

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

IDENTIFICATION DES RÉSEAUX DE COOPÉRATION TYPIQUES
DANS LES ARTS DE LA SCÈNE À MONTRÉAL :
LE THÉÂTRE DU NOUVEAU MONDE COMME TERRAIN DE RECHERCHE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

SYLVAIN TREMBLAY

JANVIER 2018

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.03-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Au cours de mon parcours universitaire, la dualité vécue entre la sagesse et le loisir est reliée à la passion des professeurs. Merci, Jocelyne Lamoureux, Franklin Midy, Diane Petit, Pierre Mayrand, Laurie Girouard, Richard Groulx, Charles-Pierre Halary, Mireille Donadini, Ginette Brochu, Pierre Doray, Stephen Schecter, Michel Dorais, Micheline Labelle, Danielle Laberge, Alvaro P. Pires, Francine Descarries, Emmanuelle Avon, Benoît Lévesque, Jean-François Côté, Shirley Roy, Anouk Bélanger, Joseph Yvon Thériault, Sid Ahmed Soussi. Merci, Corinne Gendron, qui fut ma directrice au début de la rédaction du projet de mémoire. C'est sous la direction de Louis Jacob que ce mémoire fut réalisé, Louis, MERCI !

Je remercie mes chères filles et mes compagnons de travail qui m'ont toujours encouragé. Merci aux contributions de Tarde, Simmel, Mosca, ainsi qu'aux sociologues constitutifs de la démarche théorique de ce mémoire, et en particulier aux principes explicatifs de Boudon et de Louis Jacob qui contribuent à m'aider à préciser des rationalités au cœur des défis de cette grande aventure d'exploration des socialités typiques, la sociologie.

RÉSUMÉ

À Montréal, l'écosystème des arts de la scène est constitué d'entreprises, de travailleurs culturels, et de marchés desquels les produits et les acteurs sont en concurrence. Les produits du théâtre, de la danse, de l'opéra, des comédies musicales, du cirque, du rock, etc., sont fabriqués par des artistes, des artisans et du personnel de renfort intermittent. Pour les besoins de la création, de la production et de la diffusion de chaque produit, ils s'associent pour former des réseaux de coopération. La nature de la recherche est exploratoire dans le sens qu'elle observe des idéaltypes de regroupement d'individus au moyen d'une démarche théorique qui rassemble plusieurs auteurs sur le thème des socialités typiques. Il s'agit pour nous d'observer l'engagement des acteurs dans des jeux d'interactions stratégiques, des situations de travail, des réseaux de coopération interindividuelle et des activités collectives normalisées.

Notre recherche est descriptive dans le sens qu'elle décrit les pratiques et les conventions intrinsèques aux réseaux de coopération observée. Elle est systémique dans le sens qu'elle reconstruit les chaînes de coopération à l'intérieur et parmi les regroupements d'artistes, d'artisans et de personnel de renfort à partir de la rationalité ou des décisions subjectives et objectives des créateurs en amont et des pratiques de travail des reproducteurs en aval. Notre démarche théorique et nos concepts conduisent l'exploration d'un petit nombre des relations habituelles dans le secteur. Les enjeux des travailleurs culturels sont de plus en plus stimulés par des pratiques artistiques et techniques originales qui imposent des exigences de structuration sociale et de communication. Nous limitons la recherche à la reconstruction de socialités typiques qui ont une histoire. Elle débute au Théâtre du Nouveau Monde vers 1952, d'où nous identifions des rapports humains typiques à l'intérieur de réseaux de coopération qui évoluent.

Chercher une méthode d'observation, de description et de reconstruction des rapports humains typiques intrinsèques à des réseaux de coopération, et à la contingence de leur système d'action respectif est le sujet principal de la recherche. Les modèles de questionnement et de prise de décisions, les enjeux de l'organisation, le partage des tâches et des ressources, les règles, les conventions et la communication sont des sujets connexes. Nous regroupons des travailleurs et observons comment ils prennent les décisions pour partager les ressources entre des réseaux typiques de travailleurs créateurs et des réseaux typiques de travailleurs reproducteurs.

MOTS CLÉS : socialité, convention, rationalité, systémique, subjectivité, objectivité.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	i
RÉSUMÉ	ii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE	
1.1 Entreprises et individus de l'écosystème des arts de la scène à Montréal.....	3
1.2 Locus des rapports sociaux	6
1.3 Démarche théorique.....	10
1.3.1 La rationalité au fondement des rapports humains typiques.....	10
1.3.2 Les constructions du sens commun.....	13
1.3.3 Des actions typiques décomposables.....	17
1.3.4 Enjeux de l'organisation professionnelle.....	19
1.3.5 Les structures hiérarchisées.....	21
1.3.6 Trois formes du capital social.....	22
1.3.7 Les micros cultures.....	23
1.3.8 Les conventions.....	25
CHAPITRE II	
HYPOTHÈSES - QUESTION DE RECHERCHE- CONCEPTS	
2.1 Hypothèses et questions de recherche.....	29
2.2 Concepts.....	30
2.2.1 Concept de sous-système.....	30

2.2.2 Le concept de champ d'action/supervision et la création d'atmosphère.....	31
2.2.3 Le concept d'artefact.....	32
2.2.4 Les concepts d'« Ingenium » et d'« Application ».....	34
2.2.5 Les concepts de « boucle de rétroaction », et de « guide virtuel des références scénographiques ».....	35
2.2.6 Le concept de système d'émission.....	37
2.2.7 Le concept de période de travail.....	38
2.2.8 Le concept de séquence de travail.....	38

CHAPITRE III

LA DIRECTION ARTISTIQUE ET LES ÉCLAIRAGES DE SCÈNE

Introduction.....	41
3.1 Le champ d'action/supervision de la direction artistique.....	41
3.1.1 Des individus et des socialités au TNM: genèse des rencontres.....	42
3.1.2 Les tâches du directeur artistique.....	44
3.1.3 Les tâches d'un auteur	48
3.1.4 Les tâches du metteur en scène.....	49
3.1.5 Les tâches du directeur de scène.....	50
3.1.6 Les tâches du secrétaire général.....	53
3.1.7 Les tâches des comédiens.....	55
3.1.8 L'apprentissage du métier avant les grandes écoles de théâtre.....	56
3.1.9 Les tâches des sociétaires/fondateurs.....	58
3.2 Le champ d'action/supervision de l'éclairage de scène	59
3.2.1 Du modèle de questionnement du texte à la conduite préliminaire	

des atmosphères d'éclairage.....	61
3.2.2 Le dessin du plan d'éclairage en trois devis.....	63
3.2.3 L'installation du matériel sur les porteuses	65
3.2.4 De l'installation technique à la construction des atmosphères.....	69
3.2.5 L'intégration artistique des atmosphères d'éclairages.....	70
 CHAPITRE IV LES SOUS-SYSTÈMES, LEURS RÈGLES ET LEURS CONVENTIONS	
Introduction.....	72
4.1 Le sous-système de la programmation du répertoire du TNM en 1952.....	72
4.2 Le sous-système de la prospection des concepteurs/décideurs.....	75
4.3 Le sous-système du recrutement d'artistes, d'artisans, de personnel de renfort.....	78
4.4 Le sous-système de l'administration	79
4.5 Les conventions inhérentes aux sous-systèmes du champ d'action/supervision de l'éclairage de scène.....	82
4.5.1 Période de travail 1 : du modèle de questionnement du texte à la conduite préliminaire des atmosphères d'éclairage.....	82
4.5.2 Période de travail 2 : le dessin du plan d'éclairage en trois devis.....	84
4.5.3 Période de travail 3 : l'installation du matériel sur les porteuses.....	85
4.5.4 <i>Période de travail 4</i> : de l'installation technique à la construction des atmosphères.....	87
CONCLUSION.....	90
ANNEXES.....	A à P
BIBLIOGRAPHIE.....	97

INTRODUCTION

Les spectacles vivants reposent sur une division du travail typique à cause de la segmentation des intentions et des relations. La réalisation d'un projet repose sur l'exercice d'activités particulières par certaines personnes et des regroupements d'individus au moment voulu. Des œuvres sont exécutées avec des moyens simples et peu d'individus. D'autres demandent des savoir-faire, des moyens techniques et financiers et un grand nombre de participants.

En précisant les éléments objectifs de la rationalité des pratiques et le nombre de relations parmi des artistes, des artisans et le personnel de renfort, la recherche reconstruit des réseaux de coopération typiques en modèles simples pour fin d'analyse et de discussions. Pour parler de rationalité par rapport à des chaînes de coopération, nous décrivons des modèles de conduite humaine standardisée typique à ce secteur, des faits sociaux habituels, soit les pratiques routinières des créateurs et celles des reproducteurs, qui montrent le fonctionnement en évolution d'un système social complexe à cause de la multiplicité des relations, de leur rationalisation et rentabilisation.

Nous reconstruisons des modèles élémentaires standardisés de rapports humains, les principes généraux d'action et d'organisation, qui émergent de situations qui ont une histoire. Le chapitre 1 introduit nos représentations générales des entreprises et des rapports sociaux de l'écosystème des arts de la scène à Montréal. Dans le même chapitre, nous présentons les auteurs qui inspirent notre démarche théorique et nos pratiques d'observation, de description et de reconstruction. Le chapitre deux expose nos hypothèses, notre question de recherche et nos concepts opératoires. Le chapitre 3 est orienté par l'idée de différenciation. C'est un axe d'observation de base à partir duquel nous distinguons des individus et des réseaux de coopération à partir de leurs tâches, des objets partagés, et de leurs relations dans deux champs d'action/supervision : la direction artistique au Théâtre du Nouveau Monde en 1952, et les éclairages de scène dans le même

théâtre, quelques années plus tard, dans les années 1978-1982. Le chapitre 4 est orienté par l'idée de coordination. C'est un deuxième axe d'observation de base à partir duquel nous revisitons les champs d'action/supervision de la direction artistique et de l'éclairage de scène afin d'identifier les conventions intrinsèques aux regroupements de travailleurs culturels qui composent respectivement ces champs d'action/supervision. À la base de la recherche, par conséquent, se trouve la dualité différenciation/coordination. C'est-à-dire la « différenciation » par la distribution du travail, dont les tâches, entre les différents membres d'un réseau de coopération, et la « coordination » ou la direction de toutes les facultés individuelles par des règles et des conventions. La dualité différenciation/coordination et la rationalité des pratiques sont présentes dans les travaux de Herbert Alexander Simon. Un auteur qui prend une grande place dans cette recherche. La dualité différenciation/coordination est inhérente à l'approche systémique, et plus précisément à un phénomène très général, soit le repérage des frontières d'un système élémentaire au sein d'une organisation, par exemple dans notre cas, l'identification des réseaux de coopération typiques considérés dans leur évolution (c. f. Le Moigne, 2006 : 238-251).

Nous distinguons les actions des travailleurs pendant des séquences de travail où nous notons les tâches, les règles et les conventions intrinsèques à leurs comportements. Ils interagissent dans un cadre conventionnel typique dont la spécificité se caractérise par l'intégration, dans l'ensemble des relations, de la subjectivité artistique et de l'objectivité des pratiques techniques. Ce que nous nommons l'« Ingenium » et l'« Application ». L'observation/description/reconstruction de types de socialités typiques a pour but de diminuer les obstructions qu'évoque le mot complexité quand on le relie à la multiplicité des rapports humains interactifs à la base du fonctionnement des entreprises qui composent l'économie de ce secteur des industries culturelles.

CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE – DÉMARCHE THÉORIQUE

1.1 Entreprises et individus de l'écosystème des arts de la scène à Montréal

Le Théâtre du Nouveau Monde, la Place des Arts, la Compagnie Jean Duceppe, l'Opéra de Montréal, les Grands Ballets canadiens, Danse Danse, l'Orchestre symphonique de Montréal, l'Orchestre Métropolitain, le Théâtre du Rideau vert, le Théâtre de Quat'Sous, le Théâtre Denise Pelletier, La Maison Théâtre, le Cirque du Soleil, le Cirque Éloïze, le Centre Bell et Evenko, Spectra, le Festival de jazz de Montréal, le Métropolis, le Festival juste pour rire, les Francofolies, Osheaga, Espace Libre, L'Usine C, Espace Go, Prospero, La Licorne, le Théâtre La Chapelle, Salle Bourgie du Musée des beaux-arts de Montréal, Scènes Contemporaines, Salle Shatford, Salle Le Sanctuaire, le Festival TransAmériques, l'OFFTA, etc., sont quelques-unes des petites compagnies et des grandes institutions de l'économie des spectacles vivants à Montréal. Ils font intervenir des professionnels pour faire la promotion d'une diversité de produits symboliques.

Nous savons que chaque entreprise embauche, à chaque projet, des travailleurs culturels qui forment des réseaux de coopération. Ils se regroupent en deux grands ensembles. D'une part, ceux qui détiennent un mandat d'artiste : l'auteur d'une pièce de théâtre, le metteur en scène, le comédien, le chorégraphe, le danseur, le décorateur de théâtre, l'éclairagiste, le styliste ou le créateur des costumes, le maquilleur, le perruquier, le musicien, le réalisateur vidéo, etc. D'autre part, ceux qui détiennent un mandat d'artisan et de personnel de renfort, soit le directeur de scène, le directeur de production, l'assistant technique, les machinistes, les électriciens de scène, les accessoiristes, les techniciens de l'électroacoustique, les habilleurs, les techniciens coiffeurs, ceux des maquillages, et ceux des perruques, les peintres scénographiques, les cintriers, les gréeurs, les administrateurs.

La division du travail se présente à nous comme une segmentation de groupes et sous-groupes qui ont des connaissances réparties dans des métiers à la base du fonctionnement des entreprises du secteur. À l'instar de Becker, nous supposons qu'un système de conventions totalement différent sous-tend les activités coopératives des créateurs et de leur personnel de renfort (Becker, 1988 : 77-83). Leurs rapports émergent de choix rationnels esthétiques et artistiques en amont qui conduisent à des modèles d'action en aval, dont la complexité des fins, et l'évolution des pratiques n'est pas immédiatement évidente. Nous présumons que ce sont des réseaux de coopération qui évoluent dans le temps et dans l'espace à cause d'une diversité d'environnements et de situations.

Nos représentations autour du statut d'artiste, d'artisan et du personnel de renfort ne suffisent pas à expliquer la réalité actuelle intrinsèque aux réseaux de coopération du secteur. Ils nous semblent se redéfinir par rapport à des types de rationalités dont les fins scénographiques varient de même que les conditions de travail et d'existence des travailleurs culturels par rapport aux nécessités et aux procédés que prescrit chaque projet et par rapport aux intérêts de chacune des entreprises du secteur à Montréal. À première vue, ces réseaux de coopération se reconstituent et existent seulement quand des choix rationnels, esthétiques, artistiques, techniques, administratifs et financiers les précèdent. D'où naissent des rapports humains et des enchaînements d'évènements et de relations. La répartition des tâches et des pouvoirs prend un sens typique en matière de qualifications, de règles, de conventions, pour chaque travailleur dans son réseau de coopération. C'est l'une des énigmes de la recherche. Nous les nommons travailleurs culturels¹ quand une distinction de talent, d'imputation, de pouvoir, n'est pas essentielle à la description des réseaux typiques de coopération que notre recherche reconstruit. Ces reconstructions constituent l'essentiel de notre problématique.

À partir des données fournies par l'Observatoire de la culture et des communications du

¹ À moins que le contexte n'exige une interprétation différente, la forme masculine dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes, sans aucune discrimination.

Québec en 2013, le Conseil québécois du théâtre constate une baisse significative de l'indice de fréquentation des arts de la scène et du soutien des pouvoirs publics envers les initiatives visant à renouveler un public qui ne rajeunit pas (Cadieux, 2013). À Montréal, nous constatons l'existence d'entreprises en exploration/transition où plusieurs créent, produisent et diffusent des produits culturels hétérogènes. L'art dramatique, la danse, l'opéra, la musique classique et rock, le cirque, l'humour, comme la peinture, la sculpture, la photographie, le cinéma, la poésie, sont des modes d'expressions artistiques qui possèdent leurs propres rationalités et pratiques d'insertion de biens symboliques dans la société. C'est-à-dire, des actions fondées sur des intentions, des intérêts, des motivations, des décisions, des règles qui composent des socialités typiques. Leurs participants sont organisés et interagissent avec plus ou moins d'intérêts et d'émotions pour former une chaîne de coopération. Celle-ci se divise en étapes : la création, la production et à la diffusion d'un produit symbolique. La définition de cette chaîne se présente comme le déroulement logique à la base de la recherche.

À Montréal, l'accessibilité à des moyens artistiques/scénographiques et économiques et des ressources humaines appropriées est une course inégale autant dans les projets des entreprises de grande que de petite taille. Le cycle de valorisation/intégration des talents dans divers emplois, des technologies et matériaux scénographiques modernes, le rapport salarial régulé de façon inégale par des contrats formels et des ententes amicales, les budgets de production, tout cela sous-tend une intention de rationalisation/rentabilité dans l'ensemble de l'écosystème qui a un impact sur les choix rationnels, et par conséquent sur les décisions esthétiques, les intérêts individuels et les stratégies professionnelles traditionnelles.

L'intégration des tâches parmi les professions artistiques et techniques et la répartition hiérarchique des pouvoirs et des fonctions dans le système de production changent selon les projets. Les arrangements par rapport aux réputations, aux réussites, aux qualifications, au salaire, et aux disponibilités demandées d'une part, et la prospection de projets où la cordialité au sein des réseaux de coopération est connue, d'autre part, font partie des calculs des travailleurs culturels au cours du cycle de recherche d'emplois. Nous n'analysons pas

l'intermittence qui est une ressource fondamentale pour les entreprises de l'économie des arts de la scène à Montréal. Nous présupposons que l'incertitude se présente comme une convention dominante qui ne diminue pas l'enthousiasme pour les métiers de la scène.

1. 2 Locus des socialités observées

Le choix de quelques regroupements typiques d'individus à observer/décrire/reconstruire est une assise pertinente, nous pensons, pour examiner la genèse et l'innovation des rapports humains dans l'écosystème du secteur. Quelques entreprises poursuivent leurs activités traditionnelles avec une main-d'œuvre plus ou moins régulière, pendant que d'autres, parfois plus jeunes, se multiplient avec de nouveaux joueurs et en redéfinissent la division du travail. Dans les deux cas, le but est de mettre à l'épreuve des produits nouveaux. D'une part, les entreprises des arts de la scène forment une économie de marchés traditionnels, qui fonctionnent localement, avec plusieurs modes d'expression artistiques. D'autre part, les comédies musicales comme celles de Broadway, les festivals, les activités culturelles commémoratives, les grands groupes de la musique populaire, les spectacles sportifs, etc., composent un marché qui par rapport au marché traditionnel local, fractionne la concurrence artistique et augmente les besoins de main-d'œuvre. Les marchés ont un point en commun, ils dépendent tous des médias d'information.

L'intérêt pour les spectacles sur scène s'avère se maintenir et même augmenter dans la sphère publique. Mais dans tous les modes d'expressions artistiques, le coût de l'ensemble des produits est élevé. Les prix des billets sont reliés à la facture de production particulière d'un produit rare qui n'est le plus souvent accessible qu'à une partie de la population. Dans toutes les entreprises, le salaire a des impacts sur le recrutement des compétences professionnelles et par conséquent sur la structuration de rapports humains typiques, et sur les conditions et les relations de travail. Mais les carrières évoluent par rapport à des aptitudes et des collusions réelles, et leur persistance est une ressource qui a des impacts majeurs sur le fonctionnement des entreprises dans tous les marchés. Les marchés de l'écosystème des

arts de la scène à Montréal se maintiennent à cause d'un marché de l'emploi qui ne se sature pas et parce que des mécènes, l'État et le privé s'intéressent à la valeur économique du divertissement, aux rassemblements populaires et à la portée politique et socioculturelle des projets qui se présentent tous avec des intentions spécifiques, et des risques.

Un autre aspect des réseaux de coopération propres aux spectacles vivants à Montréal est que ces derniers naissent ponctuellement à cause de besoins socioculturels reliés à des célébrations, des commémorations, des fêtes. Ils sont gérés par des entreprises où les travailleurs culturels s'y regroupent pour de courtes périodes de temps, parce qu'ils se connaissent, sont attirés par un concepteur, par un message, par une conception scénographique particulière, etc. Ils prescrivent, selon les besoins du projet, des types de socialités, dont les conventions sont plus ou moins formelles, improvisées et potentiellement innovatrices. Il n'est pas simple de décider de la pertinence de la description des réseaux de coopération typiques qui se régénèrent dans un contexte industriel de grande mobilité des intérêts et des marchés, des projets, des compétences, des moyens scénographiques et des conditions/rerelations de travail.

De plus, les organisations ont des défis différents. Les unes créent, produisent et diffusent leur répertoire d'œuvres anciennes et contemporaines. Les autres se limitent à la diffusion de petites et de grandes productions. Ces quelques repères nous obligent à choisir des objets d'analyse élémentaire pour reconstruire des regroupements typiques d'individus et leurs conventions dans un écosystème en évolution.

Il existe peu de données récentes sur relations/conditions de travail des travailleurs culturels à Montréal. De plus, nous avons peu de données objectives sur les organisations qui ont des pouvoirs de contrôle sur des bassins d'emplois répartis parmi les artistes, les techniciens, les administrateurs. Il est cependant possible de classer les travailleurs dans une période déterminée par rapport à leurs charges professionnelles, à l'âge, aux apprentissages formels à l'école ou sur le chantier, à leurs qualifications, reconnaissances et pouvoir spécifiques comme

artiste, artisan, personnel de renfort, administrateur, à leurs carrières par rapport à des modes d'expression artistique, etc.

Le problème est que les compétences artistiques et techniques se diversifient et se spécialisent avec l'avènement de matériel technique informatisé, tandis que les pratiques traditionnelles qui demeurent nécessaires s'intègrent régulièrement à des pratiques nouvelles. Des tâches inédites apparaissent et composent des nouveaux emplois qui modifient les conditions/rerelations de travail déjà flexibles. Les heures par séquences de travail sont inégales. Elles peuvent être intenses, nombreuses, ou diminuer rapidement selon la hiérarchie des tâches entre artistes, artisans et personnel de renfort.

Nous pensons que les décideurs aux commandes des entreprises font partie historiquement d'une élite qui a des caractéristiques et des objectifs spécifiques. Ces derniers pourraient, à eux seuls, faire l'objet d'une recherche. D'un point de vue général, le statut des artistes, des artisans et du personnel de renfort, ce qui inclut les administrateurs, se redéfinit de façon significative en raison des compétences formelles et informelles qui les rapprochent les uns des autres au sein de réseaux de coopération.

Au Canada, les travailleurs culturels sont majoritairement des pigistes sauf dans les grands théâtres où certains ont une permanence. La notion de permanence n'a pas le même sens que dans le secteur des industries conventionnelles. Nous n'abordons pas directement cette question. Comme tous les travailleurs, ils ont droit à l'assurance chômage à certaines conditions. Le maximum de la rémunération annuelle assurable est de 39 000 \$. Quelques comédiens, décorateurs, éclairagistes, maquilleurs, accessoiristes, costumiers, techniciens sont syndiqués, ou travailleurs autonomes, ou représentés par des avocats d'affaires ou des impresarios qui s'occupent de la négociation de leurs contrats de travail. En 2016, l'Union des artistes (UDA) représentait treize mille deux cent cinquante-trois artistes qui oeuvrent en français au Québec et au Canada dans plusieurs disciplines : acteurs, chanteurs, animateurs, danseurs, directeurs de plateau, cascadeurs, choristes, humoristes, annonceurs,

chorégraphes (<https://uda.ca/>). L'Alliance internationale des Employés de Scène de Théâtre des États-Unis et du Canada (AIEST) qui comporte le local 56 à Montréal est un syndicat ouvrier incorporé aussi sous le nom de Regroupement des techniciens de la scène du Québec. Il représente deux cent quarante-trois techniciens de scène. Affilié à AIEST, le local 863 représente les couturiers et habilleurs des théâtres de Montréal, le local 514 représente les techniciens du cinéma au Québec.

L'auteur de ce mémoire est membre du local 56 depuis 1975. AIEST a des conventions collectives avec un grand nombre d'entreprises culturelles dans les grandes villes du Canada et des États-Unis. Il y a eu des conflits de travail à Montréal au cours des trente dernières années qui ont restructuré l'organisation du travail. Ces transformations ont eu divers effets, sur les conditions d'existence des travailleurs culturels à Montréal. Mais les pratiques de négociations, les conditions et les relations de travail ne sont pas l'objet de ce mémoire.

Nos prénotions et nos représentations composent une forêt dense. Nous proposons de commencer par observer/décrire/reconstruire des rapports humains typiques élémentaires. La logique à la base de la recherche est la suivante : les interrelations sont fondées sur des choix rationnels et des conventions que les acteurs comprennent. C'est-à-dire un processus intersubjectif qui donne du sens à leurs actions, selon des séquences de travail et des périodes de travail qui se succèdent hiérarchiquement dans un champ d'action déterminé. De plus, l'intensité des rapports humains, dont les émotions et l'expérience esthétique, a des effets majeurs sur le produit symbolique et l'efficacité d'un processus social de dialogue qui s'instaure entre les concepteurs, les comédiens, les techniciens, et les spectateurs.

D'un autre point de vue, la concurrence au sein des marchés du travail, ainsi que l'utilisation de technologies qui se renouvèlent constamment, entraînent une restructuration des apprentissages, des systèmes professionnels et des emplois. Il est probable que les reconstructions régulières des réseaux de coopération soient des contraintes nécessaires à la rationalisation/modernisation dans le secteur. Le fonctionnement et l'innovation des rapports

humains dans l'écosystème en art de la scène se composent sans doute de débrouillardise, ou de ce que Lévi-Strauss nommait le bricolage. En général, nous considérons que l'imprévisibilité des situations et les interactions insolites sont reliées aux rapports humains typiques dans le secteur. En faisant les choses les plus probables, les personnes atteignent un résultat voulu et augmentent la probabilité que cette solution soit répétée dans l'avenir.

L'entreprise en arts de la scène est reliée à deux institutions, l'« art » et l'« Accounting », d'où commencèrent nos premières pistes de recherche. Ces institutions, même si elles sont parfois conflictuelles, évoluent cognitivement et reconduisent l'entreprise à des préoccupations sociales plus larges au sujet des valeurs de la culture populaire et de la rationalité d'une entreprise moderne. L'« Art » et l'« Accounting » sont deux dimensions de la vie moderne. L'« Accounting » sert à l'administration intelligente des ressources sociales, l'« Art » sert à divulguer des aspects raffinés de la vie moderne. Ces deux institutions sont dialectiquement impliquées dans la production de civilisation (Mouritsen et Skaerbaek, (1995) : 106-112, cité dans Scott, R. W., Christensen, S. M. (1995). *The Institutional Construction of Organizations: International and Longitudinal Studies*. Thousand Oaks. Stanford University, Sage Publications, inc.)

1.3 Démarche théorique

1.3.1 La rationalité au fondement des rapports humains typiques

Nos mondes de l'art se construisent par cas uniques. Ce sont des échantillons d'acteurs et d'évènements qui ont des liens communs et que nous pouvons comparer. Ils présentent une homogénéité, des profils d'activités spécifiques reliés à leurs propres fins et conventions. Nous proposons d'observer/décrire/reconstruire des réseaux de coopération parce qu'ils sont intrinsèques à ce que des auteurs de courants sociologiques différents nomment : des mondes de l'art (Becker), des idéaltypes de regroupements de personnes (Weber), des typifications (Schultz), des sous-systèmes (Simon), des microcultures (Reynaud). Nous cherchons à mettre

en perspective la diversité des socialités dans les organisations et la contingence de leur système d'action respectif. Nous référons plus largement au cours de la recherche à la notion de rationalité. Nous portons un regard sur les choix rationnels parce que les acteurs leur attribuent une signification subjective, qui prend en compte les comportements des uns et des autres dans un ordre hiérarchique qui s'impose et oriente leurs pratiques respectives.

Nous considérons la conduite rationnelle dans nos observations/descriptions/reconstruction, c'est-à-dire l'action en accord avec des règles, des recettes socialement approuvées pour venir à bout de problèmes typiques, en utilisant des moyens typiques, afin de parvenir à des fins typiques (Schutz, 1987 : 35). Toute élaboration de projet pour une action future implique que l'acteur connaît la situation où son action projetée doit commencer, c'est-à-dire une définition de sa situation biographique dans l'environnement physique et culturel. Ensuite l'acteur doit avoir une connaissance claire de la situation de chaque projet selon ses plans et ceux des autres, et des répercussions possibles des uns sur les autres. L'acteur est réceptif aux différents moyens, leur degré d'efficacité, la comptabilité des moyens choisis vis-à-vis d'autres moyens (Schutz, 1987 : 36-38).

Nous devons toujours « tenter notre chance » et « courir des risques » ; ceci s'exprime dans nos espoirs et nos craintes qui ne sont que les corollaires subjectifs de notre insécurité fondamentale comme expression de notre interaction projetée. Plus le modèle de l'action prédominante est standardisé, plus il est anonyme et plus grande est la chance subjective de s'y conformer, et, par là, réussir dans le comportement intersubjectif (Schütz, 1987 : 41).

Dans le contexte contemporain de la complexité des entreprises, la rationalité procédurale est un complément à la rationalité substantive (Simon, 1969 : 65). La procéduralité de la rationalité est un problème qui touche plusieurs domaines de la pensée, du raisonnement, ou de l'apprentissage (Simon, 1969 : 19). La sociologie s'intéresse à ces raisonnements et aussi aux ajustements pratiques.

Selon Simon, les êtres humains, considérés comme des « systèmes comportementaux » sont relativement simples. L'apparente complexité de notre comportement est pour une grande part le reflet de la complexité de l'environnement dans lequel nous nous trouvons (Simon, 1969 : 106 et 198, et note 3, p. 403). Cela est important dans le cadre de ce mémoire puisqu'en arts de la scène, les environnements sont multiples.

Le comportement est substantivement rationnel quand il est en mesure d'atteindre les buts donnés à l'intérieur des limites imposées par les conditions et les contraintes données. La rationalité du comportement de l'acteur dépend alors principalement que d'un seul point de vue – celui des buts fixés de manière hétéronome. Une fois ces buts fixés, le comportement rationnel est entièrement déterminé par les caractéristiques de l'environnement dans lequel il a lieu. Le comportement est rationnellement procédural quand il est le résultat d'une réflexion appropriée. Sa rationalité dépend du processus qui l'a généré. Quand les psychologues utilisent le terme « rationnel », c'est généralement à la rationalité procédurale qu'ils pensent (Simon, 1992 : 2-3).

Nous notons que Simon et les chercheurs près de lui ajoutent des précisions et fractionnent le concept de rationalité en spécifiant les composantes respectives de sa dimension procédurale et substantive. Leur intention est de construire une version plus réaliste de la théorie de l'action rationnelle en distinguant, d'une part, la rationalité orientée vers une situation circonscrite, par la maximisation des profits d'une action, « outside the skin of the actor », par exemple celle qu'impose un marché, quel qu'il soit. Ce type de rationalité serait relié à la rationalité limitée/objective ou substantive. D'autre part, Simon distingue la rationalité subjective, par laquelle l'idée de satisfaction de l'action domine. L'action y étant centrée sur les conditions qui existent « inside the skin of the actor », par laquelle l'attention se porte sur les conséquences de l'action sur l'homme : les connaissances de ses limites et capacités, les types de procédures de transfert d'informations et d'autres contraintes qui peuvent lui être imposées (Goldthorpe, 2000 : 118-121).

Du point de vue de Crozier, les participants au cours d'un processus d'échange durable cherchent des moyens pour réduire l'autonomie des autres participants, c'est-à-dire leur

capacité d'interrompre l'échange. Leurs relations de pouvoir ne sont pas que conflictuelles. Elles ont aussi une dimension de complicité parce que chaque participant cherchera, pour améliorer sa propre position de négociation, à réduire les possibilités de choix des autres. Ce qui contribue, plus ou moins consciemment à stabiliser les relations (Crozier, 2000 : 150-151). Dans le secteur des entreprises du spectacle vivant, nous pensons que les stratégies sont fondées soit sur des mécanismes de rationalisation/limitation des échanges parmi les acteurs, soit sur des habitudes qui influencent l'autonomie des individus et la qualité du produit symbolique.

1.3.2 Les constructions du sens commun

Le partage des expériences s'accomplit à partir de la complicité entre des personnes qui composent des modèles d'action. Dans cette recherche, nous examinons des routines élémentaires de travail. Nos socialités sont analysées en grande partie selon la perspective de Becker, les mondes de l'art. Le lecteur constatera que cette perspective, sans la limiter, se traduira au cours de la recherche, notamment par le concept de sous-système (Simon, 1969, 298-318). Ce concept nous est plus commode dans notre pratique, pour synthétiser les perspectives dominantes qui émergent du concept de monde de l'art et qui s'intègrent avec celles d'autres auteurs, que nous allons maintenant introduire.

Rappelons brièvement la démarche de Berger et Luckmann. Elle est à la jonction de l'artificialité objective de Durkheim, où l'action sociale consiste en des manières d'agir, de penser extérieures à l'acteur et qui s'imposent à lui, et de Weber qui prend en considération la subjectivité des acteurs, en tenant compte du fait que les uns sont affectés par la présence, l'existence, le comportement des autres. Berger et Luckmann ont une démarche qui s'inscrit dans les perspectives du constructivisme phénoménologique élaboré par Alfred Schütz. Berger et Luckmann développent l'idée selon laquelle la socialisation est, à la fois, immersion dans un monde vécu et connaissance forgée sur ce monde (Berger et Luckmann, 1996 : 76-127).

Comment l'environnement affecte les individus qui eux-mêmes affectent l'environnement, cela est une question de George Herbert Mead qui se rapproche de la pensée de Berger et Luckmann, et qui ouvre des perspectives potentielles d'observation/description/reconstruction. Selon Mead, « La réponse du je comporte une adaptation. Elle implique une vision de l'évolution selon laquelle l'individu affecte son propre environnement qui l'affecte en retour. Par cette sensibilité (il est sensible à certains types de stimulus), l'organisme sélectionne un environnement (qui n'est pas une ville, un pays ou un climat) où il rencontre des caractéristiques auxquelles il peut répondre, se servant des expériences qui en résultent pour obtenir certains processus organiques, essentiels à la poursuite de sa vie. En un sens, donc, l'organisme établit son environnement en termes de moyens et de fin. En s'ajustant à un certain environnement, l'homme devient un individu différent. Mais du même coup, il affecte la communauté où il vit. L'individu ne peut entrer dans des petits groupes sans en modifier, le caractère de l'organisation. Les autres sont contraints de s'ajuster à lui autant qu'il s'ajuste à eux. C'est un changement inévitable » (Mead, 2006 : 272-273).

À la suite de Mead, Schütz pense que le monde du travail est structuré en diverses couches de réalité physique dans sa relation à l'action humaine, principalement à la manipulation des objets qu'il appelle la « région manipulative ». Elle comprend les objets à la fois vus et maniés, par opposition aux objets lointains dont on ne peut faire l'expérience par contact direct, mais qui restent présents dans le champ visuel. Seules les expériences des choses physiques à l'intérieur de la région manipulative donnent le test fondamental de toute réalité, à savoir la résistance et elles seules définissent la « taille étalon » de choses qui apparaissent hors de la région manipulative, dans les distorsions des perspectives optiques (Schütz, 1987 : 121).

Dans les constructions du sens commun, l'Autre apparaît, dans le meilleur des cas, comme une personne partielle, et il n'entre dans la pure relation-Nous qu'avec une partie de sa personnalité. Cette conception semble importante par plusieurs aspects. Elle a aidé Simmel à dépasser le dilemme entre la conscience

individuelle et collective, si bien vue par Durkheim ; elle est à la base de la théorie de Cooley de l'origine du soi par un "effet miroir" ; elle a conduit Georges H. Mead à son concept ingénieux de l'"autre généralisé" ; et enfin, elle est décisive pour clarifier des concepts comme "fonctions sociales", "rôle social", et enfin pour couronner le tout l'"action rationnelle".

Mais ce n'est que la moitié de l'histoire. Ma construction de l'Autre comme personnalité partielle, comme celui qui endosse des rôles ou des fonctions typiques, a son corollaire dans le processus d'auto-typification qui a lieu si j'entre en interaction avec lui. Je ne suis pas impliqué dans une telle relation avec toute ma personnalité, mais seulement avec certains de ses aspects. En définissant le rôle de l'autre, j'assume un rôle moi-même. En typifiant le comportement de l'Autre, en passager, en consommateur, en lecteur, en spectateur, en contribuable, etc., je typifie mon propre comportement. C'est l'auto-typification qui est à la base de la distinction de William James et de George H. Mead entre le "Je" et le "Moi" dans leur relation au soi social (Schütz, 1987 : 25).

Un autre point de vue, celui de l'analyse sociale des néo-institutionnalistes est une approche qui observe la manière que les institutions incorporent les règles et les logiques d'organisations sociales à partir d'expériences historiques. Cette approche relie les institutions à la conduite humaine qui se reproduit sous la forme de règles qui se développent dans l'histoire et à cause de l'histoire. L'analyse institutionnelle est concernée par les modes de conduites sociales qui apparaissent et se reproduisent dans le temps et l'espace (Mouritsen et Skaerbaek, dans Scott, Christensen, 1995 : 91). Notre recherche tient compte des théories qui montrent comment observer ces structures du monde social.

À strictement parler, il n'y a pas de choses, telles que des faits purs et simples. [...] Ils sont sélectionnés par les activités de notre esprit. [...] Donc toujours interprété ou considéré détaché de leur contexte par une abstraction artificielle ou alors des faits considérés dans leur organisation particulière. [...] Nous n'en connaissons que certains aspects pertinents pour nous, soit pour gérer notre propre vie soit du point de vue du corpus de règles de procédure de pensée admise telle que celle appelée méthode scientifique (Schütz, 1987 : 7-10).

Plusieurs théories ont suivi la phénoménologie d'Alfred Schütz : l'interactionnisme symbolique développé par Howard Becker, Erving Goffman, Everett Hughes, Anselm Strauss aux États-

Unis ; l'ethnométhodologie que Harold Garfinkel a développée à la suite des travaux de George Herbert Mead et d'Herbert Blumer. Dans sa présentation du livre de Becker, *Les mondes de l'art*, Menger résume ainsi la position de l'interactionnisme symbolique tel que le conçoit Herbert Blumer :

1) Les gens, individuellement et collectivement, se disposent à agir sur la base des significations des objets que comprend leur monde ; 2) L'association des gens prend nécessairement la forme d'un processus dans lequel ils s'adressent mutuellement des indications et les interprètent ; 3) Les actes sociaux, qu'ils soient individuels ou collectifs, sont construits selon un processus dans lequel les acteurs notent, interprètent et évaluent les situations auxquelles ils font face ; 4) Les relations et enchaînements complexes d'actes dont sont faits les organisations, les institutions, la division du travail et les réseaux d'interdépendance sont chose mouvante et non statique (Becker, 1988 : 7).

Blumer précise ce que veut dire « objet » dans la théorie interactionniste, héritière de Mead sur ce point : « Est objet toute chose que l'on peut indiquer ou à quoi l'on peut faire référence. [...] Par commodité, on peut classer les objets en trois catégories : a) les objets physiques tels que chaises, arbres, bicyclettes ; b) les objets sociaux tels que des étudiants, des prêtres, un président, une mère, un ami ; c) des objets abstraits tels que les principes moraux, les doctrines philosophiques, ou des idées comme la justice, l'exploitation, la compassion. [...] La nature d'un objet, quel qu'il soit, tient à la signification qu'il a pour la personne pour qui c'est un objet. Cette signification établit la façon pour l'individu de considérer l'objet, de se disposer à agir envers lui, d'en parler. [...] La signification des objets pour quelqu'un se dégage fondamentalement de la façon dont ils lui sont définis par ceux avec qui il interagit. [...] À travers un processus d'indications mutuelles, des objets communs émergent, qui ont la même signification pour un ensemble donné de personnes et qui sont vus de la même manière par elles » (Blumer, 1969 : 10-11). Il s'agit pour nous d'observer l'engagement des acteurs dans des jeux d'interactions stratégiques, des situations de travail, des réseaux de coopération interindividuelle et des activités collectives normalisées.

1.3.3 Des actions typiques décomposables

D'autres perspectives d'analyse sont utiles pour nos recherches. Pour Raymond Boudon, le point de vue de l'individualisme méthodologique veut dire que l'individu, et non le groupe, est l'atome logique de l'analyse sociologique. Pour Boudon il faut ramener les phénomènes macroscopiques non intentionnels auxquels la sociologie s'intéresse, à leurs causes microscopiques intentionnelles. La sociologie du choix rationnel est utile pour observer et décrire des idéaltypes de rapports humains à partir des pratiques de prises de décisions. Nous n'oublions pas Weber et Schütz parce que des rapports sociaux simples que nous observons se dessinent des variétés d'idéaltypes que nous voulons le plus près possibles de la réalité des activités typiques des acteurs (Schütz, 1987 : 248-272). De plus nos idéaltypes sont des phénomènes réels et interprétables parce qu'ils sont fondés sur des interactions sociales apparentes et hiérarchisées que Simon nomme des arborescences (Simon, 1969 : 298 à 318), ce que nous verrons plus loin.

L'individualisme méthodologique postule que tous les actes et toutes les croyances qu'on peut observer, y compris ceux qui sont apparemment les plus étranges, résultent de motivations et de raisons qu'il est possible de reconstruire à partir du moment du moins où l'on est suffisamment informé sur les circonstances qui les entourent (Boudon, 2004 : 4). Nous accordons une grande importance à l'interprétation de Raymond Boudon au sujet des logiques établies par des individus pendant une séquence de travail, parce qu'ils interagissent à cause « de bonnes raisons ». Nous sommes conscients que les rapports sociaux et leurs hiérarchisations respectives devraient être considérés comme rationnels à cause de raisons qui sont elles-mêmes décomposables (Boudon, 1998 : 825-826). Pour Boudon, les constructions sociales se relèvent de comportements qui se veulent rationnels. La structure sociale est significative quand on la réfère aux intentions et projets des individus (Boudon, 2002 : 21-24). « Le sociologue doit accorder une attention constante à la complexité du jeu entre l'autonomie des agents et les contraintes des structures » (Boudon, 1979 : 296). À partir des précisions de Raymond Boudon concernant les limites de la théorie des choix rationnels,

nous sommes conscients que les actions des acteurs sociaux devraient être considérées comme rationnelles à cause de raisons qui sont elles-mêmes décomposables :

- 1 – Jusqu'à preuve du contraire, les acteurs sociaux ont de bonnes raisons de croire en leurs croyances ou en ce qu'ils font ;
- 2 – Dans des cas particuliers, les raisons citées au point un 1 peuvent être traitées dans la réalité comme un arrangement, un « deal » entre les coûts et les bénéfices d'actions alternatives ;
- 3 – Quelques fois, le centre de certaine action est constitué par des raisons cognitives (*cognitive rationality*) : il a fait cela (X) parce qu'il croyait probable que Z est le meilleur, qu'il est sincère, et il a de bonnes raisons de croire cela ;
- 4 – En d'autres circonstances, le cœur de certaines actions est constitué par des raisons axiologiques (*axiological rationality*) : il a fait cela (X) parce qu'il croit que Z est honnête, bon, malhonnête, etc., mais il n'a pas de raison solide, dont il connaît les conséquences, pour croire cela (*Nonconsequential reasons*) (Boudon, 1998 : 825-826).

Notre problème est d'observer et de décrire des rapports humains typiques et de les reconstruire en précisant les raisons des situations d'interactions qui les rassemblent. Ces dimensions émergent de choix rationnels et conduisent à des comportements : des actions et des coopérations qui indiquent un processus plus ou moins fort de raisonnement et de décisions. Comme le précise John H. Goldthorpe, les décisions peuvent se comprendre comme des actions qui soulèvent diverses incertitudes et préoccupations personnelles et collectives, et qui affectent la nature et les relations hiérarchiques parmi les acteurs : leurs intentions et objectifs, leurs croyances en la probabilité de poursuivre ces objectifs, le mode d'action ou les séquences d'activités que les acteurs décident de suivre à partir de conditions environnementales et situationnelles qui auront une influence sur leurs actions. Il y a dans la théorie de l'action rationnelle des variétés d'actions qui se différencient selon que : l'action oblige une solide ou une faible rationalité ; que la rationalité situationnelle (*situational rationality*), qui consiste à répondre ou à réagir à une situation spécifique, par exemple de marché, diffère de la rationalité procédurale (*subjective rationality*) (Goldthorpe, 2000 : 116-123).

1.3.4 Enjeux de l'organisation professionnelle

Les travaux de Pierre Michel Menger qui s'inspire de l'individualisme méthodologique et de la théorie des choix rationnels apportent un éclairage sur les enjeux de l'organisation professionnelle et de la conception dans l'économie des arts de la scène en France. Pour Menger, la socialisation de l'acteur, la composition de son passé et de son présent ne viennent pas d'un conditionnement de son comportement par les prescriptions d'une *grammaire d'actions*, mais d'un processus d'adaptation où chaque situation contient de l'information qui incite à une réflexion pouvant modifier le comportement et conduire l'acteur à développer son expérience. Pour Menger, il y a deux axes d'analyse de l'action : la différenciation des comportements dans les paramètres initialement observés du système d'action à l'étude ; l'axe des modifications introduites dans ces comportements par les interactions des agents. Ces axes expriment les limites de notre analyse. Plus complet sur le plan méthodologique, et contre les modèles déterministes, Menger propose un modèle complexe où la dépendance temporelle est une contrainte incluse dans un ensemble de dimensions qui permettra progressivement à l'acteur d'appréhender ses actions futures probables à mesure que les situations se présentent à lui et que ses objectifs se précisent (Menger, 2009 : 33-34).

L'hypothèse de base de l'analyse de Menger suggère que le travail artistique est modelé par l'incertitude du résultat. La réussite de l'activité dépend : de l'artiste, de l'environnement, de son activité et des conditions (matérielles, juridiques, politiques) dans lesquelles il travaille ; de la qualité du travail de l'équipe au cours du projet ; de l'évaluation du public. La variabilité de l'artiste selon Menger est une tension importante dans le processus de création, qui a des limites régulatrices émergentes dans les conventions, les règles d'interaction, et les règles de division des tâches, sans lesquelles la coopération dans l'action est impossible entre ceux qui participent à la réalisation d'un projet (Menger, 2009 : 7-11).

En France, le statut de travailleur intermittent correspond à une carrière professionnelle caractérisée par des emplois de courte durée ; un type d'organisation temporaire de la

production artistique construite autour d'un projet (pièce de théâtre, spectacle musical ou de danse, film, etc.) ; une relation contractuelle d'emploi particulière, parce que les artistes et les techniciens ont plusieurs employeurs ; une forme de socialisation du risque professionnel parce qu'ils ont accès à leur salaire et au chômage en raison de l'intermittence de leur emploi salarié. Il s'agit d'un ensemble de situations, qui avec les résultats incertains des projets artistiques, augmentent l'incertitude qui caractérise l'ensemble du système. Ce qui soulève divers problèmes et perspectives d'analyse : le risque d'une carrière dans les mondes du spectacle ; l'analyse des organisations du secteur ; l'observation de la recherche de flexibilité dans l'organisation de la production d'œuvres diversifiées ; l'examen des liens entre employeurs et employés ; les conditions de la loyauté dans les relations contractuelles ; l'équilibre du marché du travail (Menger, 1991 : 62-63).

Menger soulève la question de l'irrégularité des marchés du travail artistique, l'existence d'une économie informelle caractérisée, d'une part, par des situations d'emplois occasionnels ; des travailleurs culturels qui ont développé des aptitudes dans divers métiers ; des effectifs qui sont plus importants que le travail disponible ; des coûts, dont ceux de l'assurance-emploi, qui sont pris en charge par la collectivité publique ; et d'autre part, par un secteur industriel où plusieurs cultures d'entreprise se dessinent sous des formes organisationnelles, juridiques et économiques hétérogènes, suggérant des règles du jeu non conventionnelles qui ne favorisent pas les travailleurs culturels si on les compare à celles des entreprises conventionnelles (Menger, 1991 : 72-73). Les conditions salariales sont dites précaires pour certains. Le nombre de travailleurs culturels augmente depuis vingt ans en même temps que le nombre de spectacles. Ils vivent dans une communauté où le travail et le système d'emploi exigent de « l'hyper-flexibilité ».

Ce qui soulève d'autres problèmes et perspectives de recherche, si on voulait les appliquer au cas Montréalais, comme l'analyse des organisations artistiques du secteur et la recherche de flexibilité dans l'organisation de la production d'œuvres toujours prototypiques (Menger, 1991 : 62-63). Comme régime d'emploi, l'intermittence du spectacle en France, correspond à une

conception du salariat évoluant entre liberté et assujettissement (Grégoire, 2007 : 2-3).

1.3.5 Les structures hiérarchisées

Nous relient nos outils théoriques de recherche sur les types de socialités, à un autre outil conceptuel : la théorie des systèmes hiérarchisés à niveaux multiples. Simon nous enseigne que l'arborescence est un schéma de base pour un chercheur qui s'intéresse à la complexité, parce que la définition de la complexité peut prendre la forme d'une arborescence. Les systèmes arborescents ont des propriétés communes indépendantes de leur contenu spécifique. Un système hiérarchique ou une arborescence est composé de sous-systèmes inter reliés entre eux et qui ont à leur tour une structure hiérarchisée que l'on peut analyser jusqu'à en comprendre le niveau le plus bas.

Toute Hiérarchie implique un ensemble important de structures types. Par exemple, un diamant est une hiérarchie, car la structure cristalline des atomes de carbone peut se décomposer en protons, neutrons et électrons. Mais, il s'agit d'une arborescence plate, où le nombre de sous-systèmes de premier ordre appartenant au cristal peut croître à l'infini. Pour les organisations formalisées, le nombre de subordonnés qui se rapportent à un patron s'appelle champ de supervision. Nous le définissons dans le prochain chapitre comme concept opératoire, sous le nom de champ d'action/supervision.

Pour Simon, le champ d'un système désigne le nombre de sous-systèmes qui émergent de la partition du système. Une partition en mathématique est constituée de l'ensemble des sous-systèmes et des sous-ensembles successifs de chacun d'eux. Mais la hiérarchie est la conjonction d'une partition et des relations entre les parties. Par exemple, il y a, dans l'organisation humaine, des relations autres que l'autorité formelle. Une arborescence n'est pas une hiérarchie simplement formelle. En observant les interactions sociales, en cherchant à savoir qui parle à qui, nous identifions les zones de fortes interactions sociales et donc une structure arborescente bien définie avec ses groupements (Simon, 1969 : 318-326).

1.3.6 Trois formes du capital social

James Coleman nous apprend que le terme capital social fut introduit en économie par Glenn Loury pour identifier les ressources sociales utiles au développement du capital humain. Loury utilisa plus précisément le terme capital social comme un ensemble de ressources qui émergent, dans le contexte des relations familiales, et qui sont dans ce cas utiles pour le développement cognitif et social d'un enfant ou d'une jeune personne. Des ressources différentes peuvent avoir un impact important sur le capital humain. Le capital social s'accumule dans une organisation quand les relations entre les personnes changent de façon à faciliter leur action. De la même manière, le capital humain change les personnes en leur donnant des habiletés et des capacités pour adapter leur action au changement. Et le capital physique s'accumule à mesure que l'on adapte les outils (la mécanique, l'informatique, la communication, etc.) dans le but de faciliter la production. La confiance, l'information et Les normes, sont les trois formes du capital social. Notons, et c'est un phénomène qui nous intéresse particulièrement que le capital social, défini comme une ressource, prend une forme différente selon l'organisation (Coleman, 1990 : 300 – 310).

La première forme du capital social d'une entreprise, la confiance dans ses ressources, incite les individus à s'intégrer et à développer du capital humain. Le capital humain s'installe quand les individus évoluent dans une structure sociale ou une organisation qui leur donne les moyens de développer les habiletés et l'expertise leur permettant d'agir, d'évoluer et de se développer individuellement et collectivement. Le capital social se construit quand les personnes dans une organisation accumulent ces ressources : divers types d'accès à des réseaux, à des règles communes, à des outils et surtout à un climat de confiance (Coleman, 1990 : 300-301). L'information est la deuxième forme du capital social : « *An important form of social capital is the potential information that inheres in social relations. Information is important in providing a basis for action* » (Coleman, 1990 : 310). La troisième forme du capital social s'articule à partir des deux premières formes, la confiance et l'information, et se présente comme des systèmes de régulation, d'où émergent des règles et des normes qui

prescrivent des comportements appropriés et des sanctions (Coleman, 1990 : 304-313). L'autorité est un droit accordé à une personne de contrôler les actions d'un ou de plusieurs individus (Coleman, 1990 : 66).

Olivier Favereau soulève l'importance de l'intersubjectivité entre les humains. C'est un aspect important du capital social qui rejoint les interrogations de ce mémoire. Il pense que par rapport à la rationalité calculatoire, à la base des travaux de James Coleman, la pièce manquante de la sociologie du choix rationnel est la rationalité interprétative. Cette dernière pourrait prendre en compte des objets collectifs reliés à l'organisation sociale dans plusieurs secteurs de la société, et selon nous, celui qui nous intéresse, l'intersubjectivité procédurale au cœur des rapports humains dans le secteur des arts de la scène.

L'homo rationalis parle – et s'il parle, il ne peut plus se définir seulement par le fait qu'il calcule ; il fait plus et mieux : il interprète, et cette faculté d'interprétation est inséparable de la conscience d'appartenir à des collectifs, qu'il faut identifier, qualifier, critiquer, justifier, transformer. Le paradigme du choix rationnel ne pourra s'ouvrir de façon cohérente à un certain holisme méthodologique qu'en s'ouvrant également à la tradition interprétative, ou herméneutique, en sciences sociales (Favereau, 2003 : 291).

1.3.7 Les microcultures

C'est Michel Crozier qui dit que le mécanisme du jeu des relations est garanti par les règles du jeu qui définissent les exigences des joueurs pour qu'ils restent dans le jeu. Elles procurent de la structuration et de la régulation d'où émergent des transactions durables. La rationalité des relations dans des champs d'action empiriquement observables se situe entre deux extrêmes, celui des relations politiques et celui des relations instrumentales (Crozier, 2000 : 151). L'approche de l'analyse organisationnelle conduit le chercheur à choisir une vision plus humaine du changement organisationnel : « tout ce que l'on devrait attendre de lui est la production de connaissances empiriques sur la structure et les modes de régulation réels du système humain qui sous-tendent un champ d'action donné » (Crozier, 2000 : 157).

Les réflexions de Michel Crozier nous conduisent à celles de Jean Daniel Reynaud qui intègre formellement la troisième forme du capital social, les systèmes de régulation. Ces derniers constituent un axe d'observation à la base de ce mémoire. Plusieurs règles sont spécifiques et ont de l'influence sur l'équilibre des réseaux de coopération observés en arts de la scène. Pour explorer la coordination et les conventions, nous nous inspirons de la pensée de Reynaud qui a démontré que la vie en commun des acteurs conduit à la rencontre de plusieurs systèmes de règles dont le respect est à la base de leur propre existence (Reynaud, 1989 : 74-78 et 272). Les règles ont plusieurs objets : les règles d'efficacité qui prescrivent les opérations à accomplir, les règles de coopération et d'autorité qui prescrivent les bonnes manières de travailler et de décider collectivement, les règles qui portent sur la hiérarchie, la division du travail, l'organisation, la répartition du pouvoir et la diversité des outils de contrôle (Reynaud, 1989 : 91-92). Nous retraçons au cours de la recherche des règles qui prescrivent des comportements spécifiques à des réseaux de coopération.

Les typifications de socialités que nous dessinons sont des faits sociaux. Selon Jean Daniel Reynaud, les faits sociaux sont des comportements d'individus qui communiquent, se battent, travaillent, décident, aiment, etc. Ces actes individuels sont sociaux parce qu'ils naissent de certaines conditions : nous parlons la langue que nous connaissons, nous travaillons avec des outils et généralement en collaboration avec d'autres, dans l'entreprise les décisions conduisent à une technostructure complexe.

L'individu en relation est un acteur, parce que d'une part, ses actions doivent être traitées comme ayant un sens. C'est-à-dire qu'elles s'accomplissent à partir de décisions qui répondent à un problème, compte tenu des informations possédées et des contraintes reconnues. D'autre part, le sens de son action n'est pas une illusion. Ce qu'il faut faire n'échappe pas à l'acteur. Il agit pour de bonnes raisons, dont le fait que la règle est rapportée à une action commune que d'autres peuvent comprendre par ce qu'elle est communicable, qu'ils soient les partenaires de l'action ou ceux qui en sont informés. L'acteur social réclame la compréhension et l'approbation d'autrui. C'est un acteur rationnel. Agir pour une bonne raison,

c'est agir pour que la maxime de son action ait une valeur généralisable, c'est essayer d'en faire une règle acceptable et légitime (Reynaud, 1997 : XIV-XV).

Une microculture c'est un ensemble de règles propres à un groupe. Il est probable que les microcultures qui coordonnent les rapports humains typiques que nous observons, évoluent inégalement. L'étude de ces évolutions n'est pas facile à mettre en perspective, dans un écosystème d'entreprises qui consacrent leurs activités à divers modes d'expressions artistiques, où les conventions respectives des sous-systèmes d'artistes, d'artisans, du personnel de renfort, varient en fonction de leurs intentions et de leurs obligations. Notre recherche se limite à évaluer quelques règles habituelles qui dessinent les microcultures typiques à nos sous-systèmes, et qui sont traditionnellement à la base de leur fonctionnement. C'est-à-dire de faire face à des tâches de production. Une règle est un principe organisateur. Elle peut prendre la forme d'une injonction, ou d'une interdiction visant à déterminer strictement un comportement. Mais elle est plus souvent un guide d'action, un étalon qui permet de porter un jugement, un modèle qui oriente l'action (Reynaud, 1997 : XVI).

1.3.8 Les conventions

Nous disions qu'à Montréal, chacune des entreprises de l'économie des arts de la scène enrôle un nombre variable de travailleurs culturels. Auteurs, chorégraphes, directeurs artistiques, metteurs en scène, comédiens, musiciens, décorateurs, techniciens de scène de divers métiers sont présentés, dès le début de la recherche, comme des idéaltypes de profession à partir desquels nous voyons se regrouper des travailleurs culturels qui s'engagent, à chaque projet, dans des relations de proximité. Ces regroupements humains ont leurs propres conventions. Elles contiennent un savoir, des habitudes, une culture professionnelle, artistique et technique, une fonction régulatrice qui contraint les comportements individuels et prescrit leurs limites.

La rationalité de l'interaction humaine s'explique par le fait que des acteurs orientent leurs

actions par des critères approuvés socialement avec des règles de conduite à l'intérieur de leur groupe : les normes, les règles de bienséance, les bonnes manières, le cadre organisationnel prévus pour telle forme de la division du travail (Schutz, 1987 : 40).

L'étymologie du mot convention vient du latin *conventio*, lui-même créé à partir de *convenire* : venir ensemble au figuré : être d'accord (Dictionnaire Le Robert, cité dans Salais, 1989 : 213). Une convention, c'est un ensemble d'éléments qui, à tout instant, pour les participants à la convention, vont ensemble et sur lesquels, par conséquent, ils partagent un commun accord. Mais ce commun accord ne procède pas d'une écriture préalable où chaque détail serait explicité et qui reflèterait, de part et d'autre, une rationalité et intentionnalité identique et consciente d'elle-même. Une convention est un système d'attentes réciproques sur les compétences et les comportements, conçus comme allant de soi et pour aller de soi. C'est par là même qu'une convention est efficace. Les comportements attendus n'ont pas besoin d'être conçus à l'avance, écrits, puis ordonnés pour être obtenus.

Là gît la différence de la convention par rapport au contrat, ainsi que sa plus grande généralité. L'étymologie du mot « contrat » est également instructive. Contrat (XIV^e siècle) vient du latin *contractus, de contrahere* : resserrer (Dictionnaire Le Robert, cité dans Salais, 1989 : 214). Le contrat est un resserrement par lequel il s'agit de borner, de mettre à leur place, de relier davantage les uns aux autres les éléments d'un ensemble. La convention est, au contraire, une forme qui permet de coordonner des intérêts contradictoires qui relèvent de logiques opposées, mais qui ont besoin d'être ensemble pour pouvoir être satisfaits. Il est clair que, si l'entrepreneur est intéressé par le produit et les travailleurs par le salaire, seule leur réunion et leur activité dans l'entreprise sont susceptibles de donner satisfaction à ces deux intérêts (Salais, 1989 : 213-214).

En art comme dans toutes les activités humaines, la coopération avec les autres est normale. Les conventions sont des accords implicites sur lesquels repose la vie sociale. La coopération,

nous rappelle Becker, se compose de types d'interactions dont les rapports ont un impact sur la qualité du produit. Au sein des rapports humains que nous observons, les artistes, les artisans et le personnel de renfort forment des réseaux de coopération typiques qui ont des pratiques à partager. Les participants au cours de la réalisation d'œuvres d'art se répartissent les tâches, se divisent le travail. « Les diverses catégories de travailleurs s'emploient chacune à un "faisceau de tâches" » (Hughes, 1971 : 311-316 cités dans Becker, 1988 : 34).

Un monde de l'art se compose de toutes les personnes dont les activités sont nécessaires à la production de l'œuvre. Les travailleurs membres d'un monde de l'art coordonnent leurs activités, axées sur la production de l'œuvre, en s'en rapportant à un ensemble de schémas conventionnels incorporés à la pratique courante et aux objets les plus usuels. Les mêmes personnes coopèrent souvent de manière régulière, voire routinière, de sorte qu'un monde de l'art se présente comme un réseau de chaînes de coopération qui relient les participants selon un ordre établi. [...]

Les conventions facilitent l'activité collective et permettent des économies de temps, d'énergie et d'autres ressources. [...] Dans cette perspective, les œuvres d'art ne représentent pas la production d'auteurs isolés, d'« artistes » qui possèdent un don exceptionnel. Elles constituent bien plutôt la production commune de toutes les personnes qui coopèrent suivant les conventions caractéristiques d'un monde de l'art afin de donner naissance à des œuvres de cette nature (Becker, 1988 : 58-59).

Chaque monde de l'art recourt à des conventions artistiques, techniques, normatives, connues de tous afin d'organiser les comportements entre certains participants. Ces conventions sont indispensables pour organiser la coopération et prendre part à l'action collective (Becker, 1988 : 66). Selon Becker, en art il y a un système particulier de conventions qui encadre les activités coopératives des créateurs et de leur personnel de renfort. En faisant la chose la plus probable, les personnes atteignent un résultat voulu et augmentent la probabilité que cette solution soit répétée dans l'avenir.

Quand une convention donnée semble aller de soi, quand toutes les personnes concernées s'y tiennent à peu près en permanence, les schèmes dont procède la convention peuvent être incorporés dans les équipements permanents. L'existence de ces équipements (onéreux, cela va s'en dire) accroît encore la

probabilité que les méthodes conventionnelles se perpétuent, car la moindre modification pourrait coûter très cher. [...] Il permet les automatismes sur lesquels s'appuie la production des œuvres d'art, même chez les gens les plus soucieux de se dégager des procédés conventionnels. [...]]

Dans les segments du monde de l'art qui s'occupent des équipements et des matériaux, la coopération se fait par le biais des conventions incorporées dans ce matériel. [...] Il en va de même pour les personnes qui manipulent le matériel d'après les directives des artistes : les maçons (d'après les directives des architectes), les électriciens (d'après les directives des metteurs en scène) ou les imprimeurs (d'après les directives des auteurs). [...]

Les artistes font l'apprentissage d'autres conventions (c'est la culture professionnelle) pendant leur formation, puis en participant aux activités du monde de l'art au jour le jour. [...] Les conventions traduisent l'adaptation continue des acteurs de la coopération aux conditions d'exercice de leur activité.

Quand les conditions changent, les conventions évoluent de même. [...] Parfois, les mondes de l'art se scindent en sous-groupes relativement autonomes. En pareil cas, les membres de chaque sous-groupe connaissent un certain nombre de conventions en partie différentes et deviennent les dépositaires de ce savoir (Becker, 1988 : 77-83).

CHAPITRE II HYPOTHÈSES – QUESTION DE RECHERCHE – CONCEPTS

Nous énonçons de manière très succincte et formelle les hypothèses, et nous développons chacun des concepts clés par la suite.

2.1 Hypothèses et questions de recherche

Hypothèse 1

Il est plausible d'observer/décrire/reconstruire avec objectivité des idéaltypes de regroupements d'individus au moyen des perspectives sociologiques concomitantes : la phénoménologie (Alfred Schütz) ; l'interactionnisme symbolique (Howard Saul Becker, George Herbert Mead) ; l'individualisme méthodologique (Raymond Boudon, James Coleman, Pierre Michel Menger) ; la théorie de la régulation et le systémisme (Jean Daniel Reynaud, Edgar Morin, Herbert Alexander Simon, Jean Louis Le Moigne, Giancula Manzo) ; l'approche de l'analyse organisationnelle (Michel Crozier).

Hypothèse 2

L'intégration des conceptions esthétiques et scénographiques est intrinsèque au système d'émission d'un produit symbolique parce qu'elle y charpente les conventions/rerelations. Les conventions constituent un modèle typique de se comporter à la base du système d'action des réseaux de coopération.

Hypothèse 3

Deux ordres de questions entraînent des variations importantes dans chacun des réseaux de coopération : ce sont les questions relatives à l'« Ingenium » et les questions relatives à l'« application », que nous définissons plus loin. Les variations induites par l'Ingenium et l'Application : a) définissent les intentions esthétiques et artistiques et la segmentation des objectifs et des tâches, parmi les idéaltypes de regroupements d'artistes, d'artisans et de personnel de renfort ; b) choisissent des pratiques fondées sur des choix rationnels artistiques/subjectifs et scénographiques/objectifs qui donnent du sens aux systèmes d'actions des réseaux de coopération. Les acteurs par conséquent, se comportent entre eux et interagissent les uns avec les autres dans les conditions typiques des socialités prescrites par la production scénographique.

Question de recherche

S'il y a à la fois coopération et antagonisme entre production et création en arts de la scène, comment s'effectue la collaboration au sein d'un projet ? En d'autres termes, quels sont les tâches, les objets et les conventions partagées, inhérentes aux réseaux de coopération qui composent les champs d'action à l'étude ? Notre objectif se résume donc ainsi : nous cherchons à préciser l'identité des regroupements typiques et en même temps l'identité des situations d'interactions qui les rassemblent.

2.2 Concepts

2.2.1 Concept de sous-système

Le concept de monde de l'art, cher à Becker, se présente dans cette recherche sous la forme réduite à des sous-systèmes. Nos sous-systèmes sont analysés, au départ, du point de vue de l'observation/description/reconstruction de la hiérarchie, c'est-à-dire des relations entre leurs

parties (Simon, 1969 : 298-318). Il y a dans les systèmes arborescents des interactions d'amplitude différentes entre les sous-systèmes et entre les interactions internes propres à chacun des sous-systèmes. Par conséquent, les sous-systèmes ont des propriétés qui sont quasi décomposables, ce qui simplifie l'observation d'un système complexe et la description des informations et des coopérations nécessaires à son développement. Dans les sous-systèmes élémentaires que nous observons, des personnes singulières et des regroupements d'artistes, d'artisans, de personnel de renfort interagissent avec des pratiques typiques pour accomplir des objectifs typiques, dans un ordre de priorité qui émerge de décisions. Ces dernières prescrivent, d'une part, les fins et les successions de relations au sein de nos sous-systèmes, et, d'autre part, les pratiques par rapport aux contingences du lieu et du moment (Simon, 1969 : 341-352). Nous avons introduit la notion de système hiérarchisé à niveaux multiples dans le chapitre précédent (1.3.5).

2.2.2 Le concept de champ d'action/supervision et la création d'atmosphère

Dans un projet en art de la scène, il y a, en général, plusieurs champs d'action/supervision : la direction artistique, la mise en scène, les décors, les éclairages, les costumes, les accessoires, les effets sonores, etc. Chacun des champs a des objectifs spécifiques et contribue à la création des atmosphères requises par la scénographie.

Nous entendons par atmosphères des objets aussi larges que l'impact du répertoire de la saison théâtrale, (qui renvoie à quelque chose dans la sphère publique), que les petits objets comme des éléments de décors, d'éclairage, de costumes, d'effets spéciaux, qui sont reconnus par les spectateurs : dehors dans le jardin, la nuit, le jour, il neige, il pleut, des bruits d'automobiles, de cigales, la forêt, l'église, la maison, la chambre, le plaisir, la peur, la rage, les bons, les méchants, etc.

Les atmosphères ou les ambiances sont créées artificiellement avec des moyens esthétiques/artistiques, scénographiques/techniques et financiers. Les atmosphères

influencent le jeu des comédiens et la perception de l'œuvre par les spectateurs. Pour reproduire chaque atmosphère, les sous-systèmes des champs d'action/supervision impliqués interagissent à partir de leurs pratiques respectives.

Notre recherche se limite à observer/décrire/reconstruire des sous-systèmes ou des idéaltypes de regroupements de travailleurs culturels qui interagissent au sein de trois champs d'action/supervision (CAS) :

CAS 1 — « La direction artistique » – ce qui correspond : aux choix rationnels de reconnaissance des intentions des dramaturges, de la programmation des pièces du répertoire, de la planification de la force de travail, de la gestion de l'organisation.

CAS 2 — « L'éclairage de scène » – ce qui correspond : aux choix rationnels pour concevoir des artefacts et employer des travailleurs culturels et du matériel technique et informatique pour transformer la lumière en atmosphères significatives.

CAS 3 — « Les champs d'action/supervision facultatifs » – nous décrivons d'autres champs d'action/supervision s'ils apportent des précisions aux interrelations de rapports humains observés dans CAS 1 et CAS 2. Ils pourraient s'agir de : la mise en scène, des comédiens, des décors, de la vidéo, des systèmes de cintres traditionnels, des systèmes de gréage de spectacle motorisé/informatisé, et de ce qui se nomme communément l'(automation), soit les élévateurs, et les planchers de scène transformables par des moyens mécaniques, électriques, hydrauliques et divers contrôles informatisés. À noter qu'un seul CAS 3 est intégré formellement à la recherche, les systèmes de cintres traditionnels.

2.2.3 Le concept d'artefact

L'ingénierie, la médecine, l'architecture, la sociologie, les arts sont des sciences qui ne s'intéressent pas seulement au nécessaire ou à la façon dont les choses sont, mais aussi au

contingent, à la façon dont elles pourraient être, c'est-à-dire à la conception. L'artificialité intervient dans des systèmes complexes qui vivent dans des environnements complexes. Artificiel veut dire fait par l'homme par opposition à naturel. Par rapport aux phénomènes naturels qui ont un air de nécessité à cause de leur dépendance aux lois naturelles, les phénomènes artificiels ont une apparence de contingence à cause de leur dépendance aux environnements (Simon, 1969 : 19). L'artifice humain est présent partout : la température et la qualité de l'air sont maintenues artificiellement, la forêt est un phénomène de la nature, mais pas une ferme. Les espèces dont se nourrit l'homme comme le blé ou le bétail sont des artefacts qu'il a créés. Un champ labouré n'est pas plus ni moins naturel qu'une rue asphaltée. Mais les artefacts ne sont pas hors nature, ils s'adaptent aux buts et intentions de l'homme (manger, voler, parler de la société, etc.). Quand les buts, les intentions et les intérêts changent, les artefacts changent. Ces changements sont des phénomènes qui intéressent les sociologues, et où nous pouvons voir la limite des intentions humaines par rapport aux lois naturelles. La science trouve des moyens pour relier ces deux composantes, ce qui implique l'intégration de l'économique, du sociologique, de la psychologie, de la médecine, de l'art, etc. (Simon, 1969 : 20-29).

Les artefacts se présentent plus simplement au cœur de cette recherche comme des devis réalisés, comme les processus conventionnels dans l'art de la scénographie. Nos artefacts prennent la forme de textes, de dessins explicatifs, de devis et plans techniques. Ils servent à donner des informations aux sous-systèmes pour que leurs tâches conduisent aux fins de chacun des champs d'action/supervision. Ce sont des moyens d'informations/explications dotés de rationalité qui par leur utilisation par les sous-systèmes, servent à l'interprétation et au partage des intentions, des tâches et des objets que requiert la création des atmosphères de chaque produit symbolique sur scène : les devis du jeu des comédiens, de la mise en scène, les devis d'éclairages, de décors, des costumes, des accessoires, le programme distribué aux spectateurs, etc. Ce mémoire, comme nous le verrons dans les prochains chapitres, explore des types de réseaux de coopération traditionnels à partir d'artefacts élémentaires, soit un

programme de spectacle et des devis d'éclairage d'époques différentes au Théâtre du Nouveau Monde.

2.2.4 Les concepts d'« Ingenium » et d'« Application »

Dans un but spécifique, l'Ingenium c'est la faculté de concevoir des artefacts pour relier des artistes des artisans du personnel de renfort et de réintroduire l'œuvre dramatique dans la sphère publique. La reproduction de ce génie artistique, parfois très critique, dans l'espace restreint de la scène, sans redondance ou sans rabâchage, c'est une préoccupation constante en art : « tant que l'art ne satisfait pas à cette haute exigence qui lui est propre, il n'est qu'une vaine distraction de l'esprit, un jeu insignifiant » (Cassirer, 2007 : 110-111).

Cette réflexion demande des nuances par rapport aux arts de la scène, et pourrait faire, à elle seule, l'objet d'une autre recherche. Nous pensons que dans l'économie des entreprises des arts de la scène, les réseaux de coopération d'artistes, d'artisans et de personnel de renfort se construisent à partir de choix rationnels dont les décisions sont fondées sur une variance fondamentale l'Ingenium et l'Application. Ces deux niveaux de questionnement pèsent fortement sur la division du travail, en parcellisant/intégrant les tâches scénographiques, et sur l'implantation de systèmes de régulation des comportements inhérents aux sous-systèmes d'artistes, d'artisans et de personnel de renfort. Cette variation permet qu'ils se comprennent et se coordonnent par rapport à la diversité des objectifs. La perception constante de cette variabilité est nécessaire à l'équilibre des réseaux de coopération au cours de successions d'évènements hétérogènes en salle de répétitions et sur la scène. Elle a un impact sur la qualité du produit.

D'une part, en amont du système d'émission (cf. plus loin 2.2.6) nous percevons des périodes de travail d'Ingenium dont la rationalité typique questionne les problèmes de la contingence. Nous gardons toujours en mémoire que les questions sont posées à cause d'environnements subjectifs : esthétiques, artistiques, socioculturels, qui auront des effets sur les

actions/interactions au cours de la création, de la production, et de la diffusion de l'œuvre.

D'autre part, en aval du système d'émission, nous percevons des questions d'Application dont les décisions prescrivent la hiérarchisation des choses à faire pour qu'un projet se réalise : l'auteur et la hiérarchisation de son message, les talents et les compétences nécessaires, les rapports humains à favoriser, les équipements indispensables, les budgets répartis, les types de contrats, le temps disponible, les types d'artefacts prioritaires et la segmentation du temps de travail pour la conception et la production.

Ce sont deux niveaux concomitants de la rationalité qui se complètent. Ces deux logiques de pensée ne sont pas hermétiques dans le système d'émission d'un produit en arts de la scène. Ils constituent une variance réelle qui a un impact sur le sens fondamental que donnent à leurs actions les sous-systèmes à chaque étape du système d'émission. La variance entre l'Ingenium et l'Application sous-tend l'*intelligence et la complexité* des mécanismes de structuration des socialités et leurs rétroactions dans le système d'émission.

2.2.5 Les concepts de « boucle de rétroaction » et de « guide virtuel des références scénographiques »

Gianluca Manzo pose des questions sur les limites de la sociologie empirique quantitative. Il soutient que la place accordée aux modèles devrait être plus importante en sociologie, parce que tout phénomène social repose sur des imbrications multiples entre des actions, des interactions et des structures qui donnent naissance à des enchaînements de longueurs variables de boucles de rétroaction. La richesse des flux d'évènements engendrés par ces boucles échappe au sociologue. La démarche par les modèles impose premièrement d'abstraire et de simplifier et deuxièmement de se procurer les moyens d'évaluer l'écart qui existe entre les conséquences de cette opération de simplification et l'explication de la réalité (Manzo, 2007 : 14).

À la base de nos réflexions à partir des explications de Manzo, nous gardons en mémoire que, quelle que soit la variante de la théorie du choix rationnel ou de l'individualisme méthodologique que l'on décide d'adopter, l'hypothèse commune d'un acteur idéal typique intentionnel et rationnel constitue un attrait méthodologique indéniable (Manzo, 2005 : 46). Dans notre recherche, nos sous-systèmes typiques, et qui se relient, définissent un modèle, à partir de nos concepts, qui met en lumière des mécanismes qui montrent la genèse des phénomènes observés. C'est-à-dire, des artistes, des artisans et le personnel de renfort qui se regroupent, comprennent l'intention symbolique, et décident de la répartition des choses à faire, par qui, et comment le faire ? Chaque étape donne un sens rationnel à leurs actions. Les mécanismes diffèrent selon les projets et suggèrent des liens de transactions fines entre l'esthétique, la scénographie, et les réseaux humains de coopération. Par conséquent, pour observer/décrire/reconstruire nos réseaux de coopération nous pensons toujours, sans nous y référer directement, à la logique de modélisation ayant pour objet des mécanismes, et qui se nomme « Modèles générateurs » (Annexe A).

Nous pensons que les boucles de rétroaction relient les systèmes d'actions en transmettant l'intelligence et la rationalité qui donnent sens aux relations et aux événements. Les boucles de rétroaction s'activent quand les informations, les décisions, les objectifs sont compris. Pour être compris et par conséquent, produire des réseaux de coopération, les individus puisent l'information quelque part, pour interagir ? C'est cette inconnue que nous appelons le « guide virtuel de références scénographiques ».

Ce concept singulier désigne toutes les informations qui permettent de relier les dramaturges, les concepteurs du répertoire des pièces de l'entreprise, la direction artistique, avec les concepteurs de la mise en scène, des décors, des éclairages, des costumes et avec les artisans et le personnel de renfort au cours du processus de production de chacune des pièces. Il répartit l'intelligence, l'émotion des travailleurs culturels, par la convergence de leurs intentions et de leurs intérêts et finalement de leurs objectifs sur des questions artistiques et techniques complexes. Les systèmes d'action prennent vie à cause de la rétroaction, qui n'est possible

seulement que quand l'action est préconçue et par conséquent à mesure qu'elle prend du sens pour les acteurs. Nous pensons que ces boucles de rétroaction sont d'une grande excitabilité à cause d'un produit fragile, parce que sa sauvegarde est intrinsèque à l'équilibre toujours précaire à maintenir en art entre l'Ingenium et l'Application. Les mécanismes de boucles de rétroaction s'activent seulement quand les individus ont compris le sens de leurs relations. Par conséquent, nous estimons que le guide virtuel de références scénographiques a une rationalité qui se trouve en amont de la conduite du spectacle.

Le script ou la conduite du spectacle est un document papier réel, un texte de la pièce où le directeur de scène prend des notes. Il contient les informations acquises au fil des discussions sur les idées de l'auteur et du metteur en scène, et il est mis à jour au cours de rencontres préparatoires entre les concepteurs, et puis en salle de répétition. Le directeur de scène qui assume la fonction d'assistant-metteur en scène, consigne dans ce texte, pendant les répétitions, les mouvements et les déplacements des comédiens et les diverses indications très précises du metteur en scène, et parfois celles que l'auteur a indiquées dans son texte à propos des positions dans le jeu des comédiens, des déplacements de décors, des changements de costumes, des variations des atmosphères d'éclairage, d'effets sonores, d'utilisations d'accessoires, etc. C'est à partir de ce document qu'il coordonne toutes les interactions physiques sur scène. Le script contient en ordre les manœuvres apprises que devront répéter les travailleurs culturels de tous les champs d'action (comédiens, éclairages, décors, etc.) à des moments précis au cours de la diffusion publique.

2.2.6 Le concept de système d'émission

Nous empruntons le concept de système d'émission de Claude Martin parce qu'il nous sert à localiser nos sous-systèmes et leur système d'action au cours des étapes de création, de production, et de diffusion d'un produit symbolique.

Au triptyque émetteur/message/récepteur, nous allons substituer trois champs ou

trois actants du domaine.

- Le système d'émission où on retrouve les travailleurs et les organisations (établissements et entreprises) concernés par la création, la production et la diffusion/distribution des produits.
- Le champ des produits (livres, films, expositions).
- Les publics dont on observe, depuis bon nombre d'années, les comportements culturels (Martin, 2002 : 9).

2.2.7 Le concept de période de travail

Une période de travail a pour but d'atteindre un objectif principal dans un champ d'action/supervision. Par exemple, dans celui de la direction artistique, les fins sont de : s'intéresser aux aspects de la culture populaire, et aux pièces potentielles du répertoire, choisir un auteur, choisir un metteur en scène, des comédiens, des concepteurs, préparer des contrats, établir des budgets, des horaires de répétition et de montages par projet. Dans tous les champs d'action/supervision d'un projet, des périodes de travail servent à comprendre le texte, les intentions du metteur en scène et celles des autres concepteurs. Ensuite des périodes de travail sont consacrées à la production des (artefacts) de chacun des concepteurs. Ces devis scénographiques orientent la structuration sur scène des périodes de travail d'assemblage dans chacun des champs d'action : installer les décors, les accessoires, les costumes, les projecteurs. Des périodes de travail ont divers objets : synchroniser les unités de décor et leurs mobilités dans le temps et dans l'espace avec les déplacements des comédiens et avec les opérations des techniciens qui manipulent des accessoires, des costumes, des maquillages, des perruques, des effets sonores, des atmosphères d'éclairage, le déplacement des porteuses d'éclairage et autres objets qui bougent en hauteur au moyen des cintres traditionnels, des moteurs, ou manuellement par des câbles, etc.

2.2.8 Le concept de séquence de travail

Les séquences de travail se composent de tâches de courtes durées et s'additionnent pour compléter l'objectif d'une période de travail dans un champ d'action/supervision spécifique, tel

qu'introduit dans la section 2.2.2. La séquence de travail se compose d'actions qui ont des contraintes spécifiques de coopération rapprochée dans le temps et dans l'espace. Au cours d'une séquence de travail, les tâches s'accomplissent dans un ordre hiérarchisé nécessaire pour que d'autres séquences puissent s'accomplir ultérieurement afin d'atteindre les fins d'un champ d'action/supervision. Et par conséquent compléter une période de travail. Par exemple, des séquences de travail conduisent à des objectifs spécifiques dans le champ d'action/supervision de la direction artistique : les débats au sujet des intentions spécifiques à un auteur ; situer l'intérêt de ses intentions par rapport à celles d'autres auteurs et par rapport à sa position dans le répertoire d'une saison ; relier les metteurs scène et leur disponibilité, aux intentions de l'auteur d'une part, et à un système d'émission probable d'autre part ; utiliser un type de questionnement rationnel semblable pour les comédiens, et les concepteurs potentiels ; relier les décisions définitives aux budgets disponibles et aux mécènes probables.

Dans le champ d'action/supervision de l'éclairage de scène, il s'agira aussi d'un grand nombre de séquences de travail : distribuer les systèmes de communication ; répartir par type et accrocher sur leurs porteuses, en ordre, telles que spécifiées sur les devis, les instruments d'éclairage ; le filage électrique ; et les filtres de couleur ; ajuster la hauteur des porteuses ; endosser un harnais de sécurité ; regrouper le sous-système des échelles et placer le matériel, en général une plate forme élévatrice, selon les contraintes des décors et les besoins immédiats de l'éclairagiste ; entretenir l'attention et la communication de tous, dans tous les champs d'action, au fur et à mesure des demandes de l'éclairagiste, etc.

Les séquences de travail ont des fins réparties parmi les individus d'un sous-système à cause de la hiérarchie habituelle des objectifs scénographiques et par rapport à la disponibilité immédiate des compétences à rassembler pour atteindre les objectifs inhérents à chacun des champs d'action. Les artefacts, la répartition des fonctions, selon les choses à faire et l'intégration de règles plus ou moins formelles d'interactions, servent à structurer rapidement une hiérarchie typique des tâches et des compétences pendant des séquences de travail routinières, mais concomitantes aux objectifs des champs d'action/supervision. Une liste

numérotée de choses à faire, fournie par le directeur de production, sert de point de repère. Elle indique l'ordre préétabli des séquences de travail à accomplir pour compléter une période de travail dans un temps déterminé.

CHAPITRE III LA DIRECTION ARTISTIQUE ET LES ÉCLAIRAGES DE SCÈNE

Introduction

Dans ce chapitre nous analysons les tâches nécessaires à la création montréalaise d'une pièce de théâtre, *La Nuit du 16 janvier*, écrite par l'auteure étasunienne Ayn Rand. Nous utilisons le programme original de cette pièce. C'est un document d'archives important qui appuie notre recherche : (Annexe B1) (Annexe B2) (Annexe B3). Dans cet artefact, nous trouvons des informations générales qui distinguent des tâches, des fonctions et des réseaux de coopération. De plus, nous nous appuyons sur les témoignages de Jean-Louis Roux (1923-2013) qui fut directeur artistique du TNM de 1966 à 1982 (Roux, 1998)². Une version journalistique de l'histoire du TNM est accessible dans un cahier spécial de la Presse (Beaunoyer, Bernatchez, Dassylva, 1997).

Dans le but de répondre à notre question de recherche et de valider nos hypothèses, nous avons choisi ce terrain à partir duquel nous reconstruisons des réseaux de coopérations typiques. Dans la section, 3.1 nous analysons la genèse des socialités et la segmentation des tâches au sein du champ d'action/supervision de la direction artistique au Théâtre du Nouveau Monde (TNM) en 1952, que nous nommons CAS 1. Dans la section, 3.2 nous restons au TNM, mais quelques années plus tard, dans les années 1978-1982. Nous analysons 5 objectifs inhérents à 5 périodes de travail, 3.2.1 à 3.2.5 au cœur du champ d'action/supervision de l'éclairage de scène. Ce dernier que nous nommons CAS 2. Nous y décrivons la rationalité des pratiques de coopération au cours des séquences de travail pour atteindre les objectifs de chacune des 5 périodes de travail.

3.1 Le champ d'action/supervision de la direction artistique

² Les directeurs artistiques du Théâtre du Nouveau Monde : Jean Gascon (1951-1966) ; Jean-Louis Roux (1966-1981) ; André Pagé (1981) ; Olivier Reichenbach (1982-1991) ; Lorraine Pintal (depuis 1992).

3.1.1 Des individus et des socialités au TNM : genèse des rencontres

Les fondateurs du TNM sont des amis et collaborateurs de longue date. Ils ont grandi dans un environnement socioéconomique et politique unique au Québec, pendant la Deuxième Guerre mondiale, et ensuite sous le régime du chef de l'Union Nationale Maurice Duplessis. Jean Gascon et Jean Louis Roux ont fait leurs études secondaires sous la direction des pères Jésuites au collège Sainte-Marie à Montréal.

Les collèges classiques ont été le creuset par excellence de l'unanimité des élites traditionnelles. L'immigration française ultramontaine de la deuxième partie du XIX^E siècle a certes contribué à affermir les traits de ce nationalisme qui nous maintenait en deçà de la révolution de « 89 ». Mais le réseau des collèges classiques qui couvraient la province allait servir la cause d'une idéologie vraiment autochtone. Ces institutions baignaient dans le climat du XVII^E siècle et du régime français qui précéda la conquête. On n'a qu'à consulter le journal des grands débats académiques de ces collèges-séminaires. Toute une génération de prêtres, de religieux et de professionnels a bâti le projet de leur vie sur cette assise ; ils poursuivaient « dans le monde » le grand dessein des ancêtres français en assurant par la politique, la religion et l'organisation sociale, la perpétuation de cette culture marquée d'un catholicisme particulariste et très fier. Tout ce qui se passait dans les paroisses et les écoles, dans la vie populaire empruntait ses schèmes à ce modèle unique garanti par l'élite (Grand'Maison, 1970, tome 2 : 47).

De 1933 à 1939, Gascon et Roux participèrent à des pièces de théâtre au collège Sainte-Marie sur la scène de la salle du Gesù (Roux, 1998 : 104). Les pères jésuites accordaient de l'importance à la pratique théâtrale. La salle du Gesù était un lieu de réunion des étudiants où se déroula une partie importante de leurs activités étudiantes et professionnelles futures. Les pères Brossard, Pierre Angers et Georges-Henri d'Auteuil auront une influence considérable sur la carrière théâtrale des fondateurs du TNM (Roux, 1998 : 93-117).

Pendant les années 1939 à 1949, c'est avec la troupe de théâtre les Compagnons de Saint-Laurent, qui fut fondée et dirigée par le père Émile Legault de la Congrégation de Sainte-Croix, que Jean-Louis Roux développa ses talents d'interprète (Roux, 1998 : 117-136). En 1942, le

père Legault invita Ludmilla Pitoëff à Montréal pour faire la mise en scène et jouer le rôle de Marthe dans la pièce de Claudel, « L'échange ». Roux y joua le rôle de Louis Laine. « Sur une période de dix ans, jusqu'en 1950, cette femme, véritable incarnation du théâtre m'a tout appris du métier [...] En premier lieu les techniques : diction, pose de voix, respiration, expression corporelle ; mais surtout [...] la façon de concilier deux états [...] qui évoluent sur la scène : la concentration intellectuelle et la détente physique [...] (Roux, 1998 : 129) ». Ludmilla Pitoëff aura une grande influence sur la vie de Jean Louis Roux et de Jean Gascon. Ils vont la rejoindre à Paris dans les années 1946-1947, où ils veulent faire carrière (Roux, 1998 : 146-206).

Les activités théâtrales des Compagnons de Saint-Laurent prirent fin en 1952. Selon Roux, l'influence du père Legault sur l'évolution de notre théâtre et de la carrière de plusieurs artistes à Montréal est importante : « Il a donné l'élan à plusieurs artistes, comédiens, comédiennes, metteurs en scène, décorateurs, directeurs et directrices de théâtres, qui avaient plus ou moins 20 ans vers 1940, leur inspirant la fierté du métier et la dignité de leur personne » (Roux, 1998 : 135). D'autre part, Le Théâtre d'essai de Montréal, fondé en 1949 par Éloi de Grandmont et Jean-Louis Roux sera le précurseur du TNM. On y produit deux œuvres : *Un fils à tuer*, d'Éloi de Grandmont, et *Rose Latulippe* de Jean-Louis Roux.

Roux, Gascon, de Grandmont ont rempli plusieurs tâches reliées aux responsabilités de leurs emplois respectifs au TNM. Ils sont étroitement reliés par une motivation, faire du théâtre, des intentions et des intérêts soutenus par l'amour de la scène, un métier dédié au divertissement et à l'édification des spectateurs, et par le projet commun de fonder une entreprise. En 1951, ils adoptèrent pour leur jeune compagnie le nom, suggéré par Éloi de Grandmont, de « Théâtre du Nouveau Monde » (Roux, 1998 : 222-224). La pièce de Rand requerra quelques fonctions que nous allons aborder successivement.

3.1.2 Les tâches du directeur artistique

Dès le début du système d'émission de *La Nuit du 16 janvier*, des personnes se posent des questions et prennent des décisions. Jean Gascon, directeur artistique, fut de ceux qui eurent pour tâches de choisir les pièces du répertoire de la deuxième saison (1952-1953) du TNM : « Le Corsaire », une comédie de Marcel Achard, « La Nuit du 16 janvier », une pièce policière d'Ayn Rand, « Le Tartuffe », une comédie de Molière, « Il est Minuit Docteur Schweitzer », de Gilbert Cesbron, un épisode dramatique de la vie d'Albert Schweitzer dans la forêt équatoriale (Annexe E). C'est une décision qui implique des rencontres, des questions, et par conséquent plusieurs séquences de travail. La pièce de la philosophe américaine Ayn Rand fut proposée par Éloi de Grandmont, alors secrétaire général du TNM (Roux, 1998 : 311). Des séquences de travail, par exemple des rencontres entre Gascon, Roux et Grandmont les conduisirent à prendre la décision de produire l'œuvre de Rand. D'autres séquences de travail furent consacrées à confirmer Roux comme metteur en scène. Ces séquences concomitantes conduisent à l'objectif principal d'une période de travail du CAS1 : choisir une pièce et prévoir les besoins humains, artistiques et techniques, et les risques inhérents. Le même processus rationnel recommence pour choisir les autres pièces du répertoire de la saison 1952-1953. Le TNM a offert au public vingt-quatre représentations de cette pièce dans la salle du Gesù (Roux, 1998 : 313). En prenant en compte les postes permanents et proches du CAS1 qui administre l'organisation, ainsi que les travailleurs culturels intermittents et embauchés pour les fins du système d'émission de *La Nuit du 16 janvier* dans d'autres CAS, par exemple les comédiens, les éclairages, les décors, les costumes, la cinématographie, le programme de la pièce fait mention de plus ou moins cinquante et une personnes.

Le directeur artistique accomplit plusieurs séquences de travail dans le but de trouver des travailleurs culturels et d'animer leurs relations au sein de l'organisation. La communication et la coopération permettent d'achever des séquences de travail et de prendre des décisions rationnelles : sélectionner les œuvres à mettre au répertoire, repérer les metteurs en scène

compétents et disponibles et les mettre sous contrats, faire l'évaluation des budgets ainsi que de la disponibilité des comédiens, des concepteurs, des artisans et du personnel de renfort, selon les besoins artistiques et scénographiques requis par chacun des projets.

Avec les individus de l'administration et de la direction de production (des sous-systèmes dont l'organisation n'était cependant pas formalisée en 1952), le directeur artistique prévoit personnellement et avec des collaborateurs les regroupements éventuels parmi les artistes, les artisans, et le personnel de renfort, la planification des budgets et les échéances probables des étapes de la réalisation de périodes de travail qui ont des objectifs hiérarchisés : produire les plans et devis des décors, costumes, accessoires, musique, éclairages, etc., prévoir la location des locaux et préparer les horaires de répétitions, de diffusion, etc. Gascon a probablement eu une influence sur le contenu du programme et sur les personnes qui l'ont conçu. Plusieurs tâches suggèrent une capacité d'intégration professionnelle, une fonction régulatrice et une culture de l'organisation. Cette culture va s'exprimer en outre dans la rédaction des textes du programme qui présentent les types d'acteurs impliqués : directions artistique et administrative, metteur en scène, artistes et artisans, et les types d'acteurs impliqués avec l'externe : relations avec les médias, la publicité commerciale, les mécènes.

Gascon partage ses tâches avec le secrétaire général et des personnes de confiance au secrétariat et ceux près des relations publiques. Ce sont des personnes dont il connaît l'efficacité et dont il peut s'assurer la coopération. Ils furent certainement consultés avant d'accepter les dessins de la page couverture et l'agencement des textes, la publicité et les photos contenues dans le programme dont la page couverture fut dessinée par le comédien Marc Favreau.

Les rapports humains dans le CAS1 s'animent et se règlent progressivement au fur et à mesure des décisions et des accords ponctuels qui émergent de plusieurs rencontres. Ce sont des séquences de travail orientées par les intentions et les intérêts du directeur artistique et de son entourage, qui ont une double fonction : d'une part, celle de promouvoir les messages des

œuvres des auteurs dramatiques, qu'ils s'agissent de purs divertissements, de théorie, de philosophie, de revendications sociopolitiques et économiques, de critiques, de contestations, etc., qui méritent d'être portés devant le public. D'autre part, le directeur artistique a pour fonction de réunir et de coordonner des sous-systèmes d'administrateurs et de mécènes ainsi que ceux des artistes, des artisans, du personnel de renfort, dont les interrelations sont nécessaires au système d'émission, dont l'efficacité finalement, donne vie aux œuvres.

Les sous-systèmes du CAS1, dont la composition sera précisée dans le chapitre 4, structurent les relations, parce que chacun des membres de la direction artistique, qu'il soit artiste, avocat, administrateur ou homme d'affaires, a des intentions, des opinions et des intérêts à faire valoir. Ce qui donne du sens aux actions. Cet ensemble de tâches et de séquences de travail est fondé sur un ordre d'interactions hiérarchisées et par conséquent régulées, et est à la base de la culture de l'organisation naissante.

Ces tâches ont pour but de diminuer les incertitudes au sujet de divers aspects artistiques, scénographiques, légaux, contractuels, administratifs, de mise en marché, de concurrence, de relations professionnelles, d'usage de la force de travail, etc. Elles permettent de discuter et d'établir les objectifs, les besoins et la structure des périodes de travail à venir. Les personnes qui se rassemblent à de telles occasions ont des statuts et des qualifications professionnelles diversifiés, et ont démontré la valeur de leur expertise dans d'autres projets, à l'intérieur et aussi en dehors des arts de la scène, ainsi qu'un attrait pour les professions artistiques. Les personnes impliquées dans la production théâtrale trouvent du plaisir à se regrouper à cause d'activités non routinières, amusantes et risquées (Menger, 1991 : 63). En 1952, plusieurs travailleurs culturels sont bénévoles.

Des décisions majeures sont prises. Par exemple celle de l'embauche du metteur en scène. De là émerge progressivement le choix des travailleurs culturels à intégrer selon ses exigences et celles de chaque projet : comédiens/tragédiens, décorateur, éclairagiste, son (effets sonores, musique), accessoires, costumes, etc. Nous présumons que Gascon a dû

débattre intensément avec Roux des possibilités scénographiques du texte d'Ayn Rand. Ensuite, c'est avec le secrétaire général et quelques comédiens et d'autres concepteurs et scénographes, qu'ils décident de l'orientation artistique de la production et de ses chances de succès. Plusieurs séquences de travail sont dédiées aux questions du fardeau et de l'implication de certains comédiens, de la distribution des rôles, de l'intégration de projections cinématographiques, d'interaction avec les spectateurs, ainsi que des questions de décors, d'éclairages, de costumes, d'argent, etc.

La conception préliminaire du projet aura un effet sur l'ensemble du système d'émission du projet. Déjà à cette étape, le directeur artistique voit se construire des regroupements (sous-systèmes) d'artistes et d'artisans. Il a une bonne idée de leurs tâches, des limites de leurs interactions, de l'estimation des budgets et des chances de succès du projet. Ainsi se composent plusieurs séquences de travail où le papier, les crayons, le texte de l'auteur, et la calculatrice se retrouvent à la base des interrelations plus ou moins intenses d'un grand nombre d'individus avec le directeur artistique.

La recherche de moyens financiers et d'une salle permanente aura requis plusieurs demandes et interventions de la part de la direction artistique et administrative du TNM auprès de divers paliers de gouvernement et pendant plusieurs années. Cela constitua une contrainte au cours de la carrière de Jean Gascon à Montréal. Il apprendra que le TNM ne peut occuper en exclusivité la salle Port-Royal de la Place des Arts et qu'une nouvelle compagnie, le Théâtre Populaire du Québec, reçoit officiellement du Gouvernement du Québec la fonction de faire les tournées dans la province.

Jean Gascon dit ne plus vouloir lutter contre ce qui lui semble être la mauvaise foi et l'ignorance des gouvernements. Le 9 août 1966, il démissionne du poste de directeur artistique du TNM qu'il occupe depuis 1951. Il préfère s'impliquer professionnellement à Stratford en Ontario, où, selon lui, l'organisation du théâtre est soutenue par des fonds publics et privés et où les comédiens ne pratiquent qu'au théâtre, car ils n'ont pas besoin de travail

supplémentaire pour manger (Tard, 1971 : 123-125). La dernière pièce de la saison 1966, *Le Bourgeois Gentilhomme*, fut mise en scène par Jean Gascon (Sabourin, 1976 : 28).

3.1.3 Les tâches d'un auteur

Ayn Rand est née Alissa Zinoviev Rosenbaum le 2 février 1905 à Saint-Pétersbourg. Elle est décédée le 6 mars 1982 à New York. Rand a écrit des essais philosophiques et publiés des œuvres de fiction. Elle est connue pour sa philosophie rationaliste, près du mouvement politique libertarien à laquelle elle donne le nom d'« Objectivisme ». Elle a écrit en 1934 les pièces de théâtre *Ideal* et *Woman on trial*. Cette dernière fut produite en 1935 à Hollywood et ensuite à Broadway sous le titre de *Night of January 16 th*. La pièce fut jouée à Paris en 1946.

En 1952, Ayn Rand était connue par son roman *The Fountainhead* publié en 1943. Elle y exprime déjà sa pensée philosophique dont la ligne de force doctrinale, l'éthique « objectiviste » constitue le fondement. Déjà dans son roman *We the living*, publié en 1936 et *Anthem* en 1938, Rand exprime ses convictions anti-collectivistes et sur la souveraineté de l'individualité. Paru en 1957, *Atlas Shrugged* est encore aujourd'hui un roman réédité. Elle y propage son message en faveur du droit de vivre pour soi. Sa pensée s'exprime dans une série d'articles et de conférences publiés en 1961 sous le titre *La vertu d'égoïsme* qui fut réédité plusieurs fois jusqu'en 2008 (Rand, 2008 : 7-30).

Une pièce de théâtre est écrite par un dramaturge qui décide de parler à la société avec les moyens de l'espace restreint de la scène. La présence intellectuelle de l'auteur est permanente dans les activités de tous les champs d'action supervision. Si un auteur est vivant et disponible, il peut être invité à se joindre aux activités du metteur en scène. Gascon avait la tâche de réintroduire la pièce de Rand dans la société montréalaise. Il a donné suite à la recommandation de son secrétaire général, Éloi de Grandmont, de produire la pièce *La Nuit du 16 janvier*. La pièce révèle divers événements au cours du procès pour meurtre de Karen

Borg, et demande l'intervention de spectateurs, choisis dans la salle, pour former le jury (Roux 1998 : 312). Elle met en scène un procès dont dépend la vie ou la mort d'une personne.

3.1.4 Les tâches du metteur en scène

L'auteur de théâtre écrit le texte. Mais c'est le metteur en scène qui se charge de sa représentation. Jean-Louis Roux a fait la mise en scène de ce spectacle. Il présente la trame de la pièce et ses commentaires personnels à la page cinq du programme (Annexe C). Roux dirigea un grand nombre de comédiens et d'autres concepteurs au cours de sa carrière d'homme de théâtre. Une de ses tâches fut d'adapter les situations dramatiques avec les comédiens et de faire revivre les personnages. Le langage théâtral s'adresse aux sens et à l'esprit du spectateur. Les tâches du metteur en scène sont de combiner progressivement le jeu des comédiens avec les sous-systèmes de l'éclairage, des décors, des costumes, des accessoires, etc., dans un mécanisme d'interrelations destiné à recréer un nouveau langage théâtral, une nouvelle représentation du texte dramatique de Rand.

C'est à la fin du XIX siècle qu'apparaît au théâtre la mise en scène comme discipline autonome (Roubine, cité dans Proust, 2001 : 471-472). Le metteur en scène se revendique alors comme l'interprète central de l'œuvre et se pose en double de l'écrivain (Abirached, cité dans Proust, 2001 : 471-472). Après 1945, les metteurs en scène occupent progressivement une place majeure. La presse les considère généralement comme les principaux créateurs des spectacles. Selon Proust, la figure contemporaine du metteur en scène souverain, incarnée par certaines individualités comme Patrice Chéreau, Antoine Vitez ou Roger Planchon, est la manifestation de l'émergence d'un nouveau groupe professionnel, dont la légitimité repose sur sa capacité à combiner différentes sources d'autorité qui dépend du double processus d'autonomisation artistique et d'intervention publique caractérisant le théâtre public (Proust, 2001 : 487-488).

Nous considérons que le metteur en scène est engagé par la direction artistique pour ordonner

tous les talents qui sont mis à sa disposition. La direction artistique s'assure que le metteur en scène, comme acteur individuel, entreprenne son travail dans les meilleures conditions, c'est-à-dire avec la reconnaissance de ses aptitudes et techniques personnelles pour superviser le travail des comédiens (un champ d'action supervision que n'étudions pas précisément) et les autres champs d'action d'un projet.

Les tâches du metteur en scène sont révélatrices de la diversité des socialités qui interagissent au cours d'un projet. Il doit discerner la signification du texte de l'auteur, ses objectifs et ses intentions. Un texte, pour prendre vie sur scène, exige l'intégration de divers talents d'artistes, d'artisans et de personnel de renfort, ainsi que des moyens techniques et financiers sur lesquels le metteur en scène a du pouvoir.

3.1.5 Les tâches du directeur de scène

Au début d'un projet, le metteur en scène s'adjoit un assistant ou directeur de scène. Les tâches d'assistance à la mise en scène et de direction de scène sont confiées à une personne à qui le metteur en scène accorde sa confiance. Dans le cas de la pièce d'Ayn Rand, c'est Jean Gascon qui remplira les tâches de directeur de scène. Probablement à cause du grand nombre d'actions exigées par la scénographie de la pièce (participation des spectateurs, cinématographie) Gascon eut recours à un assistant, qui fut en l'occurrence le comédien Victor Désy (Annexe F). Notons que les productions qui contiennent un grand nombre de champs d'action, et donc d'environnements différents, emploient plusieurs directeurs de scènes.

Les comédies musicales de Broadway se présentent comme des mécanismes sociaux et techniques d'une complexité de coordination qui ressemble à plusieurs des productions du TNM. Nous faisons un saut dans le temps, avec un spectacle qui a en commun avec la pièce de Rand, d'avoir triomphé à Broadway (Roux, 1998 : 312), cela pour composer la hiérarchie qui sous-tend les systèmes d'action du régisseur principal et de ses assistants. Le spectacle

Jersey Boys prend l'affiche à la salle Wilfrid Pelletier de La Place des Arts du 6 au 11 janvier 2015. On y emploie trois directeurs de scène : production stage manager, stage manager, assistant stage manager. Ils se divisent hiérarchiquement des tâches et des responsabilités de supervisions (Annexe B4). Ainsi des assistants du directeur de scène se répartissent régulièrement les tâches de supervision selon les besoins scénographiques des projets à Montréal.

Dès le début du choix du texte et de son modèle de production, le directeur de scène partage avec le metteur en scène une responsabilité importante de «protecteur de l'information et de son développement» au cours du système d'émission. Il recueille, à partir d'une méthode personnelle, les informations acquises par les concepteurs au fil des discussions sur les idées de l'auteur. Pendant les répétitions, il conserve les repères des mouvements et des déplacements des comédiens et les diverses indications très précises du metteur en scène (et parfois, de l'auteur), à propos des changements du jeu des comédiens, des modifications de costumes, des ambiances d'éclairages, des utilisations d'accessoires, etc.

Ces notes que le directeur de scène tient méticuleusement sont mises à jour au cours de rencontres préparatoires entre les concepteurs et ensuite principalement avec les comédiens en salle de répétition. Ces notes sont consignées dans un script dont la base est le texte de la pièce, et qui prend ainsi progressivement forme, du début du projet jusqu'à la dernière représentation publique.

Le script ordonne les activités que devront accomplir les travailleurs culturels au sein des sous-systèmes de chacun des champs d'action/supervision, à des moments précis au cours des représentations. Lors de chacune des vingt-quatre représentations de *La Nuit du 16 janvier*, c'est donc Jean Gascon qui, en plus d'agir comme directeur artistique du TNM et comédien dans la pièce, cumula les tâches de responsable de la conduite du spectacle à titre de directeur de scène.

C'est en raison du script de la pièce que l'assistant-metteur en scène, surnommé parfois directeur de scène ou régisseur de plateau, devient à chacune des représentations le chef d'orchestre des champs d'action/supervision. Il supervise le jeu des comédiens, leurs déplacements, à partir des mots, de leurs répliques respectives. En se référant au script, le directeur de scène commande à l'instant déterminé, chacun des rapports humains et matériels au sein des : comédiens, des décors, des éclairages, des cintres, des accessoires, des images vidéos, etc. Il a l'obligation, par son autorité suprême sur les diverses conventions des sous-systèmes, de préserver l'intégrité des réseaux de coopération typiques du projet pendant chacune des représentations, et plus précisément leurs chaînes de coopération.

La régie générale, la conduite de la pièce ou le script, c'est donc un texte à partir duquel des dimensions expressives des mots et des phrases, des silences, servent de points de repère au directeur de scène pour déclencher une action, ou pour vérifier l'unité des interrelations dans le temps et l'espace. Le script est un document d'information formel et un outil essentiel de régulation des interactions qui prescrit, dans la réalité, les rapports humains fondés sur l'intelligence subjective/objective, les sensibilités, les émotions, et le sens donné à chacun des systèmes d'action.

Notons que durant la représentation le directeur de scène bouge peu. Il demeure à son pupitre d'où il rappelle à chacun, par écouteurs, quoi faire et quand le faire. Il parle principalement à ceux qui ont une régie comportant beaucoup de choses très précises à synchroniser avec d'autres : les comédiens (coordination des entrées et sorties de scène, des changements de costumes, de maquillages, de perruques, etc.) ; le sonorisateur (les effets sonores, les microphones, les haut-parleurs) ; le chef électricien (les effets d'éclairage à la console et les manipulations de matériel sur scène par des électriciens) ; le chef machiniste (les changements de décor, avant, pendant et entre les actes) ; le chef accessoiriste (distribution et organisation d'objets divers, de nourriture, de tapis, etc.) ; le chef cintrier (les enchaînements des montées et des descentes des porteuses de rideaux, d'objets, de parties de décors et de matériel d'éclairage et de sonorisation, etc.).

Avant le spectacle, le directeur de scène et les assistants vérifient les préparatifs des comédiens, et des techniciens, à partir de leur liste respective de préparation dite « preset ». Pendant le spectacle, ils donnent des indications et assurent la circulation sécuritaire de toutes les personnes et de tous les objets, et l'installation d'effets spéciaux pendant les changements de décor, parfois très lourds, dans une obscurité relative et périlleuse. Les changements s'opèrent, tel qu'indiqué sur les feuilles de route dites communément « cue sheet » et à partir des commandements qui s'appuient sur un vocabulaire propre à chaque directeur de scène, où les mots se mélangent dans un argot typique. Par exemple, le directeur de scène annonce les actions à accomplir, plus ou moins une minute avant un changement d'atmosphère ou d'ambiance majeur :

Warning ! (ou Attention !) :

[...] rail (ou cintres) numéro 2

Set (ou décor) numéro 4

Sound (ou son) numéro 9

LX (ou éclairage) numéro 32 ETVAND Props (ou accessoire) numéro 8

Wardrobe (ou costume) numéro 10

[...] à 20 secondes du changement, le régisseur annonce :

STAND BY! ! [. . .] Et à l'instant prévu pour chacun :

Deux : GO !

Quatre : GO !

Neuf : GO !

Trente-deux et huit : GO !

Dix : GO !

3.1.6 Les tâches du secrétaire général

Éloi de Grandmont (1921-1970), écrivain et poète, fut le premier secrétaire général du TNM.

Les tâches intellectuelles et celles des relations publiques du secrétaire général sont au cœur des activités sociales d'une entreprise de production de biens symboliques. Il diminue les risques d'insérer des biens symboliques dans la société. Quand le secrétaire général soutient le travail intellectuel d'un auteur, il a pour tâches d'écrire soit des recommandations sur les textes, des précisions sur leur contenu, des rapports de réunions, des textes pour les médias, etc. Il est le principal agent de communication entre les acteurs de l'entreprise, les médias, et les mécènes, dont l'État et la société montréalaise. C'est une fonction qui participe au travail intellectuel du directeur artistique et des metteurs en scène de chaque projet. Avec le directeur artistique, le secrétaire général est un des leaders intellectuels du TNM.

En 1954, les acteurs de l'organisation vivent un changement. Le TNM enregistré devient le TNM incorporé, une compagnie par action³. Le directeur artistique Jean Gascon en est l'actionnaire principal. Mais l'organisation prend une nouvelle direction intellectuelle. À la première réunion du conseil d'administration, Roux remplace Grandmont comme secrétaire général. Grandmont sera remercié de ses services par les directeurs du TNM à cause de collaborations infructueuses (Roux, 1998 : 354-355). Les relations de Grandmont avec ses anciens collègues du TNM reprendront après quatorze années. Il reviendra en 1968 pour traduire en français la pièce de Bernard Shaw, *Pygmalion*, qui sera un des grands succès de la compagnie (Tard, 1971 : 136-137).

En 1964, la compagnie vit un autre changement. Elle se réorganise. On parle de « Révolution tranquille au TNM ». Le nouveau président du conseil d'administration, Me Marcel Piché, concrétise son projet de 1959 : le TNM devient une fondation sans but lucratif, constituée de plusieurs gouverneurs. Piché embauche une personne aux relations extérieures

³ Lettre de Mark Drouin adressée à Jean Gascon le 2 juin 1954 « je me permets de te transmettre sous pli mon compte pour déboursés à date... que j'ai versé au département du Secrétariat provincial en marge de notre incorporation... » Mark Drouin, c.r. (Fonds Théâtre du Nouveau Monde, Bibliothèque nationale du Québec, premier lot, boîte 15, correspondance, juin 1954).

et nomme un administrateur. Pour seconder le directeur artistique, il crée un emploi de dramaturge. Ce dernier a pour tâche d'écrire pour la troupe et de faire les recherches pour préparer la conception des mises en scène, des décors, des costumes, etc.

À l'automne 1965, Me Piché fait élire un exécutif. Le dramaturge Jacques Languirand devient secrétaire général. Un gérant général est embauché, Lucien Allen. Il vient de la direction des terrains de jeux de la ville de Québec. Une secrétaire administrative l'assiste. David Peacock est engagé comme directeur technique. Il fut directeur de scène au Covent Garden de Londres et directeur des services techniques de l'École nationale de théâtre du Canada. Un poste de directeur de production et de dessinateur d'éclairage est créé. D'autres postes deviennent permanents : directeur de scène, chef machiniste, relationniste et graphiste (Tard, 1971: 114-115). Des individus se distinguent de plus en plus par les tâches typiques qu'ils accomplissent, mais aussi par les règles qui coordonnent leurs systèmes d'actions. La culture de l'entreprise est en pleine élaboration.

3.1.7 Les tâches des comédiens

Les comédiens sont le seul sous-système fondamental du système d'émission d'un projet. Toute œuvre en art dramatique est reproductible avec strictement que des comédiens, sans éclairage, ni décor, ni costume. Ils dépendent directement du metteur en scène et dans une production professionnelle moderne leurs actions sont reliées à tous les champs d'action/supervision et vice et versa. Nous n'observons pas précisément les comédiens dans cette recherche. Ce sont des artistes qui par leur physique et leur voix ont donné vie, entre autres, au texte d'Ayn Rand et à bien d'autres. Ils pourraient bien entendu constituer un champ d'action spécifique susceptible d'être observé/décrit/reconstruit. Nous supposons simplement que la fonction principale de ce groupe de travailleurs culturels est de créer des personnages. Le comédien a un corps, une voix, une intelligence, une sensibilité, permettant de recréer des personnages singuliers dans les situations organisées par le metteur en scène à partir du texte de l'auteur, et dans le cadre artistique, scénographique, et financier requis pour le produire.

3.1.8 L'apprentissage du métier avant les grandes écoles de théâtre

Les spectacles de Gratien Gélinas, dont l'un, *Ti Coq* eût beaucoup de succès en 1948, et ceux du TNM à partir de 1951 coïncident avec la naissance d'intérêts pour les innovations esthétiques et artistiques, scénographiques, techniques et financières et de la rationalisation de la division du travail en arts de la scène. Ce qui nous semble une période historique où l'art dramatique commence à s'industrialiser. Nous partons de cette époque parce que nous y découvrons l'association de l'artiste que fut Jacques Pelletier, à des activités scénographiques organisées avec méthode, en particulier les CAS de l'éclairage et des décors. Nous estimons que c'est à partir des années 1945 que commence la recherche d'un modèle d'organisation « méthodique » de rationalisation/hiérarchisation des tâches d'artistes, d'artisans et de personnel de renfort et leur regroupement dans des réseaux typiques de coopération, fondés sur l'intégration rationnelle des pratiques artistiques et du matériel technique.

Jacques Pelletier (1905-1972) fut le concepteur des décors et des éclairages de *La Nuit du 16 janvier*. En 1951, il dessina les maquettes des décors et fit l'éclairage de la pièce de Molière, *L'Avare*. Sa femme Laura Cabanna en dessina les costumes. Ils avaient régulièrement travaillé au Fridolinades de Gratien Gélinas, qui avait la réputation d'être très méticuleux. Selon Roux, avec le mince appareillage du Gesù, Pelletier appliquait des règles très méthodiques, pour ce qui est des sources, de l'équilibrage et de l'intensité de la lumière. Une partie de son savoir acquis aux États-Unis suscitait la méfiance de la direction artistique du TNM à cause des habitudes de production à Montréal, fondé, selon Roux, sur le modèle « français » ? Misant alors, nous pensons, sur l'inspiration. Pelletier étudia à l'École des Beaux Arts de Montréal de 1923 à 1928 et participa aux ateliers en arts de la scène à l'Université Fordham (New York) en 1946, une université catholique administrée par les jésuites (Roux, 1998 : 294-296). Il fut le premier artiste au Québec à occuper formellement la double fonction de décorateur ou concepteur de décors (scénographe) et de concepteur d'éclairages.

Nous présumons que le modèle « français » adopté par Roux et Gascon évolua progressivement vers un modèle organisateur « rationnel », fondé sur la réflexion qui conduit à la production d'artefacts ou de plans scénographiques. Ce modèle organisateur, que nous reconstruisons au cours de la recherche, participa à la rationalisation/modernisation du système d'émission des entreprises des arts de la scène à Montréal.

Dans les années 1950, les écoles formelles de théâtre n'existent pas, et le transfert des apprentissages de certains métiers de la scène s'accomplit au quotidien, en même temps que l'utilisation des technologies de la scène est plus rigoureuse et prend davantage de place dans la mise en scène. La fonction de concepteur des éclairages n'apparaît pas comme telle dans le programme de la pièce de Rand. Il y a par contre une référence à la conception des décors par Pelletier, au constructeur des décors Georges Savard et au chef électricien Georges Faniel (Annexe B3, Annexes F). Les connaissances se partagent entre compagnons de génération en génération. Dans le CAS de l'éclairage de scène de la pièce *La Nuit du 16 janvier* en 1952, conçu par Pelletier, nous notons que le chef électricien Georges Faniel avait travaillé comme technicien aux productions du collège-Sainte Marie, au Gesù, sous la direction des pères jésuites, avant la fondation du TNM.

Par la suite, l'éclairagiste Gatien Payette fut un élève de Georges Faniel. Sylvain Tremblay l'auteur de ce mémoire fut un élève de Payette. Payette fut un concepteur d'éclairage et un technicien reconnu à Montréal. Il créa et fabriqua la console d'éclairage installée au Gesù en 1967, ainsi que celle installée au Théâtre du Nouveau Monde en 1972. Des éclairagistes à Montréal, ont commencé l'apprentissage de leur métier sous la direction de Gatien Payette (c.f Vaïs, 2008 : 311-312). Sylvain Tremblay a utilisé les consoles de Payette pendant son travail de chef électricien et concepteur avec La Nouvelle Compagnie Théâtrale (NCT), au Théâtre La Marjolaine, et au TNM.

En 1952, les tâches n'étaient pas cloisonnées et le constructeur des décors, Savard, participa à la pièce comme comédien, avec ses confrères menuisiers, Maurice Lapierre et Lucien Guérard.

Ils jouèrent le rôle de policiers dans la salle, parce que le public était invité à participer à la pièce comme jury. À la même époque, Georges Savard et les deux autres menuisiers étaient employés de la Ville de Montréal comme vrais policiers (Roux, 1998 : 313). Savard a partagé ses activités professionnelles avec celles du théâtre et a transmis à plusieurs artisans ses connaissances dans la construction des décors de théâtre et de cinéma. Il a continué à travailler dans le spectacle et est décédé alors qu'il se préparait à accomplir ses tâches au début d'un spectacle du Festival de jazz de Montréal. Rappelons qu'en février 1952, le TNM créa son école pour former des comédiens. L'École d'art dramatique du TNM ferma quatre ans plus tard à cause de sa situation financière précaire. Elle préfigura l'École nationale de théâtre du Canada (Roux, 1998 : 310).

3.1.9 Les tâches des sociétaires/fondateurs

En 1951, un premier mécène, Mark Drouin, avocat et futur président du sénat canadien, vient soutenir la structuration du TNM. Il rassemble des collaborateurs : André Gascon, administrateur et frère de Jean Gascon ; Guy Hoffman, cinéaste et comédien ; Charles Lussier, spécialiste en droit constitutionnel et syndical, et un des fondateurs de *Cité libre et de l'Institut canadien des affaires publiques* ; Émile Caouet, imprésario de Québec, qui assura les premières sorties du TNM à l'extérieur de Montréal.

Au début, Drouin s'occupera de l'aspect financier et juridique de la compagnie. Elle est enregistrée et devient « personne morale » au mois d'août 1951. L'événement est révélateur d'un phénomène social de socialité typique où des individus de divers statuts professionnels s'accordent et se mobilisent autour de l'organisation naissante. Le mécénat du TNM se compose alors d'administrateurs qui occupent le haut de l'échelle de stratification socioprofessionnelle. Les sociétaires, dans la structure juridique du TNM en 1952, font partie des fondateurs de l'organisation. Ils sont des membres associés à l'entreprise et acceptent d'accomplir avec plaisir, différentes tâches bénévolement, semble-t-il.

Les fondateurs donc, du moins ceux qui étaient issus du théâtre, devenaient tour

à tour figurants, régisseurs, techniciens, rédacteurs de programme et de communiqués, ou souffleur en coulisse [...] le recours aux services variés de nos sociétaires, comme nous les appelions en termes assez prétentieux, provoquait occasionnellement l'apparition de... (Roux, 1998 : 296-297).

Les tâches ne souffrent pas de cloisonnement. Elles se doivent d'être remplies et, rappelons-le, Gascon, le directeur artistique, joue le rôle de Stevens, l'avocat de la défense dans La Nuit du 16 janvier, et accomplit aussi la tâche de directeur de scène au cours de ce projet.

Nous n'examinons pas davantage les tâches de l'exécutif du conseil d'administration, formé par Mark Drouin, Rodolphe Godin et Paul L'Anglais ; du conseil d'administration composé de dix-sept individus ; de l'administrateur André Gascon ; du vérificateur honoraire Clément Primeau (Annexe D1). Nous pouvons déjà voir se former des réseaux de coopération reliés à la genèse de l'organisation. Si nous faisons un saut rapide dans le temps, nous constatons qu'il y a une augmentation et une diversification des réseaux de coopération, et une segmentation des tâches de l'administration et du conseil d'administration du TNM entre 1952 et 2011 (Annexes D2, et D3).

3.2 Le champ d'action/supervision de l'éclairage de scène

Nous présumons qu'un des mandats de Jacques Pelletier fut, en 1952, d'éclairer en beauté les décors qu'il a lui-même conçus et de les rehausser en même temps que les mouvements des comédiens. Pour piloter le CAS 2 de La Nuit du 16 janvier, Pelletier, a dû réfléchir, partager, justifier, expliquer et peut-être, dessiner sa vision. Peut-être a-t-il utilisé des images ou des photos pour expliquer ses idées ? Ce qui suggère qu'il y a eu un accord entre Roux, Pelletier, et Hoffmann qui dirige les projections cinématographiques, au sujet des principales atmosphères d'éclairage qui mettent le mieux en perspective les mouvements des personnages, les décors, les costumes, finalement les environnements dramatiques que cherchent à exprimer la pièce d'Ayn Rand. Le médium lumière assure que les comédiens seront bien visibles, dans leurs environnements dramatiques et à tous les endroits sur la

scène, par chacun des spectateurs assis n'importe où dans la salle.

Nous n'avons pas d'accès aux devis scénographiques de Pelletier. Pour maintenir notre recherche à un niveau minimal de crédibilité, nous faisons un autre saut dans le temps, trente années plus tard, pour retrouver des devis d'éclairage réalisés au TNM par Sylvain Tremblay, l'auteur de cette recherche. Les devis que nous utilisons sont des artefacts conçus au cours de périodes de travail qui introduisent le lecteur aux principes organisateurs inspirés de Jacques Pelletier, dont Roux nous a parlé (Roux, 1998 : 294-296).

Nous utilisons les devis du plan d'éclairage de la pièce *Ah ! Ah !* écrite par Réjean Ducharme et mise en scène par Jean Pierre Ronfard. Elle fut présentée au TNM du 10 mars au 8 avril 1978. La direction artistique était assumée par Jean Louis Roux. En plus, nous utilisons des devis du plan d'éclairage de la pièce *La Mandragore*, écrite et mise en scène par Jean-Pierre Ronfard, qui fut créée et présentée du 22 jusqu'au 30 octobre 1982 au Théâtre du Centre National des Arts à Ottawa (Annexe I). La pièce fut ensuite jouée à partir du 12 novembre 1982 à Montréal au Théâtre du Nouveau Monde. La direction artistique était assumée par Olivier Reichenbach.

Nous avons expliqué au début du chapitre que cette partie de la recherche se divise en cinq périodes de travail qui nécessitent des séquences de travail, pour atteindre leurs objectifs respectifs. Nous relient nos périodes de travail à l'intégration de variances telles que définies au chapitre 2, et à partir desquelles les sous-systèmes s'orientent pour atteindre leurs objectifs. Une variance de type A : des réseaux qui sont typiques parce qu'ils coopèrent pour résoudre des questions d'Ingenium, soit la conception d'atmosphères d'éclairage. Une variance de type B : des réseaux qui sont typiques parce qu'ils coopèrent pour résoudre des questions d'Application, soit l'usage du matériel d'éclairage réparti parmi les sous-systèmes.

3.2.1 Du modèle de questionnement du texte à la conduite préliminaire des atmosphères d'éclairage

Séquence de travail 1 : le résumé de lecture. Au cours de quelques séquences de travail, consacrées à la lecture du texte de la pièce, l'éclairagiste, comme tous les concepteurs, a pour tâches de repérer, de comprendre, de classifier, de décrire ou de dessiner ses représentations personnelles des péripéties et des situations dramatiques décrites par l'auteur. Il s'agit de comprendre le texte et ses épisodes majeurs afin d'en circonscrire les dimensions esthétiques, artistiques, scénographiques. En outre, l'éclairagiste relève des interrogations et prépare des questions et des propositions en vue des rencontres futures formelles avec le metteur en scène et les autres concepteurs qui constituent son réseau de coopération. Il s'agit d'appréhender des orientations artistiques et scénographiques. Ce qui inclut les réactions et interactions possibles des spectateurs.

Séquence de travail 2 : la vision du metteur en scène. Dans d'autres séquences de travail, le metteur en scène a pour tâches de partager ses perceptions et sa vision esthétique, artistique et scénographique du texte et de les relier à celles de tous les concepteurs. Par conséquent, il conduit un processus de partage d'options/opinions et de décisions, dont la conclusion cherche à ce que le talent de chacun participe à la réussite du projet. Leurs décisions auront une influence dans tout le système d'émission du projet.

Chacun des concepteurs (les leaders) des CAS : le metteur en scène, le décorateur, l'éclairagiste, le costumier, etc., a pour objectif, à partir de divers types de recherches personnelles et des décisions émergentes des séquences de travail précédentes, d'élaborer et de déterminer individuellement sa vision scénographique et sa participation technique à la réalisation de l'œuvre. Pendant ces séquences de travail, il est possible que le metteur en scène et le directeur de scène organisent des rencontres individuelles avec un concepteur ou bien qu'ils veuillent en rencontrer plusieurs en même temps. Ces rencontres ont des objectifs qui diffèrent selon les besoins dans les CAS et les façons de faire du metteur en scène.

Séquence de travail 3 : l'intégration des visions subjectives aux besoins techniques. Dans les séquences de travail qui suivent, les questions concernant la force de travail nécessaire pour réaliser le projet sont discutées, si le réseau de coopération a accumulé un nombre suffisant de décisions. La vérification régulière des décisions sert à prévoir des questions futures d'Application : recrutement, types de devis et d'équipements, location, horaires de répétitions, essais techniques, installation, etc.

Ces vérifications concomitantes inhérentes aux séquences de travail servent à définir, au fur et à mesure, chacune des atmosphères favorisées par le metteur en scène et acceptées par chacun des concepteurs. C'est un processus rationnel de rapports humains qui définit la ligne artistique directrice et la structure scénographique de base du metteur en scène. Le concepteur d'éclairage peut commencer à imaginer plus précisément et à structurer des zones de lumière et les atmosphères d'éclairages, d'une part, et d'autre part, à regrouper des projecteurs, décider des angles d'éclairage, et estimer des niveaux de gradation d'intensité de la lumière et de la couleur. Ces décisions, relatives aux orientations d'Ingenium, prescrivent la majorité des modifications d'Application.

Des réflexions plus précises au sujet de l'Application ou des conditions scénographiques de l'environnement du projet, qui ont des impacts sur la réalisation technique des atmosphères d'éclairage, exigent des séquences de travail supplémentaires. Nous présumons que dès que les atmosphères essentielles furent déterminées, Jacques Pelletier a rédigé, au cours de plusieurs séquences de travail, une première esquisse de la conduite d'éclairage où les principaux changements de lumière sont décrits et ordonnés.

La production de la conduite d'éclairage préliminaire sert de document de base au concepteur d'éclairage qui y ajoutera de l'information au fur et à mesure que des décisions émergent de son réseau de coopération. Il s'y référera jusqu'à la production de la conduite d'éclairage finale.

3.2.2 Le dessin du plan d'éclairage en trois devis

Le plan d'éclairage se construit en trois étapes. Le concepteur d'éclairage a pour but de synthétiser des décisions artistiques et techniques dont nous avons parlé précédemment. Ces décisions se retrouvent dans le guide virtuel de références scénographiques qui se situe en amont du script du directeur de scène. Ce guide virtuel permet de reproduire les atmosphères d'éclairage imaginées et de dessiner, pour reproduire ces dernières, les instruments d'éclairages réels sur des devis techniques. Ces derniers sont des artefacts qui se construisent en trois étapes : vue de la scène en plongée (Annexe G 2) ; vue de la scène en coupe (Annexe H) ; conclusion finale de la conduite d'éclairage (Annexe G1).

Séquence de travail 4 : première étape le devis 1. Des séquences de travail sont consacrées à dessiner une vue en plongé de la scène (devis 1), à l'échelle $\frac{1}{4}$ po = 1 pi, du ou des décors et de la position d'installation de chacun des instruments d'éclairage, soit à même le décor, sur des porteuses ou sur des booms, etc. Notons qu'aujourd'hui plusieurs logiciels sont d'une grande aide pour accomplir ces tâches. Les booms sont des tuyaux verticaux retenus par une base métallique au plancher. Ils ont différentes hauteurs 4, 8, 12, et 16 pieds (Annexe P). Les lentilles des projecteurs sont choisies en fonction de la distance entre chaque instrument d'éclairage et la position d'un comédien ou d'une zone à éclairer sur le plancher de la scène, ou d'un objet surélevé dans le décor. Le devis indique aussi les dimensions de découpage des filtres de couleur, et sur quel projecteur chaque couleur doit être installée. De plus, ce devis indique l'assemblage et l'installation d'un ou de plusieurs Gobos. Les Gobos sont des plaques métalliques fixées à l'intérieur des projecteurs, disponibles aujourd'hui commercialement. Mais des éclairagistes continuent à les fabriquer eux-mêmes à la main. Ils servent à créer des effets de nuages, d'étincelles, de lignes lumineuses continues ou entrecoupées, ou toute forme spéciale que le concepteur veut donner à la lumière. Voir le focus d'un Gobo servant à créer une croix (Annexe L). Le devis indique aussi l'ajout de portes dites portes de grange ou barn doors sur les projecteurs fresnel, l'installation d'extensions ou bras de soutien métalliques (sidearms), d'extensions électriques spéciales (doubleur) etc.

Séquence de travail 5 : deuxième étape le devis 2. Le concepteur dessine un plan de coupe à l'échelle qui représente la scène et le ou les décors vus à la verticale (devis 2). Il dessine la position et la hauteur des décors et la hauteur maximum où sont installées les porteuses sur lesquelles s'accrochent les projecteurs. L'emplacement de ces porteuses change selon les besoins au cours du spectacle, mais au départ, elles se trouvent derrière les frises de façon à ne pas être visibles des spectateurs assis près de la scène au centre de la salle. Certains spectacles ne cachent pas les projecteurs.

La hauteur des porteuses d'éclairage s'ajuste en fonction des dimensions et de la mobilité des décors, des positions des comédiens, de l'emplacement des accessoires de grande dimension, des machines à neige, à pluie, etc., du mouvement des divers rideaux de scène (frises, pendrillons, manteaux d'arlequin, les allemandes, etc.), dont certains montent et descendent avec les changements de décor ou selon divers besoins spécifiques.

Tout le matériel scénographique occupe de l'espace sur scène et les angles d'éclairages sont définis, en partie, par le devis 2. L'objectif esthétique principal du plan de coupe est de fixer la hauteur de départ des projecteurs tout en conservant le maximum de la puissance lumineuse recherchée. Le plan de coupe utilisé lors des représentations de *La Mandragore* à Ottawa fut dessiné par le directeur de production François Bédard (Annexe H).

Séquence de travail 6 : troisième étape la conduite d'éclairage. Le concepteur prépare une liste des atmosphères d'éclairage, dans l'ordre, du début à la fin de la représentation. Le devis 3 est la prolongation de la conduite d'éclairage préliminaire, élaborée au cours des premières rencontres. Le concepteur d'éclairage y spécifie pour chaque atmosphère, les instruments utilisés et plusieurs précisions scénographiques. Ce devis indique l'instant précis, dit communément en « bump », et les changements mesurés en secondes ou en minutes d'une atmosphère d'éclairage vers une autre ; le nombre de projecteurs, les couleurs qui sont installées sur chacun, leur positionnement et l'angle prévu pour créer chacune des atmosphères. Plusieurs considérations esthétiques déterminent les variations de la couleur et les intensités

lumineuses (Annexe G 1).

3.2.3 L'installation du matériel sur les porteuses

Séquence de travail 7 : la division des tâches. Dès le début du montage, une séquence de travail est consacrée à décider de la synchronisation et de l'ordre des tâches de chacun des sous-systèmes. Les décideurs prennent alors connaissance des devis qui les concernent. Pour le CAS 2, il s'agit du devis 1 et des listes d'équipement dont ils auront besoin. Cette séquence de travail, qui suscite divers ajustements, détermine les choses à faire par ordre de priorité. Les tâches consistent à accrocher, sur des porteuses, les divers types d'instruments d'éclairage, que nous nommons communément des projecteurs.

Nous faisons un saut dans le temps et prenons l'exemple du montage ou de l'installation des instruments d'éclairage de la pièce *La Mandragore* à laquelle nous avons participé en 1982. À partir du devis 1, qui présente une vue de la scène en plongée, les concepteurs, les techniciens et le personnel de renfort du CNA, décident de leurs séquences de travail respectives. Par exemple, il est décidé de commencer le montage par l'accrochage des projecteurs sur la porteuse n° 21 pendant que d'autres SS accomplissent des tâches d'installation de décors, de préparation d'accessoires, de haut-parleurs, etc., simultanément, sur la scène ou en coulisse.

Ce processus d'intégration de plusieurs réseaux de coopération typiques est fréquent et routinier. C'est ainsi que s'adapte la division du travail entre les CAS. Dans le but de l'illustrer avec un exemple précis, nous décrivons, dans la section suivante, les séquences de travail qui regroupent des rapports humains du CAS 2 et du CAS 3 dans un cas simple d'interaction où il s'agit d'éliminer une contrainte qui retarde l'accrochage des projecteurs.

Séquence de travail 8 : routines des rapports humains de vigilance. La porteuse n° 21 (Annexe G 2) n'est pas immédiatement disponible parce qu'une frise y est accrochée. C'est une contrainte récurrente qui demande vigilance et coordination de plusieurs CAS et de leurs chefs respectifs. Ce

qui conduit les SS à interagir en ordre les uns par rapport aux autres. Les systèmes d'action interagissent conjointement parce qu'ils sont soumis à diverses fins et diverses règles (de sécurité, de compétence, d'efficacité) Dans notre exemple, les machinistes interagissent avec les cintriers. Nous résumons le fonctionnement mécanique des cintres traditionnels dans un document (Annexe K 1). Le mouvement des cintres prescrit des rapports humains typiques de vigilance.

Cette séquence de transfert, qui a pour objectif d'équilibrer la porteuse afin d'y accrocher des instruments d'éclairage, s'accomplit dans un ordre spécifique où des travailleurs doivent interagir. Le chef cintrier est à son poste au niveau du plancher de contrôle des cintres, dit « Fly floor ». Une des fonctions du chef cintrier et des cintriers est d'assurer le processus d'équilibrage sécuritaire de la porteuse dont on retire la frise pour la remplacer par des projecteurs, du filage électrique, etc. La porteuse n° 21 supportera donc une charge beaucoup plus importante. C'est pourquoi il faut enlever un certain nombre de contrepoids dans le réceptacle de cette porteuse, au fur et à mesure que les machinistes au plancher enlèvent la frise et en ajoutent au fur et à mesure que les électriciens accrochent les projecteurs. L'interaction entre les cintriers et les machinistes est constante, aux divers planchers des cintres et sur la scène. Les règles de vigilance et de sécurité ont une influence majeure sur les rapports humains typiques des cintriers, des machinistes et des électriciens au cours de ces routines (Annexe J).

Séquence de travail 9 : segmentation des tâches par sous-système. Le concepteur d'éclairage ayant exposé son plan d'éclairage (vue en plongée), au chef électricien du CNA, ce dernier distribue les tâches des électriciens. Ces derniers forment des SS qui se répartissent des tâches spécifiques à accomplir en divers lieux du théâtre. Un SS composé de quatre électriciens se charge de la répartition des projecteurs et rapporte de l'entrepôt les charriots sur lesquels sont entreposés les instruments d'éclairage. Les instruments sont rangés par ordre de puissance : 500W, 1 kW, 2 kW, 5 kW, etc., et par modèle : les projecteurs Lekos avec lentilles de 20, 30, 40 degrés ; les projecteurs Frenel 500W, 1 kW, 2 kW, etc. Il y a davantage de modèles de projecteurs aujourd'hui. Ce SS d'électriciens place les charriots à roulettes dans une position utile, près de la zone de la porteuse n° 21 (Annexe M). C'est une routine qui est supervisée par l'assistant du chef

électricien, et qui se répète pour l'installation du matériel sur à chacune des porteuses d'éclairage.

Un autre SS se charge de la répartition du filage électrique et apporte habituellement à l'extrémité cour de la porteuse, les coffres sur roulettes contenant les extensions de petit calibre rangées par longueurs (5, 10, 15, 20, 25, 50 pieds, supportant jusqu'à 15 ampères). D'autres charriots contiennent des extensions de gros calibre, supportant une intensité de courant électrique plus élevée (Annexe N). Du filage de différents calibres sera nécessaire pour brancher les projecteurs accrochés sur cette porteuse. Quatre porteuses sont utilisées dans le projet.

L'alimentation électrique est fournie par des câbles qui descendent du côté cour ou du côté jardin du plancher des cintres. Pour organiser les manœuvres, le chef électricien et le chef cintrier communiquent pour convenir de l'opération. Des électriciens se rendent au plancher des cintres pour former un SS qui interagit avec un SS de cintriers pour descendre au bon endroit les câbles électriques qui alimenteront les circuits, dont plusieurs se trouvent en permanence aux divers planchers des cintres, tels que précisés sur le devis. Des sous-systèmes complices se forment ainsi régulièrement, comme solution spontanée, mais organisée, face à une contrainte.

D'autres électriciens forment le SS des filtres de couleurs, appelés communément les « gélatines » ou les « gels ». Ce SS a pour tâches de découper les filtres de couleurs qui seront installés sur chacun des instruments d'éclairage. Ces filtres sont de grandeurs différentes à cause des modèles d'instruments d'éclairage qui ont aussi des fonctions différentes. De plus, plusieurs de ces instruments sont équipés d'un support de filtre de couleur dans lequel le concepteur a prévu d'installer plusieurs couleurs. Les filtres doivent être découpés, assemblés et collés dans un certain angle comme indiqué sur le devis. C'est la pratique pour le chef électricien d'assigner les électriciens, qui composent habituellement un sous-système, qui a l'habitude d'accomplir ce type de tâches.

Séquence de travail 10 : la répartition et l'accrochage des instruments d'éclairage. Les électriciens qui ont transporté les projecteurs, le filage, et les gels près de la porteuse N° 21 se regroupent en SS pour entreprendre une routine qui demande encore et toujours plus de l'attention, de précision et de communication. Il s'agit de la séquence d'accrochage des projecteurs, supervisée par le concepteur d'éclairage, le chef électricien et son assistant.

La séquence s'accomplit selon les opérations suivantes : d'après les indications du devis 1 déposé sur une table mobile à l'avant-scène, le chef électricien, supervisé par le concepteur, commence par la porteuse N° 21. À l'aide d'une règle, la position d'accrochage du premier projecteur est annoncée. Un premier projecteur Leko d'une puissance de 750 W, est équipé d'une lentille de trente degrés et d'un support contenant deux couleurs numéro 8 et numéro 60, coupés en angle. Ce projecteur est accroché au moyen d'un serre-joint dit (C-clamps), à six pouces du centre de la porteuse, côté cour, une position nommée communément (off stage left) et pointant vers le lointain. On ouvre les couteaux du Leko, ferme son câble de sécurité, le branche dans le gradateur 133, et installe la couleur.

Nous avons ici quatre sous-systèmes typiques : le SS du concepteur, du chef électricien et son assistant ; le SS des électriciens qui accrochent les projecteurs ; le SS des électriciens préposés au filage électrique ; le SS des électriciens qui installe les couleurs dans les projecteurs ; le SS des cintriers qui équilibre le poids de la porteuse au fur et à mesure que les projecteurs sont accrochés. Notons qu'ailleurs sur scène, d'autres SS du CAS 2 installent, en même temps, du matériel d'éclairage sur des *booms* ou dans les plafonds de l'avant-scène et dans les cadres de chaque côté de la scène, à partir des indications du devis 1 et sous la supervision des mêmes personnes. Les SS des autres CAS 3 s'occupent à remplir d'autres types de tâches (montage de décors, d'accessoires, de haut-parleurs, de costumes, etc.).

Au CNA en 1982, nous avons utilisé deux cents projecteurs de huit types différents. Les routines ou séquences de travail au cours d'une journée consistent pour les électriciens, les

machinistes et les cintriers à répéter des séquences de travail, sur les autres porteuses, semblables à la routine que nous venons de voir. Une autre séquence de travail est consacrée à l'ajustement (trimmer) à la hauteur prescrite dite « le trim », indiquée sur le devis 2 (vue en coupe) de chacune des porteuses, à mesure, ou selon les décisions des décideurs : la porteuse N° 6 à 26 pi et 3 po du plancher de la scène ; la porteuse N° 21 à 26 pi et 9 po ; la porteuse N° 44 à 30 pi 3 po ; la porteuse N° 56 à 30 pi et 9 po.

3.2.4 De l'installation technique à la construction des atmosphères

Séquence de travail 11 : La mise au foyer et le personnel de renfort pendant l'ajustement manuel des projecteurs. L'efficacité de la conception des éclairages se révèle et aura une grande influence sur la dimension esthétique du projet. Le concepteur éclaire chacune des zones de décor, de jeux des comédiens, les objets, les costumes et les accessoires afin de reproduire les atmosphères voulues. L'accès aux projecteurs est parfois difficile. Et ils sont en grand nombre. La mise au foyer des projecteurs, dit communément le focus, implique une division du travail spécifique. Le directeur de production veut compléter cette période de travail dans les meilleures conditions de coopération selon les contraintes et dans les limites de temps prévues. Les décisions concernant la mise au foyer reviennent à un sous-système composé du concepteur, du chef électricien et des électriciens spécialistes du focus. Ces derniers travaillent un à la fois habituellement. Ils sont reconnus pour posséder des qualités physiques et psychologiques particulières : aptitudes au travail en hauteur, capacité à manipuler, à ajuster et à réparer les instruments dans des conditions difficiles. Ils doivent aussi communiquer aisément avec le concepteur et le sous-système des échelles (Annexe L).

Leurs interactions avec d'autres SS d'électriciens impliqués dans ces séquences de travail sont majeures, notamment avec les SS préposés aux échelles soit le déplacement de la plate forme élévatrice (Annexe O), et ceux qui remplacent des filtres de couleur, une lentille, une prise électrique défectueuse, une ampoule, etc. Ils sont mobilisés au fur et à mesure avec les

SS d'autres CAS 3 pour changer les décors, ajuster la hauteur d'une porteuse, placer un accessoire ou un costume, etc., selon les besoins de l'éclairagiste.

Les rapports humains observés sont typiques parce que fondés sur des tâches hiérarchisées qui émergent majoritairement, d'une part, de l'intégration de l'Ingenium et de l'Application à la base du travail artistique du concepteur, et, d'autre part, de la rationalisation de plusieurs rapports humains reliés à des métiers techniques. Ces derniers s'accomplissent dans des espaces restreints et des environnements non conventionnels, où l'obscurité est presque constante. Les séquences de travail sont soutenues par des routines intrinsèques aux sous-systèmes, et par la connaissance des objectifs en matière d'assignation des circuits et des projecteurs selon leurs fonctions.

3.2.5 L'intégration artistique des atmosphères d'éclairages

Séquence de travail 12 : Ingenium, Application et personnel de renfort. Les séquences de travail d'intensités d'éclairages s'accomplissent devant la scène. Le metteur en scène, le concepteur d'éclairage, le directeur de scène, le chef électricien sont assis au milieu de la salle. Ils forment un SS de conception, qui a pour tâche la construction visuelle finale de chacune des atmosphères liées aux situations dramatiques de la pièce, et qui sont prévues dans la conduite d'éclairage finale. Ce devis prescrit en ordre dans le texte pour chaque atmosphère, le regroupement de projecteurs, leurs intensités lumineuses, les gradations des couleurs, les angles d'éclairage, les zones sur scène, et dans les décors, le temps d'apparition ou de disparition ou de passage d'une atmosphère à une autre, etc., selon le jeu des comédiens. Le metteur en scène décide de la conception finale des atmosphères d'éclairage.

C'est ainsi qu'est déterminé le moment précis de l'apparition ou de la disparition de chacune des atmosphères d'éclairage reliées aux situations dramatiques de la pièce, et par conséquent, leur application grâce au directeur de scène qui les commandent, au chef électricien qui les exécutent, et au personnel de renfort qui interagis afin de changer les décors, régler les hauteurs

des porteuses, déplacer les accessoires, déplacer des projecteurs, changer des gels, etc.

Notons qu'avant 1980, le chef électricien, opérant la console d'éclairage, réglait manuellement l'intensité des projecteurs au moyen de potentiomètres dont chaque niveau de graduation composait une atmosphère d'éclairage. Il enregistrait les niveaux de graduations de chaque potentiomètre par écrit, seulement quand le concepteur y consentait et que le directeur de scène le lui demandait. Il était alors dans la cabine d'éclairage d'où il pouvait voir la scène et d'où il communiquait par écouteurs avec l'éclairagiste et le directeur de scène. À partir du début des années 1980, avec l'avènement des consoles d'éclairage informatisées, le chef électricien est dans la salle avec les autres. À la demande du concepteur, il règle l'intensité des projecteurs au moyen d'un ordinateur, ainsi que les regroupements successifs de projecteurs qui composent chacune des atmosphères, ainsi que le moment et la durée de leur apparition ou de leur disparition. Au cours de ces séquences de travail, le directeur artistique et les concepteurs des décors, costumes, accessoires, vidéo, etc., selon les projets, et le directeur de production, interviennent lorsque nécessaire. Ces séquences de travail requièrent la participation d'une personne particulière, communément appelée « le crabe », qui a pour tâches de se déplacer sur scène, et d'occuper les positions des comédiens, porter un costume, un chapeau, transporter un accessoire, se déplacer d'une zone de lumière à une autre, etc.

Séquence de travail 13 : (conclusion) l'enchaînement des systèmes d'action. La répétition générale, c'est l'enchaînement des interactions au sein des SS de tous les CAS. La pièce est jouée du début à la fin, devant la direction artistique et quelques invités. Le jeu des comédiens, les changements de décors, d'éclairages, de costumes, d'accessoires, de maquillages, de perruques, de mouvements de cintres, d'effets sonores, etc., sont méticuleusement observés par le metteur en scène et les concepteurs. Si nécessaire la répétition générale peut être interrompue à la demande du metteur en scène, lorsque par exemple des réseaux de coopération typiques ne respectent pas la chaîne de coopération, soit n'agissant pas selon les conventions prescrites. La première répétition générale de la pièce cache parfois quelques surprises, qui ne concernent pas que la réaction du metteur en scène (Roux, 1998 : 16 -19).

CHAPITRE IV LES SOUS-SYSTÈMES, LEURS RÈGLES ET LEURS CONVENTIONS

Introduction

Dans ce chapitre, et suite à notre analyse du chapitre 3, nous structurons plus en détail, dans les sections 4.1 à 4.4, les sous-systèmes de la direction artistique, à partir des rôles et des fonctions, que nous avons identifié dans les sections 3.1.1 à 3.1.9, des individus qui s'y regroupent ainsi que par les intentions, les règles et les conventions intrinsèques à leurs SS ou réseaux typiques de coopération. Dans la section, 4.5 nous revisitons les périodes de travail du champ d'action/supervision de l'éclairage de scène 3.2.1 à 3.2.4, mais en identifiant davantage les règles et les conventions reliées à nos SS ou réseaux typiques de coopération dans le but de les typifier davantage. Notons que les quelques normes, règles et conventions plus ou moins formelles que nous mettons en perspective, sont des arrangements ponctuels dans des idéaltypes de rapports humains où la vie en commun est fondée sur des ajustements continuels.

4.1 Le sous-système de la programmation du répertoire du TNM en 1952

Il est fort probable que Gascon, Roux, de Grandmont et d'autres sociétaires fondateurs du TNM, des auteurs, des professionnels extérieurs au TNM, se soient rencontrés en personne à quelques occasions. Ils composent le sous-système de la programmation (SS1). Nous présumons que ces personnes s'intéressèrent progressivement à un secteur non conventionnel, comme celui des arts de la scène, en raison de son émergence dans la sphère publique et médiatique au début des années 1950. Chacun a ses motivations personnelles. Il y a dans la structure organisationnelle du TNM, dès sa fondation, des rapports humains typiques qui se structurent par des alliances. Elles deviennent progressivement des manières de penser et d'agir inhérentes à l'entreprise, au fur et à mesure que les bonnes décisions en

amont prévoient les formes complexes de la division du travail en aval. Il est probable aussi que la dimension ludique en attira quelques-uns. Menger rappelle que pour participer à l'action, il faut en effet compter sur un flux de gratifications psychologiques et sociales, des conditions de travail attrayantes, la faible routinisation des tâches, etc. (Menger, 1991 : 63).

Jean-Louis Roux évoque quelques difficultés, faute de balises rigoureuses pour orienter le choix du répertoire. *La Nuit du 16 Janvier* venait de triompher à Broadway. Cette option pouvait se justifier du fait que le TNM voulait élargir son public. Il était devenu le seul théâtre en opération à Montréal. L'inauguration de la télévision avait un effet négatif sur les arts de la scène. Le TNM avait pour concurrent le vaudeville avec *La Proune* (Rose Ouellette) et Olivier Guimond (Ti-Zoune fils). En conséquence, selon Roux, le TNM devait présenter des spectacles pour des publics diversifiés sous peine de désavantager les amateurs de classiques. Roux écrit que la pièce de Rand fut un succès. Mais il n'en fut pas de même pour *Le Corsaire* qui ne provoqua pas un grand intérêt (Roux, 1998 : 311-314). Le cycle de séquences de travail du SS1 est fondé principalement sur des échanges d'opinions au sujet par exemple de faits sociaux qu'évoquent quelques dramaturges qui soulèvent des questions qui sont d'intérêt public. Dans ce sens, les dramaturges s'intègrent au fur et à mesure à SS1.

Nous présumons que le SS1 consulta la direction des pères Jésuites du Collège Sainte-Marie, qui ont un pouvoir de censure considérable sur les pièces présentées au Gesù. Ce sont des séquences de travail qui rassemblent et traitent un grand nombre d'informations, une variété d'opinions, d'intentions, d'obligations, d'intérêts et d'options qui ont pour résultat une forte interaction dans le SS1 et qui marquent le passage entre conscience individuelle et collective. Ces séquences de travail de SS1 permettent de déterminer la programmation de 1952-1953 (Annexe E). D'autres séquences de travail seront nécessaires à des SS, comme nous le verrons dans les sections suivantes, pour atteindre d'autres objectifs du CAS1.

La confiance, la réussite de projets antérieurs, une sensation de partage ou de bien-être sont des stimulations positives qui favorisent les rapports entre Jean Gascon, Jean Louis Roux et

Éloi de Grandmont. Il y a, pour chaque projet, un grand nombre de travailleurs culturels à recruter et à mettre en relation. Dès 1951, le SS1 commence à établir des règles de coopération et d'autorité pour agir en commun. Ces alliances influent sur la définition et la hiérarchisation des tâches. La programmation de la saison 1952-1953 constitue un défi considérable.

Le dramaturge est le collaborateur qui a le plus d'effet sur la stabilité de l'organisation à cause des risques socioéconomiques qu'impliquent la production de son œuvre et sa réception dans la société. Au cours des années, plusieurs dramaturges prendront l'affiche avec plus ou moins de panache, pour justifier l'existence de l'entreprise. Depuis sa création en 1951, le Théâtre du Nouveau Monde a eu le mérite de suivre une ligne artistique précise soit celle de présenter des œuvres du grand répertoire classique ou contemporain, en laissant une place de choix à la création nationale (Rapport de la direction, 1995 : 1).

Gascon, Roux et de Grandmont, avec les autres collègues ont élaboré un système de règles qui a encore aujourd'hui, de l'influence dans l'écosystème des arts de la scène à Montréal. Ces règles constituent, selon nous, une partie de la culture de l'entreprise qui, dès 1951, sert à coordonner un grand nombre de sous-systèmes au sein de l'organisation.

La direction artistique assume ses règles d'efficacité en supportant des expertises diversifiées : l'art, le droit, les finances, les relations publiques, qui sont utiles au fonctionnement de l'organisation TNM. Elle assume aussi le partage de son autorité en reconnaissant ceux qui ont la capacité de faire respecter les normes et les règles dans le système d'émission : les champs d'action de la dramaturgie, de la comédie/tragédie, de la mise en scène, des décors, des accessoires, des costumes, des éclairages, des effets sonores et de la musique, des cintres, des effets spéciaux. La reconnaissance de la hiérarchie de ces environnements internes et externes fait partie de cette norme d'efficacité de SS1.

Il est probable que ce qui confère une identité de rassembleur au SS1, ce sont les règles de respect et d'attention par rapport aux exigences que prescrit un dramaturge. En commençant par le fardeau de la segmentation des tâches des artistes, des artisans, et du personnel de renfort. Les règles de coopération stimulent le SS1 à mesure qu'il s'accorde, sur des questions qui le divisent au départ. Les participants engagés dans le SS1 raisonnent et se comprennent. Ce qui leur permet de constater progressivement les probabilités plus ou moins grandes de reproduction du message du dramaturge.

4.2 Le sous-système de la prospection des concepteurs/décideurs

Le sous-système SS2 a pour but de garder contact avec des personnes, et de choisir un metteur en scène pour chaque projet, et les individus qui gravitent autour de lui. Les actions de SS2 sont constituées de rencontres et de discussions sur l'imaginaire de l'auteur et sur les meilleurs moyens pour le reproduire. Au premier jeu d'interactions internes dont nous avons parlé dans la section précédente, s'ajoutent plusieurs nécessités qui les conduisent à une deuxième période de travail de prospection. Celle-ci semble fortement orientée vers l'axe de l'Application, soit de la nécessité d'identifier les metteurs en scène les plus susceptibles de travailler avec un dramaturge et de diriger des rapports humains inégaux avec des artistes et des artisans. Le SS1 soumet un metteur en scène, son directeur de scènes, quelques fois des concepteurs, avec qui le metteur en scène travaille habituellement. SS2 prend ainsi forme à partir des contacts établis par SS1.

Ce sont des séquences de travail où l'enchantement réciproque peut évoluer ou non. Les metteurs en scène ont leurs propres pratiques et comportements par rapport à celles de SS1. Dans le cas de la pièce de Rand, Roux accepta de faire la mise en scène avec réticence (Roux, 1998 : 312). Soit le metteur en scène est déjà séduit par la pièce et ses relations avec le SS1 sont positives, soit qu'elles sont négatives et que SS1 doit prendre le temps de l'intéresser, parce qu'il a des habiletés personnelles pour diriger des comédiens, les autres concepteurs et les techniciens. En engageant le metteur en scène, le SS2 a surtout la capacité

de mettre en marche le processus de recrutement du personnel, en premier lieu, celui de la conception, qui réalisera les artefacts artistiques et techniques. La disponibilité des metteurs en scène et des autres concepteurs à des dates précises est un problème organisationnel à résoudre en premier. La question de la disponibilité et la concurrence sont moins vives en 1952 qu'aujourd'hui, mais oblige SS1 et SS2 à maintenir un grand nombre de contacts avec des travailleurs culturels externes et internes au TNM. La résolution de ce problème s'accomplit au cours de séquences de travail qui stimule fortement l'intégration de SS1 et SS2. Nous présumons que des assistants travaillant au secrétariat de l'organisation s'ajoutent à un moment donné à SS2 pour garder contact avec les metteurs en scène, concepteurs, etc., des pièces de la saison. Ce sont des travailleurs culturels occasionnels pour le TNM, qui travaillent et vivent souvent ailleurs qu'à Montréal.

Les discussions déterminent l'orientation scénographique de chaque projet et la structure hiérarchique, notamment les champs de pouvoir, qui coordonnent les rapports humains. De plus, les activités de SS2 sont importantes parce qu'elles fixent au fur et à mesure, les premiers horaires de travail et les relations formelles entre les travailleurs culturels engagés dans plusieurs CAS, ainsi que les premiers cycles des répétitions pour chacun des projets de la saison 1952-1953. Il s'agit aussi de confirmer ou de modifier des décisions qui furent prises par le SS1. Les interactions entre SS1 et SS2 s'harmonisent en fonction des variances de l'Ingenium qui affronte, en amont, les besoins contingents de l'éthique et de l'esthétique. En aval, les variances de l'Application posent la question des nécessités, soit d'anticiper des besoins de structurations scénographiques, technologiques et financières.

Chacun des projets de la saison 1952-1953 du TNM révèle une division du travail différente. Les règles d'efficacité du recrutement prescrivent les types de conventions que les réseaux de coopérations devront adopter comme critères pour adapter des comportements raisonnables au contexte de la pièce et de la mise en scène.

Le choix du metteur en scène, le collaborateur le plus important après le dramaturge, est un processus de sélection relié à la culture d'entreprise en arts de la scène. C'est un processus qui prescrit le partage de l'autorité au sein du champ de la direction artistique. L'autorité du metteur en scène se définit par des normes formelles et informelles de l'organisation sociale et de la division du travail qui lui sont reconnues, ou qu'il devra justifier au besoin. Le metteur en scène est engagé parce qu'il satisfait à des normes de coopération, plus ou moins formelles, de la direction artistique. L'une de ses qualités est sa vision du texte. Ce qui soulève des intérêts et des perceptions intersubjectives nouvelles. De plus, la chaîne de coopération entre SS1 et SS2 sous-tend que le metteur en scène décide de l'embauche des comédiens, du directeur de scène, du décorateur, de l'éclairagiste, etc., et de la définition hiérarchique des objectifs des champs d'action de chaque projet. Il doit aussi préciser les opérations de contrôle et d'autorité que certains auront à appliquer dans les champs d'action pour en assurer la coordination.

La programmation et le choix des metteurs en scène enclenchent les tâches d'autres sous-systèmes de la direction artistique : les relations publiques, l'administration, le secrétariat. Des règles d'efficacité, de coopération et d'autorité prescrivent les comportements pour la préparation de contrats, d'horaires de répétitions, de contacts avec les médias et avec des mécènes, des rencontres avec les artistes, les artisans et le personnel de renfort, etc. Les normes d'efficacité et de coopération sont importantes en arts de la scène à cause de la diversité des outils de contrôle. Elles obligent à définir les contraintes et à choisir les travailleurs culturels qui devront y répondre. Elles conduisent à une convention fondée sur la compréhension réciproque et progressive des besoins de l'Ingenium, qui délimitent ce qui est subjectivement réalisable, et la compréhension des besoins d'Application, qui déterminent objectivement les moyens disponibles pour les réaliser.

4.3 Le sous-système du recrutement d'artistes, d'artisans, de personnel de renfort

Le SS3 a pour but de structurer des activités scénographiques. Dès que le metteur en scène est choisi, il s'adjoit formellement un directeur de scène. Leurs relations contiennent des stimulations très fortes, du commencement jusqu'à la conclusion du projet, parce qu'ils partagent des expériences quelques fois historiques communes, qui s'actualisent. Le directeur de scène utilise son propre système de hiérarchisation de l'information, qui permet des interactions cognitives avec le metteur en scène d'une part, et la transcription de chacune de ces interactions en directives formelles dans le script, dont nous avons déjà parlé. La confiance entre eux est fondée sur une vision commune de l'éthique et de l'esthétique, de la coopération, de l'autorité. Leur participation s'ajoute aux activités de SS1 et SS2 pour former avec le directeur de production, le sous-système de la structuration scénographique SS3.

Le SS3 sert plus précisément au metteur en scène à rechercher et à relier des individus qui contribueront par des alliances marquantes à créer l'orientation artistique, scénographique et technique du projet sous sa direction. SS3 sert à rassembler des travailleurs culturels, et non seulement à mettre en commun leurs intentions et leurs intérêts, mais aussi à confronter leurs croyances, leurs méfiances, leurs émotions, et leurs motivations. Chacun agissant dans son champ d'action respectif aura des choses à faire, créatrices et reproductrices. Les séquences de travail de SS3 servent finalement à entériner des accords, et à limiter les incertitudes.

Le SS3 inaugure une période de travail orientée vers l'Application formelle, soit la gestion des choses à entreprendre. C'est une période par laquelle les décisions émergentes de l'Ingenium se traduisent de façon réaliste dans les opérations à accomplir, les rapports de travail et le partage du matériel. Le SS3 met ainsi en place une convention d'intégration des obligations artistiques et scénographiques.

Nous présumons que le metteur en scène choisit son entourage à partir de ses propres critères. D'autres considérations, plus ou moins informelles, qui portent sur les capacités

d'application des normes qui touchent la division du travail et les rapports de travail de la scénographie ou l'attitude face au conflit, sont probablement prises en compte. Des systèmes de régulation singuliers sont soutenus par la direction artistique dans la mesure de leur pertinence. C'est ainsi que s'élaborent la culture de l'entreprise et ses conventions typiques.

Les travailleurs culturels ont raisonné leurs intentions et leurs intérêts, individuels et collectifs. Nous pensons que l'élaboration de la culture d'entreprise du TNM est bien réelle depuis 1951, parce qu'elle stimule plusieurs artistes, artisans et du personnel de renfort qui s'engagent à chaque projet et donnent de la valeur à l'entreprise. En 2017 le TNM est toujours bien vivant.

La sociologie distingue un système formel (officiel, explicite, affiché), et un système informel (officieux, spontané, clandestin, parallèle) (Reynaud, 1997 : 108). Nous pensons que deux types de régulation cohabitent dans cette entreprise théâtrale. Le formel s'appuie sur l'objectivité, sur les règlements, sur une logique de coûts et d'efficacité. L'informel renvoie à la subjectivité, une logique sociale de collaboration ou de coopération. Ces deux stratégies collectives soulèvent une opposition entre autonomie informelle et contrôle formel dans tous les systèmes d'actions de nos SS. Cette opposition se retrouve à la base des réseaux de coopération observables en arts de la scène qui assurent les conditions d'existence de l'art et des travailleurs culturels.

4.4 Le sous-système de l'administration

Le sous-système SS4 met les travailleurs culturels sous contrat. Après plusieurs séquences de travail, SS1, SS2, SS3 ont atteint leurs objectifs respectifs. Ils ont coordonné des intérêts contradictoires qui relèvent de logiques opposées, mais qui ont besoin d'être rassemblées pour pouvoir être satisfaits. Ce qui les conduit progressivement à s'adjoindre des personnes pour s'occuper de l'aspect légal de leurs décisions. Les sociétaires du TNM, Mark Drouin, André Gascon, Guy Hoffmann, les membres de l'exécutif du conseil d'administration, ainsi que le vérificateur honoraire, Clément Primeau, composent le SS4 en 1952. Ce dernier a pour objectif d'amorcer un processus de négociations pour chaque projet, qui sert à fixer des

ententes financières et juridiques sur le partage des droits d'auteurs d'une part, et d'autre part, sur les conditions d'embauche des metteurs en scène, directeurs de scène, comédiens, concepteurs, artisans et personnel de renfort. SS4 ne gère pas, comme SS1, SS2, SS3, des conventions ou un système d'attentes réciproques ; SS4 transpose ces conventions dans des contrats.

La pièce d'Ayn Rand fut adaptée en français par Marcel Dubois. Elle fut jouée à Paris en 1946. SS4 a des normes à faire respecter. La pièce sera jouée intégralement. Les pères jésuites recevront un texte de la pièce parce qu'ils sont propriétaires du théâtre le Gesù et ont un droit de censure sur les pièces. SS4 a établi une relation formelle avec Marcel Dubois qui a accordé au TNM la permission de représenter *La Nuit du 16 janvier* (voir BANQ, MSS-003, 3/021/007, correspondance du TNM 1952).

Les contrats prescrivent que les travailleurs culturels s'associent dans un processus de création/production. Ce qui sous-tend que peu d'entre eux peuvent se passer des autres. Ce qui constitue une convention dans les arts de la scène. Des contrats de travail et diverses ententes juridiques et financières furent aussi conclus après négociation. Ils ont pour fonction, d'une part, d'assurer l'harmonie des réseaux de coopération, et d'autre part, l'agrément au sujet des sanctions.

Nous observons le SS4 comme un regroupement d'individus qui ont des obligations d'efficacité spécifiques et explicites. SS4 a une fonction légale qui contraint les comportements, et prescrit les pénalités sous-jacentes. Il a le mandat d'expliquer des relations et des objectifs qui impliquent des travailleurs culturels, et de préparer des contrats légaux. Ces derniers sont efficaces parce qu'ils contiennent les limites et les obligations professionnelles envers l'entreprise et le projet en question.

Les contrats diffèrent, en raison des normes et des règles qui prescrivent des choses spécifiques à faire pour des artistes, des artisans, le personnel de renfort. Il existe une

diversité des formes du rapport salarial, ou de l'ensemble des conditions juridiques et institutionnelles qui régissent l'usage du travail ainsi que la reproduction de l'existence des travailleurs (Boyer, 1986 : 18). Pour certains travailleurs culturels, le rapport salarial est régulé par une convention collective. Pour d'autres, le rapport salarial est régulé par un contrat individuel. Ces deux rapports sous-tendent des conditions particulières de l'usage de la force de travail en art de la scène, et notamment de l'intermittence⁴. La forme du rapport salarial a une influence également sur la répartition des règles fondée sur la subjectivité artistique et sur l'objectivité de la technique.

Dès 1952, le SS4 doit tenir compte de rapports sociaux qui impliquent des travailleurs culturels qui s'engagent en raison de la reconnaissance d'une autonomie individuelle, et les travailleurs culturels qui s'engagent à cause de la reconnaissance de leur participation reconnue à une collectivité, une entreprise ou une association. Il est probable que de l'unité et de la diversité parmi les artistes, les artisans et le personnel de renfort émergent, dans les contrats en arts de la scène, deux formes de régulations : juridique et institutionnelle, qui coordonnent des rapports conflictuels entre le formel et l'informel.

Le SS4 a des obligations formelles de vigilance juridique et économique (contrats salariaux, propriétés, lois du travail, règlements) et des obligations institutionnelles informelles propres à la culture artistique de l'entreprise (l'autonomie des artistes, l'encadrement des artistes et des artisans, la liberté d'expression, l'intérêt et la protection du public, la concurrence, le rapport avec l'État). SS4 assume une autorité administrative qui lui donne un pouvoir considérable dans l'organisation. Les individus du SS4 ne pensent pas la rationalisation et leurs questions ne concernent pas la même rationalité que ceux des sous-systèmes SS1, SS2, SS3.

⁴ « Cette demande de travail s'exprime en contrats dont le nombre explose, mais dont la durée moyenne se raccourcit spectaculairement : c'est la spirale d'une fragmentation croissante de l'emploi, par l'effet d'une dispersion des contrats toujours plus courts sur une variété sans cesse plus grande de salariés intermittents, dont la durée annuelle moyenne d'activité a considérablement diminué » (Menger, 2005 : 40-41).

En 1991, le personnel de direction et le modèle de gestion changent. Le conseil d'administration choisit madame Lorraine Pintal à la direction générale et artistique et madame Stéphane Leclerc à la direction administrative. Cette nouvelle stratégie du conseil d'administration, qui consiste à donner plus de pouvoir à la directrice générale, a pour but de diminuer les tensions qui, depuis la fondation de la compagnie, ont perturbé les relations professionnelles entre la direction artistique et administrative. Pintal occupe toujours le poste de directrice générale et artistique en 2017.

4.5 Les conventions inhérentes aux sous-systèmes du champ d'action/supervision de l'éclairage de scène

Pour terminer ce chapitre, nous revisitons nos sous-systèmes de l'éclairage de scène, dans le but de distinguer leurs conventions respectives. Nous avons proposé dans la section 3.2, deux variances qui ne sont pas indépendantes : 1) des réseaux de coopération qui sont typiques parce qu'ils coopèrent, pendant des séquences de travail, pour résoudre des questions d'Ingenium, soit la conception d'atmosphères d'éclairage ; 2) des réseaux de coopération qui sont typiques parce qu'ils coopèrent pour résoudre des questions d'Application, soit la répartition et l'usage du matériel d'éclairage parmi des sous-systèmes.

Rappelons que notre concept de période de travail signale l'objectif majeur d'un champ d'action, et que pour l'atteindre il faut des séquences de travail telles que définies, aussi, dans nos concepts.

4.5.1 Période de travail 1 : du modèle de questionnement du texte à la conduite préliminaire des atmosphères d'éclairage.

Séquences de travail 1 : le résumé de lecture (convention de planification du texte). Il s'agit de coordonner les événements du texte et les activités de l'éclairagiste. Au cours des séquences de

lecture du texte, l'éclairagiste, comme tous les concepteurs, adopte les règles d'efficacité qui prescrivent les opérations à accomplir pour remplir son mandat. En premier lieu, l'éclairagiste se soumet au texte de l'auteur, avec qui il compose un « nous ». Cette relation par la lecture est une première convention. L'éclairagiste entre en relation intime avec l'auteur, et dans ce sens intersubjectif d'une part, il crée des atmosphères pour rehausser les relations spécifiques des personnages qui sont affectés par la présence des autres. D'autre part, il pose des questions concernant l'intégration de la subjectivité et du matériel technique. L'existence des objets techniques et leur utilisation évoluent. Leur intégration parmi des rapports humains symboliques est coordonnée par les conventions de ce SS typique.

Séquence de travail 2 : la vision du metteur en scène (convention de coordination de la rationalité des relations). Le metteur en scène coordonne un processus rationnel d'interactions par lequel les concepteurs s'adressent mutuellement des indications et les interprètent. Les concepteurs doivent comprendre les fins, les moyens et les effets secondaires des intentions de l'auteur et du metteur en scène. Ce qui suppose un regard collectif rationnel sur les divers procédés pour arriver à telle fin, les conséquences qu'on peut prévoir en utilisant tel ou tel moyen, et finalement, l'importance hiérarchique des différentes fins possibles.

Par conséquent, le metteur en scène conduit un processus de partage d'options/opinions qui demande plusieurs séquences de travail de questionnements à cause d'un grand nombre de décisions à prendre dans un ordre prescrit par la convention de hiérarchisation des problèmes et des décisions. La conclusion d'ententes constitue une convention/étape qui prescrit comment se relier a fin que les talents concomitants des concepteurs au sein de ce SS ou regroupement typique, contribuent ainsi à valoriser les intentions de l'auteur et du metteur en scène. Ces décisions concomitantes ont une influence sur la typification de réseaux de coopération et sur leurs conventions respectives qui seront mises à l'œuvre au cours des activités de travail de chacun CAS qui composent les étapes du système d'émission d'un projet.

Séquences de travail 3 : la production de la conduite d'éclairage préliminaire (convention de

coordination par la synthèse). Les règles de coopération et d'autorité prescrivent les bonnes manières de travailler et de décider collectivement, dans un contexte d'intégration des objectifs de plusieurs CAS. La production de la conduite d'éclairage préliminaire est une convention de synthèse des situations. C'est une liste des événements de la pièce qui sont importants pour tous, à un moment déterminé. La rationalité de la conduite d'éclairage émerge des bonnes manières de synthétiser la progression du travail dans le secteur. Les concepteurs utilisent divers moyens reliés à leurs pratiques : des listes d'évènements, de photos, des dessins, des listes de matériaux, de couleurs de peinture, de tissus, de projecteurs, etc.

4.5.2 Période de travail 2 : le dessin du plan d'éclairage en trois devis

À ce niveau de l'analyse, nous regroupons les séquences de travail qui servent à atteindre l'objectif de la période de travail 2, soit les séquences 4 : la réalisation du devis 1 ; les séquences 5 : la réalisation du devis 2 ; les séquences 6 : la réalisation de la conduite d'éclairage finale.

Les dimensions conventionnelles des devis 1 (vue en plongée) et devis 2 (vue en coupe) visent à coordonner l'environnement interne des sous-systèmes préposés à la répartition des instruments d'éclairage avec les autres sous-systèmes. Ces devis indiquent quoi faire, quand, comment, avec quoi et avec qui. Dans ce sens, ces devis relient tous les personnes qui coopèrent en les informant de la hiérarchie des tâches. La représentation des objets propres à ces artefacts est connue de tous. L'usage des artefacts, tels que les devis, donne du sens aux objets les plus habituels et rationalise le temps, les énergies, les ressources.

Les règles de coopération et d'autorité s'exercent dans un contexte d'intégration où il faut intégrer la subjectivité créatrice et les activités techniques. La production de la conduite d'éclairage finale (devis 3) synthétise des décisions qui émergent du travail de l'éclairagiste avec les autres concepteurs. La conduite d'éclairage finale intègre la définition du nombre et des regroupements de projecteurs intrinsèques à chaque atmosphère ou ambiance. Elle précise

aussi l'ordre d'apparition et de disparition des atmosphères d'éclairage par rapport aux évènements de la pièce, et par conséquent, par rapport aux atmosphères des autres CAS.

4.5.3 Période de travail 3 : l'installation du matériel sur les porteuses

Séquences de travail 7 : la division des tâches. Avant de commencer le montage, les décideurs doivent décider qui fait quoi et dans quel ordre. Chaque pièce de théâtre, ballets, opéra, etc., a des critères de temps et d'espace spécifiques qui limitent le nombre de projecteurs, leur position d'accrochage, la dimension des décors, le nombre des porteuses utilisées, le temps disponible, l'ordre d'importance des objectifs des CAS. Il s'agit de prendre des décisions routinières par rapport au cadre organisationnel qui prescrit l'ordre d'interaction des sous-systèmes et leurs buts par rapport à l'Ingenium et aux rapports humains réels dans le processus d'Application. Ces rapports sont coordonnés par les conventions d'usages prescrites par les types de création et par les catégories d'équipements techniques.

Séquences de travail 8 : routines des rapports humains de vigilance (reconnaissance des conventions mutuelles). L'art de la scénographie consiste à intégrer des réseaux de coopération typiques qui utilisent des outils techniques typiques. Au cours du système d'émission, et plus précisément pendant l'installation du matériel technique sur scène, le personnel de renfort fait face à des situations routinières en connaissant les pratiques et les conventions des uns et des autres. Les électriciens, les machinistes, les cintriers ont leurs propres conventions. Chacun convient que les sous-systèmes interagissent normalement, lorsqu'ils reconnaissent et donnent du sens à leurs conventions respectives. La reconnaissance des règles des uns prescrit les limites des pratiques des autres. L'environnement de travail d'un CAS affecte celui de l'autre et vice versa. Les costumes, les dénivellations dans les décors, les éclairages, les accessoires, les effets sonores, de neige, de pluie, etc., imposent diverses contraintes de poids, de chaleur, de visibilité, d'audition, de mouvements. Les comédiens ne sont pas indifférents à cet environnement qu'ils doivent considérer comme un fait réel dans leurs pratiques.

Séquences de travail 9 : segmentation des tâches par sous-système. Les pratiques prennent un sens relié au matériel utilisé. La convention sert à rapprocher le matériel le plus près possible du lieu de son utilisation et de ceux qui vont l'utiliser. L'espace restreint de la scène prescrit la répartition du matériel et la délimitation des espaces accessibles et dédiés à l'usage des travailleurs dans leur CAS. Quand chacun sait ce qu'il a à faire dans un espace déterminé, les pratiques prennent un sens spécifique en matière de rapports humains et d'intégration d'équipements. Ceux qui s'occupent du filage, ceux qui répartissent les projecteurs, ceux qui organisent les couleurs, ceux qui déplacent les décors dans un ordre qui favorisent leur utilisation, tous obéissent à des conventions qui ont un sens typique. Quand des électriciens travaillent avec des cintriers, des machinistes, etc., ils dépendent de leurs conventions respectives. Les actions conjointes ont du sens quand les critères humains et matériels de leurs conventions sont compris et respectés.

Séquences de travail 10 : la répartition et l'accrochage des instruments d'éclairages (convention de vulnérabilité du terrain). L'accrochage des instruments peut changer au gré du concepteur ou du chef électricien, à cause de conditions nouvelles. Le terrain en art n'établit pas, habituellement, des règles de coordination invariables. Il impose des conventions négociables. La référence aux devis 1 et 2 reste cependant prioritaire. Quand l'étape du focus est terminée, s'il faut bouger un pont d'éclairage, la convention de vigilance des limites entre les manœuvres des électriciens, des cintriers et des machinistes, exige le bon équilibre du poids de la porteuse, une attention concentrée sur la position des projecteurs et des rideaux et des parties du décor qui pourraient contraindre son mouvement et indisposer, en premier, l'éclairagiste quand des projecteurs entrent en contact, bougent et doivent être réajustés, dit (refocussés). Ce qui implique des tâches routinières, mais supplémentaires, le cas échéant, de redéployer le SS de l'éclairagiste, du chef électricien et du technicien au focus, le SS des échelles, et les SS des autres CAS, dans le cas, où des décors, des rideaux, des accessoires, des cintres, etc., inhérents à une atmosphère, doivent être remis en place avant d'accéder aux projecteurs à (refocuser) à la position originale.

4.5.4 Période de travail 4 : de l'installation technique à la construction des atmosphères

Séquences de travail 11 : rapports humains typiques entre l'éclairagiste, le technicien au focus et le personnel de renfort (convention de forte coopération pour la mise au foyer). Les conventions des séquences de travail 11 se composent de critères spécifiques de communication et d'autorité pour coordonner des sous-systèmes. Le fonctionnement du SS composé de l'éclairagiste, du technicien au focus et du chef électricien est fondé sur des signes, des gestes, des mots qui constituent une convention de pouvoir et de communication dont les fins rationnelles donnent du sens à leurs actions et les associent dans leur réseau de coopération. Les buts de l'éclairagiste déterminent les décors à installer, à contourner, à escalader, les projecteurs que le chef électricien doit allumer, et le temps et les obstacles reliés aux tâches du technicien au focus. Ce SS s'associe avec le SS des échelles qui a ses règles de coordination des mouvements (convention de sécurité).

L'éclairagiste, le technicien au focus et le chef électricien communiquent étroitement en vue de la construction des atmosphères. La position des projecteurs implique que le SS des échelles, généralement quatre électriciens, participe à la communication. La position du technicien au focus par rapport aux projecteurs entraîne plusieurs types de mouvements et de contorsions. Le SS des échelles bouge la plateforme élévatrice mobile à partir des informations de l'éclairagiste et seulement après en avoir reçu l'accord du technicien au focus. La convention du focus prescrit que le déplacement de l'échelle s'accomplisse en fonction des conditions du plancher, du décor, de la hauteur de la plateforme (20 pi, 40 pi, 60 pi) et de la sécurité. Les électriciens, les machinistes, les cintriers, les accessoiristes, dont la convention de disponibilité est de savoir qu'est-ce qui se passe sur scène, demeurent prêts à réagir aux besoins de l'éclairagiste, pour intervenir, dans un contexte de travail où la scène est dans une obscurité relative.

Période de travail 5 : l'ajustement artistique des atmosphères d'éclairages

Séquences de travail 12 : Ingenium, Application et personnel de renfort (convention d'intégration des CAS dans la conception visuelle finale). La convention prescrit que les atmosphères d'éclairage soient ajustables à partir d'une console qui contrôle un nombre déterminé de projecteurs. La première tâche est de décider quelle atmosphère construire en premier. Ce qui implique d'installer en conséquence, les décors, les rideaux, les accessoires, la hauteur des porteuses, etc. C'est le metteur en scène qui prend cette décision, quelquefois avec le décorateur et le concepteur des costumes. La deuxième tâche est de décider comment l'éclairer. C'est l'éclairagiste et le metteur en scène qui amorcent un processus de choix rationnels pour répondre à cette question. Un processus qui implique une variance d'Ingenium et d'Application. L'éclairagiste demande au chef électricien d'allumer ou d'éteindre les projecteurs appropriés selon les vues du metteur en scène. Les indications sont très précises, par exemple : utiliser le gradateur (dimmer) 3 à une intensité 65 %, le 8 à 35 %, le 9 à 35 %, le 10 à 35 %, le 11 à 35 %, les 12, 13, 14, 15, et 16 à (100% (full), le 44 et 45 à 70 %. Chacun de ces gradateurs contrôle des groupes de projecteurs, des couleurs, des positions d'éclairage qui constituent finalement une atmosphère d'éclairage, communément appelé un (cue), qui est noté et numéroté par rapport à son utilisation durant la représentation.

Les intensités des projecteurs s'ajustent de cette manière pour composer une atmosphère qui, à un moment donné, satisfait le metteur en scène. Les atmosphères ou ambiances se construisent ainsi en fonction des événements dramatiques de la pièce, de l'agencement des projecteurs, des décors, des costumes, des accessoires, etc. Leur composition, temps d'apparition, etc., est décidée par le metteur en scène et notée par le directeur de scène et le chef électricien. À ce sous-système d'intégration de la conception visuelle, s'ajoute une personne qui a de l'importance pour relier les sous-systèmes. Elle est appelée communément (le crabe). Ce travailleur se déplace dans le décor et les zones d'éclairages, portant chapeaux, costumes, accessoires, selon les besoins du metteur en scène et de l'éclairagiste et les directives du directeur de scène.

Séquences de travail 13 : l'enchaînement des systèmes d'action (convention de mobilité des individus et des objets). Le modèle d'action de la production-diffusion du spectacle est fondé sur la hiérarchie de réseaux de coopération. La hiérarchie émerge de deux ordres de questions qui entraînent des variations importantes, dans chacun des réseaux de coopération ; ce sont les questions relatives à l'Ingenium et les questions relatives à l'Application. Nous croyons pouvoir confirmer notre hypothèse de départ. Chacun des acteurs connaît son rôle dans son sous-système, d'une part, et d'autre part, chaque acteur reconnaît les effets de son jeu sur l'action collective au sein des sous-systèmes. Finalement, la hiérarchie de l'ensemble des champs d'action se constitue et s'affirme face aux spectateurs. La réaction du public peut modifier, dans une certaine mesure, les décisions d'Ingenium et d'Application, voire certaines des règles du jeu qui sous-tend la chaîne de coopération.

CONCLUSION

De la rationalité intersubjective au cours des pratiques

Au cours de la recherche, nous avons cherché des façons d'identifier des rapports humains typiques en partant d'évènements au cœur de la genèse du TNM. Nous constatons qu'il est possible d'observer et de décrire et de reconstruire des réseaux de coopération à partir de l'idée de typification. Notre modèle de recherche peut s'appliquer comme point de départ à l'analyse d'entreprises de notre secteur et d'autres secteurs aussi, où les règles, les conventions et les fins évoluent rapidement. Nous avons observé des artistes et des techniciens, quelquefois des administrateurs qui ont une situation déterminée biographiquement. Ils ont une histoire, un environnement physique et socioculturel, où ils partagent du temps, des statuts, des rôles à l'intérieur de l'organisation, mais aussi des positions morales et idéologiques d'où émerge une hiérarchie qui définit leur situation.

Nous pensons que les quelques normes, règles et conventions plus ou moins formelles que nous mettons en perspective, sont des arrangements ponctuels dans et entre des sous-systèmes qui fonctionnent à partir d'une rationalité typique au secteur. Une rationalité intentionnelle et rationnelle qui nous apparaît fondée sur un système de choix de conventions typiques qui prescrit des arrangements périodiques appliqués à des problèmes émergents de dialogues multiples selon les projets. Les décisions de la direction artistique, du metteur en scène, du décorateur, de l'éclairagiste, etc., émergent d'un processus de raisonnement des questions, au cours d'un processus dialogique, qui détermine et limite les variances d'Ingenium et d'Application, en commençant par les bornes éthiques et esthétiques imposées par l'auteur. Cette convention fondamentale a une influence sur la structure des socialités et elle limite l'argumentation. Dans la réalité, les socialités typiques en arts de la scène se constituent majoritairement à partir de cette considération commune et de la pluralité d'obligations qu'elle impose. Par conséquent, la vie en commun des sous-systèmes observés

révèle une rationalité fondée sur la rencontre constante de plusieurs systèmes d'argumentation, de règles et de conventions.

Nous adhérons à la pensée d'Edgard Morin selon laquelle, au cœur des relations au cinéma, comme selon nous en arts de la scène, la socialité est conflictuelle à cause du grand nombre d'individus en interaction et de la dualité création/production, d'où émerge une division du travail où plusieurs éléments sont assemblés dans le but d'atteindre une rentabilité maximum (Morin, 2012 : 9). La variance Ingenium/Application se retrouve à des intensités différentes dans tous les modes d'expressions artistiques et les sous-systèmes qui les composent. Sa rentabilité par rapport à la capacité d'argumentation inhérente aux sous-systèmes constitutifs fut démontrée dans ce mémoire.

Nous avons considéré des pratiques objectives et rationnelles dans des réseaux de coopération. Nous avons reconstruit des interactions historiques en modèles d'action pour fin d'analyse et de discussions de leurs déterminants et de leurs réalités actuelles. Pour parler de rationalité dans des chaînes de coopérations, nous avons décrit des modèles de conduite humaine standardisée typique à ce secteur, des faits sociaux habituels, qui montrent le fonctionnement d'interactions pertinentes typiques et constitutives d'un système (Schutz, 1987 : 79-87). Nous avons montré des modèles élémentaires standardisés de coopération, des principes généraux, qui ont une histoire au TNM, et dans d'autres entreprises.

Les organisations en art de la scène à Montréal évoluent en même temps que les marchés se redéfinissent et que varient le nombre et les types de sous-systèmes qui y interagissent. Nous gardons en mémoire l'idée de rationalisme occidental né dans le cadre des sociétés bourgeoises-capitalistes. Notre interprétation des réseaux de coopération typiques, orientée par notre cadre théorique d'inspiration phénoménologique et de nos concepts opératoires élémentaires, définit les périmètres entre l'observation la description et la reconstruction objectives d'un système d'action, et de la rationalité/rationalisation intrinsèque aux pratiques de ceux qui y participent. La structure sociale d'interaction a un impact sur le type de

comportement coopératif ou non coopératif des acteurs. Nous avons déjà dit, à l'instar de plusieurs réflexions de Simon, qu'en observant les interactions sociales, en cherchant à savoir qui parle à qui, nous identifions les zones de fortes interactions sociales et donc une structure arborescente bien définie avec ses groupements (Simon, 1969 : 318-326). Si Olivier Favereau pense que Coleman a sous-estimé les compétences cognitives de l'individu et que la rationalité calculatoire se complète par la rationalité interprétative (Favereau, 2003), il est permis, nous pensons, d'interpréter l'évolution historique et actuelle, politique et sociale des structures sociales d'interaction dans les arts de la scène, ses risques, ses fins pour les travailleurs culturels et les spectateurs, sa valeur culturelle et financière, à partir du modèle simple de cette recherche, mais en y ajoutant des concepts de rationalité opératoires, à partir de la rationalité communicationnelle et de l'idée de rationalisation de la société et de la rationalité de l'agir.

Dans sa théorie de l'agir communicationnel, Jürgen Habermas intègre des auteurs qui proposent des concepts. Entre système social et monde vécu, Habermas, avec Mead, Durkheim, Weber, Parsons, conçoivent des sociétés dont le rapport est rapide, presque simultané. Ce qui cause des contraintes de coordination des systèmes d'action et d'intégration sociale au sein des sous-systèmes. C'est le fondement de nos préoccupations : la socialisation des sujets types ; les conditions de leur autonomie ; la réalisation de soi ? Nous insistons sur l'importance de l'imaginaire, et sous ses formes multiples, sur l'émotionnel comme élément structurel des socialités observées.

Par les concepts complémentaires de *monde vécu* et *d'agir communicationnel*, j'entends donner tout son sérieux à cette *mise en situation de la raison* qui de Dilthey à Sartre et Merleau-Ponty en passant par le Heidegger de *Sein und Zeit*, ne fut accomplie que dans la dépendance à l'égard de la philosophie de la conscience. Une raison incarnée dans l'agir communicationnel permet d'appréhender l'ensemble dialectique que composent l'ouverture langagière au monde et les procès d'apprentissage dans le monde [...] (Habermas, 1987a, T1 : 11 dans Robichaud, 2015 : 75).

Un accord obtenu communicationnellement, ou présupposé ensemble, dans l'agir communicationnel, est propositionnellement différencié. Grâce à cette structure

langagière, l'accord ne peut pas être induit par une simple influence exercée de l'extérieur, il doit être accepté comme valide par les participants. Pour cette raison, il se distingue d'une *concordance (Übereinstimmung)* purement factuelle. Les procès d'intercompréhension visent un accord qui satisfasse aux conditions d'un assentiment (*Zustimmung*), rationnellement motivé, au contenu d'une expression. Un accord obtenu par la communication, a un fondement rationnel : il ne peut notamment être *imposé* d'aucun côté, que ce soit instrumentalement, par l'intervention directe dans la situation d'action, ou stratégiquement, par l'influence prise, calculée pour le succès, sur les décisions d'un partenaire. Certes, un accord peut être objectivement contraint, mais ce qui advient de *façon visible* par l'influence extérieure ou l'emploi de la violence ne peut *compter* subjectivement. L'accord repose sur des *convictions* communes (Habermas, 1987a, T1: 296 dans Robichaud, 2015 : 81).

Culture d'entreprise

La culture d'entreprise telle que nous la concevons à partir de notre recherche est fondée sur la forte identité de l'entreprise. Dans l'économie des arts de la scène, chaque entreprise, de la plus petite à la plus grande, a une image qui lui est propre, et des moyens pour produire certains biens symboliques. La culture propre à l'entreprise est source de vie collective. Elle détermine les modalités de communication et de régulation propre à la division du travail, aux rapports humains typiques, aux risques et aux profits reliés à la production et à la diffusion de produits symboliques. La culture d'entreprise reconnaît des champs de pouvoir, des structures de rapports humains et de partage de ressources parmi des sous-systèmes d'artistes, d'artisans, de personnel de renfort. Ces structures de collaboration typiques ont des effets sur le développement de l'entreprise par rapport à la concurrence et à l'état du marché.

En 1952, le TNM est une entreprise culturelle naissante, qui se formalise et se justifie dans la société par son action communicationnelle qui est aussi celle de l'homme de la modernité prenant conscience de lui-même au travers de la culture artistique, humaniste, civique, populaire. C'est aussi une entreprise sociale parce que, comme nous l'avons vu, les individus y interagissent selon des pratiques spécifiques et pour différentes raisons. À chaque projet, l'entreprise doit engager des travailleurs culturels. C'est une activité récurrente fondamentale.

L'entreprise est animée par une histoire spécifique, par la personnalité de ses fondateurs, par ses implications sociales et par les débats entre les directeurs. Les chicanes au sein de l'entreprise témoignent des stratégies managériales, des décisions techniques et celles des gestionnaires (Piotet et Sainsaulieu, 1994 : 194-196).

Dans le contexte actuel des marchés et des produits culturels, des plus ordinaires aux plus extraordinaires, les arts de la scène ont des fins spécifiques. Le théâtre, selon Howard Becker, est un mode de représentation de la réalité sociale, qui sert à explorer la vie sociale. Mais les dramaturges ont en tête des propos qui vont au-delà de l'analyse sociale. « [...] une partie de l'effet de ces chefs-d'œuvre dépend de leur contenu "sociologique" et du fait que le public estime que ces œuvres disent sur la société est, d'une certaine manière, "vrai" » (Becker, 2010 : 23). Pour Duvignaud le théâtre est une manifestation sociale [...] « L'art atteint ici à ce degré de généralité qui déborde le cadre de la littérature écrite ; l'esthétique y devient action sociale » (Duvignaud, 1965 : 1-2). Dans ce sens, les produits théâtraux sont des manifestations sociales qui impliquent les spectateurs, les travailleurs culturels et l'entreprise pour le temps de la manifestation. La question des implications qu'ont les technologies modernes sur l'esthétique et l'artistique, par rapport à l'idée d'« aura » intrinsèque à l'œuvre d'art, fut discutée par Benjamin et Heinrich. L'idée d'« aura » demeure un objet de recherche potentiel par rapport à l'art en général, et aux arts de la scène en particulier (voir Heinrich, 1983, 107-109 et Benjamin, 2003 : 16).

Culture d'atelier scénographique

D'un autre point de vue, nous distinguons une énergie effervescente de collaboration qui demande des ressources et des moyens. L'observation de nos champs d'action a montré des intérêts artistiques, scénographiques et économiques, et des opportunités de se rassembler. Les opportunités de se rassembler constituent un phénomène récurrent. Le recrutement de travailleurs culturels à chaque projet, conduit à la naissance d'une culture d'atelier scénographique typique. Nous y observons des travailleurs culturels intermittents. Ils sont

choisis selon les règles que prescrit la culture de l'entreprise en matière de recrutement d'artistes, d'artisans et de personnel de renfort, et par rapport aux exigences de la scénographie dans des réseaux de coopération fondés sur des métiers, des compétences. Dans ce contexte des industries culturelles, l'incertitude à l'égard de l'accès au travail est toujours réelle. Les notions de flexibilité et d'incertitude et finalement de rentabilité sont très présentes dans nos observations.

L'entreprise embauche des travailleurs culturels qui contribuent à l'élaboration d'une culture d'atelier scénographique. Cette alliance entre deux cultures, celle de l'entreprise de théâtre et celles des artisans, est à la base d'un processus économique, culturel et social complexe que les marchés rationalisent.

Du formel et de l'informel

Deux types de logique sociale et de régulation semblent s'imposer aux sous-systèmes : en premier lieu, le formel (officiel), s'appuie sur les règlements intérieurs (les codes, les définitions de poste). Ce sont aussi les principes de l'entreprise où la logique est soumise aux impératifs externes de prix et d'efficacité. En second lieu, l'informel (officieux) concerne les relations réelles qui se renouvellent, des régulations domestiquées au fur et à mesure. L'officieux intéresse le sociologue qui veut parler de ce qui se fait vraiment, régulièrement, soit la logique sociale de la collégialité, les liens, les sentiments, l'ordre au quotidien (voir Reynaud, 1997 : 108-112). La recherche d'un ordre est rarement séparable de l'activité de création des fins dans le secteur. La coordination des réseaux de coopération résulte de plus en plus de la pluralité des formes de régulation innovantes prescrites par les nouveaux rapports humains. La capacité de s'organiser se fonde sur l'adoption de mécanismes de régulation, de coordination ou des types d'autorité qui se renouvèlent (Duran et Lazega, 2015 : 294).

Par conséquent, une piste de recherche à développer pose la question des champs d'action émergents et leurs conventions. Les règles professionnelles formelles gèrent des tâches

traditionnelles qui sont influencées par la nécessaire autonomie des acteurs d'une part, tandis que des formes de coordination flexibles et innovantes gèrent des tâches non routinières, d'autre part.

On peut affirmer que les stratégies d'innovation scénographiques en arts de la scène sont fortement influencées par un marché technologique qui bouge constamment et qui influence l'art. « [...] les technologies en tant que telles véhiculent des codes culturels et constituent des "Actants" » c'est-à-dire des quasi-sujets » (Latour, cité dans Beck, 2003 : 261). Nous pensons que ces stratégies suggèrent des transformations des rapports humains et de leurs conventions, en même temps dans la culture d'entreprise et dans la culture d'atelier scénographique.

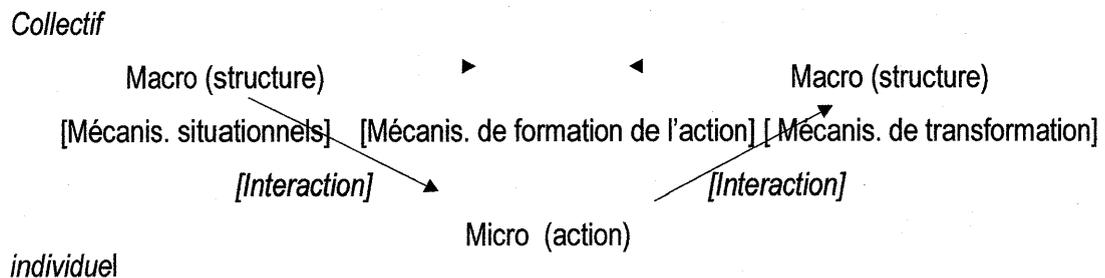
D'un point de vue technique, nous observons aujourd'hui des spectacles vivants qui utilisent plusieurs types de robots, d'automates, et des systèmes informatisés pour les contrôler. Ces robots se présentent comme des instruments complexes d'éclairage de scène, de décors mobiles, de contrôle de la sonorisation, de systèmes optiques et vidéographiques, etc., qui évoluent et influencent les caractéristiques esthétiques de la scénographie de même que les conventions au cœur des réseaux de coopération, autant au niveau de la conception que de la mise en opération.

Ce mémoire fut une opportunité pour tester l'efficiencia de notre démarche théorique, et de nos concepts. La recherche a permis de circonscrire nos sous-systèmes, leurs fins et leurs conventions, et d'en parler, alors que tout cela passe le plus souvent inaperçu.

ANNEXE A. MODÈLES GÉNÉRATEURS

L'hypothèse commune d'un acteur idéal typique intentionnel et rationnel constitue un attrait méthodologique indéniable. Cette hypothèse présente un « privilège explicatif » en ce sens qu'aucune condition supplémentaire n'est exigée si on établit que le phénomène à expliquer est le résultat de la composition d'actions individuelles intentionnelles et rationnelles. Il n'y a pas d'autre source de causalité que l'action individuelle et les raisons qui l'inspirent. Les normes n'étant qu'un paramètre de l'action et non pas son déterminant. De plus, la référence à l'action individuelle rationnelle joue un rôle majeur dans la conceptualisation du problème micro-macro. À cet égard, l'acteur et ses raisons composent le maillon essentiel dans la séquence « *structure* » « *interaction* » « *action* » « *interaction* » « *structure* » (Manzo, 2005, 46-48).

Figure 1 : Diagramme Coleman-Boudon reformulé selon Manzo



James Coleman a formalisé ce schéma, le « Coleman Boat », voir (Manzo, 2007 : 24), qui est présent dans les travaux de Raymond Boudon. Peter Abell l'a repris, amendé et longuement discuté. Une telle conception de l'explication sociologique a été qualifiée d'individualisme structurel. La qualification de « structurel » est essentielle : elle rappelle que la référence à l'acteur ne débouche pas sur une identification fautive entre micro-fondation et micro-réduction. La présence du terme « interaction » suggère que l'on peut éviter cela en prenant en compte les différents types de structures d'interdépendance dans lesquelles les acteurs sont plongés et qui façonnent leur manière de penser ainsi que la conception de leurs actions. Ce sont ces structures d'interdépendance qui constituent le cœur du passage

du micro au macro. Une vision multiniveau du social paraît ainsi de plus en plus acceptée. Le courant de la « sociologie néo-structurale » paraît bien préparé pour étudier et modéliser ce niveau méso, en raison de l'attention particulière que cette tradition consacre à l'étude des réseaux sociaux. À ce sujet voir Lazega et Favereau, 2002 ; Lazega, 2003 cité dans Manzo, 2005 : 48-49.

Les modèles ont un objet spécifique en sociologie : les mécanismes. C'est-à-dire de clarifier la genèse des phénomènes observés. Des modèles ayant pour objet des mécanismes ont reçu le nom de « Modèles générateurs ».

Le concept de mécanisme générateur repose sur l'idée de « *générativité*, c'est-à-dire de centrer l'attention sur l'émergence ou l'engendrement ou la genèse de ce qui est observé. S'intéresser au mécanisme conduit ainsi à s'intéresser au « *mode de production des phénomènes* » (Manzo, 2005 : 52).

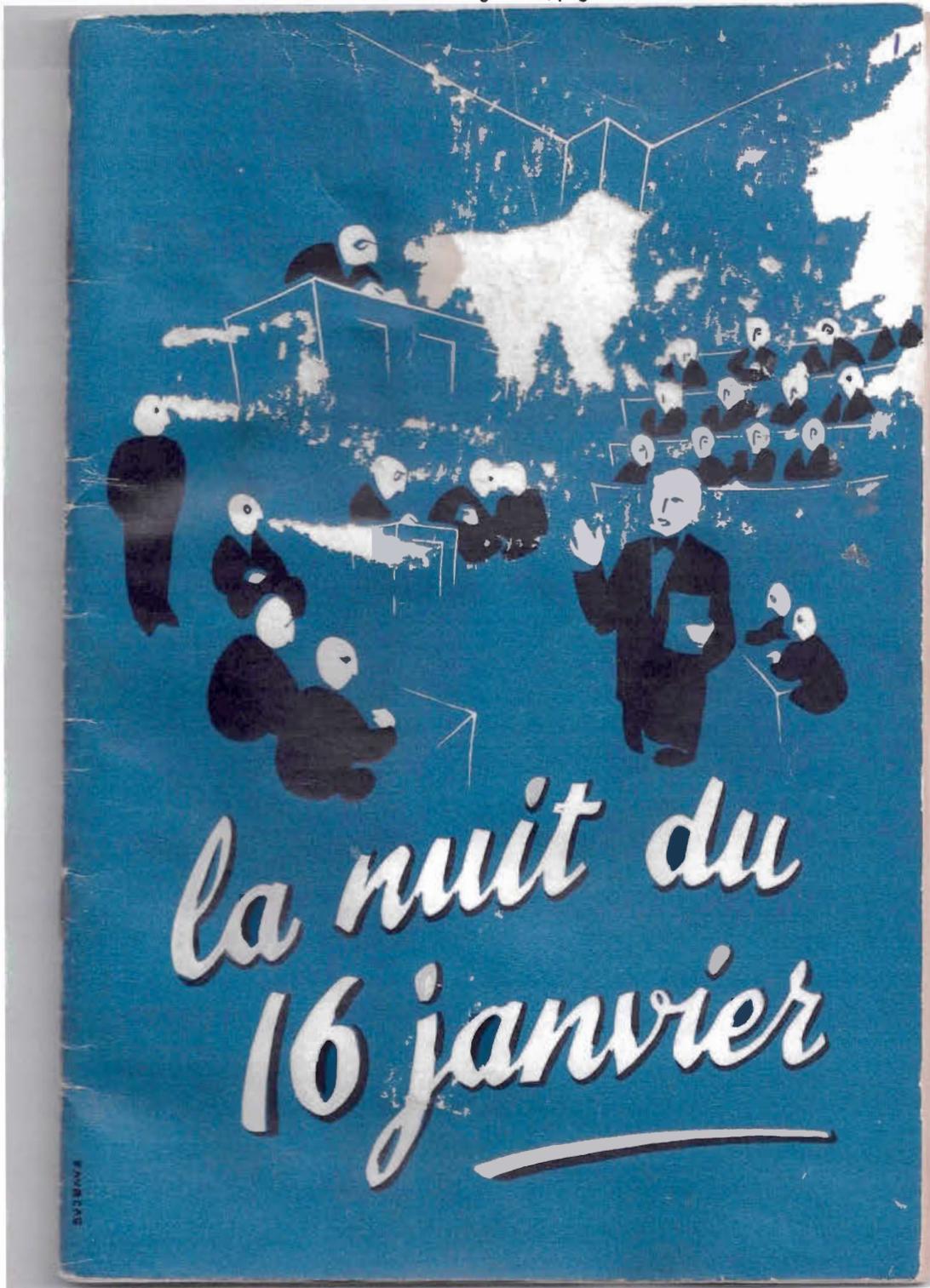
À quoi un mécanisme sert et quel en est le contenu ? Du premier point de vue, un mécanisme a la fonction d'éclairer comment et pourquoi une relation (ou une structure de relations) a été engendrée. Il s'agit de s'intéresser au « mode de production des phénomènes ». Concevoir le mécanisme de cette manière, c'est saisir son trait distinctif, la « générativité ». Un « Mécanisme » peut en revanche être défini eu égard à son contenu comme un ensemble cohérent d'entités (structures et acteurs), de relations systématiques entre ces entités (système d'influence, d'interaction et d'interdépendance) et d'activités (choix, actions, échanges, etc.). Dès lors, le concept de mécanisme peut être précisé en distinguant trois classes générales de mécanismes :

- 1) les « mécanismes situationnels » ou « mécanismes Macro... Micro » observent la manière dont les éléments contextuels contraignent l'autonomie des acteurs. Ces mécanismes modélisent les composantes structurelles de l'action sociale.
- 2) les « mécanismes de formation de l'action » ou « mécanismes Micro...Micro » observent les mécanismes visant la modélisation des croyances, des opportunités qui se combinent pour produire telle ou telle action spécifique. En particulier à la conception de la rationalité dont on veut doter les individus.

3) Les « mécanismes de transformation » ou les « mécanismes Micro...Macro » observent le processus de combinaison simple des actions individuelles (les acteurs n'ont pas de lien entre eux) ou le processus de combinaison complexe des actions individuelles (toute situation où l'action d'un acteur a des effets sur les croyances, les préférences et/ou les opportunités d'un autre acteur.

Ces concepts permettent ainsi d'insérer le schéma Coleman-Boudon (Figure 1) dans un cadre analytique général : l'explication par les mécanismes implique un individualisme structurel. Sur de telles bases, les tenants de la notion de mécanisme avancent une proposition : il ne peut y avoir d'explication et, à plus forte raison, d'explication causale qu'à condition de modéliser les mécanismes sous-jacents aux relations observées. Ni l'antériorité temporelle (ou logique) de X par rapport à Y, ni l'observation de leur lien systématique et récurrent ne peuvent justifier l'attribution de la causalité à leur connexion : c'est la présence d'un mécanisme qui rend compte de la production d'Y à partir de l'existence de X. Il s'agit de ce que Harré a défini comme une « Generative Theory of Causality » (modèle générateur) en opposition avec une « Successionist Theory of Causality » (modèle statistique) (Manzo, 2005 : 54).

Un « modèle générateur » propose de considérer la « structure » et l'« action » comme séparables au plan analytique et impose de faire des hypothèses sur des modalités selon lesquelles s'articulent leurs renvois réciproques. Les « mécanismes Macro-Micro », les « mécanismes Micro-Micro » et les « mécanismes Micro-Macro » constituent la source d'alimentation (à modéliser) de ces renvois. On dira qu'un « modèle générateur » repose sur une forme complexe d'individualisme méthodologique. La construction d'un « modèle générateur » demande alors à ce que l'on conçoive toute régularité sociétale comme la résultante d'un enchaînement de boucles « structure-action-structure » : son but sera de clarifier l'enchevêtrement des mécanismes sous-jacents à ces chaînes (Manzo, 2007 : 27-28).



Annexe B2. Synthèse du programme

Le programme contient les noms, les fonctions et les photos des artistes, des artisans et du personnel de renfort qui participent à ce projet : Marc Drouin, président ; Jean Louis Roux, Metteur en scène et comédien ; Jean Gascon, directeur artistique, et Henri Norbert comédien ; Jean Gascon et Jean Louis Roux en compagnie de Gérard Philippe ; les comédiens et comédiennes : Charlotte Boisjoli et Monique Lepage ; Guy Hoffmann et Jean Lajeunesse ; Denise Pelletier et François Rozet ; Pierre Durand ; Jean Louis Paris et Roger Garceau ; Fernand Doré et Victor Désy.

Le texte de Rand met en scène vingt-trois comédiens et personnages. Jean Louis Roux, le metteur en scène joua aussi l'un des premiers rôles de la pièce, celui de Sigur Anderson. Roux est assisté d'un directeur de scène, le directeur artistique du TNM Jean Gascon. Ce dernier joue aussi le rôle de l'avocat de la défense, Stevens. À ce groupe s'ajoute un régisseur, Victor Désy, qui joue aussi l'huissier un troisième rôle. Le décor est construit et installé par Georges Savard.

Le décor est conçu Jacques Pelletier. Les projections cinématographiques ont été dirigées par Guy Hoffmann. Le matériel d'éclairage du Gesù est géré par un chef électricien Georges Faniel. La comédienne Charlotte Boisjoli est coiffée par Constant Nathalie du salon Bernard et est habillée par Maggy Ambrogi. Monique Lepage porte un ensemble dessiné par Mme A. de Saint Victor. Le dessin de la couverture du programme est l'œuvre du comédien Marc Favreau.

ANNEXE B3. DISTRIBUTION

Joseph Elie Stée.

BRÛLEURS À L'HUILE
Service jour et nuit

HUILE À CHAUFFAGE
Livraison automatique

1944 OUEST, RUE DORCHESTER, MONTRÉAL - WELLINGTON 8404

CHRISTIN



**Bière
d'Épinette**

LA NUIT DU 16 JANVIER

pièce policière de
AYN RAND

adaptée en français par
MARCEL DUBOIS

Mise en scène de Jean-Louis ROUX
Décor de Jacques PELLETIER

DISTRIBUTION

L'Avocat général Flint	MM. Henri NORBERT
L'Avocat de la défense Stevens	Jean GASCON
John Graham Whitfield	François ROZET
"Guts" Regan	Jean LAJEUNESSE
Le juge Wilson	Pierre DURAND
Sigurd Anderson	Jean-Louis ROUX
Homer Van Fleet	Roger GARCEAU
Elmer Sweeney	Guy HOFFMANN
John Hutchins	Jean-Louis PARIS
James Chandler	Fernand DORE
Le docteur Kirkland	Marcel HOUBEN
Karen Borg	Mmes Charlotte BOISJOLI
Nancy Lee Faulkner	Monique LEPAGE
Madga Svenson	Denise PELLETIER
L'Huissier	MM. Victor DESY
Le Greffier	Guy BELANGER
Le Secrétaire de l'avocat Flint	Guy LEDUC
Le Secrétaire de l'avocat Stevens	Guy L'ECUYER
Le Sténographe	Robert DESROCHES
Premier Policeman	Maurice LAPERRIERE
Deuxième Policeman	Lucien GUÉRARD
Premier Camelot	Roland LONGPRÉ
Deuxième Camelot	Marc FAVREAU

ANNEXE C. COMMENTAIRES

Au "400"
CHEZ
LELARGE

RESTAURANT
PARISIEN



1490, RUE DRUMMOND
PL. 6345 MONTRÉAL

HOMMAGES
de

**LA BANQUE PROVINCIALE
DU CANADA**



Depuis toujours on cherche, au théâtre, des sujets susceptibles d'établir un accord unanime parmi le public qui se presse dans les salles de spectacle. Les Grecs avaient trouvé le thème de la religion et de la patrie; le XVII^e siècle français, celui de l'amour et du devoir; le XVIII^e siècle sceptique commença à saboter ces croyances et, aujourd'hui, notre époque blasée n'accepte plus aucun des thèmes que nos ancêtres respectaient. Il en est un pourtant qui résiste encore, et c'est celui de la valeur de la vie humaine. Lorsqu'il s'agit de décider de la vie ou de la mort d'un homme, il semble que cette unanimité, si précieuse au théâtre, se rétablisse momentanément. C'est en ce sens que *La Nuit du 16 janvier* présente un intérêt plus élaboré que celui d'un simple divertissement. Le public qui doit décider lui-même du sort de Karen Borg verra son attention forcée par ce procès dont dépend la vie ou la mort d'un être humain. Pendant quelques heures, les spectateurs ne parleront plus que des péripéties du procès Borg, et ce n'est pas un autre but que nous visons en présentant cette pièce policière.

Jean-Louis ROUX

ANNEXE B3. DISTRIBUTION

Joseph Elie Stée.

BRÛLEURS A L'HUILE
Service jour et nuit

HUILE A CHAUFFAGE
Livraison automatique

1944 OUEST, RUE DORCHESTER, MONTRÉAL - WELLINGTON 8404

CHRISTIN



Bière
d'Épinette

LA NUIT DU 16 JANVIER

pièce policière de
AYN RAND

adaptée en français par
MARCEL DUBOIS

Mise en scène de Jean-Louis ROUX
Décor de Jacques PELLETIER

DISTRIBUTION

L'Avocat général Flint	MM. Henri NORBERT
L'Avocat de la défense Stevens	Jean GASCON
John Graham Whiffield	François ROZET
"Guls" Regan	Jean LAJEUNESSE
Le juge Wilson	Pierre DURAND
Sigurd Anderson	Jean-Louis ROUX
Homer Van Fleet	Roger GARCEAU
Eimer Sweeney	Guy HOFFMANN
John Hutchins	Jean-Louis PARIS
James Chandler	Fernand DORE
Le docteur Kirkland	Marcel HOUBEN
Karen Borg	Mmes Charlotte BOISJOLI
Nancy Lee Faulkner	Monique LEPAGE
Madga Svenson	Denise PELLETIER
L'Huissier	MM. Victor DESY
Le Greffier	Guy BELANGER
Le Secrétaire de l'avocat Flint	Guy LEDUC
Le Secrétaire de l'avocat Stevens	Guy L'ÉCUYER
Le Sténographe	Robert DESROCHES
Premier Policeman	Maurice LAPERRIERE
Deuxième Policeman	Lucien GUÉRARD
Premier Camelot	Roland LONGPRÉ
Deuxième Camelot	Marc FAVREAU

WHO'S WHO IN THE CAST

Wilson. Mr. Royston co-produced the TV film "Dreams of Gold: The Mel Fisher Story" (w/ Cliff Robertson and Loretta Swit, 1986) and the feature film *Soulmaker* (1990).

LATITUDE LINK (Producer) is currently represented on Broadway by *Jersey Boys* (Tony Award), *Memphis*, and *American Idiot*. Additionally, six productions running worldwide: *Jersey Boys* National Tour, Las Vegas, London, Toronto, Australia and the *Xanadu* National Tour. Past productions include: *33 Variations* (Tony Nomination), *Cry Baby* (Tony Nomination), and *Farnsworth Invention*.

RICK STEINER (Producer) Of the eleven Broadway musicals Rick has co-produced, *Jersey Boys*, *Hairspray*, *The Producers* and *Big River* won Tony Awards for Best Musical. In 1954, at age eight, Rick made his stage debut opposite Gene Lockhart in *On Borrowed Time* and then promptly retired. Rick has won six poker championships including the 1992 World Series of Poker 7- Stud Hi-Lo event. He resides in Cincinnati, Ohio with his children Ace and Duke and sits on the ownership bench of his beloved Cincinnati Reds.

LAUREN MITCHELL (Associate Producer). As producer, on Broadway: *Urinetown*, *Into the Woods* ('02 revival), *Wrong Mountain*, *High Society*. Off-Broadway: *Barbra's Wedding*, *Bare*. As actress, on Broadway: *The Boys From Syracuse*, *Me and My Girl*, *Nine*, *Annie*, *City of Angels* (L.A.), *Into the Woods* (original cast and PBS American Playhouse) and numerous Off-Broadway, regional, television and concert appearances.

LA JOLLA PLAYHOUSE (Original Producer) has received more than 300 awards for theatre excellence, including the 1993 Tony Award as America's Outstanding Regional Theatre. Located in La Jolla, CA, the Playhouse is internationally acclaimed for its innovative productions of classics, new plays and musicals. Led by Artistic Director Christopher Ashley and Managing Director Michael S. Rosenberg, the Playhouse was founded in 1947 by Gregory Peck, Dorothy McGuire and Mel Ferrer. *Jersey Boys* is among the more than 16 Playhouse productions that have moved to Broadway, garnering 29 Tony Awards, including *Big River*, *The Who's Tommy*, *How to Succeed in Business...*, *Thoroughly Modern Millie*, Billy Crystal's *700 Sundays*, *Memphis*, and the Pulitzer Prize-winning *I Am My Own Wife*, fostered as part of the Playhouse's Page To Stage new play development program. Visit www.lajollaplayhouse.org.

STAFF FOR JERSEY BOYS

General Management DODGER MANAGEMENT GROUP

Engagement Booking, Management & Marketing BROADWAY BOOKING OFFICE NYC

Steven Schnapp Temah Higgins
Kent McIngvale Jenny Bates David Freeland Zach Stevenson
Judith Hoerig Adelson Sean Mackey Scott Praetke Steve Chazaro

COMPANY MANAGER Michael Camp

National Press Representatives BONEAU/BRYAN-BROWN Adrian Bryan-Brown Susanne Tighe Heath Schwartz

Production Stage Manager.....	MARK TYNAN
Stage Manager.....	Jay Carey
Assistant Stage Manager.....	Emily N. Wells
Associate Company Manager.....	Kelly Ann Gray
Technical Supervision.....	Tech Production Services/ Peter Fulbright, Mary Duffe
Music Technical Design.....	Deborah N. Hurwitz
Associate Director.....	West Hyler
Associate Choreographer.....	Danny Austin
Assistant Choreographer.....	Lauren Tartaglia
Dialect Coach.....	Stephen Gabis
Associate Scenic Designer.....	Nancy Thun
Associate Costume Designer.....	Lee J. Austin
Assistants to the Costume Designer.....	Betsy Waddell, Michelle SESCO
Associate Lighting Designer.....	Patricia Nichols
Associate Sound Designer.....	Andrew Keister
Assistant Projection Designer.....	Daniel Vatsky
Story Board Artist.....	Don Hudson
CASTING DIRECTORS.....	Tara Rubin, CSA; Merri Sugarman, CSA
CASTING ASSOCIATE.....	Lindsay Levine
Tara Rubin Casting.....	Eric Woodall, CSA; Dale Brown, CSA; Kaitlin Shaw
Automated Lighting Programmer.....	Chris Herman
Projection Programmer.....	Paul Vershbow
Associate Hair Designer.....	Leah Loukas
Production Carpenter.....	Mike Kelly
Head Carpenter.....	Keith A Keene
Assistant Carpenters.....	Aaron Gilman, Mike Kelly
Advance Carpenter/Swing.....	Shaun Altman
Advance Carpenter.....	Mike O'Connor
Production Electrician.....	James Fedigan
Head Electrician.....	Jeff Holtz
Assistant Electricians.....	Josh Kosmicki, Brian Rohde
Production Sound.....	Brett Bingman
Head Sound.....	Nathaniel Putnam
Assistant Sound.....	Adam Fitchett
Production Props.....	Emiliano Pares
Head Props.....	Glenn Calhoun
Assistant Props.....	Tom Perrin
Production Wardrobe Supervisor.....	Lee J. Austin
Wardrobe Supervisor.....	Sandra Hanlon Cressler
Asst. Wardrobe Supervisor.....	Roy Turpin
"Four Seasons" Dresser.....	Mall Daugherty
Hair Supervisor.....	Michael Dondanville II
Hair Assistant.....	Erick Sundquist
Associate Hair Designer.....	Liz Printz
Assistant to John Miller.....	Nichole Jennino
Synthesizer Programming.....	Deborah N. Hurwitz, Randy Cohen
Music Copying.....	Anixter Rice Music Service
Music Production Assistants.....	Michelle Scalpone, Kristen Norine
Production Assistants.....	Jay Carey, Paula Wise, Rachel Slaven
Lighting Production Assistant.....	Ben Bauer
Dramaturg.....	Allison Horsley
Advertising.....	Serino Coyne, Inc.
Travel and Housing Arranged by.....	Road Rebel
Banking.....	Signature Bank: Barbara von Borstel
Payroll.....	Paychex Inc.:
	Janet Byer, Pal Porsch
Accountants.....	Schall and Ashenfarb, C.P.A.
Insurance.....	AON/Albert G. Rubin Insurance Services, Inc./George Walden, Claudia Kaufman

ANNEXE D2. ADMINISTRATION 2011

LE THÉÂTRE DE TOUS LES CLASSIQUES, CEUX D'HIER ET DE DEMAIN

FONDATION 1951 Fondateurs Jean Gascon / Jean-Louis Roux / Guy Hoffmann / Georges Groulx / André Gascon / Robert Gadouas / Éloi de Grandmont **Directeurs artistiques** Jean Gascon 1951-1966 / Jean Louis Roux 1966-1982 / André Pagé 1981 / Olivier Reichenbach 1982-1992 / Lorraine Pintal depuis 1992

L'ÉQUIPE DU TNM

LORRAINE PINTAL Directrice artistique et générale **PRODUCTION Marc Lespérance** Directeur de production // **Philippe Gaudreault, Alexandre Lemay** Directeurs techniques // **France Ouellet** Adjointe à la production // **Simon Lachance** Assistant à la direction technique // **Michel Deguire** Directeur technique (Sorties du TNM) **COMMUNICATIONS / MARKETING Annie Gascon** Directrice des communications, du marketing et du développement international // **Loui Mauffette** Attaché de presse // **France Fournier** Directrice du service des ventes // **Pascale Desgagnés** Coordinatrice de la publicité et de la promotion // **Olivier Chassé** Assistant aux relations publiques // **Richard Gagnon** Coordonnateur de tournée (hors Qc) **ADMINISTRATION Suzanne Thomas** Directrice, administration et financement // **Marcelle Brière** Directrice des ressources humaines // **Monique Besner** Contrôleur // **Marie-Sylvie Hébert** Adjointe à la direction // **Andrée-Anne Perrier (par intérim)** Réceptionniste **FINANCEMENT PRIVÉ Joanne Fyfe** Directrice, développement des affaires // **Sue Turmel** Coordinatrice des campagnes et des commandites // **Jade Boudreault-Dazé** Coordinatrice des événements **GESTION DES ÉDIFICES David Storzuk** Directeur de la gestion des édifices, des ressources matérielles et informatiques **SCÈNE Bruce Johansen, Michel Deslauriers (par intérim)** Chef machiniste // **Howard Abrams** Chef électricien // **Robert Lacroix** Chef sonorisateur // **Marc Raymond** Chef accessoiriste // **Eric Chartrand** Chef vidéo // **Joan Lessard** Chef habilleuse // **Patrick Carroll** Technicien polyvalent **SCÈNE (LES SORTIES DU TNM) Patrick Carroll** Chef machiniste // **Claude Alarie** Chef éclairagiste et adaptation des éclairages // **Manon Mounier** Chef sonorisateur // **Bernard Frenette** Chef accessoiriste // **Martine Séguin** Chef habilleuse **TÉLÉMARKETING Nancy Bourdages** Chef d'équipe **PRÉPOSÉ(ES AU TÉLÉMARKETING Zakia Ahasniou, Mireille Bélanger, Jean-Robert Bourdage, Jean Fleury, Fanchon Tortech BILLETTERIE / ABONNEMENT / VENTES AUX GROUPES GINETTE Mann** Chef d'équipe // **Dominique Durand** Responsable de la vente aux groupes **PRÉPOSÉ(E)S AUX VENTES Manon Brunet, Véronique Fauvelle, Rosalie Gendreau, Marie-Ève Ménard, Julie Pinson, Maryse Pothier, Gabrielle M. Sauvageau, Stéphanie Ribeyreix, Catherine Rioux-Taché, Josianne Trudel ACCUEIL Frédérique Guay** Chef d'équipe **PRÉPOSÉ(E)S À L'ACCUEIL Florence Blain, Jeanne Brassard-Bryan, Normand Bréard, Gabrielle Chapdelaine, Amine C. Touil, Myrienne D. Giguère, Carolane Desmarteaux, Vincent De Repentigny-Corbell, Anne D.-Wells, Clémence Fullea, Magalle Gagné, Akim Gagnon, Valérie Gagnon, Sarah-Ève G. Lefebvre, Frédérique Guay, Maude Hébert, Charlotte Hoffmann, Rose Normandin, Mélanie Ouellette, André-Luc P. Tessier, Janne Paquin, Janie Pomerleau, Marie-Christine Raymond, Maude R. Dumas, Philippe Savard, Simon Thibodeau, Sandrine V. Bourque, Emilie Walsh ENTRETIEN Rachid Bel Abbes** Chef d'équipe **PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN Paul Brossard, Gilles Cloutier, Yoan Lavoie, Philippe Matz, Philippe Matz, Guy Moreau, Daniel St-Jean** Les techniciens de scène et habilleuses du TNM sont respectivement membres des sections locales 56 et 863 de l'Alliance internationale des employés de scène et de théâtre (I.A.T.S.E.), affiliée à la Fédération des Travailleurs du Québec. Le TNM est membre de Théâtres Associés Inc.



Des avions. Des trains. Une fierté.

BOMBARDIER

ANNEXE D3. CONSEIL D'ADMINISTRATION 2011

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA FONDATION DU TNM

COMITÉ EXÉCUTIF

PRÉSIDENT

Pierre Alary Vice-président principal et chef de la direction financière, Bombardier Inc.

VICE-PRÉSIDENT

Claude Corbo Recteur, Université du Québec à Montréal

TRÉSORIER

Claude Michaud Chef des opérations financières, Groupe Lagassé

SECRÉTAIRE

Jean-Pierre Belhumeur Avocat associé, Stikeman, Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l.

MEMBRE

Jan-Fryderyk Pleszczynski Directeur général et vice-président affaires corporatives, Digital Dimension

ADMINISTRATEURS

Carl Béchard Comédien et metteur en scène

Stéphane Charier Vice-président et directeur de la création, Nolin BBDO

Joanne Chevrier Chef Communication – marketing Hydro-Québec

Normand Chouinard Comédien et metteur en scène

Robert Cloutier Administrateur de sociétés

Michel Hébert Administrateur et consultant

Serge Paquette Associé directeur, Le Cabinet de relations publiques National

Robert Racine Associé, Kenniff & Racine

Érik Ryan Vice-président principal, communications et relations externes, RioTinto Alcan

Valérie Sapin Directrice, Marketing Gaz Métro

Emmanuel Triassi Président et Chef de direction, Groupe TEQ

LE THÉÂTRE DU NOUVEAU MONDE REMERCIE

Grand partenaire de la campagne d'abonnement — HYDRO-QUÉBEC

Grand partenaire des Sorties du TNM — MOUVEMENT DES JARDINS

Grands partenaires des productions théâtrales ALCOA / BANQUE NATIONALE GROUPE FINANCIER / BNP PARIBAS (CANADA) / FINANCIÈRE SUN LIFE / GROUPE S.M. INTERNATIONAL INC.

Grands partenaires médias ARTV / ASTRAL MEDIA AFFICHAGE / LA PRESSE / MÉTROMÉDIA PLUS / SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

Partenaire des matinées étudiantes — LA GREAT-WEST, LONDON LIFE ET CANADA VIE

Partenaires de service ARCHAMBAULT / C2 SOLUTIONS, SERVICES INFORMATIQUES À DISTANCE / COMPLEXE DES JARDINS / IMPRESSION PARAGRAPH / LIBRAIRIE RENAUD-BRAY / LOCATION SOLOTECH / MP REPRODUCTIONS / MIRABAU INC. / PHÉROMONE / TRANSCONTINENTAL / VINUM DESIGN /

Donateurs corporatifs BEHAVIOUR / BOMBARDIER / PRATT & WHITNEY CANADA / RBC BANQUE ROYALE

Abonnés Première loge BANQUE SCOTIA / BELL / DOMINIQUE MICHAUD ET SIMON TARDIF / DRIGISSA ILIES / ÉNERGIE CARDIO / EUROVIA CANADA INC. / FIDELITY INVESTMENTS CANADA / GROUPE COMPASS (QUÉBEC) LTÉE /

JEAN-YVES LEBLANC / LA COOP FÉDÉRÉE / LA MUNICH, COMPAGNIE DE RÉASSURANCE /

LE CABINET DE RELATIONS PUBLIQUES NATIONAL / LES AGENCES RÉAL DEMERS /

LORANGER MARCOUX, AVOCATS / MULTISYSTÈME / NEXIO TECHNOLOGIES / RAYMOND LAFONTAINE /

ROBERT FLEURY / SAMAX CONSULTANTS INC. / STANDARD LIFE / TOURS CHANTECLERC / VALEANT CANADA LTÉE /

WOODS S.E.N.C.R.L. / YVES PICHETTE & PAULE LANGLOIS, PHARMACIENS

Abonnés de soutien AGENCE D'ASSURANCES M. BACAL INC. / BANQUE NATIONALE GROUPE FINANCIER /

BERNARD BEAUCHAMP / DANIEL BÉLEC ET CAROLE CONTANT / CLÉMENT DEMERS /

COSSETTE COMMUNICATIONS/MARKETING / JEAN HOUDE / JEAN-PIERRE BELHUMEUR /

JEAN-MARIE DUFOUR ET LISE PROVOST / ROBERT CLOUTIER / ROBERT BLAIS, NOTAIRE / TÉLÉSYSTÈME LTÉE

Conseil des arts
et des lettres

Québec



Conseil des Arts
du Canada

Canada Council
for the Arts

CONSEIL DES ARTS
DE MONTRÉAL



LE THÉÂTRE DU NOUVEAU MONDE
présentera, cette saison, trois autres spectacles

À Montréal : les 14, 15, 16, 17, 18 et 20 novembre 1952
À Québec : le 21 décembre 1952

Le Corsaire
comédie de Marcel ACHARD

Une des grandes créations de Louis Jouvet !

À Montréal : les 16, 17, 18, 19, 20 et 22 janvier 1953
À Québec : le 1er mars 1953

Le Tartuffe
comédie de MOLIÈRE

Pas joué au Canada, dans sa version intégrale, depuis Frontenac !

À Montréal : les 6, 7, 8, 9, 10 et 12 mars 1953
À Québec : le 9 avril 1953

Il est minuit, docteur Schweitzer
de Gilbert CESBRON

Un épisode dramatique de la vie d'un des plus grands contemporains !

ANNEXE F. FONCTIONS

La scène est à New-York, de nos jours.

Deux arrêts de dix minutes entre les audiences.

Charlotte Boisjoli est coiffée par Constant Nathalie du Salon Bernard, 1202 ouest, rue Sainte-Catherine. Elle est habillée par Maggy Ambrogi.

Monique Lepage porte un ensemble dessiné par Mme A. de Saint-Victor. Le dessin de couverture de ce programme est de M. Marc Favreau.

Les projections cinématographiques qui ont lieu au cours de "La Nuit du 16 janvier" ont été dirigées par M. Guy Hoffmann.

Directeur de la scène
Régisseur
Chef-électricien
Chef-constructeur

MM. Jean GASCON
Victor DÉSY
Georges FANIEL
Georges SAVARD

Nous tenons à remercier "Le Petit Journal" pour son aimable collaboration.

Culture Générale

Cours donnés par le professeur
MARCEL ALEXANDRE
Licencié es lettres — Diplômé d'études supérieures de philosophie

- HISTOIRE DE LA CIVILISATION
- PSYCHOLOGIE
- LITTÉRATURE
- SOCIOLOGIE

et

DICTION

par

HUGUETTE OLIGNY

Les personnes intéressées à un ou à plusieurs de ces cours
peuvent se renseigner en appelant à
M.A. 7653.

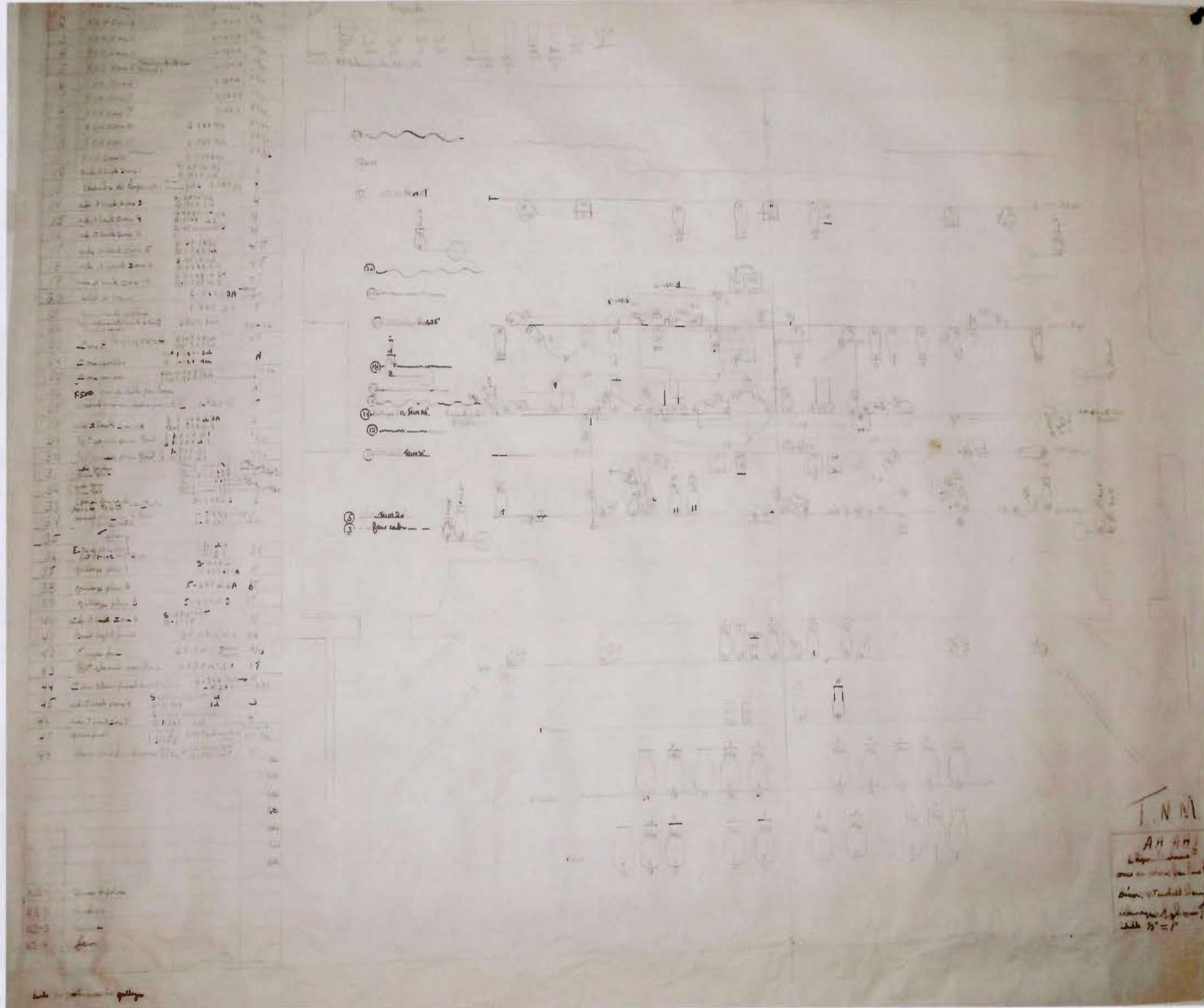
Les cours commenceront le 6 octobre.

Guy HOFFMANN

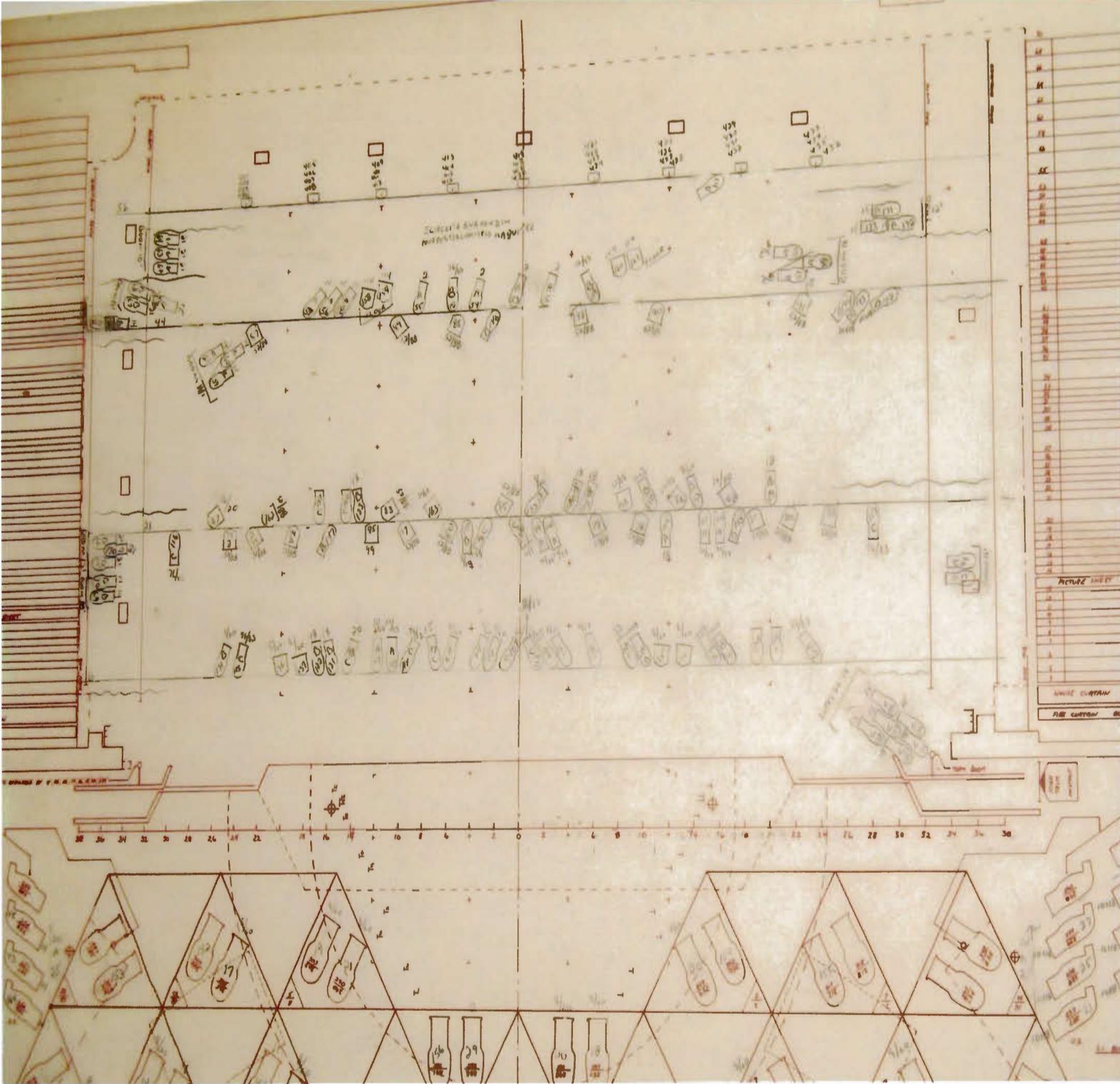


JEAN LAJBUNESSE

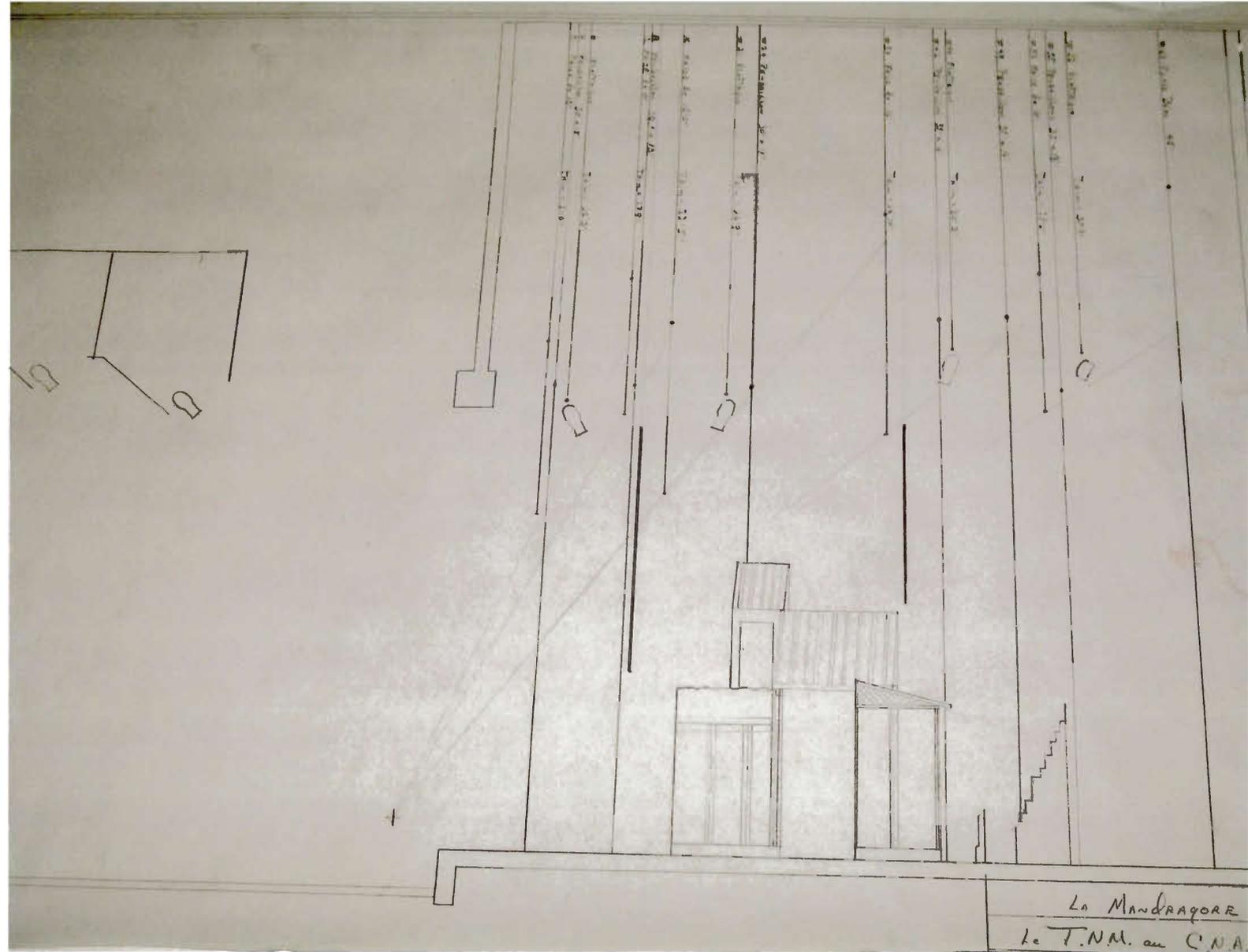
ANNEXE G1. AH ! AH ! CONDUITE ET DEVIS 1



ANNEXE G2. LA MANDRAGORE. DEVIS 1

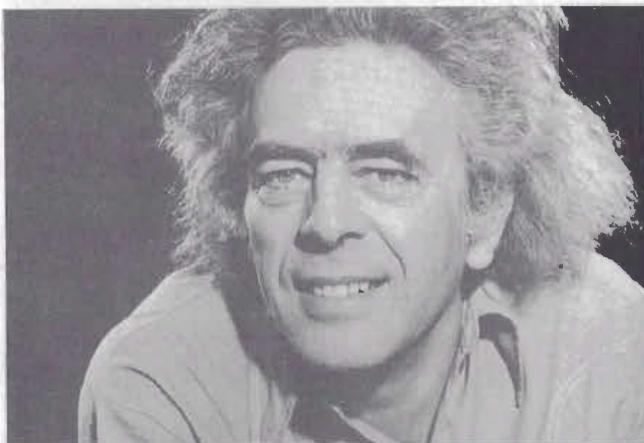


ANNEXE H. PLAN EN COUPE



ANNEXE I. LES CONCEPTEURS

Jean-Pierre Ronfard
(auteur et metteur en scène)



Metteur en scène, dramaturge, animateur et professeur de théâtre, Jean-Pierre Ronfard a commencé sa carrière en Algérie. Il a enseigné par la suite à Thessalonique, Lisbonne et Vienne, avant de venir à Montréal comme premier directeur de la section française de l'École nationale de Théâtre. Il occupa ce poste de 1960 à 1964.

Établi depuis lors au Québec, il a joué un rôle de premier plan dans l'essor du théâtre québécois. Il fut directeur des Jeunes Comédiens du TNM, fondateur et animateur du Théâtre Expérimental de Montréal (maintenant le Nouveau Théâtre Expérimental) et artisan de la création d'Espace Libre, lieu théâtral aménagé dans une caserne de pompiers désaffectée.

À travers ses mises en scène, Jean-Pierre Ronfard a toujours poursuivi une expérience de création. Chacun de ses spectacles a été un jalon de sa recherche fondamentale sur le sens et les

signes de l'expression théâtrale. Cette démarche l'a conduit naturellement à l'écriture dramatique dont *Vie et mort du Roi Boiteux*, grande fresque baroque en six épisodes, est l'éclatant aboutissement.

Parallèlement à sa carrière professionnelle, Jean-Pierre Ronfard n'a jamais cessé d'enseigner et de monter des spectacles dans les écoles de théâtre et dans les départements de théâtre des universités. Il fut membre du Comité d'enquête sur l'enseignement du théâtre au Canada dont les travaux furent publiés dans le Rapport Black (1976). Considéré par le président comme la « conscience collective » du comité, Jean-Pierre Ronfard donnait à la fin du rapport sa vision personnelle d'une école de théâtre idéale. Et il concluait ainsi ses propos: « L'école de théâtre idéale est pour moi une maison de la création ».

Guy Neveu
(décor et costumes)



Au cours des onze dernières années, Guy Neveu a créé de nombreux décors de théâtre, principalement pour le Théâtre du Nouveau Monde à Montréal, où il a notamment signé les décors des pièces suivantes: *Sainte-Carmen de la Main* de Michel Tremblay, *Pièce à deux* de Tennessee Williams, *Les Rustres* de Goldoni, *Victor ou les enfants au pouvoir* de Roger Vitrac et *Les Infidèles* de Harold Pinter. Guy Neveu a également travaillé pour le Théâtre du Rideau Vert, la Compagnie Jean Duceppe et la Nouvelle Compagnie Théâtrale où il créa les décors de *Le Temps d'une vie* de Roland Lepage. Parmi les décors que Guy Neveu a réalisés pour le Centre national des Arts, signalons ceux de *La Mouette*, de *Partage de midi* et d'*Arlequin, serviteur de deux maîtres*. Guy Neveu a, en outre, signé les décors de différents spectacles de variétés, dont ceux d'Yvon Deschamps en 1979 et 1980.

Sylvain Tremblay
(éclairages)



Sylvain Tremblay est éclairagiste au TNM depuis 1975. Auparavant, il a travaillé en tant qu'électricien, chef-électricien, directeur adjoint et finalement directeur de la salle François Brassard du CEGEP de Jonquière. Il était chef-électricien lors des tournées canadienne, américaine et mexicaine du spectacle *UP with People*. Pour la NCT, il a conçu les éclairages de *Le Bruit des mots*, *Antigone*, *Wouf Wouf*, *A toi pour toujours ta Marie-Lou*; pour le Théâtre de Marjolaine, il était régisseur et directeur technique lors de ses saisons 1973 et 1974 et a conçu les éclairages de la pièce *Le Testament*; et pour le TNM, il a conçu les éclairages du *Réformiste* de Dubé et de *Ah! Ah!* de Ducharme.

ANNEXE J. MACHINISTES, FRISE ET PORTEUSE



ANNEXE K2. DES PORTEUSES AU PLANCHER, DANS ANNEXE K1. LES CINTRES



ANNEXE K1. LES CINTRES

Nous présumons qu'en 1952 au Gesù, les cintres furent utilisés pour la pièce La Nuit du 16 janvier afin de combler diverses nécessités scénographiques. Nous n'en connaissons pas précisément les besoins du projet et le matériel disponible à cette époque. Nous avons travaillé au Gesù avec La Nouvelle Compagnie Théâtrale entre 1972-1975, et les systèmes de cintres y étaient élémentaires et pouvaient devenir un système original de cordages et de poulies selon les projets. Dans les théâtres plus modernes à Montréal, au TNM et à la PDA par exemple, les cintres sont nécessaires à presque toutes les actions. Les tâches des sous-systèmes du champ d'action des cintriers sont en relation constante avec les SS des autres champs d'action : machinistes, décors, éclairages, son, etc., pour des raisons de sécurité entre autres. Pour comprendre le fonctionnement des SS, en commençant par les tâches qu'ils se répartissent, nous pensons qu'il faut expliquer la dimension mécanique du fonctionnement des outils traditionnels avec lesquels les cintriers interagissent.

Les cintres permettent de remonter du matériel de poids léger et lourd, sans danger, tant que les règles d'utilisation sont respectées, et de multiplier ces manipulations selon les indications du directeur de scène, à des moments précis, souvent dans un espace restreint. Par exemple, les projecteurs, le filage électrique sont accrochés sur les porteuses. Ces porteuses font partie du système de cintres traditionnel à contrepoids.

À l'intérieur de la cage de scène d'un théâtre, il y a plusieurs systèmes de cintres constitués chacun d'une porteuse, d'un côté, et de contrepoids, de l'autre. Chaque cintre est opéré manuellement.

Dans les théâtres, le nombre de porteuses diffère. La salle Wilfrid-Pelletier de la Place des Arts est équipée de soixante-douze porteuses. Le Théâtre du Centre National des Arts à Ottawa en compte soixante-sept. Un cintre est constitué de plusieurs pièces fixes et mobiles servant à supporter et à contrebalancer des objets scénographiques dont on veut contrôler la montée et la

descente. Ces pièces (câble de contrôle, réceptacle, contrepoids, poulies, câble d'acier, freins, porteuses) fonctionnent selon une mécanique de balancier simple que nous pensons utile d'expliquer.

Les porteuses sont aussi appelées communément pipe par les machinistes, et pont d'éclairage ou (électrique) numéro un, quatre, six, etc., par les électriciens. Une porteuse sert donc à élever et descendre des projecteurs, des rideaux, des décors et aussi des personnes. Les porteuses sont habituellement espacées de 10 à 12 pouces, à partir du rideau maison, soit de l'avant-scène jusqu'au mur du lointain qui se trouve le plus loin à l'arrière-scène (Annexe k2).

La porteuse est positionnée dans le sens de la largeur de la scène, du côté cour au côté jardin. Elle est suspendue à des câbles d'acier. Ces câbles sont fixés avec le même espacement l'un de l'autre, et montent verticalement pour passer dans les poulies installées au gril. Les poulies ont le même espacement sur le gril que l'attachement des câbles sur la porteuse. Les câbles sont répartis également selon la longueur de la porteuse. Cette dernière a une longueur qui est proportionnelle à la largeur de la cage de la scène de chaque théâtre. La longueur des câbles dépend de la hauteur du gril de chaque théâtre (40 à 100 pieds et plus). Ces câbles se répartissent le poids des équipements accrochés à la porteuse. Ils permettent que la porteuse puisse descendre avec sa charge près du plancher de la scène, en même temps que son réceptacle (contenant les carrés de plombs communément appelés les contrepoids) maintient l'équilibre des charges en remontant vers le gril et vice et versa.

Le gril fait partie du système des cintres. C'est une structure faite de poutres d'acier espacées située juste en dessous de la structure supportant le toit de la cage de scène du bâtiment du théâtre. Dans les espaces entre les poutres sont fixées les poulies, et les câbles passent donc chacun respectivement dans une poulie installée au gril. Tous les câbles d'une porteuse sont reliés et attachés à un réceptacle de contre poids communément appelé Harbour. Les dimensions intérieures de ce réceptacle sont les mêmes que les contrepoids qu'il sert à contenir. Les réceptacles sont des pièces mobiles qui bougent, montent ou descendent très près les unes des

autres, entre le plancher de chargement des contrepoids, qui est situé près du gril, la passerelle de contrôle des cintres dit (fly floor) située entre le gril et le plancher, ou dans certains théâtres, comme au TNM, où la passerelle de contrôle des cintres peut se trouver au plancher selon les besoins.

Chaque réceptacle est relié en dessous par un câble de contrôle qui descend jusqu'au plancher de contrôle des cintres, passe dans une poulie et remonte au gril, dit communément (le grid), passe dans une poulie et descend pour s'attacher en permanence sur le dessus du réceptacle. Les contre poids, qui sont ajoutés ou retirés de chacun des réceptacles, servent à équilibrer, à mesure que le poids du matériel est accroché sur la porteuse. Ce qui permet au chef cintrier de « charger » (descendre) ou « appuyer » (monter) les porteuses au moyen du câble de contrôle de chaque cintre qui se trouve à sa disposition et dont il peut limiter le mouvement avec un frein manuel.

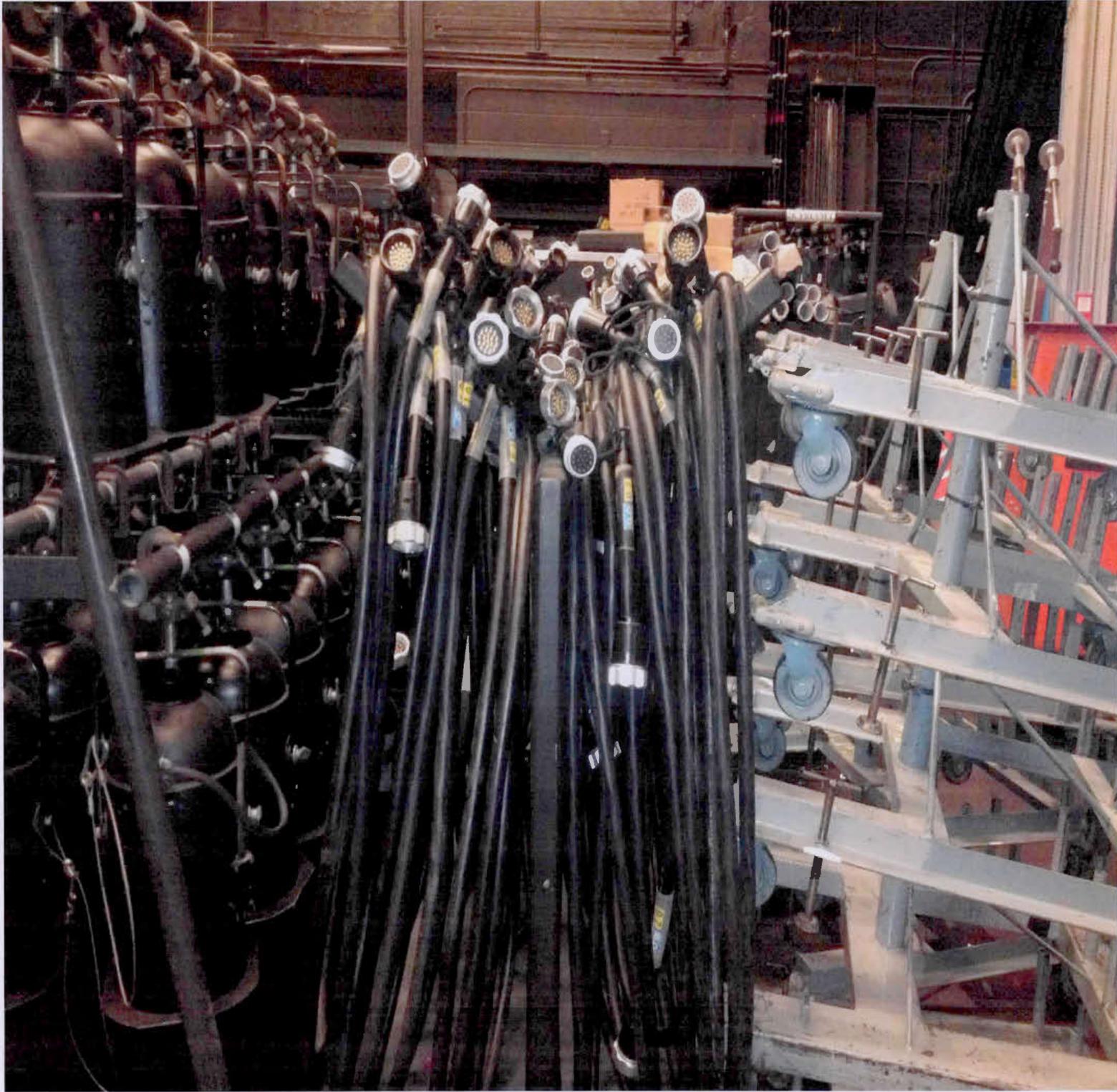
ANNEXE L. TECHNICIEN AU FOCUS



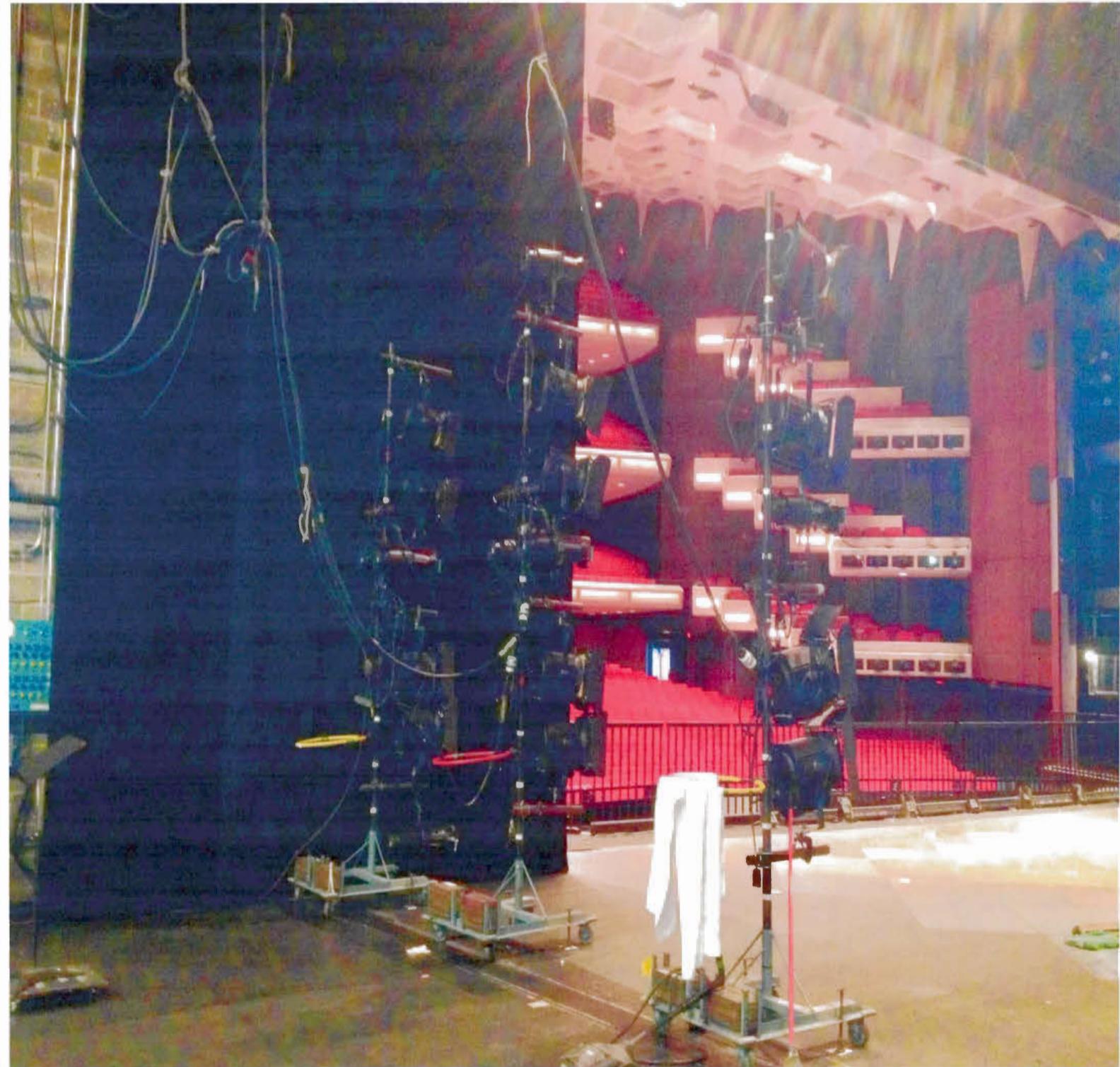
ANNEXE M. ENTREPOSAGE PROJECTEURS



ANNEXE N. FILAGE



ANNEXE P. BOOMS



BIBLIOGRAPHIE

- Beck, U. (2003). *Pouvoir et contre-pouvoir à l'ère de la mondialisation*. Paris, traduction Philippe Pierre, Flammarion, Alto/Aubier.
- Becker, H. S. (1988). *Les mondes de l'art*. Traduit de l'anglais par Jeanne Bouniort, Paris, Flammarion.
- Becker, H. S. (2010). *Comment parler de la société ? Artistes, écrivains, chercheurs, et représentations sociales*. Paris, La Découverte.
- Benjamin, W. (2003). *L'œuvre d'art à l'époque de sa reproductibilité*. Traduit de l'allemand par Maurice de Gandillac, Paris, Allia.
- Berger, P. et Luckmann, T. (1996) *La construction sociale de la réalité*. Trad. Pierre Taminiaux, Paris, Meridiens Klincksieck.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionisme*. Berkeley et Los Angeles, University of California Press.
- Bolle De Bal, M. (2003). « Reliance, déliance, liance : émergence de trois notions sociologiques ». *Sociétés* 2/2003 (no 80), p. 99 – 131.
- Boudon, R. (1979). *La logique du social. Introduction à l'analyse sociologique*. Paris, Hachette.
- Boudon, R. (1998). « *Limitations of Rational Choice Theory* ». *American Journal of Sociology*, vol. 104, N° 3. P. 817– 828.
- Boudon, R. (2002). « *Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique ?* » *Sociologie et sociétés*, vol. 34, n° 1, p. 9-34.
- Boudon, R. (2004). *La place du désordre*. Paris, PUF.
- Boyer, R. (1986). *La théorie de la régulation : une analyse critique*. Paris, La Découverte.
- Beauoyer, J. Bernatchez, R. et Dassylva, M. (1997). « *Le nouveau TNM. Ancré dans l'histoire, prêt à toutes les audaces*. La Presse 26 avril.
- Cadieux, A. (2013). *Théâtre - Les inquiétudes du printemps. Le Devoir* 16 avril.

Cassirer, E. (2007). *Logiques des sciences de la culture, cinq études*. Paris. Trad. Les Éditions Du Cerf.

Clénet, J. (2003). *L'ingénierie des formations en alternance : Pour comprendre, c'est-à-dire pour faire*. Coll. Paris, l'Harmattan.

Clénet, J. Article, récupéré de (<http://www.systemique.levillage.org:80/article.php?sid=150>)

Coleman J. S. (1986). « Social theory, social research and a theory of Action ». *American Journal of Sociology*.

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. The Belknap Press of Harvard University Press, London.

Crozier, M. (2000). *À quoi sert la sociologie des organisations ?* Paris, Éditions Seli Arslan.

Debord, G. (1992). *La société du spectacle*. Paris, Gallimard.

Duran, P. et Lazega, E. (2015). « Introduction. Action collective : pour une combinatoire des mécanismes de coordination ». *L'Année sociologique* 2015/2, vol. 65 : 291-304.

Durkheim, É. (1967). *De la division du travail social*. Paris, PUF, huitième édition.

Durkheim, É. (2009). *Les règles de la méthode sociologique*. Paris, Flammarion.

Duvignaud, J. (1965). *Sociologie du Théâtre, essai sur les ombres collectives*. Paris, PUF.

Favereau, O. (2003). « *La pièce manquante de la sociologie du choix rationnel* ». *Revue française de sociologie* vol. 44, N° 2 : 275-295.

Goldthorpe, J. H. (2000). *On Sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford et New-York, Oxford University Press.

Grand'Maison, J. (1970). *Nationalisme et religion tome 2 religions et idéologies politiques*. Montréal : Librairie Beauchemin.

Grégoire, M. (2007). « Le salariat des intermittents du spectacle : puissances et limites d'une émancipation salariale fondée sur l'assurance chômage ». Communication pour les journées internationales de sociologie du travail, Londres, ies-salariat.org

Heinich, N. (1983). « L'aura de Walter Benjamin. Note sur " L'oeuvre d'art " à l'ère de sa reproductibilité technique ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 49.

Habermas, J. (1987). *Théorie de l'agir communicationnel*, T1 et T2, Paris, Fayard.

IATSE Labor union (2017). Récupéré le 19 juin 2017 de iatse.net

Le Moigne, J. L. (1990). « *Conception de la complexité, et complexité de la conception* ». *Revue internationale de systémique*, vol. 4, N° 2, 1990 : 295 à 318.

Le Moigne, J. L. (2006). *La théorie du système général. Théorie de la modélisation*. Collection les classiques du réseau intelligence de la complexité. Publication de l'édition 1994. Nouvelle présentation, <http://www.mcxapc.org/inserts/ouvrages/0609tsgtm.pdf>

Manzo, G. (2005). « *Variables, mécanismes et simulations : une synthèse des trois méthodes est-elle possible ? Une analyse critique de la littérature* ». *Revue française de sociologie*, 2005/1 vol. 46 : 37-74.

Manzo, G. (2007). « *Progrès et "urgence" de la modélisation en sociologie. Du concept de "modèle générateur" et de sa mise en œuvre* ». *L'Année sociologique*, 2007/1 vol. 57 : 13-61.

Martin, C. (2002). *Éléments d'un cadre conceptuel des statistiques de la culture et des communications du Québec*. Document de recherche soumis à l'Observatoire de la culture et des communications de l'Institut de la statistique du Québec, février 2002.

Mead, G. H. (2006). *L'esprit, le soi et la société*. Nouvelle traduction et introduction de Daniel Cefaï et Louis Quéré, Paris, PUF.

Menger, P. M. (1991). « *Marché du travail artistique et socialisation du risque : le cas des arts du spectacle* ». *Revue française de sociologie*.

Menger, P. M. (2003). « *Intermittence : exception culturelle, exception sociale* ». Working paper. Site internet de La République des idées, www.repid.com.

Menger, P. M. (2005). *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*. Paris, EHESS.

Menger, P. M. (2008). « *Employment in Performing Arts and the Paradoxes of Its Growth. The Flexibility of Contractual Relations and Insurance Schemes*, dans, *Communications, théâtre d'aujourd'hui*, *Le Seuil*, 2008/2, n° 83 : 77-104.

Menger, P. M. (2009). *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Paris, Gallimard et Seuil.

Morin, E. (2012). « *Autour de Edgar MORIN : Comment peut-on être socio-anthropologue aujourd'hui ?* ». Quatrième Rencontre de socio-anthropologie de Grenoble. Laboratoire de

Sociologie de Grenoble UPMF Grenoble, 20-21 janvier 2012.
<http://www.intelligence-complexite.org/fileadmin/docs/1306morin.pdf>

Newell, A. et Simon, H. A. (1956). « *The Logic theory Machine A complex Information Processing System* ». Santa Monica California, The Rand Corporation.

Pintal, L. et Leclerc, S. (1995). *Rapport de la direction générale et artistique et de la direction administrative à l'assemblée annuelle du 2 novembre 1995*. Théâtre du Nouveau Monde.

Piotet, F. et Sainsaulieu, R. (1994). *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*. Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques et Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Proust, S. (2001). « *Une nouvelle figure de l'artiste : le metteur en scène de théâtre* ». *Sociologie du travail*, vol. 43, n°4.

Kellner, D. (2003). *Media Spectacle*. Routledge : London.

Rand, A. (2008). *La vertu d'égoïsme. Trad. Alain Laurent et Marc Meunier*, Paris, Belles Lettres.

Reynaud, J. D. (1989). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. Paris, Armand Collin.

Reynaud, J. D. (1991). « *Pour une sociologie de la régulation sociale* ». *Sociologie et société*, vol. XXIII, no 2, p. 13-26.

Ronfard, J. P. (1982). *La Mandragore*. Montréal, Leméac.

Roux, J. L. (1998). *Nous sommes tous des acteurs*. Montréal, Lescop.

Robichaud, A. (2015). « *Jürgen Habermas et la Théorie de l'agir communicationnel : la question de l'éducation* ». Université de Montréal, Faculté des sciences de l'éducation. Thèse de doctorat.

Roscolux. Récupéré de <http://www.rosco.com/uk/french/filters/roscolux.cfm>

Sabourin, J. G. (1976). *Les vingt-cinq ans du TNM son histoire par les textes*. Ottawa, Leméac.

Salais, R. (1989). « *L'analyse économique des conventions du travail* ». *Revue économique*, vol 40, n° 2.

Schutz, A. (1987). *Le chercheur et le quotidien*. Trad. Anne Noschis-Gilliéron, Paris, Méridiens Klincksieck.

Scott, R. W., et Christensen, S. M. (1995). *The Institutional Construction of Organizations: International and Longitudinal Studies*. Thousand Oaks. Stanford University, Sage Publication.

Simon, H. A. (1992). *De la rationalité substantive à la rationalité procédurale*. <http://www.intelligence-complexite.org> (Document n° 5). Cet argument fut présenté initialement en 1973 et publié sous cette forme en anglais en 1976. Traduction française dans PISTES, n° 3, 1992.

Simon, H. A. (1969). *The Sciences of The Artificial*. « Les sciences de l'artificiel », traduction de la troisième édition réalisée par Jean-Louis Le Moigne, Paris, Gallimard, 2004.

Tard, L. M. (1971). *Vingt ans de théâtre au Nouveau Monde*. Montréal, Du Jour.

Union des artistes (2016). Récupéré le 19 juin 2017 de <https://uda.ca/>

Vais, M. (dir.) (2008). *Dictionnaire des artistes du théâtre québécois*. Montréal, Québec Amérique.

Weber, M. (1964). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Trad. de l'all. Jacques Chavy. Paris, Plon.