

Rapport de lecture des résultats du questionnaire « Troupe »

Introduction :

L'étude qui vous est ici présentée est le fruit de la réflexion des membres du conseil d'UNISSON sollicité par l'Opéra de Paris dans le cadre de sa propre expertise autour du modèle de Troupe dont le nouveau directeur, M Alexandre Neef, souhaite la réintroduction. Nous avons voulu accompagner cette réflexion pour le cas particulier de l'Opéra de Paris mais aussi, bien conscients que la nouvelle troupe Française ne saurait être qu'une copie des modèles étrangers ni la reproduction des erreurs qui ont conduit à leur déclin il y a 50 ans, et par conséquent solliciter par des questions précises, notre base d'adhérents sur leurs visions, leurs attentes, mais aussi leurs craintes, vis-à-vis de cette nouvelle perspective de carrière dans le paysage de l'Art Lyrique. Certains traitements des données ont aussi permis de nous donner des informations sur la population des adhérents à l'association et ainsi donner une photographie à l'instant t sur les carrières, les salaires (étude de l'année 2020)... Voici donc la présentation des résultats puis leur interprétation et les pistes de perspectives et recommandations qu'UNISSON suggère pour ce nouveau modèle de Troupe.

I - Présentation de l'échantillon :

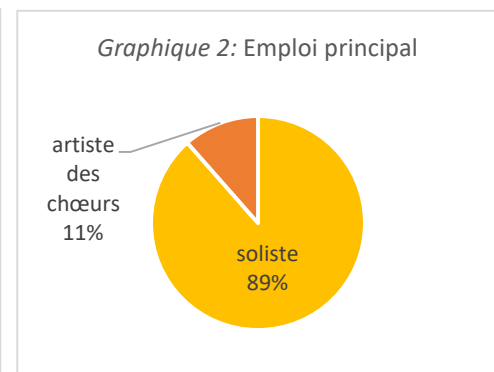
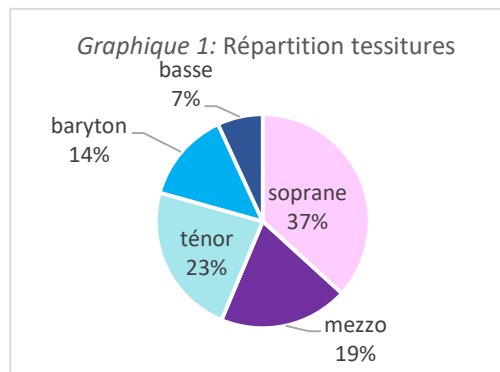
90 réponses au questionnaire (sur environ 300 adhérents à UNISSON)
(2 doublons – 1 inexploitable) => **87 réponses « exploitables »**.

Ont répondu :

Par tessiture : (graphique 1)

- 32 Sopranes
- 17 Mezzo
- 20 ténors
- 12 barytons
- 6 basses

49 femmes
38 hommes



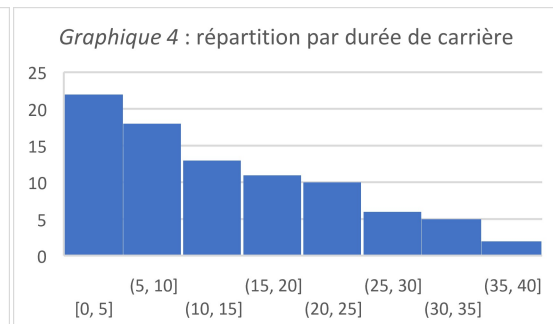
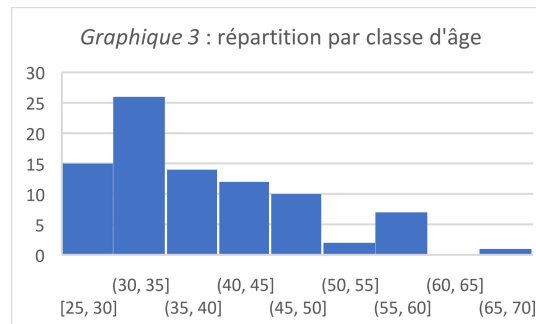
Par « type d'emploi » principal :

(graphique 2)

- 10 Artistes des chœurs
- 77 Solistes

Par âge/niveau de carrière :

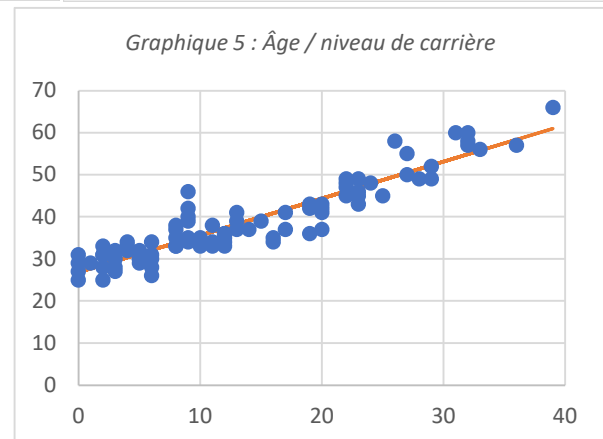
Graphiques 3 et 4



Ce sont plutôt des « jeunes » artistes (< 40 ans), en début de carrière (< 15 ans) qui ont répondu au questionnaire.

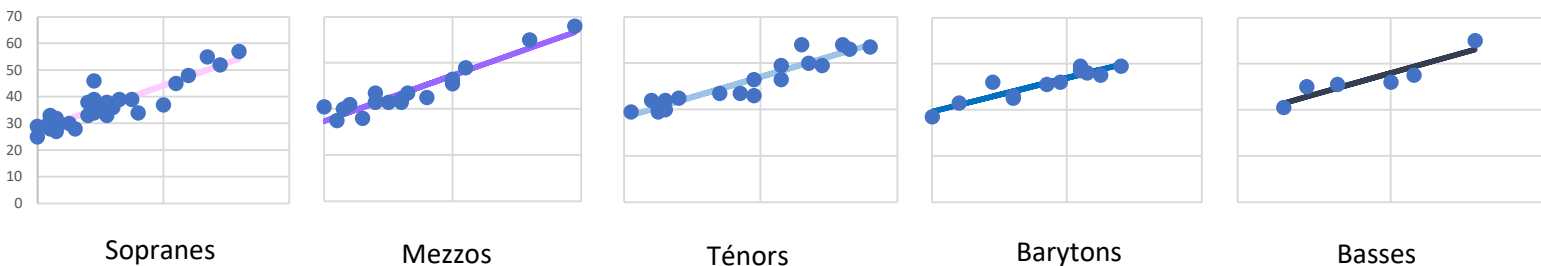
Coefficient de corrélation	R ²
0,930082	0,865
a	b
0,875859	26,82

On voit sur ce graphique 5 un lien fort (assez intuitif) entre l'âge et le niveau de carrière. La droite est l'extrapolation statistique du nuage de points (forme d'une droite). (Clé de Lecture : plus le R² est proche de 1, plus la corrélation entre les données est élevée).



On peut ainsi noter que l'âge moyen de début de carrière est proche de 27 ans.

En fonction des tessitures :



Sopranes		Mezzos		Ténors		Barytons		Basses	
coeff corrél	R ²	coeff corrél	R ²	coeff corrél	R ²	coeff corrél	R ²	coeff corrél	R ²
0,900	0,810	0,950	0,903	0,944	0,892	0,919	0,845	0,921	0,848
a	b	a	b	a	b	a	b	a	b
0,836	27,467	0,992	24,634	0,872	26,566	0,730	29,258	0,930	27,359

Lorsque l'on cherche à différencier les résultats par type de voix, on s'aperçoit que les âges moyens de début de carrière se modifient. Ainsi l'âge moyen de début de carrière des **Sopranes est de 27,5 ans**, les **mezzos, 25 ans**, les **ténors 26,5 ans**, les **barytons, un peu plus de 29 ans** et les **basses, un peu plus de 27 ans**. (Une légère nuance sera peut-être à apporter sur les âges comme nous diminuons la base, les résultats peuvent-être moins significatifs).

II – Premières réponses :

⇒ Acceptation de l'idée de la troupe

Dans le cas où certaines maisons d'Opéra le proposerait, seriez-vous favorable au retour des troupes en France ?

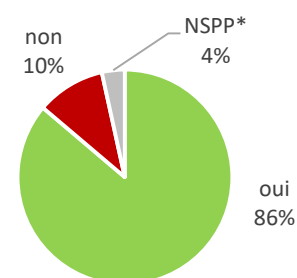
Une très large majorité des personnes ayant répondu au questionnaire est intéressée par le retour du concept de Troupe

Note : Tous les « artistes des chœurs » ont répondu favorablement

Si vous intégrez une troupe, pensez-vous garder votre agent ?

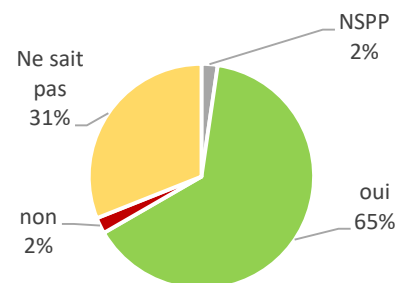
Il y a une incertitude vis-à-vis du lien avec l'agent. Mais les artistes gardent la confiance qui les lie avec leur agent dans une assez grande majorité (65%). Dès lors, étant donné la faible quantité de personnes certaines d'abandonner leur agent si ils intègrent une troupe, on ne peut pas pousser la recherche d'autres paramètres, mais on aurait pu s'interroger par exemple sur les réponses qui préfèrent une longue durée, dans ce cas, gardent-ils un agent ? En l'Etat, nous ne pouvons pas apporter de conclusion. Cela peut s'interpréter par le fait que les artistes n'ont pas de visibilité sur le modèle et la contractualisation au sein de la troupe, et de fait, engendrer une crainte à quitter leur agent.

*NSPP : Ne Se Prononce Pas



Graphique 6: Acceptation de la Troupe

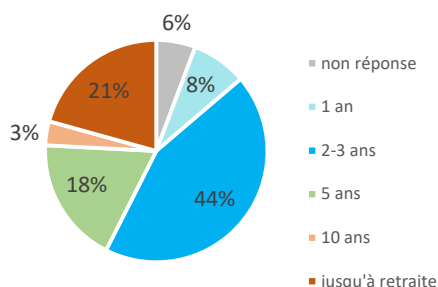
Graphique 7: Conserveriez vous votre agent?



⇒ Questions sur la durée

Combien de temps seriez-vous prêt à passer dans une troupe ?

Graphique 8: Temps passé en troupe?



On peut lire sur ce graphique 8, que plus de la moitié des personnes qui répondent envisagent une durée assez limitée (1 à 3 ans) (52%). Dans une large majorité (70%), moins de 5 ans.

Seul environ ¼ de l'échantillon envisage la troupe dans le long terme (10 ans – jusqu'à la retraite).

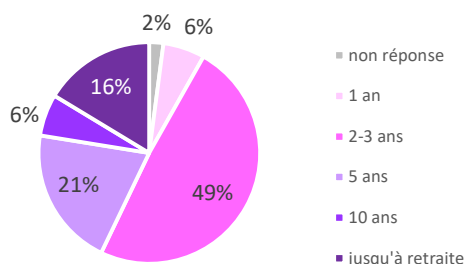
Si l'on corrèle la lecture de ces résultats avec le graphique de l'âge des personnes ayant répondu (plutôt jeune), on peut penser que la troupe est identifiée comme un tremplin ou une assise début de carrière plutôt qu'une entité de stabilité.

Note : Tous les Artistes des chœurs ayant répondu à l'étude envisagent l'intégration dans une troupe de moins de 5 ans.

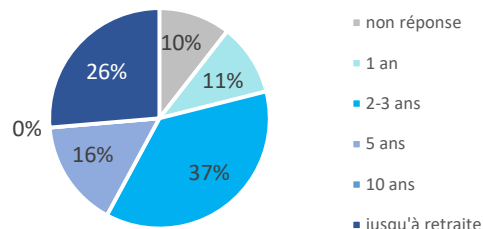
Dès lors, on peut s'interroger comment sont conditionnées ces réponses ?

- Est-ce que le genre intervient dans cette répartition ?

Graphique 9 : Temps désiré dans la troupe (Femmes)



Graphique 10 : Temps désiré dans la troupe (Hommes)

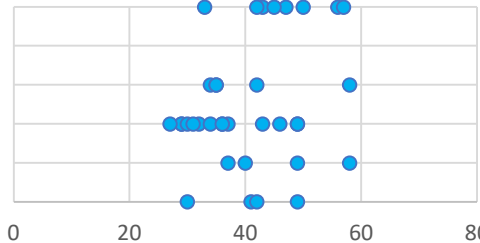
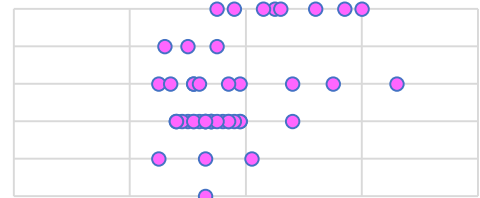
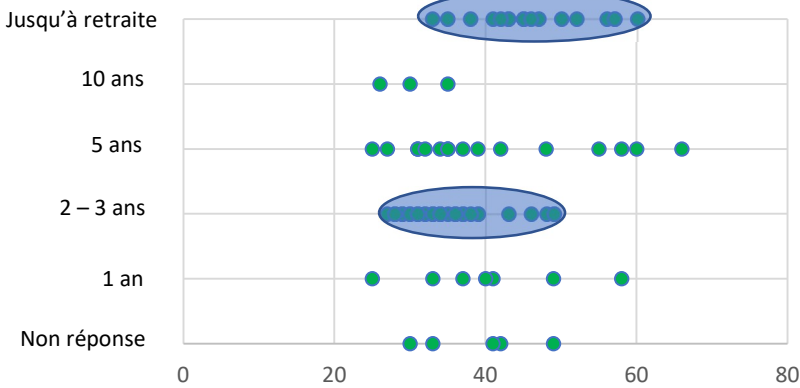


La question du comportement par rapport à la Troupe en envisageant le genre des personnes ayant répondu est une question intéressante car, même si les carrières s'harmonisent de plus en plus, les contraintes d'une vie familiale pourraient avoir une incidence vis-à-vis de la Troupe en terme de stabilité. Cependant, cet échantillon ne permet pas d'identifier un comportement lié au sexe. Les proportions semblent respectées avec environ **la moitié qui envisagent une durée courte (1 à 3 ans)**, et **un quart qui préférerait une option longue (10 ans, à la retraite)**

En fonction du genre (en haut femmes, en bas hommes)

- Est-ce que l'âge intervient aussi ?

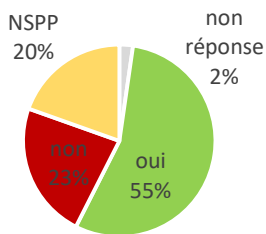
Graphique 11 : âge / temps désiré dans la troupe



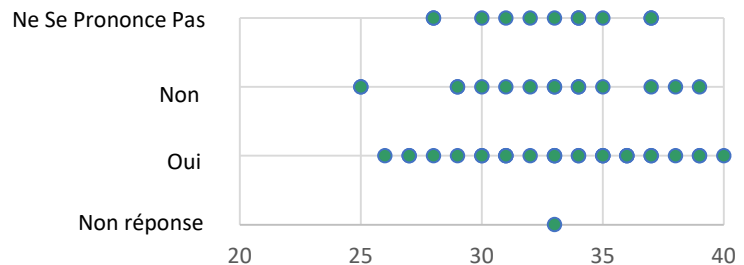
Là encore, on ne voit pas de comportement clair se dessiner, ni en fonction de l'âge, ni en rapport de l'âge et du sexe. Et les proportions décrites plus haut semblent respectées : **Il ne semble pas y avoir d'effet d'âge, ni de sexe sur les réponses.** On observe tout de même que la fourchette des réponses située entre **25 et 35 ans semblent préférer une durée de 2-3 ans** et plus on se rapproche d'un âge de retraite, plus les gens souhaitent y rester . Ce que l'on peut interpréter par : Les jeunes veulent avoir un tremplin, les personnes plus proches de l'âge de la retraite, une stabilité. Il semble probable que la question des profils et de l'inter-généralité soit central dans l'élaboration de la troupe.

⇒ **Questions liées au « recrutement » :**

A l'instar du modèle de l'école de danse de l'opéra menant au ballet, doit-il y avoir un lien être les « académies » et les troupes ?



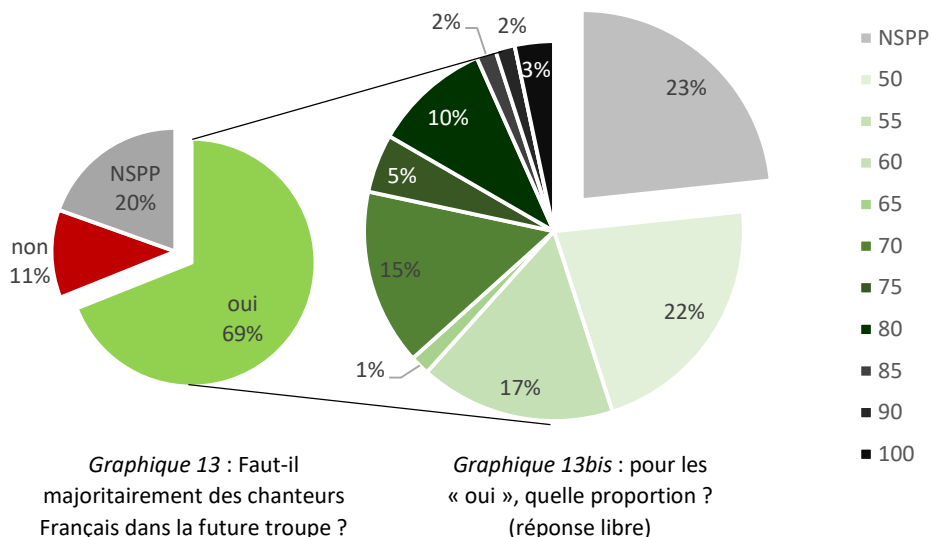
Graphique 12 : Âge / Lien académie troupe



On lit ici sur le graphique 12, que quel que soit l'âge, l'échantillon n'est pas défavorable à ce qu'il y ait un lien entre l'académie ou l'atelier lyrique et la troupe. Cette option peut être envisagée et prévoir un contingent de membres de la troupe qui viendraient des éléments recrutés à l'Académie (La question n'a pas été posée pour un lien entre le chœur permanent et la troupe, mais cette réflexion peut être aussi engagée). Bien que la filiation entre l'Académie et la troupe soit légitimée par les réponses aux questions, il nous semble important de considérer le pourcentage de réponses défavorables, et ainsi veiller qu'il y ait une diversité dans le recrutement.

Faut-il que les troupes engagent majoritairement des chanteurs Français ?

Cette question de la Nationalité de recrutement semble être une préoccupation des personnes qui ont répondu à l'enquête. Ainsi environ 70% sont pour une certaine part de chanteurs nationaux dans les troupes. Sur les personnes qui se sont exprimées favorablement sur cette question, ¼, ne donne pas de proportion. Mais plus de la moitié (55%) estiment qu'une part comprise entre 50 et 70% de nationaux serait une bonne proportion.

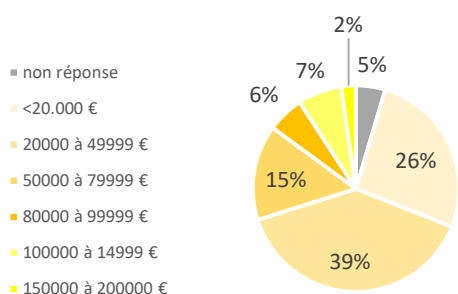


Limite : UNISSON, compte parmi ses adhérents une majorité de chanteurs Français. Aussi, il serait intéressant de comparer avec les troupes existantes ailleurs, et d'avoir des données avec une plus grande proportion de chanteurs étrangers.

⇒ Questions sur les salaires :

Etat des Lieux :

Quel est la tranche de votre salaire actuel ? (€/an – hors année COVID)



Graphique 14: Tranche de revenus annuels

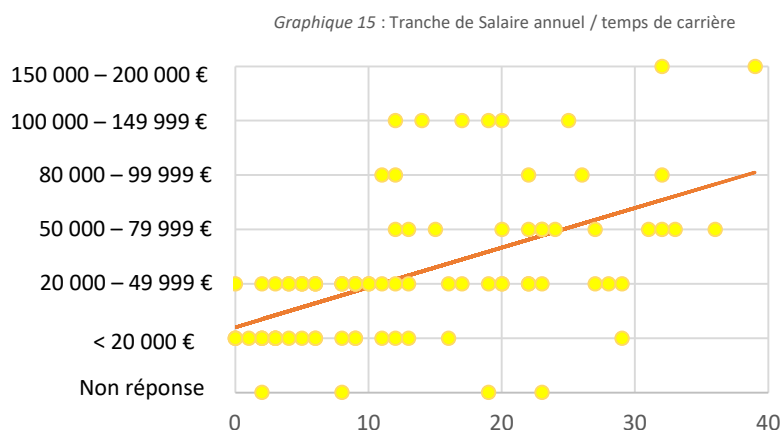
Lorsque l'on s'intéresse au salaire annuel (Graphique 15), rapporté au temps de carrière, on peut naturellement observer une **tendance à l'augmentation au cours de la carrière.**

coeff corrél	R ²
0,543	0,295
a	b
0,073	1,202

60 % des artistes ayant répondu à ce questionnaire ont un revenu annuel inférieur à 50k €. Seule une frange marginale (10%) a des revenus supérieurs à 100k €.

La **moyenne** se situant légèrement au-dessus de **50 k€**.

On peut noter une grande transparence sur ces réponses car seuls 4 membres n'y ont pas répondu.



Si la construction de l'étude nous empêche d'aller très loin dans l'analyse (par le fait d'avoir sectionné les revenus par tranches et non en valeur absolue), l'extrapolation statistique (courbe rouge) nous permet raisonnablement d'affirmer que le **revenu médian des chanteurs en début de carrière** se situe aux alentours de **20-25k€ annuels**, et **en fin de**

carrière aux alentours de 80-100k€. Mais ces données sont extrêmement éclatées et doivent donc être manipulées avec prudence !

- Est-ce que la typologie d'emploi principal intervient ?

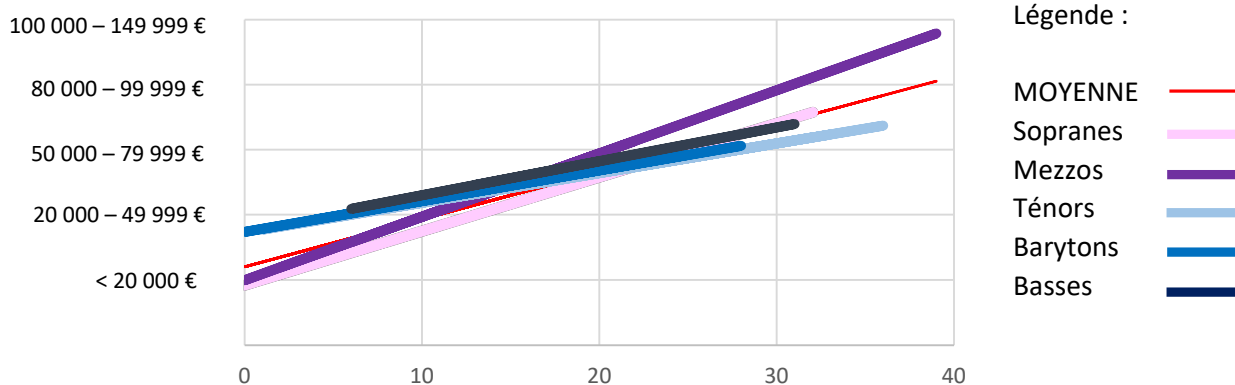
La recherche a été faite pour identifier un effet 'catégorie d'emploi', mais la trop faible quantité de réponses pour les artistes des chœurs, ne permet pas de conclure.

coeff correl	R ²
0,524	0,274
a	b
0,072	1,276

Pour ce qui est de la catégorie « solistes », le résultat statistique est relativement similaire (quoique légèrement plus élevé – mais on atteint ici la limite de l'extrapolation statistique)

- Est-ce que la tessiture intervient ?

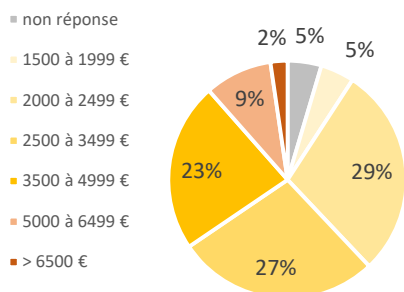
Graphique 16: salaire/niveau de carrière/ tessitures



Sopranes		Mezzos		Ténors		Barytons		Basses	
coeff correl	R ²	coeff correl	R ²	coeff correl	R ²	coeff correl	R ²	coeff correl	R ²
0,627	0,393	0,640	0,410	0,418	0,174	0,273	0,075	0,404	0,163
a	b	a	b	a	b	a	b	a	b
0,083	0,907	0,097	0,997	0,046	1,730	0,047	1,741	0,052	1,782

La lecture statistique de ces courbes semble montrer un effet « tessiture » sur l'évolution des salaires. Avec un niveau de départ qui semble plutôt défavorable aux femmes. (Mais là encore étant donné le faible nombre de réponses, l'extrapolation statistique est à manipuler avec prudence).

Quel salaire mensuel minimum seriez-vous prêt à accepter pour rentrer dans une troupe ? (€/mois)



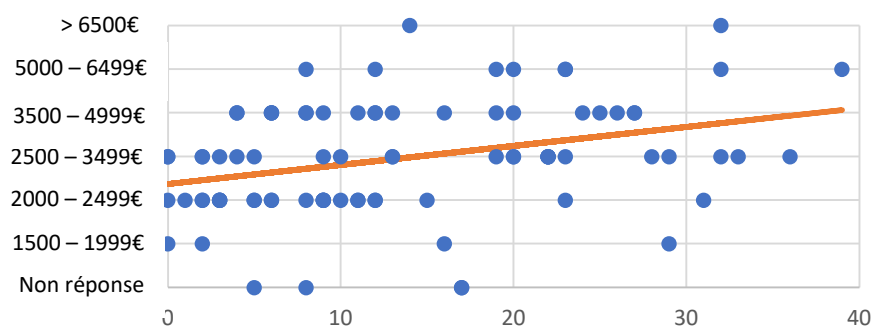
La lecture de ce « camembert » montre 3 catégories à peu près similaires :

1/3 s'attendent à un salaire inférieur à 2000 €/mensuel
 1/4, entre 2500 et 3500 €
 1/4 entre 3500 et 5000 €

Graphique 17: Revenus escomptés

On peut donc d'ores et déjà se demander si la durée de carrière a une incidence sur les attentes salariales.

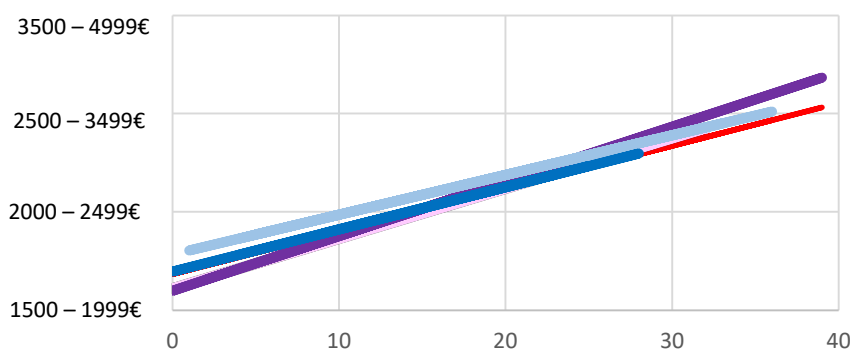
Graphique 18: Aspirations salaire mensuel troupe/niveau de carrière



Une tendance (naturelle) semble là aussi se dessiner : Une augmentation progressive du salaire escompté en fonction de la durée de carrière. L'extrapolation statistique indique que le salaire mensuel minimum en début de carrière serait aux alentours de 2200€ et en fin de carrière aux alentours de 5500€. La moyenne se situant aux alentours de 3000-3500€.

- Est-ce que la tessiture intervient ?

Graphique 19 : Aspiration salaire troupe/niveau de carrière/ Tessiture



Légende :

- MOYENNE —
- Sopranes —
- Mezzos —
- Ténors —
- Barytons —
- (Basses —)

Sopranes		Mezzos		Ténors		Barytons		Basses	
coeff correl	R ²	coeff correl	R ²	coeff correl	R ²	coeff correl	R ²	coeff correl	R ²
0,392	0,153	0,425	0,180	0,295	0,087	0,259	0,067	-0,666	0,443
a	b	a	b	a	b	a	b	a	b
0,051	2,213	0,056	2,198	0,040	2,567	0,043	2,393	-0,063	4,077

La même recherche a été conduite sur les aspirations de salaire en Troupe en fonction de la tessiture. Si une légère tendance semble s'observer au début de carrière (différentiel entre les femmes et les hommes : les femmes s'attendent en début de carrière à un salaire en troupe en dessous de la moyenne, et les hommes au-dessus), cela s'atténue ensuite pour suivre une courbe relativement similaire.

Note : La courbe des basses a été ici exclue car, avec peu de données, elle faisait ici apparaître un résultat incohérent. Les mêmes réserves que sur le graphique précédent sur les valeurs absolues de l'extrapolation statistique peuvent aussi s'observer.

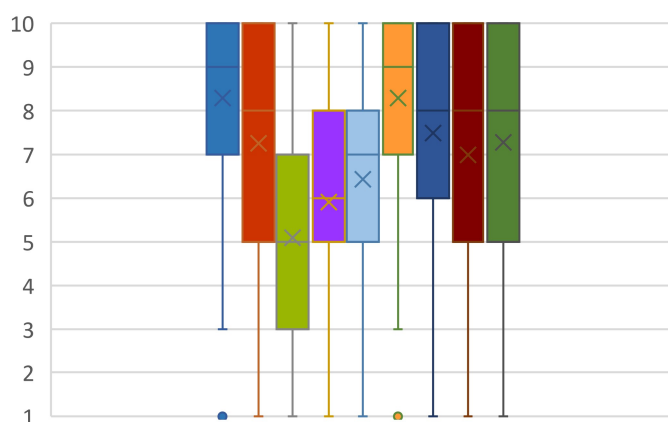
III – Vision générale de la Troupe

Une série d'affirmations (note de 1 à 10) ont été proposées aux adhérents pour tenter d'appréhender leur vision de la troupe.

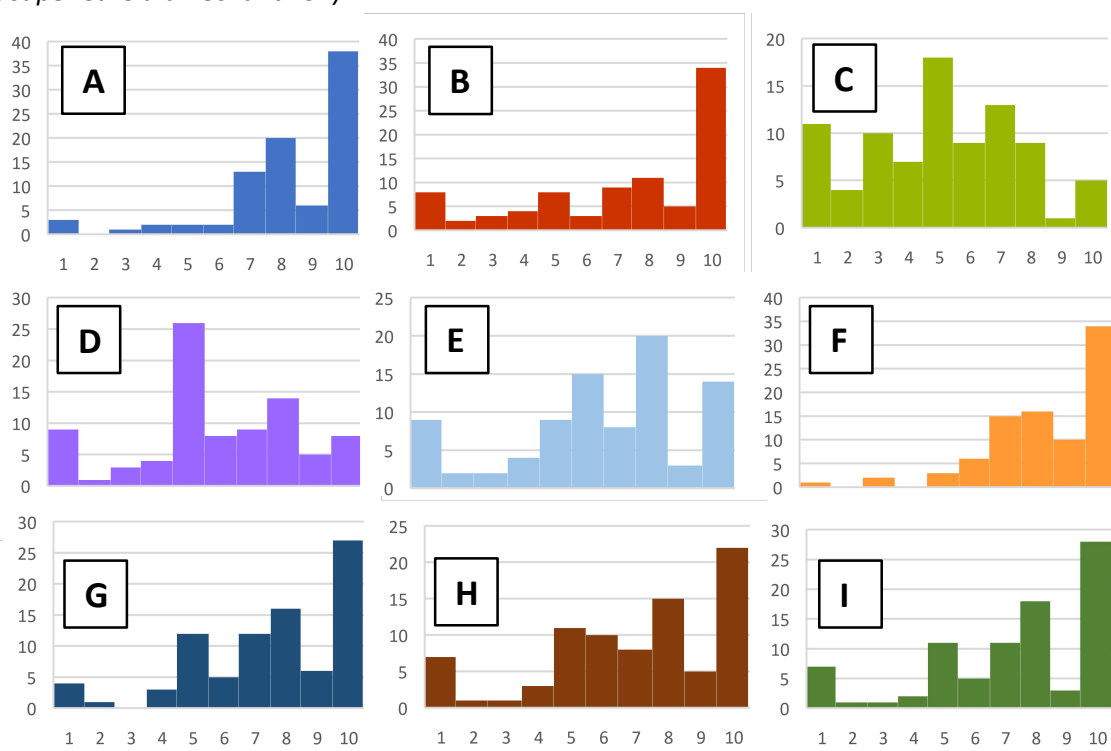
- A - La troupe offre la sécurité de l'emploi
- B - La troupe est valable pour les jeunes chanteurs
- C - Le développement/la visibilité de carrière d'un chanteur en troupe est moins grand qu'un free-lance
- D - Les maisons d'opéra suivent mieux la carrière d'un chanteur en troupe qu'un free-lance
- E - Les maisons d'opéra se servent de la troupe pour moins payer les chanteurs qu'ils emploient
- F - On apprend plus de rôles en troupe qu'en free-lance
- G - La troupe permet de sédentariser sa carrière et facilite l'épanouissement personnel
- H - La troupe permet aux chanteurs en fin de carrière de conserver du travail
- I - L'instauration de troupe augmente la quantité de travail sur le territoire

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
moy	8,29	7,25	5,09	5,91	6,43	8,29	7,49	6,99	7,28
med	9	8	5	6	7	9	8	8	8
ec type	1,59	2,54	2,01	2,02	2,18	1,5	1,98	2,21	2,17
1	3	8	11	9	9	1	4	7	7
2	0	2	4	1	2	0	1	1	1
3	1	3	10	3	2	2	0	1	1
4	2	4	7	4	4	0	3	3	2
5	2	8	18	26	9	3	12	11	11
6	2	3	9	8	15	6	5	10	5
7	13	9	13	9	8	15	12	8	11
8	20	11	9	14	20	16	16	15	18
9	6	5	1	5	3	10	6	5	3
10	38	34	5	8	14	34	27	22	28

Graphique 20 : vision globale des réponses aux questions



Clé de lecture : La « boîte à moustache » montre la répartition des réponses. Ainsi, la « boîte » regroupe les données 50% des réponses (entre le 1^{er} et le 3^{ème} quartile). La médiane est la valeur centrale de cette boîte, qui sépare la moitié inférieure et supérieure d'un échantillon).



La lecture globale des données montre des réponses :

- assez caractérisées et une **forte approbation aux questions A et F**
(médiane élevée (9) – écart type restreint ($\approx 1,5$))

On peut en conclure que les chanteurs attendent avant tout la sécurité de l'emploi en troupe, et la possibilité d'élargir leur répertoire.

- une approbation **plutôt favorables aux questions B – G – I**
(médiane un peu moins élevée (8) – écart type plus étalé (≈ 2))

Cela conclut ici une attente des jeunes chanteurs pour lancer leur carrière, mais aussi une possibilité pour les chanteurs expérimentés de finir sereinement leur carrière. Les craintes exprimées quant à la diminution du travail lié à l'instauration des troupes ne trouvent pas de lecture statistique.

- Une **approbation moins franche pour la question E**
(médiane autour de 7, écart type étalé (≈ 2))

Cette réponse traduit l'inquiétude que la troupe vienne à réduire leur niveau de vie.

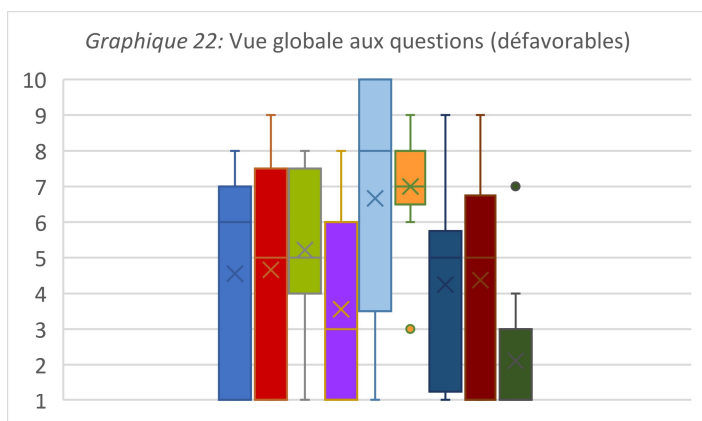
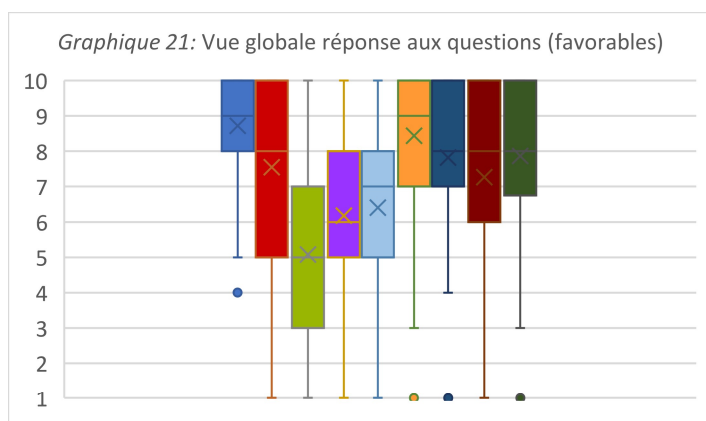
- Plutôt une **désapprobation aux questions C et D**
(médiane autour de 5 – écart type étalé (≈ 2))

Ces réponses montrent ici qu'il n'y a pas « d'inquiétude » d'être évincé du système parce que l'on rentre en troupe.

Note : les personnes plutôt favorables à la troupe (majoritaires) n'utilisent pas l'ensemble de la grille pour marquer leur désapprobation : ainsi on peut conclure qu'une réponse autour de 5 est plutôt défavorable.

On peut dès lors se poser la question de savoir si le désir d'intégrer une troupe a une incidence sur les résultats.

⇒ **Y a-t-il un effet « désir d'intégrer la troupe ? »**



	favorables								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
moy	8,718	7,551	5,077	6,179	6,403	8,436	7,821	7,267	7,872
med	9	8	5	6	7	9	8	8	8
Ec.Type	1,293	2,398	2,061	1,941	2,101	1,494	1,734	2,082	1,674

	défavorables								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
moy	4,556	4,667	5,222	3,556	6,667	7,000	4,250	4,375	2,111
med	6	5	5	3	8	7	5	5	1
Ec.Type	2,716	2,593	1,630	2,395	2,815	1,111	2,188	2,531	1,506

Ces résultats nous indiquent que les personnes « favorables à la troupe » tirent les résultats globaux. Ainsi, les résultats des personnes favorables sont très semblables à l'observation générale – Ce lissage, se traduit avant tout par un resserrement de l'écart type (Comportement des réponses, plutôt similaires dans cette population).

Cette conclusion était un peu attendue comme les réponses sont très majoritairement favorables à l'instauration de la troupe.

Par contre, il est intéressant de regarder le comportement des personnes « défavorables ». Si le comportement montre plutôt un étalement des données (écart type très supérieur à 2) - même si l'on a des réponses plutôt défavorables aux questions mélioratrices vis-à-vis de la troupe (A – B – D – G et H) - il montre 3 réponses très caractérisées :

- Pour la question C : plutôt en désaccord par rapport à la visibilité d'un free-lance par rapport à la troupe.
- Pour la question F : plutôt d'accord qu'on apprend plus de rôles en troupe qu'en free-lance.
- Mais surtout pour la question I : un très fort désaccord avec l'affirmation que la présence de troupe augmente la quantité de travail sur le territoire. **Cette dernière réponse traduit l'inquiétude qu'un trop grand nombre de troupes vienne à diminuer le travail sur le territoire (moins d'engagements pour les free-lances)**

IV – Zone d'expression libre :

Nous avons laissé aux personnes répondant au questionnaire la possibilité de compléter leurs réponses. Les résultats permettent de confirmer les tendances évoquées plus haut. Certains des répondants ont utilisé cet espace d'expression libre pour préciser leurs pensées. 71 personnes sur les 93 réponses ont complété leur point de vue.

Ainsi, pour les « points positifs », relevés par la troupe, il revient par ordre d'importance :

- Une stabilité géographique ainsi que l'épanouissement familial (équilibre vie privée/vie professionnelle).
- Un épanouissement artistique (une recherche de collaboration artistique plus poussée avec les équipes de directions)
- La possibilité d'acquérir de l'expérience/Être un tremplin pour un jeune chanteur.
- Une ambiance plus conviviale.
- Une sensibilité à l'écologie si l'on engage des chanteurs locaux.

Les principales sources d'inquiétudes relevées dans cet espace sont :

- La crainte que la troupe diminue le volume de travail pour un nombre de chanteurs toujours plus conséquent.
- Une crainte que le rythme élevé de la troupe ne crée un risque pour la santé vocale.
- Que le fait de créer une troupe fasse diminuer la création au profit d'œuvres du répertoire.
- Également la crainte que les maisons créant des troupes n'engagent plus de « free-lance ».
- Enfin des interrogations sur le modèle de contrat et de « statut » (cumulable avec l'intermittence ?)
- Dans quelques cas, des questionnements sur la proportion de nationaux dans la troupe.

(Recensement des différentes catégories en Annexe)

V – Limites / Extrapolation / Perspectives :

Cette étude est intéressante à plus d'un titre. Elle permet de donner à un instant t, l'état des lieux de la situation des artistes lyriques dans notre pays (en termes d'âge et de salaire). Il est toujours difficile d'avoir des réponses les plus exhaustives possibles. Aussi sur une population d'environ 90 personnes, on est assez loin du chiffre de 3000 personnes communément cité par Pôle emploi comme étant inscrites à l'annexe 10.

Il faut manier ces graphiques et extrapolations statistiques avec prudence pour tirer des conclusions définitives. En effet, si certains résultats confirment l'intuition, on ne peut exclure le biais lié au volume restreint de la population sondée. Aussi, lorsque l'on sectionne au sein de cette population (par tessiture, par intérêt vis-à-vis de la troupe, etc...), on diminue de fait la quantité statistique et par corolaire la pertinence de son extrapolation.

Une autre limite à notre étude a déjà été évoquée, mais peut être ici redite : pour ne pas être trop intrusifs vis-à-vis de nos adhérents, nous avons construit les réponses aux questions en « catégories » et non en « valeur absolue ». Si

cette méthode semble dégager des tendances et des ordres de grandeur (notamment sur la question des salaires) qui semblent raisonnables, elles peuvent servir d'éléments de discussion, mais pas de bases conclusives.

Dans notre groupe de réflexion, plusieurs pistes de perspectives à cette étude, ont également été évoquées :

La première était de reposer des questions pour pousser cette étude :

- A quelle proportion de votre salaire seriez-vous prêt à renoncer pour rentrer en troupe ?
- Quel volume horaire seriez-vous prêt à travailler par semaine (en heures)
- En plus des répétitions, combien de spectacles mensuels pensez-vous pouvoir assurer ?
- A rôles égaux, les chanteurs de troupes sont-ils moins payés que les chanteurs en free-lance ?
- Quels sont les frais auxquels vous faites face ?
- Comment se gère l'intermittence dès lors que l'on est en troupe ?
- Comment gérer le renouvellement du contrat ? (Quel type de contrat ?)

Les questions autour du « protectionnisme » dans la troupe doivent être regardées sans complexe tant les inquiétudes se font ici entendre. Aussi, sans perdre de vue l'ouverture sur le monde inhérente à la pratique du métier d'artiste, on peut aisément envisager que les crédits nationaux alloués à la formation des futurs chanteurs lyriques trouvent un débouché sur leur propre territoire. Certains pays n'ont pas peur d'utiliser le mot de protectionnisme avec un fort taux d'emploi de « locaux ». Une réciprocité devrait pouvoir s'opérer afin de ne pas pénaliser les talents formés en France. Il faut aussi regarder en face le marché du travail et veiller à ce que les quotas d'entrants dans les formations (CRR – CNSM ou autres...) puissent trouver un débouché sur le marché du travail sur le même modèle que les *numerus clausus*. L'étude fait aussi apparaître en transparence la question des distributions en France.... La question d'une cotisation standardisée entre les chanteurs français et étrangers pourrait aussi être envisagée.

La troupe doit pouvoir assurer un rayonnement de l'artiste qui resterait identifiable tout en développant avec un public donné, une relation plus privilégiée et localisée.

Pour conclure, Notre étude semble identifier 3 profils :

- Les jeunes en attente d'un tremplin, désirant rester un temps restreint au sein de la Troupe
- Des chanteurs plus âgés, qui aspirent à une sécurité au long terme
- Une catégorie intermédiaire aspirant à un nouveau modèle de Troupe regroupant les avantages des 2 types de carrière.

C'est sur ce dernier cas hybride, qu'il nous semble intéressant de pousser la réflexion. S'il y a une crainte que nos réponses ne révèlent ici surtout la vision soit d'une troupe telle qu'on l'a connue, ou telle qu'on imagine qu'elle est, on sent chez les adhérents une forte attente qui tendrait à trouver à un nouveau modèle où pourrait se concilier à la fois les avantages de la troupe (transparence salariale /protection/écologie), et ceux du free-lance (liberté artistique). Ainsi quelles seraient les possibilités pour un chanteur en troupe d'aller chanter ailleurs ? (obligation ? – plusieurs niveaux d'intégration de troupe ?). Or, toutes ces interrogations sont à intégrer dans la réflexion pour la réhabilitation de la troupe en France, qui ne peut pas être le retour du modèle qui a connu son extinction il y a 30 ans, ni être une copie de ce qui se fait à l'étranger, dont les particularités ne sauraient s'intégrer à l'exception culturelle Française. Le retour de la Troupe en France doit être l'enjeu de la possibilité d'une carrière moderne pour artiste lyrique aujourd'hui et un enjeu d'inclusion dans la société tout en prenant compte le rééquilibrage des carrières hommes/femmes – la réduction des disparités salariales entre individus et/ou les tessitures en déclinant une grille de salaire équilibrée qui tienne compte de l'expérience, négociée avec toutes les parties prenantes (et qui puisse servir de boussole même jusque dans les négociations hors troupe) et avoir une meilleure intégration de la vie professionnelle dans la vie personnelle. .

La troupe ainsi, envisagée par l'Opéra de Paris doit pouvoir être un modèle qui pourra essaimer dans les autres maisons d'opéra et qui doit faire sens dans une société moderne en intégrant les problématiques des questions et d'égalité, de diversité, de liberté artistique et d'épanouissement personnel.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Questionnaire Troupe :

Ce questionnaire est strictement anonyme et confidentiel. L'analyse des données serviront uniquement au conseil d'Unisson pour répondre à la problématique soulevée par les Troupes.

Âge : Ans

Tessiture :

Êtes-vous majoritairement :

Soliste Artiste des chœurs

Année de vos débuts professionnels

(date d'entrée dans le 1^{er} chœur/1^{ère} production soliste) :

Dans le cas où certaines maisons d'Opéra le proposerait, seriez-vous favorable au retour des troupes en France ?

Oui Non

Dans les 2 cas pourquoi ?

Si vous intégriez une troupe, pensez-vous garder votre agent ?

Oui Non

Combien de temps seriez-vous prêt à passer dans une troupe ?

1 an 2-3 ans 5 ans 10 ans jusqu'à ma retraite

Si vous intégrez une troupe, combien de spectacles pensez-vous être capable d'assurer par mois ?

5-10 10-15 15-20

A l'instar du modèle de l'école de danse de l'opéra menant au ballet, doit-il y avoir un lien entre les « académies » et les troupes ?

Oui Non

Faut-il que les troupes engagent majoritairement des chanteurs Français ?

Oui Non

Si oui, faut-il établir un « quota » : quel pourcentage ?%

Quel est la tranche de votre salaire actuel ? (€/an – hors année COVID)

<20k 20-50k 50-80k 80-100k 100-150k 150-200k 200-500k >500k

Quel salaire mensuel minimum seriez-vous prêt à accepter pour rentrer dans une troupe ? (€/mois)

1500-2000 2000-2500 2500-3500 3500-5000 5000-6500 >6500

Quel volume horaire pensez-vous pouvoir travailler en plus des représentations : (répet/semaine)

10h 15h 20 h 30h 35h

Donnez votre degré d'approbation sur ces affirmations :

(note de 1 à 10)

La troupe offre la sécurité de l'emploi

La troupe est valable pour les jeunes chanteurs

Le développement/la visibilité de carrière d'un chanteur en troupe est moins grand qu'un free-lance

A rôles égaux, les chanteurs de troupes sont moins payés que les chanteurs free-lance

Les maisons d'opéra suivent mieux la carrière d'un chanteur en troupe qu'un free-lance

Les maisons d'opéra se servent de la troupe pour moins payer les chanteurs qu'ils emploient

On apprend plus de rôles en troupe qu'en free-lance

La troupe permet de sédentariser sa carrière et facilite l'épanouissement personnel

La troupe permet aux chanteurs en fin de carrière de conserver du travail

L'instauration de troupe augmente la quantité de travail sur le territoire

Ce questionnaire ne répond pas à toutes les questions qui pourraient se poser sur les troupes : laissez-nous votre avis pour compléter la réflexion :

ANNEXE 2 : Expression libre

Résumé des commentaires	Nombres commentaires	Pourcentage
stabilité de l'emploi (financière et géographique)	44	61,97
plus de richesses artistique et humaine, moins de "star system"	37	52,11
meilleur système économique, permet de mieux fidéliser le public, permettrait d'ouvrir plus de théâtres	16	22,54
peur du monopole des chanteurs de la troupe au détriment des chœurs et artistes lyriques indépendants et étrangers	6	8,45
peur d'avoir moins de possibilité de création artistique autre	4	5,63
ne convient pas à la vision du métier	2	2,82
il faudrait rester intermittent sinon précarisation de l'emploi	2	2,82
propose un autre choix de carrière que l'intermittence	2	2,82
pas de structures adaptées en France	2	2,82
pas assez de place pour écrire, la personne aurait souhaité développer ses contre-arguments	2	2,82
il faudrait faire un roulement pour l'attribution des rôles	1	1,41
incompatible avec la vie de famille si pas dans la ville de résidence	1	1,41
quel rémunération pour l'agent pendant 3 ans ?	1	1,41
renvoie lors du changement d'intendance, ce qui est injuste	1	1,41
cela devrait être bénéfique aux chanteurs français avant tout	1	1,41

ANNEXE 3 : Résultats Bruts :

	Âge	Tessiture	Emploi	débuts	Troupes?	agent?	temps?	Lien Aca/Troupe?	Français	%	sal actuel? actuel (€/ans)	saire espéré?	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	34	soprano	Soliste	2012	Oui	Oui	2-3 ans	Non	Oui	80	<20.000 €	2000 à 2499 €	10	10	1	10	6	10	10	10	10
2	49	Baryton	Soliste	1999	NSPP	NSPP	1an	NSPP	Oui		20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	7	7	7	7	8	7	5	7	5
3	25	Mezzo soprano	Soliste	2019	Oui	Oui	1an	Non	Oui	70	20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	7	10	5	1	5	10	6	1	10
4	30	Soprano	Soliste	2016	Non	Oui	2-3 ans	Oui	NSPP		<20.000 €	2000 à 2499 €	7	7	8	6	8	9	6	5	4
5	39	Soprano	Soliste	2006	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	60	50000 à 79999 €	2000 à 2499 €	10	5	1	10	7	10	5	10	10
6	33	Soprano	Soliste	2019	Oui	NSPP	2-3 ans	Oui	Oui			2000 à 2499 €	10	10	6	3	4	10	4	4	5
7	43	Mezzo	Soliste	2001	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Non	Oui	80	50000 à 79999 €	5000 à 6499 €	10	1	5	1	10	10	10	10	5
8	37	ténor	Soliste	2007	Oui	Oui	2-3 ans	Non	Non		100000 à 14999 €	Supérieur à 6500 €	4	9	10	2	9	9	10	5	7
9	33	soprano	Soliste	2010	Oui	Oui	1an	Non	Oui	50	80000 à 99999 €	3500 à 4999 €	10	3	1	8	1	10	5	1	7
10	34	Ténor	ADC	2017	Oui	Non	5 ans	Oui	Oui	60	20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	4	7	4	4	7	7	6	6	7
11	50	Ténor	Soliste	1994	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Non	Oui	100	50000 à 79999 €	3500 à 4999 €	10	3	3	10	3	10	10	10	10
12	31	Soprano	Soliste	2019	Oui	Oui	5 ans	Non	Non		<20.000 €	2500 à 3499 €	8	9	7	5	7	9	8	9	8
13	42	Basse	Soliste	2001	Non	Oui		Non	Oui	60	100000 à 14999 €	3500 à 4999 €	1	4	1	1	10	3	1	1	1
14	33	Soprano	Soliste	2013	Oui	Oui	2-3 ans	Non	Oui	65	20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	10	10	1	5	1	10	10	5	10
15	26	Mezzo-Soprano	Soliste	2015	Oui	NSPP	10 ans	Oui	Oui	60	<20.000 €	2000 à 2499 €	10	10	5	5	10	6	10	10	10
16	42	Baryton	Soliste	2002	Oui	Oui	5 ans	Oui	Oui	50	20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	8	1	1	9	9	9	10	10	10
17	35	Soprano	Soliste	2011	Oui	NSPP	10 ans	Non	Oui	50	20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	8	5	3	5	5	10	8		8
18	58	tenor	Soliste	1995	Oui	Oui	5 ans	Oui	NSPP		80000 à 99999 €	3500 à 4999 €	10	6	2	9	6	7	8	8	8
19	37	Ténor	Soliste	2004	Non	Oui	1an	Oui	NSPP		20000 à 49999 €		6	8	5	1	6	6	2		1
20	33	mezzo	Soliste	2009	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	NSPP		80000 à 99999 €	5000 à 6499 €	10	10	7	5	10	8	8	6	7
21	49	TENO	Soliste	1998	Non				Oui		50000 à 79999 €	5000 à 6499 €	7	9	8	3	10	8		6	2
22	48	soprano	Soliste	1997	Oui	Oui	5 ans	Non	NSPP		50000 à 79999 €	3500 à 4999 €	7	2	4	7	8	8	8	8	8
23	55	soprano	Soliste	1994	Oui	NSPP	5 ans	NSPP	Oui	60	20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	10	2	7	7	8	3	8	8	6
24	31	Soprano coloratura	Soliste	2018	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	100	<20.000 €	2500 à 3499 €	10	10	3	5	1	10	5	1	8
25	34	Mezzo soprano	Soliste	2009	Oui	Oui	2-3 ans	Non	Oui	50	100000 à 14999 €	3500 à 4999 €	10	10	6	7	8	8	10	10	10
26	48	mezzo	Soliste	1999	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	50	20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	10	10	8	6	8	8	8	10	10
27	39	Soprano	Soliste	2012	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	NSPP		<20.000 €	2000 à 2499 €	10	7	5	5	8	9	7	5	8
28	31	Soprano lyrique	ADC	2019	Oui	NSPP	5 ans	Oui	Oui	75	<20.000 €	2000 à 2499 €	7	8	8	8	6	7	10	10	10
29	32	Soprano	Soliste	2018	Oui	NSPP	2-3 ans	Non	Oui		20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	8	7	8	6	8	8	8	6	8
30	56	Ténor	Soliste	fin 80's	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Oui	Oui		50000 à 79999 €	2500 à 3499 €	10	10	10	5	10	10	1	10	10
31	37	Mezzo-Soprano	ADC	2008	Oui	Oui	2-3 ans	NSPP	NSPP		<20.000 €	2500 à 3499 €	7	8	5	7	3	8	8	8	5
32	60	BASSE	Soliste	1990	Oui	NSPP	5 ans	Oui	Oui	70	50000 à 79999 €	2000 à 2499 €	9	10	2	5	7	8	8	9	9
33	45	BASSE	Soliste	1998	Oui	NSPP	Jusqu'à ma retraite	Oui	Non		20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	10	10	5	1	1	10	10	10	10
34	36	Ténor	Soliste	2002	Non	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	60	100000 à 14999 €	5000 à 6499 €	8	6	5	1	10	8	9	9	1
35	30	Ténor	Soliste	2016	Non	Non		NSPP	NSPP		20000 à 49999 €		1	1	7	1	5	7	1	1	1
36	41	basse	Soliste	2008	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Oui	Oui		20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	8	1	4	6	1	5	10	6	6
37	58	ténor	Soliste	1989	Oui	Oui	1an	Oui	Oui	50	50000 à 79999 €	5000 à 6499 €	8	7	7	4	9	6	9	9	5
38	28	Soprano	ADC	2019	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	NSPP		<20.000 €	1500 à 1999 €	10	10	6	3		7	4		8
39	35	Soprano	Soliste	2012	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	NSPP	Oui		20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	8	5	5	5	2	10	7	4	8
40	35	Mezzo	ADC	2005	Oui	NSPP	2-3 ans	Oui	NSPP		<20.000 €	1500 à 1999 €	10	1	1	1	1	1	10	5	3
41	60	Mezzo-soprano	Soliste	1989	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Oui	Non		80000 à 99999 €	2500 à 3499 €	10	10	1	10	4	10	5	7	6
42	0	0	Soliste	0	NSPP	NSPP		NSPP	Oui		3500 à 4999 €		1	5	2	5	10	4	3	1	1
43	43	Tenor	Soliste	2002	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	60		2500 à 3499 €	8	3	6	6	10	10	7	8	10
44	25	soprano	Soliste	2021	Oui	NSPP	5 ans	Non	Oui	50	<20.000 €	2500 à 3499 €	10	10	6	5	8	8	10	10	10
45	39	Soprano	Soliste	2008	Oui	Oui	5 ans	Non	Oui		50000 à 79999 €	3500 à 4999 €	8	4	7	5	8	7	9	9	8
46	45	soprano	Soliste	1999	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Oui	NSPP		50000 à 79999 €	2500 à 3499 €	10	5	7	8	10	10	10	10	10
47	43	Ténor	Soliste	1998	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Oui	Non		50000 à 79999 €	2500 à 3499 €	8	8	8	8	6	7	7	7	10
48	47	Baryton	Soliste	1999	Oui	NSPP	Jusqu'à ma retraite	NSPP	Non		80000 à 99999 €	2500 à 3499 €	10	10	5	5	5	10	5	8	8
49	66	Ex-Mezzo)	Soliste	1982	Oui	Oui	5 ans	Oui	Non		150000 à 200000 €	5000 à 6499 €	5	10	4	4	1	10	8	2	5
50	66	Ex-Mezzo)	Soliste	1982	Oui	Oui	5 ans	Oui	Non		150000 à 200000 €	5000 à 6499 €	5	10	4	4	1	10	8	2	5
51	29	Ténor	Soliste	2016	Non		2-3 ans	Oui	Oui		20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	3	1	3	8	1	8	5	5	1
52	49	Ténor	Soliste	1992	Oui	NSPP	5 ans	Oui	NSPP		20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	9	10	3	8	6	10	7	7	8
53	29	Soprano dramatique	Soliste	Fin études	Oui	NSPP	5 ans	Non	Oui	70	<20.000 €	2500 à 3499 €	9	10	5	6	5	6	8	6	8
54	29	Ténor	Soliste	2020	Oui	NSPP	5 ans	Non	Oui	70	<20.000 €	2000 à 2499 €	8	8	8	5	7	9	9	8	8
55	42	Baryton	Soliste	2012	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	NSPP	Oui	50	20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	8	8	7	8	7	7	7	8	5
56	42	Baryton	Soliste	2006	Oui	Oui	5 ans	Non	Non		150000 à 200000 €	Supérieur à 6500 €	10	10	3	8	10	10	10	2	5
57	28	Soprano	ADC	2018	Oui	NSPP	2-3 ans	NSPP	Non		<20.000 €	2000 à 2499 €	8	10	6	5	6	8	7	8	9
58	30	Mezzo-soprano	Soliste	2018	Oui	NSPP	10 ans	Non	Non		<20.000 €	2000 à 2499 €	7	5	3	7	7	9	9	4	8
59	34	Soprano	Soliste	2005	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	80	20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	10	4	4	5	5	10	7	5	5
60	30	Ténor	ADC	2015	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	50	<20.000 €	2000 à 2499 €	8	9	3	9	5	9	7	3	5
61	37	Soprano	Soliste	2001	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui		20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	8	8	8	7	8	8	8	8	8
62	31	Contralto	ADC	2021	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	70	20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	10	10	6	7	6	7	7	8	8
63	45	Baryton	Soliste	1996	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Oui	Oui	75	100000 à 14999 €	3500 à 4999 €	8	10	1	10	10	10	5	5	10
64	57	Soprano dramatique	Soliste	1989	Oui	NSPP	Jusqu'à ma retraite	Non	Oui	90	150000 à 200000 €	Supérieur à 6500 €	10	10	5	4	10	7	10	10	10
65	32	Tenor	Soliste	2016	NSPP	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	80	20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	5	4	4	5	7	6	4	8	1
66	31	Basse baryton	Soliste	2015	NSPP	Oui	2-3 ans	NSPP	NSPP		20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	7	7	10	1	6	10	10	6	6
67	57	Tenor	Soliste	80's	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Oui	Oui	50	50000 à 79999 €	2500 à 3499 €	10	10	1	5	10	10	1	10	10
68	32	Mezzo-soprano	Soliste	2017	Oui	NSPP	5 ans	NSPP	Oui	60	<20.000 €	2500 à 3499 €	10	8	7	10	8	10	10	10	10

69	46	Soprano dramatique	Soliste	2012	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	NSPP	Oui	70	20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	8	7	4	9	6	7	9	5	10
70	36	Baryton	Soliste	2009	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	60	50000 à 79999 €	3500 à 4999 €	10	10	10	10	10	10	10	10	10
71	49	Baryton	Soliste	1993	Non	Oui	2-3 ans	Oui	Oui	80	20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	7	5	5	6	8	7	5	7	7
72	27	baryton	ADC	not yet	Oui	NSPP	2-3 ans	Oui	Oui	50	<20.000 €	1500 à 1999 €	7	10	3	8	4	8	8	7	7
73	33	Mezzo-soprano	Soliste	2011	Oui	NSPP	2-3 ans	NSPP	NSPP		20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	10	8	8	5	6	5	6	8	5
74	34	Soprano	ADC	2010	Oui	NSPP	2-3 ans	NSPP	Oui	50	<20.000 €	2000 à 2499 €	10	10	5	8	8	10	8	10	10
75	46	Baryton	Soliste	1998	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Non			5000 à 6499 €	6	9	7	8	6	9	8	5	6
76	27	soprano	Soliste	2018	Oui	Oui	5 ans	Oui	Oui	70	<20.000 €	2000 à 2499 €	8	5	5	9	4	9	10	7	9
77	41	mezzo	Soliste	2001	Oui	Oui	1an	Oui	Oui	50	20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	8	5	3	8	8	5	5	8	7
78	41	Baryton	Soliste	2004	Oui	Oui		NSPP	Oui		100000 à 14999 €		7	8	9	8	6	8	6	6	7
79	38	Soprano	Soliste	2010	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	Oui		20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	7	10	2	8	8	10	10		7
80	28	Soprano	Soliste	2015	Oui	Oui	2-3 ans	NSPP	Oui	85	20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	9	7	5	5	8	8	7	8	8
81	35	Ténor	Soliste	2013	Oui	NSPP	5 ans	Oui	NSPP		20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	10	10	3	5	6	10	10	10	5
82	40	Basse	Soliste	2012	Oui	Oui	1an	Oui	Oui		20000 à 49999 €	2500 à 3499 €	10	10	6	6	6	10	5	6	10
83	37	Mezzo	Soliste	2013	Oui	NSPP	5 ans	NSPP	Oui	70	20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	9	1	5	5	5	7	10	6	10
84	52	Soprano dramatique	Soliste	1992	Oui	NSPP	Jusqu'à ma retraite	Oui	Oui	60	<20.000 €	1500 à 1999 €	10	6	10	10	8	10	10	10	10
85	35	Baryton	Soliste	2009	Oui	Oui	5 ans	Oui	Oui	75	20000 à 49999 €	2000 à 2499 €	10	10	1	5	1	10	10	1	10
86	38	Soprano	Soliste	2013	Oui	NSPP	Jusqu'à ma retraite	Non	Oui	80	<20.000 €	5000 à 6499 €	10	10	2	7	10	10	10	10	10
87	33	mezzo	Soliste	2013	Non	NSPP			Oui				1	1	5	5	2	7	5	1	1
88	36	Soprano	Soliste	2009	Oui	Oui	2-3 ans	Oui	NSPP		<20.000 €	2000 à 2499 €	10	10	7	8	5	10	10	10	4
89	34	Ténor	Soliste	2015	Oui	Oui	2-3 ans	NSPP	Oui	70	20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	9	8	7	5	8	6	7	7	7
90	33	Baryton	Soliste	2017	Oui	Oui	Jusqu'à ma retraite	Oui	NSPP		20000 à 49999 €	3500 à 4999 €	10	10	6	5	8	10	10	5	7