psychologie classique donne à ce mot.

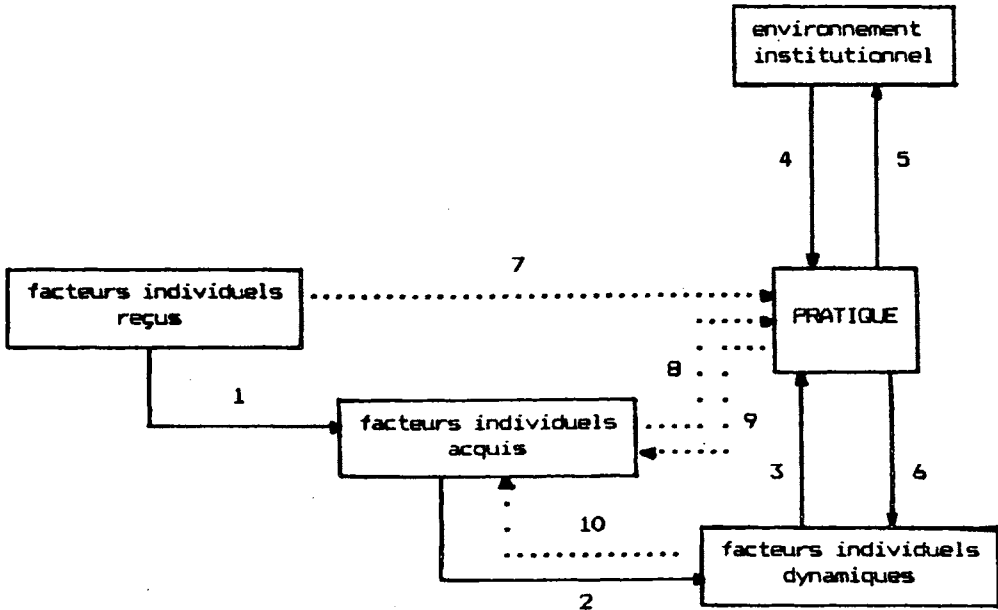
Les facteurs individuels dynamiques ne sont pas les doctrines artistiques elles-mêmes. Le degré d'adhésion d'un acteur à une ou plusieurs de ces doctrines ainsi que les préceptes de ces doctrines, en tant que critères de valeur ou guides de l'action, constituent cependant une partie des facteurs individuels dynamiques de cet acteur. L'inclination de cet acteur pour le repos ainsi que pour les avantages de la rémunération fait partie au même titre de ses facteurs individuels dynamiques.

Les facteurs individuels dynamiques sont des produits sociaux et ils font partie de processus sociaux. En tant qu'ensembles de valeurs, ce sont des constructions socio-historiques dont nous n'analyserons pas l'origine ici. En tant que caractéristiques individuelles, ce sont des attributs acquis dont la marque sur l'individu n'est pas l'effet du hasard mais le produit d'un ensemble de processus sociaux.

# LA CARRIÈRE DES ACTEURS PROFESSIONNELS / 291

Le schéma qui suit résume le processus de détermination de la pratique professionnelle des acteurs tel que nous le concevons:

SCHEMA DU PROCESSUS DE DETERMINATION DE LA PRATIQUE DU METIER D'ACTEUR



Au départ de ce processus, on retrouve les facteurs individuels reçus dont la principale influence s'exerce, comme nous l'avons vu plus haut, sur l'acquisition de certaines caractéristiques individuelles (relation 1). L'influence la plus importante des facteurs individuels acquis se porte sur la formation des facteurs individuels dynamiques (relation 2). La contribution des facteurs individuels dynamiques à la détermination de la pratique est, bien sûr, cardinale (relation 3) de même que celle de l'environnement institutionnel (relation 4); ensemble ces deux influences constituent le coeur du processus tel que nous le concevons. Comme nous nous intéressons au mouvement et aux actions des individus, nous n'analysons pas le processus de la production sociale de l'environnement institutionnel sauf pour la part de celui qui englobe les actions des individus: par leur action, telle qu'elle se réalise dans la pratique, les individus contribuent, en effet, à modifier l'environnement institutionnel (relation 5). En retour, l'influence de cet environnement ne se borne pas à modeler la pratique professionnelle des individus: par l'intermédiaire de celle-ci, il peut amener les individus à reviser les critères de leurs actions (relation 6).

Nous avons inclus dans ce schéma un certain nombre d'influences qui nous paraissent a priori d'intérêt secondaire mais qui ne semblent pas pouvoir être éliminées. Ainsi nous admettons que les facteurs individuels reçus puissent exercer une influence directe sur la pratique: un exemple d'une influence de ce genre serait celle des qualités physiques ou psychologiques sur la sélection par les employeurs dont nous avons discuté plus haut (relation 7). De même, il est possible que certaines caractéristiques acquises, par exemple l'expérience, puissent contribuer à modeler la pratique en plus sans modifier les valeurs, les désirs ou les motivations (relation 8). Il est d'autre part évident que la pratique modifie certaines caractéristiques individuelles acquises comme la richesse ou l'expérience (relation 9) comme il semble possible que les facteurs individuels dynamiques puissent contribuer à modifier les caractéristiques acquises, par exemple en favorisant ou en défavorisant une formation complémentaire (relation 10).

Pour compléter l'exposé de notre conception du processus de détermination de la pratique des acteurs, il nous reste à donner une définition formelle de la notion de pratique et à élargir celle-ci de manière à

pouvoir rendre compte de certains aspects de la problématique de la tension que nous avons omis de traiter jusqu'ici.

Nous définirons tout d'abord la *pratique professionnelle* au sens strict d'un acteur comme l'ensemble de ses actions sur le marché du travail pendant une période donnée. La pratique professionnelle au sens strict d'un acteur comprend l'ensemble des contrats d'interprétation acceptés et remplis par cet acteur, tous médias confondus. C'est à cette pratique que s'applique le modèle de choix que nous avons développé plus haut ainsi que le modèle de détermination que nous venons d'exposer.

Un acteur peut cependant allouer une partie de son temps disponible à certaines activités qui ne sont pas du travail d'acteur à proprement parler mais qui demeurent liées au monde du spectacle. Ainsi un acteur peut, dans certaines circonstances et de manière plus ou moins régulière, accomplir le travail d'un autre artisan du spectacle et oeuvrer comme auteur, scénariste, metteur en scène, éclairagiste, musicien, etc. Il peut aussi travailler comme animateur ou critique, enseigner son métier ou encore collaborer aux travaux d'une organisation syndicale ou professionnelle. Nous nommerons *pratique para-professionnelle* l'ensemble de ces activités et *pratique professionnelle au sens large* la réunion de la pratique professionnelle au sens strict et de la pratique para-professionnelle.

Il arrive aussi qu'un acteur doive, pendant une partie plus ou moins longue de sa carrière et pour de simples raisons de subsistance, exercer un métier ou une profession totalement étrangers au monde du spectacle et consacrer ainsi une partie de son temps disponible à travailler, par exemple, dans l'hôtellerie ou à la restauration. Nous nommerons *pratique extra-professionnelle* l'ensemble des activités de ce genre et *pratique*, sans épithète, la réunion de la pratique professionnelle au sens large et de la pratique extra-professionnelle.

Bien que nous les ayons d'abord développés pour analyser ce que nous nommons la pratique professionnelle au sens strict, le modèle de l'allocation du temps et le modèle de la détermination de la pratique peuvent être adaptés à l'étude de chacune des catégories de pratiques que nous venons de définir. L'inclusion des activités para-professionnelles et



extra-professionnelles dans le modèle d'allocation du temps augmente simplement le nombre des utilisations concurrentes du temps et définit des taux de substitution marginaux supplémentaires qui permettent d'évaluer l'importance relative de chacune des catégories d'activités pour chacun des acteurs. L'inclusion des pratiques para-professionnelles et extra-professionnelles dans le modèle de détermination de la pratique en élargit la portée et en altère l'interprétation sans en modifier l'aspect.

Le modèle que nous venons de présenter demeure pour l'instant un simple cadre théorique. Il sera cependant soumis très bientôt à l'épreuve de la réalité. Au terme de cette épreuve, si tout se déroule comme nous l'espérons, nous aurons atteint notre objectif initial qui était d'identifier les trajectoires de carrière typiques des acteurs professionnels québécois francophones ainsi que les facteurs qui prédisposent ceux-ci à s'engager dans l'une ou l'autre de ces trajectoires. Si nous parvenons à concrétiser toutes nos ambitions, nous serons de plus parvenu à distinguer les trajectoires de carrières associées à la pratique de métier d'acteur comme stratégie de promotion sociale et les trajectoires de carrières associées à une vision moins «pragmatique» de l'exercice de ce métier.

De plus, nous aurons contribué à accroître la connaissance d'un phénomène social, le travail des acteurs, qui n'est jusqu'ici connu que par des statistiques parcellaires et des biographies généralement anecdotiques. Nous aurons aussi montré qu'il est possible de donner un contenu formel aux carrières qui s'exercent dans un environnement fragmenté et nous aurons mis au point une démarche qui pourra être adaptée aussi bien à l'étude d'autres occupations s'exerçant dans des environnements similaires qu'à l'étude des carrières d'acteurs ailleurs qu'au Québec.

Plus généralement, nous aurons montré que la fluidité d'une carrière artistique n'interdit pas de la penser de manière formelle. Nous espérons aussi réussir à montrer qu'il est possible d'étudier un pareil objet avec des instruments «durs» sans le forcer à se plier à une logique explicative qui le dénature.