



HAL
open science

Théâtre Appliqué et Bien-être au travail × Quels enjeux du programme de recherche TASI?

Lîlâ Bisiaux

► **To cite this version:**

Lîlâ Bisiaux. Théâtre Appliqué et Bien-être au travail × Quels enjeux du programme de recherche TASI?. TransMigrARTS, 2022, 1, pp.82-95. 10.59486/STOU5772 . hal-04144874

HAL Id: hal-04144874

<https://univ-tlse2.hal.science/hal-04144874v1>

Submitted on 28 Jun 2023

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.



Open licence - etalab

Théâtre Appliqué et Bien-être au travail ·

Quels enjeux du programme de recherche Théâtre Appliqué Socialement Innovant (TASI)?



Teatro Aplicado y Bienestar en el trabajo:

¿Cuáles son los desafíos del programa de investigación Teatro Aplicado Socialmente Innovador (TASI)?

Applied Theater and Well-being at work:

What are the challenges of the research program Applied Theatre Socially Innovative (TASI) TASI?

Résumé

Cet article se propose de mettre en lumière une première série de constats, enjeux et propositions, perçus comme les points de départ du programme de recherche Théâtre Appliqué Socialement Innovant (TASI). Ce programme, porté par la plateforme CRISO (Création et Innovation Sociale) de l'Université Toulouse — Jean Jaurès, se centre sur l'articulation des pratiques des arts vivants (théâtre et clown) à la favorisation du bien-être au travail. Cet article revient, tout d'abord, sur les problèmes définitionnels posés par la notion de théâtre appliqué, pour ensuite souligner la brèche épistémologique concernant l'articulation du théâtre appliqué au bien-être au travail. Enfin, il propose quelques axes pour l'élaboration d'une méthode d'évaluation des effets, en termes de contribution au bien-être au travail, des pratiques dramatiques.

Resumen

Este artículo quiere destacar una primera serie de observaciones, cuestiones y propuestas, percibidas como los puntos de partida del programa de investigación Teatro Aplicado Socialmente Innovador (TASI). Este programa, desarrollado por la plataforma CRISO (Creación e Innovación Social) de la Universidad de Toulouse — Jean Jaurès, se centra en la articulación de las prácticas de las artes escénicas (teatro y clown) con la promoción del bienestar en el trabajo. Primero, este artículo analiza los problemas de definición planteados por la noción de teatro aplicado, y luego destaca la brecha epistemológica en torno a la articulación del teatro aplicado con el bienestar en el trabajo. Finalmente, sugiere algunas áreas para el desarrollo de un método para evaluar los efectos, en términos de contribución al bienestar en el trabajo, de las prácticas dramáticas.

Abstract

This article wants to highlight a first series of observations, issues and proposals, perceived as the starting points of the research program Applied Theatre Socially Innovative (TASI). This program, carried by CRISO (Creation and Social Innovation), a platform of the University of Toulouse — Jean Jaurès, focuses on the articulation of performing arts (theater and clowning) with the promotion of well-being at work. First, this article analyses the definitional problems about the notion of applied theater, and then highlights the epistemological breach concerning the articulation of applied theater with well-being at work. Finally, it suggests some areas for the development of a method for evaluating the effects, in terms of contribution to well-being at work, of dramatic practices.

Lilâ Bisiaux,
Université Toulouse Jean Jaurès

Mots-clés:

Théâtre appliqué · Bien-être au travail · TASI · Outil d'évaluation · CRISO

Palabras clave:

Teatro aplicado · Bienestar en el trabajo · TASI · Herramienta de evaluación · CRISO

Keywords:

Applied theater · Well-being at work · TASI · Evaluation's method · CRISO

Théâtre Appliqué et Bien-être au travail

Quels enjeux du programme de recherche TASI ?

Introduction

La question du bien-être au travail est peut-être devenue plus centrale que jamais, depuis la pandémie de la covid-19. En effet, d'après une enquête de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) (Loriot, 2021) pour près d'une personne sur deux, la généralisation du télétravail aurait accentué le sentiment d'inefficacité et le taux de fatigue des travailleur.euse.s, deux facteurs de mal-être au travail. Or, les arts vivants, notamment le théâtre et le cirque, sont perçus par certains organismes, comme des outils efficaces pour prévenir les risques psychosociaux au travail, promouvoir une cohésion d'équipe, ou encore accompagner les travailleur.euse.s au changement, en témoigne le nombre croissant de demandes d'interventions théâtrales de la part des organisations privées ou publiques. Autrement dit, il semblerait que les arts dramatiques soient tout particulièrement propices pour contribuer à favoriser le bien-être au travail. Cependant, si ces pratiques, venues du Canada, tendent à se multiplier, en France, depuis les années 1990, l'articulation des pratiques dramatiques et du bien-être au travail reste encore largement à analyser depuis le champ des études théâtrales (Rossella, 1997). En effet, si les sciences de la gestion, les arts thérapie, les sciences de l'éducation ou les sciences de la communication ont abordé la question du théâtre dans leur champ d'application respectif, les techniques artistiques elles-mêmes et leurs impacts ont été peu théorisés par la discipline théâtrale. Ces pratiques dramatiques, se caractérisant par l'utilisation des arts de la scène à d'autres fins que celles purement esthétiques (Martinez, 2017), relèvent de la notion de théâtre appliqué (Ackroyd, 2000), développée surtout dans l'aire anglo-saxonne et, depuis peu, dans l'aire hispanophone.

Ainsi, le projet de recherche Théâtre Appliqué Socialement Innovant (TASI), financé par la Région Occitanie, se propose d'étudier l'articulation entre la pratique du clown ou du théâtre et le bien-être

au travail, depuis le champ des études théâtrales, en collaboration avec la recherche en psychologie. Pour ce faire, le laboratoire LLA-CRÉATIS de l'Université Toulouse — Jean Jaurès, associé au laboratoire CERPPS de la même université, crée un partenariat avec deux entreprises culturelles de la région Occitanie : Le Bataclown et Aparté - théâtre en entreprise. Lors d'une première étape, il s'agit, à partir de l'observation d'ateliers dispensés par les deux partenaires privés, de proposer et d'éprouver une méthode d'évaluation interdisciplinaire des pratiques artistiques. Une seconde étape consiste à utiliser cette méthode d'évaluation pour analyser les techniques artistiques utilisées et leurs effets. Cette évaluation, depuis les études théâtrales et la recherche en psychologie, répond à un besoin « urgent de mettre en place des outils d'analyse des conditions de l'impact, de l'efficacité et du pouvoir du théâtre en entreprise pour susciter le changement et l'autoréflexion » (Rossella, 1997, p. 30). Cette nécessité consiste à mesurer les effets réels de certaines pratiques et techniques artistiques, en les distinguant des effets supposés. À partir de cette évaluation, il s'agit de modéliser des dispositifs artistiques à impact augmenté pour enfin les implémenter dans des organismes privés et publics de la région Occitanie.

Cet article se propose alors de mettre en lumière une première série de constats, enjeux et propositions, perçus comme les points de départ du programme de recherche TASI. Il s'agira, tout d'abord, de revenir sur les problèmes définitionnels posés par la notion de théâtre appliqué, pour ensuite souligner la brèche épistémologique concernant l'articulation du théâtre appliqué au bien-être au travail, à partir d'un résumé de l'état de la recherche sur le domaine. Enfin, cet article proposera quelques axes qui nous semblent fondamentaux pour l'élaboration d'une méthode d'évaluation de l'application des pratiques dramatiques à la question du bien-être au travail.

Le théâtre appliqué - quelles définitions ?

Avant de se pencher plus spécifiquement sur l'articulation du théâtre appliqué et du bien-être au travail, il s'agit de définir ce que l'on entend par théâtre appliqué, terme encore peu utilisé en France, auquel on préfère souvent ceux de « théâtre en prison », de « théâtre en entreprise », ou encore de « théâtre social » (Jacinto, 2014). Pourtant, le terme existe bel et bien dans la littérature hispanophone (Motos, Ferrandis, 2015), (Stronks, 2013), (Sedano-Solis, 2016) et encore davantage dans la littérature anglo-saxonne (Prentki, Preston, 2008), (Prendergast, Saxton, 2009), (Nicholson, 2005). L'adjectif « appliqué », par analogie avec la science (séparée entre sciences fondamentales ou pures et sciences appliquées), suppose qu'il existerait, aux côtés du théâtre appliqué, un théâtre pur ou fondamental. Nous nous proposons alors d'interroger cette distinction, afin de préciser les contours définitionnels du théâtre appliqué.

Quelle distinction entre le théâtre dit fondamental et le théâtre appliqué ?

1. L'objectif

Tout d'abord, comme le signale G. Jacinto, l'enjeu du théâtre appliqué n'est pas uniquement :

d'esthétiser un message avec l'intention de le communiquer efficacement, mais bien d'intégrer la pratique théâtrale à des chaînes d'actions différentes, en fonction d'objectifs extérieurs aux enjeux esthétiques de l'art du théâtre lui-même (Jacinto, 2017).

Autrement dit, le propre du théâtre appliqué serait de poursuivre un but extérieur à lui-même. Le

théâtre auprès des femmes victimes de violence chercherait, par exemple, à faciliter leur résilience, le théâtre social à lutter contre l'ostracisme et la discrimination ou le théâtre en entreprise à gérer les conflits au sein d'une équipe de travail. Les pratiques et techniques dramatiques ne seraient donc que des outils au service de quelque chose d'autre que l'unique plaisir esthétique de la réception d'une œuvre. Pour autant, il est sans doute réducteur d'envisager que le théâtre dit pur ou fondamental soit, en opposition, autotélique et n'ait d'autres objectifs qu'esthétiques. Pensons, par exemple, à la visée didactique et morale du drame bourgeois que Diderot théorise dans ses *Entretiens sur Le Fils naturel* :

D. — Quel est l'objet d'une composition dramatique ?

M. — C'est, je crois, d'inspirer aux hommes l'amour de la vertu, l'horreur du vice. (Diderot, 1821, p. 206)

Pensons également aux propos de Brecht sur le théâtre épique qui, selon lui, « suscite la joie de connaître, organise le plaisir de transformer la réalité » (Brecht, 1972, p. 312), attise « l'attitude critique » du spectateur (Brecht, 1990, p. 25). Difficile alors d'en conclure que le théâtre dit fondamental n'aurait d'autres ambitions qu'esthétiques. Ainsi, la spécificité du théâtre appliqué, par rapport à un théâtre supposé fondamental, ne réside pas dans la poursuite d'objectifs extérieurs aux enjeux purement esthétiques.

2. La forme

Si la ligne de séparation entre le théâtre appliqué et le théâtre supposé fondamental ne se situe pas dans les objectifs, peut-être est-elle dans la forme que ces types de théâtre prennent. Une première définition nous amène à penser que le théâtre appliqué se traduit par des ateliers de pratiques théâtrales qui font l'économie d'un public, voire d'un spectacle, contrairement au théâtre dit pur qui, lui, se traduirait par une représentation dramatique donnée par des acteurs professionnels devant un public.

Or, si effectivement les ateliers de pratiques théâtrales sont l'une des modalités du théâtre appliqué, il en existe bien d'autres que décline Dianne Stronks (2013) selon le niveau de participation du public. Selon elle, certaines formes de théâtre appliqué n'impliquent pas de participation du public. C'est par exemple le format que prennent les interventions de l'entreprise culturelle « théâtre à la carte » où une saynète est présentée par des acteur.ice.s professionnel.le.s à un public d'entreprise en relation à la thématique qui justifie l'intervention du théâtre dans l'entreprise (Poissonneau, Moisan, 2011). D'autres formes de théâtre appliqué génèrent une participation interactive, selon Dianne Stronks, dans le sens où là encore des acteur.ice.s professionnel.le.s interprètent bien des personnages d'une pièce de théâtre, mais les membres du public peuvent intervenir en montant sur scène et en modifiant le déroulé de la fable. C'est par exemple le format que prend le théâtre forum, tel qu'il a été conçu par Augusto Boal. Enfin, Dianne Stronks isole une dernière modalité de théâtre appliqué dont la participation est jugée active. Dans cette dernière forme, il n'y a plus d'acteur.ice.s professionnel.le.s qui jouent une pièce devant un public. Ce sont les participant.e.s qui sont initiés aux pratiques du jeu de l'acteur et à la création dramatique dans le cadre d'ateliers. Comme le notent Mónica Prendergast et Juliana Saxton (2009), dans certains cas, l'étape finale de ces ateliers consiste à créer un spectacle de théâtre dont l'esthétique a été travaillée.

Par ailleurs, comme le rappelle Gilles Jacinto (2017), il n'est pas rare de voir sur les scènes théâtrales contemporaines que Hans-Thiès Lehmann qualifie de postdramatiques des dispositifs qui incluent une participation effective du public. À titre d'exemple, nous pouvons penser aux spectacles de Yan Duyvendak, comme *Please continue Hamlet*, ou *Still in Paradise*.

Ainsi la question de la forme en termes de participation du public ne semble pas être un critère valide pour différencier le théâtre appliqué du théâtre supposé fondamental.

3. La transformation

C'est peut-être alors dans les effets du théâtre appliqué qu'il faut chercher sa spécificité : peut-

être que le théâtre appliqué se caractérise par le changement, la transformation qu'il suscite chez le public. C'est du moins l'idée que défend Philip Taylor (2006, p. 93) lorsqu'il déclare que le théâtre appliqué « est un mot fourre-tout utile... pour trouver des liens et connexions entre nous tous qui sommes engagés dans le pouvoir du théâtre de transformer les choses tout au long de la vie ». Tim Prentky et Sheila Preston (2009) rejoignent cette définition du théâtre appliqué en signalant que sa finalité est de mener à bien des changements dans le monde.

Cependant, il est problématique de faire des effets suscités l'apanage du théâtre appliqué. Effectivement, n'est-ce pas le propre du théâtre que d'avoir un pouvoir de transformation ? Comment comprendre autrement la catharsis produite, par exemple, selon Aristote, par la tragédie antique ? Le pouvoir transformateur du théâtre n'a eu de cesse d'être pointé tant par ses protagonistes que par ses détracteurs. Pensons, par exemple, à l'époque élisabéthaine et au fameux arrêté du Conseil Municipal de Londres, du 6 décembre 1574, permettant d'exercer une censure sur le théâtre supposé favoriser, selon les puritains de l'époque, la bagarre, le vol, l'adultère, l'homosexualité et les discours séditionnels (Adams, 1917).

Au final, si rien ne nous permet de distinguer, voire d'opposer le théâtre appliqué du théâtre dit fondamental ou pur c'est peut-être que cette distinction est vaine et artificielle. C'est à ce titre que l'on peut, aux côtés de Judith Ackroyd (2000), considérer l'existence d'un *continuum* entre le théâtre en tant qu'art et le théâtre appliqué. L'autrice souligne d'ailleurs que le théâtre appliqué ne saurait faire l'économie d'une véritable connaissance et compréhension du théâtre, de son histoire et de ses pratiques, et que le théâtre fondamental dans une pureté totale relève davantage du fantasme que de la réalité. Ainsi, comme le suggère Monique Martinez (2017, p. 6), « le théâtre appliqué (...) n'est qu'une hypertrophie (...) de la fonction essentielle de la représentation : l'effet transformant de l'expérience de l'acteur et du spectateur ».

Quelles définitions du théâtre ?

La plupart des écrits sur le théâtre appliqué parlent du théâtre de façon très générique, comme s'il existait une définition essentielle et transhistorique, voire anhistorique, du théâtre. On lit, par exemple, sous la plume de Jérôme Dubois (2017, p. 30) que « l'enjeu pilier de tous les enjeux du théâtre ne peut être que le bien-être » ou encore qu'« il y a de nombreux accidents de vie dans un parcours individuel et [que] le théâtre peut être utile lors de ces moments critiques ».

Or, le théâtre se définit précisément par sa plasticité et par sa malléabilité : sa forme n'est pas figée. De manière très concrète, nous conviendrons des différences entre, par exemple, un spectacle de théâtre de rue, une comédie dite grand public et des formes postdramatiques qui pratiquent un « décentrement ou hybridation vers la danse, le cinéma, la vidéo, le cirque, voir vers l'avènement de ce qu'on pourrait appeler des trans-arts » (Plana, 2017, p. 42). À une même époque, nous constatons donc une pluralité des formes théâtrales. Nous conviendrons également aisément que d'une époque à une autre, les sujets et les esthétiques déployés sur les scènes dramatiques diffèrent, nous n'avons qu'à penser à l'hétérogénéité des formes canoniques du théâtre européen pour nous en convaincre. Pensons par exemple à la *comedia nueva*, à la *commedia dell'arte*, au drame romantique, au drame symboliste ou encore au théâtre de

l'absurde, au théâtre épique, au théâtre *in-yer-face*, etc. Ainsi, il est problématique de parler de théâtre au singulier tant le panel de ce qui le compose est ample.

Il est donc nécessaire pour la recherche sur le théâtre appliqué de ne pas se contenter de définitions génériques et lâches du théâtre et d'analyser les diverses esthétiques et pratiques dramatiques dans leur historicité et dans leurs spécificités. Autrement dit, si l'on a conclu que le théâtre appliqué hypertrophie les effets transformateurs de la représentation théâtrale en général, il s'agit plus spécifiquement d'étudier les effets de pratiques et d'esthétiques particulières. En d'autres termes, il s'agit d'examiner à la loupe chaque forme de théâtre appliqué plutôt que de présupposer les effets que le théâtre appliqué à divers domaines serait censé créer.

Or, cette analyse ne peut provenir que du champ des études théâtrales, sous peine de reconduire les approximations, fantasmes, essentialismes et amalgames inhérents aux recherches sur le théâtre depuis d'autres champs que celui des études théâtrales. Il s'agit sans doute là de l'enjeu majeur de la recherche actuelle sur le théâtre appliqué qui, rappelons-le, se fait essentiellement depuis le champ de l'éducation, de la communication, des sciences sociales ou encore du management. Ainsi, le programme de recherche TASI, s'offre, en France du moins, comme l'un des premiers projets analysant les effets du théâtre appliqué depuis les études théâtrales, tout en favorisant le dialogue avec d'autres disciplines et notamment avec la recherche en psychologie.



Théâtre et bien-être au travail : quel état de la recherche sur le domaine ?

Si le programme de recherche « Théâtre Appliqué Socialement Innovant » se propose d'évaluer les effets du théâtre appliqué depuis le champ des études théâtrales, en partenariat avec des chercheuses en psychologie, son étude se centre plus particulièrement, comme nous l'avons mentionné, sur l'articulation des pratiques dramatiques et du bien-être au travail. Or, si la question du bien-être au travail devient de plus en plus importante dans le champ de recherches de la psychologie positive, il n'en va pas de même dans les études consacrées au théâtre appliqué au monde du travail, souvent désigné par le terme de « théâtre en entreprise ». Nous aimerions alors rendre compte de l'absence de cette question dans la littérature consacrée au « théâtre en entreprise », pour ensuite faire une brève présentation de l'hétérogénéité définitionnelle du bien-être au travail, ainsi que de la multiplicité de ses outils de mesures.

Le bien-être au travail et la recherche sur le théâtre en entreprise

Le théâtre appliqué au monde du travail se recoupe, en France du moins, sous le nom de « théâtre en entreprise », qui comme le rappelle Isabelle Cousserand est une expression ambiguë. « Cette formule elliptique évoque communément du théâtre fait pour l'entreprise, voire par les acteurs de l'organisation. (...) » (Cousserand, 2001, p. 1). Plutôt qu'un théâtre par l'entreprise, il s'agit de « formes théâtrales dans les organisations » (Cousserand, 2001, p. 1.), dans le sens où les techniques d'arts dramatiques

sont employées « comme outils de sensibilisation, de communication et de formation auprès des employés » (Poissonneau, Moisan, 2011), et sont mises « au service des besoins des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et notamment de management et d'accompagnement du changement » (Poissonneau & Moisan, 2011). Ce théâtre dans les organisations prend une pluralité de formes. Il peut renvoyer à l'intervention de comédien.ne.s au sein de l'environnement de travail, proposant des spectacles qui sont soit des créations, soit des pièces « prêtes à jouer » en lien avec les thèmes récurrents du monde du travail. Il peut faire référence à des restitutions improvisées par des comédien.ne.s lors d'une réunion ou d'un séminaire, ou à des apostrophes théâtrales ludiques de la part de professionnel.le.s du monde du spectacle. Le théâtre en entreprise prend aussi la forme de sessions interactives avec le public ou de formations comportementales pour, par exemple, gérer sa prise de parole en public ou la relation au client. Il peut également s'agir de mises en situation à base de jeux de rôle entre un.e comédien.ne professionnel.le et un.e employé.e, ou encore d'ateliers de créativité au sein desquels les salarié.e.s discutent et réfléchissent sur un thème pour restituer le fruit de leurs échanges sous forme de saynètes. Le théâtre en entreprise peut aussi prendre la forme d'atelier de pratiques dramatiques, avec ou sans création d'une représentation finale, ou encore d'une *murder party*, soit un jeu d'enquête policière grandeur réelle.

Ces pratiques sont principalement pensées et théorisées depuis le champ de l'entrepreneuriat où le théâtre est étudié comme un outil de management (Lesavre, 2003, 2013), (Montargot, 2018, 2020), (Salgado, 2008, 2006), (Savignac, 2013, 2017, 2019). La recherche en éducation s'intéresse, quant à elle, au théâtre comme moyen de formation des employé.e.s (Leplatre, 1996), (Fustier, 1996, 2001), (Barthélémy-Ruiz, 1996), (Bibard, 2013), et le théâtre en entreprise fait également l'objet d'études dans sa capacité à être un outil de communication (Rossetta, 1997), (Maingraud, 2006), (Baier, 2010). En études théâtrales on compte peu d'études sur

la question, notons tout de même celles de Jérôme Dubois depuis la perspective de sociologie du théâtre ou celles de Cécile Vilvandre (2017) sur les saynètes d'entreprise. Au final, ce sont surtout les personnes de théâtre qui tentent de théoriser leurs pratiques en entreprise comme Christian Poissonneau (2011), fondateur de « théâtre à la carte », ou Béatrice Aragou-Dournon (1998), créatrice du festival international du théâtre d'entreprise.

La plupart des recherches sur « le théâtre en entreprise », depuis les divers champs mentionnés, fait surtout état des saynètes proposées en entreprise par des comédien.ne.s. Or, comme nous l'avons vu, cette forme n'est qu'une des modalités de théâtre en entreprise, certainement plus facile d'accès pour les chercheur.euse.s, compte tenu de la publication fréquente de ces saynètes d'entreprise. Le peu de recherches sur les autres modalités du théâtre d'entreprises s'explique peut-être par la réticence des études théâtrales à prendre une telle forme de théâtre pour objet d'études, alors même que ce champ disciplinaire serait à même, par l'analyse de spectacle et l'analyse dramaturgique, d'étudier le théâtre en entreprise dans sa globalité et dans les divers visages qu'il revêt.

Par ailleurs, la question du bien-être au travail dans les recherches consacrées au « théâtre en entreprise » n'est abordée que très succinctement et jamais de manière centrale. En effet, lorsque le bien-être au travail est évoqué dans la recherche en management ou en entrepreneuriat, il est toujours considéré comme un moyen d'acquiescer une meilleure performance de l'entreprise, et jamais comme une finalité. Il s'agit donc, pour ces études, de mettre le focus sur la performance de l'organisation, voire sur sa rentabilité et les moyens pour y accéder et non sur les travailleur.euse.s. Ainsi, la question du bien-être au travail favorisé par les pratiques et esthétiques dramatiques ne fait pas l'objet d'études, pour le moment, et encore moins depuis le champ des études théâtrales. C'est alors que le programme de recherche TASI s'offre dans son caractère innovant et ouvre une recherche qui ne demande qu'à être explorée.

Le bien-être au travail : quelle définition depuis la psychologie positive ?

Si TASI se centre sur l'étude des pratiques et esthétiques dramatiques comme moyen de favoriser le bien-être au travail, il s'agit de préciser ce que l'on entend par bien-être au travail. À quoi renvoie cette notion ?

Comme le montrent Franck Biétry et Jordan Creusier (2015), le concept de bien-être au travail s'ancre dans le champ de la psychologie positive. Celle-ci est définie comme ce qui « recouvre l'étude des conditions et des processus qui contribuent à l'épanouissement et au fonctionnement optimal des individus, des groupes, et des institutions » (Biétry, Creusier, 2015, p. 13). La psychologie positive envisage deux conceptions du bien-être en général, l'une est dite hédonique et l'autre eudémonique. La première pose « la maximisation du plaisir comme but fondamental de la vie » (Biétry, Creusier, 2015, p. 14) ce qui implique de rechercher des récompenses et d'éviter des punitions (Massé et al., 1998). Quand la somme des récompenses est supérieure à celle des sanctions, un bonheur subjectif est ressenti (Diener, 2000). La conception eudémonique, en revanche, conçoit le bien-être comme la réalisation du potentiel humain (Ryff, 1989). En d'autres termes, elle l'envisage en tant qu'accomplissement de soi, développement personnel, sens donné à l'existence (Ryff, Keyes, 1995), ce qui implique « de relever des défis essentiels, d'avoir le sentiment de vivre pleinement, d'être soi-même, de faire corps avec son activité » (Biétry, Creusier, 2015, p. 14).

Or, si le bien-être en général fait l'objet de nombreuses études, le bien-être circonscrit au travail a été relativement moins étudié (Kiziah, 2003). Certes, le bien-être en général et le bien-être en particulier ont de nombreux points de similitudes (Gilbert et al., 2011). Cependant, le bien-être au travail est envisagé comme un construit propre (Massé et al., 1998), dans la mesure où la structure factorielle du bien-être en général ne se retrouve que partiellement dans la sphère

professionnelle et où les composantes du bien-être varient en fonction des sphères sociales (Diener, et al., 2003). Ceci ne signifie pas pour autant que les approches hédoniques, eudémoniques, voire combinées ne sont pas pertinentes concernant le bien-être au travail, seulement que pour certain.e.s chercheur.e.s le bien-être au travail se différencie du bien-être en général.

Afin de rendre compte de la multiplicité des outils de mesure liée à la pluralité des définitions données du bien-être au travail en fonction du type d'approche (hédonique, eudémonique ou combinée), nous aimerions présenter brièvement trois échelles de mesure du bien-être au travail. La première est strictement hédonique (Utriainen et al. 2011), se centre sur le cas particulier d'infirmières et porte sur trois dimensions : l'interaction entre les infirmières, l'interaction avec les patients, la centration sur la santé des malades. La seconde développée par Dagenais-Desmarais (2010) est, quant à elle, purement eudémonique et met au point l'Index of Psychological Well-Being at Work qui se centre sur : l'adéquation interpersonnelle au travail, l'épanouissement au travail, le sentiment de compétence au travail, la reconnaissance perçue au travail, la volonté d'engagement au travail (Creusier, 2013). Enfin, la troisième, intitulée l'échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET) est une approche combinée (à la

fois hédonique et eudémonique) et se compose de quatre dimensions : une relation positive aux collègues de travail, une relation positive au manager, une relation positive aux temps sociaux, une relation positive à l'environnement physique de travail (Biétry, Creusier, 2013).

Ainsi, puisque le programme de recherche TASI se propose de théoriser un outil d'évaluation des pratiques artistiques et de leurs effets dans le cadre de l'application du théâtre à la question du bien-être au travail, le programme ne peut faire l'économie d'une stabilisation de la définition du bien-être au travail ainsi que de son échelle de mesure déterminée par une conception hédonique, eudémonique ou combinée. En ce sens, la collaboration entre les laboratoires LLA-CRÉATIS (études théâtrales) et CERPPS (études en psychologie) est cruciale pour la réalisation de la première étape du projet et la définition des items propres au bien-être au travail. Pour autant, ceci ne signifie pas que l'évaluation de pratiques artistiques se fera exclusivement depuis le terrain de la psychologie, mais qu'un dialogue entre les divers champs disciplinaires est nécessaire. Ce dialogue permettra de prendre la mesure de l'articulation entre les esthétiques et pratiques artistiques déployées et le bien-être au travail, et de mettre en lumière la manière dont certaines pratiques dramatiques peuvent peut-être fonctionner comme un levier pour le bien-être au travail.



Évaluation du théâtre appliqué pour favoriser le bien-être au travail : quelques axes

Items, modalités de participation et composition dramaturgique : trois entrées pour l'outil d'évaluation

Compte tenu de tout ce qui a été précédemment exposé, nous préconisons que l'outil d'évaluation des pratiques artistiques soit composé de différentes entrées.

La première et peut-être la plus évidente est déterminée par les items choisis pour définir le bien-être au travail en fonction d'une approche hédonique, eudémonique ou combinée. Ces items servent de socle à l'élaboration de prétests et de posttests psychologique, pour mesurer avant et après la prestation de théâtre appliqué, sinon le bien-être au travail, du moins un des éléments qui le compose et sur lequel portait peut-être la prestation artistique.

La seconde entrée correspond aux modalités de participations du public et reprend le modèle théorisé par Dianne Stronks différenciant le théâtre appliqué sans participation, du théâtre appliqué avec une participation interactive et du théâtre appliqué avec une participation active. Gilles Jacinto (2014), dans sa mission d'expertise artistique sur le théâtre appliqué au sein du Labcom Rimec, avait écarté cette classification, re-

prochant à Dianne Stronks d'avoir une conception réductrice du théâtre dans sa forme traditionnelle et objectant qu'au théâtre la position spectatorielle n'est pas synonyme de passivité. Cependant, si nous partageons ses réticences quant à la hiérarchisation des dispositifs en fonction du niveau de participation des spectateur.ice.s, cela ne nous conduit pas pour autant à rejeter le modèle de Dianne Stronks, mais à le modifier.

Tout d'abord, il ne s'agirait plus d'associer l'absence de participation à une passivité, mais de s'interroger sur ce que l'expérience de réception spectatorielle produit. Cette attention portée à l'expérience de réception du public passe également par une analyse du niveau d'accompagnement de cette dernière. Autrement dit, la représentation est-elle accompagnée d'une discussion, d'un débat, d'un moment d'échanges a posteriori ? Et si tel est le cas, quelle place y tient la représentation ? N'est-elle qu'un prétexte pour aborder des thématiques précises, comme aurait pu l'être un film, une chanson ou encore un livre ? Ou l'expérience esthétique théâtrale est-elle au cœur de la discussion ? Dans ce dernier cas de figure, il y a fort à parier que l'échange serait à même de dévoiler ce que la représentation a été susceptible de faire aux spectateur.ice.s et qu'elle porterait alors sur l'articulation des mécanismes esthétiques et des effets produits par la réception de l'œuvre. Il ne s'agit donc pas de dévaluer la présentation de pièces de théâtre au sein des organismes de travail, mais de s'interroger sur les effets que produit cette modalité particulière de théâtre appliqué chez les membres du public.

Ensuite, il nous paraît pertinent de conserver cette classification en fonction du niveau de participation du public, compte tenu des diverses modalités des pratiques de nos partenaires que nous avons été ou que serons amenés à observer. En effet, le théâtre appliqué sans participation du public peut renvoyer à l'une des pratiques d'Aparté – Théâtre en entreprise, déployée pendant l'épidémie de la Covid-19 et consistant à présenter par visioconférence une saynète à un public d'entreprise afin de déclencher une discussion encadrée par un.e psychologue. Le théâtre appliqué avec une participation interac-

tive peut, quant à lui, être une catégorie utile pour analyser la pratique de la clownanalyse du bataclown. La clownanalyse est une pratique d'intervention *dans les réunions de travail*, et consiste à *donner le point de vue des clowns* sur ce qui se dit et se passe dans ces réunions. Cette pratique combine l'improvisation clown et l'analyse institutionnelle. Concrètement, les deux acteurs sont présents dans la salle comme de simples participants, ils écoutent, observent, prennent des notes, puis surgissent en clowns et improvisent en écho à ce qui vient de se passer et aux réactions des personnes présentes dans l'assemblée (Bonange, Sylvander, 2015). Enfin, le théâtre appliqué avec participation active renvoie tant aux formations de clown dispensées par le Bataclown qu'aux ateliers de jeu donnés par Aparté — théâtre en entreprise. Ainsi, parce que la classification de Dianne Stronks correspond aux multiples modalités des pratiques de nos partenaires et que ces pratiques gagnent à être étudiées dans leur singularité, nous proposons que l'une des entrées de l'outil d'évaluation soit relative au mode de participation du public.

Une troisième entrée de l'outil d'évaluation de l'utilisation du théâtre ou du clown pour favoriser le bien-être au travail concerne les esthétiques déployées. Peu importe le mode de participation du public, il s'agit d'analyser la représentation, l'intervention ou l'atelier comme si l'on étudiait une pièce de théâtre afin de rendre compte de sa composition interne. On prêtera alors attention, entre autres choses, au rapport au temps, à l'espace, à la parole, aux personnages (s'il y en a), aux spectateurs (s'il y en a aussi) et aux registres (épiques, lyriques, dramatiques). Il s'agit, de la sorte, de mettre en lumière les éléments

composants la représentation, l'intervention ou l'atelier (trois termes que nous résumerons par celui de prestation) et la manière dont ces éléments interagissent entre eux pour créer des réseaux de sens. Autrement dit, il s'agit de réaliser une analyse dramaturgique du théâtre appliqué. Nous n'avons pas le temps et l'espace, ici, de détailler avec précision ce en quoi consiste cette analyse dramaturgique et en quoi elle diffère nécessairement de celle d'une pièce de théâtre dite traditionnelle, mais cette question fera sûrement l'objet d'une publication prochaine. Retenons peut-être seulement pour le moment que les méthodes utilisées communément pour analyser une pièce de théâtre ou une représentation théâtrale, dans le champ des arts de la scène, peuvent être mis à profit afin de révéler les mécanismes de compositions et de sens possibles d'une prestation de théâtre appliqué.

La question cruciale de l'éthique

Tout d'abord, ces questionnements éthiques sont liés aux personnes visées par la prestation artistique. Ils concernent en premier lieu la vulnérabilité des personnes. En effet, puisque l'on présuppose que le théâtre appliqué hypertrophie le pouvoir transformateur du théâtre, on présuppose qu'il a des effets sur les personnes qui y prennent part. Or, ces personnes peuvent potentiellement se trouver dans une situation de vulnérabilité, de fragilité, liées à de multiples facteurs, dont leurs conditions de travail. Il s'agit alors de veiller à ce que la prestation artistique ne fasse pas plus de mal que de bien, pour le dire simplement. En d'autres termes, l'évaluation devra sans doute prendre en compte la

manière dont la prestation artistique prévient, entre autres, les risques de décompensation des personnes vulnérables et l'exacerbation des conflits. Ces questionnements éthiques relatifs aux personnes visées par la prestation artistique peuvent également porter sur les conditions de l'exercice et du respect du consentement libre et éclairé de ces personnes. Concrètement, il s'agit, pour les chercheuses et chercheurs, de déterminer si la participation à la prestation (même en tant que spectateurs ou spectatrices) se fait sur la base du volontariat ou de l'obligation, afin de d'établir le niveau de motivation du public visé. Il s'agit également de déterminer si les conditions d'expression du consentement ou du refus sont réunies pour les participantes ou participants et de déterminer ce qui peut influencer ces conditions. Parmi les éléments conditionnant l'expression du consentement libre, nous pouvons lister, de manière non exhaustive, les choses suivantes :

- Présence ou non de supérieurs hiérarchiques durant la prestation artistique
- Présence ou non des collègues de travail durant la prestation artistique
- Prestation artistique localisée ou non au sein de l'environnement quotidien de travail
- Confidentialité de la prestation existante ou non et déterminée explicitement ou non pas un contrat de confiance et de communication
- Influence de la prestation artistique sur l'environnement de travail et création d'un safe place : est-ce que ce qui se dit, se joue, se vit durant l'expérience de la prestation artistique risque d'avoir des effets négatifs sur le quotidien des travailleurs ou travailleuses.
- Lieu et temps consacrés à l'expression du consentement, des limites de chaque individu et de ses refus

Ensuite, l'outil d'évaluation devra peut-être prendre en compte des questionnements éthiques relatifs aux conditions structurelles et organisationnelles de la prestation artistique. L'un de ces questionnements pourrait porter sur l'identification du ou des commanditaires (syndicats, patrons, DRH, etc.) des

prestations artistiques et des usagers ou bénéficiaires de ces dernières, afin de déterminer s'il s'agit d'un même public ou de deux publics différents. S'il n'y a pas identité entre les commanditaires et les bénéficiaires, il s'agirait peut-être de définir les attendus des uns et des autres sur l'apport de la prestation artistique et de repérer si ces attentes coïncident, s'opposent, se répondent, etc. S'il y a disjonction entre les intérêts des commanditaires et des usagers, l'outil d'analyse devra sans doute accorder une attention aux modes de résolution de cette disjonction : y a-t-il une conciliation des intérêts dans la réponse artistique proposée ? Un intérêt est-il plus privilégié qu'un autre ? Lequel ? Qu'est-ce que cela implique ? etc. Un autre questionnement éthique, relatif aux conditions structurelles et organisationnelles de la prestation artistique, pourra prendre la forme d'une analyse de la perméabilité de l'organisation aux modifications structurelles lorsque celles-ci influent sur le bien-être au travail. En d'autres termes, il s'agira de déterminer si la prestation artistique est le moyen d'une modification, tant individuelle des participantes et participants, que structurelle de l'organisation de travail en elle-même. Cette attention de l'outil d'évaluation portée aux éléments structurels de l'organisme de travail permet peut-être de rassurer les craintes de potentiels détracteurs de la recherche sur le théâtre appliqué en général et le théâtre en entreprise plus particulièrement. En effet, cette attention prémunit, du moins nous l'espérons, la recherche académique d'être la caution d'une instrumentalisation du théâtre au profit de ce que j'appellerai le *well-being washing*. Au même titre que le *green washing* est une méthode de marketing consistant à communiquer auprès du public en utilisant un argument écologique de manière trompeuse pour améliorer son image, le *well-being washing* utiliserait l'argument du bien-être. Il s'agit donc d'interroger le sens de la sollicitation d'une prestation artistique entre volonté de transformation effective ou outil de marketing.

Ainsi, il nous semble que les questions éthiques relatives tant aux personnes visées par la prestation artistique qu'aux conditions structurelles et organisationnelles du travail peuvent constituer une autre entrée dans l'outil d'évaluation des pratiques artistiques et de leurs effets.



Conclusion

Pour conclure, nous aimerions rappeler l'originalité du programme TASI qui s'offre, du moins en France, comme l'un des premiers projets analysant le théâtre appliqué depuis le champ des études théâtrales. Le théâtre appliqué gagnera sûrement à être pensé depuis ce champ, évitant, de la sorte, l'écueil des fantasmes, amalgames ou essentialismes inhérent aux recherches sur l'art depuis un autre champ que celui de la recherche en art. De plus, le programme TASI répond à la nécessité d'évaluer les effets du théâtre appliqué, ici circonscrits à la question du bien-être au travail. Ce besoin d'évaluation, déjà mis en œuvre par Judith Ackroyd (2000), surgit de l'écart entre, d'une part, l'accroissement de pratiques et de discours vantant leurs bienfaits ou les détractant, et d'autre part, le peu de recherches scientifiques sur la mesure de ces effets. Afin de répondre à ce besoin, le programme TASI a pour objectif de créer un outil d'analyse interdisciplinaire, conçu à partir d'un dialogue entre le champ des études théâtrales et celui de la recherche en psychologie. Ce dialogue vise à prendre la mesure de l'articulation des pratiques et esthétiques dramatiques et de la favorisation du bien-être au travail, en d'autres termes, il cherche à analyser la manière dont le théâtre, dans ses diverses modalités, peut fonctionner comme un levier contribuant au bien-être au travail. Parmi les axes pressentis comme constitutifs de cet outil d'évaluation, nous comptons les suivants : un axe déterminé par les méthodes d'évaluation du bien-être au travail depuis le champ de la psychologie, un axe relatif aux modalités de participation du public durant les prestations artistiques, un axe réutilisant les méthodes d'analyse dramaturgique et scénique pour isoler la particularité des esthétiques déployées durant les prestations artistiques, et enfin un axe relatif aux questionnements éthiques. Bien sûr, cet article n'avait que pour vocation de présenter les principaux enjeux, constats et propositions constituant le point de départ du programme de recherche TASI, et l'outil d'évaluation reste encore à construire au grès des divers dialogues, observations et découvertes.

Bibliographie

- ACKROYD, J. (2000). Applied Theatre: Problems and possibilities. *Applied Theatre Researcher/IDEA journal*, (1). <https://www.intellectbooks.com/asset/755/atr-1.1-ackroyd.pdf>.
- ACKROYD, J. (2007). Applied theatre: an exclusionary discourse ?. *Applied Theatre Researcher*. <https://www.intellectbooks.com/asset/514/atr-8.1.pdf>.
- ADAMS, J. K. (1917). *Shakespearean Playhouses: a History of English Theatres from the Beginnings to the Restoration*. Houghton Mifflin Harcourt.
- ARAGOU-DOURNON, B. DETRIE, P. (1998). *Le théâtre d'entreprise : quand l'entreprise se met en scène*. Éditions Liaisons.
- ARANZAZU CEDUJO CORTES, C-M. (2021). *Escuela de llanto y risa. Teatro, pedagogía y transformación social*. Editorial Dykinson.
- BAIER, L. (2010). *Théâtre d'entreprise : Outil communicationnel ou mariage contre-nature ? Plaidoyer pour une trêve discursive*, Mémoire de master, Université de Lausanne.
- BARTHÉLÉMY-RUIZ C. (1996). Le jeu théâtral comme jeu de formation. Leplatre, F. (Dir.) *La formation se met en scène ou les mille et une vertus du théâtre*. Centre Info.
- BEILLEROT, J. (1996). Le théâtre, une méthode de formation ?. *La formation se met en scène ou les mille et une vertus du théâtre*, ouvrage collectif sous la direction de Françoise Leplatre, Centre INFFO, 1996.
- BIBARD, L. (2013). Théâtre et permanence de la formation : pour une éthique de la présence. *Education Permanente*, 1, 7-16.
- BRECHT, B. (1972). *Écrits sur le théâtre. 1.* L'Arche.
- BRECHT, B. (1990). *Petit Organon pour le théâtre suivi de Additifs au Petit organon*. L'Arche.
- DIDEROT, D., Naigeon J.A (Dir.) (1821). Œuvres de Denis Diderot : théâtre, Université de Princeton, J.L.J.
- DOUSSERAND, I. (2001). Le théâtre d'entreprise : entre stratégie imaginée et stratagème imaginaire. *Communication et organisation*, (19).
- DUBOIS, J. (2017). Enjeux, principe cathartique, protocoles et limites des usages sociaux du théâtre. *Sociétés*. 138 (4), 29-40.
- DUBOIS, J., (2011). *Les usages sociaux du théâtre hors ses murs, Ecole, entreprise, hôpital, prison, etc. Témoignages et analyses*, L'Harmattan.
- FERRO, C. (2013). Quand le théâtre participe au développement personnel des salariés dans l'entreprise. *Education Permanente*, 1.
- FUKELMAN, M. (2019). *Teatro aplicado. Teoría y práctica*, Ediciones del Centro Cultural de la Cooperación.
- FUSTIER M., FUSTIER. B. (2001). *Exercices pratiques de créativité à l'usage du formateur*, Editions d'Organisation.
- FUSTIER, M. (1996). Les Débuts en France du théâtre dit d'entreprise. Leplatre, F. (Dir.). *La formation se met en scène ou les mille et une vertus du théâtre*, Centre INFFO.

- GARCIA-HUIDOBRO, V., DEL CANTO, L., SEDANO-SOLIS, A. (2021). *Teatro Aplicado en Educación*, Ediciones UC.
- HUGENTOBLER, P., (2007). *Contribution de l'art théâtral à l'amélioration de l'expérience de service*, CRAG - Haute école de gestion de Genève.
- HUGHES, J., NICHOLSON, H., (2015). *Critical perspectives on applied theatre*, Cambridge, Cambridge University Press.
- HUME, V. (1992). Le théâtre d'entreprise, origines et objectifs. *Actualité de la formation permanente*, (120), Centre Inffo.
- JACKSON, A. (2007). *Theatre, Education and The Making of Meanings: Art or instrument*. Manchester University Press.
- JACKSON, A., VINE, C. (2013). *Learning through theatre: the changing face of Theatre in Education*. Routledge.
- LEPLATRE, F. (1996). *La formation se met en scène ou les mille et une vertus du théâtre*, Centre Inffo.
- LESAVRE, L., (2003). Théâtre et entreprise, état des lieux et une approche globale. *Working paper série RMT (WPS 03-08)*.
- LESAVRE, L., (2003). Are theatre and business links relevant? A conceptual paper and a case study, *Journal of Management Development*, 31(3), 243-252.
- LESAVRE, L., (2013). *Scènes de management. Le théâtre au service de l'entreprise*. Presses universitaires de Grenoble.
- LORIOU, M. (2021). Les dimensions collectives des risques psychosociaux et de la souffrance au travail. *Raison présente*, 218, 17-26. <https://doi.org/10.3917/rpre.218.0017>
- MAINGRAUD, S. (2006). *Mieux communiquer en entreprise grâce à l'impro théâtrale*. ESF éditions.
- MARTINEZ THOMAS, M. PÉRAN, B., VILLALBA R., DIAZ LIZARAZO, K., (2018). Dramaturgias de otros escenarios: prolegómenos a una revisión crítica del Teatro Aplicado. *Circuitos teatrales del siglo XXI*, pp. 82-101.
- MARTINEZ THOMAS, M., JAMBRINA, N. (2021). *Quel congrès voulons-nous ?* L'Harmattan.
- MARTINEZ THOMAS, M. (2017). *Le théâtre appliqué : enjeux épistémologiques et études de cas*, Lansman.
- MARTINEZ THOMAS, M., VILLALBA R. (2018). Dramaturgia(s) de visita(s) turística(s): un ejemplo de teatro aplicado, *Cartografía Teatral en homenaje al profesor José Romero Castillo*, 2, 667-682.
- MONTARGOT, N., REDON, G. (2020) Formation à l'égalité femmes-hommes par le théâtre d'entreprise : une analyse de saynètes, *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 75(2), 272-295.
- MONTARGOT, N., REDON, G. (2018). Le théâtre d'entreprise : un outil de formation permettant de lutter contre les mécanismes discriminatoires ?, *Management et Avenir*, 104, 173-193.
- MOTOS-TERUEL, T. (2017). Hacer Teatro: beneficios para el desarrollo positivo en adolescentes. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLVII(3-4), 219-248.
- MOTOS-TERUEL, T., NAVARRO-AMORÓS, A. (2012). Estrategias del Teatro del Oprimido para la formación permanente del profesorado Magis. *Revista Internacional de Investigación en Educación*. 4(9), 619-635.
- MOTOS, T. et Al. (2013). *Otros escenarios para el teatro*. éditions Ñaque.
- MOTOS, T., FERRANDIS, D. (2015). *Teatro aplicado : teatro del oprimido, teatro playback, dramaterapia*. Editorial Octaedro.
- NICHOLSON, H. (2005). *Applied Drama: the gift of theatre*. Palgrave.
- NICHOLSON, H. (2011). *Theatre, Education and Performance*. Palgrave MacMillan.
- O'CONNOR, P., FREEBODY, K., BUSBY, S., (2021). *Applied Theatre Research*, 9(1).
- OJEDA, D. et al., *El Teatro como herramienta de cambio*, Madrid, Editorial Dykinson, 2019.
- POISSONNEAU, C., MOISSAN, I. (2011). *Le travail mis en scène — Idées reçues sur le théâtre d'entreprise*. Le Cavalier Bleu.
- PRENDERGAST, M., SAXTON, J. (2009). *Applied Theatre, International Case Studies and Challenges for Practice*. Éditions Intellect Publishers.
- PRENTKI, T., et PRESTON, S., (2008). *The Applied Theatre Reader*. Routledge.
- ROSSELLA, M. (1997). Le théâtre d'entreprise. *Quaderni, pouvoir et communication*. (32), 33-64.
- SALGADO, M., (2008). Le théâtre, un outil de formation au management. *Revue française de gestion*. 1(181), 77-96.
- SAVIGNAC, E. et al. (2017). *Le travail de la gamification : enjeux, modalités et rhétoriques de la translation du jeu au travail*. Peter Lang.
- SAVIGNAC, E., (2013). Carnaval d'entreprise et spectacularisation de l'ordre managérial. Le cas du reversal day. *Journal des anthropologues. Association française des anthropologues*, 385-407.
- SEDANO-SOLIS, A. (2016). *El Teatro aplicado como campo científico-didáctico en la formación docente. Sistematización teórica y propuesta curricular para el desempeño del profesorado*, thèse de doctorat, Departamento de Filología, Comunicación y Documentación Universidad de Alcalá.
- SEDANO-SOLIS, A. (2020). Aproximación al estudio del teatro aplicado. *Apuntes De Teatro*. (145), 7-16.
- SNYDER-YOUNG, D. (2013). *Theatre of good intentions: challenges and hopes for theatre and social change*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- STRONKS, D. (2013). *Teatro para el cambio en las organizaciones*. Ñaque.
- TAYLOR, P. (2003). *Applied theatre – Creating Transformative Encounters in the Community*. Heinemann.
- TAYLOR, P. (2009). *Theatre Behind Bars - can the arts rehabilitate?* Trentham Books.
- THOMPSON, J. (1999). *Drama Workshops for Anger Management and Offending Behaviour*. Jessica Kingsley.
- THOMPSON, J. (2006). *Applied theatre: bewilderment and beyond*. Peter Lang.
- VELASQUEZ, A.M., Martinez THOMAS, M. (2020). La intervención social de clown, una práctica dispositiva de investigación creación para la construcción de la paz en Colombia. *Corpografías, Estudios críticos y y desde los cuerpos*. 136-147.
- VILVANDRE, C., (2017). *La saynète d'entreprise, le spectacle d'une médiation en prise directe sur la réalité*. Acta Litt&Arts.