

Christine Caradec est accompagnatrice de talents, artiste chorégraphique et notatrice Laban. Dotée d'une expérience éclectique qui l'a menée aux frontières de la danse contemporaine, du théâtre, des arts numériques et de la performance en France et à l'étranger, elle est spécialiste de la danse allemande et de celle de l'entre-deux guerres. Elle recrée des pièces de Laban, Jooss, Wigman, Humphrey, etc., note Malkovsky, Waehner, Dupuy, Chladek, etc. et enseigne la notation Laban et la symbolisation du mouvement.

Christine Caradec

La place centrale du notateur : quel cadre pour quelle place ?

Notateur du mouvement, chorélogue, cinétopographe, trois mots pour décrire la **formation** d'un professionnel de l'écriture et de l'analyse du mouvement. Que cette personne ait appris le système Benesh, Conté ou Laban pour ne citer que les plus connus et les plus usités, son **métier** sera de noter (réaliser des partitions), d'enseigner et de transmettre des pièces chorégraphiques à partir de partitions préexistantes. Il sera alors question de *remontage*, de *recréation*, de *restaging*, etc.¹, selon les situations. Dans la plupart des cas, le notateur travaille dans une structure, une compagnie, une association, et devient – par définition – un élément membre d'une équipe. Au cœur de tous ces projets de transmission, le notateur est garant de la matière travaillée et du processus du travail. Il partage son métier, met en jeu son professionnalisme et sa réputation. En 2006, le CND organisait une rencontre juridique intitulée « Notateur, un métier, un statut ? ». Quinze ans plus tard, mon expérience de terrain me fait dire que la place du notateur est à clarifier, à définir et à expliciter dans un partage oral mais surtout à l'écrit. Le contrat constitue alors un cadre protecteur pour chacun et est un des piliers du bon déroulement du projet à venir². Quel cadre pour quelle place ?

Des expériences qui parlent

J'aborderai la notion de **place centrale du passeur** en m'appuyant sur trois expériences vécues.

Ces expériences se situent toutes dans un contexte particulier de transmission, qui n'est pas celui de toutes les transmissions d'après partition. Dans les trois cas les chorégraphes étaient décédés une à quatre décennies auparavant, les œuvres n'étaient plus depuis longtemps au répertoire courant de compagnies, et aucun des interprètes des

1. À propos de terminologie, voir l'article d'Anaïs Loyer « Nommer, quelle importance ? », dans le dossier des communications publiées suite à la journée « De la partition à la scène ».

2. Voir à ce propos « Quel statut pour quel métier ? » synthétisant une table ronde et présentation d'un projet de contrat-type lors de cette même journée.

œuvres du vivant des chorégraphes n'étaient en charge de leurs transmissions posthumes. Celle-ci ne se faisait donc que via la lecture de la partition, et en conséquence via l'expertise du lecteur/reconstructeur.

La première expérience est la transmission d'une pièce à un groupe de danseurs amateurs dans le cadre d'un programme national.

J'avais préparé une lettre-accord adressée à la structure porteuse du projet, document demandé pour pouvoir postuler au programme. En retour, je n'ai eu ni lettre d'engagement, ni information sur les conditions. Aucun contrat de travail n'a été signé avant le début des répétitions.

La seconde expérience est la recréation d'une pièce historique du début du xx^e siècle avec un collectif au sein d'une compagnie professionnelle en Allemagne. Chaque partie s'est engagée. J'avais préparé un projet décrivant les modalités sur lesquelles je pouvais travailler, puis la structure a rédigé une lettre d'engagement mentionnant la mission, les conditions, etc. Dès que les soutiens financiers ont été validés, un contrat de travail a été fait.

La troisième est la transmission d'une pièce à un groupe amateur dans le cadre du même programme national évoqué précédemment. Nous avons un accord oral et je préparais une lettre-accord avec les modalités nécessaires pour mener ce projet. Ayant acquis de l'expérience, j'y précisais davantage d'éléments.

Chef de projet

Le chef de projet (CDP) est la personne chargée de mener un projet et de gérer son bon déroulement. Sa mission centrale est donc de conduire un projet de A à Z et d'animer une équipe pendant sa durée.

Dans de nombreuses formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le chef de projet a pour mission de concevoir et de faire valider son projet, de préparer et piloter son déploiement en accompagnant et en coordonnant la réalisation des actions.

De ce fait, son implication dans la majorité des tâches présentes dans un projet dont il est responsable est obligatoire pour être garant du bon déroulement et du respect des objectifs. Cela passe par l'élaboration du cahier des charges, la conception d'un rétro-planning, la gestion budgétaire et opérationnelle, ainsi que par le management de l'équipe. En résumé, le chef de projet doit penser en termes de qualité, coûts et délais.

« Le notateur est-il chef de projet ? » est pour moi l'une des questions de fond. Y répondre permettra de clarifier :

Qui fait quoi ?

Quel pouvoir à qui ?

Qui décide de quoi ?

Quel est l'espace de liberté de chacun ?

Qui est responsable de quoi ?

In fine, qui signe le projet ?

Le notateur, chef de projet ?

Au cœur d'un projet de transmission ou de récréation, le notateur est garant de la matière travaillée.

En lien avec la partition, le notateur la fait sienne, la lit, prépare le travail, comme nous l'avons vu précédemment. Dans la plupart des cas, il est en relation avec les ayants droit pour obtenir l'autorisation de reprendre ou de retravailler la pièce... quand bien même la structure porteuse du projet se mette directement en contact avec les ayants droit pour finaliser les engagements.

D'expérience, les ayants droit, à l'instar des structures de co-production ou partenaires du projet, se soucient de savoir **qui** va piloter le travail, dans quel contexte il se réalisera, qui seront les interprètes, quand et où la pièce sera présentée, etc. Le notateur est considéré – la plupart du temps – comme responsable du travail à ce stade.

Il évalue la charge de travail, le rythme, décide du rythme, de la durée et du nombre de séances. C'est également à lui qu'incombe l'évaluation juste des danseurs pour juger si le projet est réalisable ou pas.

Bien que membre d'une équipe, le notateur est la clé de voute d'un projet de récréation. Il en est responsable tant au niveau du contenu que du processus.

Le notateur partage son expérience mais il met aussi en jeu son professionnalisme et sa réputation. Lorsqu'il fait travailler un interprète ou un groupe d'interprètes, le notateur met en œuvre des compétences complémentaires tant pédagogiques que techniques, ainsi que toutes compétences transférables d'une expérience à l'autre : de danseur, de « plateau », de chorégraphe, de répétiteur, de chef de projet, de communication, de management, etc.

Garant du bon déroulé du travail dans ses multiples aspects, il est avant tout garant de ce qui gravite autour de l'artistique. Il fait des choix concernant la pièce. Par exemple, il décide de la distribution, il choisit un ou des extraits à utiliser, il modifie la structure (mettre un trio au lieu d'un quintet), il adapte la technique aux danseurs (faire un tour au lieu de deux, ou faire à droite au lieu de faire à gauche), il ajuste les aspects scénographiques (costumes, lumière décor). Ou encore, il opte pour une musique *live* ou enregistrée, pour une version plutôt qu'une autre. Finalement, le notateur présente une œuvre, une récréation, dont il porte les choix, et surtout la responsabilité de ces choix qui sont les siens. Le travail posé est alors une pièce chorégraphique signée par son créateur mais aussi un objet riche de tout ce que le notateur y a apporté depuis le début du projet jusqu'à la première. La pièce posée au plateau est alors légitimement associée à son nom.

Cadrer la relation pour une qualité de travail optimale

Les trois expériences que je cite illustrent l'importance de savoir **qui** est chef(fe) de projet.

Lors de la première expérience citée, j'étais, à priori, cheffe de projet car j'amenais la matière chorégraphique, je proposais un planning, je faisais des choix d'adaptation chorégraphique, et je signalais cette version. Or la structure porteuse de projet n'avait pas cette même compréhension du rôle de chacun. Le sujet n'a pas été discuté en amont car

la confiance, la bonne entente de départ et l'engouement pour le projet l'ont emporté. Ma vision des choses et celle de la structure n'ont pas été mises en regard, partagées, discutées afin de se mettre en accord.

Le processus de travail a été complexe et perturbé car la structure porteuse a « pris la main » sur le travail, remettant en question et remaniant la distribution, les choix de lumières, les choix chorégraphiques, omettant toute concertation sur la communication des éléments de programme, transmettant pour exemple une biographie erronée me concernant. Par ailleurs, aucun contrat de travail n'ayant été fait avant le début des répétitions cela a généré un malentendu. La structure souhaitait me déclarer sous certaines modalités qui m'étaient défavorables, alors que d'autres modalités correspondant mieux à mon statut étaient néanmoins possibles.

Force est de constater que la situation m'a complètement échappée. J'ai envisagé de me retirer du projet et de l'interrompre car il devenait impossible pour moi de signer une proposition chorégraphique menée de cette façon. L'enjeu était important pour la structure, un *modus vivendi* fut néanmoins trouvé afin de me laisser faire mon travail comme je le souhaitais sur de nombreux points.

Parce que le **sens** de tels projets est avant tout pour moi une histoire d'humains, d'humanité, de rencontres, de transmission, de plaisir et de partages, je me promis alors d'être désormais vigilante afin que mon travail chorégraphique futur soit pétri de ces éléments et soit le reflet de ce qui me tient le plus à cœur.

Lors de la seconde expérience, le contrat mentionnait clairement que je faisais partie d'une équipe. Engagée comme notatrice Laban, je n'étais donc pas cheffe du projet.

Chaque membre de l'équipe était engagé, présenté et reconnu pour son expertise. Chacun savait qu'une chorégraphe était la cheffe de projet. C'est elle qui avait la responsabilité du choix, du dernier choix, du choix ultime lorsque des points de vue différents émergeaient. Certains choix faits n'auraient pas été les miens si j'avais été cheffe de projet, je les acceptais sans problèmes. Un notateur doit connaître sa place et travailler en conscience de celle-ci. J'apportais mon expertise. Pour autant, en regard de ses choix esthétiques et chorégraphiques, la cheffe de projet a laissé de côté certaines des informations contenues dans la partition que je lui donnais. J'étais dans un processus dans lequel l'intelligence collective a pu se déployer. Les propositions, les avis, les partages d'expérience, les sensibilités, les regards, les ressentis différents ont pu s'exprimer. Chacun apportait sa pierre à l'édifice, généreux dans ses apports, ses recherches, sa participation et dans son engagement. Chacun travaillait pour le projet. À l'instar des laboureurs, qui s'occupent de leur terre quoiqu'il arrive et qui savent laisser de côté l'inutile au profit de l'essentiel (ce qui renvoie à la sphère personnelle) et de l'important (ce qui renvoie à la sphère professionnelle), nuls besoins de motiver, d'activer. La vision partagée par tous permettait d'avancer en donnant du **sens** à chaque action, événement ou décision. Pour autant, la responsabilité de l'aboutissement du projet à la date posée dans une forme de haute qualité incombait à la cheffe de projet. Parce qu'elle avait carte blanche pour organiser, communiquer, choisir, demander, tronquer, ajouter, décider etc., elle pouvait atteindre son objectif tout en gardant une équipe motivée, engagée, active et qui œuvrait en regardant la même étoile : mettre la pièce au plateau le jour de la première.

Pour cela, des temps collectifs formels et informels de mise en œuvre du travail s'organisaient. La journée commençait toujours par un « café partagé », moment de retrouvailles, de prise d'informations sur l'état de chacun et de partages divers. Ce moment d'inclusion d'égal à égal convoquait de la sécurité, de la confiance tout en permettant aux personnes participant au projet qui venaient sur le site occasionnellement de trouver leur place dans cette équipe. L'assistante de la cheffe de projet jouait le rôle de *time keeper* [gardienne du temps]. Garante du temps, elle lançait la séance de travail et cadrait son déroulé tout au long de la journée et de la session avec un grand respect des horaires prévus. Un programme avec des objectifs était proposé en amont de chaque début de session. Celles-ci se concluaient en deux temps. Le premier consistait en un bilan des choses réalisées, un temps court d'expression de chacun et l'élaboration d'une feuille de route décrivant les choses à faire d'ici la prochaine session sur proposition de l'équipe et selon les besoins. Le deuxième temps était un « pot de l'amitié » partagé avec une véritable attention aux personnes. D'un très haut niveau d'exigence et d'engagement, la bienveillance et la bonne organisation du projet ont permis au projet de se dérouler parfaitement.

Pour le troisième projet, j'étais clairement identifiée comme la cheffe de projet pour chacun de ses acteurs.

Je pilotais les choses. Pour autant, je travaillais en équipe. Je concertais, faisais confiance, déléguais, et co-construisais. Aux problèmes, nous réfléchissions ensemble et trouvions des solutions en développant l'intelligence collective au sein de notre équipe. Il s'agissait donc d'incarner une dynamique d'acteurs (s'inscrire dans un processus en mouvement permanent) (membres de l'équipe qui deviennent actifs), co-responsables, connectés culturellement et dans l'organisation, en alliance (inclusion, confiance, etc.), autour d'une vision partagée (accord sur les enjeux et les finalités du projet).

J'étais responsable de faire en sorte qu'à la date de la représentation publique, tout soit en place (autorisation pour les droits acquis, autres contrats faits, costumes, lumières, musique, organisation des répétitions et des déplacements, éléments de communication...). En parallèle, les personnes de la structure géraient la dimension administrative : facturation, règlement (factures, salaires, billets de train, hôtel, assurance...).

Le travail s'est déployé **ensemble**.

Pour autant, un avion a toujours un commandant de bord qui prendra les décisions majeures en cas d'urgence et en portera la responsabilité quelle que soit la fabuleuse équipe qui l'entoure. À lui d'être un manager « agile » et de savoir s'adapter et bouger son curseur en intelligence de situation.

Le projet s'est très bien déroulé car j'avais posé le cadre en amont. Ainsi, le projet a pu devenir riche d'expériences pour chacun.

Les contrats

Il est donc indispensable de bien définir avec la structure employeur ou porteuse du projet **qui** est le(la) chef(fe) de projet et de préciser clairement, si le contexte avec les ayants droit l'autorise, que le notateur est responsable et libre de choisir les différents éléments comme la musique, la lumière, les costumes, la distribution, les choix chorégraphiques etc., et que

son nom et sa fonction apparaissent sur les divers supports de communication dans les termes qui lui conviennent.

La place du notateur est à clarifier, à définir et à expliciter dans un partage oral mais également à l'écrit. Dans tout engagement, la notion de contrat intervient³. Mais de quel contrat parle-t-on pour un notateur /passeur ?

Le premier contrat est souvent oral.

C'est un **contrat relationnel**. Il définit les modalités dites et non dites de la relation entre les protagonistes. Il inclut la façon dont les personnes animent le travail, la façon dont ils régulent ensemble, dont ils traitent un conflit, dont ils partagent les temps communs (repas...), leur communication (communications téléphoniques, rencontres...). Ce contrat requiert des ajustements importants car il est souvent source de malentendus.

Après avoir échangé sur le projet, sur l'intérêt porté au sujet, sur les conditions, sur les moyens mis en œuvre, l'*intuiti personae* ouvre un champ de confiance.

Les personnes s'apprécient et pensent souvent qu'aborder le sujet « contrat signé » entamera la bonne humeur, la qualité de la relation. Ils se mettent donc d'accord sur le fait de travailler ensemble et les choses s'arrêtent là.

Et pourtant... un **autre contrat** est nécessaire.

Le **contrat écrit**, parfois appelé également contrat d'affaires, est à faire dès le début du projet. Il permet à chacun de ses protagonistes de savoir dans quoi il s'engage et d'éclaircir tous malentendus potentiels. En connaissance et en conscience, chacun pourra finalement faire le choix de s'engager ou pas. Le travail préparatoire (recherche, travail sur la levée de fonds, travail sur la faisabilité du projet comme la demande auprès des ayants droit) ne sera alors pas fait en vain, ni au profit d'un autre. Les deux parties s'engagent. Si les choses sont sujet à dissension à ce moment-là... le projet est peut-être mal parti.

Un contrat est par définition un accord réciproque et formel entre deux parties sur les objectifs, les moyens et le processus d'un projet. Il définit les résultats à atteindre et les rôles respectifs des protagonistes. C'est aussi un document écrit comportant les termes de l'échange tels que les tarifs, la durée, les objectifs généraux du travail, le lieu, les modes de paiement, les clauses de confidentialité, les frais de déplacement, l'interlocuteur au sein de la compagnie...

Son objectif : protéger chacune des parties tout comme un état des lieux lors de la signature d'un bail. C'est le document qui fera référence si des dysfonctionnements, des quiproquos, des tensions émergent. Il permettra de reposer le cadre en rappelant à chacun ce qui avait été dit et contractualisé ensemble en début de projet.

Le contrat constituera alors un cadre protecteur pour chacun et sera un des piliers du bon déroulement du projet à venir ou en cours.

3. Selon la définition du code civil « Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations. » (article 1101).

Ce contrat pourra préciser de nombreux éléments, comme : qui est le chef de projet, ce qu'on attend de lui, ce qu'il doit piloter (distribution, choix chorégraphiques, lumières, costumes, dates des répétitions, nombre et durée, lieu,..), qui est son interlocuteur, qui prend le relais entre ses interventions, où, quand, comment, ce qui y est travaillé ou pas, de quelle manière, quelles sont les conditions financières (montant, statut, modalités de règlement, délai de paiement, etc.), le calendrier de travail, le contrôle des éléments de communication, les crédits à porter, les modalités de diffusion des images du travail (photos, vidéos, montage des éléments), les possibilités de reprises du travail (autorisé ou pas par les ayants droits, par le reconstruteur, dans quelles conditions).

Le troisième contrat, le **contrat secret** désigne les enjeux psychologiques et relationnels des protagonistes. Ils sont plus ou moins conscients.

Ce contrat désigne ce qui se joue pour les protagonistes du projet. L'un des deux ou les deux peut(vent) accepter certaines choses car il(s) a(ont) quelque chose à y gagner qu'il(s) ne souhaite(ent) pas dire ou dont il(s) n'a(ont) pas conscience.

Pourrait alors s'ouvrir alors un espace de dérives, négligences, manque de reconnaissance, pressions, manque de rémunération, manque de contrats, etc. Afin que coûte que coûte le projet se fasse, le notateur peut accepter des conditions parfois très précaires et difficiles pour exercer son métier.

Ce contrat ne se verbalise pas et ne se rédige pas. Il existe tacitement mais en avoir conscience peut permettre au notateur de savoir à quoi s'attendre et de s'adapter.

De trois sortes, le contrat relationnel, le contrat écrit – ou contrat d'affaires – et le contrat secret ne jouent absolument pas au même endroit. Ces trois contrats sont à dissocier du contrat de travail qui sera réalisé si le notateur est salarié de la structure. Il pourra également travailler sur facture s'il est auto-entrepreneur ou s'il développe son activité au sein d'une structure en charge de sa rémunération.

Et de conclure que pour protéger le travail, l'art, les femmes et les hommes, il est souhaitable de ne pas laisser des vides propices aux désaccords, aux malentendus éventuels futurs.