



HAL
open science

Une méthode innovante... pour innover dans le champ du théâtre appliqué ×

Lîlâ Bisiaux, Monique Martinez, Thierry Lafforgue

► To cite this version:

Lîlâ Bisiaux, Monique Martinez, Thierry Lafforgue. Une méthode innovante... pour innover dans le champ du théâtre appliqué ×. *TransMigrARTS*, 2023, 4 (4), pp.14-27. 10.59486/RLJP7057 . hal-04417190

HAL Id: hal-04417190

<https://univ-tlse2.hal.science/hal-04417190v1>

Submitted on 25 Jan 2024

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

Une méthode innovante... pour innover dans le champ du théâtre appliqué .

Retour sur l'expérience de création de modules de théâtre appliqué pour le bien-être au travail

Un método innovador... para innovar en el campo del teatro aplicado

Retroalimentación sobre la experiencia de creación de módulos de teatro aplicado para el bienestar en el trabajo

An innovative method... to innovate in the field of applied theatre

Feedback on the experience of creating applied theatre modules for well-being at work

DOI 10.59486/RLJP7057

Lilâ Bisiaux, LLA/CREATIS, Université de Toulouse, UT2J, 31058 Toulouse
(<https://orcid.org/0000-0003-4072-8875>)

Monique Martinez, LLA/CREATIS, Université de Toulouse, UT2J, 31058 Toulouse
(<https://orcid.org/0000-0001-6125-3907>)

Thierry Lafforgue, Parenthèses (ex-Aparté)

Mots-clés

Recherche-création en théatre appliqué, Innovation, Bien-être au travail, Th atre appliqué

Palabras clave

Investigación-creación en teatro aplicado, Innovaci n, Bienestar laboral, Teatro aplicado

Keywords

Research-creation in applied theater, Innovation, Workplace well-being, Applied theatre

Résumé

Cet article se propose d'analyser un workshop réalisé en septembre 2023, dans le cadre du projet de recherche TASI (Th atre Appliqué Socialement Innovant). Ce programme de recherche, financé par la Région Occitanie, réunit des partenaires privés et public, pour s'interroger sur la manière dont la pratique du théatre et du clown peut favoriser le bien-être au travail. Après deux ans de recherche où des méthodes d'observation et d'évaluation d'ateliers artistiques pour le bien-être au travail ont été élaborées et éprouvées, les membres du projet se sont réunis pendant trois jours afin de concevoir des prototypes à impact augmenté et de maximiser les bienfaits de l'improvisation de théatre et de clown sur le bien-être au travail. Cet article se propose de revenir sur la création de ces prototypes et plus particulièrement sur la méthodologie de recherche innovante qui a été déployée, méthodologie de recherche-création en théatre appliqué.

Resumen

Este artículo trata de un taller realizado en septiembre de 2023 en el marco del proyecto de investigación TASI (Teatro Aplicado Socialmente Innovador). Este proyecto, financiado por la Región de Occitania, reúne a socios públicos y privados para examinar cómo la práctica del teatro y del clown pueden promover el bienestar laboral. Después de dos años de investigación donde se desarrollaron y probaron métodos de observación y evaluación de talleres artísticos para el bienestar en el trabajo, los integrantes del proyecto se juntaron durante tres días para crear prototipos con mayor impacto y maximizar los beneficios de la práctica de teatro y clown para el bienestar laboral. Se trata de analizar el proceso de creación de estos prototipos al enfocarse sobre la metodología innovadora de investigación que llamamos investigación creación en teatro aplicado.

Abstract

This article is about a workshop held in September 2023 as part of the research project named TASI (Socially Innovative Applied Theatre). This project, funded by the Occitania Region, brings together public and private partners to examine how the practice of theater and clown can promote workplace well-being. After two years of research when methods of observation and evaluation of artistic workshops for workplace well-being were developed and tested, the members of the project came together to create prototypes with greater impacts, to maximize the benefits of theater and clown practice. In this article, we analyze the process of creating prototypes for workplace well-being, by focusing on the innovative research methodology called research creation in applied theater.

Dans le domaine des arts, la recherche création en théâtre appliqué (Martinez, 2023) est encore peu développée et encore moins pensée depuis les théories de l'innovation.

L'innovation est le transfert des résultats de recherche vers le monde socio-économique ou culturel et a un impact transformateur sur l'environnement. Si on prétend la cerner dans le champ de l'art, il ne s'agit pas simplement de l'apprécier à l'aune de la créativité, car en fin de compte rien de plus essentiellement créatif que l'art, dans l'art lui-même. Parler d'innovation dans l'art revient peut-être à se placer du côté de l'interdisciplinarité car c'est bien en sortant de l'hyperspécialisation, et donc d'une conception essentialiste de l'art -art pur, fondamental, l'art pour l'art-, que le rôle de l'art et des pratiques artistiques dans l'innovation peut se définir.

Croisée avec les autres sciences pour résoudre des problématiques sociales, la recherche en art aide à faire émerger des solutions en hypertrophiant les effets transformateurs de l'art¹. Dans une chaîne d'innovation, l'art apporte des spécificités qui lui sont propres : compréhension de la complexité, une pensée critique, divergente, des postures peu conformes par rapport aux comportements standard, une sensibilité sociale, au-delà de l'esthétique, une créativité liée à une pluralité de perspectives. Son protagonisme peut être aussi varié que le sont les défis sociétaux auxquels la communauté de chercheur.euse.s fait face et les réponses qu'il convient d'y apporter. L'art peut être une discipline comme les autres, co-existant avec d'autres savoirs ou il peut unir les autres disciplines, comme la philosophie, il peut être au-dessus de toutes les perspectives ou il peut être autre chose. Dans tous les cas, il a un rôle à jouer. Enfin, le débat sur l'innovation est inséparable du processus même d'émergence de l'innovation. L'utilisation de méthodes innovantes est fondamentale pour générer de l'innovation dans laquelle l'art est impliqué. Et c'est peut-être là qu'il est le plus

efficace : dans sa capacité à proposer des routes différentes, sensibles, corporelles, spatialisées et situées pour penser les pratiques sociales et professionnelles.

Dans le programme Théâtre appliqué socialement innovant (TASI), financé par la région Occitanie, dans le cadre de l'appel Recherche et Société(s), la pratique de l'innovation a bien été dans l'invention d'une nouvelle méthode de génération pour explorer le bien-être au travail, en lien avec la psychologie et pour proposer de nouveaux dispositifs d'arts vivants (Bisiaux, 2022).

Réunissant trois partenaires, la plateforme CRISO de l'Université Jean Jaurès, une compagnie de clown-théâtre Bataclown et une société de théâtre appliqué, Parenthèses (ex-Aparté Théâtre en entreprise), TASI se propose de concevoir des ateliers artistiques à partir du clown et du théâtre pour favoriser le bien-être au travail. L'hypothèse de départ du projet consiste à penser que les aptitudes et habilités scéniques développées par la pratique de l'improvisation clownesque ou théâtrale peuvent être mobilisées dans l'environnement de travail, y favorisant ainsi le bien-être. TASI s'inscrit dans une démarche de Recherche et Innovation des entreprises culturelles et a pour ambition de penser l'art au service d'objectifs et de publics spécifiques au-delà du champ institutionnalisé de la culture.

Observer les pratiques d'ateliers déjà en place et les analyser ont été les deux étapes préliminaires à un workshop qui a eu lieu en septembre 2023 à la Robin, siège de Bataclown.

Des chercheuses en psychologie et Études Théâtrales ont exploré deux terrains mis à disposition par leurs partenaires. La recherche a croisé les deux disciplines, avec d'un côté une étude longitudinale en 2 temps, quantitative et qualitative depuis le champ de la psychologie et une méthode d'observation participante, nourrie des recherches de TransMigrARTS², programme eu-

ropéen dans lequel les trois partenaires collaborent également. En Janvier 2022, un guide avait été réalisé à Grenade, dans le cadre de TransMigrARTS, afin d'aider les chercheur.euse.s à observer et évaluer, depuis la recherche en art, des ateliers artistiques destinés à réduire la vulnérabilité des personnes migrantes. La mutualisation des avancés de recherche avec TransMigrARTS a permis aux chercheuses de TASI d'éprouver une grille d'items pour l'observation et l'analyse des ateliers artistiques.

Le premier terrain d'observation a été un stage de Clown (niveau 3 de la formation) dispensé par Bataclown, du 9 au 14 avril 2022, afin d'analyser l'interaction entre la pratique artistique du clown et la favorisation du bien-être dans le milieu de travail pour les participant.e.s. Le second terrain, également en 2022, était celui de l'observation d'un stage d'improvisation de théâtre dispensé par Parenthèses (ex-Aparté Théâtre en entreprise) le samedi 19 novembre, le dimanche 20 novembre et le dimanche 27 novembre, afin d'analyser l'interaction entre la pratique artistique de l'improvisation théâtrale et la favorisation du bien-être dans le milieu de travail pour les participant.e.s. Dans les deux cas un objet commun : appréhender la manière dont la pratique du clown-théâtre et de l'improvisation théâtrale permettait d'avoir des effets sur le quotidien des personnes dans leur milieu de travail, grâce à la sensibilisation au bien-être au travail, et à la prévention des souffrances liées au travail.

C'est à partir de ces observations et analyses que les trois équipes se sont réunies en septembre 2023, à la Robin, afin de concevoir des modules de théâtre appliqué pour des formations proposées aux organismes de travail ou entreprises, afin d'y favoriser le bien-être. Dix personnes ont répondu au défi de construire un manuel présentant des sessions d'un atelier artistique favorisant le bien-être au travail. Ce manuel propose des exercices de théâtre et de jeux de clown-théâtre adaptés à la thématique du bien-être au travail, aux publics visés et au

milieu professionnel de l'entreprise. A ce groupe actif de chercheur.euse.s en études théâtrales et artistes se sont ajoutées une chercheuse de psychologie qui a initié la rencontre et une personne extérieure à la dynamique de recherche jouant un rôle de script, pour noter les propositions de l'équipe. La diversité des agent.e.s d'innovation et de leurs compétences particulières a permis de développer une interaction créative à partir des expériences des membres du groupe :

- Expériences dans le secteur des Ressources Humaines, du coaching et de la direction d'entreprise couplées avec des trajectoires artistiques et de recherche de personnes en improvisation, clown...
- Et bien sûr des compétences en innovation via l'équipe de la plateforme Création et innovation sociétale³.

Les objectifs de TASI, tout comme ceux de TransMigrARTS auxquels ils s'apparentent, ont permis d'explorer deux formes différentes de génération de l'innovation. Pour TransMigrARTS, les participant.e.s réunis pour la phase de prototypage en juillet 2023 à Toulouse (WP3) sont parti.e.s des rapports collectifs d'observation des chercheur.euse.s dans les deux étapes précédentes (WP1 et 2), afin de produire des prototypes (au nombre de six) pensés en différents langages artistiques (théâtre, clown, performance, danse, écriture dramaturgique). La méthode d'innovation a été plutôt analytique, fondée sur les expériences antérieures des ateliers artistiques pour les personnes migrantes. Mais elle a été avant tout collaborative, impliquant un travail conséquent de stabilisation des formes proposées : création d'une linéarité concertée, intégration de sessions et d'exercices déjà existants et éprouvés, protocoles éthique et opérationnel concertés. La démarche a été finalement portée par la parole et la négociation constante entre les participant.e.s, même si le travail d'équipe commençait toujours par une pratique corporelle et de groupes.

1 · Si une liste exhaustive de ces effets serait impossible, il faut noter que le pouvoir transformateur de l'art n'a eu de cesse d'être plébiscité par les théoricien.ne.s du théâtre, tels qu'Aristote, Diderot, Brecht, Boal (Jacinto, 2014).

2 · <https://www.transmigrarts.com/fr/>.

3 · <https://criso.univ-tlse2.fr/>.



TransMigrARTS, juillet 2023, photo prise par David Romero (Université d'Antioquia)

A la Robin, les échanges ont toujours été nourris à la fois des expériences passées, de la pratique artistique et de la connaissance du public et du milieu ciblés, mais performer les exercices a été une méthode de recherche création constante au cours des trois jours : des allers et retours incessants entre pratique et théorie ont été le socle sur lequel l'innovation s'est construite. Cette forme de recherche création en théâtre appliqué, recherche intersectorielle et interdisciplinaire, est nouvelle dans le champ des arts vivants : elle ouvre une perspective infinie pour le théâtre appliqué à plusieurs domaines.

C'est bien d'une recherche-création dont il s'agit, puisqu'elle réalise ce va-et-vient continu « entre, d'une part, le pôle d'une pensée expérientielle, subjective et sensible et, d'autre part, le pôle d'une pensée conceptuelle, objective et rationnelle » (Gosselin, 2006 : 29), mais sa spécificité est qu'elle est ici appliquée. Appliquée, car il n'est pas question dans ce processus

de réaliser une œuvre d'art pour elle-même, mais que celle-ci soit l'agente d'une transformation sociale. Certes, les détracteur.ice.s du concept prétendent aisément que l'art, en lui-même, est vecteur de changements sociaux, et on ne niera pas ce point. Pour autant, dans le champ du théâtre appliqué, il s'agit d'hypertrophier cette vertu transformatrice de l'art (Martinez, 2017), au point que la transformation devienne le but et l'art le moyen. Des tentatives de définition connexes à cette notion de recherche-création en théâtre appliqué permettent peut-être de l'appréhender. C'est le cas, par exemple, de la recherche performative, désignant les « recherches en sciences humaines et sociales qui intègrent une composante de création » (Paquin & Noury, 2018), comme la diffusion de résultats académiques par l'intermédiaire d'un objet artistique, ou encore les écritures créatives et les pratiques analytiques créatives. C'est le cas aussi de la recherche-action qui se réfère, dans les sciences de gestion notamment, aux recherches

poursuivant « un double objectif : transformer la réalité et produire des connaissances concernant ces transformations » (Hugon & Seibel, 1998 : 13). C'est également le cas, en design, de la recherche-projet qui « s'inscrit dans l'action de produire un changement, (...) puisqu'elle prend place dans un contexte réel de la société » (Raïche-Savoie & Déméné, 2022) en créant un artefact. Si la notion de recherche-création en théâtre appliqué est encore largement à théoriser, ce sont certainement les terrains d'expérimentation qui seront les plus à même de permettre une vision méta des processus d'innovation qu'elle met en œuvre.

Dans le projet de recherche TASI, le travail interdisciplinaire et intersectoriel a été fondamental.

C'est un va-et-vient et une co-construction entre la recherche en psychologie et en études théâtrales qui a animé la première étape du projet dédiée à l'élaboration d'outils d'évaluation des dispositifs artistiques consacrés au bien-être au travail.

Six échelles de mesure pour appréhender le bien-être ont, tout d'abord, été identifiées par la recherche en psychologie : l'échelle de Satisfaction de vie (Blais et al., 1989), l'échelle de mesure du bien-être psychologique au travail (Massé et al., 1998), l'échelle de stress (Bellinghausen et al., 2009), l'échelle d'évaluation de la flexibilité du coping (Traber et al., 2020), l'échelle de motivation au travail (Gagné et al., 2010), l'échelle reconnaissance au travail (Fall, 2015). Ces échelles permettent de mesurer des variables du bien-être au travail, à savoir, le bien-être d'un point de vue hédonique (posant la maximisation du plaisir comme but fondamental de la vie) et eudémonique (posant l'accomplissement personnel et la quête de sens comme réalisation du potentiel humain), le niveau de stress, la gestion du stress, la motivation au travail, les types de relations interpersonnelles dans le milieu de travail.

Ces variables ont ensuite été croisées avec les aptitudes supposément développées par la pratique du clown et de l'improvisation théâtrale. Trois types de sources ont permis d'isoler ces aptitudes : la recherche, depuis la psychologie, sur les effets de l'improvisation théâtrale chez les

personnes la pratiquant (DeBettignies & Goldstein, 2020) (Schwenke et al., 2021), un dialogue entre artistes et chercheur.euse.s en psychologie, sur les aptitudes personnelles développées par la pratique du clown (Seznez & Ouvrier-Buffet, 2020) et enfin des retours d'expériences d'artistes-pédagogues sur ce qu'ils ont pu observer au fur-et-à-mesure de leur pratique (Bonange & Sylvander, 2012) (Grippon, 2007) (Kohler, 2007), (Foret, 2007) (Drinko, 2013).

De la lecture croisée des variables du bien-être au travail et des aptitudes a priori développées par la pratique du clown et de l'improvisation théâtrale, nous avons isolé quatre nouvelles variables du bien-être au travail que la pratique des arts vivants serait susceptible de favoriser. Parmi ces variables, figurent l'adaptation, l'affirmation de soi et la confiance en soi, la gestion des relations interpersonnelles et l'écoute du corps. C'est ainsi l'idée d'une analogie, voire d'une continuité entre la scène et la vie quotidienne, qui a mobilisé notre attention et qui a fait l'objet de notre évaluation. Pour ce faire, une grille d'entretien semi-directif ou structuré (Blanchet & Gotman, 2010) a été élaborée à partir des quatre variables ayant émergé du dialogue interdisciplinaire entre la recherche en psychologie et en études théâtrales. Cette grille guidant les relances de l'entretien semi-directif s'intéressait aux capacités d'adaptation des personnes, plus particulièrement à leur manière de faire face aux imprévus et aux difficultés, de s'adapter au changement, d'être créatives et de changer de perspective. Elle avait également comme point d'attention, la capacité des personnes à prendre conscience de leurs émotions, à s'affirmer, à prendre la parole en public et à avoir confiance en elles. L'écoute du corps était un troisième point de vigilance et plus spécifiquement, la conscientisation corporelle, l'identification des sources du stress et la mise en place de techniques corporelles pour gérer ce stress. Enfin, cette grille de relances se centrait sur les relations interpersonnelles, c'est-à-dire, sur les capacités d'écoute, d'intégration à des équipes de travail, de gestion du conflit, de changement de rôle et de travail en équipe des personnes ayant pratiqué du clown ou de l'improvisation théâtrale.

| Thèmes | Sous-thèmes |
|--------------------------------------|--|
| Adaptation | Faire face aux imprévus |
| | Faire face aux difficultés |
| | S'adapter aux changements (dans le travail) |
| | Créativité |
| Affirmation de soi, confiance en soi | Prise de conscience des émotions (générées par l'environnement de travail) |
| | Affirmation de soi (donner son point de vue, défendre ses droits...) |
| | Prise de parole en public |
| | Confiance en soi (se sentir capable...) |
| Écoute du corps | Conscience du corps |
| | Identifier le/les sources de stress |
| | Mise en place de techniques corporelles pour la gestion du stress |
| Relations interpersonnelles | Écoute des autres |
| | Intégration à des équipes (de travail) |
| | Travail en équipe |
| | Changement de rôle (dans l'environnement de travail) |
| | Gestion des conflits |

Tableau 1 : relance de l'entretien semi-directif de TASI

En parallèle, un protocole d'observation des pratiques artistiques a été élaboré, depuis la recherche en études théâtrales, grâce à une mutualisation du guide créé au sein du projet TransMigrARTS en janvier 2022. Ce protocole s'attache à observer, d'une part, les relations interpersonnelles, la co-participation et la collaboration des individus pendant

l'atelier, et d'autre part, le corps et le langage artistique des participant.e.s de l'atelier. Dans le premier volet du protocole, l'observation porte, plus explicitement, sur les types des relations entre les personnes lorsqu'elles jouent (sur scène), lorsqu'elles observent leurs acolytes jouer (depuis le public), et sur la relation entre la scène et le public.

| Entre les individus (sur scènes) | Entre les individus (dans la salle) | Entre les individus et le groupe |
|--|--|--|
| Distribution de la parole | Cohésion de la salle dans les réactions | Le public influence-t-il le jeu de la personne ? |
| Manière de s'adresser à l'autre (corps et voix) | Individus moteurs des dynamiques de réception | La personne prend-elle en compte les réactions du public ? |
| Qui mène le jeu ? | Petits groupes générant des dynamiques spécifiques | La personne joue-t-elle avec le public ? |
| Acceptation ou refus des propositions de l'autre | | |
| Écoute de l'autre | | |
| Jeu avec le corps de l'autre | | |
| Types de relations interpersonnelles | | |
| Occupation de l'espace | | |

Tableau 2 : Protocole d'observation de l'atelier, volet « relations interpersonnelles, co-participation et collaboration »

Dans le second volet, l'observation se focalise sur le corps, le temps, l'espace, la parole, les ac-

cessoires, la construction dramatique et la fictionnalisation lorsque les personnes sont en jeu.

| Le corps | Temps | Espace | Parole | Accessoires | Construction de la narration | Fictionnalisation |
|-----------|-----------------------------|---|-----------------------------|------------------------------------|--|----------------------------------|
| Regard | Rythme de l'improvisation : | Quelle proximité avec le public ? | Quantité de parole | Costumes | Forme de la narration | Création de personnages |
| Mouvement | Variation dans le rythme : | Quelle proximité avec l'autre acteur ? | Volume de la voix | Accessoires | Utilisation de ce qu'il y a pour créer une narration | Création d'un univers spécifique |
| Posture | Durée de l'improvisation : | Occupation de l'espace | Élocution et d'articulation | Décors | Adaptation à l'imprévu | Réécriture |
| | | Division spatiale au profit de la narration | Changement de voix | Transformation d'objets par le jeu | | Mise en fiction du réel |

Tableau 3 : Protocole d'observation de l'atelier, volet « corps et langage artistique »

Durant la seconde étape du projet, les outils d'évaluation du bien-être au travail, et le protocole d'observation ont été éprouvés, grâce aux deux terrains d'observation (un atelier chacun) mis à disposition par les deux partenaires privés du projet (Bataclown et Parenthèses). Concrètement, les participant.e.s ont rempli avant chaque atelier et deux mois après, six auto-questionnaires correspondant aux six échelles de mesure du bien-être au travail qui avait été sélectionnées. De même, deux mois après l'atelier, iels ont participé à un entretien semi-directif dont la grille de relance avait été élaborée en interdisciplinarité entre la psychologie et les études théâtrales. Enfin, les chercheuses en études théâtrales ont observé de manière participante les ateliers à partir du protocole d'observation qui avait été élaboré.

Les résultats de ces méthodes d'évaluation et d'observation ont ensuite été croisés et présentés à Bataclown et Parenthèses, lorsque le groupe s'est réuni, à La Robin, en septembre 2023, afin de créer un manuel pour réaliser un atelier à impact augmenté, favorisant le bien-être au travail. Les quatre variables qui constituaient la grille de relance des entretiens semi-directifs ont servi de socle à l'élaboration de l'atelier, composé de trois sessions thématiques, centrées sur l'adaptation, la confiance/l'affirmation de soi, et les relations interpersonnelles. La conscience du corps, la quatrième variable de la grille d'entretien, a quant à elle été pensée de manière transversale à chacune des sessions de l'atelier. Il a été convenu, dès le début du workshop à La Robin, que chacune des sessions de l'atelier durerait trois heures, et qu'elles auraient une structure similaire composée en quatre temps : un moment d'ouverture, d'éveil corporel, de théâtre/clown appliqué, et de fermeture.

| | Ouverture | Echauffement (focus l'écoute du corps) | 10 à 30 Jeux / exercices de théâtre - clown-théâtre appliqué pour : | Fermeture |
|---|-----------|--|---|-----------|
| Objectif : travailler les capacités d'adaptation | | | - Faire face aux imprévus/difficultés - S'adapter aux changements - être créatif - changer de perspective | |
| Objectif : travailler la confiance en soi et l'affirmation de soi | | | - Prendre conscience des émotions - S'affirmer - Prendre la parole en public - Avoir confiance en soi | |
| Objectif : travailler la question des relations interpersonnelles | | | - Écouter les autres - S'intégrer à des équipes - Travailler en équipe - Pouvoir changer de rôle - Gérer les conflits | |

Tableau 4 : structuration de l'atelier TASI pour le bien-être au travail

A partir de cette structuration de l'atelier, il s'agissait de reprendre, transformer ou créer conjointement des exercices artistiques ou des jeux, pour alimenter chaque session de l'atelier et ses divers moments. Tel a été l'objectif des trois jours du workshop, qui vont être analysés maintenant, tant d'un point de vue du contenu de l'innovation que de la forme qu'a générée ce contenu.

Le workshop a débuté par un travail d'ouverture, utilisant le corps pour générer une cohésion de groupe pendant le temps partagé du workshop. Durant ce temps, chacun s'est présenté et des exercices d'improvisation ont été proposés aux participant.e.s pour apprendre à se connaître. L'originalité de la démarche est que ces prati-

ques corporelles ont naturellement constitué un préalable à tout échange intellectuel, dans un écosystème de recherche qui l'applique peu et le légitime encore moins. Ce moment d'ouverture s'est finalement réalisé à l'instar de la dynamique d'un atelier qui porterait sur le bien-être, où une ouverture est primordiale pour que chacun.e se connaisse et prenne confiance dans le groupe et donc confiance en soi à travers le groupe pour libérer la parole et aborder par la suite les sujets délicats du bien-être au travail⁴. Cette séquence d'inclusion s'est conclue par la réalisation collective d'une machine humaine symbolisant l'objectif du séminaire de la Robin, à savoir créer un Manuel de théâtre appliqué au service du bien-être au travail.



Machine-humaine du Manuel TASI, photographie prise par Claire Albert-Lebrun

Suite à cette ouverture, la matinée a été consacrée à la présentation des résultats des deux premières étapes du projet TASI, sous forme classique : les chercheuses du programme de recherche ont exposé devant les personnes réunies les résultats des étapes précédentes et exposé les enjeux des deux étapes suivantes, à l'aide

d'un support PowerPoint. Des échanges avec la salle ont permis d'explicitier certains points et d'apporter quelques compléments.

Suite à cette première matinée, le groupe s'est attaché à définir ce qui allait composer l'ouverture de chaque session de l'atelier, ainsi

que le moment d'éveil corporel. Il a été collectivement décidé que l'ouverture se composerait de trois moments : un premier centré sur l'accueil où du thé, café seraient mis à disposition et où l'intervenant exposerait les règles et enjeux de l'atelier ; un second, qui servirait de sas pour créer une transition entre le dedans et le dehors, entre le quotidien et la session de

l'atelier ; et un dernier où des jeux seraient proposés avec les prénoms pour apprendre à se reconnaître. Il a été convenu également que l'éveil corporel se composerait de quatre moments consacrés respectivement à la conscience de soi, à l'échauffement musculaire, à l'appréhension de l'espace et enfin à la création et à la concentration du groupe.

| | Ouverture | Éveil corporel | 10 à 30 Jeux / exercices de théâtre - clown-théâtre appliqué pour : | Fermeture |
|---|--|--|---|-----------|
| Objectif : travailler les capacités d'adaptation | - Accueil et expositions des règles et enjeux de l'atelier - Sas - Jeux avec les prénoms | - conscience de soi, - échauffement musculaire - appréhension de l'espace - création et à la concentration du groupe. | - Faire face aux imprévus/difficultés - S'adapter aux changements - être créatif - changer de perspective | |
| Objectif : travailler la confiance en soi et l'affirmation de soi | - Accueil et expositions des règles et enjeux de l'atelier - Sas - Jeux avec les prénoms | - conscience de soi, - échauffement musculaire - appréhension de l'espace - création et à la concentration du groupe. | - Prendre conscience des émotions - S'affirmer - Prendre la parole en public - Avoir confiance en soi | |
| Objectif : travailler la question des relations interpersonnelles | - Accueil et expositions des règles et enjeux de l'atelier - Sas - Jeux avec les prénoms | - conscience de soi, - échauffement musculaire - appréhension de l'espace - création et à la concentration du groupe. | - Écouter les autres - S'intégrer à des équipes - Travailler en équipe - Pouvoir changer de rôle - Gérer les conflits | |

Tableau 5 : Structuration de l'ouverture et de l'éveil corporel de chaque session de l'atelier

Durant cette phase d'élaboration, chercheuses et artistes ont essentiellement eu recours au langage verbal pour exposer leurs pratiques et proposer d'intégrer au manuel des jeux ou exercices qu'ils utilisaient déjà. Ainsi, cette première après-midi a été l'occasion de cumuler des pratiques existantes pour les faire figurer dans le manuel.

Lors de la matinée suivante, consacrée à l'élaboration de jeux et exercices de théâtre appliqué à l'adaptation, la méthodologie de recherche et d'innovation a évolué. Après avoir animé la séance d'échauffement, un intervenant a proposé un exercice connu du théâtre d'improvisation, nommé le « tree apple warm ». Cet exercice consiste à placer les participant.e.s

4 · Cette notion de confiance nécessaire à la création d'un espace sécurisant où la parole est libérée recoupe la notion de safe place, qui a initialement été développée dans les communautés LGBTQI+ pour désigner un « refuge » (Hanhardt 2016; Vallet-Armellino 2017). Par la suite cette notion est revendiquée dans des milieux divers, qu'ils soient artistiques ou associatifs.

debout, en cercle, et à demander à une personne de s'avancer au centre, de s'immobiliser en posture d'arbre, de dire « je suis l'arbre », pendant qu'une seconde s'avance, s'immobilise également en posture de pomme, déclare « je suis la pomme », et qu'une troisième entre en scène, s'immobilise à son tour en posture de vers et lance « je suis le vers ». Une fois le tableau corporel stabilisé, l'arbre dit « je suis l'arbre et je laisse... » soit la pomme, soit le vers. La personne nommée reste en scène, et une autre entre, prend une posture, se présente, avant qu'une troisième ne fasse de même. La première personne du tableau dit « je suis...

et je laisse... », et ainsi de suite. Après avoir réalisé cet exercice de théâtre d'improvisation, nous avons convenu qu'il était adapté à la thématique ciblée et qu'il pouvait servir de squelette ou de point de départ à la session consacrée à l'adaptation au travail. De là, nous avons conjointement imaginé les diverses déclinaisons que pouvait prendre cet exercice initial pour constituer la session. Chaque personne proposait sa déclinaison qui était notée sur un papier accroché au mur. Une fois que toutes les déclinaisons ont été proposées, nous les avons réorganisées chronologiquement par niveau de difficulté, en leur donnant un numéro.

nant la session consacrée à l'affirmation et à la confiance en soi, deux voies se sont dessinées. Quand l'une s'intitule « vivre, sentir et mettre en jeu ses émotions par le corps et le regard » et se centre sur la conscientisation émotionnelle par

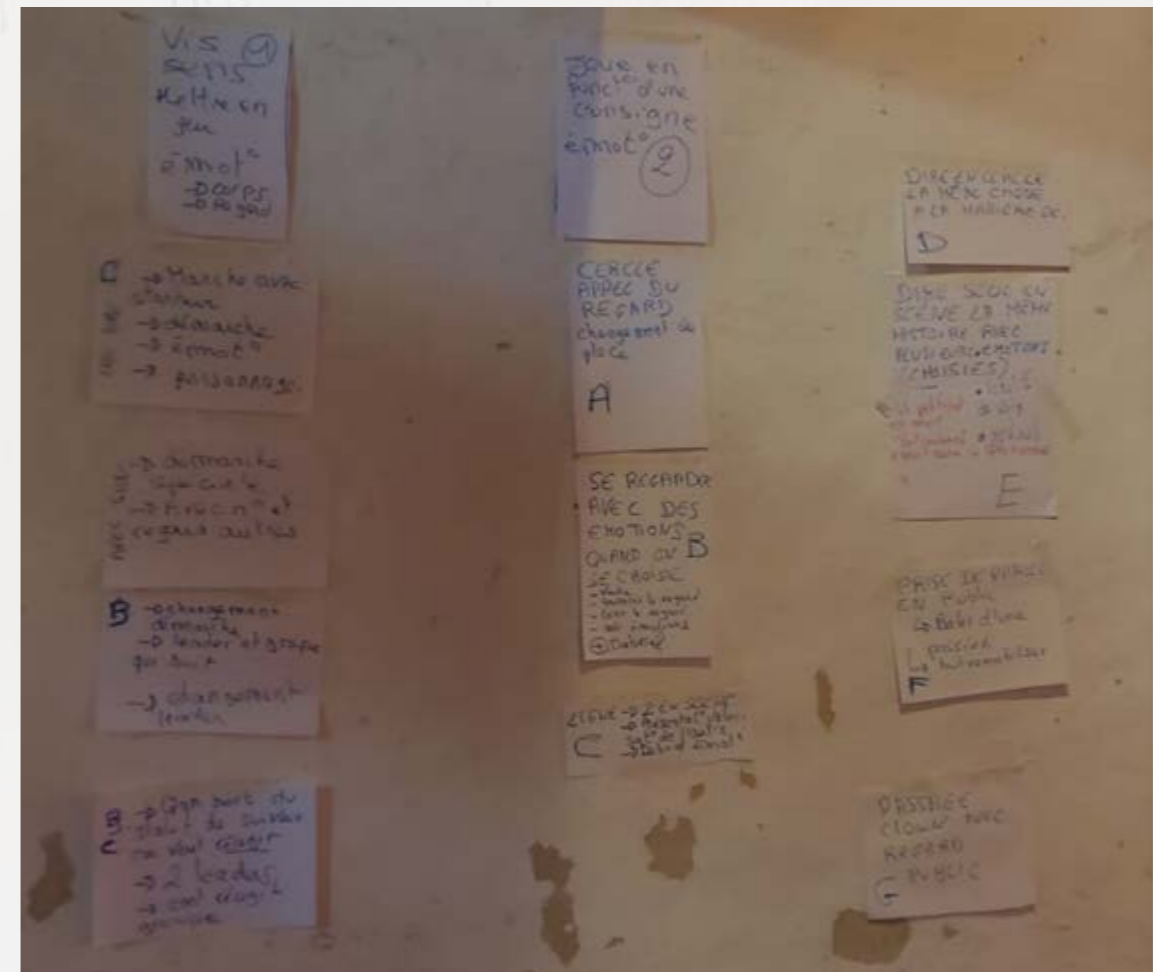
la pratique artistique, l'autre se nomme « jouer avec les émotions » et propose une série de jeux et d'exercices pour favoriser l'assertivité et la prise de parole en public.



Squelette de la session consacrée à l'adaptation au travail, photographie prise par Claire Albert Lebrun

Après avoir stabilisé la chronologie des jeux et exercices, nous avons réalisé une « italienne », comme lors d'une répétition de théâtre : nous avons joué en accéléré l'étape « théâtre appliqué » de la session de l'atelier consacrée à l'adaptation au travail. Cette mise en corps a permis de clarifier, réajuster, modifier certains éléments. C'est donc non seulement une élaboration commune de nouveaux exercices et jeux qui a été réalisée lors de cette matinée, mais également un va-et-vient en trois temps entre pratique et analyse réflexive.

Lors de l'après-midi, consacrée à la session thématique de l'affirmation et de la confiance en soi, et de la matinée, dédiée à la gestion des relations interpersonnelles, la méthodologie de recherche et d'innovation a été sensiblement modifiée. Si, de même que pour la session sur l'adaptation, un exercice a servi de squelette ou de point de départ, la place du discours s'est réduite au profit de la pratique. Il s'agissait de réfléchir par la mise en corps et par la spatialisation des propositions, ce qui a favorisé un aller-retour permanent entre pratique et réflexion. Concer-



Squelette de la session consacrée à l'affirmation et à la confiance en soi, photographie de Claire Albert Lebrun

L'oscillation entre pensée analytique et pratique artistique, le recours à l'un plutôt qu'à l'autre et vice versa, l'interaction entre les deux modes de pensée est devenue une route méthodologique pour les membres de TASI, semée d'embûches : le discours est toujours là, prêt à ressurgir, pour prêter main forte à l'incarnation des idées. Il n'est pas évident de changer de paradigme et d'accepter que les idées se structurent différemment. La session suivante, consacrée précisément à la gestion des relations interpersonnelles, s'est organisée en six étapes destinées à favoriser

la synchronisation du groupe, la reconnaissance de la place et du rôle de chacun, la confiance en l'autre, la connaissance et la reconnaissance de chacun.e, la gestion des conflits et la co-création.

Enfin, lors la dernière après-midi du workshop, la pratique a pratiquement disparu pour réfléchir sur la manière de clôturer chaque session de l'atelier et sur les conseils et recommandations éthiques que devait comporter le Manuel. Un lexique commun a été établi, et un accord a été trouvé sur les directives pour la rédaction concrète du manuel.

Ce séminaire a constitué l'essence même de la recherche création en théâtre appliqué. En un temps très court (3 jours) des participant.e.s de trois milieux différents, avec 4 disciplines différentes (théâtre appliqué, psychologie, clown théâtre et théâtre d'improvisation), ont pu aboutir à l'objectif visé, à savoir produire un manuel d'exercices de théâtre appliqué pour faciliter le bien-être au travail. Le séminaire en lui-même a reflété les réalités vécues sur le terrain lorsque des ateliers sont menés pour faciliter les relations interpersonnelles. Nous avons vécu d'abord un temps d'observation et de prise de confiance mutuelle pour travailler et produire (créer) ensemble, puis un temps de dialogue où chaque partie proposait ses propres exercices en oubliant la co-création et enfin un temps de recherche création collective qui a produit le document visé. Tout comme en atelier de facilitation qui active l'intelligence collective du groupe (Levy, 2023), les participants, mis en confiance au préalable, ont pu dans un temps contraint créer les modèles d'ateliers : écouter les propositions des autres participants sans censure ni jugement, faire des propositions d'exercices, faire des choix qui conviennent à tous et aux objectifs visés. L'individu s'est mis en retrait au profit du collectif.

En outre, le terrain visé était aussi ambitieux car nous devions concevoir des exercices « tout terrain » pouvant s'adapter à des publics venant du milieu de l'entreprise, non familiers des outils de théâtre appliqué. Il fallait donc en permanence

veiller à ce que le public visé soit réceptif aux pratiques imaginées.

Et enfin l'objectif de recherche aussi était ambitieux. Travailler sur le bien-être au travail est un sujet hautement délicat car le mal être au travail a trait à une dimension personnelle (charge mentale, absence de stratégie de coping, manque d'assertivité, de confiance en soi, ...), mais également organisationnelle (injonctions paradoxales, mauvais management, mauvaise organisation du travail, absence de sens...). Les exercices co-crés au cours du séminaire sur les trois axes (comment je m'adapte, comment je m'affirme et comment j'interagis avec les autres) permettent de progresser sur ces deux dimensions : personnelles et organisationnelles. C'est ce que nous vérifierons lors des implémentations des sessions prototypes en 2024, qui seront réalisées par les trois partenaires du programme.

Loin d'être dans une relation ancillaire face à l'entreprise, le théâtre appliqué a pour ambition de transformer ce milieu qu'il questionne, met à l'épreuve et qui le transforme à son tour, inévitablement en l'accueillant. Il ne s'agit pas dans ces expériences de théâtre en entreprise d'une juxtaposition cloisonnée entre le théâtre qui apporte ses recettes et le monde particulier de l'entreprise qui le vit comme un divertissement. Ils sont avant tout, pour citer Eric Méchoulan (2003), des nœuds de relations dynamiques qui ouvrent au changement... de l'un et de l'autre.

Bibliographie

Bellinghausen, L., Collange, J., Botella, M., Emery, J. L., Albert, E. (2009). Validation factorielle de l'échelle française de stress perçu en milieu professionnel. *Santé Publique*, 4(21): 365-373.

Bibard L., (2013). Théâtre et permanence de la formation: pour une éthique de la présence. *Education Permanente*, 1: 7-16.

Bietry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*, 87(1): 23-41.

Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Briere, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie: Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale.". *Canadian Journal of Behavioural Science*, 21(2): 210-223.

Blanchet, A., & Gotman, A. (2010). *L'enquête et ses méthodes: L'entretien* (2nd ed.). Armand Colin.

Bonange, J. B. et Sylvander, B. (2012). *Voyage(s) sur la diagonale du clown, en compagnie du Bataclown*. Éditions L'Harmattan.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2):77-101.

Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective : A bioecological model. *Psychological Review*, 101(4): 568-586.

Debettignies, B. H., & Goldstein, T. R. (2020). Improvisational theater classes improve self-concept. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 14(4): 451-461.

Diener, E. (2000). Subjective well-being : The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1): 34-43.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.

Dutton, J. et al. (2009). *Positive Organizational Scholarship. The Sage Handbook of Organizational Behavior*. Thousand Oaks: 693-711.

Drinko, C. (2013). *Theatrical Improvisation, Consciousness, and Cognition*. Palgrave Pivot editions.

Emmanuel M. (2007). Artistic Deviance and Innovation in Use. *Everyday Innovators, Researching the role of users in shaping ICT's*.

Fall, A. (2015). Reconnaissance au travail : validation d'une échelle de mesure dans le contexte des entreprises. *European Review of Applied Psychology*, 65(4): 189-203.

Fineman, S. (2006). On Being Positive : Concerns and Counterpoints. *Academy of Management Review*, 31(2): 270-291.

Foret, B. (2007). Le clown dit à l'acteur : t'es pas cap ! Devenir sculpteur de ce qui a surgi. *Culture clown*, (13).

Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4): 628-646.

Gosselin, Le Coguiec, E. (2006). *La recherche création pour une compréhension de la recherche en pratique artistique*, Québec: Presses de l'Université du Québec.

Greselle-Zaibet, O. Vers l'intelligence collective des équipes de travail : une étude de cas Olfa, *Management & Avenir* 2007/4 (14): 41-590.

Grippon, O. (2007). S'ouvrir à l'inconnu à l'inconnu, comme en impro ! Travail du clown dans la formation des éducateurs. *Culture clown*, (13).

Hanhardt, Christina B. 2016. Safe Space Out of Place. *QED: A Journal in GLBTQ Worldmaking* 3 (3): 121-25.

Jacinto, G. (2014). *Le théâtre appliqué éléments théoriques, analytiques et critiques*. Mission d'expertise artistique - Étape préliminaire. Laboratoire Commun « Réinventer le Média Congrès » LabCom RiMec.

Kohler, C. (2007). Se laisser surprendre par soi-même. Stages de clown pour dirigeants d'entreprise. *Culture clown*, (13).

Levy, P. (2023) Le jeu de l'intelligence collective, *Sociétés* 2003/1 (79): 105 à 122

Loriol, M. (2021). Les dimensions collectives des risques psychosociaux et de la souffrance au travail. *Raison présente*, 218(2): 17-26.

Martinez Thomas, M. (2007) *Le théâtre appliqué : enjeux épistémologiques et études de cas*. Éditions Lansman.

Martinez Thomas, M., Naugrette, C. (2020). *Le doctorat et la recherche en création*. L'Harmattan.

Masse, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Belair, S., & Battaglini, M. A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMBEP. *Canadian Journal of Public Health*, 89(5): 352-357.

Mechoulan, E. (2003) Intermédialités : le temps des illusions perdues. *Intermédialités* (1).

Mocan, R. (2013). Conscience corporelle et apprentissage. Approche phénoménologique de l'expérience du performeur. *Staps*, 98(4): 39-48.

Naess, A. (2017). Une écologie pour la vie. *Introduction à l'écologie profonde*.

Paquin, L-C., Noury, C. (2018). Définir la recherche-création ou en cartographier les pratiques ? *Magazine ACFAS*.

Poissant, L. (2015). *Méthodologies de la recherche-création*. Archée.

Raiche-Savoie, G. Demene, C. (2022). « La pluralité de la recherche en design: tentative de clarification et de modélisation de la recherche-action, de la recherche-création et de la recherche-projet ». *Sciences du Design* (2): 10 -29.

Schwenke, D., Dshemuchadse, M., Rasehorn, L., Klarhölder, D., & Scherbaum, S. (2020). Improv to Improve : The Impact of Improvisational Theater on Creativity, Acceptance, and Psychological Well-Being. *Journal of Creativity in Mental Health*, 16: 1 18.

Seuil. Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress : Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5): 410-421.

Seznec, J-C., Ouvrier-Buffer, E. (2022). *Pratiquer l'ACT par le clown: La thérapie d'acceptation et d'engagement*. Dunod Édition.

Stévance, S. (2012). À la recherche de la recherche-création : la création d'une interdiscipline universitaire. *Canadian University Music Society / Société de musique des universités canadiennes*

Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures : Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2): 482-493.

Traber, D., Atzeni, T., Pellissier, S., & Le Barbenchon, E. (2020). *Structure et propriétés de l'échelle d'évaluation de la flexibilité du coping: validation en population française*. *Annales Médico-Psychologiques*.

Vallet-Armellino, Marion. 2017. « Le sujet en lieu sûr ». *Nouvelle revue de psychosociologie* 2 (24): 67-79.

Wasniewski, S. (2007). Une qualité d'être avec. La "mise en jeu" et la formation des Travailleurs sociaux. *Culture clown*, (13).

