



LES MATAPESTE DES CLOWNS EN SCOP

Réjane Sourisseau

Huges Roche et Francis Lebarbier créent la compagnie Matapeste, à Niort, à la fin des années 70, 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 aura fallu **20 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 80, les fondateurs des Matapeste souhaitent changer le statut juridique de leur compagnie: « *adoptée à l'origine par notre groupe d'amateurs, la formule associative n'était pas adaptée à notre **volonté de professionnalisation**. Le conseil d'administration, composé d'amis, n'avait pas une vraie place, c'est nous qui prenions les décisions en fonction d'obligations et d'enjeux professionnels qui leur échappaient – ils ne partageaient pas notre quotidien* ». **Le statut de la Scop**, Société coopérative et participative, leur paraît adapté pour « *mettre en adéquation le pouvoir officiel et le pouvoir réel* » ; il **correspond** par ailleurs **à 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.

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

Au début des années 90, une crise financière (due à l'échec commercial d'un des spectacles) et des divergences entre leaders 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 faudra attendre les années 2000 pour que la transformation se concrétise après qu'un audit externe ait mis en évidence **l'inadéquation de la gouvernance**. La garantie que les associés ne se répartiraient aucun bénéfice et que la part imposée par le cadre légal distribuée à tous les salariés serait limitée à 25% «rasure» la ville et le Conseil Général: ils acceptent de financer la Scop².

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).

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 et non des associés), 25 % minimum sont redistribués aux salariés, 25 % maximum sont répartis en dividendes.

Quelques dates

- 1978 : création de la compagnie qui devient professionnelle en 1980.
- 1986 : première tentative infructueuse de création d'une Scop.
- 1989 : gestion du Patronage Laïque, lieu d'éducation populaire de la ville, 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.
- 2009 : séparation juridique de la compagnie et du festival, création de l'association du TGCMC suite à des réflexions entamées en 2006, à la demande des partenaires.
- 2013 : difficultés financières, l'un des deux directeurs redevient intermittent.
- 2010-2012 : perspectives de nouveaux contrats, réflexions sur l'ouverture de la Scop.
- 2014 : intégration de nouveaux clowns.

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 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 dans l'aventure mais à une place qui lui convient mieux : il est devenu associé extérieur⁴ maîtrise directe de la gestion ; elle 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 prépare».*

Dans cette lignée, les Matapeste ont été en 2001 les fondateurs du Sydcar, l'un des premiers syndicats de compagnies⁵.

Pendant 7 ans, Hugues Roche et Francis Lebarbier seront deux clowns en CDI : *«le passage en Scop nous a donné de la crédibilité, on était cités en exemple. On était un cas unique parmi Les 150 compagnies de la région. On était fiers, économiquement, déontologiquement et syndicalement : on mettait 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».*

³ Une souplesse est aujourd'hui possible : les 2ETP ne sont pas impératifs à la création, mais dans les deux ans suivants la création (source URSCOP Haute-Normandie). D'autre part, certaines Scop culturelles (ex Art'Syndicate) ont cumulé des heures d'intermittents pour parvenir aux 2ETP requis : <http://www.artsyndicate.org>

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

La Scop, l'une des facettes de l'inscription dans l'ESS

Pour Madé Guitton du Conseil général⁶ passage en Scop des Matapeste est un choix cohérent qui correspond à une régularisation de leur fonctionnement. «*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 Barbe⁷ rappelait : «*On focalise parfois trop sur le statut juridique, au détriment de l'acte artistique et de la qualité des processus de création. Nous soutenons⁸ 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 culturelles 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 est très claire puisqu'une association séparée, qui respecte les principes de l'économie solidaire, a été créée⁹ : dimension par-*

ticipative entre les artistes et la population, fonctionnement démocratique.»

Activités

- Accueil chaque année au Patronage Laique de plus de 90 manifestations et spectacles, amateurs et professionnels – tous les arts vivants représentés –, organisation de résidences de création, accueil d'équipes artistiques, d'associations...
- Une vingtaine de spectacles clownesques créés.
- 60 à 90 représentations par an.
- Direction artistique du festival du TGCMC (Très Grand Conseil Mondial des Clowns).

⁶ Direction des partenariats culturels, sportifs et associatifs.

⁷ Chargée de mission spectacle vivant et développement culturel des territoires.

⁸ 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.

⁹ Depuis 2009, l'association du TGCMC a en charge l'accueil du public, des artistes, la gestion du bar et des lieux spectacle ; les Matapeste assurent la direction artistique et financière.

Des fragilités

À partir de 2009, plusieurs facteurs s'enchaînent et fragilisent la compagnie: le déconventionnement par la Drac, un rattrapage de taxe sur salaire (suite à 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...), 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 commencèrent 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 fallait 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.»

À retenir

Facteurs de réussite

- Un ancrage sur le territoire (démarches d'action culturelle, festival).
- Des convictions syndicales, politiques sur l'intérêt du statut 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...).
- Pas d'obstacles juridiques au financement de la Scop pour la Région.
- Un nombre restreint d'associés¹⁰.
- 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.

¹⁰ En 2013 : 3 salariés-associés et 1 associé extérieur.

