

LES COMPAGNIES THEATRALES ET LA "FORMATION"

INTRODUCTION

Le "besoin de formation" n'est pas premier ni déterminant dans

le processus de constitution d'une compagnie. Il ne l'est que dans un deuxième temps de son développement, sous certaines conditions. Une compagnie de théâtre se crée avec des acteurs et des techniciens en l'état. Le choc du réel est tel, manque de finances, absence de moyens techniques, défaut de public, de soutien des autorités, dissensions au sein du groupe, qu'il constitue un état de guerre permanent pour les membres de la compagnie généralement hostiles aux autres troupes (qui ont plus de moyens), aux institutions (qui vous ignorent, vous récupèrent), aux écoles professionnelles de théâtre (qui n'apprennent rien de vos difficultés de l'heure). Passés les temps héroïques, la compagnie ayant assuré sa survie, le groupe a changé : un ou des leaders se sont imposés, les hésitants et les trop mauvais comédiens sont partis. Les nouveaux sont meilleurs sur la scène, exigeants en qualité artistique, moins en pouvoirs dans le groupe. Ce deuxième âge d'une compagnie fait face à des dangers d'une autre nature. Il faut trouver un second souffle au niveau de la création, devenir professionnel, s'ouvrir sur la profession et dialoguer avec elle, s'y inscrire, établir le discours cohérent de sa pratique, s'institutionnaliser. Les spectacles perdent en spontanéité, en vigueur, en nouveauté. Ils y gagnent en esthétique, en

SITUER LA FORMATION

Dans un processus ainsi décrit, les "formations" des membres de la compagnie se situent en amont. Les fondateurs sont déjà formés et forment les nouveaux arrivants (auto-formation). Avec la notoriété, l'embauche des nouveaux comédiens se fait sur des critères de qualité et de professionnalisme.

Cependant, des besoins en formation pour certains et en formation permanente pour d'autres se font sentir.

EN FORMATION

Les troupes qui naissent comportent des comédiens "sortis du rang" qui éprouvent la nécessité d'une formation de base qui leur a manqué. L'avanture d'une compagnie étant déclencheur du choix d'une profession et une rupture avec celle-ci s'avérant psychologiquement nécessaire, ils peuvent rechercher les diplômes qu'ils n'ont pas eu, ils sont boulimiques en spectacles, stages d'art dramatiques, conservatoires et expériences de tous ordres. "Formation" est alors synonyme

La "formation" pour les compagnies ne se limite pas à l'apprentissage et au perfectionnement du jeu des acteurs. La compagnie débou-

LES METIERS DU THEATRE

L'AUTO-FORMATION peut proposer une formule moins ambivalente et plus dynamique pour le groupe. Un membre de la compagnie enseigne, perfectionne, entretient une technique en direction de ses camarades (chant, danse, masque, musique...etc...) parfois en vue d'un spectacle précis, souvent dans le cadre quotidien de l'entraînement. Ces démarches de formation sont authentiques et ont l'avantage d'exploiter des potentialités propres à la compagnie. Un INTERVENANT EXTERIEUR PROCHE, un compagnon de route ou un ancien membre de la troupe peut animer de tels stages. Une compagnie n'est pas un groupe restreint, replié sur lui-même, il est aussi un groupe élargi aux premiers rangs de son public, à des amis, à des artistes, à des comédiens d'autres compagnies disponibles et motivés pour intervenir.

L'application de formules collectives de formation (la troupe entière en stage ou en séminaire avec un intervenant extérieur) est à manier avec précaution. D'abord parce que tous les comédiens d'une troupe n'ont pas le même niveau, les mêmes capacités, les mêmes ambitions. Ensuite parce que la formation n'implique pas seulement un apprentissage de techniques mais aussi une maturation psychologique et corporelle, des motivations inconscientes qui font partie d'un processus strictement individuel. Enfin, qu'ils soient hiérarchisés ou démocratiques les groupes sont des structures fragiles et complexes. L'intervenant extérieur ne le reste pas longtemps. Cependant si le groupe est solide, si les limites de l'échange sont bien définies, s'il y a une motivation également partagée, de tels stages sont possibles.

LES STAGES DE COMPAGNIE, LES INTERVENANTS EXTERIEURS

Dans cette formule le comédien consacre une partie de son temps à d'autres entraînements, d'autres arts, d'autres disciplines. En marge de sa compagnie il pratique le sport, la danse, le chant, la musique...

EN FORMATION CONSTANTE

Par comparaison cette formule peut paraître séduisante et sans danger pour la compagnie guettée par l'hémorragie de ses meilleurs éléments. Le comédien effectue des expériences, acquiert d'autres techniques et d'autres connaissances avant de revenir enrichir sa compagnie. Les problèmes sont plutôt d'ordre économique pour les troupes lorsque l'absence même temporaire d'un permanent se fait durement sentir lors de la création et la diffusion des spectacles.

EN FORMATION PERMANENTE

de départ pour une métropole régionale ou pour Paris. La formation diffusée dans les conservatoires, écoles, stages n'est pas neutre. Elle est porteuse de normes, de conventions et de modes théâtrales. Elle est un révélateur (ce que recherche l'apprenti), elle est un moule (ce qu'il sait moins). Au sortir de la formation, les filières prestigieuses et rémunérées sont offertes aux meilleurs, aux chanceux, aux recommandés. Pour la majorité c'est la désillusion, le chômage et les petits emplois. Rarement le "formé" retourne dans sa compagnie d'origine.

- Ne pas intervenir dans le "premier âge" d'une compagnie.

- Ne pas opposer formation et création (on a des crédits pour la formation, on n'en a pas pour la création). La formation n'est pas un but en soi, elle est soumise à la création.

- Considérer que l'apprentissage sur le terrain est la formation véritable. Que les stages, écoles...etc.. viennent en complément de celui-ci.

CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS

Les compagnies outre-mer existent et rencontrent les mêmes difficultés que leurs soeurs métropolitaines. Leurs problèmes sont plus aigus du fait qu'elles ont à se situer par rapport à un modèle culturel métropolitain puissant relayé par des codes, décrets, une organisation de la profession métropolitaine. Elles doivent être l'égale des autres quant aux critères professionnels, sacrifier aux mêmes démarches, éventuellement aux mêmes modes afin de leur ressembler et d'obtenir les mêmes crédits. Cependant elles doivent se garder de perdre leur identité au profit d'une imitation surréaliste : elles vivent dans une société aux valeurs différentes, pluri-ethniques, pluri-culturelles, aux rapports économiques et sociaux singuliers, face à un public, des pouvoirs locaux, des intellectuels qui ont d'autres regards et d'autres exigences. L'outre-mer manque d'acteurs, de techniciens, de cadres, d'administrateurs culturels. Le constat cent fois répété est vain s'il conclut par la traditionnelle formule de "besoins immenses en formation". L'outre-mer n'est pas la métropole lorsqu'il y a si peu de jeunes pour s'orienter vers des carrières artistiques et des emplois culturels. C'est qu'il y manque d'abord et avant tout d'expériences réussies de créations locales, d'exemples à suivre, de modèles spécifiques à imiter, critiquer, dépasser. Une troupe qui marche et ce sont dix jeunes qui veulent entrer et dix autres qui s'y mettent eux-mêmes. Les problèmes de formation sont plus aigus parce qu'il n'y a pas d'école, de conservatoire, d'organisme de formation, parce que les structures culturelles professionnelles où faire son stage sur place sont peu nombreuses. Enfin parce que le départ pour la métropole prend un caractère de rupture définitive, pas seulement avec la compagnie dont on est issu mais avec sa famille, sa langue et sa culture.

LA FORMATION OUTRE-MER

tante apprend qu'il lui faut posséder des techniques de gestion, de régie, de relation publique. Les tâches distribuées au départ se spécialisent rapidement. Des postes deviennent autonomes en gestion/administration d'abord, en régie ensuite, en relations publiques pour finir. A ces postes stratégiques il faut des gens de confiance, avertis des problèmes de la création. Ce sont des membres de la compagnie qui les prennent en main, des proches, souvent des comédiens qui se recyclent. Dans les métiers du théâtre la formation est vitale car les techniques sont objectives et se renouvellent rapidement. Les stages sont très recherchés. Les compagnies et les théâtres devraient dégager des places de stagiaire chez elles et envoyer en formation et en perfectionnement leurs propres techniciens chez les autres.

ils entraînent.

Les moyens financiers destinés à la formation semblent substantiels et cependant mal gérés et inopérants pour ce qu'ils coûtent. L'argent peut être utile s'il agit sur les propositions définies précédemment. Ce sont pour la plupart des prises en charge légères et directement bénéfiques pour les compagnies. Un "contrat de formation" annuel peut être envisagé entre l'administration et une compagnie dégageant des besoins précis, personnalisés, dégageant aussi les manques à gagner qu'ils entraînent.

DISPOSITIONS FINANCIERES

- Favoriser si ce n'est le retour des cadres formés en métropole du moins la mobilité entre celle-ci et l'outre-mer. L'avenir n'est pas dans le choix du développement autoritaire d'une culture locale pour les uns et l'émigration pour les autres. Il est de permettre les départs et les retours, les plus nombreux possibles. En créant sur place des structures modernes, compétitives, productrices et exportatrices de spectacles d'un bon niveau on permet aux talents de s'exprimer localement, aux expatriés de revenir, aux autres de partir sans complexes.

- Considérer l'auto-formation et la promotion interne comme déterminantes. Les compagnies continuent longtemps à former leurs propres comédiens, ce que personne d'autre peut faire à leur place (ou apprend-t-on à faire du théâtre en creole ?). Elles ne sont sollicitées qu'exceptionnellement par des comédiens déjà formés.

- Privilégier impérativement une création à la recherche de l'identité pluri-culturelle, de "ponts" et de relais avec la métropole, avec des moyens professionnels afin de créer ces fameux modèles vers lesquels tendront les véritables formations.

- Considérer les propositions précédentes comme étant valables pour l'outre-mer.

DISPOSITIONS POUR L'OUTRE-MER

- Penser en terme d'échange. Une compagnie a autant à apprendre qu'à enseigner (et cela peut lui procurer des revenus).

- Privilégier l'auto-formation et la promotion interne, assouplir le système des agréments de stages, préférer le formateur occasionnel mais créateur sur le terrain au formateur professionnel.

- Préférer la formation permanente, la formation constante, les périodes sabbatiques.

stages de compagnie

- Préférer la formation individuelle du comédien aux formules de

gnie).

les stages pratiques entre institutions existantes (pas loin il y a un centre culturel, un CDN, une maison de la culture, une autre compa-

- Traiter prioritairement les demandes des compagnies en gestion administrative, en relations publiques, en règles diverses. Multiplier

ou de conservatoire.

- Ne pas privilégier les départs de compagnie au profit d'écoles

Le talent ne s'apprend pas, ni la volonté de réussir. Depuis quelque temps et particulièrement outre-mer une idéologie de la formation s'est répandue sans discernement, apparemment accompagnée de moyens financiers conséquents. L'idéologie de la formation satisfait l'idéologie du développement (un autre mot magique...) au risque d'ignorer les potentialités existantes et d'oublier qu'elles en sont la finalité. Ces excès tendent à infantiliser les compagnies, à multiplier les complexes chez les jeunes comédiens et à irrisponsabiliser les échecs (on ne dit plus qu'un comédien est mauvais, on dit qu'il manque de formation). L'esprit de la formation souffre aujourd'hui de ces déséquilibres. Il paraît urgent de remettre les pendules à l'heure notamment outre-mer et d'investir dans le secteur de la création professionnelle et de la production culturelle.

Si elle sait pouvoir bénéficier des dispositions ainsi décrites, si elle n'a pas pour conséquence l'hémorragie des cadres au travail, si elle est à l'abri d'expériences fantaisistes ou inadaptes, si elle est autre chose qu'un traitement du chômage, la politique de formation trouvera de précieux alliés dans les compagnies théâtrales.

Emmanuel GENVRIN

Directeur du THEATRE VOLLARD

THEATRE VOLLARD
2, rue Maréchal Léclerc
97400 St-DENIS
Tél. : 262 * 20.33.62