

Faculté de philosophie, arts et lettres

La place de l'individu dans les collectifs de théâtre.

Auteur : Dhuyvetter Jarod

Promoteur(s) : Piret Pierre

Année académique 2023-2024

Master en Arts du spectacle pratiques et métiers du théâtre

Table des matières

Introduction	5
Chapitre 1 : Quelques notions clés	8
1. L'individu.....	8
2. La création collective	9
3. Le collectif.....	9
Chapitre 2 : Contextualisation historique.....	13
1. La fin du vedettariat	13
2. L'avènement du metteur en scène.	14
3. La formation de l'acteur	15
4. Les communautés, un laboratoire de la création collective	17
a) Jacques Copeau et les copiaux	21
b) Ariane Mnouchkine et le Théâtre du Soleil.	22
c) Jerzy Grotowski, le Théâtre Laboratoire	23
5. Retour critique.....	25
Chapitre 3 : La place de l'individu dans le théâtre.....	27
1. L'individu, une question de société.....	27
2. Les <i>leaders</i> du théâtre, le metteur en scène et l'individu	31
a) Les différents leaders	31
b) Acteurs et metteurs en scène, des partenaires ?	33

c)	Le danger du leader charismatique.....	35
d)	Le leadership, pas toujours pour les leaders.....	37
e)	Le metteur en scène, une facilité	40
3.	L'acteur au centre du théâtre	41
a)	La conception de l'acteur dans le théâtre d'aujourd'hui	41
b)	L'acteur-créateur	42
4.	Un nouveau modèle : l'artiste-créateur	46
Chapitre 4 : L'individu et le collectif.....		47
1.	Le collectif et la société.....	47
2.	Pourquoi faire un collectif ?	49
3.	Les collectifs, des groupes particuliers	52
4.	Comment faire un collectif.....	54
a)	L'horizontalité, un groupe où chaque individu a la parole	54
b)	L'organisation des rôles, une place pour chaque individu	60
c)	La responsabilité, un devoir individuel pour le collectif.....	65
d)	La diversité des profils, une multitude d'individus.....	67
5.	Les collectifs, une multitude de façon de créer	69
a)	L'écriture collective	70
b)	Les adaptations collectives.....	71
c)	Les discussions.....	72

d) Un spectacle en mouvance	75
6. Les collectifs, une entreprise pas si idéale	78
a) Le collectif et le système économique	78
b) Les collectifs échoués.....	81
c) L'individualité sacrifié	84
7. L'individualité, un indispensable pour les collectifs.....	89
a) Le collectif n'est pas un groupe fermé	89
b) Le collectif, une culture de l'individu.	91
Conclusion.....	93
Limites de la recherche	97

Introduction

« Le metteur en scène est un leader qui doit guider les acteurs et le public à travers un monde de sa propre création. »¹, cette citation de Max Reinhardt présente le metteur en scène comme étant l'artiste absolu du théâtre. Cette idée accompagne la conception du théâtre pour un grand nombre de personnes. Ma découverte du monde professionnel du théâtre renforçait cette vision. Je suivais un stage en scénographie sur un projet dans lequel le metteur en scène incarnait cette figure dominante. J'ai d'autant été marqué par son emprise après une journée entière à monter la scénographie, où tous craignaient l'arrivée de ce metteur en scène qui allait valider ou refuser tout ce qu'on venait d'installer. Il avait le pouvoir sur tout et pouvait tout changer.

J'étais alors frustré de voir que, bien que l'œuvre théâtrale mobilise une mosaïque d'artistes compétents qui créent des éléments importants du spectacle (lumière, scénographie, son, etc.), tous étaient contraints de répondre à la vision d'une seule personne et n'avaient, ainsi, plus de grande liberté créatrice. J'acceptais alors, malgré moi, cette réalité du monde théâtral. C'est en mars 2023, après une représentation de *84 minutes d'amour avant l'apocalypse*² au Vilar à Louvain-la-Neuve, que j'ai pu assister à un bord de scène qui a bouleversé ma conception de la création artistique. Alors que, jusqu'ici, je ne concevais pas une pièce sans metteur en scène, j'assistais à l'exposé de ce spectacle qui était désireux de se passer complètement de metteur en scène. J'ai alors commencé à regarder plus attentivement les programmes et j'ai pu constater que d'autres spectacles se présentaient sans metteur en scène, mais plus encore que de nombreuses compagnies travaillaient uniquement sans metteur en scène ni hiérarchie en leur sein, mettant l'acteur au centre de leur théâtre.

J'ai donc commencé à m'intéresser aux collectifs en souhaitant en apprendre plus sur leur fonctionnement. Je ne savais pas encore ce que j'allais en dire, mais le sujet m'intriguait

¹ Traduction d'une phrase de Max Reinhardt, « *The stage director is a leader who must lead the actors and the audience through a world of their own creation.* »

² *84 minutes d'amour avant l'apocalypse*, de et avec Anne-Pascale Clairembourg, Julie Duroisin et Emmanuel Dekoninck.

suffisamment pour que je décide de porter mon mémoire sur cette thématique. J'ai, en parallèle, cherché un nouveau stage dans un collectif afin de découvrir sur le terrain comment fonctionnait ce groupe particulier, mais cela s'est soldé par des refus, faute de création manquante ou de poste d'assistant déjà occupé. J'ai cependant pu rencontrer Paul Mosseray dont le collectif, le Hold Up, s'apprêtait à se dissoudre après huit ans d'activité. Nous avons échangé sur les causes de l'échec de son collectif et il a terminé l'interview en assumant tristement : « En tant qu'artiste, d'un point de vue individuel, je ne sais pas exactement qui je suis du fait que j'ai donné pendant huit ans toute mon énergie au groupe »³. Sur cette phrase, j'ai compris que les collectifs et l'individualité entretenaient une relation complexe qui pouvait aussi bien être bénéfique que destructrice. Mon mémoire se définissait alors, je souhaitais étudier la place de l'individu dans le collectif.

C'est intéressant de voir que les collectifs sont encore peu présents dans les recherches de théâtre, la plupart des ouvrages qui en parlent sont assez rares et ne cadrent pas parfaitement le sujet. Les collectifs représentent encore un fonctionnement très vague aujourd'hui, la plupart des personnes ont du mal à concevoir leur méthode de travail sans *leader*, tant les systèmes hiérarchiques sont bien ancrés dans notre société. Les entreprises collectives semblent prendre de plus en plus de place aujourd'hui dans l'univers théâtrale belge, mais les études n'ont pas encore beaucoup d'intérêt pour cette pratique en marge des carcans classiques du théâtre. Ce qui est d'autant plus intéressant, c'est que, dès qu'il est mention des collectifs, on parle des individus. Les quelques interviews que l'on peut trouver des collectifs ne parlent pas des acteurs qui composent le groupe comme des membres, mais parlent constamment « d'individu ». Sans oublier aussi toute l'attention qu'ils portent à l'individualité de chaque personne. Il semblerait que collectif et individu soient indissociables.

Nous allons, dès lors, tenter de définir quelle place l'individu a dans le collectif. A-t-il un effet bénéfique sur les collectifs ou, au contraire, met-il en péril le groupe ? Comment est-il possible pour un individu de se construire au sein d'un collectif ? Comment le collectif considère-t-il l'individualité de chacun de ses membres ? Les créations collectives cherchent-

³ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.57.

elles un terrain d'entente central entre tous les artistes en lissant les individualités créatrices ou est-elle l'apanage d'un mélange harmonieux de tous les artistes qui y contribuent ?

Afin de définir la place de l'individu, nous allons commencer par définir quelques notions clés nécessaires pour la bonne compréhension de ce mémoire. Nous allons ensuite explorer une brève partie de l'histoire du théâtre pour voir comment l'acteur et le metteur en scène ont pu évoluer au cours du temps pour donner le contexte d'aujourd'hui qui amène les collectifs à se former. Toujours dans la partie historique, nous nous intéresserons à ce que nous appelons « la première vague des collectifs » présentant des prémisses de ceux que nous connaissons aujourd'hui avec des différences importantes tout de même. Nous illustrerons leurs spécificités par trois figures phares des créations collectives, Jacques Copeau, Ariane Mnouchkine et Jerzy Grotowski.

Une fois le contexte historique bien installé, nous pourrions nous intéresser à l'individu dans le théâtre. Nous commencerons par le situer dans la société qui le définit pour comprendre les enjeux de l'individu d'aujourd'hui et voir son impact dans le théâtre. Nous nous intéresserons aux différentes fonctions que celui-ci va prendre au sein d'un groupe restreint, en explorant la figure du *leader* et l'effet qu'il a sur les autres individus. Dans cette perspective, nous questionnerons le rapport du metteur en scène et de l'acteur dans la dimension créatrice que ces deux entités comprennent. Nous nous intéresserons ensuite à l'acteur et, plus particulièrement, à la tendance créatrice qu'il endosse de nos jours. Voyant ainsi les comment l'acteur en arrive à vouloir devenir créateur et soit amené à se collectiviser.

Le dernier chapitre s'attèlera à répondre à toutes nos questions sur la place de l'individu dans le collectif, en s'appuyant sur le cadre clair qui aura pu être posé précédemment. Nous commencerons par développer le collectif, sa place aujourd'hui, ses préceptes fondateurs et les spécificités de ce groupe particulier. Une fois bien cerné, nous nous intéresserons à son fonctionnement en interne qui est intrinsèquement lié à l'individu, pour ensuite explorer ses modèles de créations et comprendre comment il aborde les multitudes d'individus qui s'expriment par leur esprit créatif très subjectif. Nous verrons ensuite que cette pratique a tout de même des aspects moins favorables au bon développement de l'individu pour, finalement, resituer l'importance que porte l'individu au collectif et voir ce que cela lui apporte.

Chapitre 1 : Quelques notions clés

Avant de se lancer dans l'exposé de la recherche portant sur comment l'individu trouve-t-il sa place dans les différentes créations collectives que pratiquent les collectifs de théâtre, il est essentiel d'éclaircir ces trois termes quelque peu vagues que nous venons d'énoncer afin de mieux cerner l'idée exprimée lorsque nous parlons d'individu, de collectif et de création collective.

1. L'individu

Selon le dictionnaire Le Robert, l'*individu* est un « Être humain, en tant qu'être particulier, différent de tous les autres. »⁴. Celui-ci se distingue de ses semblables par son *individualité* : « Caractères par lesquels une personne ou une chose diffère des autres. → *originalité, particularité. L'individualité d'un artiste.* »⁵. Calame Claude, en sa qualité d'anthropologue, parle de l'individu comme un « être humain doué d'un corps propre et d'une identité singulière [qui] est née de la notion de sujet [...] un être agissant de manière autonome et réflexive »⁶.

Il n'est pas anodin de voir que Le Robert en ligne illustre le concept d'*individualité* en l'associant à un artiste. L'œuvre d'un artiste plaira en ses spécificités qui la distinguent des autres œuvres, on parle parfois du *caractère* d'une œuvre. Ces spécificités viennent tout simplement de l'expression du *sujet créateur* qui se distingue des autres par ses visions de l'art, ses compétences, son appropriation d'un domaine pour le faire sien. En bref, lorsque nous parlerons d'*individu*, nous ferons référence à ce sujet créateur et à son esthétique propre, sa personnalité dans la création et sa vision spécifique de l'art qui le distinguent des autres artistes.

⁴ Le Robert. « individu - Définitions, synonymes, prononciation, exemples | Dico en ligne Le Robert ». <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/individu>, (consulté le 2 août 2024).

⁵ Le Robert. « individualité - Définitions, synonymes, prononciation, exemples | Dico en ligne Le Robert ». <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/individualite>, (consulté le 2 août 2024).

⁶ Calame, Claude (2016-09-01). *Individu*. Anthrophen. <https://doi.org/10.17184/eac.anthropen.015>, (consulté le 28-07-2024), p.1.

2. La création collective

Cette notion démontre un procédé de travail qui résulte d'un groupe d'acteurs se réunissant afin de créer un spectacle commun. « C'est bien le but et le propos qu'ils recherchent. Fabriquer ensemble, à plusieurs, des spectacles à leur image, en prise avec les questions qu'ils se posent, fait par eux et pour un public qui leur ressemble »⁷. Ils ont la volonté de trouver un univers commun à tous les artistes qui se rassemblent dans ce projet de création.

La création collective peut être faite au sein d'un groupe éphémère, étant constitué pour un seul projet, un *one shot*, comme pour *84 minutes d'amour avant l'apocalypse* de et avec Anne-Pascale Clairembourg, Julie Duroisin, Emmanuel Dekoninck⁸. Ce sont souvent des amis qui ont envie de travailler ensemble sans pour autant créer un collectif sur du long terme, mais qui se retrouvent dans leurs conceptions de l'art, ou qui s'enrichissent par leur différence et complémentarité. Ce procédé est aussi une méthode de travail revendiquée par des collectifs qui sont donc des compagnies dont les membres sont plus ou moins fixes et qui assurent un ensemble de spectacles de leur propre création.

Bien que la *création collective* soit généralement utilisée pour désigner un fonctionnement sans metteur en scène ou sans hiérarchie au sein de la création, certains projets s'en revendiquent malgré la distinction de rôle de pouvoir amoindri qui reste à l'écoute du groupe.

3. Le collectif

Ce terme collectif, bien qu'assez répandu aujourd'hui dans le langage théâtral, est un terme assez flou couvrant énormément d'acceptations différentes. Chaque collectif a des fonctionnements différents qui lui sont propres et cela contribue à le rendre difficilement définissable. Cependant, on remarque quelques traits communs entre tous. Il y a une volonté de

⁷ Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot. *Metteur en scène aujourd'hui : identité artistique en question ?*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2017. p.161.

⁸ Les gens de bonne compagnie asbl. « 84 MINUTES D'AMOUR AVANT L'APOCALYPSE - Les gens de bonne compagnie asbl ».

plusieurs acteurs de former un groupe pérenne afin de travailler ensemble, dans un but commun, et en assumant chacun une part de décisions plus ou moins importante, souvent en proposant un fonctionnement alternatif aux carcans du fonctionnement du théâtre de leur époque. Aujourd'hui, en Belgique, deux catégories différentes de collectifs se distinguent : les collectifs de production et les collectifs de création⁹.

Le collectif de production : il s'agit souvent une ASBL dite « Faitière » qui regroupe plusieurs autres compagnies. Le but de ce type de collectif est de mutualiser les moyens de production pour les jeunes compagnies qui n'ont pas les moyens d'engager des employés pour assumer toute la charge administrative qui incombe à ces compagnies. C'est une plateforme d'entraide, se réunissant sur un mode de fonctionnement commun et établi par chacun de ses membres. Ces derniers revendiquent des valeurs communes qui animent cette structure. Il n'y a aucune création qui découle directement de ce type de collectif, c'est un fonctionnement administratif et non un groupe de création. Deux exemples belges sont La FACT¹⁰ et RAVIE¹¹.

Le collectif de création : il s'agit d'un groupe d'acteurs se réunissant dans le but de créer des spectacles en commun. Ce groupe naît de la volonté de plusieurs artistes de vouloir travailler ensemble, mais surtout que chacun puisse prendre part activement à la réalisation de toutes les tâches de la création¹² ou, à minima, avoir son mot à dire sur l'ensemble de celle-ci. Dans ce cas, deux collectifs de création diffèrent et ne s'entendent pas sur une même définition :

- d'un côté, des collectifs revendiquent se passer complètement de metteur en scène. Ceux-ci sont animés par une volonté de hiérarchie horizontale : les œuvres sont des

⁹ Ces termes nous viennent de Jeremy Lamblot. Cf : Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.59.

¹⁰ Compagnie La FACT. « La FACT | compagnie fact ». <https://ciefact.com/>, (consulté le 3 août 2024). La FACT | compagnie fact », consulté le 3 août 2024.

¹¹ Ravie ASBL. « Ravie ? | Ravie ASBL ». <https://ravie.art/asbl/>, (consulté le 3 août 2024).

¹² Notons que certains collectifs de création s'occupent également de la production en collectif en plus de la partie création collective (par soucis économique ou volonté éthique), tandis que d'autres délègue cette tâche à un employé qui s'occupe de toute la partie administrative, voire s'affilie à un collectif de production.

créations de tous les membres, sans distinction de rôles ou de fonctions (Tg STAN¹³, Raoul collectif¹⁴, Canine collectif¹⁵) ;

- de l'autre, des *collectifs* « orchestrés »¹⁶ mettent également l'acteur en position de créateur : chacun prend part aux décisions liées au groupe ou à la création, mais un individu (ou un duo d'individus) prend une position de coordination, voire de mise en scène (parfois simultanément à son rôle de comédien dans le projet). Cette position lui permet de trancher en cas de désaccord au sein du groupe et de prendre des décisions sans l'avis du groupe si cela lui semble pertinent pour le spectacle, sans que cela devienne une habitude dominante à celle de la démocratie du groupe. C'est un rôle souvent temporaire lié au projet, qui prend fin dès que le projet est achevé ou que le groupe juge pouvoir s'en passer (Hold up collectif¹⁷, Transquiquennal¹⁸).

Il est tout de même intéressant de noter que des collectifs ont tendance à revendiquer ce terme à l'encontre des collectifs orchestrés. « Je connais beaucoup de compagnies qui se disent “ collectif ” sous prétexte que les acteurs peuvent dire ce qu'ils pensent lorsqu'ils travaillent. Parce qu'il y a un metteur en scène sympa qui permet aux comédiens de s'exprimer, ils ont l'impression que c'est collectif. Un metteur en scène comme ça, c'est bien. Mais à mon avis, ça n'a rien à voir avec un collectif. Je crois que dans un collectif, il n'y a aucune hiérarchie. On ne peut pas même pas dire quelle est la fonction des gens. »¹⁹. Ceux qui ont réussi à trouver des méthodes de travail collectives, sans hiérarchie, ni metteur en scène, semblent donc vouloir se catégoriser bien distinctement, montrant ainsi que les acteurs n'ont nul besoin d'être cadrés ou dirigés par un metteur en scène, n'en déplaie aux discours de nombreux metteurs en scène ou de critiques de théâtre.

¹³ STAN. « Home ». <https://stan.be/fr/>, (consulté le 30 juillet 2024).

¹⁴ Raoul Collectif. « Raoul Collectif ». <https://www.raoulcollectif.be/>, (consulté le 30 juillet 2024).

¹⁵ Canine Collectif. « LE CANINE COLLECTIF ». <https://www.caninecollectif.com/about-1>, (consulté le 30 juillet 2024).

¹⁶ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.29.

¹⁷ Collectif Hold Up. « Collectif Hold Up ». 20 mars 2022. <https://www.holdup.be>, (consulté le 10 août 2024).

¹⁸ Transquiquennal. « La compagnie » Transquiquennal ». <https://www.transquiquennal.be/la-compagnie/>, (consulté le 3 août 2024).

¹⁹ Genovese Nicole, « le collectif, une culture de l'individu » in Andréaz, Angélique. *La création collective du TgStan, une alternative aux conceptions de la mise en scène moderne*. Sciences de l'Homme et Société, 2011. Disponible sur : <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00605971/document>, (consulté le 07 avril 2024).p.122.

Afin d'éviter toute confusion, pour la suite de ce mémoire, nous utiliserons le terme « collectif orchestré » pour les groupes composés d'une personne ayant une position de *leader* défini par le projet. Nous garderons le nom de « collectif » uniquement pour qualifier les groupes de création centrés sur l'acteur et qui ont pour vocation que chacun puisse s'exprimer, décider et créer avec la même légitimité, et ce, sans metteur en scène ou autre figure décisionnelle, laissant de la sorte une place complète à l'acteur créateur.

Tableau récapitulatif :

Collectif de production

mise en commun des
moyens administratifs

Collectif de création

compagnie d'artistes à géométrie variable créant des
œuvres en donnant un pouvoir décisionnel à chacun

Collectif orchestré

Avec une fonction de *leader* pour un projet

Collectif

Tous égaux dans la création

Chapitre 2 : Contextualisation historique

L'acteur n'a pas toujours été considéré comme un artiste complet, comme l'illustre la pensée de Tertullien, auteur antique : « l'acteur gêne, car il n'est pas vraiment créateur »²⁰. La vision de l'acteur comme un artiste complet, tel que nous l'entendons aujourd'hui, est en réalité l'acheminement d'une évolution sur plusieurs siècles durant lesquels le métier d'acteur s'est vu redéfinir et sublimer par le travail notamment des metteurs en scène. Eux-mêmes ont dû trouver leur place dans l'histoire du théâtre pour pouvoir affirmer le statut qu'ils occupent aujourd'hui au sein de la création.

1. La fin du vedettariat

Vers la seconde moitié du XIX^e siècle, Napoléon III abolit le « système de privilège » (un système qui « repose sur une hiérarchie des théâtres et des genres qui s'impose à tous du théâtre »²¹), laissant ainsi toute la place à la loi du marché. Très vite, le théâtre français va voir émerger la notion de *vedette*²². Cela débouche sur des excès : les comédiens ne jouent plus de rôle au service du texte, mais cherchent à ce que le rôle et le texte mettent leur personne en valeur. Ils doivent briller plus que les autres comédiens sur scène. Cela donne lieu à un jeu cabotin, cherchant à racoler le public à une seule personne au détriment du déroulement de la pièce. Les vedettes prennent une place immense dans le monde théâtral français : les affiches de théâtre mettent en avant les noms des artistes phares plus que celui d'autres acteurs moins notables, idem avec le metteur en scène ou encore l'auteur qui avait encore une place dominante sur ses œuvres théâtrales. Arrivent donc la déduction que, pour pallier cette pratique qui appauvrit le théâtre, il faut cadrer les acteurs. Ils ont besoin d'être dirigés. C'est alors que

²⁰ Tertullien, *De Spectaculis*, in Autant-Mathieu, Marie-Christine. *Créer, ensemble, Points de vue sur les communautés artistiques (fin du XIXe-XXe siècles)*. Montpellier : L'entretemps, 2013. p. 35.

²¹ Yon, Jean-Claude. « Les théâtres parisiens à l'ère du privilège (1807-1864) : l'impossible contrôle ». In *La production de l'immatériel : Théories, représentations et pratiques de la culture au XIXe siècle*, édité par Jean-Yves Mollier, Philippe Régnier, et Alain Vaillant, 61-73. *Le XIXe siècle en représentation(s)*. Saint-Étienne : Presses universitaires de Saint-Étienne, 2008. <https://doi.org/10.4000/books.puse.1553>, (consulté le 1 août 2024).

²² Yon, Jean-Claude. « La naissance du vedettariat - Histoire analysée en images et œuvres d'art | <https://histoire-image.org/> », *L'histoire par l'image*, <https://histoire-image.org/etudes/naissance-vedettariat>, (consulté le 3 août 2024).

commence l'ascension de la figure du metteur en scène. Les comédiens étant incapables de se gérer, il faut une figure de *leader* établie qui va emmener le groupe.

2. L'avènement du metteur en scène.

Bien que le rôle de metteur en scène existait déjà au début du XIX^e siècle, sa fonction représente en réalité bien plus qu'un regard extérieur attentif aux positionnements des acteurs sur la scène. Chaque acteur avait son interprétation du texte qui lui était propre et jouait sans chercher d'homogénéité. « Raison pour laquelle Antoine recommande aux metteurs en scène de ne pas déléguer la tâche de “ débrouiller le texte ” »²³ : il y a une réelle « volonté d'accorder moins de pouvoir aux comédiens, qui doivent être des exécutants de la volonté de l'auteur. »²⁴. La fin du XIX^e marque le début d'une prise d'importance de la fonction du metteur en scène. Ceux-ci vont mettre fin à la hiérarchie entre acteurs pour amener un esprit de groupe et créer une œuvre homogène. « L'amour de l'œuvre d'art doit primer sur l'amour de soi, et l'individu se soumettre à la logique collective »²⁵. La mise en scène devient alors un art à part entière, bien que règne toujours la primauté de l'auteur sur l'interprétation des textes de théâtre. « Toutefois, le metteur en scène est encore responsable de la meilleure lecture possible du texte et il se déclare presque toujours, de plus ou moins bonne foi, au service de l'auteur. »²⁶

Au début du XX^e siècle, plusieurs grands acteurs, exerçant aussi en tant que metteur en scène, décident de ne plus monter sur les planches pour se concentrer uniquement sur la fonction de metteur en scène. Le métier se professionnalise de plus en plus. Certains d'entre eux se mettent à critiquer les conservatoires de théâtre. La formation que les acteurs y reçoivent ne répond plus aux nouvelles exigences du théâtre dont le niveau a été réhaussé par l'unification du point de vue et l'art de la mise en scène. C'est alors que certains d'entre eux créent leur propre école, qui s'apparente plus à des laboratoires de théâtre, cherchant à transformer les acteurs dans des nouvelles esthétiques de jeu.

²³ Boisson, Bénédicte. La mise en scène théâtrale de 1800 à nos jours. Paris : PUF, 2010. p.80.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid* p81.

²⁶ Pluta et Girot, *op cit*, p.14.

C'est alors que Craig marque une rupture entre la littérature et le théâtre. Les metteurs en scène ne se retrouvent plus dans l'approche philologique du théâtre et veulent proposer de nouvelles lectures des grands classiques en repensant les textes sous un nouveau regard qui leur est propre. L'auteur perd alors sa primauté sur l'interprétation des textes, ceux-ci sont au service du metteur en scène et non plus l'inverse. « La représentation théâtrale constitue réellement une œuvre autonome - une œuvre qui a pour auteur le metteur en scène »²⁷. C'est dès cette époque, au milieu du XX^e siècle, que le metteur en scène est à son apogée, qu'il devient le « metteur en scène roi », le « *director's theatre* », le « *regietheater* »²⁸.

En parallèle de ce metteur en scène si puissant, il ne faut pas longtemps pour que certains modèles alternatifs commencent à voir le jour dans les années 1960-1970, questionnant la place centrale du metteur en scène, en s'ouvrant à des esquisses de créations collectives dans des formes diverses et variées. Ces réflexions vis-à-vis du metteur en scène continueront d'évoluer jusqu'à notre époque qui vient de plus en plus la contester pour redonner de l'importance aux acteurs.

3. La formation de l'acteur

La mise en scène, étant art, a besoin d'acteurs capables de contribuer à l'œuvre. Un travail en profondeur commence alors quant à la pratique de l'acteur par les metteurs en scène qui jugent que les conservatoires formatent les acteurs en les faisant entrer dans des carcans classiques trop stéréotypés, que ce soit dans leur posture ou encore leur diction. On parle d'une réelle réforme de l'acteur. À ce moment-là explosent les esthétiques de jeu : chaque grand metteur en scène aborde différemment la façon dont il veut que les acteurs se comportent sur scène. Cette rééducation vise à mettre fin aux pratiques cabotines des comédiens au profit des compétences artistiques. Par conséquent, de nombreuses disciplines apparaissent ou se spécialisent pour prendre place sur les scènes du monde. Toutes ont un but commun : faire de l'acteur un artiste interprète au lieu d'un perpétuel exécutant.

²⁷ Dort Bernard, *Théâtre public : 1953-1966*, in Boisson, Bénédicte, *op cit.* p.171.

²⁸ Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot, *op cit.*, p.14.

Alors qu'Antoine se tourne vers des acteurs amateurs qui n'ont pas été formatés par des institutions, Stanislavski impose de nouvelles bases pour la formation de l'acteur qui sont encore en vigueur aujourd'hui. Les répétitions prennent de l'importance, ainsi que la compréhension du texte par l'ensemble des acteurs qui ne doivent plus uniquement apprendre leur texte par cœur pour le réciter, mais également comprendre la pièce sur base d'une vision qui leur est commune à tous. Le travail à la table vient s'assurer que tous ont la même vision et des intentions de jeu cohérentes.

Il y développe des méthodes de travail sur le personnage basées sur la mémoire affective de l'acteur interprétant le rôle. L'objectif est de s'approprier le personnage en le nourrissant du souvenir de ses propres émotions. Le personnage se construit donc sur base de la personnalité de l'acteur. Chaque individu doit puiser en lui pour créer un personnage qui lui est propre et pouvoir donner ainsi une impulsion, une nouvelle vision aux histoires classiques. Ce rapport à soi et à son personnage est un travail complexe : « L'identification totale est considérée comme néfaste, car l'acteur est tourné vers lui, et ne se maîtrise pas assez pour avoir un jeu régulier [...] Une mise à distance trop grande n'est pas souhaitable non plus, car l'acteur qui aligne les signes sans rien ressentir paraît très vite artificiel. »²⁹. Il faut tout de même maintenir une légère distance afin de discerner le soi du personnage. Ainsi, l'acteur sait établir un lien entre lui-même et le personnage qu'il incarne en ayant un jeu profond et sensible, à l'inverse d'un personnage construit de toute pièce sans une once de sa personnalité et qui donnera un jeu peu convaincant et factice.

Stanislavski développera bien d'autres techniques visant à étayer l'éventail de compétences que peut développer un comédien, comme le fait que chaque présentation soit un renouveau pour le jeu de l'acteur. Stanislavski demande de « ne pas prendre des habitudes qui [les] déformeraient en tant qu'acteurs et feraient dévier [leurs] dons innés »³⁰, reconnaissant ainsi aux acteurs une capacité naturelle à être artiste, propre à chaque acteur, et qui s'appuie sur son individualité.

²⁹ Boisson, Bénédicte. *Op cit.* , p.83.

³⁰ STANISLAVSKI Constantin. La formation de l'acteur. In Andréaz, Angélique, *op cit*, p.43.

Bien que les différentes formations semblent être bénéfiques au développement de l'acteur comme artiste, certains tiennent un discours un peu moins optimiste, prétendant que cette approche tend à développer chez l'acteur une « dépendance que peut occasionner la direction d'acteur au point que celui-ci s'envisage désarmé sans son secours »³¹, donnant cours à des modèles extrêmes où l'acteur serait tel un objet, un acteur marionnette.

4. Les communautés, un laboratoire de la création collective

Alors que le règne du metteur en scène s'établit de plus en plus, c'est peu avant les années 70 que se crée une multitude de compagnies qui optent pour un modèle alternatif, remettant en question cette figure centrale et incontestable, pour opter pour la création collective et sortir les pièces des théâtres en allant jouer dans des lieux non-théâtraux. Ces communautés se nourrissent des ambitions de Mai 68. Elles se créent en opposition au système en place, que ce soit au sein du théâtre ou de la politique du pays.

La formation de l'acteur y est également développée : chaque communauté aura des méthodes et des approches diverses. De nombreux manifestes vont voir le jour pour beaucoup d'entre elles, revendiquant diverses nouvelles formes, mais toutes ont en commun de favoriser « la participation de chaque collaborateur à l'élaboration du point de vue artistique »³². Deux grandes exigences sont dominantes : « trouver un nouveau mode d'expression de l'acteur et les critères de formation correspondants, [ainsi que] faire de l'éthique une référence prioritaire. »³³. Par conséquent, un fort renforcement éthique et idéologique les anime, tout autant qu'un intérêt pour l'acteur et la volonté de trouver de nouveaux modèles. On entre donc dans un domaine d'expérimentation, de découverte ou de redécouverte de la dimension collective de la création. Cependant, ces communautés vont tout de même présenter quelques spécificités que nous ne retrouverons plus (ou moins) dans la création collective d'aujourd'hui.

« On peut la définir [la communauté artistique] comme une *vie en commun* ou bien comme une *activité artistique partagée*. Dans le premier cas, on met l'accent sur le quotidien

³¹ *Ibid*, p40.

³² Gagneré, Georges. « Du développement "collectif" des outils du théâtre », *Théâtre(s) en Bretagne*, 2004, 19, pp. 44-45. <https://hal.science/hal-04582486> (consulté 17-07-2024).p. 44.

³³ Aslan Odette, « *L'acteur au XXe siècle, Éthique et technique* », in Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit*. p.17.

de la vie en commun, à l'instar d'autres expériences communautaires, à la réserve près que les participants de l'expérience sont des artistes. Dans le second cas, on insiste sur l'activité artistique collective avec son mode d'organisation qui vise à la production d'une œuvre au sens le plus large. Mode de vie dans un cas, organisation d'un processus collectif de travail artistique dans l'autre »³⁴. Une grande majorité des communautés vont s'organiser en vie commune en plus de travailler ensemble pour créer de nouvelles œuvres. Elles s'installent dans un lieu non théâtral, souvent en campagne, dans un univers entouré de nature et du monde paysan qui les fascinent. Tandis que d'autres opteront pour un investissement moins important de leur vie privée et familiale, en travaillant collectivement sur des œuvres tout en laissant le chacun vivre de son côté. La seconde forme est assez semblable aux collectifs que nous connaissons aujourd'hui, à la différence près qu'un fort engagement idéologique caractérise leurs activités.

Peu importe la forme que ces communautés vont prendre, l'idéologie est radicale et militante. « C'est à contre-courant que se situent les communautés, qui protestent contre les injustices des hiérarchies sociales, le pouvoir de l'argent ou le terrorisme idéologique et dans le domaine artistique, l'académisme, les clichés, le mercantilisme, le vedettariat... »³⁵. Leurs engagements ne s'arrêtent pas au théâtre, mais touchent aussi la société. Ils entendent lutter contre la politique et redéfinir le monde de l'art en lui donnant une dimension plus sociale et moins élitiste. Ceci explique ce repli dans les campagnes ou les bâtiments hors des théâtres. Ils veulent se rapprocher du peuple. Les idéologies soixante-huitardes animent leurs pensées, actions et créations.

Leurs organisations s'apparentent aux coopératives ouvrières, où chacun participe activement en donnant de son temps pour le bien de la communauté. Ce mode de fonctionnement est rapidement en lien avec l'artisanat : on retourne aux savoir-faire premiers. Assez ironiquement, ces nouveaux modèles font écho aux *Communautés de métiers*, aux *guildes* et aux troupes médiévales de théâtre. Des modèles historiques qui étaient souvent liés au métier du théâtre (l'artisanat des communautés et guildes de métiers étaient souvent impliqués dans la réalisation de décors que ce soit durant l'Antiquité ou au Moyen Âge)

³⁴ Poliakov, Stéphane. « Genèse et modèles des communautés artistiques », in Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit*, pp. 25-26.

³⁵ Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit*, p.16.

s'actualisent. « L'acteur réactualise donc, à sa façon, ce qui a toujours nourri et animé le désir de théâtre, à savoir : le partage, l'amitié, la complicité et donc la confiance nécessaire aux prises de risques et aux remises en question qui sont incontournables dans l'expression de la créativité mise au service de l'art théâtral. »³⁶. Ces visions historiques rejoignent les nouvelles idéologies. Le théâtre quitte son élitisme et la compétition entre acteurs pour retrouver un esprit collectif et des valeurs de vivre ensemble.

Ces organisations forment donc les comédiens à jouer ensemble, mais également à vivre ensemble. On y abolit la compétition et l'agressivité entre acteurs pour y favoriser le partage d'expérience, la participation, l'amitié, etc. Les membres sont liés par des relations fortes qui, parfois, s'accompagnent de rites, de croyance et de normes. Cependant, ces liens forts qui les lient ne viennent pas forcément asphyxier l'individu en le confondant dans la masse du groupe. « Le groupe est vécu comme naturel, permanent, antérieur et supérieur à l'individu qui y vit. Chacun y ressent un profond enracinement. La vie et la création en groupe permettent de mener un travail en profondeur sur soi-même et sur la mémoire de ses origines, à la fois individuelles, nationales, transculturelles. »³⁷. On s'appuie sur un besoin de l'humain d'être en groupe. Celui-ci lui permettrait donc de se retrouver lui-même, de se comprendre. L'individualité est recherchée dans ces communautés. On encourage les acteurs à faire émerger leurs différences et les affirmer. C'est dans cette participation active, qui motive chacun à s'affirmer, comme il est dans toute son individualité, que l'acteur-coopérateur en coauteur de l'*entreprise théâtrale*, devient un artiste créateur.

Cependant, cet engagement fort et la reconnaissance de sa personne, motivent parfois l'individu à s'engager corps et âme dans une œuvre dont il ressent un engagement affectif fort. La communauté permet de surmonter ensemble des épreuves, mais cet élan et cette positivité collective peuvent donner lieu à une euthanasie de l'esprit critique à son égard et vouer une confiance aveugle à celle-ci. C'est ainsi que le « je » se confond dans le « nous ». « Des faits psychiques collectifs qui imprègnent la pensée, orientent l'action et entretiennent la rêverie sur

³⁶ Cramenil, Joël. « Acteur et créateur de vie théâtrale : l'exemple de la Cartoucherie », in Lucet, Sophie. *L'acteur créateur*. Double jeu, No. 1. Caen : Presses Univ. de Caen, 2003. P,78.

³⁷ Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit*, p.14.

le groupe »³⁸, « dans la croissance naturelle, la partie contribue à l'harmonie du tout, de même, pour que le travail de l'ensemble soit homogène et résonne à l'unisson, chacun fait don de soi, sans s'économiser »³⁹. Il n'est pas étonnant que l'ouvrage de Marie-Christine Autan-Mathieu pose la communauté avec une frontière proche de la secte. D'autant plus que, avec le temps, l'idéal horizontal sans *leader* a fini par s'estomper et a donné place à des *leaders charismatiques*. Ceux-ci ont été des figures importantes, bien souvent à l'origine de la formation de ces communautés.

De grandes communautés ont été placées sous l'égide de *leaders* qui n'étaient autres que des metteurs en scène. Ceux-ci se sont entourés de plusieurs comédiens afin de former leur « école nouvelle » basée sur un style de vie. Être acteur n'est plus juste une profession, mais un choix de vie. Ces metteurs en scène jouissent d'une position assez atypique. Ayant formé leur groupe et l'ayant constitué autour de lui, les membres lui vouent une grande confiance et l'histoire du groupe légitime sa position. Ce n'est pas un *leader institutionnel*, mais un *leader charismatique*. Il a obtenu sa place dans la reconnaissance des autres en son statut. Les réussites des pièces de théâtre qui en sortiront légitimeront d'autant plus son statut. Loin de redevenir le *regietheater* que l'on reproche à ses semblables qui n'ont pas opté pour la communauté, ils laissent tout de même une place importante aux acteurs. Ceux-ci peuvent s'exprimer et être entendus, ils sont considérés comme des artistes par le *leader*. On entre dans une dynamique de collectif orchestré, bien que, ici, les idéologies et le militantisme étaient bien plus engagés qu'aujourd'hui, en plus d'une vie commune, le tout les distingue du modèle d'aujourd'hui. Pour Georges Banu, les *leaders* de cette époque se situent entre les idéologies et les modèles politiques qui lui sont contemporains. « Un contexte politique totalitarisme a produit des *leaders* théâtraux tout aussi totalitaires, comme si un effet de contamination se produisait »⁴⁰. Les *leaders* de cette époque, bien que teintés de bonne volonté, ont fini par reproduire des modèles plus ou moins similaires à ceux qu'ils reprochaient. Voyons quelques exemples de communautés et ce qu'il en était dans la pratique.

³⁸ Anzieu, Didier. La dynamique des groupes restreints. 2e éd. « Quadriges », 4e tir. Paris : PUF, 2019. p.24.

³⁹ Autan-Mathieu, Marie-Christine, *op cit.* p.75.

⁴⁰ Banu Georges « Les leaders effectifs et les communautés artistiques », in Autan-Mathieu, Marie-Christine, *op cit.*, p.72.

a) Jacques Copeau et les copiaux

Dans cet élan de centralisation, Copeau va constituer la communauté des copiaux. En accord avec les metteurs en scène de son époque, Copeau cherche à réformer l'acteur. Il souhaite qu'il soit acteur créateur et non plus un simple interprète du texte. Sa formation artistique doit, selon lui, passer par la formation de l'individu « comme l'école qui était avant tout "une école de l'être humain", l'expérience communautaire doit permettre de lier théâtre et développement personnel, spirituel même. »⁴¹, l'art, l'individu et le spirituel sont des dimensions qui motivent énormément sa perception du théâtre. Copeau crée donc l'école du Vieux-Colombier où il mènera une éducation exigeante pour les acteurs.

La méthode de Copeau va s'intéresser au modèle antique et, plus particulièrement, au *chœur* et aux masques. « Avec le masque, l'acteur doit abandonner son moi, et dépasser l'individualité pour tendre vers le type, qui synthétise "le multiple dans l'un" »⁴². Bien qu'il travaille sur l'individu, celui-ci doit se sublimer, disparaître derrière ce masque afin de pouvoir être un membre indifférencié du chœur, lui aussi masqué. Pour lui, c'est en s'oubliant que l'on peut retrouver son soi profond, un soi collectif. Le corps masqué concrétise le corps collectif « dans lequel chacun s'efface, mais pour se retrouver à un degré plus haut de conscience, comme relié à plus grand que soi »⁴³. Copeau visualise donc le groupe dans une conception presque mystique, l'individu doit se laisser transporter par l'ensemble pour pouvoir rejoindre quelque chose de « plus grand que soi ». En sa position de *leader*, Copeau se complait dans une vision messianique, il est un *leader spirituel*.

De cet enseignement sortira un collectif, Les copiaux, qui produira quelques spectacles en autonomie. Cependant, après avoir été tant dirigés par Copeau, les acteurs manquent d'autonomie. Eux-mêmes se reprochent le manque de direction de la troupe, qui, selon eux, amène une baisse de rigueur et de motivation dans leur spectacle, conduisant ainsi à la dissolution du collectif. Toutefois, le travail de Copeau ne se perd pas pour autant avec la fin des Copiaux : de nombreuses grandes figures du théâtre, parmi lesquelles Ariane Mnouchkine,

⁴¹ Freixe Guy, « Jacques Copeau et les copiaux : une communauté pour renaître », *Ibid*, p. 264.

⁴² *Ibid*.

⁴³ Freixe Guy, « Jacques Copeau et les copiaux : une communauté pour renaître », in Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit*, p.264.

vont en admirer l'entreprise et s'en inspirer en plaçant Copeau au rang de maître ayant transformé la pratique de l'acteur.

b) Ariane Mnouchkine et le Théâtre du Soleil.

Dès 1970, le Théâtre du Soleil s'installe dans la Cartoucherie, un lieu à l'abandon à Paris à cette époque. Les membres du Théâtre du Soleil le rénovent au fur et à mesure de leur occupation qui s'étend jusqu'à aujourd'hui. Ce théâtre se constitue comme une coopérative ouvrière. Chacun y est traité de manière égale, tout le monde prend part à tous types de tâches, tout cela dans un esprit de fraternité. Ce mode de fonctionnement d'une troupe est alors novateur à cette époque, cela fascine et perturbe à la fois. L'égalité salariale est très vite établie entre eux et il n'y a pas de distinction d'importance officielle.

Cependant, Ariane Mnouchkine est considérée comme matriarche, une figure de proue. Bien que les membres aient été renouvelés plusieurs fois depuis sa création, Ariane est restée là, en seule constante. Bien qu'elle refuse d'être vue comme un maître, sa position de metteuse en scène, sa personnalité, son ancienneté, ainsi que son lien avec la création du projet ne font qu'affirmer sa position de *leadeuse charismatique*, mais cela ne va pas à l'encontre de l'idée de coopérative. C'est une leadeuse peu directive, dont le charisme suffit pour soutenir l'idéal du groupe.

Le groupe est d'une importance capitale : « La reconnaissance du groupe paraît alors plus gratifiante qu'une bonne critique dans la presse »⁴⁴. Le Théâtre du Soleil est un choix de vie, une grande famille aux liens forts, dont les sentiments entre eux sont plus importants que les avis extérieurs. Le renouvellement de l'équipe se fait au fur et à mesure, petit changement par petit changement, et les anciens initient les nouveaux au fonctionnement du Théâtre du Soleil. Il s'agit d'un grand fonctionnement autogéré qui n'empêche pas que quelques figures se détachent parfois, mais sans forcément écraser le groupe. Le concept de tête d'affiche est exclu, seul le nom d'Ariane sort de l'anonymat.

⁴⁴ Dusigne, Jean-François. « La démesure d'un royaume et la chaleur d'une maisonnée: La famille Soleil », in Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit*, p. 326.

La création collective est leur procédé de création, bien que mise en scène par Ariane et signée comme telle. Dès 2003, c'est le retour d'une signature d'une création collective « du théâtre du soleil sous une proposition d'Ariane Mnouchkine ». Ariane aime que des acteurs « locomotives » tirent le groupe pour l'amener à aller plus loin. Elle motive les individus à s'affirmer, à prendre les devants quand c'est nécessaire. C'est un travail ambitieux qui demande des sacrifices et du dépassement de soi.

Cependant, ce travail acharné et exigeant n'est pas la cause de tous les départs du Théâtre du Soleil, mais c'est le temps que cela peut demander sans prévisibilité à l'avance. On sait quand commence une répétition, mais on ne sait jamais quand cela va se terminer. La vie familiale et intime des individus doit donc passer au second plan et cela ne convient pas à tout le monde sur le long terme. « Ariane avoue elle-même qu'elle déteste imaginer qu'une fois admis au Soleil, les gens "puissent être mieux ailleurs" »⁴⁵. Le Soleil est une famille forte et ne permet pas de se disperser dans une autre vie de famille, le don de soi à l'art et à la collectivité est une nécessité. Les acteurs qui quittent le Soleil en quête de carrière individuelle ne reçoivent d'ailleurs aucune aide ni aucun soutien de Mnouchkine. Ils doivent donc affronter les difficultés du monde du théâtre seuls après une immense aventure collective.

c) Jerzy Grotowski, le Théâtre Laboratoire

« Au début c'était un théâtre, ensuite un laboratoire. Et maintenant ; c'est un endroit où j'espère pouvoir être fidèle à moi. C'est un endroit où je m'attends à ce que chacun de mes compagnons puisse être fidèle à soi »⁴⁶. Jerzy Grotowski crée le Théâtre Laboratoire comme une troupe. C'est un théâtre porté sur l'individu, où chacun, autant le metteur en scène que les acteurs peuvent, voire doivent, être eux-mêmes. Pour les personnes désireuses de rejoindre la troupe, ils devaient passer par une période d'essai durant laquelle on leur présentait notamment les préceptes :

Toute personne venant travailler ici et désireuse de garder ses distances (quant à la conscience créatrice) montre la mauvaise manière de prendre soin de sa propre individualité. Le sens étymologique

⁴⁵ Mnouchkine Ariane, "Le théâtre ou la vie", *ibid*, p.335.

⁴⁶ Osinski, Zbigniew. « Le théâtre laboratoire de Grotowski en tant que groupe créatif », in Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit*, p. 301.

d'individualité est indivisibilité, ce qui signifie l'existence complète dans quelque chose : l'individualité est le contraire même de l'engagement à moitié. Nous soutenons donc que ceux qui viennent et restent ici découvrent dans notre voie quelque chose qui leur est profondément proche, préparé par leurs vies et leurs expériences. Du fait qu'ils l'acceptent consciemment, nous présumons que chacun des participants se sent obligé de s'entraîner de manière créatrice et d'essayer de former ses propres variations inséparables de lui-même, de se réorienter lui-même en étant ouvert aux risques et à la recherche. »⁴⁷

Ces presque commandements de Grotowski présentent les fondamentaux de l'esprit du Théâtre Laboratoire. C'est un *homme total* que l'on cherche, un individu sachant puiser dans sa personne pour pouvoir créer. Il ne doit pas se mettre à distance, ni se laisser porter par ce qu'on lui demande, mais s'engager pleinement. L'humain est créateur par nature, il doit pouvoir accepter cette part et oser expérimenter les facettes de son « soi ». Pour Grotowski, l'être humain n'a que lui à exprimer, il le fait à travers des rencontres dans un respect de sa personne sans jamais se cacher derrière un commun. Selon lui, on ne peut entrer en relation si on n'existe pas soi-même. Chaque œuvre puise de ces rencontres et contient donc une partie de chaque personne qui y aurait contribué. Chacun s'entraide dans le respect mutuel de l'individualité de chacun. C'est dans les différences, dans la diversité que le théâtre va s'enrichir.

Leur fonctionnement est semblable aux collectifs d'aujourd'hui, bien que Grotowski occupe une place centrale comme présence nécessaire à la force créatrice. Personne n'a de rôle défini, ni de fonction, le groupe s'autogère dans un but de recherche et de création commune. Toutes ces personnes différentes sont liées par des besoins similaires en termes de création, et leurs diversités sont nécessaires. Le cadre de travail et d'échange était créé ensemble, par tous, et la satisfaction de chacun dans ses tâches revêtait une dimension importante. En dehors des moments de travail, chacun avait sa vie privée, sa propre maison, ils ne vivaient pas ensemble comme une communauté.

Vers la fin du XX^e siècle, toutes ces utopies collectives ont eu tendance à s'essouffler, alors que la plupart ont tout simplement cessé de pratiquer en retournant à des modèles classiques. D'autres ont continué dans cet élan collectif, mais en se restructurant de manière un peu plus hiérarchique autour de la figure du metteur en scène. Cela marque-t-il une révélation

⁴⁷ Grotowski Jerzy, *exposé des principes*, in *Ibid*, p. 305.

quant à l'entreprise collective : est-elle vouée à rester juste une utopie socialiste marquée par des idéologies inatteignables ? L'histoire des collectifs reconnaît effectivement que, après la grande explosion des années soixante et septante, une baisse d'intérêt se montre à l'égard des créations collectives, mais un regain réapparaît dès le début du XXI^e siècle. Les visions politiques y sont toujours présentes, bien que moins idéologiques que le présentaient leurs prédécesseurs. Aujourd'hui, l'acteur requestionne à nouveau la place du metteur en scène et se réinvente en collectif afin de reprendre sa part de création !

5. Retour critique

Il est intéressant de voir que l'individualité des acteurs a été traitée différemment au fil de l'histoire. Alors que, durant l'ère du vedettariat, certains jouissaient d'une grande attention, cela allait à l'encontre de l'esprit du théâtre : il n'y avait pas de solidarité entre les acteurs et seuls les acteurs vedettes avaient de l'importance sur scène. On peut remarquer une individualité forte au service d'elle-même : le théâtre était utilisé pour l'égo. Viennent ensuite les metteurs en scène qui vont, dans un premier temps, priver les acteurs de leur liberté, en les cadrant plus sévèrement et en leur délivrant les interprétations et les instructions à suivre.

Il ne faut pas longtemps pour que la formation de l'acteur doive faire rappeler l'individualité des comédiens. Chacun doit puiser en lui, dans ses spécificités, ce qu'il le rend unique en tant qu'artiste. On redonne une liberté aux acteurs en leur donnant cependant de nouveaux outils pour aborder le théâtre, mais surtout des ambitions artistiques communes. L'esprit de troupe, voire de groupe, et la solidarité sur scène renaissent ainsi, lorsqu'ils ne sont pas minés par un metteur en scène trop directif.

Les communautés et autres expériences collectives, qui cherchent à puiser leur force dans le groupe, voient alors le jour. Nous avons pu voir que chaque communauté traite différemment ses individus. Alors que Copeau cherche à sublimer l'individu par un esprit de collectivité qui le dépasse afin de toucher à des dimensions mystiques de la représentation, Mnouchkine souligne les différences comme des atouts pour le groupe. Selon cette dernière, le groupe est la priorité absolue, l'individu doit le servir, sans retenue, au dépit de sa vie privée. Chez Grotowski, au contraire, le groupe est là pour aider l'individu à découvrir ce qu'il a de plus artistique en lui. Pour lui, il faut se rencontrer soi-même pleinement avant de pouvoir

rencontrer les autres dans le théâtre. Son théâtre se base sur la rencontre d'individus qui s'affirment sans se noyer dans une masse collective vide.

Cependant, toutes ces visions, qui nous ont été présentées, semblent ne pas être réalisables sans la présence d'une personnalité forte qui dirige le groupe. Bien que, pour l'ensemble des exemples abordés, cela semble effectif, il est tout de même à noter que cette vision non-hiérarchique semble être traitée dans les ouvrages avec beaucoup de pessimisme. La figure du *metteur en scène-leader* est rapidement présentée comme étant incontournable et nécessaire aux groupes. Ces études sont-elles orientées par des critères subjectifs ? La société de l'époque a-t-elle fait sortir des figures de *leader* là où elle voulait en trouver alors que, en interne, il n'en était rien ? Ou tout simplement les groupes n'ont pas su s'autogérer sans figure dominante ? Il nous est impossible de savoir ce qu'il en était vraiment. Cependant, les collectifs modernes nous montrent que la création collective, plaçant au centre de celle-ci l'individu créateur qu'est l'artiste, peut être réelle et a même plusieurs avantages.

Chapitre 3 : La place de l'individu dans le théâtre

1. L'individu, une question de société

Notre société d'Europe occidentale est animée par une dynamique centrée sur l'individu qui continue de se développer ces dernières années dans une « montée en puissance de l'individu »⁴⁸. Cependant, cette individualisation ne signe pas, avec elle, la mort des groupes. En réalité, un individu ne peut se concevoir sans interactions. Paradoxalement, l'individu ne peut se construire soi-même qu'avec l'interaction qu'il a avec d'autres semblables. « L'épanouissement de l'individu en personne avec sa réflexivité critique dépend, dans l'interaction notamment discursive, des différents réseaux de sociabilité auxquels il appartient dans sa vie intellectuelle et pratique »⁴⁹. C'est à travers les groupes différents qu'il côtoie, dans la rencontre de ses semblables, et par le biais principal de la discussion, qu'un individu va pouvoir découvrir et reconnaître les valeurs qui l'animent. « Chez les êtres humains, il consiste à rechercher chez des "congénères" les mêmes modes de penser et de sentir ce que l'on a soi-même et dont on n'est pas nécessairement conscient »⁵⁰. Cette formation de petits groupes se réalise naturellement, dans un intérêt de recherche de semblables, sans que nous en ayons réellement conscience. Elle renforce également notre adhésion aux valeurs par la découverte que celles-ci sont partagées, mais également par le fait qu'il faudra les expliciter par la discussion et donc concrétiser nos idées mentalement pour les formuler.

« Dans son incomplétude, l'homme ne saurait se développer, ni en tant que genre humain, ni en tant qu'individu, si l'organisation sociale et la culture n'étaient pas là pour activer et réaliser ses capacités neuronales »⁵¹. Chaque individu naît dans une société qui le précède. Il se voit faire face à toute une culture et un système de coutumes qui ont été préétablis avant lui. C'est par sa participation à différents groupes sociaux qu'il découvre, par induction, les

⁴⁸ Savidan, Patrick. « Individu et société : les enjeux d'une controverse. Les vecteurs de la cohésion sociale », *Informations sociales*, 2008/1 (n° 145), p. 6-15. DOI : 10.3917/inso.145.0006, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-1-page-6.htm> (consulté le 26-07-2024), p.7.

⁴⁹ Calame, Claude, *op cit.*, p.4.

⁵⁰ Anzieu, Didier, *op cit.* p.32.

⁵¹ Calame Claude, *op cit.*, p.3.

« différentes conventions et traditions qu'à son tour, il adopte »⁵² et qui constitueront son « soi » incomplet par nature sans un « eux ». L'être humain est un *être social* de nature, il est naturellement amené à constituer des groupements, une vie en société. Il grandit en relation dans un système commun nécessaire à chaque individu, « le "je" s'inscrit toujours dans un "Nous" qui le précède et le détermine »⁵³. C'est un *être-en-relation*⁵⁴ toujours inscrit dans un groupement qui était établi avant lui et qui va constituer la base de son identité. Ce groupement primaire est une famille, un genre, une orientation sexuelle, un engagement politique, une orientation scolaire, un métier, etc. Certains relèvent de l'être et d'autres du devenir. D'une part, nous sommes dans ce groupe primaire et nous avons le choix de l'affirmer ou de le refouler (famille, genre, orientation sexuelle, etc.) et, de l'autre, ces groupes sont des choix délibérés qui amèneront à un développement de soi (engagement politique, scolaire, professionnel, etc.). Une identité personnelle épanouie est en réalité une synthèse des multitudes d'identités collectives présentes dans les différents groupes qu'un individu côtoie.

Cependant, un individu n'est pas tel une éponge qui va s'imbiber de l'esprit de groupe pour se remplir. Il a une personnalité qui lui est propre et qu'il va chercher à affirmer face à ce groupe en influant la pensée du groupe. Un « je » n'est pas uniquement l'incarnation des « nous », mais un « nous » est un mélange de plusieurs « je » qui se retrouvent sur des bases communes. « L'individu se fabrique à la fois par les autres et pour les autres, avec des spécificités individuelles et des processus de subjectivation qui engendrent des transformations dynamiques, mais aussi des affrontements et des conflits »⁵⁵. En effet, une fois bien intégré et considéré dans un groupe, un individu va savoir s'affirmer lui-même sur des points de différenciation. Il ne souhaite pas être un commun, mais un « comme-un »⁵⁶, c'est-à-dire qu'il va vouloir tendre vers un idéal commun du groupe, tout en restant dans la comparaison, donc sans jamais le devenir. L'individu va donc se distinguer du groupe en opposition ou en nuancant l'idéal commun. Par la confrontation, il sera amené à devoir formuler ses pensées, motivées par

⁵² Calame Claude, *op cit*, p.4.

⁵³ Leguil, Clotilde. « Je » : une traversée des identités. Paris : PUF, 2019., p.9.

⁵⁴ Collomb, Cléo. « Ontologie relationnelle et pensée du commun », in Citton, Yves, et Dominique Quessada. « Du commun au comme-un », *Multitudes*, 2011/2 (n° 45), DOI : 10.3917/mult.045.0012. <https://www.cairn.info/revue-multitudes-2011-2-page-12.htm> (consulté le 28-07-2024), p.62.

⁵⁵ Calame Claude, *op cit*, p.4.

⁵⁶ CITTON Yves, QUESSADA Dominique, *op cit*, p.12.

des valeurs qui le rendent différent du groupe. Il sera amené à se rencontrer lui-même, là où le groupe va à l'opposé de ce qui lui semble correct. L'opposition au groupe, la différenciation, le poussera, par conséquent, à s'individualiser. « L'identité complexe de chacun de nous repose donc sur une dialectique subtile entre, d'une part, la nécessaire fabrication sociale et culturelle de l'homme par ses proches et, d'autre part, le développement de la singularité de l'individu »⁵⁷.

Cette individualisation face aux groupes est en plein essor dans notre société occidentale. Dans une société démocratique et libérale, l'individu a appris à s'exprimer librement sur son modèle de pensée. Cette nouvelle vertu « suppose que les individus soient d'abord et avant tout reconnus comme ayant la capacité et le droit de se déterminer eux-mêmes en fonction de préférences et, de ce point de vue, est une des modalités de la liberté. C'est précisément cette liberté qui informe le rapport de l'individu à la conscience de son intérêt propre »⁵⁸. Nous faisons face à une nouvelle génération qui a une volonté et une prédilection à se raccrocher à ses intérêts propres et à savoir s'identifier indépendamment des autres. Loin de nier toute appartenance et tous les aspects que les groupes apportent, ceux-ci trouvent simplement un besoin moins important dans la dépendance aux groupes, tendant à plus d'autonomie individuelle, sans s'isoler complètement.

Néanmoins, ce retour sur soi semble avoir un effet plutôt positif sur la société : « cet isolement de l'individu s'accompagne cependant d'une conscience accrue de sa propre fragilité qui nourrit sa capacité d'empathie et peut le conduire à s'interroger sur les institutions »⁵⁹. En effet, ce recentrement sur soi invite l'individu à mieux se comprendre, notamment dans ses ressentis et ses émotions, ce qui a pour effet qu'il développe sa compréhension des ressentis des autres en comparaison et par compassion, c'est-à-dire son empathie. Selon Clotilde Leguil, « Le chemin du "je" est fait de ces deux dimensions : la possibilité de se séparer en tant que "Je", de ne plus s'oublier dans le "Nous", et la possibilité de revenir sur son histoire intime en parlant de ce qui n'a jamais été parlé à un Autre capable de l'entendre. Il s'agit en d'autres termes de rencontrer un Autre dans une langue particulière et non plus de s'identifier aux autres dans

⁵⁷ Calame Claude, *op cit.*, p.4.

⁵⁸ Savidan Patrick, *op cit.*, p.11-12.

⁵⁹ *Ibid*, p.11.

la langue de tous. »⁶⁰. Par cette empathie développée, nous sommes plus à même de parler de soi-même aux autres avec des ressentis qui nous sont propres. L'individu ne parle plus de soi par des mots de tous, mais exprime un soi plus profond. Nous développons des échanges plus transparents, plus authentiques et entrons dans « cette ère de la transparence qui agrandit démesurément la part sociale de chaque individu »⁶¹. Cette individualisation, lorsqu'elle ne s'oriente pas vers un égoïsme, mais se double d'une conscience de sa place dans une collectivité, amène à renforcer les liens de notre société. En se connaissant soi-même, on définit ses besoins et, dans le respect des besoins de tous, on renforce notre société.

Par ses besoins identifiés, l'individu a donc de nouvelles exigences face aux groupes. Il se voit développer son esprit critique et va donc questionner certaines habitudes et traditions qui lui portent préjudice. Dans cette perspective, Emmanuel Dekoninck constate qu'« il y a aussi une évolution générale de la société, [...] qui questionne en tout cas les systèmes, on va dire, patriarcaux, avec une personne qui décide pour tout le monde, qui sait et qui transmet son savoir, sa connaissance et son génie aux autres »⁶². Ce changement de paradigme influe le théâtre en questionnant la tutelle absolue d'un metteur en scène, qui ferait passer sa vision aux dépens de celles des acteurs qu'il instrumentaliserait. Il n'est pas anodin de voir que les systèmes qui sont questionnés, s'attaquent très vite aux systèmes hiérarchiques les privant d'autonomie, car il y a un besoin de liberté individuelle qui s'est développé. « Cet individualisme est, en outre, indissociable d'une certaine représentation de l'évolution du devoir et de l'intérêt »⁶³. Les volontés individuelles semblent renforcées et cela a pour effet de renforcer un sentiment de devoir et d'engagement auprès des individus : chacun va donc prendre conscience de ses responsabilités et les affirmer un peu plus.

De ce fait, l'intérêt individuel et le bonheur de tous résultent de cette individualisation, en entraînant des conséquences majeures sur notre société. Cependant, il ne faut pas nier que cette individualisation va nécessairement mener à un bien commun. « L'intérêt individuel

⁶⁰ Leguil Clotilde, *Op cit.*, p.140.

⁶¹ Ancelet, Jean-Claude. Recréez du collectif au travail. La co-construction, nouveau challenge pour l'entreprise. Paris : Dunod, « Stratégies et management », 2011. <https://www.cairn.info/recreez-du-collectif-au-travail--9782100567195-page-169.htm>, (consulté le 26-07-2024), pp. 123-128.

⁶² Annexe 1 : Entretien avec Emmanuel Dekoninck, 26/02/2024, p.3.

⁶³ SAVIDAN Patrick, *op cit.*, p.11.

deviendra plus que jamais, écrit Tocqueville, le principal, sinon l'unique mobile des actions des hommes ; mais il reste à savoir comment chaque homme entendra son intérêt individuel »⁶⁴. Si l'individualisation se distancie complètement de sa participation sociétale, celle-ci ne sera pas doublée d'une volonté du bonheur des autres, mais d'une volonté de satisfaire ses propres besoins, indépendamment de ceux des autres. Cela entraîne donc une insatisfaction du groupe au profit d'une seule et même personne et c'est ainsi qu'une dynamique de groupe inégalitaire se réinstallera, où un seul individu prendra un *lead* autoritaire et néfaste pour l'individualité des autres membres d'un groupe.

2. Les *leaders* du théâtre, le metteur en scène et l'individu

Les modèles d'organisation traditionnels de nos sociétés sont généralement basés sur une hiérarchie. Un individu a plus de poids dans les décisions que les autres et a une partie de responsabilité quant au rendement de l'équipe. L'être humain, par habitude, est tenté de recréer des modèles qu'il connaît, et c'est ainsi que le théâtre peut prendre des airs d'organisation hiérarchique. Toutefois, chaque projet théâtral jouit d'une certaine liberté dans son organisation : il existe de nombreux fonctionnements différents d'une pièce à une autre. Par son histoire et l'image collective qu'on a de lui, le metteur en scène a souvent la position de leader et, vu qu'il est souvent en charge du projet, il lui revient de décider quel type d'organisation il souhaite instaurer. Comme le dit Georges Banu : « Le pouvoir du leader au théâtre ne sera jamais tout à fait indépendant de la relation qu'il entretient avec le politique, actuel ou utopique »⁶⁵. En effet, le metteur en scène va, selon la vision politique ou idéologique dont il se sent le plus proche, instaurer une dynamique de travail de son choix.

a) Les différents leaders

Dans le cadre du théâtre, on peut distinguer deux types de leader : *leader institutionnel* et *leader effectif/charismatique*⁶⁶.

- Le *leader institutionnel* : il s'agit d'un leader de groupe instauré par une institution, c'est-à-dire qu'il a été mis à ce poste, on lui a donné une responsabilité et un pouvoir

⁶⁴ Alexis de Tocqueville, *De la démocratie en Amérique, Œuvres complètes*, in SAVIDAN Patrick, *op cit.*, p.12.

⁶⁵ Banu Georges, *op cit.*, p.73.

⁶⁶ *ibid.*

décisionnel sur les autres membres du groupe. Le groupe a des attentes de productivité envers lui.

- Le *leader effectif* : il voit le jour au sein du groupe et n'est donc pas institutionnalisé, c'est-à-dire qu'aucune instance officielle ne lui a décerné cette fonction. Il a acquis ce rôle, de manière officieuse ou officielle, par son charisme et ses réussites, tous deux reconnus et valorisés par le groupe.

Lorsqu'il y a un leader institutionnel dans le théâtre, c'est souvent le metteur en scène. Il est mis en place par un théâtre qui lui met à disposition une équipe technique et, parfois même, des acteurs. Celui-ci doit alors se montrer légitime de cette fonction, par l'efficacité de son travail, la réussite éventuelle d'une pièce passée, ou tout simplement créer une relation de confiance avec les comédiens qui accepteront alors de le suivre. Le metteur en scène, « ne remue pas une matière inerte, comme le peintre ou le sculpteur. Il travaille sur des êtres vivants, souvent indociles, capricieux (et ce sont souvent les meilleurs interprètes) ayant leur vie et leur volonté propres, une compréhension, un langage personnel »⁶⁷. Par conséquent, il doit savoir travailler avec les différents comédiens qui ont chacun leur personnalité et leur propre façon de travailler.

Un metteur en scène peut également être un leader effectif, s'il a lui-même rassemblé l'équipe et lancé le projet sans avoir été commandé par une institution théâtrale. Il choisit les acteurs avec qui il travaille, qui acceptent à leur tour de travailler avec lui. Le leader est, à son tour, choisi par son équipe. On dit de ce type de leader qu'il est *charismatique* par sa capacité à « mobiliser, éveiller et entraîner l'ensemble de l'équipe vers le but communément admis, chaque membre éprouve le sentiment de se dépasser et de s'accomplir. Non seulement "éprouve", mais il réalise effectivement ce sursaut créatif qui lui serait resté impossible de réaliser sans la présence du leader »⁶⁸. Il a la capacité de booster la créativité des acteurs. Ceux-ci estiment qu'ils n'auraient pas pu atteindre un tel niveau de créativité par eux-mêmes et c'est en cela que le leader se voit renforcé dans sa position. Le rôle de *leader effectif* n'a cependant pas le monopole des metteurs en scène. Il est possible qu'un acteur puisse occuper ce poste

⁶⁷ Vilar, Jean. Le théâtre, service public et autres textes. Paris : Gallimard, 1975.p. 19.

⁶⁸ Banu Georges, *op cit.*, pp.66-67.

lorsqu'il se montre plus compétent qu'un metteur en scène dans la stimulation de la créativité des autres acteurs.

La figure d'un *leader* semble être communément acceptée comme ayant une importance pour aider les acteurs à se diriger. « Sans direction, l'acteur serait exposé à tâtonner dans la multitude de propositions possibles et par la difficulté d'agir et d'analyser simultanément, avec pour conséquence l'appauvrissement de sa pratique »⁶⁹. L'acteur a donc besoin qu'une personne prenne le *lead* de l'œuvre. Ce meneur ne s'installe pas par simple ambition de pouvoir, mais par volonté artistique : il a une réelle ambition de créer une œuvre qui est animée par sa vision. « Toute entreprise artistique d'envergure porte la marque d'une personnalité solitaire »⁷⁰. Bien qu'une œuvre se fasse en collaboration, selon Banu, qui reprend les préceptes d'Edward Gordon Craig, elle est marquée par la pensée d'un seul individu. Chaque création est donc une part de l'expression de l'individualité de son leader.⁷¹

Cela ne veut pas dire que nous retournons à un modèle dictatorial où le metteur en scène a la seule parole sur l'œuvre. Sa fonction s'est modernisée : « systématiser et clarifier les choix dramaturgiques de la mise en scène ; et c'est ainsi élaborer la partition générale du spectacle tout en suggérant à chaque acteur sa propre partition et la sous-partition qui la soutient »⁷². Dans cette perspective, l'acteur et le metteur en scène sont en collaboration. Le metteur en scène laisse de la liberté à l'acteur tout en lui donnant les outils nécessaires pour qu'il puisse réaliser sa part de travail dans l'œuvre.

b) Acteurs et metteurs en scène, des partenaires ?

Dans cette collaboration, le metteur en scène va devoir faire face à une difficulté qui est la « "contradiction constitutive" inscrite dans son métier qui consiste en un équilibre subtil entre une perspective collective et une vision cohérente finale de l'ensemble de la mise en scène donnée par cet artiste »⁷³. Plus particulièrement, il va devoir s'assurer que chacun se retrouve

⁶⁹ Angélique Andréaz. *Op cit.*, p.45.

⁷⁰ Banu Georges, *op cit.*, p.72.

⁷¹ Nous reviendrons sur les propos tenu sur l'indispensabilité du metteur en scène dans la partie « L'horizontalité favorise-t-elle la créativité ? », voir *infra*, pp.58-61.

⁷² Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot. *Op cit.*, p.15.

⁷³ *Ibid.*

dans son rôle et son intention de jeu, tout en assurant une uniformité de la forme finale. Il doit trouver l'équilibre entre le collectif et l'individuel. Il va prendre une position de guide : « Le metteur en scène conduit les acteurs d'un point A à un Point B. [...] et c'est pendant les répétitions qu'on décide de la manière d'y aller [...] Mais mon rôle, c'est de maintenir le cap. Il y a un horizon à atteindre. Et, pour cela, il faut une vue d'ensemble, une vision, une inspiration à communiquer »⁷⁴. Il va donc entraîner les acteurs qui, une fois convaincus par l'inspiration du *leader*, vont se laisser guider.

Cette position de guide plait à certains acteurs : c'est à eux de faire le chemin, mais ils n'avancent pas à l'aveugle puisqu'on les emmène dans des endroits qu'ils n'auraient pas forcément explorés de lui-même. C'est dans ces conditions que l'acteur se sent stimulé dans sa créativité. « Il nourrit [les acteurs], c'est-à-dire qu'il leur donne un espace de travail par ses visions, par sa langue, par sa connaissance de l'auteur, son érudition, par des exemples périphériques qui entourent les situations, etc. On absorbe, et ensuite, dans le travail avec le texte, on restitue, chacun avec sa personnalité »⁷⁵. Le travail ne se fait pas à leur place, ni même s'oppose complètement à leur personnalité. Au contraire, il leur donne tout simplement des outils pour qu'eux-mêmes puissent s'approprier la matière et ainsi, créer de nouvelles choses.

C'est une position agréable qui plait à certains acteurs qui apprécient le fait de se faire diriger plutôt que de devoir chercher tout azimut : « Il y a des fois où c'est très confortable. Moi, j'ai adoré de jouer au service de quelqu'un, ça m'a libéré aussi un peu de la pression »⁷⁶. Cette pratique permet aux acteurs de ne pas devoir prendre de charge mentale du spectacle, de se laisser porter sans devoir prendre de grandes responsabilités, ni fournir un grand effort de créativité. Dans le cas de Paul Mosseray, cette position « d'acteur dirigé » lui permet de pouvoir à la fois créer ses projets en collectif (où les charges mentales dues aux responsabilités et aux efforts de créations sont déjà conséquents), en plus de participer en parallèle à d'autres projets où il a juste à se laisser porter par la direction d'acteur sans s'évertuer à devoir trouver des solutions de jeu. Se laisser guider de la sorte est donc une position de confort pour l'acteur qui

⁷⁴ Maurin, Frédéric. Ivo van Hove. Arles : Actes Sud, 2014., p.53.

⁷⁵ Angélique Andréaz, *op cit.*, p.45.

⁷⁶ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.55.

doit alors se concentrer uniquement sur la mémorisation du texte et son interprétation, laissant ainsi les tâches plus complexes au metteur en scène.

Certains acteurs ne souhaitent travailler que de cette manière, chercher à répondre exactement aux demandes du metteur en scène. Ça lui permet d'être satisfait, car il ne doit plus s'inquiéter de la justesse de proposition étant donné qu'elle aura été validée par celui qui orchestre le projet. Tandis que d'autres vont apprécier cette opportunité en complémentarité avec une activité où ils sont plus actifs et preneurs de décision, leur permettant de cumuler plaisir de jeu et rentrée d'argent en parallèle d'une activité de création qui n'est pas toujours rémunérée. D'autres encore vont tout simplement ne pas supporter cette méthode.

Effectivement, certains acteurs ont besoin d'une grande liberté. Ils ont généralement une envie de créer et « vivent le travail avec un metteur en scène comme le fait d'être bridé »⁷⁷. Leurs visions artistiques ne semblent pas coordonner avec les visions du metteur en scène, et les acteurs ne peuvent donc pas s'exprimer de la manière qu'ils souhaitaient. Une autre difficulté pour les acteurs est se retrouver à l'initiative d'un projet ou d'une de leurs créations, mais qu'ils souhaitent jouer un rôle. Ils sont amenés à déléguer la mise en scène à une autre personne. Cela peut laisser place à une grande frustration pour le comédien. Emmanuel Dekoninck en témoigne, il ne sait dire pourquoi, mais cette collaboration entre metteur en scène et acteur porteur du projet n'a pas porté ses fruits : « ça n'avait pas fonctionné [...] parce que, je ne sais pas, parce que c'est compliqué d'à la fois donner les clés à quelqu'un d'un projet que ce n'est pas lui qui porte au départ »⁷⁸. L'acteur, lorsqu'il est créateur, semble avoir plus de mal à collaborer avec un metteur en scène lorsqu'il ne se retrouve pas dans son univers proposé.

c) Le danger du leader charismatique

Dans la dynamique du théâtre, d'aujourd'hui, en Belgique, les comédiens travaillent généralement en parallèle sur plusieurs projets différents et sont souvent dirigés par plusieurs metteurs en scène différents. Il peut tout de même advenir qu'un acteur joue constamment avec la même direction d'acteur, voire très fréquemment, ou avec un autre acteur qu'il admire. Cela peut notamment être le cas dans des troupes assez soudées ou encore dans des collectifs

⁷⁷ Annexe 1 : Entretien avec Emmanuel Dekoninck, 26/02/2024, p.17.

⁷⁸ *Ibid*, p.3.

orchestrés dont le metteur en scène est attiré et fixe. Nous pouvons également comparer les risques suivants aux communautés théâtrales que nous avons abordées précédemment⁷⁹.

Certains *leaders*, conscients de leur influence sur le groupe, craignent de maintenir cette position trop longtemps : elle pourrait engendrer une « source de pétrification par abus de connaissance réciproque et exténuation du désir de découverte »⁸⁰. Une direction trop longue sous une même personne mènerait donc à une baisse de stimulation de la créativité chez les acteurs et une sensation de lassitude et de manque de découverte.

Cependant, dans des cas plus extrêmes, on remarque qu'il se développe, au sein du groupe, une dépendance envers le leader. Cette situation ne peut s'accomplir que si le *leader* jouit d'une admiration profonde de la part des acteurs. Cette admiration lui vient de la réussite de ses entreprises au sein du groupe, mais également de l'effet sur la créativité qu'il stimule chez les acteurs. Ils ne parviennent plus à devenir créatifs si le *leader* ne les guide plus. On peut remarquer cette dépendance dans le Théâtre Laboratoire de Grotowski⁸¹ : « Sa seule présence [Grotowski] est l'une des conditions indispensables de la force créative et de la cohésion du Théâtre Laboratoire »⁸² son effet positif sur le groupe a fini par rendre les membres dépendants de sa présence, et ce, malgré le travail porté sur l'individualité. Dans cette phase, le *leader* devient un *idéal du moi* où la dépendance va prendre une ampleur importante. « Freud appelle "Idéal du moi", cette part du sujet qui s'aliène dans l'image de l'autre lorsque cet autre représente pour le moi tout ce qu'il voudrait être »⁸³.

Lorsque l'ensemble du groupe identifie le *leader* comme *l'idéal du moi*, l'identité du groupe se confond avec l'identité du leader. Dans cette disposition, le groupe est renforcé dans ses actions communes et dans leurs engagements à la communauté, mais dépourvu de tout recul critique quant à leur leader. Cette phase peut être dangereuse pour les acteurs, pour qui, dans une volonté de plaire ou de s'identifier à un leader (qu'il soit un autre acteur ou un metteur en scène) ne va pas écouter ses limites physiques et peut se mettre en danger. Si le *leader* est

⁷⁹ Voir *supra*, pp.18-27.

⁸⁰ Bannu Georges, *op cit.* p.71.

⁸¹ Voir *supra*, pp.24-25.

⁸² Osinski, Zbigniew. « Le théâtre laboratoire de Grotowski en tant que groupe créatif », in Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit.* p.315.

⁸³ Leguil, Clotilde. *Op cit.*, p.53.

conscient de cette position et en joue afin d'arriver à ses objectifs artistiques ambitieux, on entre dans une dynamique où « la perfection de l'œuvre l'emporte sur l'amélioration des êtres »⁸⁴. Le leader en vient à négliger les besoins des autres acteurs à des fins personnelles. C'est ainsi qu'il devient un « guide de l'obscurité »⁸⁵ et qu'en découle « l'effacement de la relation dialectique entre l'individu et le groupe au profit d'une individualisation extrême du leader en tant que détenteur du pouvoir »⁸⁶. L'individualisation des acteurs est alors niée et chaque individu se construit selon un idéal aliénant qui va à l'encontre de sa propre subjectivité, mais dont il n'en a pas conscience.

d) Le leadership, pas toujours pour les leaders

Nous avons beaucoup mis l'accent sur les cas de figure où une personne prend une place importante, mais dans la pratique, tout l'avancement n'est pas uniquement de son ressort. Cependant, le leader n'est pas toujours celui qui fait avancer une équipe. En effet, une grande partie des membres va prendre, à tour de rôle, des responsabilités et des décisions qui en découlent, et cela qu'il y ait un leader ou non. On parle alors de *leadership* : « Toute intervention centrée sur la tâche ou sur le maintien de la cohésion est un acte de leadership. Celui-ci est donc réparti plus ou moins également dans le temps et dans l'espace entre les membres ; si bien que c'est une variable de comportement répartie entre ceux-ci et non l'apanage de tel ou tel individu »⁸⁷. Les actes de *leadership* se passent de personnes en personnes investies par les ambitions collectives : « Le pouvoir est un fluide qui circule dès que des hommes se rassemblent »⁸⁸. Plusieurs personnes vont donc endosser des actes de leadership, à des moments différents, et en alternance plus ou moins équivalentes. Le *leader* réalise également des tâches de *leadership*, mais il n'est pas nécessairement celui qui en fera le plus. Notons tout de même que cette circulation des responsabilités se fait moins naturellement lorsque le groupe est mené par un *leader institutionnel*, car la fonction de celui-ci met en place de nombreuses attentes du

⁸⁴ Banu Georges *op cit.*, p.73.

⁸⁵ Terme de Peter Brook, *in Ibid*, p.69.

⁸⁶ *Ibid*, p.73.

⁸⁷ Anzieu, Didier, *op cit.*, p.276.

⁸⁸ ANCELET Jean-Claude, *op cit.*, p169.

groupe envers lui et les individus ne se permettent pas facilement de faire des actions qui sont naturellement du ressort des fonctions du leader.

Moussaid Mehdi, chercheur en intelligence collective et vulgarisateur scientifique sur sa chaîne YouTube, « Fouloscopie »⁸⁹, a fait une expérience de groupe afin de savoir s'il était possible de « s'organiser sans chef »⁹⁰. Il a réuni 100 personnes qui ne se connaissaient pas et leur a demandé de reproduire des dessins Pixel Art en taille humaine en prenant chacun un panneau de couleur et en le plaçant au-dessus de leur tête dans une zone prédéfinie. Ils devaient reproduire le schéma en moins de temps possible. De cette expérience, nous avons pu constater plusieurs choses. Tout d'abord les individus ont très vite eu recours à des modèles hiérarchiques traditionnels. Des leaders effectifs prennent très vite place et vont chercher à organiser le groupe en diminuant le plus possible le choix de chaque individu afin d'éviter le nombre d'erreurs. « Dans un monde complexe et incertain, la tentation est grande de toujours plus de centralisation, plus de contrôle et plus de processus pour se procurer une sensation de maîtriser l'immaitrisable, de placer ce qui peut l'être sous contrôle »⁹¹. Face à cet exercice, les leaders qui ont pris place dans le groupe, ne sachant pas prédire ce que les autres allaient faire, ont préféré centraliser les décisions auprès d'un pôle de leader qui donnait les ordres. Selon Cédric Sueur⁹², expert invité pour la vidéo, « la dominance, c'est quelque chose qui finalement permet de diminuer le nombre de conflits au sein du groupe »⁹³ : les *leaders* tentent donc de se faciliter la tâche et ainsi, d'éviter d'éventuel conflit en instaurant un système hiérarchique et en donnant des ordres aux membres. Il est vrai que, dès le début de l'expérience, chacun agit sur la tâche sans concertation avec les autres et, non seulement le résultat échoue, mais en plus le ton monte entre les participants, jusqu'à ce qu'une personne commence à se retirer du groupe pour prendre le leadership en donnant des instructions.

⁸⁹ <https://www.youtube.com/@Fouloscopie>

⁹⁰ Moussaid, Mehdi. Peut-on s'organiser SANS CHEF ? 2022.

<https://www.youtube.com/watch?v=7AktPjxLe8k>, (consulté le 30 juillet 2024).

⁹¹ Boffa-Comby, Paule. Le Leader Collectif®. Un nouvel art du pouvoir. Paris : Dunod, « Management / Leadership », 2017. <https://www.cairn.info/le-leader-collectif--9782100759064-page-23.htm>, (consulté le 26-07-2024)., p. 22.

⁹² Professeur à l'université de Strasbourg, spécialiste de la socialité et des prises de décisions chez les animaux et les humains.

⁹³ Cédric Sueur, in Moussaid, Mehdi, *op cit*, (00 :07 :50).

Un autre fait intéressant est de voir que de nombreuses personnes du groupe se mettent en attente d'instruction dès que des leaders se sont dégagés. Lorsque le *leader* s'est manifesté, mais n'a pas été clairement identifié par l'ensemble, les membres cherchent la personne qui va donner les instructions, au lieu d'agir directement sur la tâche. On voit que le pouvoir s'est très vite mis en place et que les individus ne résistent pas à cette prise de pouvoir. Nous ne remarquons pas de réel conflit entre différents leaders : ils se concertent entre chaque exercice pour établir une nouvelle stratégie. En effet, celui qui a eu l'idée de la nouvelle stratégie a adopté, prend alors le leadership et les autres leaders se placent en « lieutenants » qui assurent que le groupe suit et comprend bien les instructions du nouveau leader. Lorsque Medhi Moussaid refait l'expérience en écartant les meneurs principaux, de nouvelles personnes prennent le leadership. Le système hiérarchique ayant déjà fait ses preuves, le groupe ne semble pas vouloir s'en détacher et revient toujours à chercher un leader, un participant qui dira « c'est important d'avoir un leader, mais on s'en fout de qui ce soit »⁹⁴.

Cependant, lors de la dernière étape, les participants n'ont plus le droit de communiquer et ainsi chacun parvient à s'organiser en silence. Les individus ne pouvant pas communiquer entre eux sont alors plus attentifs à ce que le reste du groupe fait. Chacun va donc chercher un endroit de libre pour trouver sa place. On entre dans une dynamique de groupe où tout le monde veut trouver une utilité en cherchant les actions qu'il reste à faire. Même les individus passifs se mettent à entrer en action. Son expérience se conclut donc sur le fait qu'il est possible qu'un groupe d'individus puisse s'organiser sans leader.

Cette expérience nous semble intéressante dans le cadre de notre travail sur les collectifs, car elle illustre bien le fonctionnement du leadership entre les individus. On remarque que le *leader* apparaît dans un groupe, car cette prise de position en tant que leadership semble nécessaire afin de mettre fin à un chaos. Les schémas hiérarchiques s'installent très vite et sont très vite acceptés par l'ensemble. Tout à la fois, chacun cherche à ne pas gêner l'organisation du leader. En outre, dès que la figure du *leader* disparaît, elle ne refait pas surface : chaque individu prend ses responsabilités afin d'accomplir la tâche.

⁹⁴ Moussaid, Mehdi *op cit*, (15 :40 :00).

Notons tout de même que cette expérience est quelque peu différente de notre cas d'étude, car elle réunit une centaine d'individus qui ne se connaissent pas et leur demande de réaliser des tâches en moins de temps possible. Dans le cas du théâtre, les acteurs ne sont pas contraints de s'organiser dans un laps de temps court pour réaliser leur pièce : cela se fait sur un long temps de préparation et de rencontre.

e) Le metteur en scène, une facilité

En reprenant la vision du metteur en scène contemporain de Pluta, Izabella et Gabrielle Girot⁹⁵, déjà citée plus haut : la direction d'acteur est une aide à l'acteur et au spectateur tout en coordonnant le spectacle. Pour Virgile Ierunca, le metteur en scène « n'est là que pour empêcher la dynamique de groupe de déboucher sur le désordre »⁹⁶. Pour Paul Mosseray, le *leader* (acteur et metteur en scène, car ici, nous sommes dans un collectif orchestré) permet de mettre un cadre nécessaire pour orienter la création des acteurs.

Cependant, comme le dit Fabienne Verstraeten, ancienne metteuse en scène du collectif Transquinnal⁹⁷ : « Pendant longtemps, dans Transquinnal, mon rôle de metteur en scène était surtout lié à des questions d'organisation, de discipline. Et le metteur en scène devient inutile à partir du moment où chacun prend cela en charge »⁹⁸. Les acteurs ont la capacité de se discipliner eux-mêmes. Ils ne sont pas des individus épars ne sachant agir sans être dirigés, mais des professionnels du théâtre qui ont été formés au métier de comédien. Ils sont tout à fait capables de créer seul, de se cadrer eux-mêmes et d'interpréter un texte et en sortir des intentions de jeu. Nicole Genovese en témoigne également, les acteurs peuvent veiller

⁹⁵ « le metteur en scène coordonne les différents éléments du spectacle ; il combine les divers systèmes de signes ; il révèle au lecteur ou au spectateur le texte qu'ils pensaient connaître ou comprendre (...) Il aide l'acteur à incarner cette lecture (...) Aider les acteurs, c'est d'abord leur faire comprendre la scène et leur indiquer l'action ; c'est décider quelle histoire sera contée et comment ; c'est systématiser et clarifier les choix dramaturgiques de la mise en scène; et c'est ainsi élaborer la partition générale du spectacle tout en suggérant à chaque acteur sa propre partition et la sous-partition qui la soutient. »- Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot *op cit.* p.15.

⁹⁶ Virgile IERUNCA in « Retour aux sources du théâtre collectif dans l'avant-garde américaine : André Serban et la mama experimental theatre club de New York », in Andréaz Angélique, *op cit.* p.26.

⁹⁷ Au lancement de Transquinnal, ce collectif était orchestré, mais avec le temps, il a muté vers un collectif sans direction.

⁹⁸ Verstraeten Fabienne, « portrait de transquinnal, lauréat du Prix Océ2022. Entretien avec Bernard Breuse, Miguel Declaire, stéphane Olivier et Pierre Sartenauer », in Meunier, Marie-Christine, Marcel Freydefont, et UCL. *Collectifs, création collective et scénographie : Transquinnal, TgSTAN et Groupe TOC (Belgique, 1989-2010).* Louvain-la-Neuve: UCL, 2010, p.13.

sur la dynamique de groupe et être attentif à ce que chaque individu ne soit pas mis à mal par le groupe. « Pour nous, la pierre angulaire du collectif, c'est la solidarité. Quoi qu'il arrive, nous souhaitons que l'individu se sente bien dans le groupe, que le groupe n'absorbe pas l'individu [...] Ça paraît d'autant plus important quand aucune autorité ne protège les plus faibles. Il n'y a pas de garde-fous. »⁹⁹.

Un metteur en scène remplit donc plusieurs fonctions pour le bien des acteurs, mais les acteurs attentifs à toutes ces tâches peuvent collectivement se passer d'un metteur en scène. Cela demande un travail supplémentaire qui correspond à une charge qui n'intéresse pas forcément tous les acteurs, ceux-ci souhaitant plutôt se concentrer sur leur jeu. Dans ce cas, ils préfèrent déléguer cette tâche à une personne bien définie. D'autres, désireux d'explorer tous les domaines de la création, y voit une possibilité qui leur demandera juste un effort supplémentaire et une organisation de groupe plus conséquente.

3. L'acteur au centre du théâtre

a) La conception de l'acteur dans le théâtre d'aujourd'hui

Comme nous l'avons brièvement énoncé à la fin du « Chapitre 2 : contextualisation historique »¹⁰⁰, la conception du théâtre tend à remettre l'acteur au centre de l'entreprise théâtrale au détriment de la place dominante qu'occupait le metteur en scène jusqu'ici. « C'était une erreur de mettre dans le théâtre le metteur en scène au centre. Je pense que c'est les acteurs qui sont bien plus fondamentaux, surtout aujourd'hui »¹⁰¹, « Si on ôte au théâtre la parole, le costume, la rampe, les coulisses, l'édifice théâtral enfin, tant qu'il reste l'acteur et ses mouvements pleins de maîtrise, le théâtre demeure le théâtre »¹⁰². La tendance globale à penser la réussite de l'œuvre comme résultante du metteur en scène est inversée pour rendre ses lettres de noblesse aux acteurs. On reconnaît que c'est lui qui a toujours toute possibilité sur le résultat final du spectacle à chaque représentation, c'est par lui qu'un spectacle se tient devant le public

⁹⁹ Nicole Genovese « le collectif, une culture de l'individu », in Andréaz, Angélique p.125.

¹⁰⁰ Voir *supra*, pp. 14-27.

¹⁰¹ Annexe 1 : Entretien avec Emmanuel Dekoninck, 26/02/2024, p1-02

¹⁰² Picon-Vallin, Béatrice. L'acteur poète (sur l'acteur meyerholdien). Théâtre/Public, 2002, 164, pp. 14-26. hal-01707438, <https://hal.science/hal-01707438> (consulté le 17-07-2024), p.14

et c'est donc lui le centre du spectacle. « Un comédien peut faire une grande création à partir d'une pièce absolument insignifiante [...] sur scène, un comédien incarne la compréhension qu'il a, lui, de la pièce »¹⁰³. Peu importe la vision du metteur en scène, celle de l'acteur sera toujours celle qui va primer dans le résultat final face au public.

Dans cette perspective, l'acteur n'est alors plus considéré comme un instrument du metteur en scène, mais comme un partenaire pour la création. On lui donne alors plus de place dans la création, cela « implique que l'acteur sache s'exercer seul et collectivement, et ce, préalablement à la répétition même. »¹⁰⁴. *La formation de l'acteur*¹⁰⁵ étant bien établie de nos jours, les acteurs doivent savoir travailler en autonomie, que ce soit indépendamment ou en groupe. Le théâtre d'aujourd'hui voit apparaître un acteur complet, sachant maîtriser de nombreuses compétences dépassant le cadre du simple interprète : celui-ci est compétent pour la mise en scène, la dramaturgie générale d'une pièce. Un acteur nouveau naît et s'installe dans le paysage théâtral : l'*acteur-créateur* !

b) L'acteur-créateur

Ce qui motive de plus en plus d'acteur à se lancer dans les collectifs, c'est ce désir de créer sans être bridé par un metteur en scène. Ils désirent tout autant jouer que tenir des projets de leur propre création. Certains acteurs d'aujourd'hui cumulent volontiers les fonctions, alternant sans complexe la mise en scène et le jeu sur des projets différents. Ils sont souvent amenés à élargir leurs compétences et parfois même à flouter les frontières. Tout ça part d'une même impulsion : ils ont envie de créer, que ce soit de nouveaux textes, des nouvelles mises en scène ou sur la scène en tant qu'acteur. Ils veulent avoir leur mot à dire et affirmer leur individualité créatrice.

Cette créativité est nécessairement accompagnée d'une grande autonomie et une liberté. L'acteur doit savoir se valoriser et « travailler sans attente d'une appréciation ou d'une

¹⁰³ Dusigne, Jean-François. « L'acteur et le metteur en scène : partenaires, pour quel théâtre ? », in Lucet, Sophie, *op cit.*, p.36.

¹⁰⁴ *Ibid*, p.27.

¹⁰⁵ Voir *supra*, pp.16-18.

validation d'un individu et à s'organiser en groupe où chacun expérimente son autonomie de création »¹⁰⁶. Il est dès lors confronté à lui-même et contraint de s'épanouir par lui-même. Nous pouvons constater que ce besoin de l'acteur est établi au point d'avoir sa place dans les programmes d'école supérieurs des arts de la scène belge.

Conservatoire Royal de Bruxelles, bachelier en théâtre¹⁰⁷

- *Aider l'étudiant, individuellement et au sein d'un collectif, à aiguïser son propre point de vue, à développer son potentiel créateur, à singulariser sa démarche, lui permettant de dépasser une conception de l'interprète comme simple exécutant, au profit d'une conception de l'interprète comme force de propositions et porteur de projet.*

ARTS2, dit conservatoire royal de Mons¹⁰⁸

- *Développer une autonomie qui favorise les pratiques collectives*
- *Assumer les enjeux de la représentation et sa responsabilité envers les publics*

Institut national supérieur des arts du spectacle, dit INSAS¹⁰⁹

- *Mettre en œuvre les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être acquis, au service d'une création artistique autonome et singulière*
- *Définir et concrétiser de manière autonome un processus de création artistique*
- *Définir, concrétiser et réaliser de manière autonome l'ensemble des étapes d'un projet de création individuel ou collectif lié aux arts du spectacle;*

Institut des arts de la diffusion, dit IAD¹¹⁰

- *S'appuyer sur le collectif et ne pas jouer seul ;*

¹⁰⁶ Andréaz Angélique, *op cit*, p38.

¹⁰⁷ Conservatoire royal de Bruxelles. « Théâtre ». <https://www.conservatoire.be/etudes/theatre/>, (consulté le 29 juillet 2024).

¹⁰⁸ ARTS2. « Théâtre - Présentation du domaine | ARTS2 ». <https://www.artsaucarre.be/theatre-conservatoire-royal/presentation-du-domaine/>, (consulté le 30 juillet 2024).

¹⁰⁹ Institut national supérieur des arts scéniques et de diffusion - INSAS. « Bachelier Théâtre et Techniques de Communication ». <https://insas.be/cursus/bacheliers/baccalaureat-theatre/>, (consulté le 29 juillet 2024).

¹¹⁰ Institut des Arts de Diffusion - IAD. « Formations : théâtre et interprétation dramatique ». <https://www.iad-arts.be/formations/interpretation-dramatique>, (consulté le 29 juillet 2024).

- *Devenir autonome, c'est-à-dire faire des propositions de jeu, être responsable de son travail, s'engager auprès de ses partenaires et du groupe,*
- *UE87 FORMATIONS VOCALES ET CORPORELLES 2 : Cette Unité d'enseignement a pour objectif d'amener l'étudiant à s'inscrire dans un travail quotidien et autonome sur le corps et la voix fondé sur une recherche par et pour lui-même d'une position équilibrée, sans tensions inutiles et non figée, et toujours dans une étude dynamique. Il développe son autonomie et sa créativité*
- *UE88 INTERPRETATION 2 : -développer son autonomie en faisant des propositions de jeu, et en affirmant son univers artistique propre ; -construire avec et pour le groupe, non pour soi-même.*
- *UE89 TECHNIQUES THEATRALES TRAVAUX AUTONOMES : Mise en pratique individuelle des enseignements au travers de travaux autonomes.*
- *UE99 INTERPRETATION 3-trouver sa place et sa singularité au sein du groupe ; -mettre en œuvre toutes les techniques d'acteur acquises au service de la création d'un propos/ personnage : travail du texte et de la langue, du corps, de la voix, de l'imagination ; -être autonome dans son travail ; -faire des propositions de jeu, de mise en scène, en lien avec la dramaturgie proposée ; -tendre à être un artiste créateur et non pas uniquement un interprète.*

Ces quatre programmes d'écoles supérieures de théâtre présentent des points intéressants. On remarque que toutes cherchent à autonomiser un maximum les acteurs en devenir. En effet, elles font développer la conscience des responsabilités d'un acteur sur un projet, mais elles l'invitent également à faire des propositions créatrices qui visent à faire avancer chaque œuvre. Cela montre qu'elles attendent d'un acteur qu'il comprenne les enjeux d'une pièce tout en parvenant à être un individu qui innove et crée sur base de sa propre vision individuelle (qui pourra aider à faire avancer le groupe). En bref, comme l'IAD le présente : « tendre à être un artiste créateur et non pas uniquement un interprète ». On remarque tout de même que cette formulation présente, l'« artiste créateur », est un objectif qu'il ne faut pas nécessairement atteindre. Par l'utilisation de « tendre à », l'école montre que leur objectif n'est pas que tous les élèves le deviennent, mais qu'ils s'en approchent. Cela peut s'expliquer par le fait que certains acteurs ont plus d'aisance à être suivis par un metteur en scène, et donc ne pas assumer pleinement une création. Tandis que d'autres seront plus naturellement amenés à devenir cet artiste créateur, une compétence qu'ils développeront durant tout leur apprentissage et leur carrière à venir.

Un autre fait intéressant dans ces programmes est que l'acteur est perçu comme étant un individu dans une collectivité d'acteurs. Les écoles ne forment pas uniquement un acteur à travailler seul en autonomie, mais également à prendre conscience des autres comédiens avec qui il forme un groupe avec lequel il doit jouer et dans lequel il doit trouver sa place. Il doit apprendre à faire du groupe sa force. Cet enseignement, lié à l'autonomie, ne rend pas étonnant que des générations d'acteurs sortent de ces institutions en formant des collectifs. Chacun ayant appris à prendre sa part d'autonomie, tout en étant invité à être créateur, et tout en ayant des notions de travaux de groupe et de collectivité, les élèves imaginent plus de facilement la formation d'un collectif.

Les institutions flamandes sont réputées comme s'inscrivant dans cette démarche d'autonomisation et de travail de groupe depuis bien plus longtemps que les écoles francophones¹¹¹. Il semblerait que ces dernières ont adapté leur programme ces dernières années pour se rapprocher de cette vision flamande de l'acteur qui était plus novatrice et plus en adéquation avec la volonté et les besoins des acteurs de notre époque.

L'acteur créateur découle alors de deux trois points essentiels. Tout d'abord, une volonté de créer, de proposer, d'innover, de ne plus simplement interpréter ou suivre des indications : l'acteur a besoin de plus de liberté de la part des directions d'acteur. Étant autonome, il sera plus à même de présenter des créations originales s'appuyant sur son individualité. Ce qui n'aurait pas été le cas si un metteur en scène le briderait en réduisant sa marge d'actions et d'impacts sur la pièce. Ces innovations créatrices ne peuvent arriver au bout que si l'acteur a conscience des responsabilités envers le public, envers l'œuvre, et envers ses camarades de jeu. Sans cette volonté, sans cette liberté et sans cette prise de responsabilités, l'acteur ne pourra devenir pleinement créateur.

¹¹¹ Malheureusement, mon niveau de néerlandais, ne m'a pas permis d'analyser les programmes flamands et je n'appréciais pas l'idée de m'appuyer sur des traductions automatiques pour analyser leurs programmes. Je me suis donc contenté de déclarations d'interviews du TGSTAN, de Luk Van den Dries (voir Angélique Andréaz, *op cit*, pp.108-12)

4. Un nouveau modèle : l'artiste-créateur

L'individu a pris une place importante dans notre société qui se recentre sur l'individualité. Cependant, cette mutation de perspectives ne va pas à l'encontre des groupes. Au contraire, l'individu étant conçu par et pour le groupe, cette concentration sur lui-même, lui permet de prendre un peu de recul sur les groupes et de mieux se comprendre pour participer pleinement à la collectivité. Un individu qui se comprend, comprend également les émotions et les besoins des autres. Nous entrons alors dans une phase plus sensible où les liens sont plus sincères et transparents : les groupes se basent sur l'humain. Chacun cherche donc avant tout à être pleinement satisfait et devient alors plus critique quant aux conditions des groupes lorsque celles-ci entravent leurs besoins.

Cette vision a un impact sur l'organisation théâtrale quant à deux types d'individus différents : le metteur en scène et l'acteur. La figure traditionnelle du leader et, plus globalement, le metteur en scène, voit sa fonction se redéfinir. L'impact qu'il a sur le groupe est considérable, il peut tout autant veiller à ce que le groupe se développe en devenant un moteur créateur et prendre soin du bien-être de chaque individu. En outre, il peut aussi devenir une figure de fascination qui tendra à ce que chaque individu se confonde dans un idéal du moi commun qu'incarne sa figure de direction d'acteur. C'est alors que le recul critique se perd et que l'acteur s'oublie derrière un autre.

Cependant, la figure de l'acteur se voit, elle aussi, remise en question par cette individualisation. Les conceptions publiques du théâtre remettent en place l'acteur comme étant au centre de l'œuvre théâtrale, lui reconnaissant un impact non négligeable sur chaque œuvre. On voit, en outre, les programmes d'école de théâtre qui tendent à autonomiser et responsabiliser chacun de leur élève sur leur profession d'acteur. Ainsi formé et animé d'une volonté de création, il devient alors un artiste créateur. Cette vision s'accompagne d'une notion collective qui incite alors les acteurs à prendre conscience de leur place dans un groupe et des joies de créer ensemble.

Chapitre 4 : L'individu et le collectif

Entre la fin du XX^e siècle et le début du XXI^e siècle, un regain pour le modèle d'organisation en collectif revoit le jour et semble encore s'étendre jusqu'à aujourd'hui. Ces nouveaux collectifs prennent de la distance avec les idéologies extrêmes que pouvaient avoir leurs prédécesseurs. Le vivre ensemble se sépare complètement du travail, délaissant ainsi les modèles de communauté pour se tenir à des organisations de vie de travail. L'organisation en interne semble diverger également des collectifs de l'époque. Alors qu'historiquement le modèle de la coopérative ouvrière était l'inspiration, aujourd'hui, on emprunte des modèles d'entreprises innovantes avec du *management horizontal* qui émerge dans notre société actuelle.

1. Le collectif et la société

Néanmoins, la perception de ses modèles est encore assez marginale et ceux-ci ne sont pas toujours compris ou acceptés. Le collectif a donc des difficultés à faire comprendre complètement leur mode de fonctionnement. Jeremy Lamblot nous en témoigne : « ils ne comprennent pas, les directeurs de lieux, ils ont envie d'avoir une personne à qui parler. Nous, on est un monstre à dix têtes »¹¹². Les institutions n'ont pas l'habitude d'un système décentralisé, et préfèrent avoir une personne de référence qui aurait un pouvoir décisionnel sur le groupe. Au lieu de ça, ils ont un ensemble de personnes qui s'alternent parfois dans les réunions. Ils n'ont donc pas toujours la même personne avec qui s'organiser.

La perception de leur organisation est aussi victime de manque de considération à cause d'une idée stéréotypée, bien ancrée : « “ collaboratif ” et “ responsable ” sont encore des termes qui se regardent en chiens de faïence tant la notion de production individuelle reste “ encapsulée ” dans les têtes bien faites de nos managers. “ Collaboratif ” est encore synonyme d'anarchie ou d'autogestion »¹¹³. Pour les institutions, le mode collectif est une utopie optimiste qui dérive souvent sur une organisation anarchique où des informations se perdent entre les membres et/ou

¹¹² Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024., p.63.

¹¹³ ANCELET Jean-Claude, *op cit.*, p169.

sont contradictoires, chacun donnant son avis. Au-delà des institutions, auprès du public, ils doivent aussi défendre l'implication collective de chacun dans la création, comme en témoigne le TG STAN lorsqu'il discute avec des spectateurs : « entre nous, il y a bien quelqu'un qui décide, chez vous ? Il y a bien une autorité derrière tout ça ? »¹¹⁴. Le *leader* est constamment cherché puisqu'il est la figure qui semble être considérée comme obligatoire dans chaque groupe. La société a encore du mal à se passer de ce modèle hiérarchique et n'arrive pas à concevoir que ce modèle de participation horizontale peut fonctionner même dans la création.

Heureusement pour les collectifs, les modèles hiérarchiques traditionnels sont remis en question de nos jours en Belgique : « Ils sont questionnés dans l'ensemble de la société, ces systèmes patriarcats, hiérarchiques, ou celui du bas obéit à celui du dessus. Et finalement, il n'y en a plus qu'un qui a les responsabilités et qui donne les ordres »¹¹⁵, « c'est des modèles qui sont dépassés. C'est un peu fini qu'une personne représente l'autorité. »¹¹⁶. Selon nos acteurs et directeurs de théâtre belge¹¹⁷, la conception des modèles hiérarchiques est redéfinie dans notre société, et les théâtres et les institutions théâtrales semblent, de plus en plus, comprendre et accepter la création collective. On revoit apparaître des signatures collectives dans les brochures qui, jusqu'ici, cherchaient, constamment, auparavant, à mettre un nom en évidence. Le collectif se dévoile alors au public qui apprécie et en admire le travail avec une grande fascination lorsqu'il découvre qu'aucun metteur en scène n'en est l'auteur. Emmanuel Dekoninck parle du collectif avec un grand optimisme : « le collectif est vraiment devenu quelque chose de très valorisé aujourd'hui »¹¹⁸. Toutefois, le collectif a encore du parcours à faire et quelques esprits à convaincre pour pouvoir réellement être installé dans l'univers théâtral au même titre que les modèles classiques.

¹¹⁴ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Angélique Andréaz, *op cit.*, p.109.

¹¹⁵ Annexe 1 : Entretien avec Emmanuel Dekoninck, 26/02/2024, p.13.

¹¹⁶ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.63.

¹¹⁷ Emmanuel Dekoninck est directeur du Vilar à Louvain-La-Neuve et Jérémy Lamblot occupe la direction du Théâtre de la Vie à Bruxelles en collectif avec RAVIE collectif.

¹¹⁸ Annexe 1 : Entretien avec Emmanuel Dekoninck, 26/02/2024, p.4.

2. Pourquoi faire un collectif ?

Les collectifs d'aujourd'hui ont, certes, pris quelques distances avec les modèles collectifs des années septante, mais restent tout de même inscrits dans une démarche idéologique. Dans les années nonante, la Belgique flamande voit fleurir de nombreux collectifs comme « Tg STAN, SKaGeN, De Roovers ou De Koe, *etc.* »¹¹⁹, tous ont défriché le monde théâtral et ont instauré une nouvelle façon de concevoir l'organisation théâtrale.

Le Tg STAN, « Tg étant l'abréviation pour toneelspelersgezelschap, littéralement "compagnie d'acteurs" en néerlandais. Quant à Stan, c'est l'acronyme de Stop thinking about Names »¹²⁰, voit le jour en 1989 et se dresse vite en figure de proue des collectifs modernes. Cette figure flamande va avoir une renommée considérable autant en Belgique qu'en France et même à l'étranger (le collectif jouant en néerlandais, français et anglais). Encore aujourd'hui, ils sont la référence des collectifs. Ses acteurs ne se retrouvent pas dans le théâtre moderne avec l'avènement de la mise en scène, la hiérarchie sclérosée, et souhaitent innover en proposant une façon qui leur est propre. Dès cette époque, se passer de metteur en scène, pour faire en commun, sera la revendication première des collectifs. En mettant fin à cette hégémonie du metteur en scène au sein de leur collectif, les acteurs reprennent leur place centrale au théâtre, mais, cette fois, dans une volonté commune : ils ne se distinguent pas et *arrêtent de penser aux noms*, revendiquant un théâtre de groupe ou chacun à une place égale.

Les collectifs n'ont pas de prétention à révolutionner le monde du théâtre en devenant le modèle dominant, ils ne diabolisent le metteur en scène, « dans l'histoire du théâtre, la figure du metteur en scène a apporté beaucoup d'innovations, mais on peut travailler sans metteur en scène »¹²¹ : ils cherchent tout simplement à proposer un modèle alternatif. Ils ne revendiquent en aucun cas d'avoir un meilleur modèle, mais d'en créer un qui leur est propre. Certains acteurs vont même jusqu'à alterner les spectacles en jouant, parfois avec un metteur en scène, et parfois en collectif, ces deux modèles peuvent être complémentaires pour un acteur. D'autres, en

¹¹⁹ Maurin, Frédéric, *op cit.*, pp. 30-31.

¹²⁰ Meunier, Marie-Christine, Marcel Freydefont, *op cit.*, p.18.

¹²¹ Luk Van den Dries, *in* Andréaz, Angélique, p.121.

revanche, se retrouvent uniquement dans un des deux modèles, soit uniquement en collectif, soit uniquement en étant dirigé par un metteur en scène. Pour eux, ils n'ont qu'une priorité : le bien de l'acteur. « L'important est de trouver des gens avec lesquels on soit d'accord et de s'épanouir »¹²². Il n'y a aucun classement entre les préférences de travail : tout ce qui importe, c'est que l'acteur s'y retrouve dans les modèles qu'il souhaite, quitte à devoir créer ce propre modèle ou redéfinir sa propre fonction de comédien. « Ils ne se sentaient pas en phase avec ce qui se passait autour d'eux et avaient envie de dépasser le cadre strict de la fonction de comédien dans laquelle ils se sentaient un peu à l'étroit. »¹²³.

Au-delà des convictions individuelles, il y a également des motivations de groupe qui amènent à ce que les acteurs se réunissent. Un facteur affectif et/ou de considération forte pour la vision artistique de chacun des membres amènent les collectifs à se former. Ce sont des personnes qui ont la volonté de créer ensemble, qui aiment l'effet que chaque individu amène dans la création. Ce n'est pas étonnant de constater que la majorité des collectifs sont constitués d'acteurs ayant suivi la même école de théâtre et ayant été dans la même classe. « On a évolué ensemble, on a un même vocabulaire commun, on sait de quoi on parle et on sait qu'on aime les mêmes choses aussi artistiquement. Ça aussi, c'est important. Donc, il y a un truc où on rebondit bien ensemble. Et on se fait confiance, on se fait une infinie confiance »¹²⁴. Ils ont été construits selon la même vision du théâtre, ils se sont construits ensemble au fil de leur éducation théâtrale, ils ont un langage commun, et ils se connaissent et se stimulent mutuellement dans leur création.

Cette dynamique n'est cependant possible que lorsque l'école d'art met en place une certaine pédagogie laissant une place importante à l'acteur dans un groupe et dans la création. Il n'est pas anodin de voir que l'IAD a une réputation d'être la « fabrique de collectifs » du théâtre francophone belge. Bien que créer des collectifs ne soit pas l'ambition de l'IAD, son programme¹²⁵ vise à amener l'acteur à être créateur, mais à se concevoir en groupe. Les nombreux projets collectifs et autonomes que les étudiants y réalisent les amènent à se former

¹²² Nicole Genovese « le collectif, une culture de l'individu », in *Andreaz*, p.123.

¹²³ Meunier, Marie-Christine, Marcel Freydefont, et UCL. *Op cit.*, p.11.

¹²⁴ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p. 69.

¹²⁵ Voir *supra*, « l'acteur créateur », pp.43-46

ensemble et à créer un esprit de création collective que les acteurs sont plus facilement tentés de continuer puisqu'ils ont grandi dans cette dynamique. (L'IAD n'a cependant pas la chasse gardée sur les collectifs naissants, mais on remarque simplement qu'une grande partie des jeunes collectifs sortent de cette école.). Paul Mosseray nous explique qu'il y a « beaucoup d'utopie quand on sort d'une école de théâtre, parce qu'on a surtout l'envie de créer »¹²⁶. Par conséquent, les nouveaux acteurs auraient des idéologies aussi fortes qu'une envie de créer, mais Paul Mosseray partage également : « il y a clairement la peur de se retrouver tout seul dans ce monde du théâtre belge »¹²⁷. La réalité sur le théâtre amène les jeunes acteurs à devoir s'unir pour s'aider.

Étant amené à devenir des acteurs-créateurs, ils quittent l'école en ayant une envie, créer, et bien souvent ensemble. « Ces comédiens, habitués à travailler sous le regard des uns et des autres dans le temps de l'école, ont acquis une capacité à penser le spectacle depuis le jeu, avec un goût certain pour la direction d'acteurs. Au sortir de l'école, ils ont envie de fabriquer des spectacles pour les acteurs, faits par les acteurs »¹²⁸. Tout naturellement, l'acteur est la figure centrale de leurs œuvres, car ils sont tous impliqués en tant qu'acteur et créateur. La majorité des acteurs des collectifs ont une volonté d'explorer et de créer dans tous les domaines du théâtre. Ils s'intéressent à tout et veulent faire de tout, comme de la musique, de la scénographie, en passant par la production : ce sont des artistes complets.

Cette volonté de toucher à tous les aspects du théâtre cache également une raison économique. Lorsque de jeunes acteurs se lancent dans la création, ils doivent créer de nombreux dossiers administratifs pour espérer obtenir des subsides et des financements pour créer leur pièce. En effet, les jeunes artistes qui débute sur les scènes belges n'ont pas encore de commande de spectacle ou de théâtre qui les subventionne. Ils doivent d'abord constituer une base de spectacle suffisamment solide qu'ils pourront présenter en la forme de dossiers leur permettant d'acquérir des subventions. Cette période de travail de création et d'administration n'est pas rémunérée et « parce qu'il y a aussi un truc moins fatigant, je pense, d'être ensemble.

¹²⁶ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.25.

¹²⁷ *Ibid*

¹²⁸ Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot, *op cit.*, p161.

Je ne dois pas tout porter tout seul. [...] Parce qu'on est de plus en plus dans une période d'ingénierie culturelle. Où on nous demande de tout faire [...] notre administration [...] notre communication. Avec des dossiers en veux-tu-en-voilà. Avec des temporalités qui n'ont aucun sens. Avec une surcharge administrative [...]. Et en fait, quand on est en collectif, ça permet de répartir toute cette charge aussi. »¹²⁹, « surtout de se soutenir dans cette jungle qu'est le monde du travail quand on est comédien. Donc se soutenir et créer ensemble avec les petits moyens qui étaient les autres. Autrement dit, aucun »¹³⁰. Ses jeunes comédiens, qui n'ont pas encore les finances pour employer un producteur, ont la nécessité de toucher à tout et de se soutenir : leur création devient une œuvre mutuelle.

Au-delà des motivations et des ambitions théâtrales des collectifs, ils recherchent aussi un cadre de travail. Dans toutes les façons de faire des collectifs, on remarque qu'il y a des valeurs qui reviennent constamment dans chaque groupe : « le partage, l'amitié, la complicité et donc la confiance »¹³¹, sans négliger un facteur important qu'est le bonheur de chacun des individus, « Quand je sens que les gens travaillent malgré eux, ou sans plaisir, cela me rend très malheureux, parce que cela fait écrouler ma conception philosophique du collectif. »¹³². Toutes ses valeurs ont un point commun : elles sont basées sur l'humain. Le collectif est intrinsèquement lié à l'humain, dans sa dimension la plus simple qu'il soit, dans ses émotions et sa sensibilité. Les groupes résultent donc de l'individualisation de l'être humain, l'amenant à se regrouper sur des notions d'empathie et de respect mutuel.¹³³

3. Les collectifs, des groupes particuliers

Il n'est pas étonnant de voir que les collectifs soient confrontés à quelques difficultés pour se faire comprendre par la société puisque ce groupement peine à se calquer sur les définitions sociétales. Il est déjà compliqué de résumer le collectif à une forme de groupe, leurs

¹²⁹ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.66.

¹³⁰ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.24.

¹³¹ Cramesnil, Joël. « Acteur et créateur de vie théâtrale : l'exemple de la Cartoucherie », in Lucet, Sophie, *op cit.*, p.78.

¹³² Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste » 6 décembre 2024, in Andréaz, Angélique, *op cit.* p. 114.

¹³³ Voir *supra*, pp.28-32.

formations étant variables : elles changent d'un collectif à l'autre, et parfois même au sein d'un même collectif ne fixant aucune organisation concrète et officielle entre eux, et elles sont le sujet de nombreuses modifications dans le temps. Si l'on suit la classification de Didier Anzieu des différents groupes que les êtres humains sont amenés à former, on remarque que le collectif ne trouve pas définition à sa forme. Bien qu'étant un groupe institutionnel, les caractères humains qui y sont prônés, les liens qui unissent les membres et le refus de leader, ne correspondent pas aux perceptions des domaines institutionnels et du monde du travail. Il semblerait que les collectifs relèvent plus des regroupements naturels et sociaux que de l'institution. Cependant, même dans les groupements sociaux, on constate le refus de rentrer complètement dans les cases. En effet, on pourrait classer le collectif entre *la bande* et le *groupe primaire*.

« La bande. - [...] a la similitude en commun. Quand des individus sont réunis volontairement, pour le plaisir d'être ensemble, par recherche du semblable, il s'agit d'une bande »¹³⁴, et les collectifs se regroupent entre acteurs qui partagent une vision du théâtre commune, une esthétique théâtrale qui se comprend. « La bande apporte à ses membres, qui en sont privés par ailleurs, la sécurité et le soutien affectif, c'est-à-dire un substitut de l'amour. »¹³⁵ : les acteurs ne se retrouvent pas dans le système traditionnel du théâtre qui les bride dans leurs perspectives créatrices, c'est pourquoi ils trouvent refuge dans le collectif qui porte des valeurs humaines valorisant le bonheur et le respect de chaque individu. La bande a comme caractéristiques d'être éphémère et se voir s'arrêter dans le temps, car les mentalités de ses membres finissent par diverger trop fortement. Pour les collectifs qui ne parviennent pas à se maintenir dans le temps, il semblerait que cette notion de bande soit alors ce qui les qualifie le mieux. Avec le temps, leurs membres perdent l'intérêt de rester en groupe et préfèrent se lancer dans de nouvelles opportunités théâtrales en laissant le collectif à l'abandon, comme dans le cas du Hold up¹³⁶ collectif. Néanmoins, les collectifs qui perdurent se distinguent de la bande par son maintien dans le temps et deviennent alors des *groupes primaires*.

¹³⁴ Anzieu, Didier, *op cit.*, p.32.

¹³⁵ *ibid*

¹³⁶ Voir Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024

« Le groupe primaire est caractérisé par les liens personnels, intimes, chaleureux, chargés d'émotion, entre tous les membres ; la solidarité et l'obtention des avantages mutuels y sont spontanées, non calculés. »¹³⁷. Tout comme les collectifs, les membres sont liés par des liens affectifs forts, mais également des objectifs communs qui profitent à tous dans un principe d'équité. Ils sont composés d'un nombre de personnes restreintes, « tel que chacun puisse avoir une perception individualisée de chacun des autres »¹³⁸. En revanche, le collectif va se différencier du *groupe primaire* puisque « le résultat de cette association intime est [...] une certaine fusion des individualités en un tout commun, de sorte que la vie commune et le but du groupe deviennent la vie et le but de chacun »¹³⁹. Certes, le collectif est un commun d'individualités fortes, mais les individualités ne tendent pas à se perdre dans le commun. Les collectifs qui perdurent, tel que le Tg STAN, font attention à ce que chacun maintienne sa vie privée à côté du groupe, il n'y a pas de fusion entre l'intime et le professionnel. Une autre distinction avec la définition d'Anzieu est que les groupes primaires font établir des rôles différents pour chaque membre, là où la majorité des collectifs ne feront aucune distinction et se refusent à se soumettre à une figure supérieure de chef de groupe.

Il semblerait donc que les collectifs oscillent entre les groupes primaires dans leur organisation et les ambitions de groupe, mais gardent un esprit de bande, laquelle est qualifiée par une certaine légèreté et amicalité qui permet à chaque individu de trouver son compte dans le groupe, sans devoir fusionner ambition de groupe et vie privée.

4. Comment faire un collectif

a) L'horizontalité, un groupe où chaque individu a la parole

Comme nous l'avons déjà explicité, le collectif est avant tout lié à une volonté de créer avec l'avis de tous. Cette volonté est inscrite dans son étymologie « *collectivus*, « ce qui groupe, rassemble », de *colligere*, « recueillir, réunir » »¹⁴⁰. Dans ces termes, on trouve non

¹³⁷ Anzieu, Didier, *op cit*, p39

¹³⁸ *Ibid*, p36.

¹³⁹ Anzieu, Didier, *op cit*, p.38.

¹⁴⁰ Académie française. « collectif, -ive | Dictionnaire de l'Académie française | 9e édition ». <http://www.dictionnaire-academie.fr/article/A9C2932> (consulté le 9 août 2024).

seulement l'idée du groupe, mais également l'idée de recueillir des idées auprès de tous afin de les réunir. L'horizontalité vient alors s'installer dans les collectifs. La hiérarchie horizontale vient en opposition à la hiérarchie verticale où des personnes ont plus de pouvoir que d'autres. Dans ce système, tout le monde est égal et a le même poids.

Dans les collectifs orchestrés, l'horizontalité n'est pas complète, mais reste tout de même très coopérative. Par exemple, lors de la phase « collectif orchestré » du Hold up collectif, la personne qui prend le *lead* est celle qui propose le projet, mais chaque personne a son mot à dire et est écoutée. Le *leader* a cependant le droit de choisir les options qui lui plaisent le plus parmi toutes les propositions. À la différence d'un metteur en scène, c'est le *leader* qui reste acteur sur le projet en plus d'assumer la mise en scène.

En dehors des collectifs orchestrés, les collectifs fonctionnent sous le principe d'horizontalité totale. Cela ne signifie pas que la répartition des idées est égale. Jérémy Lamblot nous le témoigne en parlant de son collectif .Jpeg : « il y a un esprit créatif qui est très fort dans notre collectif [...] on le suit énormément. On le cadre. Tout seul, il n'y arriverait pas parce qu'il va dans tous les sens, parce que parfois ça va trop loin, parce qu'il n'a aucune structure. »¹⁴¹. Il y a donc une proposition qu'il reconnaît comme étant un grand moteur de création, laquelle arrive à convaincre les autres par ses idées, et puis seulement le groupe la cadre et amène d'autres idées. « Il y a quand même de moi dans ces œuvres. Il ne faut pas croire qu'il n'y a pas de moi et qu'il n'y a pas ma touche artistique. Mais je pense que c'est surtout lui qui nous amène cette force »¹⁴² : chacun a donc sa « touche artistique dans le projet », on ne suit pas simplement une seule personne aveuglément, ses idées plaisent à l'ensemble et le collectif arrive à les développer et se les approprier.

Il est intéressant de mettre le témoignage de Jérémy Lamblot en parallèle avec le sous-point « d) Le leadership, pas toujours pour les leaders » du chapitre 3¹⁴³. Dans celui-ci, il y a une position de *leadership* importante qui est prise dans la création par une personne, ses idées portent et stimulent le reste du groupe. Cependant, il ne prend pas pour autant une place de

¹⁴¹ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.68.

¹⁴² *Ibid.*

¹⁴³ Voir *supra* pp. 38-41.

leader puisque toute l'équipe encadre son idée et va, à son tour, effectuer des actes de *leadership* sur base de son impulsion. Les autres membres du groupe vont d'ailleurs se démarquer sur d'autres aspects de la création, sans pour autant se revendiquer *leader*. Horizontalité ne veut pas dire que chacun doit avoir le même quota d'acte que le *leadership*. On touche alors non plus à une volonté d'égalité, mais d'équité, c'est-à-dire que chacun amène ce qu'il peut en fonction de ses capacités, tant que tous y retrouvent suffisamment de réponses à leurs besoins personnels.

En réalité, il y a toujours des moments où des personnes prennent plus une position de *leader* que d'autres. Ce qui est important dans les collectifs, ce n'est pas de punir chaque acte de *lead* pris par une personne, mais de « l'identifier et d'en parler »¹⁴⁴. La grande force de l'horizontalité, c'est la discussion et plus précisément, une discussion sincère, ouverte et tolérante. En discutant dans le respect de chaque individu, les collectifs sont à même de parler de tous les sujets sans souci, et c'est en discutant de tout ce dont ils jugent nécessaire qu'ils vont pouvoir éviter les prises de pouvoir, car chaque décision se fera avec l'accord du groupe et son avis.

Bien évidemment, il existe des collectifs où chaque individu a une touche artistique forte qui permet à chacun de proposer des idées au groupe. Dans ceux-ci, il n'y a pas de figure créatrice qui s'en dégage, car chacun apporte des idées en alternance. Tout ce travail passe nécessairement par de longues discussions à la table et des grandes réflexions. Ces collectifs reconnaissent eux-mêmes qu'une figure d'autorité permettrait de trancher en cas de litige et écourterait d'interminables débats. Malgré tout, cela ne rendrait pas la création plus dynamique. Les acteurs devraient suivre une idée qui ne les convaincraient pas forcément et ils se sentiraient donc moins investis dans un projet artistique. Selon eux, le manque de figure dominante et cette horizontalité favorise la créativité contrairement aux arguments des avis plus traditionnels sur le metteur en scène.

¹⁴⁴ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.70.

Il est impossible de définir une position toute tranchée sur le fait qu'un metteur en scène aurait un impact négatif ou positif sur les comédiens. Nous traitons de figures créatrices, qu'elles soient acteur ou metteur en scène. Cela dépend de nombreux facteurs de nature humaine, donc variables. Cependant, nous allons nous pencher sur des expériences de dynamique de groupe qui semblent montrer que la créativité peut se faire également sans une figure d'autorité contrairement aux idées abordées sur la fonction du metteur en scène comme indispensable, dans le point « 2) Les leaders du théâtre, le metteur en scène et l'individu » du chapitre 3¹⁴⁵.

La première est l'expérience de Kurt Lewin en 1938¹⁴⁶. Quatre groupes de cinq enfants doivent réaliser une tâche créative qui est d'élaborer un décor pour une pièce de théâtre. Les enfants seront confrontés à trois climats sociaux différents qu'imposeront des moniteurs : autocratique, démocratique et laisser-faire. L'expérience mesure la frustration qui se traduit par l'agressivité des participants.

Pour l'autocratie, il y a eu deux types de réactions : une première phase de passivité, les participants suivaient avec obéissance le régime autoritaire, et ensuite, la deuxième phase qui montre des excès d'agressivité violente. La démocratie illustre une phase initiale d'agressivité entre les membres, mais la discussion tend à diminuer cette agressivité sur le long terme. Ce type d'organisation est celle qui se montre la plus productive dans les tâches. Quant au laisser-faire, l'agressivité est forte, les enfants, ayant une attente d'encadrement envers le moniteur, se sentent abandonnés et répondent par l'agressivité au moniteur.

Lorsque l'on applique ces résultats au domaine théâtral, ces observations suggèrent que pour maximiser l'efficacité et le bien-être, une structure démocratique est préférable. Elle permet de canaliser les énergies individuelles tout en maintenant une cohésion de groupe, essentielle pour la création artistique. Le style autocratique amène des résultats rapides, mais risque de brider la créativité et provoquer des tensions dans le groupe. En revanche, l'approche

¹⁴⁵ Voir *supra*, pp. 23-25.

¹⁴⁶ Anzieu, Didier, *op cit.*, pp.83-84.

laisser-faire peut mener à un manque de direction et à des conflits internes, compromettant ainsi l'aboutissement des projets artistiques. Par le laisser-faire, nous voyons surtout les conséquences d'un metteur en scène qui n'agirait pas sur les comédiens. Dans le cadre des collectifs, ceux-ci acceptent de travailler directement sans direction et n'ont donc pas d'attente d'action de sa part (comme c'était le cas dans l'expérience). De plus, l'autonomie des adultes, présents dans les collectifs, est plus développée que chez les enfants de l'expérience.

En parallèle de cette expérience, il est intéressant de s'intéresser aux travaux de M.J Leavitt en 1949¹⁴⁷. Celui-ci a mené une expérience pour analyser différents systèmes d'organisation de groupes en leur donnant à résoudre des tâches complexes et diverses. Il a formé des groupes de cinq personnes qu'il a organisées selon différentes structures de communication (centralisée, en chaîne, circulaire, etc.). L'expérience a eu pour résultat que dans les groupes centralisés, la personne en position centrale avait plus d'influence sur les autres dans les réflexions et les décisions. Aussi, cette personne était la plus satisfaite de la méthode de travail alors qu'en revanche, les autres membres des groupes centralisés étaient moins satisfaits globalement. En comparaison, les groupes qui communiquaient librement entre chaque membre, où tous les membres ont eu une occasion égale de participer au fonctionnement du groupe, étaient tous satisfaits dans la réalisation des tâches et ont apprécié travailler ensemble. En outre, ils présentent tout de même une légère baisse de performance par rapport au groupe centralisé.

Cependant, lorsque les problèmes sont complexes et que les informations sont inégalement réparties, la performance est inversée. La personne au centre des groupes est saturée par les informations qu'il reçoit des autres et n'arrive pas à tout assimiler et retransmettre. Par contre, dans les groupes où tous communiquent, les informations sont rapidement échangées. Le moral et la rapidité du groupe sont alors supérieurs dans un réseau non centralisé quand dans les schémas centralisés.

Trois déductions de cette expérience sont intéressantes à mettre en relation avec les collectifs :

¹⁴⁷ Anzieu, Didier, *op cit.*, pp.203-270.

1) centralité et créativité : on a observé, par ailleurs, que les réseaux où la centralité est fortement localisée font un moindre usage des idées de leurs membres : dans un cas, l'individu chez qui se manifesta l'intuition nécessaire à la solution du problème entendit le leader lui enjoindre de l'oublier !

2) Centralité et besoins personnels : On peut remarquer encore que des groupes fortement centralisés peuvent souvent être utilisés [...] par les subordonnés pour échapper à leurs propres responsabilités.

3) effet de la compétition : ajoutons que la compétition entre les membres d'un réseau entraîne un blocage dans la circulation de l'information et diminue l'efficacité de la tâche commune.¹⁴⁸

Il est intéressant de voir que la créativité peut être empêchée par une figure centrale. Néanmoins, le metteur en scène occupe cette fonction centrale, mais va chercher à stimuler la créativité et non pas chercher à résoudre des problèmes de groupe. Nous ne pouvons pas conclure sur base de cette expérience que le metteur en scène n'est pas favorable à la création, mais nous pouvons cependant en déduire qu'il peut avoir un impact négatif sur la créativité des acteurs.

Les trois constatations de M.J Leavitt résonnent avec les valeurs et les ambitions du collectif. On comprend que leur fonctionnement découle de comportements normaux de l'être humain en groupe. La centralisation amène certains individus à se décharger de leurs responsabilités sur la personne centrale, alors que les acteurs revendiquent justement de prendre cette responsabilité sur leurs créations. La compétition a un impact négatif sur l'efficacité du groupe, les collectifs veillent à ce que le groupe soit coopératif, sans mettre de personne en avant. L'expérience a d'ailleurs souligné que les groupes coopératifs étaient plus efficaces sur les problèmes de relation humaine, car les échanges entre eux permettaient de cibler rapidement la nature des problèmes et proposer plus de solutions adaptées que des groupes centralisés. Le travail collectif fait également ses preuves face au travail individuel en se montrant plus efficace.

¹⁴⁸ Anzieu, Didier, *op cit.*, p206.

Les deux expériences que nous venons d'aborder, celle de Kurt Lewin en 1938 et celle de M.J Leavitt en 1949, nous permettent de pouvoir dire que la démocratie et la circulation d'informations dans un système horizontale où « tous les membres y ont, en effet, une occasion égale de participer »¹⁴⁹ apporte des bienfaits au groupe. En effet, les collectifs jouissent des bienfaits de cette organisation du travail par l'engagement et le plaisir renforcé chez tous ses membres. Dans leurs perspectives de plaisir et de prise de responsabilité, il est alors compréhensible que les collectifs ne trouvent pas de satisfaction à leurs besoins lorsqu'une figure centrale vient organiser le groupe, car la figure centrale peut parfois brider la créativité, décharger le groupe de leur responsabilité et être le seul à être pleinement satisfait du résultat.

b) L'organisation des rôles, une place pour chaque individu

Emmanuelle Dekoninck a une vision un peu moins optimiste sur les collectifs et l'horizontalité : « l'horizontalité, c'est quelque chose auquel je me méfie, j'ai l'impression qu'il y a une dilution dans l'horizontalité, [...] il y en a des compétences spécifiques, tout le monde n'est pas capable de faire une mise en scène, tout le monde n'est pas capable de penser des costumes, tout le monde n'est pas capable de dessiner de scénos, [...]. Il faut se reposer sur les gens qui sont compétents. »¹⁵⁰. Pourtant, les collectifs comme le Tg STAN ou le Raoul collectif se passent de fonctions et revendiquent que les acteurs participent à chaque domaine de création. « De l'expérimentation au jeu en passant par l'écriture, les membres du Collectif prennent part à toutes les étapes de la création. Cette mise en œuvre se fait sans rôle préétabli, en cellules autonomes et inter changeantes. »¹⁵¹. En réalité, les collectifs semblent également du même avis qu'Emmanuel Dekoninck sur les compétences, mais, pour eux, ce n'est pas incompatible avec une horizontalité. Cela inclut simplement qu'une compétence ne va pas donner naissance à une fonction, mais amènera l'acteur à choisir des missions qui lui plaisent. « Une dynamique de travail collective demande à chacun d'accepter l'incertitude fondamentale de la position qu'il occupe, se doit de débusquer l'inertie dans les systèmes en place, et de proposer des pistes alternatives de développement »¹⁵². Les individus seront constamment

¹⁴⁹ Anzieu, Didier. *Op cit.*, p.203.

¹⁵⁰ Annexe 1 : Entretien avec Emmanuel Dekoninck, 26/02/2024, p.4.

¹⁵¹ Raoul Collectif. « Raoul Collectif ». <https://www.raoulcollectif.be/>, (consulté le 30 juillet 2024).

¹⁵² Georges Gagné, *op cit*, p.47.

confrontés aux besoins du moment et amené à prendre des responsabilités à chaque étape différente sans qu'une mission soit prédestinée à un membre en particulier.

Le travail d'un collectif passe beaucoup par la discussion. En discutant, les membres du collectif vont établir des visions communes sur plusieurs domaines du spectacle (le son, la scénographie, la lumière, les costumes, etc.) et à la suite, les membres vont s'attribuer des missions pour faire avancer le projet. Chaque individu sera alors amené à prendre en charge des domaines qu'il apprécie et dont il a envie de s'occuper sur ce projet. En revanche, cela n'implique pas que ce soit systématiquement la même personne qui vient à prendre la scénographie parce que c'est son rôle habituellement. En vérité, la personne prend la scénographie parce qu'elle a un intérêt pour celle-ci.

Ce fonctionnement se base en fait sur l'individu et ce qu'il aime, au lieu de l'enfermer dans une fonction et un devoir : « Il est important d'examiner nos envies : “ qu'est-ce qui m'intéresse le plus ? ” et donc, quand on laisse exister ces envies, quand on laisse la place à celle des autres, on peut travailler en collectif »¹⁵³. De cette manière, le collectif fonctionne, car tous se retrouvent dans un domaine qui l'intéresse et dans lequel il se sent compétent, sans se sentir enfermé définitivement dans un domaine. En outre, prendre en charge un domaine sur une création ne donne en rien une supériorité dans les décisions en lien avec sa partie de travail. Au même titre que cette personne, les comédiens ont leurs mots à dire sur ses choix, même si souvent, ils se font confiance les uns les autres. Ce modèle fonctionne effectivement si le collectif est constitué d'individus qui ont des centres d'intérêts différents et multiples, et cela n'empêche pas que certaines missions doivent être endossées par nécessité plus que par envie par certains membres, mais le plaisir de travailler reste une priorité.

Évidemment, les personnalités de chacun étant différentes et comme les individus prennent des missions qui les intéressent, « tout le monde a ses “ dada ” »¹⁵⁴. Certains ont plus d'aptitudes que d'autres à créer certaines choses, « il y a des compétences techniques, on ne peut pas le nier »¹⁵⁵. Il serait même négligent de ne pas les prendre en compte. Un individu

¹⁵³ Frank Vercruyssen, « Rencontre au Théâtre de la Bastille », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.116.

¹⁵⁴ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, pp.111-112.

¹⁵⁵ Nicole Genovese « le collectif, une culture de l'individu », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.126.

arrive dans un collectif en ayant un bagage personnel, des expériences propres et donc des compétences spécifiques. Ne pas les prendre en compte serait nier l'individualité de cette personne.

Il arrive même que pour certain projet, les collectifs doivent faire appel à des professionnels, des experts dans un domaine : on ne s'improvise pas ingénieur du son ou encore musicien sur un projet. Les experts prennent part aussi à la structure horizontale d'un collectif : ils sont là pour aider dans une mission, mais n'ont pas le monopole autoritaire sur les décisions. Il arrive d'ailleurs qu'un membre du collectif vienne travailler avec lui pour collaborer dans la création. « Chaque matériau du spectacle (lumière, scénographie, costumes...) est décidé lors de ce travail à la table, en dialogue avec le “ spécialiste ” (scénographe, éclairagiste, costumier) qui suit les étapes du travail depuis le début. Si certains acteurs sont plus sensibles aux costumes quand d'autres s'attachent davantage à la musique, il est néanmoins impossible d'attribuer un ouvrage à un individu »¹⁵⁶. Le collectif a recours à ces experts, car les acteurs ont leur limite : ils reconnaissent les domaines dans lesquels ils ont besoin d'une personne plus qualifiée. Être en collectif, c'est nécessairement connaître ses propres forces et ses propres faiblesses, c'est savoir les affirmer dans le groupe, mais également connaître les forces et les faiblesses du groupe.

Ces « dada » et expertises ne mènent pas à attribuer une partie de la création à une personne définie : tout reste collectif, même dans la signature et les attributions des différents domaines. « Parce que chacun a amené des idées, a fait des retours. Souvent, après deux mois, on ne sait plus qui a proposé quoi. »¹⁵⁷, « aucune prépondérance dans les fonctions et s'attachent au contraire à l'expression de chacun, créent un commun polyphonique qui valorise opinions et contributions individuelles »¹⁵⁸ : les individus ne semblent pas chercher à relier les idées aux personnes puisque que ces innovations ne sont que les résultantes des multiples échanges de toutes les personnalités autour de la table. D'autant plus, ils se sentent investis et valorisés par ce manque de délimitation, leur permettant de s'exprimer sur tous les domaines de la création

¹⁵⁶ Angélique Andréaz. *Op cit.*, p.15.

¹⁵⁷ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.112.

¹⁵⁸ Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.63.

sans avoir l'impression d'empiéter sur le domaine d'expertise d'une autre personne. « Les oscillations permanentes entre la force commune et anonyme du collectif et le désir de distinguer la contribution de chacun des membres demeurent un poncif d'analyse difficile à contourner »¹⁵⁹. La signature de l'œuvre est évidemment faite en collectif soit par le nom du collectif ou une énonciation dans l'ordre alphabétique des individus ayant collaboré sur le projet. Il paraît impossible d'attribuer la part de travail effective à chaque personne. De plus, ils ont souvent la volonté d'assumer ensemble le travail de tous.

Il y a tout de même un cas particulier, c'est lorsqu'un collectif emploie des personnes extérieures au collectif pour assurer les parties administratives de la compagnie. « L'organisation de la compagnie est moins “ collective ” que notre travail sur le plateau : il faut organiser le bureau. Tout le monde ne peut pas faire tout, donc la responsabilité est divisée, et le travail, plus clairement distribué. Cependant, nous avons une structure horizontale et non pyramidale »¹⁶⁰. La partie administrative est occupée et organisée plus institutionnellement que la création. La rigueur demandée par le monde administratif ne permet pas d'organiser cela facilement sans fonction fixe. Toutefois, la délimitation entre création et production n'est pas une délimitation forte : chacun sert l'autre et c'est une réelle collaboration qui se met en place entre ces deux pôles. Tous œuvrent dans un but commun, connu et défini. Cependant, il est parfois difficile de changer la mentalité des employés qui perçoivent les acteurs comme leurs employeurs avec l'idée de supérieur qui lui est attitrée. « Quelqu'un qui travaille pour nous n'est pas en dessous de nous : c'est juste une distribution du travail. J'ai passé beaucoup de temps à discuter avec des membres du bureau pour expliquer cette philosophie de base : qu'ils ne sont pas sous la tutelle de patrons »¹⁶¹. Cependant, les membres du collectif ne perçoivent pas cette différence de statut comme hiérarchique : ils considèrent que ce sont deux pôles différents devant collaborer sans supériorité. Cette vision est assez complexe à mettre en œuvre puisque quand un employé ne répond plus aux besoins de la compagnie, ils doivent alors le licencier en leur qualité d'employeur pour que son manque de travail n'impacte pas le reste du

¹⁵⁹ SOYEZ-PETITHOMME Caroline, « Comment montrer le collectif ? », in Citton, Yves, et Dominique Quessada, *op cit.* p31.

¹⁶⁰ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.* p.113.

¹⁶¹ *Ibid.*, p 114.

groupe. Toutefois, cette mesure est un dernier recours qui se prend uniquement lorsqu'il y a un réel manque de collaboration.

La production est également un domaine compliqué à organiser dans les collectifs qui n'ont pas d'employés et qui assurent la charge administrative par eux-mêmes. C'est une tâche qui peine à être gérée de manière égale et cela va donc créer parfois des charges de travail plus pénibles pour certains acteurs. Cela peut créer un sentiment d'inégalité dans la répartition du travail qui mène à des frustrations qui peuvent aboutir dans le pire des cas à la séparation. Ce sentiment peut par ailleurs naître dans l'esprit d'un individu qui n'a pas la charge de l'administration, mais donne beaucoup d'énergie pour des parties de création en comparaison à d'autres qui en donnerait moins. « Il arrive toujours que quelqu'un dise : “ J'en ai fait plus qu'un autre ”. Dans ces cas-là, il y a deux possibilités : soit de rester sur cette position, d'en vouloir à l'autre et d'entrer en conflit. C'est à ce moment-là que le collectif se teste vraiment parce que les notions de hiérarchie et de répartition des rôles deviennent tentants. L'autre solution est d'accepter en se disant : “ J'ai fait plus de travail de diffusion sur ces quatre jours que les autres. C'est comme ça. Et demain, ce sera X ou Y qui fera plus que moi ”. Pour nous, la pierre angulaire du collectif, c'est la solidarité. »¹⁶². La répartition des charges du travail dans les collectifs ne se fait pas sur un principe égalitaire, on ne cherche pas à ce que tout le monde ait la même quantité de travail que les autres, car ce serait déjà impossible à calculer, mais également, car cela ne permet pas de respecter les différences de chacun. Chaque individu a un rapport aux charges de travail différent, a des disponibilités différentes, des énergies différentes, etc. Un rapport égalitaire nie l'individualité. Les collectifs optent alors pour une répartition équitable. Cela signifie que le travail sera réparti en considérant toutes les spécificités et les besoins des individus dans leur travail. Cela n'est possible que dans un univers de travail où chacun se respecte et où un grand esprit de collectif et d'ambition commune sont de mise pour que tous prennent leurs responsabilités face au groupe et que personne ne se sente usé par le travail.

¹⁶² Nicole Genovese « le collectif, une culture de l'individu », in Andréaz, Angélique, *op cit* p.125.

c) La responsabilité, un devoir individuel pour le collectif

Nous l'avons déjà abordé dans la partie sur « l'acteur créateur »¹⁶³, l'acteur est formé à être responsable de son jeu sur le plateau, et c'est d'ailleurs une des grandes revendications des collectifs dont les acteurs se sentent dépossédés des pièces qu'ils jouent. Ceci s'explique par le fait que les acteurs doivent parfois assumer les choix des metteurs en scène avec lesquels ils ne sont pas toujours convaincus. Dans la vision du spectateur, la réussite ou l'échec d'un spectacle incombe au metteur en scène, et cette vision amène occasionnellement certains acteurs à ne plus assumer le résultat d'une pièce, en remettant la cause de l'échec sur le metteur en scène. Néanmoins, certains metteurs en scène, plus attentifs aux acteurs, veillent à ce que cette tendance s'inverse et que les acteurs se sentent plus investis dans ce qu'ils montrent au public. Emmanuelle Dekoninck nous explique qu'à chaque fois qu'il se lance dans un projet de mise en scène, il dit aux acteurs : « ce projet, c'est en aucun cas le mien, il faut absolument que chacun s'approprie le projet »¹⁶⁴ Pour lui, un projet ne peut jamais bien fonctionner si l'ensemble des personnes ne se l'approprient pas. Il est tout de même intéressant de rappeler qu'Emmanuel Dekoninck est également acteur en plus d'être metteur en scène et qu'il a travaillé dix ans en collectif. Cette expérience ne s'achève pas sans garder en tête des visions collectives du théâtre. Même si les acteurs s'approprient le spectacle aux yeux du grand public, le résultat final sera grâce ou à cause du metteur en scène.

Les collectifs assument également ensemble cette responsabilité d'échec ou de réussite du spectacle. Il suffit d'observer les présentations des collectifs ou les discours qu'ils tiennent sur leur travail pour voir que « le mot responsabilité revient à plusieurs reprises »¹⁶⁵. Ce n'est pas étonnant, puisque l'acteur-créateur n'a pas envie de se cacher derrière une figure de metteur en scène qui cacherait leurs erreurs. Il veut assumer pleinement son œuvre. « Nous sommes responsables de notre langue et de notre création théâtrales »¹⁶⁶. Les acteurs des collectifs ont construit un spectacle en se mettant ensemble à créer tous les matériaux, qu'ils soient d'ordre physique ou symbolique, c'est-à-dire issus de leur interprétation. Ils se sont approprié les

¹⁶³ Voir *supra*, pp. 43-46.

¹⁶⁴ Annexe 1 : Entretien avec Emmanuel Dekoninck, 26/02/2024, p.2.

¹⁶⁵ Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot. *Op cit.*, p.162.

¹⁶⁶ Luk Van den Dries, in Andréaz, Angélique, *op cit.* p.120.

éléments qui ont aidé à constituer le spectacle pour donner leur création. « Pour qu'elles se l'approprient, il faut qu'elles aient des réelles responsabilités à l'intérieur du projet »¹⁶⁷. Les collectifs assument à eux seuls toutes les responsabilités d'un projet, c'est ainsi qu'ils se sentent complètement responsables des spectacles qu'ils produisent.

L'œuvre étant création collective, chaque individu a alors mis une part de sa personne dans la création, il a mis à profit son individualité créatrice en commun avec celles des autres pour donner naissance à un spectacle qui est la résultante des rencontres de tous ces individus. « Chez nous, tout est de notre responsabilité, et donc, de notre faute. Si vous détestez mon spectacle, c'est mon travail que vous détestez. Pas celui d'un autre »¹⁶⁸. La responsabilité du spectacle est alors assumée par chacun d'entre eux, mais celle-ci n'est possible complètement que dans une création où l'individu a été personnellement investi. « En s'écartant du théâtre traditionnel, ils veulent prendre des risques et les assumer tous ensemble »¹⁶⁹, « il n'y a pas un chef ou une autorité. Nos mises en scène sont la création commune de chaque individu du collectif »¹⁷⁰, le metteur en scène n'est plus là et à la place, les acteurs se dévoilent tous dans une œuvre puisqu'ils n'ont plus qu'eux-mêmes pour assumer leurs erreurs ou leurs réussites.

Cet investissement individuel n'est pas purement égoïste. La responsabilité est d'autant plus accentuée lorsqu'elle est partagée par un ensemble. Si un membre se détache de ses responsabilités, ce sont ses partenaires de jeu qu'il va délaisser. En réalité, cette prise de responsabilité par l'acteur créateur va l'amener à se regrouper vu que « de cette responsabilité vient très vite l'idée de fonder quelque chose ensemble »¹⁷¹ : les acteurs, voulant créer des pièces, s'assemblent avec d'autres acteurs-créateurs voulant assumer les responsabilités. C'est uniquement lorsque les responsabilités sont assumées ensemble qu'il n'y a pas de figure de *leader* qui émergera. Un esprit de groupe né alors et va lier le collectif dans un climat de confiance, une « posture de collectif »¹⁷² qui anime chaque individu. Un collectif peut perdurer dans le temps si tous les individus qui le composent ne cherchent pas uniquement des intérêts

¹⁶⁷ Annexe 1 : Entretien avec Emmanuel Dekoninck, 26/02/2024, p.4.

¹⁶⁸ Frank Vercruyssen « Rencontre au Théâtre de la Bastille », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.108.

¹⁶⁹ Meunier, Marie-Christine, Marcel Freydefont, et UCL. *Op cit.*, p.12.

¹⁷⁰ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.109.

¹⁷¹ Luk Van den Dries, in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.121.

¹⁷² Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.69.

individuels ou la défense de sa propre personne. « L'égoïsme est "un vice aussi ancien que le monde", alors que l'individualisme "est d'origine démocratique" et se déploie à mesure que s'accroît l'égalisation des conditions »¹⁷³. Les responsabilités communes ne peuvent se vivre qu'à travers des individus qui souhaitent s'engager dans un esprit de groupe, des individus qui veillent à ce que chacun puisse se sentir épanoui dans le groupe.

d) La diversité des profils, une multitude d'individus

La force d'un collectif réside dans les individus qui le composent, et plus précisément, dans la différence qu'il y a entre les individus qui le composent. « Nous avons déjà souligné l'importance de l'hétérogénéité des participants pour l'efficacité d'un groupe. Nous avons même admis que cette hétérogénéité, génératrice de tensions, était à la fois le moteur de la progression du groupe et la source de sa créativité »¹⁷⁴. Si un collectif est constitué uniquement d'individus se ressemblant, il n'y aura pas de différences de points de vue qui les inviteront à réfléchir, ni de désaccords qui mènent à la création d'une nouvelle idée. « C'est dans la diversité des points de vue que nous-mêmes, on grandit et que ça grandit »¹⁷⁵ : s'opposer, c'est se renforcer, s'affirmer, réfléchir, mais aussi se questionner et cela mène presque systématiquement à un changement, à une évolution. Si le collectif ne se diversifie pas, les acteurs vont finir par se lasser de jouer ensemble et leur pièce perdront de leur personnalité qui résulte dans les différences.

Les acteurs-créateurs s'unissent en collectif non pas seulement parce qu'ils sont amis, mais surtout parce qu'ils s'admirent l'un l'autre, ils se reconnaissent tous comme artiste et ont de l'estime pour la créativité de chacun. L'acteur n'admire pas son propre reflet dans ses partenaires de jeu, mais au contraire, il admire les différences que ceux-ci présentent. Pour cause, les artistes investissent leur vision créatrice, leur individualité artistique par « différents styles, différentes approches, différentes façons de voir »¹⁷⁶, etc. Ces différences artistiques sont même plus importantes que l'affectif qui relie les artistes entre eux, « En fait, je suis ami avec

¹⁷³ SAVIDAN Patrick, *op cit.*, p.10.

¹⁷⁴ Anzieu, Didier, *op cit.*, p.273.

¹⁷⁵ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.62.

¹⁷⁶ Andréaz, Angélique. « Comme un spectacle », in Citton, Yves, et Dominique Quessada, *op cit.*, p.189.

tous, mais ce n'était pas le point de départ. Le point de départ, c'était le plateau »¹⁷⁷, même si bien évidemment, jouer et créer avec des personnes quotidiennement va amener à créer des liens amicaux forts avec le temps. Le temps et les liens ne doivent pas empêcher chaque artiste de continuer à maintenir leur opinion et ne pas fuir les différences de point de vue.

« C'est un fait incontournable que le théâtre se fabrique à partir du dialogue de sensibilités et de compétences complémentaires »¹⁷⁸ : le théâtre se compose du dialogue des différences des artistes qui le compose. C'est la rencontre entre les personnalités qui va donner naissance à des œuvres originales. « Dans un groupe, plus les gens sont différents les uns des autres et plus la possibilité d'échange est grande »¹⁷⁹, ce qui signifie que la créativité d'un groupe n'en est que plus grande lorsque les collectifs se constituent d'une grande diversité d'individus. Certains artistes trouvent parfois dans les groupes des individus dont les méthodes de travail sont complémentaires, trouvant alors dans le groupe une nouvelle force qu'ils ne parvenaient pas à exploiter par eux-mêmes. C'est le cas du collectif .Jpeg dont les membres amènent un esprit créatif à pouvoir structurer ses idées pour en faire un spectacle.

Le Tg STAN fait attention à ce que ses individus puissent trouver l'espace pour s'exprimer au sein de leur collectif. Chacun maintient sa vie privée, il n'y a pas de vivre ensemble qui va de pair avec le collectif. Ils veillent à ce que les acteurs, bien qu'ils évoluent ensemble, ne fusionnent pas en une identité. Pour ce faire, le STAN « refuse [...] d'harmoniser les points de vue des acteurs. Ils préfèrent laisser leurs individualités s'exprimer »¹⁸⁰, ils acceptent le désaccord et en font un élément dramaturgique. Les acteurs ont aussi l'opportunité de créer leur propre spectacle au sein de la structure STAN, sans que ce soit le collectif entier qui participe à ce spectacle. Chaque artiste est alors invité à maintenir son développement artistique individuel en dehors de la pratique collective.

Il est évident que la différence, à elle seule, ne permet pas aux individus de s'unir, il faut tout de même qu'il y ait une base commune.

¹⁷⁷ Frank Vercruyssen, « Rencontre au Théâtre de la Bastille », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.115.

¹⁷⁸ Georges Gagneré, *op cit.*, p.44.

¹⁷⁹ Peter Brook, « des chemins à la voie », in Rosaria Ruffini, « Du centre au cercle, Les communauté en mouvement de Peter Brook », in Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit.*, p.170.

¹⁸⁰ Boisson, Bénédicte, *op cit.*, p.81.

Une certaine homogénéité des traits de personnalité est utile dans un groupe pour la raison suivante : les individus réalisent plus facilement leur accord sur le plan socioémotionnel et une plus grande énergie se trouve ainsi libre pour le travail sur le plan des tâches ; des groupes où tous les membres désirent, soit des relations étroites, soit des relations distantes avec les autres membres, sont plus efficaces que des groupes mêlant les deux types de sujets ; des groupes où les membres désirent des relations étroites entre eux sont plus efficaces que des groupes dans lesquels il y a des individus « personnels » et « contre-personnels »¹⁸¹

Il faut que tous les individus aient les mêmes attentes du groupe pour que celui-ci fonctionne. En termes de relation, il n'est pas nécessaire que tous désirent un groupe uni et intime, mais une non-présence de différence dans les désirs relationnels des membres. L'affectif a beau être en accord chez tous les membres, il faut trouver de l'*homogénéité* dans d'autres *traits de personnalité*. « C'est indispensable de bien se connaître, et donc de prendre le temps pour ça. Si vous travaillez ensemble, examinez d'abord si vous voulez travailler ensemble »¹⁸², cela veut dire que ce n'est pas uniquement parce que l'on s'entend bien avec des personnes que nous pouvons travailler ensemble. Certaines bases communes sont nécessaires pour former un collectif, il faut avant tout « partager une vision commune de la politique de la compagnie, oui : c'est-à-dire la façon de gérer notre organisation »¹⁸³. Il faut aussi que les individus puissent se retrouver dans l'organisation du collectif, que les valeurs communes leur soient acquises. De même, il ne peut y avoir de collectif si on ne respecte pas les artistes qui le composent, c'est-à-dire qu'il faut estimer et respecter les visions créatrices de chacun pour pouvoir évoluer ensemble et s'unir dans un spectacle malgré les différences des individus.

5. Les collectifs, une multitude de façon de créer

Les acteurs-créateurs qui constituent les collectifs ont bien souvent une volonté de créer de nouveaux textes. La majorité des spectacles des collectifs sont des créations originales et lorsqu'il s'agit de jouer un texte qui existe, il y a tout un travail à la table pour créer un texte qui soit propre au collectif. Chaque projet et méthode de travail se construisent en fonction

¹⁸¹ Anzieu, Didier, *op cit.*, p.208.

¹⁸² Frank Vercruyssen, « Rencontre au Théâtre de la Bastille », *op cit.*,p.115.

¹⁸³ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.55.

des personnes qui participent à la création, un nouveau projet débute généralement par la création d'une méthode de travail adaptée à tous. Il n'est pas étonnant que les collectifs cherchent à créer de nouveaux spectacles ou modifier des textes, car les acteurs-créateurs qui les composent ont une volonté de créer à partir de leur individualité : ils veulent un spectacle qui réponde à leur personnalité. L'écriture collective peut prendre diverses formes en fonction des projets et des collectifs.

a) L'écriture collective

Pour produire des textes qui collent aux personnalités de chacun, les collectifs ont souvent recours à de *l'écriture plateau*. Un concept de base est établi et les acteurs vont improviser dessus. Les éléments intéressants sont alors retenus pour, au fur et à mesure, créer un spectacle. Parfois, les personnages sont déjà vaguement définis et les improvisations vont servir aux acteurs pour approfondir l'histoire de leur personnage, son caractère, son attitude envers les autres, etc. Au fur et à mesure, un texte commence à être créé par un ou plusieurs individus qui passent à la rédaction, mais celui-ci passe toujours par la modification et la validation du collectif.

Pour *84 minutes d'amour avant l'apocalypse*¹⁸⁴, Emmanuel Dekoninck avait l'idée de la pièce et avait choisi les actrices, Anne-Pascale Clairembourg et Julie Duroisin, en fonction des esquisses de l'histoire qu'il avait (ce trio n'est pas un collectif, mais travaillait en création collective sur le projet). Suite à une discussion avec les deux actrices, il s'est nourri de leurs idées et est revenu avec un premier texte qu'ils ont questionné ensemble. Par la suite, les deux comédiennes faisaient des retours et proposaient des idées, et Emmanuelle Dekoninck revenaient avec un nouveau texte qui était remis au test, en lecture sur table, pour récolter à nouveau les avis. La trame s'est alors construite avec les idées de chacun, les personnages ont également été construits sur base des actrices, et le texte est le résultat d'une synthèse d'idées de tous les membres récoltés sous la plume d'Emmanuel Dekoninck. Les droits d'auteurs sont répartis entre tous, jugeant que l'œuvre est née des idées de l'ensemble du groupe.

¹⁸⁴ Une création collective De et avec Anne-Pascale Clairembourg, Julie Duroisin, Emmanuel Dekoninck.

Il existe encore de nombreuses autres techniques d'écritures différentes pour les créations collectives d'œuvres originales tant chaque collectif crée sa propre méthode de travail. Il est tout de même intéressant de souligner que la plupart des créations s'inspirent des individus pour créer des nouvelles œuvres. Les personnes qui constituent le projet sont l'élément central de l'écriture. Certains vont même jusqu'à donner leur nom au personnage en floutant ainsi les frontières entre l'acteur et le personnage joué comme *Éléphant* des Vrais Majors¹⁸⁵ ou encore *Régis* du Canine collectif¹⁸⁶. Les acteurs du collectif Transquinquenal vont même jusqu'à monter sur scène avec leurs habits de la journée, ne se maquillent pas, ne changent pas de coiffure, en bref, ils jouent leur propre rôle sur scène. L'individu est alors la source de la création.

b) Les adaptations collectives

Bien que minoritaire, certains collectifs prennent des textes déjà écrits ou adaptent des classiques en plus de leurs créations originales. Le travail du texte est une dimension importante pour le Tg STAN qui a déjà à son actif un grand nombre d'adaptations, si bien qu'ils ont une méthodologie bien rodée. Ils décident ensemble quel texte ils veulent jouer. Une fois le choix fait et accepté de tous, ils vont se lancer dans une grande phase de traduction. Pour la traduction, ils vont se pencher sur le texte d'origine de la pièce, s'il ne maîtrise pas la langue de l'œuvre originale, ils vont alors réunir toutes les traductions qu'ils trouvent dans des langues qu'ils connaissent. Ils complètent leurs lectures par un véritable travail de recherche dans divers supports qui tournent autour de l'œuvre. Lorsqu'il y a un désaccord sur la traduction, il faut alors argumenter la raison qui fait que tel mot a été choisi par de réelles réflexions dramaturgiques et philologiques. Si un désaccord persiste une fois les arguments des deux (ou plusieurs) parties, l'acteur qui devra dire la réplique aura le dernier mot, car c'est lui qui devra assumer cette réplique – notons néanmoins qu'il arrive que l'attribution des rôles se fasse seulement après que la traduction est finie. Le texte est, pour le Tg STAN, un élément dramaturgique important qu'ils traitent avec une grande minutie. Le texte est un matériau pour

¹⁸⁵ Les Vrais Majors. « ELEPHANT | Les Vrais Majors ». <https://www.lesvraismajors.be/spectacles/elephant/>, (consulté le 10 août 2024).

¹⁸⁶ Canine Collectif. « REGIS ». <https://www.caninecollectif.com/current-production>, (consulté le 10 août 2024).

eux. Ils n'hésitent pas à réorganiser des scènes en les coupant ou en les déplaçant lorsqu'ils estiment que cela sert l'œuvre. Ils floutent le cadre spatio-temporel des œuvres en éliminant parfois des éléments trop spécifiques sur le plan géographique ou temporel (par exemple, les verstes, le samovar ou les roubles chez Tchekhov), ils abandonnent le vouvoiement lorsqu'il semble dépassé. Tout comme ils peuvent décider de rester entièrement fidèles au texte original. Cette traduction prend plus ou moins six semaines de travail à table au bout desquels un texte qui correspond à la dramaturgie et à l'esthétique voulues par le STAN voit le jour. Ce nouveau texte est signé par le Tg STAN « à partir de » ou « D'après » le nom de l'œuvre originale, montrant ainsi une distance avec l'œuvre source et présentant alors librement un nouveau spectacle où chaque acteur a pu établir un rapport individuel au texte.

c) Les discussions

Nous l'avons déjà énoncé plusieurs fois précédemment, mais le travail des collectifs ne peut se passer de leur outil principal qu'est la discussion : « C'est pour eux une situation intrinsèque au travail en collectif dans un jeu incessant d'échange »¹⁸⁷. Toutes les décisions sont prises ensemble et discutées par le biais de la discussion. Un grand travail « à la table » accompagne chaque création du collectif, mais également son organisation. La genèse d'un collectif commence également par cette étape avec des discussions sur le nom à prendre, sur le modèle de fonctionnement qu'ils veulent mettre en avant, leur conception du théâtre commun, etc. « “ Qu'est-ce que vous vous voulez ? ” C'est ça la question la plus importante. Qu'est-ce que vous voulez avec ce truc qui est “ le théâtre ” »¹⁸⁸ c'est une redéfinition qui est nécessaire, une mise en accord des visions d'un domaine si vaste qu'est le théâtre qui doit être redéfini par chaque collectif. Cette étape est indispensable pour la formation d'un collectif et marque la volonté forte de chaque acteur-créateur de créer un théâtre qui lui est propre par la réalisation en groupe : « Chaque individu du collectif veut décider et discuter de tous les aspects d'une création : c'est cette volonté-là qui nous rend “ commun ” »¹⁸⁹.

¹⁸⁷ Meunier, Marie-Christine, Marcel Freydefont, et UCL. *Op cit.*, p. 14.

¹⁸⁸ Frank Vercruyssen « Rencontre au Théâtre de la Bastille », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.116.

¹⁸⁹ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.108.

Ces individus emplis de volonté ne s'effacent pas dès qu'il s'agit de se mettre d'accord. Bien au contraire, « “ Collectif ” et “ opinion forte ” ne sont pas deux notions contradictoires »¹⁹⁰, chaque personnalité est exigeante et a une envie de créer un spectacle qui lui ressemble, une œuvre qui est marquée par sa personne et dont elle n'aura aucun mal à en assumer complètement toutes les responsabilités face à un public. C'est dans ce contexte de discussion que les créations évoluent au sein du collectif. Les désaccords donnent lieu à de longs débats, aucune décision n'est prise tant que tous les arguments n'ont pas été entendus, et il ne faut pas qu'une personne renonce par facilité. C'est un travail fastidieux et qui peut prendre beaucoup plus de temps que si une personne avait l'autorité de trancher, mais les collectifs trouvent un bénéfice à discuter de tout. D'une part, « le travail collectif inhibe la pensée créatrice dans le brainstorming »¹⁹¹, pouvant alors donner naissance à une grande quantité d'idée des plus originales qui serviront à créer une nouvelle œuvre, mais également parce que ces longues discussions ne sont que la résultante d'un groupe d'individus qui s'ouvrent pleinement et assument leurs idées. Ces discussions permettent alors que chaque décision ait toute une profondeur de réflexions communes qui seront assumées et défendues par le collectif. Cela responsabilise chaque individu dans la création. « Les différences d'opinion permettent des décisions exigeantes. C'est lorsqu'on aplanit les différences d'opinions, pour obtenir un dénominateur commun, qu'on perd la vivacité du collectif. Il faut que les individus existent dans le collectif pour que le collectif soit efficace »¹⁹² : sans discussion, il n'y a pas de manifestation des individus et donc pas réellement de collectif.

Les désaccords sont une part importante des collectifs. Pour eux, ce n'est pas une phase à passer pour aboutir à un commun accord facile, mais au contraire, c'est une matière de création. « Les désaccords sont de la dramaturgie [...] Nous les sublimons par le travail [...] un désaccord n'est pas forcément négatif. Au contraire, il nourrit beaucoup de choses, notamment au niveau du jeu »¹⁹³. Il ne faut pas lisser le résultat, au contraire, il faut donner de l'épaisseur au jeu des acteurs puisque chaque désaccord montre qu'il y a une importance plus forte dans

¹⁹⁰ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.109.

¹⁹¹ Anzieu, Didier, *op cit.*, p.270.

¹⁹² Frank Vercruyssen, « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.109.

¹⁹³ Nicole Genovese « le collectif, une culture de l'individu », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.123.

un élément du spectacle. Le collectif va par conséquent montrer le désaccord sur scène, les acteurs sont « d'accord de ne pas être d'accord »¹⁹⁴, et c'est dans cette acceptation de la non-union que la création trouve une harmonie. Pour eux, montrer au public un accord là où il n'y en pas, c'est donné une fausse vision du collectif, prétendre que c'est un lieu où tout le monde va dans le même sens. Or un collectif, c'est une rencontre d'identités diverses et variées qui ont des visions différentes qui se heurtent et qui tentent de construire ensemble. Le désaccord est un protocole de travail pour eux. Celui-ci est possible, car tous les membres ont la possibilité de remettre tous les éléments en question. Tous peuvent se mêler de toutes décisions. La non-définition des rôles¹⁹⁵ permet alors cet échange ouvert où rien n'est délimité et où tout le monde à un mot à dire sur tout ce qui l'interpelle. Il est alors impensable pour eux de se présenter comme un collectif dans lequel il n'y a jamais de tensions, et revendiquent même ces oppositions comme faisant partie intégrante de l'identité du collectif « De cette dynamique – sorte de laboratoire pratique de la démocratie –, de la friction de leurs cinq tempéraments se dégage une énergie particulière, perceptible sur le plateau, une alternance de force chorale et d'éruptions des singularités, une tension réjouissante, tant dans le propos que dans la forme, entre rigueur et chaos, gravité et fantaisie »¹⁹⁶, comme nous le montre la présentation du Raoul collectif, qui se présente en montrant les « frictions » entre leurs « tempéraments », alternant les moments d'unissons et les « éruptions de singularités ».

Bien que le modèle qui inspire leur fonctionnement soit empreint d'une volonté démocratique, les collectifs traitent la démocratie avec un certain recul critique. Il n'est pas anodin de voir que le Raoul parle d'un « laboratoire pratique de démocratie », laissant ainsi place à l'idée d'expérimentation, de dissection et d'étude. Chaque collectif a un rapport proche de la pratique démocratique, mais n'illustre pas complètement la démocratie : « nous ne croyons pas en la démocratie, en ce qu'elle représente l'exercice d'une majorité, de quelque chose qui prend le pouvoir sur autre chose. Même si c'est une majorité au profit d'une minorité »¹⁹⁷. Pour eux, la démocratie n'est pas un moyen qui répond aux besoins de chaque

¹⁹⁴ Frank Vercruyssen, « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.111.

¹⁹⁵ Voir *supra* pp.61-65.

¹⁹⁶ Raoul Collectif, « Raoul Collectif ». <https://www.raoulcollectif.be/>, (consulté le 30 juillet 2024).

¹⁹⁷ Nicole Genovese « le collectif, une culture de l'individu », in Andréaz, Angélique, p.124.

individu, mais, nie les avis des individus en minorité. C'est dans cette vision que le vote est une pratique bannie, car toutes décisions doivent être unanimes et dans le cas contraire, être entièrement discutées. Le compromis est, lui aussi, vu d'un mauvais œil, pour les collectifs : « le compromis signifie que l'on perd son intégrité pour ne pas avoir la guerre »¹⁹⁸. Étant vu comme un renoncement de soi pour le bien commun, on le distingue du consensus : « le compromis nécessite qu'une minorité abdique son point de vue au profit d'une majorité, le consensus s'attache, lui, à trouver un accord qui convienne à chacun »¹⁹⁹, ainsi les désaccords ne peuvent aboutir qu'à deux options dans les collectifs : le consensus qui résulte d'une discussion raisonnée ou un désaccord affirmé sur scène. On voit encore que l'adhésion de chaque individualité dans la création est une dimension importante.

Cette acceptation des individualités qui divergent et de la mise en avant des désaccords n'est possible que grâce à des liens affectifs forts entre les individus du collectif. « Aimer signifier aussi admirer l'autre, tenter de le comprendre, avoir de l'empathie. Toutes ces choses-là nourrissent le travail artistique, toute notre vie personnelle nourrit le travail professionnel. C'est évident : les relations transparaissent sur scène. Et puis, travailler sur un plateau avec des gens demande une certaine impudeur. Il faut faire confiance à l'autre »²⁰⁰, une grande admiration, un respect et de l'empathie sont nécessaires pour pouvoir monter sur scène en affirmant être des entités diverses qui arrivent à faire corps ensemble malgré leurs désaccords.

d) Un spectacle en mouvance

Ce travail en amont de profondes discussions et réflexions, la prise de responsabilité par tous les acteurs et l'acceptation de présenter des désaccords ont un effet sur les spectacles des collectifs. « Malgré l'absence de metteur en scène et le refus de s'harmoniser, d'accorder les violons – ou peut-être justement à cause de cette particularité – les meilleures représentations de STAN font preuve d'une grande unité dont fuse le plaisir de jouer »²⁰¹. Selon cette présentation des spectacles du Tg STAN, leurs méthodes ont des conséquences visibles sur leur

¹⁹⁸ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.111

¹⁹⁹ Angélique Andréaz, *op cit.*, p.65.

²⁰⁰ Nicole Genovese « le collectif, une culture de l'individu », in Andréaz, Angélique, *op cit.* p.126.

²⁰¹ STAN. « À Propos ». <https://stan.be/fr/a-propos/>, (consulté le 30 juillet 2024).

spectacle. On voit tout d'abord qu'ils associent présentation avec plaisir, et que, malgré les différences présentées, ils sont à l'unisson. En revanche, ils acceptent également que des représentations soient moins bien que d'autre. Lorsque l'on se penche un peu sur leur façon d'aborder les représentations, ce n'est pas étonnant qu'ils se présentent avec cette modestie.

Acceptant les désaccords, le Tg STAN accepte par conséquence de « présenter un spectacle qui n'est pas fini, qui a ses défauts, où les acteurs ne sont pas d'accord sur des éléments, est beaucoup plus intéressant que de montrer quelque chose qui est fini et mort »²⁰², c'est une occasion pour eux de donner à chaque représentation un spectacle qui n'est pas figé, mais en constante évolution, en mouvance perpétuelle. Certes, dans le théâtre traditionnel, on dit souvent que chaque représentation est unique, mais il y a tout de même beaucoup d'éléments qui sont fixés. En réalité, cette unicité de chaque spectacle repose uniquement sur les facteurs humains, sur les acteurs qui ne peuvent être constants dans leur manière de jouer chaque soir, des erreurs de textes, de déplacements, ou encore des erreurs techniques liées au technicien ou au matériel, et ces facteurs ne dépendent pas de la volonté des metteurs en scène. Pour les collectifs, chaque spectacle est animé par une volonté de défendre son point de vue, justement parce qu'il est encore en désaccord.

En plus des propositions qui lui sont propres, il y a également les propositions que le groupe a choisies à la suite de longues discussions. Cela veut dire qu'à chaque représentation, l'acteur sait pourquoi il dit cette réplique, il sait pourquoi il la joue comme ça, il sait pourquoi il fait tel ou tel déplacement, etc. En comparaison au théâtre traditionnel où il arrive que des « comédiens sur le plateau tentent de prouver qu'ils aiment ce qu'ils font, tentent de prouver au metteur en scène et au public qu'ils aiment leur Othello »²⁰³. Pour les collectifs, ils ne cherchent pas à légitimer leurs choix, ils en sont convaincus après un grand travail d'échanges et une affirmation de choix individuels acceptés par l'ensemble : ils sont convaincus de ce qu'ils font.

Pour le STAN, la première représentation n'est pas perçue comme une date butoir avec tout le stress et les tensions de présenter pour la première fois au public son spectacle, mais

²⁰² Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p111.

²⁰³ Frank Vercruyssen « Rencontre au Théâtre de la Bastille », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.118.

prend l'allure d'un moment festif, un moment libérateur pour les acteurs. Ils ne le perçoivent pas comme l'aboutissement de tout un travail, mais le commencement d'une nouvelle phase. Pour eux, ce rapport avec *la première* est également une distance qu'ils prennent avec le théâtre classique qui perçoit cette date avec une certaine appréhension : « une date butoir, sinon fatidique, conception dérivant des enjeux que crée la répétition classique comme élaboration d'un produit fini, si possible réussi »²⁰⁴. Pour un spectacle traditionnel, tout se joue sur cette représentation alors que, pour les collectifs, c'est un autre « mode de création [qui] autorise l'évolution des spectacles au cours de leur diffusion »²⁰⁵. En effet, chaque représentation est suivie d'une discussion où chaque individu va donner son avis sur sa vision du spectacle. Les comédiens sont alors eux-mêmes en droit d'accepter ou de refuser les propositions qui lui ont été faites, tous peuvent donner leur avis, mais personne ne décidera à la place d'un autre, chacun reste responsable de son jeu et doit en rester convaincu.

La prochaine représentation s'alimentera de ces discussions et deviendra alors un essai en direct devant le public. Cette méthode donne une mouvance au spectacle : il n'est jamais fixe, on n'est jamais sûr de comment son partenaire va modifier ou non ses parties, et cela donne parfois l'impression d'assister à une improvisation. Ce rapport à l'improvisation n'est pas anodin, car certains collectifs, comme le Dito dito vont monter sur scène sans répéter. Ils se contentent de discuter du texte, de l'apprendre et de jouer directement devant un public. Cela est possible, car ils ont tous bien compris les enjeux de la pièce et la profondeur de chaque réplique et action dans leur dramaturgie. Ils se connaissent bien, se font tous confiance et arrivent à s'adapter à chaque proposition de ses camarades.

De cette manière, chaque spectacle est alors vu comme une étape, sur laquelle ils peuvent faire d'autres propositions, une représentation ne sera jamais la même et un spectacle est moins à risque de tomber dans une lassitude des acteurs, dépérissant ainsi au fur et à mesure des représentations. Au contraire, chaque acteur continue d'être redynamisé et surpris par ce qu'il se passe sur scène, rien n'est jamais fixé et tout peut encore bouger. Cela donne aussi lieu à des changements de résultats sur la pièce : il arrive que des propositions fonctionnent moins

²⁰⁴ Angélique Andréaz. *Op cit.*, p13.

²⁰⁵ *Ibid.*

bien et que d'autres et qu'inversement, d'autres permettent d'élever le niveau. La représentation a donc un résultat variable, mais chaque individu continue de jouer dans « une grande unité dont fuse le plaisir de jouer »²⁰⁶.

6. Les collectifs, une entreprise pas si idéale

Nous avons beaucoup abordé les aspects positifs du collectif en mettant en avant les bénéfices qu'apporte ce modèle de fonctionnement, mais il ne faut pas nier que fonctionner en marge d'un système institutionnel, c'est également se confronter à de nombreuses difficultés produites par le manque de structure, d'aide, de modèle qui accompagnent ces démarches. C'est créer un modèle de fonctionnement qui peine à s'inscrire dans le fonctionnement administratif nécessaire à toute entreprise naissante. Nous avons par ailleurs étudié de nombreux collectifs parce qu'ils ont su s'installer dans le temps par des modèles qui fonctionnent. Ce serait illusoire de croire que les collectifs sont tous voués à une réussite de leur nouveau système. En réalité, toute la documentation repose uniquement sur des collectifs qui ont réussi. Nous ne disposons que de très peu d'informations sur les collectifs qui ont échoué et qui n'ont pas su se maintenir dans le temps. De ce fait, ils n'ont pas su se faire connaître suffisamment pour que des recherches sur leur travail se fassent.

a) Le collectif et le système économique

Dans la première vague de collectifs, ceux-ci se construisaient autour d'un modèle de coopérative ouvrière, mais la tendance aujourd'hui semble avoir changé « comme le souligne Pamela L. Lee dans son article “ How to be a Collective in the Age of the Consumer Sovereign ”, les groupes d'artistes semblent aujourd'hui plus susceptibles de développer des logiques d'entreprise, plutôt que de coopérative »²⁰⁷. Cette constatation n'est pas tellement étonnante lorsque l'on voit la réalité économique qu'éprouvent les collectifs : « parce qu'on est de plus en plus dans une période d'ingénierie culturelle. Où on nous demande de tout faire nous »²⁰⁸. Lorsque les acteurs se placent en marge du système théâtral pour créer un système de création

²⁰⁶ STAN. « À Propos ». <https://stan.be/fr/a-propos/>, (consulté le 30 juillet 2024).

²⁰⁷ SOYEZ-PETITHOMME Caroline, *op cit.*, p.30.

²⁰⁸ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.66.

qui leur correspond, ils doivent tout de même rester ancrés dans le système sociétal qui reconnaît leur entreprise et ne doivent pas s'attendre à ce que la structure politique s'adapte directement à leurs pratiques marginales.

Lorsque l'on se lance dans le monde artistique belge francophone avec une création théâtrale, il est possible de faire une demande d'aide à la création à la CAPT²⁰⁹ afin de recevoir des subsides²¹⁰. Pour une jeune création, cette aide financière est une condition presque obligatoire pour que les théâtres commandent le spectacle. En effet, si la CAPT ne couvre pas le spectacle, le théâtre qui commande le spectacle se voit alors subir les coûts qu'engendre un échec des ventes du spectacle, tandis qu'un spectacle couvert par la CAPT ne demande pas au théâtre cette prise de risque, car le subside couvre en partie le coût du spectacle. Cependant, la CAPT est octroyée selon des conditions assez strictes. Il faut alors compléter un dossier qui explique le projet et motive la demande d'aide financière qui ne peut être évalué que deux fois sur l'année pour une première création théâtrale (le premier février et le premier octobre pour l'année 2024). Cela implique que les dossiers soient alors complets pour une de ces deux dates, mais pour réaliser un dossier solide, il faut déjà avoir une idée plus ou moins concrète de la création à réaliser.

Pour la création collective, la mise en forme d'une idée de création commune commence déjà par devoir trouver une idée qui correspond à toutes les personnes qui participeront à ce projet. Paul Mosseray en témoigne pour le Hold up : « On ne peut pas mettre par écrit une projection mentale de six personnes. Donc, on doit passer par le plateau, on doit passer par la recherche et donc, souvent, on fait six, sept, huit semaines de recherche »²¹¹. Chaque écriture collective passe alors par un gros travail de recherche qui réunit le collectif. Ce sont alors plusieurs personnes qui passent des semaines à devoir créer une base suffisante pour pouvoir demander des subsides pour leurs prochaines étapes de création. Toutes ces semaines

²⁰⁹ Fédération Wallonie-Bruxelles. « Détail d'une actualité - Administration Générale de la Culture - Fédération Wallonie-Bruxelles ».

http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=artsscene_detail&tx_ttnews%5BbackPid%5D=7067&tx_ttnews%5Btt_news%5D=11098&cHash=929f6e872da3f8d234a2de4200a4784f, (consulté le 11 août 2024).

²¹⁰ Il existe encore la possibilité de mécénats par des privés, (mais cela reste assez peu fréquent) ou l'autofinancement, qui n'est pas une solution avantageuse dans la plupart des cas.

²¹¹ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p. 35.

nécessaires pour l'élaboration de la base du dossier sont alors des semaines de travail qui ne seront pas rémunérées. Les acteurs qui ont déjà quelques années de pratique peuvent compter sur le « statut d'artiste »²¹² de la Fédération Wallonie Bruxelles²¹³ pour toucher une somme leur permettant de ne pas travailler sans revenus, mais ce statut demande d'avoir déjà travaillé sous contrat pendant un certain quota. Cela implique que les acteurs-créateurs se lançant dans la création directement après leurs études n'ont pas l'occasion de déjà bénéficier de ce statut.

Les droits d'auteurs et les commandes ne permettent pas de compenser ce temps de travail, car tous étant investis dès le début du travail et les salaires étant égaux pour tous, cela signifie que la somme demandée pour un spectacle serait impayable si on veut une rémunération correcte par personne correspondant au temps de travail global. Les théâtres ne se risqueraient pas de commander un spectacle trop cher. Il est alors nécessaire, pour assurer des dates de représentations, de mettre un prix abordable qui soit dans les mêmes tranches de prix qu'un spectacle traditionnel. « Ce sont des spectacles coûteux en termes de masse salariale. Ces spectacles ne permettent pas aux comédiens de gagner de l'argent sur la création. C'est sur la durée, dans le temps long de l'exploitation des spectacles, dans les tournées qu'ils peuvent arriver à trouver une forme de rentabilité. Cela implique toute une économie de création et de diffusion du spectacle »²¹⁴. Lorsqu'un spectacle tourne énormément, il va heureusement finir par se rentabiliser, mais paradoxalement, les tournées des spectacles demandent aussi aux membres des collectifs tout un travail de diffusion, de production, de contacts avec les théâtres... C'est une charge colossale qu'on ajoute aux comédiens qui doivent en plus assurer le jeu sur le plateau à chaque représentation.

Certains collectifs, bien implantés dans le monde du théâtre, peuvent se permettre alors de s'alléger de toutes les tâches administratives et de production pour pouvoir se concentrer uniquement sur la création. Ces cas sont toutefois peu fréquents et demande d'avoir suffisamment de revenus pour se permettre d'employer du personnel. Dans le cas contraire, les

²¹² Appellation commune non-officiel en Belgique pour désigner les artistes reconnus par la Fédération Wallonie Bruxelles donnant le droit à une protection sociale, qui équivaut à permettre aux artistes de toucher le chômage les jours où il ne travaille pas sous contrat, en considérant que ce sont des jours de créations.

²¹³ Fédération Wallonie-Bruxelles. « Vous êtes artiste... ». 25 septembre 2023.

<http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=19467#c72228>, (consulté le 11 août 2024).

²¹⁴ Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot, op cit., p.169.

individus trouvent du renfort chez les membres du collectif pour se soutenir mutuellement dans cette lourde tâche administrative. « La question du “ collectif ” concerne justement cette fragilité propre à une entreprise dans laquelle s’assemblent de nombreuses énergies d’horizons divers »²¹⁵. Le choix du collectif s’accompagne donc du choix de travailler dans une structure fragile où chaque individu a un rôle important pour maintenir l’entreprise qui nécessite « l’acceptation par les membres du collectif de ces conditions de création et de vie »²¹⁶. Être acteur-créateur en collectif nécessite alors d’accepter des conditions de vie qui en découlent et qui peuvent parfois être lourdes à porter.

b) Les collectifs échoués

Dès la création d’un collectif, des difficultés apparaissent. Bien que ces acteurs aient envie de créer ensemble, qu’ils se connaissent et se respectent, ils vont vite réaliser que s’organiser à plusieurs demande toute une organisation d’autant plus quand il s’agit de confronter des artistes-créateurs qui ont des imaginaires très riches, mais aussi très différents.

Certains outils d’intelligence collective, appliqués dans les entrepreneuriats modernes basés sur un principe d’horizontalité, peuvent permettre à un collectif d’arriver à s’organiser en réunion pour ce qui est de l’organisation plus administrative du collectif. Ces outils ne s’accordent pas toujours à la création. Jérémy Lamblot nous parle, par exemple, d’un outil de distribution de la parole qu’il utilise chez RAVIE, un collectif de production, mais qui ne fonctionne pas lorsqu’il l’utilise dans son collectif .Jpeg : « On distribue la parole comme ça. Mais en fait, ça casse une certaine liberté, une certaine fraîcheur. Et je pense que l’artistique, on a besoin de ça. On ne peut pas être cadré d’une certaine façon. »²¹⁷. La création a besoin de plus de liberté que ce que les outils de gestion de réunion en intelligence collective permettent.

Les jeunes collectifs sont donc bien souvent confrontés à une phase d’anarchie qui marque leur début, qui correspond à une période où chaque individu apprend à travailler avec les autres, et durant laquelle ils découvrent comment ils fonctionnent ensemble. C’est une phase

²¹⁵ Georges Gagneré, *op cit.*, p.46.

²¹⁶ Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot. *Op cit.*, p.169.

²¹⁷ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.68.

dans laquelle ils doivent trouver une méthodologie qui sera adaptée à chaque individu. Ils se connaissent certes depuis des années, mais le système scolaire les entre dans un apprentissage dirigé. Il y a toujours une figure d'autorité, l'enseignant, lequel exerce une pression pour les travaux. On constate aussi des évaluations qui cadrent le travail des élèves et les horaires fixes des leçons, ce qui impose déjà un grand nombre de facteurs qui facilitent le travail en groupe. Par contre, dès qu'ils sortent de l'école, ils sont confrontés à eux-mêmes et ils doivent placer leur réunion dans le calendrier de chacun. Il n'y a plus la pression de l'évaluation finale qui donne une date butoir. Ils doivent tout recréer et découvrir à tâtons les étapes de réalisation d'un projet sans tutelle.

Si le groupe n'est pas accompagné d'un respect mutuel, d'une empathie envers ses camarades, d'une prise de responsabilités et d'une forte envie de travailler en groupe animée par un esprit d'équipe, cette phase d'anarchie ne se stabilisera jamais, les frustrations individuelles s'accumuleront et épuiseront certains membres du collectif qui se démènent pour mener l'équipe jusqu'aux objectifs. « Parfois, le groupe peut être une force, peut te pousser, “tout seul, on va plus vite, ensemble, on va plus loin”. Sauf que parfois, le groupe peut être un boulet énorme aussi, une charge mentale qui peut générer d'autres frustrations plus personnelles »²¹⁸. Cependant, un collectif c'est déjà une charge assez importante. En vue des peu de moyens qu'ils ont, les acteurs doivent mettre beaucoup d'énergie et toucher à de nombreux domaines (production, création, scénographie, son, jeu, textes, etc.), c'est pourquoi ils doivent pouvoir compter les uns sur les autres. Cela reste épuisant même lorsque chacun prend ses responsabilités à charge. Il est important que chacun puisse veiller à respecter ses propres limites et respecter celles des autres. Le premier spectacle du Hold up collectif, *Le paradoxe du tas*, a eu pour conséquence que chacun a eu besoin de faire une pause d'un mois dans son métier d'acteur, tellement la charge était compliquée à porter par tous et la gestion difficile.

On voit encore qu'il faut vraiment bien connaître et affirmer son individualité pour le bien du groupe. Savoir dire ce que l'on pense et s'énoncer face aux besoins du groupe pour son propre bien. Nous l'avons bien vu, le Tg STAN, le Raoul et le Foyer sont trois collectifs qui

²¹⁸ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.56.

perdurent, et ne cherchent pas à éviter le conflit, au contraire, ils revendiquent la nécessité d'affirmer son individualité aux dépens de la paix. « Il y a des collectifs qui vivent dans le mensonge : pour la paix du groupe, personne n'exprime ce qu'il souhaite réellement. Or, il ne faut pas perdre l'individualité, qui est exigeante, au profit du plus grand nombre, qui impose une sorte de consensus mou »²¹⁹. L'individualité est exigeante, mais permet un attachement fort au groupe, un collectif où on s'écrase pour éviter les conflits ne donne que des « consensus mou » sur lesquels personne ne peut s'appuyer, des consensus qu'il sera difficile à défendre face au public. Il faut des individus convaincus et convaincants.

Cependant, même en s'affirmant, il peut arriver que chaque artiste évolue différemment, en s'écartant des visions communes qui animaient les collectifs. La pratique du métier d'acteur va amener chaque individu à se découvrir en tant qu'artiste au-delà de ses apprentissages scolaires. Chacun va alors développer son style, approfondir son univers de création personnel. Il peut arriver que les envies, les visions et autres liens qui animaient les collectifs ne soient plus présents que chez quelques individus, se développant alors en dehors. Ils ne se trouvent plus stimulés par l'univers de création développé dans le collectif. Lorsque les chemins divergent considérablement pour un membre du groupe, celui-ci va se séparer du collectif, et si plusieurs personnes divergent, c'est alors le collectif qui prendra fin.

On retrouve l'idée de *la bande* du sociologue Didier Anzieu²²⁰. La bande réunit des individus qui cherchent des semblables, c'est-à-dire des acteurs qui partagent une volonté de créer ensemble. « Néanmoins, la bande est assez éphémère. Ou bien elle entre en sommeil et se reconstitue pour d'épisodiques réunions. Ou bien l'évolution psychologique individuelle de ses membres la désagrège »²²¹. L'évolution artistique de chacun va mener le collectif à se dissoudre pendant que d'autres collectifs vont parvenir à dépasser ce stade sans se « désagréger » (bien qu'il ne soit pas rare que l'équipe initiale d'un collectif ait remplacé quelques-uns de leurs membres au cours de l'histoire).

²¹⁹ Frank Vercruyssen « Le TgStan, une unité pluraliste », in Andréaz, Angélique, *op cit.* , pp.108-109.

²²⁰ Voir *supra* pp.53-55.

²²¹ Anzieu, Didier, *op cit.*, p..33.

c) L'individualité sacrifiée

Dans la partie « Le danger du leader charismatique »²²², nous abordions les dangers de l'aliénation des individus face à une figure de leader charismatique qui incarne l'*idéal du soi*. Néanmoins, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de leader dans les collectifs que l'individualité est hors de tout danger.

1) *Le danger du groupe*

La formation du Collectif regroupe des acteurs qui ont une vision commune et qui ne se retrouvent pas dans le modèle traditionnel. « Après s'être créé une petite société à son usage, [l'individu] abandonne volontiers la grande société à elle-même »²²³. Ce petit groupe prend alors une valeur affective forte, car cela permet à l'individu de se solidifier face à son sentiment d'insatisfaction quant aux systèmes dominants. Si la frustration est partagée par un groupe, le problème ne sera alors plus perçu comme personnel, mais d'ordre sociétal. Ils se réconfortent dans l'idée d'avoir trouvé des opprimés semblables à eux. « La communauté permet d'affronter ensemble les épreuves et de les surmonter bien mieux que dans la solitude de sa propre vie [...] l'utopie communautaire est sans nul doute un remède à certains maux, mais elle peut aussi être un poison pour d'autres maux »²²⁴. Le collectif va permettre aux individus de se réconcilier avec sa position d'acteur en créant un nouveau système qui correspond à leurs utopies.

Cette guérison d'un mal-être par l'idéal va créer une adhésion très forte chez les individus qui reconnaissent les bienfaits du groupe. Ils seront tentés de revendiquer une appartenance totale au groupe et confondre leurs besoins personnels avec ceux du groupe. Dans ce cas, le bien-être individuel est donné par le groupe, alors le bien-être du groupe devient la priorité pour eux. « Le "Je" ne serait plus nécessaire, dès lors que nous pourrions trouver dans le "Nous", dans l'appartenance à une communauté, la vérité sur notre être »²²⁵ : ils vont lentement s'oublier individuellement dans le commun du groupe. « La fusion des individualités

²²² Voir *supra* pp. 36-41.

²²³ SAVIDAN Patrick, *op cit.*, p.12.

²²⁴ Leguil, Clotilde, *op cit.*, pp. 137-138.

²²⁵ *Ibid*, p.12.

en tout amène une confusion entre le "je" et le "nous", mais cette abstraction du soi se fait sans regret : le dynamisme créateur provient du sentiment d'être ensemble, du fait d'avoir, et de progresser vers un objectif »²²⁶. Ils s'oublient avec une acceptation heureuse d'un « nous » qui est épuré d'un « je » et d'un « tu », un « nous » qui prend des airs de « on » qui caractérise le groupe assimilé. Les liens qui unissent les membres sont au-delà des relations professionnelles, elles sont le produit d'une affection profonde et renforcée par le fait qu'ils se voient collectivement avancer dans le groupe.

« Dès que celle-ci [la troupe] se transforme en objet de croyance, son caractère affectif, mal cadré, expose les membres du groupe à des détournements d'intentions extrêmement critiques. Exposée, par son activité, à une tendance à l'action chorale, elle peut très facilement se transformer en un projet de "force unique" et masquer ainsi des comportements dangereux pour la liberté individuelle »²²⁷. Dans ce cas, l'aliénation est similaire à celle que l'individu peut exercer envers un *Leader*²²⁸ à défaut du fait qu'il n'y a qu'un esprit de groupe suffisant pour que tous agissent pour un bien commun. De plus, une personne ne valide pas les actions des autres, personne n'a le pouvoir d'arrêter le groupe s'il juge que ces actions dérivent vers le danger. Plus personne n'est extérieur à cet ensemble aliéné et ainsi, plus aucune individualité ne peut sortir le groupe de cet état.

Le Canine collectif a illustré cette assimilation des identités par le groupe dans son spectacle *Régis*. Un groupe de personnes décide d'entrer chez Régis et s'installent lentement dans sa vie. Au début, Régis résiste, il affirme son individualité, mais le groupe est une force qui s'oppose à sa résistance. Au fur et à mesure, Régis va s'attacher à ses personnes qui ne connaissaient pas jusque-là. Il développera des liens affectifs avec le groupe plus qu'avec les individus (à l'exception d'un qui se marque par une non-adhésion aux décisions de groupe, mais adopte une posture passive en suivant les actions malgré lui). Ceux-ci vont s'initier dans son intimité en partageant des informations privées qu'ils vont dévoiler au groupe. Régis en est

²²⁶ Autant-Mathieu, Marie-Christine, *op cit.*, 2013, p.15.

²²⁷ SERRON, Dominique « Quel retour de troupe ? Une réflexion à partir de l'expérience de l'Infini Théâtre », in Angélique Andréaz, *op cit.*, p.61.

²²⁸ Voir *supra* pp.53-55.

blessé, mais le groupe vient alors le consoler, et il en ressort transformé : il ne rejette plus le groupe, il porte les mêmes vêtements qu'eux, il ne se distingue plus des autres, il est dans le groupe, le « je » n'est plus et à laisser place à un « nous » ou plutôt un « on ». L'euphorie monte crescendo jusqu'à arriver à une scène d'extase complète où tous lâchent la pression dans une fête explosive où ils s'apprêtent à bruler l'appartement. Régis reprend alors conscience : ce sont ses affaires qu'on va bruler, son appartement, sa vie... Il s'oppose de nouveau au groupe en affirmant une individualité forte. Le groupe se sent menacé par cet individu qui se distingue et va décider de s'en séparer en l'abandonnant. Régis n'est cependant pas resté indifférent à cette expérience de groupe et lorsqu'il est isolé, seul dans son appart, il se sent perdu. Son individualité n'est plus complète sans le groupe qui l'a aliéné pendant tout un temps, il devient une silhouette impersonnelle isolée dans son appartement.

Le Canine collectif a parfaitement compris l'effet néfaste que peut avoir le groupe sur un individu. Constatons également que l'annihilation de l'individualité de Régis passe par le dévoilement de son intime. L'intimité d'un individu, ce sont les éléments de sa vie qui sont très profonds et peu dévoilés, voire pas du tout, comme des secrets, des traumatismes, mais aussi des désirs et des émotions fortes. Lorsque l'intime d'un individu est partagé dans un groupe sans un rapport individuel entre les personnes de ce groupe, celui-ci sera alors amené à se perdre dans cette masse. Ayant ouvert son « soi », non pas à un individu, mais à un groupe dépourvu de liens forts avec les autres individus, le « je » est alors affaibli, car il ne peut se reposer sur un « tu » dont les liens en auraient été renforcés par ce partage. Dès lors, apparaît un « nous » dont il va préférer se cacher pour oublier son mal-être. Dès le moment où la vie intime et privée d'un individu est touchée, un collectif risque d'atteindre aux individualités. Dans cette perspective, nous comprenons que les tentatives collectives des années septante ont échouées, car l'expérience communautaire étaient généralement liées à une vie en commun et un partage de son intime sans réserve.

2) L'usure de soi

Un autre risque pour l'individu peut survenir dans les collectifs lorsque les attentes vis-à-vis du groupe ne sont pas équivoques. On retrouve la constatation de Didier Anzieu : « des groupes où les membres désirent des relations étroites entre eux sont plus efficaces que des

groupes dans lesquels il y a des individus “ personnels ” et “ contre-personnels ” »²²⁹. Si les acteurs voient le collectif comme un groupe de travail qu’ils séparent de leur vie privée, mais que d’autres acteurs souhaitent, au contraire, renforcer les liens entre les membres en créant des liens affectifs avec chacun, il y a une différence de vision qui impactera négativement l’efficacité du groupe. Dès lors, nous pouvons voir un risque émerger pour les individus désirant des relations plus personnelles. Ceux-ci voient dans le groupe une petite société de semblables dont ils souhaitent créer un groupe idéologique fort : ils ont foi en l’objectif du collectif et souhaitent alors que le projet arrive à terme avec succès.

Dans cette situation, on se retrouve dans une fascination pour le groupe similaire à celle que nous venons d’aborder, mis à part qu’ici les individus convaincus sont légèrement plus modérés et ne représentent qu’une partie du groupe. Ceux-ci se voient dans une perception inégalitaire quant à l’investissement, car ils se dépassent pour le bien du groupe, mais le reste du groupe arrive à limiter leur investissement individuel pour ne pas se dépasser eux-mêmes. On a donc une certaine scission des perspectives avec d’un côté des individus prêt à tout pour le groupe et de l’autre des individus modérés. Dès lors, des frustrations vont naître : d’un côté, les convaincus vont faire des sacrifices pour le groupe, et de l’autre, les modérés ne s’opposeront pas à d’autres opportunités que celles offertes par le groupe. Paul Mosseray nous témoigne que dans son collectif, le Hold up, certains ont accepté des propositions de travail (un rôle dans une pièce, une création) en dehors du collectif, alors que lui s’est toujours refusé de le faire. « Moi-même, je ne me suis jamais autorisé, lié par une certaine loyauté, qui en fait aujourd’hui m’aide à me rendre compte qu’il y a des choix que j’ai faits qui n’étaient pas vraiment des choix de cœur, mais qui étaient un peu des choix de fidélité »²³⁰. Une loyauté aveugle se crée donc envers le groupe, et un individu peut avoir tendance à s’oublier dans le collectif pour s’assurer que les objectifs soient atteints. Cet investissement est d’autant plus renforcé quand il est inéquitable. Les individus investis, constatant que d’autres font moins qu’eux, sont persuadés que s’ils ne réalisent pas les tâches eux-mêmes. De leur côté, les modérés ne le feront pas et c’est ainsi que s’accroît l’écart entre eux et que la charge de travail pour les investis

²²⁹ Anzieu Didier, *op cit.*, p. 208.

²³⁰ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p 57.

s'accumulent aux dépens des limites individuelles de chacun, « j'ai senti aussi que dans ma carrière, j'ai donné énormément d'énergie au groupe, qui m'a moi empêché d'aller vers des aspirations personnelles que j'avais ».²³¹

Si tous les individus souhaitent le même type de relation au sein du groupe, qu'elle soit professionnelle ou amicale, cela ne pose pas de problème : ça ne touche ni à l'efficacité, ni à l'union, ni à l'aboutissement d'une organisation fiable et équitable pour tous. Néanmoins, dans un collectif, c'est plus complexe de ne pas mêler l'affectif tant il est nécessaire pour créer à l'ouverture aux autres. « Dans le travail en collectivité [...], tu donnes toute ta personne, tu mets ton cœur à nu. Parce que quand tu te donnes comme ça, dans un propos, dans un projet, tu ne peux pas te mettre à moitié »²³² : la création part de la rencontre de chaque individu. En effet, pour créer complètement investis d'une œuvre, les artistes des collectifs doivent pouvoir s'ouvrir au groupe tout en ayant des relations interindividuelles au-delà d'une relation au groupe. Cela ne signifie pas qu'il faut que tout le monde s'aime, mais qu'à minima tout le monde ait un profond respect pour chacun et que tous reconnaissent et admirent l'individualité artistique de chacun. Un respect mutuel ne suffit pas au bon déroulement d'une création s'il n'est pas renforcé par un respect de son individualité et une estime de soi. « Et en fait, il faut accepter que tu mets ton cœur à nu, mais que les gens le prennent pas ou considèrent qu'il n'est pas de qualité, et ça, c'est ultra violent à prendre »²³³. L'individu sent sa part artistique remise en doute, il perd alors de l'estime pour sa créativité.

Lorsque l'individu est investi, au-delà de l'énergie qu'il peut mettre dans le groupe, et dans la mesure du raisonnable pour soi, mais qu'il constate que son estime de lui se dégrade, des frustrations se créent. L'individu, se sacrifiant pour le groupe, ne reçoit pas suffisamment de gain positif en échange. Si la situation ne change pas, il continuera de s'user jusqu'à perdre toute motivation vis-à-vis du groupe, mais également vis-à-vis de lui-même. En s'oubliant dans le groupe, l'individu n'a pas pu se développer individuellement et sa perception de lui a été abîmée par l'expérience négative de son don de soi. « En tant qu'artiste, d'un point de vue

²³¹ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.56.

²³² *Ibid*, p.38.

²³³ *Ibid*.

individuel, je ne sais pas exactement qui je suis du fait que j'ai donné pendant 8 ans toute mon énergie au groupe »²³⁴.

7. L'individualité, un indispensable pour les collectifs

a) Le collectif n'est pas un groupe fermé

Afin d'éviter les débordements du groupe sur l'individu, certains collectifs mettent en place plusieurs mesures. Tous permettent à chacun de faire d'autres projets sur le côté. Pour le Tg STAN, ils ont même l'opportunité de lancer leurs propres projets sous STAN même s'il n'y a qu'une personne du collectif. Le spectacle est estampillé "une création du STAN", malgré les différences de style qu'il présente par rapport aux autres spectacles du collectif. Cela permet non seulement à l'artiste de développer son univers artistique personnel, mais également de briser l'horizon d'attente du public. Ainsi, lorsque le public vient voir un spectacle de STAN, il ne sait jamais complètement quel style de spectacle, il découvrira, permettant de cette manière au STAN de ne pas s'enfermer dans une catégorie de spectacle.

Les projets individuels tout comme les projets avec d'autres compagnies et artistes, en dehors du collectif, permettent à un artiste d'explorer et de découvrir des nouvelles façons de travailler, « de développer des univers très différents et de renouveler sa pratique, elles enrichissent par rebond le travail du collectif »²³⁵, « chacun revient donc dans le groupe avec des apports »²³⁶. L'individu arrive, avec des nouveaux outils, des nouvelles approches, des nouvelles techniques et une vision artistique développée, qu'il va pouvoir mettre à profit dans le collectif. De cette manière, la dynamique de groupe est entretenue et le collectif s'évite de se lasser de leur méthode de travail qui ne renouvelle pas, échappant alors à un risque d'ennui face à une éventuelle redondance des projets. « Parfois, nous pouvons avoir l'impression de tellement nous connaître que nous n'avons plus rien à nous dire artistiquement, qu'il n'y a plus l'enjeu »²³⁷. Il est indispensable pour le bien du groupe que chaque individu continue de

²³⁴ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024,p.57.

²³⁵ Angélique Andréaz. *Op cit.*, p.15.

²³⁶ Nicole Genovese « le collectif, une culture de l'individu », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p.126.

²³⁷ *Ibid.*

développer son style personnel en dehors du collectif pour permettre à celui-ci de ne pas tomber dans une lassitude qui ferait perdre les enjeux du collectif.

Une autre mesure, prise en parallèle des projets individuels, est d'inviter des artistes extérieurs à venir travailler avec le collectif sur un projet. Ces artistes sont choisis pour leur style artistique qui fascine les membres du collectif, mais aussi parce que leur façon de concevoir le théâtre entre en adéquation avec la conception qu'en a le collectif. Sans bien évidemment oublier qu'il y a un rapport affectif envers cette personne qui amène une envie de travailler avec. Les acteurs invités sont alors conviés à participer à la création au même titre que le collectif, c'est-à-dire qu'ils entrent dans la dynamique de collectif pour cette création qu'ils feront ensemble sans distinction de statut, ni de hiérarchie entre le collectif et les artistes invités. Cependant, amener des personnes extérieures dans le fonctionnement du collectif demande une adaptation.

En effet, les méthodes des créations des collectifs prennent en considération les individus autour de la table, ce qui implique qu'il faut requestionner le fonctionnement pour en trouver une nouvelle qui prend en considération les nouveaux individus pour la création : « ça doit se réinventer à chaque fois »²³⁸. Si l'individu s'adapte au système du collectif, cela instaure un certain privilège du collectif sur les invités qui devraient s'adapter à un système complexe qui ne lui correspond pas nécessairement. Cette ouverture est alors importante pour le collectif qui va sans cesse remettre en question son organisation et son fonctionnement. Cela n'est possible que si les acteurs restent dans une posture d'ouverture et d'acceptation du changement.

Pour pouvoir collaborer avec les artistes invités, il est nécessaire que ceux-ci aient tout de même une posture de collectif, mais aussi un « langage théâtral » commun. Cela signifie qu'il est possible de s'entendre avec un artiste et d'admirer son travail, mais de ne pas réussir à travailler avec pour cause de langage théâtral différent. Inversement, un langage théâtral commun, sans un lien affectif, ne permet pas de faire création ensemble : « on peut travailler avec des gens que l'on n'aime pas. Mais je ne pense pas que l'on puisse faire un travail

²³⁸ Annexe 2 : Entretien avec Paul Mosseray 05/03/2024, p.27.

collectif »²³⁹. Le collectif est une méthode de travail beaucoup plus exigeante en termes de relations entre les individus qu'une méthode traditionnelle. L'ouverture du collectif est donc une phase importante pour le maintien d'une qualité et d'un engouement artistique, mais il ne peut se faire aisément.

b) Le collectif, une culture de l'individu.

Le rapport du collectif à l'individu rejoint la question que se pose Patrick Savidan : « L'individu est-il devenu le moteur de la société ou son émancipation serait-elle la source d'un danger pour la collectivité ? »²⁴⁰. Nous n'avons pas la prétention de répondre à la question de la société, mais pour ce qui concerne le collectif de théâtre, nous pouvons à présent affirmer que l'individu en est bel bien un moteur. Au-delà d'être un moteur, il en est même le garde-fou permettant au groupe de ne pas tomber dans la dérive d'une fusion en une unité impersonnelle et effaçant toute manifestation critique ou de développement personnel des membres. La création collective présuppose « [qu'il faut] penser le commun des entités individuelles bien formées »²⁴¹. Sans une rencontre d'individus construits et ne craignant pas de s'affirmer, et restant attentifs au respect de l'autre, la création collective n'a pas de réelle prise et le spectacle n'est qu'une interprétation peu convaincante d'acteurs eux-mêmes peu convaincus.

Les collectifs qui perdurent ont compris qu'un collectif n'est pas uniquement un groupe qui réunit des individus avec des bases communes, mais des individus qui se réunissent sur des bases communes. « Plus j'avance, plus je me rends compte qu'un collectif, contrairement à ce que l'on pense, c'est la culture de l'individu »²⁴². Les collectifs n'effacent pas ses membres sous un nom qui les cache, mais, au contraire, « on voit plus les individus dans les collectifs que les collectifs en eux-mêmes »²⁴³. L'individu est une figure qui bénéficie d'une place centrale dans les collectifs ! Ils en prennent soin en motivant les prises de paroles qui s'opposent

²³⁹ Nicole Genovese, « le collectif, une culture de l'individu », in Andréaz, Angélique, *op cit.*, p125.

²⁴⁰ SAVIDAN Patrick, *op cit.*, p.6.

²⁴¹ COLLOMB Cléo, *op cit.*, p. 59.

²⁴² Nicole Genovese "le collectif, une culture de l'individu, p 125.

²⁴³ Annexe 3 : Entretien avec Jérémy Lamblot 17/04/2024, p.71.

plutôt que d'opter pour un lissage des opinions. Ils admirent la part artistique des personnes, en laissant chacun se développer seul par moment, et en permettant à chaque individu de gérer sa vie privée comme il le souhaite indépendamment du groupe. Le collectif est donc un groupe d'individus qui se confrontent joyeusement afin de créer un théâtre qui sort des carcans classiques et dont ils peuvent en assumer pleinement l'entièreté des éléments qui le composent puisque c'est une part de chacun d'entre eux qui a donné cette nouvelle création.

Conclusion

Alors que le théâtre du XIX^e siècle est marqué par le *vedettariat*, la figure du metteur en scène va prendre de l'ampleur pour, à terme, y mettre fin. Les acteurs de cette époque délaissent le texte et toute profondeur artistique d'une œuvre pour utiliser le spectacle comme prétexte à un cabotinage et une attitude racoleuse visant à attirer les faveurs du public pour flatter un égo aux dépens du spectacle et de ses camarades de jeu. Les metteurs en scène, lassés de cette attitude dégradante, en déduisent que l'acteur n'est pas capable de traiter une œuvre théâtrale et a besoin d'être cadré. Commence alors une ascension du metteur en scène qui va prendre de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir, au XX^e siècle, l'incarnation-même de la part artistique du théâtre. La mise en scène, ayant acquis ses lettres de noblesses en devenant un domaine d'art reconnu, a besoin d'acteurs qui puissent être à la hauteur de sa superbe. Les conservatoires de l'époque ne fournissent pas une formation suffisante aux yeux des metteurs en scène, qui vont alors créer leur propre formation de l'acteur. Cette rééducation vise à mettre fin aux pratiques cabotines des comédiens au profit des compétences artistiques que peuvent acquérir les acteurs.

Stanislavski instaure un modèle qui est encore en place aujourd'hui et qui replace la responsabilité du jeu dans les compétences de l'acteur. Il développe un système de travail sur l'acteur qui consiste à retrouver en soi des éléments de jeu, comme en s'appuyant sur les souvenirs de ses émotions pour les utiliser dans leur interprétation. L'individualité des acteurs commence alors à servir le jeu, et les acteurs s'approprient à nouveau les scènes en tant qu'artistes formés.

Parallèlement aux travaux des metteurs en scène, dans les années 1970, des communautés artistiques se forment en ayant pour revendication de travailler en collaboration avec les acteurs et d'explorer des nouvelles méthodes de jeu théâtral en communauté. Ils se regroupent sous des idées militantes et radicales, inspirées des revendications de Mai 68. Beaucoup d'entre elles vont mêler vie professionnelle et vie privée en s'isolant en petites communautés en dehors de la société où ils vivront dans des modèles alternatifs tout en pratiquant un art qu'ils développent entre eux. D'autres communautés conservent leur vie privée, mais se réunissent régulièrement pour créer ensemble selon des nouvelles idéologies. Ces groupes sont alors des « laboratoires de créations collectives ». Ils sont considérés comme la première vague des collectifs, bien qu'ils se distinguent des modèles qui les précèdent dans

la deuxième vague du début du XXI^e siècle. La première vague se différencie majoritairement des collectifs d'aujourd'hui par la présence forte d'un *leader*, qui est une source nécessaire et motrice pour la création du groupe et qui est bien souvent le metteur en scène. Ces communautés finissent par s'étendre petit à petit avec quelques exceptions, comme le théâtre du Soleil qui se produit encore aujourd'hui, mais dont tous les membres initiaux ont été remplacés, mis à part la dominante Ariane Mnouchkine.

La seconde vague de collectif se met à l'écart des idéologies extrémistes des communautés, mais garde des idéologies et une volonté de s'affirmer en dehors du système traditionnel du théâtre dans lesquels ils ne se retrouvent pas en tant qu'acteur créateur. Ils veulent s'ériger face à l'hégémonie du metteur en scène et s'organise dans une horizontalité totale entre chaque membre. Ce retour critique sur les systèmes en place est le résultat d'une évolution de la vision de l'individu sur lui-même. La société ultramoderne a une tendance à produire des individus qui se renferment plus sur eux-mêmes, mais sans forcément que cela ait un impact négatif sur les groupes.

En effet, lorsque cette conscience de soi se fait sans un isolement radical, cela renforce l'individu dans sa connaissance de soi, qui va alors pouvoir exister plus pleinement dans une société. L'individu se reconnecte à son affect, qu'il comprenne plus facilement et développe une empathie qui lui permet de se lier à d'autres individus en se respectant mutuellement. Les besoins individuels sont alors mieux connus et revendiqués au sein des groupes et une volonté que chacun se sente à sa place au sein d'une collectivité est un souci qui se globalise.

Au sein des compagnies de théâtre, cette tendance s'accompagne d'une remise en question de la figure du *leader* souvent associé au metteur en scène. Celui-ci s'est pendant longtemps prétendu indispensable aux acteurs et ces derniers l'ont suivi pendant, aboutissant parfois à des dérives. L'acteur a parfois été destitué de sa personne dans des mains de metteurs en scène abusifs qui ont, plus ou moins volontairement, poussé les acteurs en dehors d'eux-mêmes pour le bien d'une création. Cependant, aujourd'hui, certains acteurs ont développé de plus en plus leur partie créative et vivent les méthodes des metteurs en scène et leur présence comme une gêne qui les empêche de produire des œuvres qui leur ressemblent.

L'acteur reprend tout doucement sa primauté sur la scène et va jusqu'à se manifester chez certains comme étant un acteur créateur. La formation de l'acteur a beaucoup évolué

depuis les travaux de Stanislavski, tout en gardant quelques préceptes clés. Les écoles de théâtre belges amènent l'acteur à se porter comme un responsable et non plus comme un interprète du metteur en scène. Il est amené à comprendre les enjeux d'une pièce, mais également à les appliquer et faire des propositions scéniques, motivant ainsi à créer. L'acteur devient alors un acteur nouveau, un acteur créateur. Cette nouvelle conception de sa condition va motiver l'acteur à créer des pièces qui sont l'expression de son individualité créatrice.

Afin de faire face à toutes les difficultés du monde théâtral, et aussi par nécessité économique, certains individus vont se rassembler en groupe pour créer. Ce rassemblement d'artistes ne peut perdurer s'il n'est pas motivé avant tout par une volonté forte de créer ensemble et une admiration et un respect pour ses camarades de jeu. Là encore, les écoles de théâtre jouent un rôle dans cette formation, car ils amènent leurs élèves à travailler ensemble durant leur enseignement, ce qui permet aux acteurs de se développer artistiquement avec un groupe. Ils vont alors développer une perception et une expression de l'art commune sur laquelle ils vont se rassembler et créer ensemble en apportant chacun sa part subjective de créativité.

Les collectifs ont tous des fonctionnements différents, mais les modèles semblent montrer quelques bases communes. Tout d'abord, il existe un principe de hiérarchie horizontale, où personne n'a un pouvoir supérieur à un autre. Tous ont une volonté forte de prendre l'entière responsabilité qui incombe à la création d'un spectacle et à la gestion d'une compagnie. Il arrive évidemment que certaines personnes s'investissent davantage et prennent une part de *leadership*. Malgré tout, l'engagement collectif amène une tendance à faire circuler les forces qui font avancer le projet au sein du groupe de manière équitable. Pour que chacun se sente légitime de s'intéresser à tout et de donner son avis sur chaque aspect de la création, il n'y a pas de rôle préétabli. Tous peuvent s'atteler aux tâches qui les intéressent dans un projet, et tout est redéfini lorsqu'un nouveau projet commence. Ce système fonctionne uniquement quand le collectif est animé par une conscience de groupe qui les motive à assumer leur responsabilité individuelle pour le bien de celui-ci. Les tâches et les missions sont prises en fonction des préférences des membres, en partant de l'individu pour amener les actions dans le groupe. Une répartition efficace ne fonctionne que si le groupe est constitué d'une bigarrure d'individus différents. Cette variété de personnalités au sein du groupe est un aspect positif

pour la création, car chacun va arriver avec un univers différent et cela va enrichir l'œuvre finale qui rassemblera une part des individus dans un spectacle commun.

Les créations des collectifs sont le résultat de plusieurs procédés qui veillent à ce que chaque individu se sente investi, respecté et représenté. Toutes les méthodes diverses et originales qu'ont développées les collectifs passent nécessairement par des longues discussions qui approfondissent la vision de tous sur toutes les parties de l'œuvre et permettent à chacun de s'exprimer complètement. Lors des divergences de points de vue, il n'y a pas de compromis, car cela demande aux individus de s'effacer en partie pour assurer la paix du groupe. Les collectifs n'hésitent pas à revendiquer ce désaccord et en font un élément scénique. Le spectacle est alors porté par des individus complètement convaincus de ce qu'ils présentent, car c'est toute une part d'eux qui constitue l'œuvre.

Le collectif peut également détruire l'individu en l'assimilant dans un « nous » anonyme qui invisibilise son individualité, ou encore user un individu qui se donne corps et âme pour un projet en s'oubliant derrière les objectifs communs sans plus trouver l'occasion de se développer en tant qu'artiste en dehors du collectif. Pour les collectifs aguerris, le soin de l'individu et son développement personnel est indispensable, c'est pourquoi ils laissent une grande liberté aux artistes, leur donnant ainsi l'occasion de développer leur univers personnel sur le côté. Ce développement d'univers, associé à de nouvelles rencontres artistiques, va enrichir le collectif en amenant des nouveautés, permettant à chacun de redécouvrir à chaque nouvelle création des nouveaux aspects de ses camarades de jeu, tout en remettant constamment leur fonctionnement à neuf.

Le collectif est un concept encore difficile à complètement cerner pour le grand public et les institutions théâtrales, bien qu'il prenne de l'ampleur dans le paysage belge. Ce type de groupe hybride à toutes sortes de définitions concrètes et ne prend aucune forme fixe. C'est un renouvellement constant et un fonctionnement inhabituel par l'absence d'une figure concrète qui les définit. Certains ont du mal à concevoir qu'une création se passe d'un *leader* et ne voient le collectif que comme une façade politique qui prétend se déjouer du système actuel. L'individu n'est pas dirigé dans un collectif, car il s'affirme lui-même au même titre que les autres. Le collectif est une volonté de créer un système alternatif où le théâtre est centré sur l'acteur en le laissant exprimer sa subjectivité artistique pleinement et sans contrainte.

De tous ces éléments, nous pouvons affirmer que l'individu a une place importante dans le collectif. Il est une condition à la fois pour sa création et pour son maintien. Il faut des individus qui s'affirment face à d'autres individus, tout ça dans un respect mutuel et une fascination pour les artistes qu'ils sont. L'individu est également le moteur de création du collectif, car chaque projet se nourrit de toutes les personnes qui ne le composent, tout en s'assurant qu'aucun ne doive s'effacer derrière un commun vide pour qu'ils puissent présenter au public un théâtre qui est le leur, un théâtre qui n'est autre qu'eux-mêmes incarné dans une création. L'individu est ainsi également l'acteur du collectif. Le collectif est un groupe d'individus qui aiment jouer ensemble et dont les liens forts se traduisent sur scène, dans un mélange de personnalités revendiquées dans un théâtre qui leur est propre.

Limites de la recherche

L'étude de ce sujet n'a pas été exemptée de quelques difficultés qui sont apparues dans les recherches. Tout d'abord, les collectifs de théâtre sont assez peu documentés, mais les quelques études que nous trouvons sont souvent teintées d'une certaine prise de position à qui montre une vision pessimiste de l'ambition collective. L'absence de *leader* leur semble irréaliste et inconcevable pour pouvoir parvenir à créer et aboutir à une œuvre, en considérant généralement qu'une œuvre est majoritairement l'expression d'une seule individualité dominante.

L'étude des collectifs s'est faite sur une base majoritairement théorique. Mis à part les quelques témoignages directs que nous avons pu récolter, le reste du corpus est d'ordre de littérature, mémoires et articles de personnes extérieures à des collectifs qui ont gardé une posture d'observation par une analyse de chercheur. Nos tentatives pour effectuer un stage au sein d'un collectif afin d'avoir une expérience pratique n'a pas abouti pour les raisons suivantes : certains n'avaient pas de création en cours, tandis que d'autres étaient dans une phase initiale de création, qui nécessite selon eux de savoir se dévoiler et oser créer sans complexe. De ce fait, ils n'envisageaient pas d'inviter un étudiant inconnu à observer leur travail. Pour une étude future, il serait opportun d'approfondir la théorie en suivant un collectif en parallèle de la recherche pour enrichir les questionnements, mais également appuyer des réponses par des expériences concrètes sur le terrain.

De plus, l'accent a volontairement été placé sur le paysage belge, car les collectifs y sont plus fréquents et plus installés que dans le paysage français. C'était également une facilité pour l'étude, car le système d'organisation du monde du théâtre n'est pas pareil en France. En nous focalisant sur la Belgique, nous pouvions alors nous assurer de bien comprendre les enjeux sociétaux et administratifs auxquels les collectifs sont confrontés, le système belge étant par défaut plus familier.

Bibliographie

Ouvrages théoriques

- Anzieu, Didier. *La dynamique des groupes restreints*. 2e éd. "Quadriges", 4e tir. Paris : PUF, 2019.
- Autant-Mathieu, Marie-Christine. *Créer, ensemble, "Points de vue sur les communautés artistiques (fin du XIXe-XXe siècles)"*. Montpellier : L'entretemps, 2013.

Articles cités dans cet ouvrage :

- Poliakov, Stéphane. « Genèse et modèles des communautés artistiques », pp. 25-40.
- Banu, Georges. « Les leaders effectifs et les communautés artistiques », pp. 65-73.
- Ruffini, Rosaria. « Du centre au cercle, Les communautés en mouvement de Peter Brook », pp. 170-190.
- Freixe, Guy. « Jacques Copeau et les copiaux : une communauté pour renaître », pp. 264-279.
- Osinski, Zbigniew. « Le théâtre laboratoire de Grotowski en tant que groupe créatif », pp. 301-317.
- Dusigne, Jean-François. « La démesure d'un royaume et la chaleur d'une maisonnée: La famille Soleil », pp. 324-336.
- Doyon, Raphaëlle. « L'Odin teatret, pérennité et dynamiques de changements », pp. 364-375.
- Boisson, Bénédicte. *La mise en scène théâtrale de 1800 à nos jours*. Paris : PUF, 2010.
- Leguil, Clotilde. « Je » : *une traversée des identités*. Paris : PUF, 2019.

- Lucet, Sophie. *L'acteur créateur. Double jeu, No. 1*. Caen : Presses Univ. de Caen, 2003.

Articles cités dans cet ouvrage :

- Dusigne, Jean-François. « L'acteur et le metteur en scène : partenaires, pour quel théâtre ? », pp. 35-39.
 - Cramésnil, Joël. « Acteur et créateur de vie théâtrale : l'exemple de la Cartoucherie », pp. 75-77.
- Maurin, Frédéric. *Ivo van Hove*. Arles : Actes Sud, 2014.
- Pluta, Izabella, et Gabrielle Girot. *Metteur en scène aujourd'hui : identité artistique en question ?* Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2017.
- Vilar, Jean. *Le théâtre, service public et autres textes*. Paris : Gallimard, 1975.

Mémoires

- Andréaz, Angélique. *La création collective du Tg Stan, une alternative aux conceptions de la mise en scène moderne*. Sciences de l'Homme et Société, 2011.
Disponible sur : <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00605971/document>, (consulté le 07 avril 2024).
- Meunier, Marie-Christine, Freydefont, Marcel, et UCL. *Collectifs, création collective et scénographie : Transquinquennal, Tg STAN et Groupe TOC (Belgique, 1989-2010)*. Louvain-la-Neuve : UCL, 2010.

Articles en ligne

- Ancelet, Jean-Claude. *Recréez du collectif au travail. La co-construction, nouveau challenge pour l'entreprise*. Paris : Dunod, « Stratégies et management », 2011.
<https://www.cairn.info/recreez-du-collectif-au-travail--9782100567195-page-169.htm>, (consulté le 26-07-2024).

- Boffa-Comby, Paule. *Le Leader Collectif®. Un nouvel art du pouvoir*. Paris : Dunod, « Management / Leadership », 2017. <https://www.cairn.info/le-leader-collectif--9782100759064-page-23.htm>, (consulté le 26-07-2024).
- Calame, Claude (2016-09-01). *Individu*. *Anthropen*. <https://doi.org/10.17184/eac.anthropen.015>, (consulté le 28-07-2024).
- Citton, Yves, et Dominique Quessada. « Du commun au comme-un », *Multitudes*, 2011/2 (n° 45), p. 12-22. DOI : 10.3917/mult.045.0012. <https://www.cairn.info/revue-multitudes-2011-2-page-12.htm> (consulté le 28-07-2024).

Articles cités dans cet ouvrage :

- Soyez-Petithomme, Caroline. « Comment montrer le collectif ? », pp. 29-32.
 - Collomb, Cléo. « Ontologie relationnelle et pensée du commun », pp. 59-63.
 - Andréaz, Angélique. « Comme un spectacle », pp. 189-189.
- Gagneré, Georges. « Du développement "collectif" des outils du théâtre », *Théâtre(s) en Bretagne*, 2004, 19, pp. 44-45. <https://hal.science/hal-04582486> (consulté 17-07-2024).
- Lordon, Frédéric. *Imperium. Structures et affects des corps politiques*. Paris : La Fabrique Éditions, 2015, pp. 239-269. <https://www.cairn.info/imperium--9782358720700.htm>, (consulté le 26-07-2024).
- Picon-Vallin, Béatrice. *L'acteur poète (sur l'acteur meyerholdien)*. *Théâtre/Public*, 2002, 164, pp. 14-26. hal-01707438, <https://hal.science/hal-01707438> (consulté le 17-07-2024).
- Pinel, Jean-Pierre, et Serge Blondeau. « Éditorial. Un emboîtement de crises : de la crise du social-historique à celle du collectif », *Connexions*, 2010/2 (n° 94), p. 7-10. DOI : 10.3917/cnx.094.0007. <https://www.cairn.info/revue-connexions-2010-2-page-7.htm>, (consulté le 26-07-2024).
- Savidan, Patrick. « Individu et société : les enjeux d'une controverse. Les vecteurs de la cohésion sociale », *Informations sociales*, 2008/1 (n° 145), p. 6-15. DOI :

10.3917/inso.145.0006, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-1-page-6.htm> (consulté le 26-07-2024).

- Weichs, Monika Salzbrunn, et Raphaëla von Yon. « Entre engagement individuel et collectif Signature, art et activisme à Gênes et Yaoundé ». *Multitudes*, 1 juin 2022. <https://www.multitudes.net/entre-engagement-individuel-et-collectif-signature-art-et-activisme-a-genes-et-yaounde/>, (consulté le 30 juillet 2024).
- Yon, Jean-Claude. « La naissance du vedettariat - Histoire analysée en images et œuvres d'art | <https://histoire-image.org/> », *L'histoire par l'image*, <https://histoire-image.org/etudes/naissance-vedettariat>, (consulté le 3 août 2024).
- Yon, Jean-Claude. « Les théâtres parisiens à l'ère du privilège (1807-1864) : l'impossible contrôle ». In *La production de l'immatériel : Théories, représentations et pratiques de la culture au XIXe siècle*, édité par Jean-Yves Mollier, Philippe Régnier, et Alain Vaillant, 61-73. Le XIXe siècle en représentation(s). Saint-Étienne : Presses universitaires de Saint-Étienne, 2008. <https://doi.org/10.4000/books.puse.1553>, (consulté le 1 août 2024).

Dictionnaires en ligne

- Académie française. « collectif, -ive | Dictionnaire de l'Académie française | 9e édition ». <http://www.dictionnaire-academie.fr/article/A9C2932> (consulté le 9 août 2024).
- Le Robert. « individu - Définitions, synonymes, prononciation, exemples | Dico en ligne Le Robert ». <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/individu>, (consulté le 2 août 2024).
- Le Robert. « individualité - Définitions, synonymes, prononciation, exemples | Dico en ligne Le Robert ». <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/individualite>, (consulté le 2 août 2024).

Sites internet

- Institut des Arts de Diffusion - IAD. « Formations : théâtre et interprétation dramatique ». <https://www.iad-arts.be/formations/interpretation-dramatique>, (consulté le 29 juillet 2024).
- Institut national supérieur des arts scéniques et de diffusion - INSAS. « Bachelier Théâtre et Techniques de Communication ». <https://insas.be/cursus/bacheliers/baccalaureat-theatre/>, (consulté le 29 juillet 2024).
- Conservatoire royal de Bruxelles. « Théâtre ». <https://www.conservatoire.be/etudes/theatre/>, (consulté le 29 juillet 2024).
- ARTS2. « Théâtre - Présentation du domaine | ARTS2 ». <https://www.artsaucarre.be/theatre-conservatoire-royal/presentation-du-domaine/>, (consulté le 30 juillet 2024).
- STAN. « À Propos ». <https://stan.be/fr/a-propos/>, (consulté le 30 juillet 2024).
- STAN. « Home ». <https://stan.be/fr/>, (consulté le 30 juillet 2024).
- Canine Collectif. « LE CANINE COLLECTIF ». <https://www.caninecollectif.com/about-1>, (consulté le 30 juillet 2024).
- Canine Collectif. « REGIS ». <https://www.caninecollectif.com/current-production>, (consulté le 10 août 2024).
- Collectif Hold Up. « Collectif Hold Up ». 20 mars 2022. <https://www.holdup.be>, (consulté le 10 août 2024).
- Compagnie La FACT. « La FACT | compagnie fact ». <https://ciefact.com/>, (consulté le 3 août 2024).
- Fédération Wallonie-Bruxelles. « Détail d'une actualité - Administration Générale de la Culture - Fédération Wallonie-Bruxelles ». http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=artsscene_detail&tx_ttnews%5BbackPid%5D=7067&tx_ttnews%5Btt_news%5D=11098&cHash=929f6e872da3f8d234a2de4200a4784f, (consulté le 11 août 2024).

- Fédération Wallonie-Bruxelles. « Vous êtes artiste... ». 25 septembre 2023.
<http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=19467#c72228>, (consulté le 11 août 2024).
- Les gens de bonne compagnie asbl. « 84 MINUTES D’AMOUR AVANT L’APOCALYPSE - Les gens de bonne compagnie asbl ». <https://lesgensdebonnecompagnie.be/84-minutes-damour-avant-lapocalypse/>, (consulté le 3 août 2024).
- Les Vrais Majors. « ELEPHANT | Les Vrais Majors ». <https://www.lesvraismajors.be/spectacles/elephant/>, (consulté le 10 août 2024).
- OpenAI. 2023. *Whisper*. OpenAI. <https://www.openai.com> [Logiciel de reconnaissance vocale et de retranscription].
- Raoul Collectif. « Raoul Collectif ». <https://www.raoulcollectif.be/>, (consulté le 30 juillet 2024).
- Ravie ASBL. « Ravie ? | Ravie ASBL ». <https://ravie.art/asbl/>, (consulté le 3 août 2024).
- Théâtre du Soleil. « Théâtre du Soleil ». <https://www.theatre-du-soleil.fr>, (consulté le 4 août 2024).
- Transquinguennal. « La compagnie › Transquinguennal ». <https://www.transquinguennal.be/la-compagnie/>, (consulté le 3 août 2024).

Vidéos

- Moussaid, Mehdi. *Peut-on s’organiser SANS CHEF ?* 2022. <https://www.youtube.com/watch?v=7AktPjxLe8k>, (consulté le 30 juillet 2024).

Spectacle :

- Canine Collectif, *Régis*.
- Anne-Pascale Clairembourg, Julie Duroisin et Emmanuel Dekoninck., *84 minutes d’amour avant l’apocalypse*.

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Faculté de philosophie, arts et lettres

Place Blaise Pascal, 1 bte L3.03.11, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique | www.uclouvain.be/fial