



GEIQ THÉÂTRE COMPAGNONNAGE POUR L'EMPLOI DES JEUNES COMÉDIENS

RÉJANE SOURISSEAU

Alternant formation et mises en situation d'emploi, le groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) Théâtre compagnonnage facilite l'accès au marché du travail de jeunes comédiens. Basé sur la **coresponsabilité et l'engagement solidaire entre une vingtaine de compagnies**, dont la compagnie des Trois-Huit, jouant un rôle moteur, ce dispositif original né à Lyon en 1997 reste aujourd'hui encore unique sur le territoire national.



►► Un dispositif pionnier

Au milieu des années 1990, les compagnies de théâtre lyonnaises les Trois-Huit et Macocco-Lardenois, bientôt rejointes par la compagnie Françoise-Maimone, complices sur le plan artistique, commencent à réfléchir, ensemble, au devenir des nouvelles générations de comédiens : « *Il nous apparaissait que, face aux difficultés d'accès au métier, c'était notre rôle – notre devoir presque – d'aider les plus jeunes.* »

Pour les metteurs en scène expérimentés à la tête de ces compagnies, la formation est un premier élément de réponse – transmettre leur semble assez naturel : « *Jouer,*



diriger, former, c'est un tout. » La démarche se conçoit aussi comme un échange : « *On ne peut pas fonctionner en vase clos, la profession a besoin de se régénérer, de se questionner au contact des jeunes.* »

Mais la réflexion va plus loin. « Dans ce métier – comme dans d'autres métiers artistiques –, le talent et le travail ne suffisent pas, il faut aussi se faire connaître. L'idée était donc **non pas d'ouvrir une école (de plus) mais d'offrir aux futurs comédiens ce qui leur manquait : l'ouverture à des réseaux professionnels.** »

Lorsque l'Afdas¹ fait connaître le principe des contrats de professionnalisation en alternance, mobilisables via la création d'un Geiq (cf. encadré), ce dispositif apparaît comme une réelle opportunité pour combiner **le double enjeu artistique et économique**, la formation et les liens avec le marché du travail.

Sensibles à ces préoccupations, sensibles aussi au fait que l'initiative venait du terrain, la Drac et le conseil régional financent une étude de préfiguration qui se concrétise en 1997 par la création du Geiq Théâtre compagnonnage-, le premier en France dans le domaine du spectacle vivant. L'aide à la préfiguration se transforme alors en aide au fonctionnement.

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq)

Créé par une loi de 1985, le groupement d'employeurs (GE) est un outil réglementé de mise à disposition de personnel, permettant à des employeurs (associations, entreprises, collectivités) de se regrouper pour **embaucher ensemble un ou plusieurs salariés**². Le GE est l'employeur unique et met les salariés à disposition via une convention. Les membres d'un GE sont tenus à la clause de responsabilité solidaire³.

Créés en 1991, les Geiq ont pour mission centrale « d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ». Contrairement à un groupement d'employeurs classique, les Geiq n'ont pas vocation à créer des postes en CDI : les salariés sont de passage.

Les Geiq sont notamment développés dans les secteurs économiques du bâtiment, de l'agriculture et de la propreté⁴.

¹ L'Afdas est l'organisme paritaire collecteur agréé (Opcal) agréé par l'État pour collecter les contributions formation des employeurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs.

² Pour plus d'informations sur les GE, consulter l'espace dédié sur le site d'Opale, www.opale.asso.fr

³ Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires (art. L.1253-8 du code du travail).

⁴ www.lesgeiq.fr

►► L'emploi au cœur des préoccupations

Les jeunes sont **employés comme comédiens permanents** dans les spectacles des équipes artistiques membres du Geiq par le biais d'un **contrat de professionnalisation de deux ans** (un CDD donc), à temps plein, rémunéré sur la base du Smic. Ils passent un tiers de cette période en formation et les deux tiers en mise en situation professionnelle. Le **parcours est différent pour chacun** et s'ajuste au cas par cas.

Les jeunes sont formés à tous les aspects du métier de comédien (cf. page suivante). Ils sont également suivis par des tuteurs, des artistes de la compagnie des Trois-Huit, mais, précise Sylvie Mongin-Algan, responsable artistique et pédagogique, « *notre approche est différente du compagnonnage historique : on est peu dans le rapport maître-élève, on stimule beaucoup la prise en main par chacun de son propre destin* »⁵.

Les six premiers mois sont consacrés à la rencontre avec les différentes équipes qui vont faire le choix de travailler avec

tel ou tel comédien. Les jeunes circulent de compagnie en compagnie, explorant l'univers de différents metteurs en scène. Pour Virginie Bouchayer, administratrice, « *cette multiplication d'expériences, possible grâce à la diversité des membres du Geiq, préfigure la future vie des comédiens : elle développe leur capacité à nouer des collaborations professionnelles, à s'adapter, à passer rapidement d'un projet à un autre. C'est ainsi que se créent les réseaux d'affinités, qui seront pour la plupart déterminants pour la suite, l'objectif premier restant la mise en relation de jeunes comédiens et de metteurs en scène susceptibles d'être leurs employeurs* ».

Long et fastidieux – 400 candidats en moyenne pour une dizaine de places –, **le processus de sélection est en cohérence avec cette logique**⁶. Toutes les compagnies y sont associées. « *Ce ne sont pas forcément les "meilleurs" sur le plan artistique qui sont retenus, mais ceux qui correspondent aux projets et envies des compagnies présentes. Il est ainsi plus question de "personnalité" que de "compétences" en tant que telles. Un comédien n'est pas interchangeable, c'est l'envie en partie subjective de faire jouer*

⁵ www.alternance-spectacle.fr/reportages/lyon

⁶ Le dispositif est ouvert à de jeunes comédiens ayant entre 20 et 26 ans à la signature du contrat, ayant suivi une formation initiale (ateliers, conservatoires, cours privés, etc.) ou justifiant d'une expérience professionnelle ou semi-professionnelle d'au moins deux ans.

untel qui déclenche une embauche. » Les premières promotions comptaient douze comédiens pour huit ou neuf aujourd'hui, car le Geiq s'efforce de s'adapter à la capacité

Le contenu du parcours

L'emploi (2 400 heures sur deux ans)

Les compagnons participent à des spectacles créés par les compagnies membres du Geiq – d'auteurs classiques (Homère, Shakespeare, Tchekhov, etc.) et contemporains (Claire Rengade, Marguerite Duras, etc.) mais aussi à des lectures et à des activités hors plateau : petites formes ou animations d'ateliers.

La formation en alternance (1 200 heures sur deux ans)

- Approfondissement des techniques fondamentales liées à l'entraînement régulier de l'acteur : diction, chant, travail corporel.
- Culture théâtrale et sensibilisation aux « arts frères » : écriture, clown, musique, danse, poésie, langue des signes, arts plastiques.
- Formation à l'interprétation à travers des textes fondateurs et les grandes « écoles » du théâtre (méthodes Stanislavski, Meyerhold, Brecht, etc.) permettant d'aborder les différentes esthétiques et figures du métier.
- Ouverture sur l'environnement socioéconomique et juridique du métier de comédien ainsi que sur les disciplines techniques du spectacle vivant (régie plateau, son, lumière, vidéo, etc.).

d'intégration d'un marché qui offre moins de perspectives.

Le Geiq fonctionne sur des cycles de trois ans : chaque parcours de deux ans est ponctué par une « année blanche », période de bilan et de recrutement de la promotion suivante.

►► Les Trois-Huit, pilier du Geiq

Au fil des années, d'autres compagnies sont venues se greffer au noyau initial des fondateurs et le Geiq compte aujourd'hui **dix-huit adhérents, des structures conventionnées essentiellement.** « Il est important d'impliquer des compagnies avec les reins solides, leur maturité artistique et économique permet d'assurer un niveau d'activité suffisant aux jeunes comédiens ; néanmoins, la présence de quelques compagnies émergentes permet de mettre en relation des artistes et comédiens d'une même génération. »

Le rôle joué par la compagnie des **Trois-Huit**⁷ reste aujourd'hui central : elle **s'engage à assurer, si nécessaire, la moitié du**

⁷ www.nth8.com

temps de travail des comédiens. Si cette implication est facilitée par le fait que la compagnie dispose de son propre théâtre, elle s'inscrit dans une **continuité d'engagements et d'innovations**, tant sur le plan interne (fonctionnement en Scop ; metteuse en scène gérante en CDI) que sur les choix artistiques (théâtre en langue des signes ou projets participatifs avec des habitants) et politiques : création (en 2008) de l'association H/F Rhône-Alpes pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture⁸, membre de Culture XXelles, quinzaine de l'égalité à Lyon, membre du collectif des associations citoyennes⁹, etc.

La compagnie des Trois-Huit est composée de Vincent Bady (projets en lien avec les territoires), Anne de Boissy (responsable du projet théâtre et langue des signes), Sylvie Mongin-Algan (place des femmes dans l'histoire de l'art et de la création contemporaine), Guy Naigeon (expérimentation, transmission) et aussi de Julia Brunet, Denis Chapellon, Magali Lapierre, Marie Nachury et Marie-Emmanuelle Pourchaire.

⁸ www.hfrhonealpes.fr

⁹ www.associations-citoyennes.net

La compagnie des Trois-Huit

Vincent Bady, auteur, comédien, metteur en scène

Un collectif d'artistes...

« Tous les collaborateurs, artistes ou non, font partie du collectif. Les comédiens ne sont pas au service d'un metteur en scène unique : un comédien peut aussi être metteur en scène et réciproquement. Créée en 1992, la compagnie a été conventionnée avec ce « modèle », sortant ainsi de la logique intuitu personae. La prise de décision a toujours été collégiale, le passage en Scop en 2003 a entériné ce fonctionnement : nous souhaitons être maîtres de notre outil de travail tout en appliquant un principe d'égalité et de transparence. Nous sommes un collectif, mais chacun peut développer ses projets, cette complémentarité fait notre richesse. La dimension intergénérationnelle est une volonté. »

... au cœur de la cité

« Le Nouveau Théâtre du 8^e (NTH8), que dirige la compagnie, est un lieu privilégié où se frotter, se confronter à d'autres artistes, isolés ou en collectifs. Un lieu essentiel aussi pour marquer d'intensité, de désirs et d'émotions, personnelles et collectives, notre rencontre avec le public, notre travail dans la ville, notre poésie de la relation. Tout ceci nous concerne donc tous, collectivement, dans l'état de notre monde... »

Les autres **adhérents** sont, volontairement, **partiellement renouvelés à chaque parcours**, grâce au bouche-à-oreille essentiellement : « *C'est une façon de limiter le risque d'opportunisme lié à l'attrait de la nouveauté, l'idée étant de faire perdurer les liens forts qui ont pu se tisser entre un comédien et une compagnie, plutôt que "d'enchaîner" des collaborations courtes. Et de fait, le Geiq permet de développer des collaborations riches et fructueuses sur le long terme.* » À l'issue du parcours, il est fréquent que des metteurs en scène réengagent des compagnons pour de nouvelles aventures théâtrales.

►► Un dispositif unique, à l'avenir incertain ?

Le taux d'insertion est significatif (83%), sachant que « *l'insertion ne se limite pas à l'intermittence, aléatoire dans le contexte actuel. Est comédien une personne qui parvient à vivre pleinement (exclusivement) et durablement de ce métier – même si elle n'en vit pas toujours très bien.* »

Les deux salariées du Geiq, une administratrice à mi-temps (depuis 2000) et une coordinatrice à mi-temps également (depuis 2010) ont permis de structurer l'activité. Elles sont sollicitées par les membres au-delà des questions liées aux compagnons (conseils juridiques ou administratifs, etc.).

Malgré des **résultats probants**, le Geiq a été sujet à l'inquiétude. En moyenne, son budget s'équilibre autour de 200 000 €, dont 110 000 € de subventions et 90 000 € de recettes propres, correspondant aux montants de la facturation de la mise à disposition des compagnons (cf. encadré). Or, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) fait valoir que, dans d'autres secteurs, des Geiq fonctionnent avec moins de subventions. « *Mais, rappelle Virginie Bouchayer, notre modèle économique est contraint : les compagnies font déjà un effort financier en passant par le Geiq, elles n'adhèrent pas pour faire des économies ; on ne peut pas augmenter les tarifs au point qu'un compagnon soit plus cher qu'un intermittent, surtout dans*

un contexte où les adhérents sont fragilisés par des baisses de financement. »

Courant 2014, la Drac avait évoqué des possibilités de désengagement, mais son soutien a depuis été réaffirmé, « heureusement, car si le ministère de la Culture venait à se retirer, on s'interrogerait sur le sens de notre action ». En 2015, la mission menée dans le cadre du DLA¹⁰ afin d'appuyer le Geiq dans ses réflexions sur sa pérennisation a permis d'entériner un plan de développement en concertation avec les partenaires. « *En 2016, de nouvelles compagnies ont adhéré, avec à la clef de beaux projets d'emploi !* »

Dispositif pionnier de formation en alternance dans le spectacle vivant, le Geiq Théâtre compagnonnage, « *au carrefour des missions de transmission, de permanence artistique et de partage* » reste quasi unique sur le territoire national¹¹.

Rappels des chiffres clés

- Une soixantaine de comédiens entre 20 et 26 ans formés en six promotions.
 - En moyenne 400 postulants pour une dizaine de places par parcours.
 - Compagnons salariés durant deux ans en CDD en contrat de professionnalisation sur la base du Smic à plein temps.
 - Une trentaine de compagnies différentes impliquées depuis le début du dispositif ; 18 compagnies adhérentes aujourd'hui.
 - Taux d'insertion : 83 %.
 - Budget de fonctionnement : 200 000 € par an.
- Subventions : 110 000 € dont : région (58 %), Drac (38 %), Direccte (4 %).
- Masse salariale : 75 %.
 - Tarif de mise à disposition d'un compagnon : 400 € par semaine (soit 35 heures).

¹⁰ Le dispositif local d'accompagnement (DLA), permet aux associations de bénéficier d'un appui extérieur pour se développer et consolider leur économie : www.opale.asso.fr

¹¹ Les Geiq spectacle vivant d'Aquitaine et de Haute-Normandie n'existent plus. Le Geiq arts et culture de Marseille non plus. Le centre de formation des apprentis (CFA) danse, chant, comédie (Paris) s'est récemment transformé en Geiq : www.academiedanseparis.com



Facteurs de réussite

- Conception moderne du compagnonnage.
- Un dispositif souple, en phase avec les réalités professionnelles.
- 83% d'insertion.
- Contrat de travail de comédiens permanents pendant deux ans.
- Implication de toutes les compagnies dans le recrutement.
- Présence majoritaire de compagnies stables.
- Fort engagement de la compagnie des Trois-Huit.
- Transformation de l'aide à la préfiguration en aide au fonctionnement.

Freins/questions

- Nombre limité de bénéficiaires.
- Dépendance à la compagnie des Trois-Huit.
- Processus de sélection intéressant mais chronophage.
- Fragilité grandissante des compagnies adhérentes.
- Modèle économique contraint.
- Particularités d'un Geiq spectacle vivant par rapport aux autres Geiq.

CONTACTS



www.compagnonnage-theatre.org



compagnonnage.theatre@wanadoo.fr



06 79 69 82 64



opale