



LES MATAPESTE DES CLOWNS EN SCOP

RÉJANE SOURISSEAU

Huges Roche et Francis Lebarbier créent la compagnie Matapeste, à Niort, à la fin des années 1970, à l'époque où « l'art du clown commence à mettre son nez hors du cirque et du music-hall pour revenir arpenter les scènes des théâtres ». Il leur a fallu **vingt ans pour concrétiser leur souhait de transformer leur association en Scop**, choix revendiqué aujourd'hui encore malgré les vicissitudes économiques.



►► Mettre en accord l'officiel et l'officieux

Dès les années 1980, les fondateurs des Matapeste souhaitent changer le statut juridique de leur compagnie : « *Adoptée à l'origine par notre groupe d'amateurs, la formule associative ne correspondait pas à notre **volonté de professionnalisation**. Le conseil d'administration (CA), composé d'amis, n'avait pas une vraie place, c'est nous qui prenions les décisions en fonction d'obligations et d'enjeux qui leur échappaient – ils ne partageaient pas notre quotidien.* » Le statut de la **société coopérative et participative (Scop)**, leur paraît adapté



pour « *mettre en adéquation le pouvoir officiel et le pouvoir réel* » ; il leur paraît par ailleurs **en cohérence avec leurs engagements politiques et syndicaux**.

La Drac et la région Poitou-Charentes¹ sont prêtes à suivre, mais la ville de Niort et le conseil général émettent des réserves sur le fait de subventionner une structure commerciale.

Au début des années 1990, une crise financière (due à l'échec commercial d'un des spectacles) et des divergences entre directeurs artistiques et CA réactivent l'idée de la Scop, mais elle se heurte à nouveau aux réticences de la ville et du conseil général des Deux-Sèvres.

Il faut attendre les années 2000 pour que la transformation se concrétise après qu'un audit externe a mis en évidence **l'inadéquation de la gouvernance**. La garantie

Partenaires et budget

- Partenaires : région Poitou-Charentes, conseil général des Deux Sèvres, ville de Niort
- Budget 2013 : compagnie : 327 000 € ; festival : 373 000 € (les deux budgets sont autonomes).

¹ Du fait de sa compétence économique, la région n'a pas de restriction pour financer une entreprise commerciale.

Quelques dates

- 1978 : création de la compagnie qui devient professionnelle en 1980.
- 1986 : première tentative infructueuse de création d'une Scop.
- 1989 : la gestion du Patronage laïque, lieu d'éducation populaire de la ville, est confiée aux Matapeste.
- 1993 : deuxième tentative infructueuse de création d'une Scop.
- 2001 : les Matapeste sont cofondateurs du Sydcar, qui devient en 2003 représentant en région du Synavi, syndicat national des arts vivants.
- 2003 : création du Très Grand Conseil mondial des clowns (TGCMC), festival bisannuel.
- 2006 : transformation de l'association en Scop, passage des deux directeurs artistiques en CDI.
- 2009 : déconventionnement de la Drac.
- 2010-2012 : nouvelles perspectives de spectacles événementiels, réflexions sur l'ouverture de la Scop à d'autres associés.
- 2013 : à la suite de difficultés financières (aujourd'hui résolues), l'un des deux directeurs redevient intermittent mais reste associé.
- 2016 : intégration de nouveaux artistes à la Scop.

que les associés ne se répartiraient aucun bénéfice et que la part que le cadre légale réserve à la redistribution entre tous les salariés serait limitée à 25% rassure la ville et le conseil général : ils acceptent de financer la Scop².

►► Deux clowns en CDI

Au fil du temps, les Matapeste se sont fait un nom : les spectacles sont joués 200 fois en moyenne, tournent à l'international ; la compagnie est conventionnée et le festival du Très Grand Conseil mondial des clowns, qu'elle a créé, assure un volume d'activité important. Hugues Roche et Francis Lebarbier font alors le choix de **quitter le régime de l'intermittence** pour devenir permanents. À l'époque, pour créer une Scop, au moins deux postes en CDI à temps plein étaient requis³.

Ils renoncent alors à un tiers de leurs revenus mais le changement est vécu comme un soulagement. « *La situation s'est clarifiée : tout le monde sait désormais qui a le pouvoir et qui décide. L'ancien président de l'association a gardé un pied*

² Contrairement aux sociétés traditionnelles qui répartissent leurs bénéfices comme elles l'entendent, dans une Scop, 15% au minimum sont transformés en « réserves impartageables » (propriété de l'entreprise), 25% minimum sont redistribués aux salariés, 25% maximum sont répartis en dividendes.

³ Une souplesse est aujourd'hui possible : les deux ETP ne sont pas impératifs à la création, mais dans les deux ans suivants la création (source Urs Scop Haute-Normandie). D'autre part, certaines Scop culturelles (ex Art Syndicate) ont cumulé des heures d'intermittents pour parvenir aux deux ETP requis : www.artsyndicate.fr

*dans l'aventure, mais à une place qui lui convient mieux : il est devenu associé extérieur⁴. Cette maîtrise directe et surtout officielle de la gestion aide à **prendre conscience et à assumer notre responsabilité de chef d'entreprise** : nous sommes des artistes mais aussi des employeurs, des "patrons" – même si personne ne nous y avait préparés car nous n'avions pas imaginé le devenir un jour ! » Dans cette lignée, les Matapeste ont été en 2001 les fondateurs du Sydcar, premier syndicat de compagnies⁵.*

Pendant sept ans, Hugues Roche et Francis Lebarbier seront deux clowns en CDI : « *Le passage en Scop nous a donné de la crédibilité, nous étions cités en exemple. Nous étions un cas unique parmi les 150 compagnies de la région. Nous étions fiers, économiquement, déontologiquement et syndicalement : nous mettions en pratique les principes qui défendent l'idée du plein emploi, y compris dans le spectacle vivant – trop souvent, et on peut le comprendre, hélas, l'intermittence est considérée comme une variable de gestion. Nous pensons que des financements publics récurrents, garantis par*

⁴ Même si les salariés sont associés majoritaires de leur société, les Scop peuvent accueillir des associés extérieurs, personnes physiques ou personnes morales, dans la limite de 49% du montant du capital et de 35% du nombre des associés.

⁵ Devenu en 2003 le Synavi regroupant toutes les disciplines du spectacle vivant : www.synavi.org

des conventions, devraient permettre une stabilité et donc la permanence artistique et ainsi éviter le "retour en arrière" vers l'intermittence. »

►► Au-delà du statut juridique

Pour Madé Guitton, du conseil général⁶, « **Le passage en Scop des Matapeste est un choix cohérent, qui correspond à une régularisation de leur fonctionnement⁷. Ils ont été précurseurs sur le plan juridique mais aussi dans la recherche de nouveaux modèles économiques basés sur la réalité des coûts et la prise en compte d'un emploi artistique permanent** ».

À la région Poitou-Charentes, Nelly Barbe⁸ tient à rappeler : « **On focalise parfois trop sur le statut juridique, au détriment de l'acte artistique et de la qualité des processus de création. Nous soutenons⁹ la compagnie des Matapeste parce que son travail et son fonctionnement correspondent à nos priorités en matière d'emploi (juste rémunération des artistes et des techniciens pendant toutes les périodes de**

travail) et d'ancrage territorial (actions de médiation culturelle cohérentes dans la durée) et non parce qu'elle est structurée en Scop. La lisibilité entre les activités de la compagnie et le festival du Très Grand Conseil mondial des clowns (TGCMC) est très claire, puisqu'une association séparée, qui respecte les principes de l'économie solidaire, a été créée¹⁰ : fonctionnement démocratique, dimension participative entre les artistes et la population, etc. »

Activités

- Accueil chaque année au Patronage laïque de plus de 90 manifestations et spectacles, amateurs et professionnels – tous arts vivants représentés –, organisation de résidences de création, accueil d'équipes artistiques, d'associations, etc.
- 35 spectacles clownesques créés.
- 60 à 90 représentations par an.
- Direction artistique du festival du TGCMC.

⁶ Direction des partenariats culturels, sportifs et associatifs.

⁷ De fait, le passage en Scop n'a pas bouleversé le fonctionnement ; par exemple, l'association était déjà fiscalisée.

⁸ Chargée de mission spectacle vivant et développement culturel des territoires.

⁹ En tant qu'équipe artistique compagnie conventionnée par la région (comme 54 compagnies), les Matapeste ont pu bénéficier d'une aide à l'emploi permanent administratif.

¹⁰ Depuis 2009, l'association du TGCMC est chargée de l'accueil du public, des artistes, de la gestion du bar et des lieux de spectacle ; les Matapeste assurent la direction artistique et financière.

►► Des fragilités peu à peu dépassées

À partir de 2009, plusieurs facteurs s'enchaînent et fragilisent la compagnie : le déconventionnement par la Drac, un rattrapage de taxe sur salaire (à la suite d'une erreur du cabinet comptable), un déficit. La compagnie doit prendre des mesures : les postes des trois permanents administratifs sont maintenus mais pour alléger les finances, Hughes Roche bénéficie d'une retraite progressive et Francis Lebarbier est licencié et redevient intermittent : « *Il n'est pas toujours simple de concilier les impératifs économiques avec ses idéaux de modèle social !* »

Ces difficultés ne remettent pas en cause la Scop, parce que « **l'histoire qui nous lie est avant tout humaine** », précise Valérie Zerbib. En 2003, après des expériences professionnelles variées (animatrice socioculturelle, comédienne, etc.), elle a rejoint les Matapeste – qu'elle avait croisés dans ses jeunes années lors de stages artistiques – en tant que chargée de diffusion. Salariée

en CDI, elle est aujourd'hui l'une des associées de la compagnie, statut qui a élargi sa vision et conforté sa place.

« *On s'associe d'abord pour **défendre un projet artistique** et des valeurs – l'éducation populaire ; on s'associe aussi pour **défendre le projet de la structure** : fonctionner de façon professionnelle, garder les personnes avec lesquelles on travaille. Bien sûr, on doit vendre nos spectacles, mais ce n'est pas l'économie à tout prix. Nous ne vendons pas des machines, mais du spectacle vivant et les salariés sont au centre de la société coopérative. Dans les précédents postes que j'ai occupés au sein d'associations, j'étais une salariée lambda, les décisions étaient prises par des administrateurs éloignés des équipes. Dans la Scop, **on échange d'égal à égal** avec les autres associés, je me sens concernée, reconnue. Je crois que ma conscience politique a mûri. On est ensemble dans les décisions stratégiques, solidaires dans nos orientations, même lorsque l'économie les rend difficiles. Ces pressions donnent envie de se battre et... le clown est notre force !* »

►► S'ouvrir et intégrer d'autres artistes

Faute d'avoir trouvé des textes précisant quelle aurait pu être la place des intermittents gravitant autour de la compagnie, le statut d'associé ne leur pas été proposé au départ; mais sans être un objectif en soi, l'ouverture est une possibilité: « *Le cercle n'est pas fermé, l'essentiel est de s'assurer que les nouveaux associés potentiels adhèrent bien au projet et au mode de fonctionnement.* »

À l'approche de la cinquantaine, les Matapeste commencent à penser à l'avenir: « *La réflexion s'est faite progressivement, et on a réalisé que si l'on veut que notre outil de travail perdure, que d'autres en profitent, il faut intégrer d'autres artistes, et à terme leur donner un pouvoir de décision. Depuis deux ans, des liens de plus en plus étroits se tissent avec quelques jeunes artistes, deux prochains spectacles sont en cours de réalisation avec eux... Que du bonheur!* »

Profession de foi clownesque

« Rire de nous-mêmes pour changer le monde... »

*Le clown se niche dans notre capacité à rire de nous-mêmes. Tirillé entre ses désirs et sa fragilité, éternel inadapté à lui-même et à cette société, il nous prend à témoin de ses efforts, riant de lui "tout-puissant" ou "tout-faible" et tenant ses drames à distance. Armé d'imagination, il porte un regard amusé, féroce ou tendre, poétique ou critique... **Montrer le clown sous toutes les coutures.***

Le clown peut avoir une multitude de facettes selon sa culture, son rôle social, sa sensibilité...

À chacun son univers, selon son rapport au monde, ses problèmes, ses moyens, ses solutions...

Et surtout, sans hiérarchie de styles !

Noble ou mineur, contemporain ou traditionnel, culturel ou commercial, conventionnel ou novateur, peu importe! Chacun peut prétendre à la qualité du jeu et de l'invention. »



Facteurs de réussite

- Un ancrage sur le territoire (démarches d'action culturelle, festival).
- Des convictions syndicales et politiques sur l'intérêt du statut de Scop et du CDI pour des postes artistiques.
- Une notoriété internationale et des perspectives économiques permettant (en 2006) d'envisager des CDI.
- L'acceptation d'une baisse de revenus lors du passage en CDI.
- Le passage en Scop a entériné une situation de fait (pas de bouleversement du fonctionnement : fiscalité inchangée, etc.).
- Pas d'obstacle juridique au financement de la Scop pour la région.
- Un nombre restreint d'associés¹¹.
- Réflexion sur l'ouverture de la Scop.

Freins/questions

- Au démarrage : absence de précédent dans la région, manque de repères pour les institutions, un besoin de temps pour convaincre.
- Un cumul de difficultés ces dernières années, peu à peu dépassées : solidarité des associés, intégration de nouveaux artistes.

¹¹ En 2015 : quatre salariés associés et un associé extérieur.

CONTACTS



les.matapeste@wanadoo.fr

www.clownsmatapeste.com

09 50 54 29 21



opale