



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

OI4

Guide pratique pour **la conduite** et **l'animation** d'activités de Théâtre-Forum



Table des matières

INTRODUCTION	4
1. Méthodologie	5
1.1. À propos du Théâtre-Forum	5
1.2. Pourquoi avons-nous utilisé le Théâtre-Forum dans le cadre du projet CENV ?	5
1.3. Processus typique du Théâtre-Forum : constitution du groupe, recherche et travail sur les histoires individuelles, extrapolation et co-création	6
2. Lignes directrices	9
2.1. Le rôle du facilitateur dans un processus de Théâtre-Forum	9
2.2. Aptitudes, attitudes et compétences des animateurs dans leur rôle de Jokers/Kuringas	9
2.2.1. Le questionnement, outil principal du joker	9
2.2.2. Le questionnement, outil principal du joker	9
2.3. Le Joker a également besoin d'autres compétences clés :	10
2.2.2. Improvisation et créativité	11
2.4. Travail d'équipe et construction collective	12
2.5. Distinction entre le Jeu de rôle et Théâtre-Forum	13
2.6. Analyse et réflexion	15
2.7. De la réflexion à l'action	16
2.8. Mise en scène d'une pièce de Théâtre-Forum et rôle du Joker	16
2.8.1 Création du modèle	17
2.8.2 Le rôle et l'attitude du Joker lors d'une session du Forum	19
3. Expérience et matériel de soutien du projet CENV	22
3.1. Introduction	22
3.2. Enquête avant le test	22
3.3. Propositions de scènes et interventions possibles	23
3.3.1. Scène du groupe dirigé par Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA	23
3.2.2. Scène du Comptoir des Colibris	27
3.2.3. Scène de Futura Gestiona	31
RÉFÉRENCES	38
LITTÉRATURE:	38
VIDÉOS MONTRANT DES OUTILS DU THÉÂTRE DE L'OPPRIMÉ :	38
Annexe : COMMENT REDIGER UN SCÉNARIO POUR UN THÉÂTRE-FORUM	40
1. COMMENT REDIGER UN SCÉNARIO POUR UN THÉÂTRE-FORUM	40

INTRODUCTION

Le projet CENV “Pour une Communication Européenne Non Violente : Tous en scène!” s’inscrit dans un partenariat européen de coopération dans l’éducation des adultes . Ce projet est développé par plusieurs structures et pays européens : **STOP KLATKA** en Pologne, **GIOLLICOOP** en Italie et la **XIXA** en Espagne qui œuvrent dans le domaine du Théâtre-Forum et de la formation, et **FUTURA GESTIONA** en Espagne et **LE COMPTOIR DES COLIBRIS** en France qui œuvrent dans l’insertion professionnelle et sociale, l’amélioration des compétences et la formation.

Le projet CENV aboutit à la création d’une démarche et d’un module de formation nommé “Amélioration des compétences en communication pour les personnes ayant moins d’opportunités, basé sur le Théâtre-Forum et les méthodes de communication assertive”. Dans le détail le projet CENV aboutit à quatre résultats distincts mais interdépendants.

Ce guide pratique, pour la conduite et l’animation d’activités de Théâtre-Forum, document sur la création de modules scéniques et culturels adaptés au contexte du projet vise à expliquer la méthode et les processus du Théâtre-Forum , prodigue des conseils et des techniques utiles pour les animateurs du module de formation qui endossent le rôle du Joker, le tout illustré par les vécus expérimentaux sur les structures pilotes. Ce document correspond à l’outil intellectuel n°4, il vient compléter les données des autres outils à savoir : Le guide pratique sur la création, l’utilisation et la mise en œuvre d’un journal de bord collectif guidé (O11) pendant le déroulé du module ; le guide méthodologique à destination des organismes de l’éducation des adultes qui souhaiteraient développer la démarche dans leur propre structure qui a pour objectif de renforcer les connaissances des futures structures et l’essaimage de la démarche. (O12) ; et le manuel d’outils pédagogiques et de ressources pour la mise en œuvre du module « Amélioration des compétences en communication pour les personnes ayant moins d’opportunités, basée sur le Théâtre-Forum et la communication assertive », c’est-à-dire l’architecture et le contenu du module. (O13)

Le présent guide se compose de 3 parties distinctes :

- La première partie revient brièvement sur l’historique de la création du Théâtre-Forum et s’attarde sur les motivations des partenaires du CENV dans son utilisation et la méthodologie spécifique du processus .
- La deuxième partie présente les grandes lignes directrices concernant la mise en place du Théâtre-Forum au sein des structures partenaires. Sont décrites les techniques et les considérations qui semblent importantes sur le rôle du Joker, l’animation d’une séance de Théâtre-Forum et les différentes phases de travail, est aussi précisé le distinguo entre Théâtre-Forum et Jeu de Rôles.
- Enfin la troisième partie témoigne de l’expérience sur les trois structures pilotes en proposant des exemples concrets de création de scénettes avec les publics cibles qui illustre la méthodologie présentée dans les parties précédentes . Un regard de professionnels en Théâtre-Forum permettent de prendre de la hauteur et de renforcer les points de vigilance concernant les attitudes du professionnel qui endosse le rôle du Joker.

1. Méthodologie

1.1. À propos du Théâtre-Forum

Le Théâtre-Forum est une technique inventée par une femme noire au Pérou, à l'époque où Augusto Boal menait ce que l'on appelle la "dramaturgie simultanée", en demandant au public de suggérer des solutions pour la scène d'oppression qu'il était en train de regarder. La technique consiste à ce qu'un spectateur suggère une solution au protagoniste, qui l'expérimente ensuite sur scène.

Cette femme n'est pas satisfaite et demande à monter elle-même sur scène pour tester sa propre idée.

Boal a approuvé et reconnu cette variation comme si importante qu'à partir de ce moment, il l'a utilisée à chaque session.

C'est ainsi qu'est né le Théâtre-Forum, et que le spectateur est devenu spect-acteur. C'est le cœur de la méthode du théâtre de l'opprimé inventée par Boal.

Le Théâtre de l'Opprimé s'inspire des principes socratiques de la maïeutique, c'est-à-dire de l'art de poser des questions aux gens de manière qu'ils découvrent la vérité... ce qui, traduit en Théâtre-Forum, est la solution à une oppression.

Le Théâtre de l'Opprimé est basé sur la solidarité entre les personnes opprimées et leurs alliés. Il s'agit donc d'un théâtre politique, non pas idéologique mais maïeutique.

Le dialogue est un autre concept clé : dialogue entre acteurs et spect-acteurs, dialogue entre classes sociales, sexes, groupes ethniques, cultures, etc. Mais il n'est pas conçu comme un simple échange verbal. Le dialogue dans le Théâtre de l'Opprimé implique le respect mutuel des personnes et de leurs besoins, et se fonde sur l'équilibre des pouvoirs.

Dans ce contexte, le Théâtre-Forum, en tant que technique spécifique du Théâtre de l'Opprimé, a ses propres règles ou, en d'autres termes, ses conseils et son attention.

Comme la méthode est puissante et convient à un large éventail de contextes, nous essayons d'aider ceux qui veulent l'appliquer à leur propre réalité.

La construction d'une pièce de Théâtre-Forum implique la création d'une série de scènes et l'organisation d'une séance publique.

1.2. Pourquoi avons-nous utilisé le Théâtre-Forum dans le cadre du projet CENV ?

Dans le cadre du projet CENV, trois organisations ont testé des éléments de Théâtre-Image et de Théâtre-Forum avec des groupes composés de personnes ayant moins d'opportunités et provenant de différents milieux sociaux, culturels et économiques. Tous les participants ont connu des difficultés liées au marché du travail (chômage, oppression dans l'environnement de travail et sur le lieu de travail, discrimination et difficultés à trouver un emploi).

D'après notre expérience en tant qu'organisations ayant travaillé avec cette méthode, le Théâtre-Forum peut être utile pour travailler avec ce public car il stimule l'empathie et engage les participants. Leurs histoires deviennent un véritable champ d'investigation. Ils identifient, explorent et remettent en question les cas d'oppression dans leur propre parcours.

Dans le cadre du travail de groupe, les participants ont le temps de faire le lien entre le matériel et leurs propres expériences et d'identifier où et comment ils peuvent faire de nouveaux choix dans leur vie. Ils peuvent améliorer leurs compétences interpersonnelles existantes, acquérir des connaissances, recevoir un retour d'information ou tester des compétences interpersonnelles nouvellement acquises.

La possibilité d'interventions (qui constituent une partie essentielle d'une pièce de Théâtre-Forum) les encourage à essayer différentes stratégies dans des situations qui peuvent être proches de celles qu'ils vivent dans leur vie quotidienne, mais cette fois-ci, ils peuvent essayer d'y faire face, dans un environnement rassurant, en jouant un rôle. Le fait d'essayer et de voir les conséquences de différentes stratégies pour faire face à l'oppression peut les motiver à réfléchir et à apporter des changements positifs dans leur vie. Selon nous, l'outil a permis aux participants de réfléchir à leur situation actuelle sur le marché du travail.

Enfin, le sentiment de solidarité au cours d'une séance de Théâtre-Forum, où les participants reconnaissent des situations communes, amène les individus à collaborer afin de jouer et de créer des scènes ensemble au lieu de se concentrer sur la résolution de problèmes individuels dans une situation spécifique unique.

La création de scènes et d'interventions peut générer des émotions fortes, qui peuvent surprendre ou effrayer les participants. C'est pourquoi la personne qui dirige le processus avec un groupe et qui décide d'utiliser des éléments de Théâtre-Forum (ou même de créer une pièce entière de Théâtre-Forum avec eux) doit être consciente des avantages, des inconvénients et de la spécificité de cette méthode. Dans la deuxième partie de cette publication, nous examinerons de plus près le rôle du facilitateur, ou du Joker dans le Théâtre-Forum.

1.3. Processus typique du Théâtre-Forum : constitution du groupe, recherche et travail sur les histoires individuelles, extrapolation et co-création

Lorsque l'on commence à travailler avec le Théâtre de l'Opprimé (TO), il peut être bénéfique de passer de la complexité de l'approche (théorie + méthode + techniques) à une simplification. Par exemple, le Théâtre-Forum est souvent utilisé comme un outil isolé ou à des fins qui ne correspondent pas aux valeurs du TO : comme une méthode pour libérer les gens de l'oppression, et non pour adapter les gens aux conditions d'oppression.

Un élément méthodologique crucial est que pour mener à bien un processus typique de TO, il faut suivre le chemin que Boal décrit dans les étapes suivantes : "Démécanisation"/Recherche sur les nœuds /Création d'embryons de théâtre /Nettoyage de l'embryon /Le Théâtre-Forum ou d'autres techniques utiles pour trouver des solutions /Extrapolation.



Exercice : Saluez quelqu'un d'une manière différente de d'habitude, phot. STOP-KLATKA

1. “Démécanisation”

Cette étape est plus qu’une simple construction de groupe. Selon Boal, elle a une signification particulière liée à la conception holistique de l’être humain dans le Théâtre de l’Opprimé : un ensemble ou un système différencié par l’esprit, le corps et l’émotion.

Les exercices utilisés dans cette phase vont plus loin que la création d’une bonne ambiance, ils ont pour but de démécaniser les participants à 3 niveaux.

Qu’est-ce que cela signifie ?

Selon Boal, nous sommes tous plus ou moins “mécanisés” dans nos relations sociales quotidiennes, où notre comportement est prédéterminé par des normes sociales implicites. Par exemple, lorsque quelqu’un entre dans un bar, il n’entonne pas de chanson et ne saute pas sur la table, le barman ne pleure pas et ne danse pas, son corps est adapté à ses tâches quotidiennes, etc.

Selon Boal, la première libération consiste à libérer ces mécanismes et à préparer les participants à être créatifs et moins contraints par le conditionnement social.

Cette phase n’est pas un simple échauffement. Elle a pour but d’entamer le processus de libération.

2. Recherche sur les nœuds

Cette phase ne devrait commencer qu’après la création d’un cadre suffisamment sûr. Après la « démécanisation », si l’atmosphère du groupe est amicale et que la confiance règne entre les participants, la recherche de l’oppression au niveau de la perception individuelle commence. Certains outils peuvent être utilisés à cette fin : récits, images, exercices et réflexion, tous axés sur le sentiment individuel d’oppression.

3. Création d’embryons de théâtre

Le TO, selon Boal, n’est pas singulier mais pluriel : ce n’est pas le “je” mais le “nous”. Par conséquent, sur la base de leurs expériences individuelles, les participants doivent trouver des liens entre les différentes perceptions.

Si la tâche est aisée lorsque le groupe est homogène et a des conditions de vie similaires, elle devient plus difficile lorsque les membres diffèrent en termes de vie quotidienne et de contextes. Cependant, il doit y avoir quelque chose qu’ils ont en commun. En utilisant les outils mentionnés ci-dessus, cela peut signifier une histoire qui résonne le mieux avec le groupe, une image qui est la plus partagée, etc.

En outre, dans cette étape, le groupe ou les sous-groupes sont invités à improviser la première scène ou image de théâtre qui contient le plus grand nombre possible d’idées issues des perceptions individuelles.

4. Nettoyage de l’embryon

La première improvisation est généralement assez complexe, avec de bons et de mauvais aspects, des personnages éventuellement confus, une oppression peu claire, ennuyeuse et mal exécutée, etc. C’est le moment de “nettoyer” l’embryon, comme on l’appelle dans la TO. Il existe plusieurs outils inventés/créés par Boal, appelés “techniques de répétition”, mais à côté de ceux-ci, il est nécessaire de parler, d’improviser et de réfléchir tout en gardant certaines lignes directrices à l’esprit.

5. Le Théâtre-Forum ou d'autres techniques utiles pour trouver des solutions

La mise en scène de l'oppression est propice à son analyse, car les participants peuvent repenser leur réalité d'un point de vue différent et montrer aux autres ce qu'ils ont en tête. Ensuite vient la partie clé, où le groupe présente la pièce à un public (le reste du groupe ou des personnes extérieures) et utilise des techniques spéciales pour trouver des changements, des opportunités de transformation et des solutions.



Présentation de la scène, formation à Trento, phot. Giolli

La technique la plus utilisée est le Théâtre-Forum, mais Boal en a créé plusieurs autres, comme le Théâtre-Image, l'arc-en-ciel du désir ou « Breaking Down Oppression ».

Selon que l'oppression est plutôt interne ou externe et selon les compétences du groupe, différents outils peuvent être utilisés pour trouver des alternatives et des voies de libération.

Parfois, la solution consiste à mener une action en dehors du théâtre, telle qu'une grève, une campagne sociale ou un boycott, mais cette décision doit être prise en concertation avec le groupe.

6. Extrapolation

Cette phase est souvent négligée, mais Boal insiste sur le fait que le résultat principal d'un parcours TO n'est pas la catharsis mais l'extrapolation.

Qu'est-ce que cela signifie ?

L'extrapolation consiste à prendre toutes les énergies et les idées découvertes en dehors de l'atelier/du cours/de la formation/de la performance et à les appliquer à la vie.

Barbara Santos, étudiante de Boal, les appelle des "actions collectives concrètes".

Quelques exercices peuvent aider à franchir cette étape.

Comme vous pouvez le constater, le TO peut être très complexe, c'est pourquoi ce guide vous aidera à diriger efficacement un groupe sur le chemin du TO.

Ci-dessous, nous décrivons brièvement le parcours pour aider les lecteurs à comprendre la complexité et à utiliser cette structure pour guider leur travail.

2. Lignes directrices

2.1. Le rôle du facilitateur dans un processus de Théâtre-Forum

L'animateur joue un rôle crucial dans le processus de Théâtre-Forum. Il doit avoir une solide connaissance de la technique, ainsi que des compétences pédagogiques et théâtrales. Dans ce type de processus, les participants sont invités à travailler sur des histoires d'oppression, à gérer leurs émotions et à jouer différents rôles.

Pour les participants qui n'ont jamais fait l'expérience de ce type d'engagement, le processus peut s'avérer difficile. C'est pourquoi il est important de prendre soin de créer un environnement sûr et de confiance dès le début, où les participants se sentiront à l'aise pour explorer, s'exprimer et contribuer pleinement. Les éléments fondamentaux d'un tel espace de sécurité sont des règles claires de respect mutuel, d'écoute active et de non-jugement. Dans un tel environnement, l'animateur peut proposer divers exercices de théâtre et travailler sur les scènes avec les participants, en encourageant la réflexion et l'analyse critique.

Dans le Théâtre-Forum, l'animateur ou le facilitateur est appelé le Joker ou Kuringa.

2.2. Aptitudes, attitudes et compétences des animateurs dans leur rôle de Jokers/Kuringas

Bien qu'il n'existe pas de profil idéal du Joker/Kuringa, il existe un ensemble d'aptitudes, de compétences et d'attitudes fondamentales pour mener à bien un processus de Théâtre-Forum et faciliter le dialogue, la réflexion et l'extrapolation. Sur la base des expériences et du retour d'informations recueillis dans le cadre du projet CENV voici les compétences et attitudes qui peuvent être utiles pour un formateur/facilitateur qui utilise notre approche combinée.

2.2.1. Le questionnement, outil principal du joker

Le Joker a une attitude maïeutique, il ne connaît pas la vérité mais il est curieux de la découvrir avec le groupe. En d'autres termes, il n'enseigne pas quelque chose, mais il stimule la réflexion et la prise de conscience du groupe et des individus.

Cela implique d'éviter les jugements, les évaluations, les accusations et les verdicts, et d'utiliser plutôt des questions qui stimulent la pensée critique et la réflexion en profondeur, et qui permettent d'éviter les idées et les conceptions automatiques et préétablies.

Le questionnement est donc l'outil principal du Joker. Lorsqu'il veut intervenir dans un débat ou une action, il doit penser en termes de questions. Les questions sont une invitation extrêmement utile pour les participants à intervenir, en particulier dans des contextes et avec des publics qui ne sont pas familiers avec la méthode du Théâtre-Forum. Voici quelques bonnes questions d'ouverture ou interrogations qui permettent aux participants d'effleurer la surface du thème : "Que venons-nous de voir ou d'observer ?", "Que pensez-vous qu'il se soit passé dans cette scène ?", "Avez-vous aimé ce que nous venons de voir ? Pourquoi ?

2.2.2. Le Joker est objectif, neutre, impartial

Qu'entend-on par être objectif et neutre, mais impartial ? Il peut arriver que des spect-acteurs expriment des opinions ou des stratégies avec lesquelles le Joker n'est pas d'accord ou qu'il considère comme trop risquées ou impossibles. Cependant, ayant endossé le rôle du Joker, la tâche du facilitateur n'est pas de censurer ces commentaires ou ces propositions, mais plutôt de

les problématiser en demandant, en interrogeant, en laissant le public réfléchir conjointement à ces déclarations afin de les examiner de manière critique.

Voici des exemples de propositions violentes et une réaction possible du Joker :

Exemple n°1 :

Spect-acteur : "Je veux donner un coup de pied à mon patron".

Joker : "D'accord, vous voulez le faire, mais quelles pourraient être les conséquences par la suite ? Pouvez-vous y faire face ?"

Joker : "Êtes-vous tous d'accord avec cette proposition ?"

Joker : "Je ne suis pas d'accord avec une solution violente telle que..., mais si vous voulez vraiment essayer sur scène, s'il vous plaît..."

Exemple n°2 :

Spect-acteur : "Je propose de porter plainte contre mon directeur".

*Joker : "OK, savez-vous comment faire ? Quels sont les premiers pas à faire ?"
En d'autres termes, être impartial signifie donner de l'espace aux différentes opinions et solutions, mais ne pas être neutre au sens où l'on n'aurait aucune valeur ou attitude à l'égard de sujets tels que le racisme, la démocratie, le machisme, etc.*

L'attitude maïeutique et la position impartiale sont les deux principales caractéristiques d'un Joker efficace et cohérent.

2.2.3. Le Joker a également besoin d'autres compétences clés :

- capacité à créer un espace sûr et encourageant où les personnes se sentent à la fois à l'aise et incitées à explorer de nouvelles idées/comportements/stratégies ;
- capacité à diriger un groupe pour construire une pièce qui résonne en eux et qui est également claire pour leur public, avec un bon équilibre entre le temps, les compétences des acteurs, l'approfondissement des personnages et le contenu.
- la capacité à aider le groupe dans la prise de décision et la dynamique de groupe.
- capacité à utiliser différents types de questions en fonction de la construction du jeu et de la gestion du forum.



*Conversation entre le Joker et le public,
phot. STOP-KLATKA*

Pour ce faire, les Jokers ont besoin d'une formation et de beaucoup de pratique, car il est impossible de prévoir toutes les situations qui peuvent se produire au cours d'un stage. Il est également important de garder à l'esprit que chaque processus de Théâtre-Forum est différent, même si les sujets abordés sont similaires, voire identiques, car le public, la situation et l'état d'esprit de tous les participants impliqués déterminent le déroulement du Forum.

La capacité d'improvisation et la créativité du Joker sont fondamentales et doivent être constamment aiguisées.

2.3. Improvisation et créativité

Le Théâtre-Forum fait appel à l'improvisation et au jeu théâtral comme outils de mise en scène, tandis que les participants sont libres d'expérimenter, d'essayer différents rôles et solutions, et d'explorer diverses possibilités.

L'improvisation encourage la créativité, la spontanéité et la capacité d'adaptation. Elle permet aux spectateurs d'explorer et de développer des personnages, d'interagir dans diverses situations et de construire des histoires en collaboration.

L'improvisation est utilisée dans le Théâtre-Forum pour créer des scènes et des situations dans lesquelles les participants peuvent explorer des questions et des défis sociaux. L'improvisation crée un espace d'expérimentation et de découverte qui permet aux spectateurs d'explorer différentes perspectives et solutions.

Diverses techniques théâtrales peuvent être incorporées pour enrichir les représentations. Ces techniques peuvent inclure l'utilisation de la voix, des mouvements du corps, de l'expression faciale, de la musique et/ou de la danse.

L'utilisation de techniques théâtrales élargit les possibilités d'expression des participants, leur permet de communiquer plus efficacement et d'approfondir leur interprétation des personnages et des situations.

L'improvisation et la créativité dans le Théâtre-Forum donnent aux participants l'occasion d'explorer spontanément des idées, des perspectives et des solutions, ce qui encourage l'expression personnelle, la connexion avec les autres et la recherche d'alternatives dans la représentation théâtrale. Travailler avec la créativité et l'expression artistique donne aux participants l'occasion d'explorer leur imagination, d'expérimenter de nouvelles formes de représentation et de développer des compétences en matière de communication. Ces éléments enrichissent l'expérience théâtrale et favorisent une plus grande connexion émotionnelle et cognitive avec les questions sociales abordées.

Exemples d'exercices d'improvisation pour développer la spontanéité et la créativité :

- Mots associés : les participants forment un cercle. Une personne commence par dire un mot. Le participant suivant doit répondre par un autre mot associé, et ainsi de suite. Cet exercice favorise la créativité et les liens entre les participants.
- Scènes en 30 secondes : les participants sont divisés en petits groupes et se voient attribuer un sujet ou une situation. Ils ont 30 secondes pour créer et jouer une scène impromptue en rapport avec ce sujet. Cela permet de développer la capacité à improviser rapidement et à réfléchir de manière créative à des solutions.

Entrer dans un rôle peut être un grand défi pour les participants qui n'ont jamais eu d'expérience en la matière. Ils peuvent se remémorer des souvenirs d'enfance liés à des représentations publiques dans des écoles, des classes, etc. qui peuvent les stresser et les frustrer. Pour éviter cela, l'animateur doit en être conscient et essayer de construire la suite de la session en en tenant compte.

Propositions à prendre en considération :

- Le but du jeu : l'improvisation en Théâtre-Forum n'est pas de jouer parfaitement, **mais d'être prêt à prendre des risques et à se tromper**. Il est important de créer un environnement favorable où les participants se sentent suffisamment en **sécurité pour expérimenter et s'exprimer sans crainte d'être jugés**. L'animateur peut souligner à plusieurs reprises que les rôles leur permettent d'essayer différentes perspectives dans différentes situations, mais aussi de s'amuser et d'apprécier cette façon d'apprendre.



*Participants improvisant en même temps,
phot. STOP-KLATKA*

- Gradualisme : il est important de procéder selon le principe du gradualisme. Nous proposons que l'animateur ne demande pas aux participants d'improviser devant l'ensemble du groupe lors de la première session, mais qu'il essaie plutôt d'avancer pas à pas dans le processus. Pour ce faire, il est possible de proposer le rôle à tout le monde en même temps et d'effectuer des exercices en binôme où tous les binômes improvisent en même temps, de sorte qu'ils n'ont pas l'impression que quelqu'un les observe, ce qui peut les crisper. Au début, essayez de proposer des images ou des scènes simples et courtes où les participants peuvent s'essayer à différents rôles pendant un court laps de temps, puis passez progressivement à des exercices plus complexes.
- Utilisation de formes non verbales : le langage non verbal joue un rôle crucial dans l'interprétation des personnages et dans la communication des émotions et des messages. Les participants peuvent explorer l'utilisation de gestes, de postures corporelles, d'expressions faciales et de mouvements pour transmettre leurs idées et leurs émotions. Il peut s'agir d'exercices de langage corporel, d'improvisation de personnages sans paroles et d'expérimentation de la communication par le mouvement. L'utilisation de ces formes peut également aider les participants à entrer dans leur rôle sans le stress supplémentaire de l'expression verbale.
- Liberté de choix : il est important de souligner que chaque participant a le droit de choisir le rôle qu'il souhaite jouer. Cela peut être garanti de différentes manières : en proposant des exercices qui font appel à l'imagination des participants afin qu'ils puissent créer leurs propres personnages, ou en proposant des scènes où il y a plus de personnages afin que le binôme/groupe puisse décider qui prend tel ou tel rôle. De plus, lors de la création de leurs propres scènes, il est bon de souligner que les participants doivent essayer de choisir un rôle dans lequel ils se sentent à l'aise.

2.4. Travail d'équipe et construction collective

Le Théâtre-Forum est une forme de théâtre participatif qui met l'accent sur le travail d'équipe et la construction collective. Ces aspects sont fondamentaux pour le développement de scènes, l'exploration de solutions et la génération d'idées. Cela renforce la participation des spectateurs et favorise un sentiment d'appropriation et de responsabilité partagée en matière de transformation sociale. Le travail d'équipe et la prise de décision collective améliorent des compétences importantes mais peuvent également générer des conflits et des émotions difficiles parmi les participants. Dans ce sens, l'animateur dispose également d'un espace de réflexion sur la manière de gérer de telles situations.

Propositions à prendre en considération :

- Ressources du travail collectif : Le Théâtre-Forum encourage la collaboration et la coopération entre les participants. Il est important de souligner aux participants qu'ils travaillent ensemble à la création des scènes, **en partageant leurs idées, leurs talents et leurs ressources**. Les participants peuvent mettre en avant leurs propres expériences et perspectives pour développer des situations qui reflètent les questions sociales qu'ils souhaitent aborder.
- Règles à établir : l'une des caractéristiques du Théâtre-Forum **est la création collective des scènes**. Le travail d'équipe implique d'écouter et de respecter les idées des autres, de chercher un terrain d'entente et de prendre des décisions collectivement. La dynamique de collaboration doit être établie de manière que tous les participants se sentent valorisés et puissent contribuer activement. L'animateur peut s'en charger dès la première session en établissant des règles de groupe reflétant les valeurs qui peuvent guider les participants dans les exercices de travail en groupe. La construction collective implique un processus **d'écoute active, de dialogue et de négociation** entre les membres du groupe. Tous les participants ont la possibilité d'apporter des idées et de façonner les scènes, créant ainsi une représentation plus inclusive et diversifiée.
- Diversité d'opinions : au cours de la création et des interventions, des opinions différentes peuvent apparaître. Pendant la construction des scènes, les participants sont invités à explorer différentes approches et alternatives pour résoudre les conflits présentés. Il convient de favoriser un espace de dialogue et de réflexion où les idées proposées peuvent être discutées et évaluées, et où les décisions peuvent être prises en commun. **En tant que facilitateur, vous pouvez également souligner qu'il est naturel que les participants ne soient pas d'accord sur tous les aspects, mais qu'il est important d'essayer de trouver une solution commune.**
- Dialogue constructif : le dialogue permet d'entendre et de respecter des voix et des points de vue différents et favorise une communication efficace entre les participants. Il convient de créer un environnement dans lequel les participants sont encouragés à exprimer leurs opinions, à partager leurs expériences et à écouter attentivement les autres. Les éléments d'un dialogue constructif sont les suivants : respecter les opinions des autres, parler sans juger, parler de ses propres pensées et émotions, **se référer à des faits plutôt qu'à des interprétations.**
- Résolution des conflits par le dialogue : l'un des objectifs du Théâtre-Forum est de chercher à résoudre les conflits. Le dialogue permet d'explorer différentes perspectives et de trouver des solutions de collaboration. **Les participants peuvent proposer des alternatives, discuter de différents points de vue et travailler ensemble pour trouver des approches plus inclusives et plus justes.**

2.5. Distinction entre le Jeu de rôle et Théâtre-Forum

Le Théâtre-Forum n'est pas un jeu de rôle.

Le Théâtre-Forum cherche à utiliser une scène ou un épisode particulier pour rechercher ensemble des stratégies et des moyens de résoudre ou de surmonter des situations problématiques et oppressives. Le point de départ du Théâtre-Forum est souvent une histoire individuelle dans laquelle une personne présente une situation dans laquelle elle s'est sentie opprimée ou en difficulté. Dans notre monde, les problèmes sont nombreux, mais tous ne sont pas considérés comme de l'oppression.

Par exemple, rencontrer un mendiant dans la rue n'est pas une oppression, mais cela peut être une situation oppressante pour le mendiant. Si certaines personnes estiment qu'il s'agit d'une

oppression, le Joker demande : pourquoi ? Qui a le plus de pouvoir dans cette relation ? Dans quelle mesure le mendiant et vous-même pouvez-vous faire des choix ? Le mendiant a-t-il choisi de se trouver dans cette situation ou y a-t-il été contraint ? Et ainsi de suite. De la même manière, si je parle avec mon partenaire, mon collègue ou mon camarade de classe et que nous ne nous comprenons pas, je ne dirais pas "je suis opprimé par eux", mais plutôt "nous avons un problème de compréhension".

Il existe de nombreuses situations problématiques dans lesquelles on peut se sentir mal à l'aise, mais seules certaines d'entre elles peuvent être considérées comme une oppression. **Au sens strict, selon le point de vue du TO, il y a oppression lorsqu'une personne appartient à un groupe social moins favorisé, disposant de moins d'opportunités et de pouvoir, et qu'elle a donc moins de chances de diriger sa vie, d'agir, de prendre des décisions, de créer son avenir. Lorsque cette personne est exploitée, discriminée, exclue ou maltraitée, elle se trouve dans une situation d'attitude personnelle oppressive qui peut renforcer l'oppression, comme l'agressivité ou la violence, mais parfois l'oppression peut être exécutée avec gentillesse, par le sourire ou la manipulation, et pas seulement par des personnes en position d'autorité.**



Figure 1 Dans le Théâtre-Forum, nous explorons différents moyens d'exprimer le thème et les émotions qui l'accompagnent, phot. STOP-KLATKA

Lorsque le facilitateur, demande aux participants de raconter leur histoire, il peut choisir de les interroger sur les problèmes, les ennuis, les difficultés... ou sur l'oppression. En outre, lorsque les participants racontent une histoire reconnue comme commune par le groupe et mise en scène, il doit également réfléchir avec le groupe pour savoir s'il s'agit d'une oppression, d'un malentendu, d'une mauvaise communication ou de quelque chose de tout à fait différent.

S'il s'agit de communication, il est préférable d'utiliser le jeu de rôle, c'est-à-dire de jouer des rôles pour explorer et améliorer les attitudes et les situations afin d'éviter les malentendus. Si la situation semble oppressante, il est préférable de l'étudier à l'aide du Théâtre-Forum.

Quelle est la différence ?

Le jeu de rôle explore les rôles et la manière de les jouer correctement, tandis que le Théâtre-Forum explore la dynamique de l'oppression et du déséquilibre des pouvoirs, et tente de rétablir le processus de libération et de rendre la relation à nouveau équitable. Il tente de trouver des stratégies pour changer les mécanismes d'oppression, et pas seulement le comportement individuel.

En ce qui concerne la gestion des conflits :

Le conflit est une lutte entre des parties qui ont



Solutions de présentation et de recherche de scènes, pour. Futura Gestiona

des besoins/objectifs différents, voire opposés. Une fois encore, si le conflit concerne des parties ayant un pouvoir similaire, le jeu de rôle peut être considéré comme un outil ; dans le cas contraire, le Théâtre-Forum est éligible. **Dans le premier cas, la médiation a le potentiel de résoudre le conflit ; dans le second cas, la médiation doit être évitée jusqu'à ce qu'un équilibre des pouvoirs entre les deux parties soit atteint.**

Il en va de même pour la violence de genre : la médiation n'est possible que lorsque les deux partenaires ont un pouvoir similaire, sinon elle ne sera qu'une alliance avec la partie la plus puissante.

Une autre différence entre les deux techniques est que le jeu de rôle n'a pas besoin d'une esthétique particulière puisqu'il reproduit la réalité, alors que le Théâtre-Forum représente la réalité. Cela signifie que le jeu de rôle utilise un style naturaliste, mettant en scène la situation telle qu'elle apparaît, tandis que le Théâtre-Forum choisit les éléments clés de l'oppression, de la dynamique du pouvoir et des forces sociales, et les met en scène avec différents outils esthétiques tels que des scènes, des personnages, des conteurs, des chansons, des images, etc. Le style peut être réaliste, mais pas nécessairement.

2.6. Analyse et réflexion

Le Théâtre-Forum ne consiste pas seulement à improviser et à jouer des scènes, mais aussi à analyser et à réfléchir aux questions et aux conflits sociaux présentés. L'analyse et la réflexion permettent aux participants d'approfondir leur compréhension des problèmes abordés et de rechercher des solutions possibles.

La phase d'analyse et de réflexion dans le Théâtre-Forum est essentielle pour approfondir la compréhension des problèmes sociaux et promouvoir la participation active des spectateurs dans la recherche de solutions. La réflexion critique est un élément central car elle favorise une analyse approfondie des problèmes sociaux et une conscience critique chez les participants. Cette réflexion va au-delà de la simple identification des problèmes ; elle cherche à comprendre les causes sous-jacentes et à remettre en question les structures et les pratiques sociales qui les perpétuent. Grâce à la discussion critique et à la création d'alternatives, l'objectif est de responsabiliser les participants et de promouvoir la transformation sociale.

Le rôle de l'animateur doit être d'encourager les participants à poursuivre dans cette voie. L'analyse et la réflexion sont des compétences qui doivent être pratiquées, elles peuvent donc être mises en œuvre dès la première session en proposant différentes formes de réflexion verbale ou orale à la fin de chaque session afin que les participants puissent s'y habituer dans le cadre du travail de groupe et du travail individuel.

Propositions à prendre en considération :

- Analyse des causes et des conséquences : la réflexion critique consiste à explorer les causes et les conséquences des problèmes sociaux représentés dans les scènes. Les participants doivent se pencher sur les racines des problèmes et examiner comment ils sont liés à des systèmes plus vastes, **tels que l'inégalité, la discrimination ou l'injustice**. Il est important de remettre en question les normes et les structures sociales qui perpétuent les problèmes et d'explorer la manière dont ils peuvent être abordés d'une manière plus inclusive et équitable.
- Remise en question des récits dominants : Le Théâtre-Forum cherche à remettre en question les récits dominants et les représentations stéréotypées dans la société. Grâce à une réflexion critique, les participants remettent en question les images et les idées préconçues qui sont perpétuées en relation avec les problèmes sociaux. Il est essentiel d'encourager la pensée critique qui remet en question les stéréotypes, les préjugés et les constructions sociales, et de promouvoir la construction de nouveaux récits plus inclusifs et plus diversifiés.

La réflexion critique devient un moteur de mobilisation et d'engagement en faveur de la transformation sociale. En ce sens, le théâtre-forum est un outil puissant pour promouvoir la conscience critique et la participation active à la construction d'une société plus juste et plus équitable.

2.7. De la réflexion à l'action

Le Théâtre-Forum cherche non seulement à sensibiliser aux questions sociales et à les faire comprendre, mais aussi à favoriser l'action sociale et le changement. La réflexion critique et la mobilisation sont des aspects fondamentaux de cette forme de théâtre participatif.

Propositions à prendre en considération :

- Réflexion sur la réalité sociale : dans le Théâtre-Forum, les participants sont invités à réfléchir sur la réalité sociale dans laquelle ils vivent. La représentation de situations problématiques et conflictuelles stimule la discussion et l'analyse des problèmes présents dans la société. La réflexion sur la réalité sociale permet aux spectateurs de prendre conscience des injustices, des inégalités et des conflits présents dans leur environnement. Cela peut générer un sentiment d'urgence et une motivation à rechercher des solutions et à œuvrer en faveur d'un changement positif.
- Action transformatrice : Le Forum-Théâtre recherche également une action transformatrice. Les participants sont invités à réfléchir à la manière dont ils peuvent contribuer au changement social et aux actions qu'ils peuvent entreprendre pour résoudre les problèmes représentés. Cela implique l'identification de stratégies spécifiques et la création de plans d'action collectifs. Il s'agit d'aller au-delà de la réflexion et de promouvoir l'identification et la mise en œuvre d'actions concrètes. Les participants sont invités à réfléchir à la manière dont ils peuvent contribuer à la transformation sociale de leurs communautés. **Pour cela, il est nécessaire d'identifier les actions individuelles et collectives qui peuvent faire la différence, allant de petits changements d'attitudes et de comportements à la participation à des mouvements sociaux plus larges.** L'animateur a également la possibilité de proposer des formes particulières pour encourager ce mode de pensée, comme la création de cartes mentales avec des idées d'actions concrètes issues de l'environnement de chaque participant et prenant en compte le contexte plus large.

Le Théâtre-Forum peut servir de catalyseur à la mobilisation et à l'activisme. Grâce à l'expérience théâtrale, les participants peuvent être motivés pour agir, rejoindre des mouvements sociaux et œuvrer en faveur d'un changement significatif dans leurs communautés. En ce sens, un espace sûr est fourni pour explorer et pratiquer l'activisme, en encourageant la participation civique et l'engagement en faveur de la justice sociale.

2.8. Mise en scène d'une pièce de Théâtre-Forum et rôle du Joker

La narration de sa propre expérience est une manière de mettre à l'extérieur, devant soi, une situation particulière à mieux analyser. C'est un outil de distanciation typique des êtres humains qui permet de réfléchir à la réalité et de choisir une alternative parmi d'autres. Le Théâtre-Forum va plus loin, car la représentation de la réalité par le biais du théâtre implique un second niveau de distanciation. La situation n'est pas seulement dans l'esprit d'un participant, elle est visible par les autres. Cela implique que les participants puissent manipuler cette image de leur réalité, y entrer et improviser, changer leur comportement et celui des autres, inventer de nouvelles situations, etc. Cette visualisation d'une situation personnelle est le point de départ d'une solidarité et d'une vision commune. Mettre en scène une histoire n'est pas simple. Les éléments principaux doivent être sélectionnés ; dans le TO, ils représentent la manière dont l'oppression fonctionne, parfois avec des forces invisibles. La mise en scène implique d'étudier les mots utilisés, la narration exprimée,

la communication non verbale, l'utilisation de l'espace, la législation et les sources sociales qui renforcent le côté oppressif, les ressources pour les personnes opprimées, etc. Pour faciliter cette étape, le TO a développé une série d'exercices, appelés techniques de répétition, que l'on peut trouver dans les livres de Boal .

Pour construire une pièce de Théâtre-Forum, les formateurs/joueurs doivent développer leurs compétences dans deux étapes principales du processus :

- **Construire le modèle Théâtre-Forum**
- **Animer la session du Théâtre-Forum en tant que Joker**

2.8.1 Création du modèle

Si le Théâtre-Forum est utilisé pour traiter de l'oppression, la structure du modèle, c'est-à-dire la pièce finale montrée en interne ou à un public extérieur, doit être prise en compte : c'est-à-dire les questions à poser au public, les personnages inclus, les textes, le dialogue, y compris la communication verbale et non verbale utilisée pour opprimer/résister. Il est nécessaire de décider de la structure de la pièce, qui pourrait être utilisée comme élément de recherche tout au long de la session du Théâtre-Forum.

Afin d'analyser la pièce de manière efficace, en tant que Joker, nous proposons 6 domaines auxquels le Joker doit prêter une attention particulière :

1) La question

Chaque pièce du Forum doit avoir une question principale proposée au public pour débattre. Il ne s'agit pas d'une question philosophique ou morale, mais plutôt de la question pratique : "Que peut faire le personnage X pour améliorer la situation et échapper à l'oppression de Y ?

Une bonne question doit conduire à un bon débat/une bonne recherche. La question doit donc être pertinente pour les acteurs et le public. La question peut être annoncée, mais il est préférable qu'elle soit implicite dans l'histoire et exprimée par le comportement du protagoniste/opprimé. Une question trop générique ou trop stricte conduit à un débat/une recherche générique ou impossible.

2) Réalité

Boal fait la distinction entre "réel" et "réaliste". L'histoire doit être réelle, mais elle peut être non réaliste, par exemple symbolique ou expressionniste. L'important est qu'elle contienne une oppression réelle et des mécanismes réels, même s'ils sont transfigurés par la créativité et l'imagination.

3) Structure

La structure la plus simple utilisable pour une pièce du Forum est la suivante :

- 1 Protagoniste/opprimé qui tente de changer la situation
- 1 Antagoniste/Opresseur qui veut maintenir la situation stable parce qu'il/elle a des avantages, obéit à un ordre, craint le changement, etc.
- un conflit entre eux.
- les mécanismes d'oppression : il peut s'agir de l'utilisation de l'espace, de la parole, de l'action, du langage corporel, de la loi, etc. Ils doivent être mis en scène et utilisés de manière appropriée à la situation.
- une mauvaise fin : aucune solution n'est trouvée.

Boal suggère également de s'arrêter à la "crise chinoise"¹, c'est-à-dire lorsque le protagoniste fait un choix et échoue, mais que les spect-acteurs peuvent envisager d'autres possibilités pour atteindre le point culminant et éviter la situation étroite dans laquelle le protagoniste est plus susceptible de faire l'expérience de l'impuissance. Cet outil peut être utile, mais il n'est pas obligatoire, car la structure de la scène doit représenter la réalité, qui ne contient pas nécessairement de "crise chinoise".

Un autre angle d'approche de la question de la structure est la recommandation de Julian Boal de ne pas réduire le Théâtre-Forum à une lutte entre deux individus, l'opresseur et l'opprimé. Dans certains ateliers, il suggère de créer une structure où le point principal n'est pas l'oppression, mais la difficulté d'organiser les personnes opprimées. Par exemple, dans une histoire de harcèlement au travail, il suggère de se concentrer sur la tentative de la protagoniste d'impliquer, de réveiller, d'engager ses collègues au lieu de travailler sur la manière de se défendre contre l'auteur de l'infraction. L'accent n'est plus mis sur la dynamique oppresseur/opprimé, mais sur la relation entre l'opprimé et ses alliés potentiels. La question n'est pas de savoir comment empêcher le patron de harceler son employé lorsqu'il est seul, mais comment susciter la solidarité entre des personnes qui sont potentiellement dans la même situation ou des alliés potentiels puisqu'ils partagent la même valeur de respect.

L'idée est d'explorer les moyens de créer des alliances avec des personnes qui ne sont pas antagonistes, mais seulement potentiellement effrayées, inconscientes du problème ou réticentes à prendre le risque de s'opposer au patron.

4) Personnages

Ils doivent être aussi complexes que les êtres humains. Il faut éviter de banaliser les oppresseurs, d'avoir une vision en noir et blanc, de simplifier les oppresseurs en les considérant comme de mauvaises personnes. Après tout, ils ont aussi des raisons de se comporter, même si les autres ne sont pas d'accord avec eux, et ils croient généralement en ce qu'ils font.

Les raisons, les motivations ou les forces qui sous-tendent leurs actions, ou tout simplement ce qui rend le mécanisme d'oppression efficace, font partie de la recherche du groupe.

Pour Boal, cela signifie qu'il faut créer des personnages avec des contradictions internes, une volonté et une contre-volonté, différents aspects internes et une vie réelle.

5) Théâtralité

Parfois, les pièces du Théâtre-Forum sont très pauvres sur le plan esthétique. C'est dommage, car une belle pièce est plus appréciée par le public et peut générer plus d'identification. Cet aspect doit donc être pris en compte, même s'il n'est pas le plus important. Il existe plusieurs exercices permettant d'améliorer les scènes qui sont explicités dans les livres de Boal.

6) Micro/Macro

Il s'agit d'un point très important car la pratique montre que, parfois, une session du Forum devient une lutte entre l'opprimé et l'oppresseur : dans un coin, quelqu'un qui essaie de tromper l'oppresseur ou d'imposer une solution, dans l'autre un oppresseur, dans le sens d'une personne physique faisant face à l'opprimé, qui n'est peut-être même pas la personne principale, mais juste un messenger, un médiateur, etc.

Dans la pièce, afin de renforcer la capacité du public à analyser l'oppression plus en profondeur et à trouver une solution plus efficace, le lien entre le microcosme et le macrocosme doit être montré.

¹ Le terme „crise chinoise” vient du fait que le mot „crise” en chinois s'écrit avec les caractères symbolisant la „menace” et l'„opportunité”.

Comment faire ?

Il existe de nombreux moyens, tels que

- Certaines lois essentielles peuvent être lues par un conteur au cours de la pièce ;
- Les informations sur la réduction de l'aide sociale peuvent être citées par un personnage ;
- L'influence de la BCE (Banque centrale européenne) sur la vie des gens peut être exprimée par une voix off ;
- Les décisions prises à un haut niveau dans une institution peuvent être illustrées par une autre scène où le directeur de l'unité de santé décide de licencier le personnel d'une sous-unité pour faire des économies ;
- Le mécanisme de la concurrence sur le marché international peut être illustré par une chanson ou une danse symbolique.

Le modèle doit donc comporter deux niveaux :

- Une histoire typique (l'interaction entre l'opresseur et l'opprimé, en tant qu'épisode spécifique)

ET

- Le contexte plus large des médias, des médias sociaux, de la vox populi, des éléments socio-économiques tels que la religion, les aspects culturels, les idéologies, les institutions, la législation, les politiques spécifiques, etc.

En d'autres termes, l'oppression devrait être présentée sous un angle différent de la simple perspective newtonienne (action-réaction entre deux réalités) ; une approche quantique vient à l'esprit comme une allégorie utile ici (dans un champ d'oppression, il y a plusieurs rôles, interactions et forces qui maintiennent le champ en l'état).



Travail en groupe sur le contexte social - quel contexte plus large (par exemple, lié aux médias) influence le comportement des personnages de la pièce ? phot. STOP-KLATKA

2.8.2 Le rôle et l'attitude du Joker lors d'une session du Forum

En dirigeant une pièce du Forum, le Joker, conscient de l'oppression, doit :

- mettre en évidence les éléments culturels et narratifs de l'opprimé et de l'opresseur, en invitant le public à les prendre en compte dans les stratégies proposées ;
- poser des questions non seulement sur les tactiques, mais aussi sur les stratégies ; non seulement sur les actions individuelles, mais aussi sur les actions collectives ;
- inviter les gens non seulement à contester verbalement le discours de l'opresseur, mais aussi à utiliser des stratégies basées sur l'action ; dans le cadre de la non-violence, la persuasion n'est qu'une stratégie parmi d'autres, telles que la non-collaboration, le boycott, la symbolisation de l'opposition, etc.

Quelques conseils pratiques :

1) Comment structurer une séance publique ?

Selon Boal, une séance de Théâtre-Forum se divise généralement en quatre étapes :

- Introduction : le Joker présente l'événement, le rôle du public, le sujet, le groupe d'acteurs, les règles du jeu.
- Activation : le Joker anime le public avec des jeux simples ou des blagues, pour le préparer à devenir acteur-spectateur.
- Spectacle : les acteurs jouent la pièce.
- Interventions : le Joker invite le public à intervenir, à remplacer le protagoniste ou ses alliés, et à essayer de changer la mauvaise fin.

L'une des organisations partenaires du projet CENV, Giollicoop (Italie), qui a une grande pratique et une grande expérience du TO et du Théâtre-Forum, a ajouté une dernière étape :

- Clôture : le Joker résume les résultats de la session et invite éventuellement les participants à prendre des mesures pour résoudre le problème présenté.

2) Que dire dans la première étape ?

C'est au Joker de décider avec les acteurs ce qu'ils doivent faire, combien de temps ils doivent passer sur le rôle, etc.

Quelques points de discussion possibles : présentation personnelle et en groupe/ Le Forum-Théâtre et son règlement/ quelque chose en rapport avec le sujet, peut-être quelques questions clés/le rôle du public dans le Théâtre-Forum.

3) Que faire dans la deuxième phase ?

Les jeux simples expliqués par Boal sont un excellent outil pour briser la glace. Dans certains cas, le Joker peut commencer par poser des questions simples (par exemple, que préférez-vous manger au petit-déjeuner?) et évoluer progressivement vers le sujet. Le sujet peut également être discuté en binôme à l'aide de quelques questions clés spécifiques. Selon les cultures, il est préférable de commencer à danser ou à signer ensemble. C'est au Joker de décider de la durée et de la manière de préparer le public en étant à l'écoute de celui-ci .

4) Comment gérer la quatrième étape dans une session du Forum ?

C'est l'étape la plus difficile. Voici quelques règles pour aider les facilitateurs :

- À la fin de la pièce (3e étape), le Joker peut poser trois questions simples pour réchauffer le public et l'intéresser à l'histoire : 1 - *Ce que vous avez vu est-il réel ? Cela se produit-il réellement dans la société ?* 2 - *Quels sont les problèmes ?* / 3 - *Y a-t-il quelque chose à faire ? Que peut-on faire ?*
- Avant l'intervention, le Joker explique que la pièce reprend de la même manière que précédemment, et que seul le public peut dire stop et figer les acteurs. Ensuite, quiconque le souhaite peut entrer en scène, remplacer le protagoniste ou ses alliés et jouer sa propre idée. Les autres acteurs improvisent, toujours dans leur propre personnage. Chaque idée est la bienvenue et les personnes suivantes peuvent la développer et l'améliorer.
- Pendant la pièce, si personne ne crie "stop", le Joker pourrait arrêter la scène et demander au public : *Que se passe-t-il ? Que pourrait-il faire ?*



Echauffement avec le public,
pour. STOP-KLATKA

Si un spectateur est prêt à intervenir et à entrer en scène, le Joker invite le public à applaudir et reste près du spect-acteur pour l'encourager à continuer.

Lorsque son action n'est plus créative ou est faible, le Joker peut dire stop, remercier la personne et la renvoyer dans le public.

Il pose ensuite la question aux acteurs du spectacle : *Avez-vous remarqué des changements, même minimes ? Lesquels ?*

Et au public : *Y a-t-il d'autres options possibles ?*

Poursuivre avec les interventions de l'auditoire.

5) Comment conclure ?

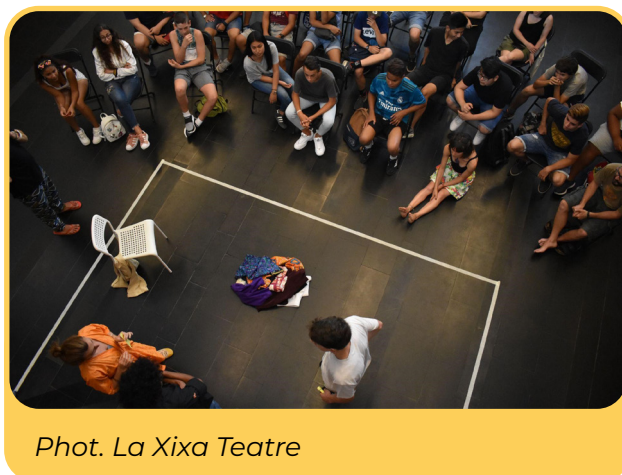
Le Joker pourrait résumer les leçons apprises, les différentes opinions et stratégies, les explorations manquantes, les éléments pertinents du débat, etc.

Un rituel est souvent utilisé en guise de clôture, comme respirer ensemble ou jouer à un jeu collectif.

CONCLUSION

Mettre en scène une pièce du Théâtre-Forum n'est pas facile, mais c'est une joie et une occasion de réfléchir, de changer et d'approfondir le sens de la justice, des possibilités et de la transformation. Ces conseils et lignes directrices ont été rédigés pour vous aider à démarrer, mais seule une bonne pratique développera vos compétences et vous permettra d'utiliser cet outil de manière productive.

Il est également utile de regarder des vidéos ou d'autres Jokers travailler.



Phot. La Xixa Teatre

Cela dit, il est impossible de prévoir tous les événements et de prévenir les erreurs ou les problèmes, mais le rôle du Théâtre-Forum dans l'évolution de la société est si important que les risques valent la peine d'être pris.

3. Expérience et matériel de soutien du projet CENV

3.1. Introduction

Dans le cadre du projet CENV, trois des organisations impliquées ont mis en œuvre des modules de test et animé des sessions divisées en 6 parties thématiques qui ont ensuite été intégrées dans un programme de formation développé dans le cadre de l'O13 (lien vers l'annexe de l'O13). Les dernières sessions ont été consacrées à la création de scènes de Théâtre-Forum. Nous présentons ici une étude et des exemples de scènes comme source d'inspiration et comme moyen de mieux comprendre à quoi peut ressembler une scène de Théâtre-Forum et quel type de préparation peut être effectuée avant que le travail sur les scènes ne commence. Ces documents peuvent aider et guider les animateurs qui n'ont pas d'expérience préalable en Théâtre-Forum ou du Théâtre de l'Opprimé, car ils leur permettent de comprendre les objectifs, la structure et la mise en œuvre de l'approche.

3.2. Enquête avant le test

Avant la première phase de test, une enquête a été menée auprès des futurs participants de chaque organisation afin d'en savoir plus sur leur environnement spécifique et le type de situations dans lesquelles ils se débattent. Une telle enquête peut aider l'animateur à voir la structure du groupe et les types d'oppression qui apparaissent dans la vie des participants, et donc à orienter le travail de manière qu'il soit pertinent pour le groupe en question. Une connaissance plus large de la situation des participants influence le choix du lieu des improvisations proposées, la sélection des personnages, le titre des images fixes, etc. En outre, elle peut aider à constituer les groupes pour la création des scènes, par exemple les personnes rencontrant des difficultés similaires peuvent être organisées en un seul groupe de travail.

Les réponses des participants peuvent également être significatives. L'enquête proposée est courte et consiste en des questions directes. Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions, et celles qui sont laissées en blanc peuvent également être significatives pour l'animateur, en indiquant le niveau d'autoréflexion, de timidité et de sentiment de sécurité.

Questionnaire pour les participants :

1. Quelles sont les situations professionnelles dans lesquelles vous vous sentez le plus mal ?
2. Quelles sont les situations d'oppression que vous vivez ou avez vécues dans votre environnement professionnel ?
3. Quelle est la chose la plus difficile pour vous dans vos relations de travail ?
4. Avez-vous des croyances sur vous-même et sur le monde qui bloquent/entravent votre développement au travail ?
5. Selon vous, quelles sont les raisons pour lesquelles vos rêves ne se sont pas (encore) réalisés ?

3.3. Propositions de scènes et interventions possibles

Lors de la phase de test du projet CENV, les participants ont créé des scènes basées sur leurs expériences réelles. Ces situations de travail ont mis en évidence l'oppression sous forme d'agression verbale, de manque de respect des autres, de sentiment d'oppression, d'écrasement ou de blessure.

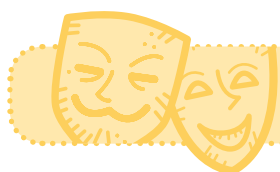
Ci-dessous, trois scènes sont présentées, une par organisation. Chacune d'entre elles a été créée par les participants et parle de l'environnement de travail et du type d'oppression dont ils ont fait l'expérience. Après chaque scène, le lecteur trouvera deux interventions qui ont eu lieu et qui ont été proposées lors de la session par d'autres participants (qui étaient des spect-acteurs). Ces derniers qui ont proposé les interventions ont essayé d'utiliser des approches de communication empathique et assertive (qu'ils ont apprises au cours des quatrième et cinquième sessions) pour trouver des alternatives au conflit initial ; cependant, il convient de souligner qu'ils n'ont pas été forcés d'utiliser ces techniques et qu'elles n'ont pas été les seules stratégies utilisées au cours des interventions.

Les scènes peuvent aider l'animateur à voir la diversité des scènes qu'un groupe peut préparer dans différents pays avec différents environnements de travail. Dans la partie ci-dessous, les scènes et les interventions sont présentées telles qu'elles ont été proposées par les participants. Dans chaque cas, il y avait plus d'interventions, mais nous avons décidé de limiter nos descriptions à deux seulement.

Il est important d'ajouter que ces scènes ont été créées par les participants à la fin du processus de test, dans le cadre de la sixième session. Après avoir présenté les scènes et consacré du temps aux interventions, les formateurs ont proposé des exercices pour approfondir le contexte et enrichir les scènes. Les participants ont également pu réfléchir aux situations et aux solutions possibles de manière plus complexe.

Comme les extraits ci-dessous incluent certaines étapes de la création de scènes de Théâtre-Forum, nous avons trouvé important et intéressant d'ajouter les commentaires des formateurs qui ont mené les processus. Pour une perspective plus large, des commentaires d'experts externes en Théâtre-Forum ont également été ajoutés.

3.3.1. Scène du groupe dirigé par Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA



SCÈNE 1 - INITIALE

Rôles : une employée administrative, 2 collègues masculins, un patron masculin

Lieu : le bureau de l'employé administratif d'une grande entreprise.

L'employée administrative est dans son bureau, en train de taper sur son ordinateur portable.

Une collègue entre dans son bureau : *“Bonjour Ana, peux-tu vérifier si le transport est censé avoir lieu mardi ou mercredi prochain ? J'ai oublié les détails de mon compte et je ne peux pas me connecter au système”.*

Ana a l'air troublé.

Ana : *“Oui bien sûr, je dois juste finir ça...”*

Collègue : *“Non, non, chérie, j'ai besoin de cette information le plus rapidement possible, j'ai une*

réunion dans 5 minutes, s'il te plaît, vérifie-la maintenant".

Ana : *"D'accord, je vous appelle dans 2 minutes pour vous donner les informations".*

Collègue : *"Super, merci, vous êtes la meilleure".*

Le premier collègue s'absente, Ana veut vérifier les informations demandées, mais un autre collègue arrive.

Collègue : *"Ana, où sont les documents du rapport ?"*

Ana : *"Quel rapport ?"*

Collègue : *"Vous savez, le rapport d'avril avec les données satisfaisantes".*

Ana : *"Je vous l'enverrai dans deux jours, je suis en train de le terminer."*

Collègue : *"Je pensais que vous nous l'aviez déjà envoyé".*

Ana : *"Non, le patron m'a demandé de l'envoyer avant vendredi."*

Collègue : *"Oui, mais je serai en vacances la semaine prochaine, vous savez. Pourquoi ne pas l'envoyer plus tôt ? Ne me dites pas que vous avez tellement de travail que vous n'avez pas eu le temps de le faire. J'ai besoin de ce document pour demain, n'est-ce pas ?"*

Ana : *"Ok, je vais essayer."*

Collègue : *"Oui, essayez, ce n'est pas si compliqué de rassembler des données, s'il vous plaît".*

Le deuxième collègue s'en va. Ana tente de reprendre l'une de ses tâches, mais elle ne sait pas par où commencer. C'est alors qu'elle reçoit un coup de téléphone de son patron.

Patron : *"Ana, peux-tu venir à mon bureau dans 5 minutes ? Nous avons une commande urgente à passer d'ici demain, vous devez agir au plus vite. Je vous donnerai les détails. "*

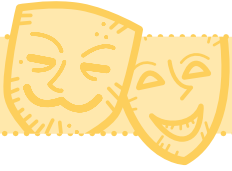
Ana : *"Oui, mais je dois travailler sur le rapport..."*

Patron : *"Tu ne comprends pas, ma chérie, que c'est urgent ? Laisse ces choses, mais ne leur dis pas que tu ne peux pas le faire et viens ici."*

Le patron termine son appel, Ana soupire et ferme son ordinateur portable, puis quitte son bureau.

Commentaires des formateurs qui dirigent le processus :

La scène a été décrite par une participante qui s'est sentie opprimée par tous les travailleurs masculins et par son patron. Ils lui donnaient toujours plus de tâches et ne respectaient pas son temps ni le fait qu'elle avait d'autres tâches à accomplir. Les méthodes d'oppression variaient : certains le faisaient plus gentiment, d'autres de manière plus agaçante. Nous en avons parlé après la scène et la participante a décrit le contexte afin que les membres du groupe comprennent la situation en profondeur. Jusqu'à ce moment, il y avait eu plusieurs tâches et moments où les participants avaient pu parler de leur environnement de travail, de sorte que le groupe avait une connaissance plus large du contexte de l'oppression au travail de chacun.



SCÈNE 1 - INTERVENTION PROPOSITION 1

L'employée administrative est dans son bureau, en train de taper sur son ordinateur portable.

Une collègue entre dans son bureau : *“Bonjour Ana, peux-tu vérifier si le transport est censé avoir lieu mardi ou mercredi prochain ? J'ai oublié mon identifiant dans le système”.*

Ana a l'air troublé.

Ana : *“Oui, je pourrais. Mais il faut que je finisse ce...”*

Collègue : *“Non, chéri, j'ai besoin de cette information le plus rapidement possible, j'ai une réunion dans 5 minutes, s'il te plaît, vérifie-la maintenant”.*

Ana : *“Je comprends, mais j'ai d'autres tâches à faire, et je dois appeler quelqu'un pour qui je n'ai pas le temps, ok ? Je vérifierai quand j'aurai terminé la tâche sur laquelle je travaille”.*

Collègue : *“Mais cela ne te prendra que 2 minutes. Ne peux-tu pas simplement interrompre ton travail pour le vérifier ?”*

Ana : *“Non, en fait, je dois d'abord terminer et cela me dérange vraiment quand quelqu'un entre pendant que je travaille sur autre chose.”*

Collègue : *“Tu es étrange, as-tu un problème avec moi ?”*

C'est à ce moment-là que le deuxième collègue entre en scène :

Collègue : *“Ana, où sont les documents du rapport ?”*

Ana : *“Désolé, mais je suis en train de parler avec votre collègue et j'ai des tâches à accomplir, revenez plus tard”.*

Collègue : *“Mais j'ai juste besoin que vous m'envoyiez le rapport”.*

Ana : *“Je ne peux pas vous répondre maintenant, revenez plus tard.”*

Les deux collègues partent, le patron appelle.

Patron : *“Ana, peux-tu venir à mon bureau dans 5 minutes ? Nous avons une commande urgente à passer d'ici demain, vous devez agir au plus vite. Je vous donnerai les détails.”*

Ana : *“Je dois juste finir le rapport que tu m'as demandé de faire jusqu'à vendredi.”*

Patron : *“Chérie, laisse tout et viens ici au plus vite !”*

Ana : *“D'accord, mais je ne finirai pas le rapport avant vendredi parce que ce sera trop. Tu es d'accord ?”*

Patron : *“Oui, oui, venez ici.”*

Ana ferme son ordinateur portable et quitte le bureau.

Commentaires des formateurs qui dirigent le processus :

L'idée du membre du groupe qui a proposé l'intervention était de se rendre plus visible aux

yeux des autres en communiquant qu'elle n'est pas toujours disponible et qu'elle a des tâches à accomplir. Lorsque le Joker lui a demandé si elle était satisfaite de la proposition, elle a répondu qu'elle ne savait pas comment cette situation influencerait ses prochains jours, car le patron ne voulait pas reconnaître qu'elle avait d'autres tâches à accomplir. D'autres membres du groupe ont souligné que dans cette proposition, les collègues confrontés à des réponses différentes de celles auxquelles ils étaient habitués pourraient éventuellement modifier leur comportement envers Ana et la respecter davantage.



SCÈNE 1 - INTERVENTION PROPOSITION 2

L'employée administrative est dans son bureau, en train de taper sur son ordinateur portable. Une collègue entre dans son bureau : "Bonjour Ana, peux-tu vérifier si le transport est censé avoir lieu mardi ou mercredi prochain ? J'ai oublié mon identifiant dans le système".

Ana a l'air troublé.

Ana : *"Non, je suis occupée pour le moment. Veuillez m'envoyer votre demande par mail."*

Collègue : *"Mais chéri, cela ne te prendra que 2 minutes".*

Ana : *"Je ne peux pas, je dois rappeler quelqu'un maintenant."*

Ana commence son appel.

Collègue : *"Mais..."*

Ana : *"Allô ? Oui, Ana Kowalska à l'appareil. Je vous appelle au sujet de la commande..."*

Le collègue s'en va. Le second veut entrer, mais Ana l'en empêche.

Collègue : *"Bonjour, Ana, à propos de ce rapport".*

Ana continue de parler au téléphone et ne réagit pas au collègue.

Ana : *"Oui, numéro de commande 57384. Nous avons demandé le document de garantie, qui n'a pas été envoyé..."*

Le collègue s'en va.

Poursuivant l'appel, Ana se lève et met un panneau sur sa porte : NE PAS DÉRANGER.

Pendant ce temps, elle s'aperçoit qu'elle a un appel de son patron, mais décide de ne pas décrocher et de terminer son appel.

Commentaires des formateurs qui dirigent le processus :

Les membres du groupe qui ont suivi l'intervention ont décrit cette idée comme efficace si Ana pouvait conserver cette attitude à long terme. La première fois, sa réaction différente pouvait être perçue comme étrange et comme un symptôme de mauvaise humeur, mais si elle restait cohérente, par exemple en utilisant le signe "Ne pas déranger" à partir de la deuxième intervention, ses collègues accepteraient peut-être le changement. Quelqu'un a émis le doute que certains de ses collègues l'apprécieraient moins ou la trouveraient impolie s'ils ne comprenaient pas pourquoi elle se comportait ainsi.

Après l'intervention, une discussion intéressante a eu lieu sur le patron et la stratégie qui pourrait fonctionner avec lui, car il était beaucoup plus difficile à gérer que les collègues. En outre, la participante qui a raconté son histoire pour la mettre en scène a indiqué qu'elle craignait que si elle commençait à se comporter ainsi, cela alimenterait la solidarité des hommes (y compris du patron) à son égard et la mettrait dans une situation très difficile.

Commentaires d'un expert en Théâtre-Forum après lecture de la scène :

La scène est étroite et se concentre uniquement sur le moment de l'affrontement, sans aucune introduction ou analyse du macro-contexte. Dans ce cas, les premières interventions, comme d'habitude, tentent d'arrêter directement et individuellement les oppresseurs en utilisant des techniques de communication. Il s'agit plus d'une tactique que d'une stratégie, qui donne des résultats à court terme.

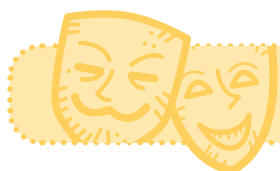
Il est important que le Joker laisse les participants essayer les actions les plus simples et les plus immédiates qui leur viennent à l'esprit, mais c'est aussi sa tâche de les amener à gratter la surface de la situation.

La pièce montre également un déséquilibre des pouvoirs, le patron ayant plus de pouvoir que les autres, alors que les collègues semblent similaires à cet égard.

La suggestion pour le Joker pourrait être :

- avant la pièce, essayez de construire une histoire plus complexe où le mécanisme sous-jacent est visible. Par exemple, pourquoi les trois personnes la pressent-elles de faire quelque chose ? Est-ce parce qu'ils sont des hommes (patriarcat ?), ou peut-être parce qu'ils subissent eux aussi des pressions (organisation du travail ?), parce qu'ils sont stressés ou en colère pour d'autres raisons ? Parce qu'ils détestent la collègue ? Cette situation est-elle exceptionnelle ou quotidienne ? Une telle réflexion avec le groupe peut aider à mieux comprendre le système dans lequel l'épisode se produit, à en trouver les causes et les remèdes.
- Pendant la session du Forum, essayez de poser des questions au public pour approfondir la micro-situation et le comportement de chaque personnage, pour effectuer des recherches sur l'oppression. Invitez ensuite les spect-acteurs à réfléchir non seulement en termes de tactiques mais aussi de stratégies, non seulement en termes de réaction individuelle mais aussi collective : discuter de l'organisation du travail avec les collègues, décider de règles communes pour mieux travailler ensemble, protester ensemble contre le patron et le rythme de travail, proposer des améliorations au contrat de la femme, construire une solidarité au lieu d'une compétition avec les collègues, etc.

3.2.2. Scène du Comptoir des Colibris



SCÈNE 1 - INITIALE

3 acteurs principaux : deux serveur / un chef / un commis de cuisine

La scène se déroule dans la cuisine d'un restaurant pendant le service de midi.

Le serveur arrive en cuisine catastrophé et énervé, et crie après le commis : « *Je me suis fait engueuler par une cliente car il y avait de la feta dans sa salade italienne et elle avait signalé qu'elle était intolérante au lactose, vous faites chier je vous l'avais dit !* »

Le commis vérifie le bon et est embêté car ne voit rien : « *Je suis désolé je ne vois rien d'écrit sur le bon de commande* »

Le serveur : « *Je te l'ai dit, tu n'écoutes rien, je te l'ai dit bon sang, c'est toujours pareil, ça me gonfle !* »

Le commis : « *mais...* »

Le serveur : « *il n'y a pas de mais, j'en ai marre de me faire engueuler à cause de tes conneries.* »

Le commis est au bord des larmes : « *mais...* »

Le chef cuisinier arrive pour savoir ce qu'il se passe et relancer la dynamique cuisine et service : « *Qu'est ce qui se passe ici ? calmez-vous , on a un service à faire tourner !* »

Le serveur répond : « *c'est la faute du commis, j'avais dit pas de fromage pour la salade italienne pour la table n°2 et il en a mis quand même. La cliente s'est plainte car elle est allergique au lactose et il y avait de la féta dans son assiette !* »

Le chef cuisinier à destination du commis: « *de la feta dans la salade italienne , n'importe quoi c'est de la mozzarella qu'il faut mettre ! Quand est-ce que tu retiendras les recettes de la carte, bon sang, un bon à rien !* »

Le chef cuisinier à destination du serveur : « *Et toi un bon à rien pareil ! tu ne sais pas qu'il faut écrire sur le bon ce type d'information. Tu imagines si on empoisonne quelqu'un par ta faute ! et puis tu ne peux pas vérifier tes assiettes avant de servir, mais qu'est-ce que j'ai fait pour mériter de tels incapables !!!!* »

Un autre serveur rentre : « *Que se passe-t-il, on vous entend crier dans la salle et nous attendons des suites...* »

Le chef de cuisine : « *Et voilà, ..., allez tout le monde au boulot et que ça saute bande d'incapables !* »

Commentaires des formateurs qui dirigent le processus :

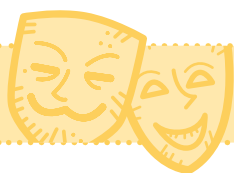
Dans notre expérience, le règlement des comptes s'est prolongé trop longtemps dans la cuisine, ce qui n'est pas possible dans la vie réelle car des clients attendent qu'on s'occupe d'eux. Nous avons ajouté un quatrième personnage pour mettre fin au conflit. Le public s'est senti oppressé par les propos agressifs et moralisateurs du serveur et surtout du chef de cuisine qui n'a rien fait pour faire baisser la pression.

Le service de midi dans la restauration est une source de stress et la communication peut parfois devenir incontrôlable. C'était le point de départ. Ensuite, la situation a révélé un problème de communication entre le personnel de service et le personnel de cuisine. On peut en déduire que la façon dont le chef de cuisine parle et regarde le personnel de haut ne contribue pas à établir le respect dans les échanges entre tous les membres de l'équipe professionnelle.

Commentaires d'un expert en Théâtre-Forum après lecture de la scène :

Cette façon de communiquer est-elle habituelle ou occasionnelle ?

Quel est le contexte général de chaque protagoniste (ambiance, caractère, position dans la hiérarchie, etc.) ?



SCÈNE 1 - INTERVENTION PROPOSITION 1

Le serveur rentre moins en colère mais plus embêté par la situation : « *Ouh là je viens de me faire réprimander par la cliente de la table n°2 car il y avait de la feta dans sa salade italienne et elle avait signalé qu'elle était intolérante au lactose. Tu te rends compte ce qui aurait pu arriver, tu ne m'avais pas entendu ?* »

Le commis vérifie le bon et est embêté car ne voit rien : « *Non avec le bruit de la cuisine ce n'est pas facile de tout entendre et puis il n'y avait rien d'écrit sur le bon de commande comme il se doit. J'étais en train d'en faire une nouvelle salade, je te la donne sans fromage dans un instant* »

Le serveur: « *merci. Je suis tout retourné, je n'aime pas me faire engueuler par les clients.* »

Le commis: *Je comprends, la prochaine fois pour éviter de vivre ça je te demande de bien noter les infos importantes sur le bon de commande* »

Le chef de cuisine présent ajoute : « *Et je pense qu'il est nécessaire dans cette situation de vérifier les assiettes que tu amènes au client* »

Le commis: « *tiens voilà ta salade. Excuse-nous auprès de la cliente* »

Le serveur: « *merci, désolé d'avoir oublié de noter...* »

Commentaires des formateurs qui dirigent le processus :

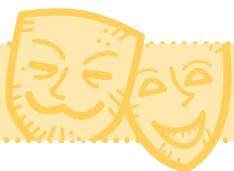
Dans cette situation, une meilleure communication et une meilleure gestion des émotions ont permis d'éviter l'escalade et de verbaliser les attentes du personnel de cuisine vis-à-vis du serveur. Le commis n'était plus acculé ; finalement, l'erreur était celle du serveur, mais il n'a pas été acculé non plus et les procédures ont été réexpliquées.

Commentaires d'un expert en Théâtre-Forum après lecture de la scène :

C'est une bonne chose pour les travailleurs, mais qu'en est-il du chef ? Pourquoi a-t-il crié dans la première version et plus maintenant ? Qu'est-ce qui les a amenés à changer complètement d'attitude ?

Pourquoi de telles choses se produisent-elles ? Y a-t-il quelque chose dans l'organisation du travail qui ne correspond pas aux besoins de chacun ? Ou y a-t-il quelque chose d'extérieur au lieu de travail qui affecte les personnages ? La concurrence entre les restaurants est-elle en cause ? Ou le système d'éducation des chefs ? Par exemple, dans le système de santé, la mauvaise relation entre les médecins et les patients est modelée par la façon dont les médecins apprennent pendant leur formation.

De plus, le premier oppresseur a changé d'attitude, mais que se passe-t-il s'il ne change pas et que le commis reste le bouc émissaire ? Dans les termes de Boal, cela s'appelle une "solution magique" : l'opresseur change parce que les spec-acteurs remplacent l'opresseur et non l'opprimé. Cette "solution" ne peut que montrer ce qui devrait se passer, mais ne change en rien la réalité.



SCÈNE 1 - INTERVENTION PROPOSITION 2

Cette scène a été écrite après avoir été jouée plusieurs fois, avec de nombreux changements. Elle reflète une version condensée des outils de communication utilisés pendant le module. Nous l'avons écrite à la fin des exercices théâtraux comme un résumé de la façon dont les outils de communication ont été utilisés. Bien sûr, il s'est passé beaucoup de choses pendant les expériences théâtrales, mais il est impossible de noter tout ce qui a été dit et fait, étant donné que tout le monde était pleinement impliqué et sans observateur détaché.

La scène se déroule dans la cuisine d'un restaurant.

Le serveur arrive en cuisine catastrophé et énervé, et crie après le commis : « *Je me suis fait engueuler par une cliente car il y avait de la feta dans sa salade italienne et elle avait signalé qu'elle était intolérante au lactose, vous faites chier je vous l'avais dit !* »

Le commis vérifie le bon et est embêté car ne voit rien : « *Je suis désolé je ne vois rien d'écrit sur le bon de commande* »

Le serveur : « *Je te l'ai dit, tu n'écoutes rien, je te l'ai dit bon sang, c'est toujours pareil, ça me gonfle !* »

Le commis de cuisine : « *Mais...* »

Le serveur : « *il n'y a pas de mais, j'en ai marre de me faire engueuler à cause de tes conneries.* »

Le commis est au bord des larmes : « *mais...* »

Le chef cuisinier arrive pour savoir ce qu'il se passe et relancer la dynamique cuisine et service : « *Qu'est ce qui se passe ici ? calmez-vous , on a un service à faire tourner !* »

Le serveur répond : « *c'est la faute du commis, j'avais dit pas de fromage pour la salade italienne pour la table n°2 et il en a mis quand même. La cliente s'est plainte car elle est allergique au lactose et il y avait de la féta dans son assiette !* »

Le cuisinier à destination du commis: « *Bon la priorité c'est d'apporter une nouvelle assiette à la cliente. Est-ce que tu peux en refaire une sans fromage ?* »

Le commis : « *Oui chef !* »

Le cuisinier à destination du serveur : « *Quand tu rentres dans la cuisine en criant après le commis avec un langage grossier , pour finalement quelque chose qui n'est pas de son fait, je suis contrariée et ressens de l'injustice et ça me gêne vis-à-vis de la clientèle. Pour le moment j'aimerais que tu apportes la salade à la cliente en nous excusant. Ensuite je te donne rendez-vous après le service pour discuter de ce qui vient de se passer pour refaire le point sur qui doit faire quoi pour un bon fonctionnement d'équipe. Es-tu d'accord ?* »

Le serveur : « *oui chef !* »

Le commis : « *Tiens voici la salade sans fromage* »

Le serveur : « *merci* ». Il sort .

Le chef cuisinier à destination du commis : « *Quand j'entends que tu as mis de la feta dans la salade italienne ça me fait sortir de mes gonds, en effet on y met de la mozzarella de bufflonne* »

! Est-ce que je peux te demander de bien suivre les recettes pour ne pas avoir recevoir des insatisfactions des clients s'il te plait ? »

Le commis : « *oui chef ! Je vais relire les fiches techniques et en garder à proximité »*

Commentaires du formateur qui dirige le processus :

Dans cette situation, la communication est régulée par l'intervention d'un tiers, le chef de cuisine, qui fixe le cadre, les priorités et leurs besoins en tant que chef d'équipe de manière bienveillante, afin de répondre aux besoins des clients et de maintenir la qualité des services du restaurant.

Commentaires d'un expert externe du Théâtre-Forum après lecture de la scène :

Mais que faire si le chef ne change pas ? Dans ce cas, **le jeu est un jeu de rôle et non un Théâtre-Forum**, car il cherche à remplacer tous les rôles à la recherche d'un bon comportement. Ce n'est pas une mauvaise chose, mais ce n'est pas un Forum. Le forum implique qu'il y a une oppression à résoudre, et non un rôle mal joué. L'oppression signifie qu'il y a exploitation ou violence à l'encontre d'une personne ayant moins de pouvoir.

Voici donc ce que je suggérerais au Joker :

- pendant la construction du jeu, vérifiez si la situation est un problème de mauvais rôle ou d'oppression. **Si c'est le cas, vous pouvez choisir le jeu de rôle plutôt que le Théâtre-Forum. La grande différence réside dans l'objectif (mieux jouer son rôle ou changer une dynamique oppressive ?) et dans le remplacement de tous les personnages ou seulement des opprimés.**

3.2.3. Scène de Futura Gestiona



SCÈNE 1 - INITIALE :

2 acteurs principaux : Infirmière / Médecin

2 acteurs de soutien : Infirmière / Membre de la famille

Dans l'unité de soins intensifs d'un hôpital, une infirmière et un médecin s'occupent d'un patient gravement malade qui est en train de mourir à la suite d'un accident. Le médecin néglige le suivi médical pendant une journée. Après le décès du patient, la vérité éclate et la famille réclame le rapport, que le médecin falsifie. L'infirmière en chef plaide pour l'honnêteté, tandis que le médecin s'y oppose. Une autre infirmière observe et finit par rejoindre l'infirmière en chef, toutes deux encourageant le membre de la famille à demander justice.

Infirmière 1 : *"Vous êtes devenu fou ? Comment osez-vous falsifier un rapport que vous n'avez même pas écrit ?"*

Médecin : *"Laissez-moi tranquille. Je suis occupé."*

Infirmière 1 : *"Vous laisser tranquille ? Vous avez raté votre travail et vous continuez à agir de cette façon ?"*

Médecin : *"Occupez-vous de vos affaires".*

(Une deuxième infirmière, Infirmière 2, observe la dispute)

Infirmière 2 : *"Sommes-nous ici pour nous battre ?"*

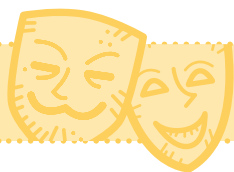
Infirmière 1 : (ignore l'infirmière 2 et s'adresse au docteur) *"Regardez-moi dans les yeux. Ne vous cachez pas, idiot."*

Médecin : *"Faites attention à ce que vous dites. Je peux vous faire perdre votre travail."*

Infirmière 1 : (à l'infirmière 2) *"Vous n'allez rien dire ?"*

Infirmière 2 : *"Devrais-je ? Je pense que vous devriez vous occuper de vos affaires."*

(Le docteur sourit et quitte la pièce. Il y a beaucoup de tension entre tout le monde, et rien n'est résolu à la fin)



SCÈNE 1 - PROPOSITION D'INTERVENTION :

Infirmière 1 : (inquiète) *"Docteur, nous devons parler".*

Médecin : (frustré) *"Pas maintenant, je suis occupé".*

Infirmière 1 : *"C'est important. Il s'agit du patient qui est décédé hier. Vous n'avez pas effectué de suivi médical au cours des dernières 24 heures."*

Médecin : (en colère) *"Oui, vous avez raison, j'étais occupé".*

Infirmière 1 : *"Je pense que nous devrions parler à sa famille."*

(L'infirmière 2 se trouve également dans la pièce et observe la conversation avec intérêt).

Infirmière 2 : *"Quelque chose ne va pas ?"*

Médecin : (en colère) *"Non, c'est bon."*

Infirmière 1 : *"Oui ! Le médecin a omis que le patient décédé hier n'avait pas bénéficié d'un suivi médical au cours des dernières 24 heures."*

Médecin : (agacé) *"Arrêtez !"*

Infirmière 2 : *"Et pourquoi ne l'avez-vous pas fait ?"*

Médecin : *"Je n'ai pas eu le temps, nous sommes très sollicités à l'hôpital. Il n'y a pas assez de ressources pour servir tout le monde."*

Infirmière 2 : *"Mais vous devez dire la vérité."*

Le médecin : *"Je sais, vous avez raison."*

Infirmière 1 : *"Alors, qu'est-ce qu'on fait ?"*

Infirmière 2 : *"Je pense que nous devrions le dire à la famille et à la direction de l'hôpital".*

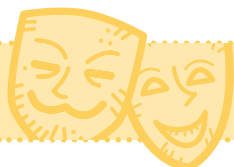
Infirmière 1 : *"Allons-y."*

Le médecin : *"Dans ce cas, je crains de ne pouvoir rien faire."*

Commentaires du formateur qui dirige le processus :

Nous remarquons une profonde déconnexion avec le personnage du Docteur. Le participant qui l'incarnait s'attachait à faire ce qu'il pensait être juste, et non ce que ferait quelqu'un dans la position du Docteur. Nous avons également constaté que les infirmières faisaient preuve de trop d'enthousiasme et de bravoure, ce qui n'est peut-être pas très réaliste.

Nous avons répété la scène en encourageant la participation des spectateurs (d'autres participants du groupe).



SCÈNE 2 - PROPOSITION D'INTERVENTION

Infirmière 1 : (inquiète) *"Docteur, il faut qu'on parle".*

Médecin : (frustré) *"Pas maintenant, non. Je suis occupé."*

Infirmière 1 : *"C'est important. Il s'agit d'Andrés, le patient qui est décédé hier. Il n'a pas eu de suivi médical pendant 24 heures."*

Médecin : (en colère) *"Nous n'allons pas discuter de cela maintenant. Ce n'est pas le moment."*

(L'infirmière 2 se trouve également dans la pièce et observe la conversation avec intérêt).

Infirmière 2 : *"Il se passe quelque chose ?"*

Infirmière 1 : *"Oui, il y en a un. Le patient qui est décédé hier n'a pas bénéficié d'un suivi médical pendant toute une journée."*

Médecin : (agacé) *"Ça suffit ! J'ai assuré le suivi médical, mais je ne l'ai pas écrit sur l'ordinateur."*

Infirmière 1 : *"Je n'en doute pas. Mais les protocoles doivent être suivis, et la famille exige ce rapport. Je pense que nous devrions le leur donner."*

Médecin : *"Nous sommes tous soumis à une forte pression. Nous n'avons pas assez de personnel. Je n'ai pas le temps de rédiger des rapports."*

Infirmière 2 : (incertaine) *"Je... je suis d'accord avec ma collègue. La famille mérite de connaître la vérité."*

Médecin : *"Vous êtes tous les deux folles ! Vous ne comprenez pas la complexité de la situation." (Les jours passent et la tension monte. Finalement, l'infirmière 1 décide de parler au membre de la famille).*

Infirmière 1 : (à l'infirmière 2) *"Je pense que nous devrions parler à la famille d'Andrés et lui raconter ce qui s'est passé".*

Infirmière 2 : (à l'infirmière 1) *"Vous avez raison. Nous devrions leur dire."*

(Les infirmières parlent à nouveau au docteur)

Infirmière 1 : *"Docteur, la famille mérite de connaître la vérité sur Andrés."*

Médecin : (résigné) *"S'ils apprennent la vérité, je perdrai mon travail."*

(Le membre de la famille entre en scène et cherche des réponses)

Membre de la famille : *"Que se passe-t-il ?"*

Infirmière 1 : (avec empathie) *"Nous sommes vraiment désolés. Vous devez savoir que le suivi médical d'Andrés a été négligé le dernier jour. Le médecin l'a fait après la mort d'Andrés, sous la pression."*

Membre de la famille : (furieux) *"Comment est-ce possible ? Est-ce que c'est légal ?"*

Infirmière 2 : *"Nous sommes là pour vous aider à trouver des réponses et obtenir justice."*

(Les membres de la famille manifestent leur désarroi. Les infirmières font part de leur témoignage sur la négligence médicale et les rapports falsifiés.)

Infirmière 1 : *"Nous nous excusons d'avoir caché la vérité. Nous voulons que la véritable histoire soit connue."*

Infirmière 2 : *"Nous sommes prêtes à témoigner et à soutenir la poursuite de la justice."*

Membre de la famille : (soulagé) *"Merci pour votre honnêteté et votre courage. Nous nous battons pour Andrés."*

(Le membre de la famille quitte les lieux)

Médecin : (honteux) *"Je crois que la vérité l'emportera toujours. Mais vous avez ruiné ma carrière."*

Infirmière 1 : *"La vérité et l'éthique doivent guider notre profession".*

Infirmière 2 : *"Je pense que nous avons fait ce qu'il fallait".*

Commentaires du formateur qui dirige le processus :

Il nous a fallu beaucoup de temps pour décider quelle histoire nous allions utiliser pour cette pratique. Une fois l'histoire choisie, il a fallu un certain temps pour aider les participants à intérioriser leur rôle. Au début, les personnes jouant le personnage du docteur essayaient d'agir d'une manière qui semblait "correcte" plutôt que de se comporter comme cette personne l'aurait fait en réalité.

Enfin, nous avons pu résoudre l'histoire avec la collaboration des autres participants, qui n'étaient pas particulièrement actifs auparavant.

Commentaires d'un expert en Théâtre-Forum après lecture de la scène :

Je ne connais pas la situation aux Canaries, mais en Italie, il est très difficile pour une infirmière d'agir aussi courageusement, car les médecins disposent de nombreux moyens pour la faire taire. L'infirmière doit être vraiment courageuse. La solution est possible, mais je suppose qu'elle ne concerne que peu d'infirmières. C'est pourquoi, en tant que Joker, j'aurais cherché à savoir si la solution à la situation est, en fait, aussi facile. Si les spectateurs avaient répondu par l'affirmative, j'aurais accepté, mais seulement après les avoir mis au défi.

En ce qui concerne l'intrigue : la scène se concentre strictement sur le point critique, mais il serait bon d'avoir quelque chose avant pour montrer la relation entre les trois rôles, la dynamique du pouvoir, etc. En Italie, les médecins sont éduqués pour avoir une relation de pouvoir sur les infirmières, les éducateurs, les travailleurs sociaux, etc. et non une relation de coopération. Cet élément est important pour expliquer que le médecin n'est pas nécessairement une mauvaise personne, mais qu'il a été éduqué de cette manière pour préserver le pouvoir et la réputation de la profession. En Italie, une organisation d'étudiants en médecine a mené des recherches

approfondies sur cette question, analysant la "pédagogie empoisonnée" dans laquelle les étudiants sont plongés.

AUTRE SCÈNE TAVAILLEE

La scène présentée ci-dessous a été créée à partir des cartes de rôle que le lecteur peut trouver dans le document IO3 du projet CENV (PARTIE II, Session 4 et en annexes). Dans les cartes de rôle, une situation a été proposée à partir des différents points de vue des deux personnages principaux. Ce qui est important, c'est que dans les cartes de rôle, un conflit a été présenté. Un participant recevait une carte de rôle avec le point de vue d'un personnage, les autres participants recevaient les autres cartes de rôle avec le point de vue de l'autre personnage. Leur tâche consistait à jouer la scène où les deux personnages se rencontrent et tentent de résoudre le conflit entre eux. À Futura Gestiona, la situation présentée dans les cartes de rôle a fourni l'inspiration et l'aide nécessaires pour travailler plus avant sur une scène de Théâtre-Forum. Nous pensons qu'il est intéressant de montrer une scène qui n'a pas été créée à partir des histoires personnelles des participants, mais à partir d'une scène fictive. Parfois, cela peut s'avérer plus pertinent et plus efficace pour un groupe de travail.

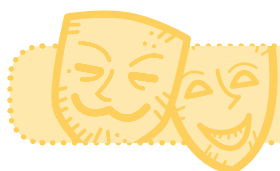
Commentaires des formateurs qui dirigent le processus :

Nous avons travaillé sur l'histoire de Tania et Susanna, proposée pour la première scène de la session 4 (partie II du document IO3). Étant donné que nous avons passé beaucoup de temps, lors de l'essai précédent, à décider de l'histoire à utiliser et à la préparer par la suite, les animateurs ont décidé d'utiliser l'histoire déjà travaillée lors de la session 4, avec les cartes de rôle de Susanna et Tania, car elle était familière à tous les participants et correspondait le mieux au contexte de travail de chacun (il s'agit d'une situation qui se produit typiquement sur les lieux de travail).

Tout d'abord, l'histoire déjà connue de Susanna et Tania a été relue par tous (à l'aide des cartes de rôle de la session 4), puis nous avons présenté la nouvelle histoire.

Après avoir résolu leurs différends et clarifié leur malentendu, Susanna et Tania continuent à travailler ensemble, même si leur relation n'est plus la même qu'auparavant. Elles se saluent et se parlent de temps en temps, mais il y a une distance évidente entre elles.

Quelques mois plus tard, Susanna est confrontée à l'attention déplacée de son patron, Oliver. Il insiste pour flirter avec elle, et elle se sent mal à l'aise et craint de le rejeter. Un jour, Oliver la confronte dans son bureau, menaçant de la licencier si elle n'accepte pas un rendez-vous. Après la rencontre, Susanna raconte tout à Tania, qui désapprouve Oliver mais n'a pas le courage de le confronter. Lorsqu'Oliver les entend parler de lui, Susanna décide de faire face à la situation et d'exprimer son malaise.



SCÈNE - INITIALE

Oliver : (s'approchant de Susanna avec un sourire) " *Bonjour, Susanna. Prête pour un autre déjeuner ?*"

Susanna : "Oh, hum... non, merci."

(Oliver insiste, dépassant les limites et profitant de la situation).

Oliver : (touchant légèrement le bras de Susanna) "Allez, ne sois pas timide".

Susanna : (essayant de retirer son bras) "Sérieusement, je ne peux pas maintenant..."

(Un jour, Oliver appelle Susanna dans son bureau et ferme la porte).

Oliver : *"Qu'est-ce qui se passe, Susanna ? Pourquoi m'évites-tu ?"*

Susanna : (effrayée) *"Je ne sais pas de quoi vous parlez..."*

Oliver : *"Je n'ai été que gentil avec vous pendant des semaines. J'ai des mots gentils pour vous, je fais plus attention à vous qu'au reste de vos collègues. Je vous invite à déjeuner et à dîner, et vous n'êtes jamais disponible."*

Susanna : *"Je suis désolée, je ne sais pas quoi dire".*

Oliver : *"J'ai examiné les comptes de l'entreprise et je pense que nous devons bientôt licencier quelqu'un. Voulez-vous dîner avec moi ou non ?"*

(Susanna quitte le bureau d'Oliver, très secouée, et va voir Tania, à qui elle raconte tout)

(Susanna et Tania discutent dans un coin du bureau quand Oliver les surprend)

Oliver : (forçant un sourire) *"Qu'est-ce que vous chuchotez là-bas ?"*

Susanna : *"Nous parlions de toi, Oliver. Il faut que ça s'arrête."*

Oliver : (agressif) *"De quoi te plains-tu, Susanna ?"*

Susanna : *"Arrêtez, c'est déplacé".*

Oliver : (sarcastique) *"Oh, c'est vrai ? Et qui es-tu pour juger de ce qui est approprié et de ce qui ne l'est pas ?"*

Tania : *"Oliver, je pense que tu dois comprendre que ce n'est pas bien."*

Oliver : (criant) *"Ça suffit, toutes les deux ! Vous n'avez aucune idée de ce que signifie être un patron."*

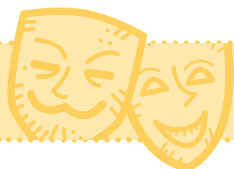
(La discussion devient plus tendue alors que Susanna et Oliver s'affrontent)

Susanna : *"Vous n'avez pas le droit de nous traiter comme ça !"*

Oliver : *"Regardez qui parle de droits ! Si tu n'aimes pas ça, tu peux partir, Susanna."*

Tania : (nerveuse) *"Susanna, nous devrions peut-être nous calmer un peu..."*

(Finalement, tout le monde s'en va avec ses propres frustrations et sans avoir trouvé de solution)



SCÈNE 1 - PROPOSITION D'INTERVENTION

Oliver : (s'approchant de Susanna avec un sourire) *"Bonjour, Susanna. Prête pour un autre déjeuner ?"*

Susanna : *"Merci pour l'invitation, Oliver, mais je préfère déjeuner seule aujourd'hui."*

(Oliver insiste, mais Susanna maintient sa position)

Oliver : (touchant doucement le bras de Susanna) *"Allez, ne sois pas timide".*

Susanna : (retire poliment son bras) *"J'apprécie vraiment ton intérêt, Oliver, mais je ne suis pas intéressée".*

(Oliver appelle Susanna dans son bureau pour lui parler)

Oliver : *"Susanna, j'ai l'impression que nous avons des désaccords. Pourrions-nous en parler ?"*

Susanna : (calmement) *"Bien sûr, Oliver. J'apprécie votre volonté d'éclaircir les choses".*

Oliver : (devient sérieux) *" Qu'est-ce qui se passe entre nous ? Pourquoi m'évites-tu ?"*

Susanna : *"Je suis désolée si je t'ai fait ressentir cela, ce n'était pas mon intention. J'apprécie l'intérêt que vous me portez, mais vous ne m'intéressez pas".*

Oliver : *"D'accord, j'ai pensé que je vous intéressais, c'est pourquoi je vous ai traité d'une manière spéciale. A partir de maintenant, je te traiterai comme le reste de tes collègues."*

(Susanna quitte le bureau d'Oliver un peu inquiète et voit Tania. Elle s'approche pour lui parler et lui expliquer ce qui s'est passé)

Tania : (inquiète) *"Susanna, je suis désolée. Nous devrions nous pencher sur la question."*

(Susanna et Tania discutent dans un coin du bureau. Oliver sort de son bureau et les entend parler de ce qui s'est passé)

Oliver : *"De quoi parlez-vous ?"*

Susanna : *"Nous avons discuté de la situation entre toi et moi, Oliver. Je crois que c'est important pour nous tous."*

Tania : *"Oui, nous devons trouver une solution qui convienne à tout le monde".*

Oliver : *"Je comprends. Je crois que nous avons résolu ce problème il y a quelques minutes dans mon bureau. Mais si vous avez quelque chose à ajouter, pourriez-vous m'en faire part ?"*

Susanna : *"Votre comportement m'a mise mal à l'aise ces dernières semaines. Nous voulons un environnement de travail plus professionnel et plus harmonieux."*

Tania : *"Oui, nous sommes ici pour travailler ensemble de manière respectueuse et professionnelle."*
Oliver : *"Je vous remercie d'avoir attiré mon attention sur ce point. Je n'avais pas l'intention de créer des tensions. Je tiendrai compte de vos sentiments et croyez-moi quand je vous dis que cela ne se reproduira plus."*

Susanna : *"Merci de m'avoir écoutée, Oliver. Nous espérons que nous pourrions travailler ensemble pour améliorer notre dynamique au bureau".*

Commentaires du formateur qui dirige le processus :

Cette fois-ci, l'entraînement s'est déroulé beaucoup mieux. Tout a été plus rapide. Tout le monde connaissait les personnages, nous n'avons donc eu qu'à présenter Oliver, dont les intentions étaient faciles à comprendre.

Au début, le personnage d'Oliver était un peu banalisé, mais au fur et à mesure que d'autres spectateurs endossaient le rôle, la situation s'est améliorée. Le public a beaucoup participé et a été encouragé à échanger les rôles ou à introduire de nouveaux personnages qui ont parfois enrichi l'histoire, même s'ils se sont écartés de l'objectif qui était de résoudre le problème du harcèlement au travail.

RÉFÉRENCES

LITTÉRATURE:

- Boal, A. (1998) *Legislative Theater : Using Performance to Make Politics*. Routledge
- Cohen-Cruz, J. (1993) *Not Just playing Around : Collaboration and Creativity in the Theater of the Oppressed*. *Journal of Aesthetics Education*, vol. 27, no. 3, p. 85-96.
- Diamond, E. (2001) *Performing Democracy : International Perspectives on city Community-Based Performance*. University of Michigan Press
- Pagnotta, F. (20025) *Rehearsing revolutionary Change : The Theater of the Oppressed in Venezuela*. *TDR/ The Drama Review*, vol. 49, no. 3, pp. 37-55.
- Schutzman, M. et Cohen-Cruz, J. (2001) *playing _ Boal : Theater, Therapy, Activism*. *Theater Topics*, vol. 11, no. 1, p. 1-15.
- Schutzman, M. (1993) *Rehearsing the Revolution : Gender and Theatricality in the Theater of the Oppressed*. *TDR/ The Drama Review*, vol. 37, no. 4, pp. 38-52.
- Serrano, J. (2015) *Le théâtre de l'opprimé en actions : An Audio-Visual Introduction to Boal's Forum Theatre*. Routledge
- Taylor, D. (2004) *Acts of Transfer : Women's Performance in the Americas*. *Signes : Journal of Women in Culture and Society*, vol. 29, no. 3, pp. 953-982.
- *Pédagogie et théâtre de l'opprimé : www.ptoweb.org*

VIDÉOS MONTRANT DES OUTILS DU THÉÂTRE DE L'OPPRIMÉ :

CLASSÉS PAR AUTEURS

◆ AUGUSTO BOAL Exercises

- www.youtube.com/watch?v=l4cZ8pa0v-Y
Qu'est-ce que le TO ?
- www.youtube.com/watch?v=PxQ6SsfhiCw
Teatro-Fórum
- www.youtube.com/watch?v=IZhlpnSVRUg
Augusto Boal, Forum Theater, Harvard-2003 (Partie 3/5)
- www.youtube.com/watch?v=5B0xx_mG29g&t=197s

◆ JULIAN BOAL Théâtre Forum - L'oppression dans le système éducatif

- www.youtube.com/watch?v=ecwFetYMy5Y
- www.youtube.com/watch?v=eRLqMsdCH2w&t=492s
- www.youtube.com/watch?v=AFBwCRYxu4k

In Spanish

- www.youtube.com/watch?v=kh_Hr93lFQw&t=79s
- www.youtube.com/watch?v=2GMGsWn0hUs&t=100s
- www.youtube.com/watch?v=4Dk53FY6LAA&t=57s

In French

- www.youtube.com/watch?v=_OGyleNzqw0&t=3s
- www.youtube.com/watch?v=nSGm1BvkSDw&t=3s

In Portuguese

- www.youtube.com/watch?v=iZRrc7bMZ5w&t=3057s
- www.youtube.com/watch?v=8xx8JjOZaBA

HECTOR ARISTIZABAL ImaginAction travaille avec des ex-combattants à Tiger's Bay

- www.youtube.com/watch?v=Uu9EAbolx24&t=218s
- + Hector sur Forum Theater (néerlandais)
- www.youtube.com/watch?v=BJzDXSjIX4g&list=PLqwi4Mz9IoTnuVRW2Q_txHc8KWk7YKr0S

DAVID DIAMOND Hors du silence

- www.youtube.com/watch?v=7V0-HDPKmPI&feature=youtu.be

JANA SANSKRITI

Forum "Maison de poupée"

- www.youtube.com/watch?v=OPwiIwgLMg8
- www.youtube.com/watch?v=Cc8dmh3Fzsc&t=61s

BARBARA SANTOS

Aesthetics of Justice - KURINGA Festival Play 2018

- www.kuringa.de/en/productions-en/production-aesthetics-of-solidarity-en
Hotel Europa
- www.kuringa.de/en/productions-en/hotel-europa-barcelona-2018-en
Hotel Europa
- www.kuringa.de/en/productions-en/hotel-europa-lisbon-2016-en

PAR TECHNIQUE

◆ Forum-Théâtre

Spectacle de théâtre forum | Shannon Ivey et STATE of Reality

- www.youtube.com/watch?v=vcLcXeXJVDU

Katy Rubin di New York

- Théâtre de l'Opprimé NYC : Avant-première
- www.youtube.com/watch?v=vi1HfSiMxCU

Un exemple de théâtre forum

- www.youtube.com/watch?v=NbYx01re-ec

Le théâtre forum : comment l'utiliser dans l'éducation non formelle ?

- www.youtube.com/watch?v=ANtkDBd9UNI&t=10s

Le théâtre de l'opprimé : Forum pour le changement social

- www.youtube.com/watch?v=qTA1b4rITXI

Annexe : COMMENT REDIGER UN SCÉNARIO POUR UN THÉÂTRE-FORUM

1. COMMENT REDIGER UN SCÉNARIO POUR UN THÉÂTRE-FORUM

OPPRESSION

Quelle est la question clé à poser au public ? (Concrète et non philosophique ; basée sur l'action)
Pouvez-vous décrire en quelques phrases l'oppression qui en découle et ses mécanismes au niveau interpersonnel et systémique ?

STRUCTURE

Quelle est la meilleure structure pour expliquer cette oppression (une seule scène, plusieurs scènes formant une histoire, plusieurs scènes montrant différents aspects et environnements, une histoire avec des flashbacks, avec un narrateur, avec des chansons...)?

Comment le macro-contexte (le niveau qui n'est pas visible dans les micro-interactions mais qui les affecte) est-il montré dans la pièce ?

Quels sont ses principaux éléments ?

STYLE

Quel style peut être utile pour illustrer clairement le problème ? Réaliste, symbolique, surréaliste, ou peut-être un mélange de plusieurs styles ?

PERSONNAGES

Qui est le protagoniste (l'opprimé, celui qui veut changer la réalité) ?

Quelle est sa volonté et sa contre-volonté ?

Qui sont les principaux antagonistes ?

Quelles sont leurs volontés et leurs contre-volontés ?

Y a-t-il des alliés de l'un ou de l'autre ?

Quelles sont leurs volontés et leurs contre-volontés ?

Y a-t-il d'autres rôles importants ?

Quelles sont leurs volontés et leurs contre-volontés ?

ACCESSOIRES ET MUSIQUE

Quels sont les objets et les costumes indispensables ?

Quel genre de musique ?

RÉSUMÉ DE L'INTRIGUE

Quelques lignes pour expliquer l'essence de la pièce.

L'INTRIGUE

Écrivez l'action principale/le dialogue/les phrases clés à jouer et, éventuellement, des commentaires sur l'émotion ou l'action, l'emplacement de la musique et toute note concernant la mise en scène de la pièce.

Merci!

A tous les participants et participantes des expériences pilotes, professionnels et personnes bénévoles volontaires et accompagnées. La réalisation de cet outil pédagogique et pratique n'aurait pas pu se concrétiser sans leur participation pleine et entière.

Thank you for your support!

To all the participants in the pilot projects, the professionals and volunteers who volunteered and were supported. The production of this educational and practical tool would not have been possible without their full involvement.

Dziękujemy za wsparcie!

Wszystkim uczestnikom projektów pilotażowych, profesjonalistom i wolontariuszom, którzy zgłosili się na ochotnika i otrzymali wsparcie. Stworzenie tego edukacyjnego i praktycznego narzędzia nie byłoby możliwe bez ich pełnego zaangażowania.

¡Gracias por su apoyo!

A todos los participantes en los proyectos piloto, a los profesionales y voluntarios que se ofrecieron voluntarios y recibieron apoyo. La elaboración de esta herramienta educativa y práctica no habría sido posible sin su plena implicación.

Grazie per il vostro supporto!

A tutti i partecipanti delle esperienze pilota, ai professionisti e volontari, a coloro che hanno dato e ricevuto supporto. La realizzazione di questo strumento pedagogico e pratico non sarebbe stata possibile senza la loro piena partecipazione.



Le Comptoir Des Colibris, France, www.lecomptoirdescolibris.fr

Futura Gestiona, Spain, www.grupofuturagestiona.com

Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA, Poland, www.stop-klatka.org.pl

La Xixa Teatre, Spain, www.laxixateatre.org

Giolli Cooperativa Sociale, Italy, www.giollicoop.it



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.