



**HAL**  
open science

## Atelier -Atelier théâtre-forum “ une question de point de vue ”

Melanie Souhait, Etienne Galmiche, Christine Jacqmot, Delphine Ducarme,  
Elie Milgrom

► **To cite this version:**

Melanie Souhait, Etienne Galmiche, Christine Jacqmot, Delphine Ducarme, Elie Milgrom. Atelier -Atelier théâtre-forum “ une question de point de vue ”. QPES 2017, Jun 2017, GRENOBLE, France. hal-01701265

**HAL Id: hal-01701265**

**<https://hal.science/hal-01701265>**

Submitted on 5 Feb 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Atelier - Atelier théâtre-forum « une question de point de vue »**

Mélanie Souhait, Etienne Galmiche, TalentCampus, Dijon, France.

Christine Jacqmot, Delphine Ducarme, Elie Milgrom, Formation à l'Apprentissage Actif de Louvain (FA2L), Belgique.

Florence Duchêne-Lacroix, NovaTris, Mulhouse, France.

[melanie.souhait@ecoletalentcampus.fr](mailto:melanie.souhait@ecoletalentcampus.fr), [etienne.galmiche@ecoletalentcampus.fr](mailto:etienne.galmiche@ecoletalentcampus.fr).

[christine.jacqmot@fa2l.be](mailto:christine.jacqmot@fa2l.be), [delphine.ducarme@fa2l.be](mailto:delphine.ducarme@fa2l.be), [elie.milgrom@fa2l.be](mailto:elie.milgrom@fa2l.be).

[florence.duchene-lacroix@uha.fr](mailto:florence.duchene-lacroix@uha.fr).

### **Résumé**

L'atelier dure 1h30 et doit permettre aux participants de réfléchir à la question de l'autre : ce qui fait que l'autre est différent, ce qui le caractérise ; comment comprendre ces différences et les prendre en compte dans le cadre d'un travail collaboratif ; comment surmonter les difficultés liées à ces différences. L'atelier s'appuiera sur l'outil théâtre-forum, pour permettre aux participants de trouver eux-mêmes des pistes de solution à un travail collaboratif efficace.

### **Summary**

The workshop lasts 1h30 and allows the participants to think about the question of the other one: what makes the other different, what characterizes it; How to understand these differences and take them into account in the context of collaborative work; How to overcome the difficulties associated with these differences. The workshop will rely on the forum theater, to enable the participants themselves to find solutions for effective collaborative work.

### **Mots-clés** (maximum 5)

autre, interculturel, collaboration, point de vue, valeurs

## **1. Objectifs pédagogiques et acquis d'apprentissage**

Cet atelier déjà testé deux fois en Belgique, à des publics adultes variés, doit permettre aux participants d'atteindre quatre objectifs :

- Identifier en quoi l'autre est différent de moi, selon ma propre perception ;
- Identifier ce que cette différence dit à mon sujet ;
- Identifier les difficultés liées à ces différences perçues pour collaborer ;

- Formuler des pistes pour surmonter ces difficultés en vue de collaborer efficacement.

L'atelier invite les participants à réfléchir à la question de l'altérité. Deux animateurs se relaient dans l'animation ou encadrent conjointement les échanges : ils donnent les consignes aux groupes et les guident tout au long de l'activité, notamment lors des saynètes de théâtre-forum et lors des débriefings.

## **2. Intérêts pour les participants**

Durant cet atelier, les participants échangent sur des questions tournant autour des cadres de référence en se mettant à la place de l'autre et en s'interrogeant sur « que ferais-je à la place de ». La question de l'empathie est également centrale (Berthoz, Jorland et al, 2004) : Comment peut-on prendre le point de vue des autres tout en restant soi-même ? Comment parvient-on à ressentir les émotions des autres, pressentir leurs intentions, comprendre leurs motivations ?

Cet atelier permet aux participants de considérer l'autre et ses différences comme une force plutôt que comme un problème, si elle est apprivoisée (Quaranta, 2009).

Par ailleurs, une grande partie de l'atelier étant consacrée aux échanges et mises en situation, la question du codéveloppement (Payette, Champagne, 1997) sera sous-entendue puisque l'atelier vise à proposer tout à tour des solutions, des alternatives, sur base de son expérience et de son vécu, pour faire progresser les choses et trouver des solutions.

## **3. Déroulement de l'activité**

L'animation d'une activité de théâtre-forum au sein d'un groupe passe par plusieurs étapes (Brugel, Lénéel, 2013), notamment :

- des jeux et exercices pour créer une dynamique et une confiance entre les membres ;
- des récits de situations concrètes vécues par les participants du groupe ;
- des improvisations de ces situations ;
- les remplacements du personnage protagoniste pour faire forum avec les spectateurs.

### **3.1. Description de l'activité partie 1 préparation du théâtre-forum**

#### **3.1.1. Etape 1 présentation et consignes – 10 minutes**

Les deux animateurs se présentent et expliquent les objectifs de l'activité : « Nous allons travailler sur une situation que vous aurez choisie parmi les suivantes : comment faire pour » :

- Inciter une personne à s'impliquer dans le travail du groupe alors qu'elle s'adonne manifestement à d'autres activités comme répondre à des mails sur son ordinateur ;
- Inciter une personne à s'impliquer dans une activité / à réaliser une action alors qu'elle oppose des convictions ou des croyances personnelles ;
- Inciter une personne à se ranger à la décision prise collectivement par un groupe. Elle continue à discuter la décision alors que le temps de prise de décision est échu.
- Inciter une personne à écouter davantage les opinions / idées d'autrui.

### **3.1.2. Etape 2 échanges avec le groupe – 5 minutes**

L'un des animateurs demande aux individus de se positionner géographiquement pour répondre aux questions : « J'ai déjà vécu ce type de situations. » et « Gérer ces situations, c'est facile ! »

Pour chaque question, les personnes répondant oui se placent tout à droite de la pièce et celles répondant non se placent à gauche. Il est possible de se placer sur une zone intermédiaire (plutôt oui, plutôt non). L'animateur interroge certains participants afin de savoir pourquoi ils ont choisi cette place. L'exercice a pour objectif d'installer une dynamique de groupe.

### **3.1.3. Etape 3 choix des situations – 10 minutes**

Les participants ont trois minutes pour écrire quelque chose de vécu en rapport avec une de ces situations. Les participants souhaitant témoigner sont invités à le faire auprès du groupe. Celui-ci doit alors choisir une situation sur laquelle il travaillera puis construire l'antagoniste (la personne « qui pose problème »). Il faut que la situation à travailler provienne d'un vécu et non de représentations. Les participants questionnent alors la personne dont l'histoire a été retenue : quelle est la fonction de l'antagoniste (si c'est une relation de travail) ? Quelle relation ont-ils ? Comment cette personne se comporte-t-elle ? Comment s'exprime-elle ? Quelles caractéristiques font de lui un antagoniste ? Le groupe donne alors à celui-ci, un nom d'emprunt.

Durant cette troisième étape, le groupe doit se construire une vision commune de la situation et des objectifs (Brugel, Lénéel, 2013). La présence des animateurs est essentielle pour gérer les éventuels conflits entre les points de vue et amener le groupe à construire un discours commun et à faire le choix des situations concrètes qu'il va mettre en scène.

## **3.2. Description de l'activité partie 2 séquence de théâtre-forum**

### **3.2.1. Etape 1 exploration – 10 minutes**

Les animateurs installent deux chaises qui se font face et qui représentent la situation : une pour l'antagoniste (la personne qui a amené la situation et donc qui la connaît le mieux), une pour la personne qui va proposer une solution, le protagoniste.

Les participants vont réfléchir successivement de trois points de vue et explorer des pistes de solutions, de postures à adopter.

- Point de vue 1 - A la place du protagoniste : Qu'est-ce que je ressens ? Qu'est-ce que je ferais (postures, actions, ...) pour résoudre cette situation ? Avec quels effets attendus ?
- Point de vue 2 - A la place de l'antagoniste : Qu'est-ce que je ressens ? Pourquoi je fais ce que je suis en train de faire ? Est-ce que ça me convient ? Qu'est-ce que j'aimerais faire ?

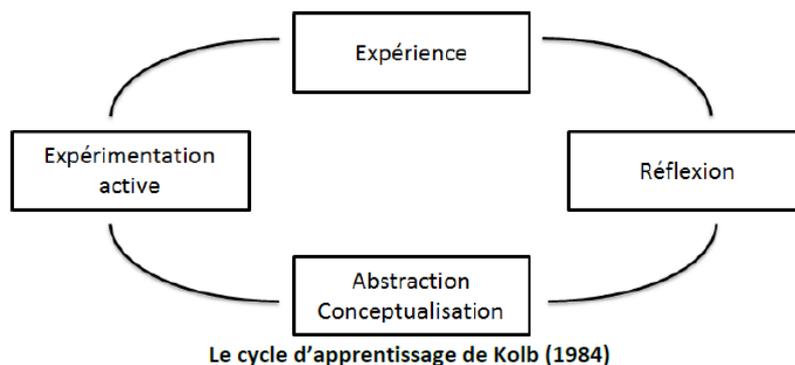
A chaque fois, les participants commencent par noter individuellement. Quand un participant souhaite partager ses propositions, il s'assied à la place du protagoniste (point de vue 1) ou de l'antagoniste (point de vue 2). L'animateur questionne, reformule et note au tableau.

- Après avoir entendu l'antagoniste : Qu'est-ce que je formule comme nouvelle proposition ?

### **3.2.2. Etape 2 présentation de la spirale NovaTris - 10 minutes**

Cette partie exploratoire du théâtre-forum laisse alors place à un point théorique apporté par les animateurs. Cet apport est basé sur le travail de NovaTris qui étudie le développement des compétences nécessaires à agir efficacement en contexte transfrontalier, international et multiculturel, notamment celles qui nous intéressent ici : connaissance et reconnaissance de ses propres valeurs et codes sociaux, (re)connaissance des valeurs et codes de l'Autre, capacité de construction avec l'Autre.

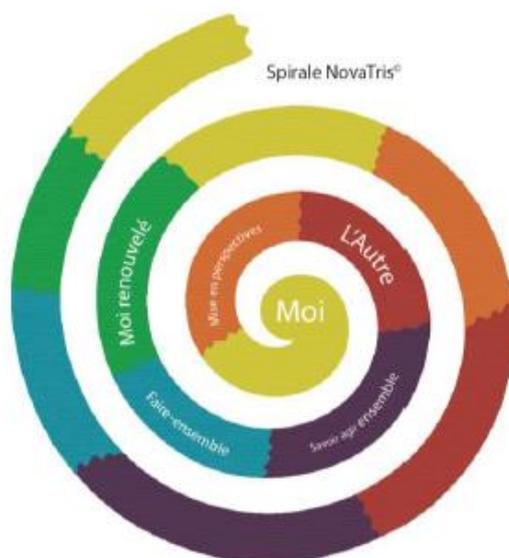
La pédagogie interculturelle universitaire développée et expérimentée par NovaTris depuis 2012 repose, entre autres, sur la théorie des savoirs expérientiels posée par David Kolb (1984) ainsi que celles de l'accompagnement de ces apprentissages (Chalmel, 2015). Selon Kolb, l'apprentissage expérientiel est un [...] processus par lequel des connaissances sont créées à partir d'une transformation de l'expérience. Ces connaissances nouvelles résultent de la saisie (préhension) de l'expérience et de sa transformation.



Les animateurs expliquent aux participants : « Nous prenons fait et cause pour le protagoniste comme s'il était MOI. Puis nous nous intéressons au regard de l'AUTRE qui est différent. C'est la rencontre entre les deux qui pose la problématique :

- Soit on s'ignore (déli de rencontre),
- Soit on accepte une « mise en perspective » (c'est-à-dire une remise en question).

Dans cette dernière hypothèse, je peux envisager de FAIRE avec l'autre, l'enjeu étant de « savoir-faire ensemble ». En faisant avec l'autre, cela provoque une nouvelle mise en perspective qui provoque un changement en moi, on parle du MOI RENOUVELÉ. »



Ce processus de formalisation permet d'ancrer les apports du théâtre-forum auprès des participants.

### 3.2.3. Etape 3 consignes et saynètes – 20 minutes

Le processus de formalisation ci-dessus permet d'introduire l'activité et de faire comprendre aux participants, le pourquoi du théâtre-forum. Les animateurs présentent ensuite brièvement les règles : « Nous allons travailler dans un espace bienveillant sécurisé où se tromper est possible. Les saynètes sont des brouillons de la vie, mais représentent tout de même la vie. Il est attendu de vous que vous soyez vous-même, et non des acteurs. Vous allez voir des saynètes et serez des observateurs avertis. Vous ne serez pas spectateurs, mais spect-acteurs. »

Les animateurs énoncent ensuite les 4 règles du Théâtre-forum : co-responsabilité (tous responsables de la réussite de l'activité), liberté de parole, égalité de parole, respect.

Enfin, la dernière consigne est donnée : « Le théâtre forum ne peut se faire que si vous apportez votre expertise. Vous êtes les experts. Nous souhaitons savoir ce que vous pensez. Si vous êtes d'accord il va falloir nous le dire, si vous n'êtes pas d'accord, il va falloir nous le dire aussi, car sans vous aujourd'hui rien ne sera possible. Nous utilisons le Théâtre-Forum car c'est une façon efficace de tester vos idées, de voir comment les choses se passent pour de « vrai ». »

Les saynètes peuvent alors commencer : il est demandé à la personne dont l'histoire a été retenue de jouer l'antagoniste, c'est elle qui le connaît le mieux. Face à lui, un volontaire est invité à tester une des propositions qui avaient émergé lors de l'exploration.

Les animateurs ouvrent ensuite la discussion au public, afin de débriefer d'abord sur des faits : que s'est-il passé, qu'est ce qui a été dit ? Quelles postures ces deux personnes ont-elles prises ? La discussion peut alors évoluer : est-ce que ça vous convient ? Qu'est-ce qui vous a semblé pertinent ou moins pertinent ? Quelle alternative proposeriez-vous ?

La personne souhaitant proposer une alternative prend alors la place du protagoniste et entre en jeu face à l'antagoniste pour tenter d'amener une solution à la situation conflictuelle de départ.

Les animateurs répètent ce schéma saynètes/discussion jusqu'à ce que le public soit arrivé au terme de ses propositions d'alternatives.

#### **3.2.4. Etape 4 débriefing, restructuration, bilan - 25 minutes**

Les animateurs proposent pour finir, de synthétiser avec les participants, les pistes de solutions testées en mettant en avant les marges de manœuvre et les freins dégagés.

En fonction de l'évolution des échanges, un apport rapide d'outils de communication non violente peut être fait (Kohlrieser, 2009), à travers une série de questions/suggestions telles que : Que ressens-tu ? Qu'est-ce que cela dit de tes besoins « j'ai besoin de... » ?

Pour clôturer l'atelier, un tour des participants est organisé afin que chacun puisse s'exprimer sur ce qu'il retient des échanges et le travail qu'il lui reste à mener pour mettre en œuvre les pistes de solutions envisagées durant l'atelier.

#### **4. Matériel utilisé et animation**

Tous les participants sont réunis dans un même lieu. Il est nécessaire d'avoir à disposition une chaise par participant et un espace assez vaste pour jouer les saynètes. Il est demandé d'avoir à disposition des feutres et feuilles de papier blanc A4. Les personnes de FA2L et de TalentCampus seront les animateurs (deux animateurs sont nécessaires pour permettre un bon accompagnement du groupe qui sera constitué de 12 à 20 personnes).

#### **5. Références théoriques soutenant le dispositif**

Berthoz A., Jorland G. et al (2004), *L'empathie*, Editions Odile Jacob

Brugel A., Lénéel P. (2013), « *Théâtre-forum* », *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et Participation, ISSN : 2268-5863. URL : <http://www.dicopart.fr/es/dico/theatre-forum>.

Chalmel, L. (2015), *Thérapie & Education. De quoi et de qui parle-t-on ?* Editions Universitaires de Lorraine, Nancy

Kohlrieser G. (2009), *Négociations sensibles : Cessez d'être otage et reprenez la main !* Pearson Village Mondial

Kolb, D. (1984), *Experiential learning, experience as the source of learning and development*, Pearson Education, Upper Saddle River

Payette A. Champagne C. (1997), *Le groupe de codéveloppement professionnel*, Presses de l'Université du Québec, 1997

Quaranta M. (2009), *Comment animer un groupe*, Québec Livres

#### **6. Descriptif à intégrer dans le programme du colloque**

En 1h30, dans un groupe de 12 à 20 personnes, vous aurez la possibilité d'échanger sur la question de l'autre et les problèmes liés aux différences entre individus (dans le cadre du travail ou de la vie privée). Vous pourrez trouver des pistes de solutions construites avec les autres participants pour :

- Identifier en quoi l'autre est différent de moi, selon ma propre perception ;

- Identifier ce que cette différence dit à mon sujet ;
- Identifier les difficultés liées à ces différences perçues pour collaborer ;
- Formuler des pistes pour surmonter ces difficultés en vue de collaborer efficacement.

Cet atelier vous permettra, via l’outil de théâtre-forum, de faire évoluer votre regard sur l’autre et les relations interpersonnelles.