



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

JobAct[®]
EUROPE



Social inclusion by social arts

Tool Set – PARTIE II

Module Artistes sociaux

Qualification
Conditions générales
Résolution de problèmes

Tool Set – Partie 2: Module Artistes sociaux

Auteurs

Kerstin Guhlemann, Christine Best,
Hans-Ulrich Ender, Valerie Donath

Avec la participation de

Luisa Baldeschi, Laura Ventura, Borbála Takács,
Diego Coriasco, Adele Bour, Samuel Mallangeau,
Amina Ali, Gudrun Brieden, Enrico Fleiter, Philipp
Renz, Esther Sophie Großjohann

Avec la précieuse contribution de

Marta Schermann, Frederic Combe,
Alexandre Padilha, Charles Dumas,
Martin Kreidt, Ursula Teubert, Leslie Delplanque

Concept et développement dans le cadre du projet Erasmus+ „JobAct Europe - Social inclusion by social arts”

Beáta Nagy (Gestion de projet)
TU Dortmund/Sozialforschungsstelle,
Projektfabrik gGmbH, Cooperativa Sociale
Patchanka/Casa del Lavoro, Vivaio per l’Intrapren-
denza, Apprentis d’Auteuil, La tête de l’emploi,
Faktor Terminál, Szubjektív Values Foundation

Design

moin@lukasboell.de



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



Exigences de qualification des artistes sociaux.....	1
Prérequis.....	1
Attitudes.....	1
Compétences spécialisées	2
Travaux pratiques	5
Communication/Autorité.....	5
Crise personnelle	6
Sentez tous les sentiments	7
Connaissances et attitudes avancées.....	8
Conditions générales.....	9
Avant de commencer	9
Adaptions de l’approche Job Act - Projets pilotes	11
France	11
Italie.....	12
Hongrie.....	13
Allemagne.....	14
Résolution des problèmes	15
Gestion des absences	15
Dynamique de groupe difficile, combats.....	19
Groupe cible difficile	20
La phobie de la performance	21
Difficultés autour du stage.....	22
Problèmes de motivation	23

Exigences de qualification des artistes sociaux

Prérequis

Les formateurs qui veulent travailler de manière artistique et sociale, ont besoin de compétences et de connaissances spécifiques. Les deux conditions les plus importantes sont qu'ils aient profondément compris et intériorisé le principe de l'art social et qu'ils aient des compétences sociales élevées. En général, ils devraient être flexibles pour faire face à des situations difficiles, être capables de penser de manière créative et artistique et de transmettre la confiance en soi et la sécurité à des personnes ayant un large éventail de problèmes et de besoins.

Attitudes

Les formateurs doivent avoir intériorisé le principe de Joseph Beuys „Tout le monde est un artiste“. La nécessité de créer sa propre vie et la cohésion sociale est une condition préalable au travail socio-artistique. Les formateurs devraient être capables d'utiliser la capacité artistique comme une force créatrice pour la vie de chaque individu et être capables de l'éveiller. Cela suppose, dans un premier temps, de faire confiance au potentiel de développement des personnes et, dans un deuxième temps, de libérer et de développer le potentiel des personnes qui se trouvent dans des goulets d'étranglement sociaux et économiques par la création artistique. Pour cela, ils ont besoin d'initiative, de courage et de persévérance pour trouver et appliquer des solutions individuelles.



Les crises personnelles de l'individu et les défis sociaux ne doivent pas être considérés comme un problème, mais comme une opportunité et un point de départ pour les changements et les développements nécessaires. Concrètement, les formateurs sont ainsi en mesure de donner des impulsions artistiques ciblées dans des processus sociaux et économiques qui conduisent à une coexistence vivante et fructueuse. L'artiste social utilise les principes de l'art, abolissant ainsi la séparation de la pensée et des sentiments et créant ainsi le fondement de la capacité d'inspirer. Idéalement, les formateurs obtiennent des participants une orientation de leur part : J'agis par enthousiasme, parce que la vie me touche et parce que je sais qui je suis et ce que je veux. Dans notre exemple d'agir comme une forme artistique, la personne ou le participant avec son corps, ses émotions et ses idées est interpellé de manière holistique et peut se reconnaître dans une psychologie quasi-pratique. Les formateurs doivent donc agir en fonction de l'objectif de la formation pour développer le sentiment d'être un organe perceptif chez les participants. En général, ils doivent constamment rechercher la personnalité et la nature derrière la façade des participants et essayer de les mettre en valeur.

Compétences spécialisées

Il est également nécessaire d'avoir des connaissances sur la forme d'art appliquée (jeu, théâtre, musique, etc.) et son histoire, ainsi que des connaissances de base en philosophie et en psychologie. La connaissance du travail biographique en tant qu'œuvre d'art dans le mode de vie est également utile. Il est également conseillé d'avoir des connaissances de base sur la société et l'éducation du pays dans lequel on travaille.

Sélection des formateurs/ Auto-examen critique

Lors de la sélection des formateurs qui souhaitent travailler de manière artistique et sociale, il faut tenir compte de certains aspects fondamentaux de la personnalité.

Si, cher lecteur, vous vous demandez si vous êtes apte à ce travail, vous pouvez examiner de manière autocritique les aspects suivants

Stabilité mentale

.....

Travailler avec les groupes cibles en partie les plus difficiles peut être extrêmement difficile et épuisant. Il faut donc s'assurer que le formateur est mentalement stable et a une personnalité solide. Il ne s'agit pas d'éviter complètement les conflits avec les participants, bien au contraire.

Capacité de conflit

.....

Les formateurs doivent être capables de supporter les conflits et de les réguler de manière souveraine. Les propres sensibilités ne jouent pas de rôle ici et devraient être reflétées de manière autocritique et reconnues à tout moment. Les formateurs doivent être capables de résoudre ou de désamorcer des conflits de manière exemplaire et sûre et ainsi servir de modèle aux participants. Cela peut également être significatif pour les participants de faire plus de bruit s'ils veulent provoquer ou tester les limites.

Signification artistique

.....

Comme déjà mentionné ci-dessus, les formateurs doivent être des modèles pour les participants et démontrer leur propre sens artistique ainsi que celui du projet. En cas de doute sur l'utilité du projet, ils ne doivent pas se ranger du côté des participants (ou tout au plus, pour provoquer avec intention, voir IO1 „provocation“), mais ils doivent se fixer un but et donner confiance que l'art social est le moyen de l'atteindre.

Stabilité émotionnelle

.....

Les formateurs doivent avoir une approche adulte de leurs propres émotions. Le travail avec les groupes cibles peut être émotionnellement stressant pour les formateurs, en raison des luttes de pouvoir avec les participants, du fait d'être témoin de destins douloureux ou de conflits durables au sein du groupe ou de conflits intérieurs des participants. Les entraîneurs doivent donc avoir un contrôle sain des impulsions et des affects et, en tant que „rocher dans le surf“, ils doivent faire preuve d'anticipation et de fiabilité pour les participants.

Tolérance à la frustration

.....

Les circonstances de vie souvent très difficiles des participants peuvent faire que l'atmosphère du groupe au début d'un projet soit marquée par des résistances ou des conflits de groupe. Il est possible que les formateurs ne parviennent pas à atteindre les participants ou qu'ils les voient faire obstacle à leur propre développement. Le processus artistique est marqué par des crises et des régressions dans le développement du groupe. En tant qu'entraîneur, il est important de ne pas se laisser abattre par cela, mais de réagir avec force, humour et passion.

Pensée interdisciplinaire

.....

Comme les projets reposent sur une combinaison de travail créatif et de pédagogie sociale, il est important que les formateurs s'assurent qu'il existe un bon travail d'équipe entre eux et les pédagogues sociaux/travailleurs sociaux. Cette cohésion doit être signalée aux participants et se manifester dans les actions et les façons de faire des formateurs.

Capacité de résolution de problèmes créative/ non conventionnelle

.....

En général, surtout avec les groupes cibles difficiles, des stratégies de solution non conventionnelles et créatives sont parfois nécessaires. Les formateurs doivent être préparés à cela et doivent être capables de réagir à des situations inhabituelles de manière créative et sans crainte.

Travaux pratiques

Maintenant que les exigences de base ainsi que les caractéristiques fondamentales de la personnalité d'un formateur compétent sont devenues claires, nous nous consacrons aux compétences qui sont les plus importantes pour le travail pratique avec les groupes cibles.

Dans le travail pratique, les formateurs doivent toujours être conscients que leur normalité de vie est probablement différente de celle des participants. Cela signifie qu'il faut être sensible aux problèmes du groupe cible concerné et être en mesure d'être empathique dans la situation de vie de chaque personne. Des choses ou des problèmes que les formateurs peuvent trouver insignifiants peuvent être extrêmement problématiques pour les participants. Il est donc indispensable d'établir ses propres normes d'évaluation des problèmes et des situations.

Communication/Autorité

La communication entre le formateur*in et les participants doit se faire autant que possible au niveau des yeux. Les participants ne doivent pas avoir le sentiment d'être traités avec condescendance. Cela signifie également qu'il faut éviter autant que possible les relations hiérarchiques. Il est important de trouver un équilibre entre l'autorité et la participation. Les participants doivent se sentir respectueusement reconnus comme des experts de leur propre situation et de leur propre développement et en même temps reconnaître le formateur comme un expert du processus créatif et de l'organisation du projet.



En fonction du groupe cible, les formateurs doivent être capables d'adapter leur mode de communication aux besoins de ce groupe (par exemple, parler lentement et clairement avec des personnes ayant des barrières linguistiques). Les participants qui ont un niveau d'instruction plutôt bas et qui ont éventuellement des problèmes de verbalisation des sujets peuvent aider à faire passer la communication directement à l'étape, de sorte que leur préoccupation soit exprimée de manière non verbale. De plus, les formateurs doivent toujours être conscients de l'effet de leur posture, de leur voix, de leurs expressions faciales et de leur contact visuel et utiliser consciemment ces formes de communication. Pendant les instructions au groupe, l'utilisation de formes de communication non verbales peut parfois être plus efficace que le mot explicitement prononcé.

De plus, l'art offre des possibilités de communication extraordinaires qui ne sont souvent pas disponibles dans la vie quotidienne ou qui ont une connotation négative.

Par exemple, les erreurs commises au cours d'un travail théâtral ne sont souvent pas critiquées, mais peuvent aussi recevoir des éloges, car elles entraînent souvent des imprévus qui peuvent être d'une grande valeur pour l'art. La rébellion des participants ne doit pas nécessairement être perçue négativement dans l'art, mais peut offrir une occasion de créer des impulsions, ou de former la résistance nécessaire pour établir un équilibre. L'évaluation de la communication dans l'art ne suit donc pas nécessairement les normes d'évaluation communes de la société, mais se révèle toujours dépendante du processus de création. C'est pourquoi nous considérons que la tâche de l'art social consiste également à découvrir et à canaliser le potentiel qui peut naître d'une communication non-normative.



Crise personnelle

Il arrive souvent que les participants se trouvent dans une crise personnelle ou biographique pendant le projet. Si tel est le cas, la situation doit être traitée avec beaucoup de sensibilité : les formateurs doivent être prêts à parler et à écouter attentivement les participants lorsqu'ils les contactent. Cependant, ils ne doivent pas devenir des thérapeutes. Les éducateurs sociaux ou les psychologues concernés devraient être consultés, afin qu'ils puissent prendre soin des participants et, si nécessaire, organiser une aide professionnelle. Les formateurs devraient donc être ouverts à l'interdisciplinarité, afin que les participants puissent bénéficier de diverses connaissances spécialisées.

Les formateurs devraient toujours adhérer au principe suivant : nous ne fournissons pas de solutions aux problèmes, nous aidons les gens à s'aider eux-mêmes. Ce principe est étroitement lié à la démarche d'empowerment qui sous-tend l'art social. Les participants sont déjà des experts de leur propre cause et ont les compétences et les ressources nécessaires pour façonner leur biographie de façon indépendante. Le travail artistique active les forces et les capacités des participants, ce qui doit leur permettre de résoudre leurs problèmes et de découvrir de nouvelles voies pour eux-mêmes. Notre tâche et surtout, votre tâche en tant que formateur est d'augmenter l'auto-efficacité des participants à tel point qu'ils parviennent à découvrir ces ressources en eux-mêmes et à devenir ainsi des personnes autonomes et auto-déterminées. Cette idée d'autonomisation devrait résonner dans chacune de vos actions.

Néanmoins, il peut arriver que des problèmes surgissent au cours de la formation, qui confrontent les participants à des crises majeures qu'ils ne peuvent pas résoudre sans aide. Ici, les formateurs sont appelés à apporter un soutien au-delà du processus de création. En général, lorsque des difficultés majeures surgissent, la première chose à faire est d'identifier exactement où se situent les problèmes chez les participants. Dans ce cas, les formateurs devraient demander un entretien individuel, poser des questions et écouter attentivement. Deuxièmement, la personne en question doit être assurée d'un soutien et il faut lui signaler qu'elle n'est pas seule avec ses problèmes. Troisièmement, les tiers responsables, personnes ou institutions, doivent être identifiés afin de rechercher une voie prometteuse avec toutes les parties concernées. Cela renforce la personne concernée et lui donne le sentiment qu'elle peut activement changer sa situation avec les autres. Il est important ici de toujours réfléchir au processus de résolution de ses problèmes afin que la personne perçoive activement le processus et franchisse consciemment chaque étape. Cette expérience d'auto-efficacité et de soutien est extrêmement importante car les participants ont souvent reçu très peu de soutien de l'extérieur dans leur vie et le sentiment de pouvoir agir de façon autonome et de changer quelque chose à leur propre situation est généralement brisé.

Sentez tous les sentiments

Pendant le travail pratique, il est très probable que les participants éprouveront des sentiments nouveaux, jusqu'alors inconnus. Cela peut parfois être désagréable ou accablant, surtout s'il s'agit de sentiments négatifs. Par exemple, le chagrin, la colère et la frustration.

Mais même des sentiments positifs inconnus comme l'optimisme ou la motivation peuvent soudainement se manifester. Cela peut rapidement être accablant, surtout si les participants ont appris au cours de leur vie à toujours les déplacer par peur de l'échec. Le but de la formation devrait être d'offrir aux participants un espace sûr dans lequel ils peuvent ressentir, montrer et vivre ces sentiments sans avoir à s'attendre à une punition ou à un rejet. Les formateurs doivent offrir aux participants la possibilité de réagir de manière appropriée à leurs propres sentiments et de s'exercer à le faire au cours de la formation. En plus d'une atmosphère ouverte et sûre, cela exige de la patience de la part des formateurs. En aucun cas, il ne faut exercer de pression à ce stade.



Connaissances et attitudes avancées

Une ouverture générale à la diversité, par exemple aux autres cultures, aux autres milieux, aux personnes de sexe non binaire, aux formes alternatives de vie commune et aux religions est une exigence de base pour notre travail. Il en va de même pour la tolérance dans les champs mentionnés ci-dessus. Tout comportement discriminatoire, quel qu'il soit, n'est en aucun cas autorisé ou toléré.

Les connaissances de base sur la migration ainsi que sur les conditions de vie des personnes issues de la migration et de l'histoire de la fuite sont également importantes. Il est conseillé d'acquérir des connaissances de base sur les questions politiques actuelles afin d'être informé des changements politiques pertinents dans les pays d'origine des participants. La connaissance de l'environnement social des participants ou une curiosité ouverte sur d'autres situations de vie et concepts sont également utiles.

En outre, les formateurs devraient avoir une connaissance de base des systèmes de protection sociale de leurs pays afin de pouvoir apporter une aide compétente en cas de problèmes ou de questions.

Conditions générales

Avant de commencer...



Avant de commencer la formation, il est toujours conseillé de s'asseoir ensemble et de se mettre d'accord sur quelques règles de base, mais contraignantes, qui structureront le temps passé ensemble dans les mois à venir. Chaque règle doit être accompagnée d'une explication de son objectif, afin que les participants comprennent qu'elles servent toutes l'objectif général de créer une atmosphère créative et sans perturbations et de permettre les meilleures possibilités de développement possibles pour chacun.

Les sujets peuvent être :

Ponctualité, présence régulière

Le fait qu'il ne s'agisse que de „théâtre“ peut inciter certains des participants à ne pas prendre la formation aussi au sérieux qu'ils le feraient avec d'autres mesures ou programmes de qualification. Dès le début, il convient donc de mettre l'accent sur l'attente d'une assiduité et d'une ponctualité régulières dans l'esprit des participants. Des suggestions pour faire face aux déviations se trouvent dans la section dépannage.

.....

Bien sûr, pour chacune de ces règles, il devrait y avoir des exceptions en cas d'urgence, de maladie des membres de la famille ou d'autres questions urgentes. Il est conseillé de communiquer l'exception au sein du groupe afin que les autres participants comprennent que la règle est toujours valable et qu'il y a une raison à cette exception.

.....



Règles relatives aux téléphones portables

Les téléphones portables ne font pas que distraire les participants, ils peuvent également déranger les autres lorsqu'ils ne sont pas en mode silencieux. Le mieux est donc d'obtenir un téléphone portable - la culture libre, là où elle se trouve - devient inconfortable pour être celui qui a la sonnerie du téléphone. Dans les groupes composés de jeunes gens qui ont plus de mal à se détacher de leur téléphone, on les rassemble parfois dans un seau pendant les sessions de formation et on ne peut y accéder que pendant les pauses. Les formations théâtrales devenant très physiques, le danger que les téléphones tombent par terre et se cassent peut aider à convaincre les autres de ne pas les prendre sur scène. Dans certains cas, les gens, surtout ceux d'autres cultures, insistent beaucoup sur le fait qu'ils doivent être disponibles en permanence pour leur famille ou leur femme. Dans ces cas-là, il vaut peut-être mieux laisser les choses en l'état et espérer que la culture libre et le danger de dommages résoudront le problème potentiel.



Absence pour cause de maladie

Comme pour tout travail ou mesure normale, les participants qui tombent malades doivent en informer les formateurs le matin et remettre un certificat d'incapacité après le troisième jour de maladie.

Adaptions de l'approche Job Act - Projets pilotes

Au cours des deux années qu'a duré le projet, des projets pilotes ont été élaborés dans tous les pays partenaires participants, où les institutions partenaires ont adapté l'approche JobAct à leurs groupes cibles. L'objectif a toujours été de développer de nouvelles approches durables et réalistes pour l'inclusion sociale des groupes défavorisés. L'aperçu suivant des projets pilotes en France, Italie, Hongrie et Allemagne montre comment nous avons mis en œuvre l'art social dans le contexte du projet.



France

L'organisation partenaire La tête de l'emploi, basée à Paris, a appliqué l'approche pour des femmes (en majorité monoparentales) de toutes les tranches d'âge, issues de l'immigration, qui ont des difficultés à entrer sur le marché du travail en raison des multiples obstacles que représentent les barrières linguistiques, l'éducation et la stigmatisation ethnique et sexuelle.

Les partenaires du projet nous ont expliqué que l'approche de ce groupe cible était difficile, en raison des barrières culturelles et de l'organisation patriarcale des modes familiaux. Pour le recrutement, il y a donc eu une coopération étroite avec les agences de placement (notamment Pole Emploi et Mission Locale), qui ont pu établir un contact avec les participants, en partie grâce à des mesures incitatives. La mise en œuvre pratique du projet pilote se fait en étroite conformité avec l'approche JobAct, avec la préparation d'une pièce de théâtre plusieurs jours par semaine et dans un délai de trois à quatre heures par jour. En général, nous avons plutôt mis l'accent sur la recherche et la formulation commune des objectifs, en lien avec les dynamiques de groupe.

Dans le cadre d'une « Académie des Arts », l'approche JobAct pour un groupe cible plus jeune a été mise en œuvre dans le projet pilote du partenaire français Apprentis d'Auteuil. En raison du chômage élevé des jeunes dans le nord-est de Paris et de la volonté croissante des élèves de recourir à la violence, les jeunes sont ciblés,



Italie

dont l'ingestion scolaire est à risque et qui ont déjà été remarqués par des comportements violents dans le contexte scolaire. L'objectif est de stabiliser ces jeunes et de renforcer leur personnalité, afin qu'ils puissent obtenir leur diplôme et, dans l'idéal, montrer également d'autres perspectives pour la suite de leur vie. A cette fin, le programme sera mené en parallèle avec l'enseignement scolaire régulier et se terminera par un stage. Le point culminant pour les élèves est un voyage commun dans un autre pays, où des projets artistiques sont ensuite réalisés avec les enfants locaux. Les contenus enseignés à l'Académie des Arts sont identiques à ceux du programme régulier, mais ils sont enseignés de manière artistique, par exemple dans la combinaison des mathématiques et de la musique ou du français et du théâtre, avec comme cadre le voyage prévu à l'étranger. L'art social en tant que principe éducatif est ici principalement mis en œuvre au moyen d'éléments musicaux, la musique étant considérée comme une sorte de catalyseur d'émotions et de sentiments. L'objectif est de faciliter l'accès des jeunes à eux-mêmes et, par conséquent, à leurs semblables.

.....

Compte tenu des taux de chômage constamment élevés chez les jeunes adultes en Italie, le groupe cible de l'organisation partenaire Vivaio per l'Intraprendenza de Florence est constitué de jeunes adultes issus ou non de l'immigration. Vivaio s'appuie sur une combinaison de l'approche JobAct avec des éléments de l'approche entrepreneuriale. L'objectif est de développer un « esprit d'entreprise » qui peut être utilisé par les participants pour l'auto-marketing. Dans les projets pilotes, on effectue donc quatre semaines de travail théâtral intensif, suivies d'une représentation publique de la pièce. Ensuite, les participants suivent un processus de coaching professionnel de neuf jours au cours duquel les potentiels et les faiblesses individuels ainsi que les possibilités de carrière des participants sont évaluées. Sur cette base, l'approche de résolution de problèmes est utilisée pour développer des idées commerciales potentielles pendant une phase de travail de projet de quatre semaines. La phase se termine par un pitch de l'exemple d'entreprise respectif et mène ensuite à une phase de stage de deux mois. La recherche et la demande de stage se font pendant l'accompagnement professionnel. La durée totale du projet pilote se compose donc de neuf semaines de théâtre intensif, de coaching et de travail de projet et d'un stage ultérieur de deux mois. Après 13 mois d'Impulso, 59 % des participants ont un emploi, 27 % étudient et 14 % cherchent du travail.



Hongrie

Conformément à son orientation organisationnelle, l'organisation partenaire italienne Patchanka s'est concentrée sur l'intégration des approches du travail social dans l'application de l'approche JobAct, mais a par ailleurs respecté scrupuleusement la méthode originale de JobAct. La détérioration de la situation financière en Italie, tant pour les projets que pour les chômeurs, a ramené le délai à trois mois. Les groupes cibles étaient les chômeurs, anciennement dépendants de la dépendance, et dans un autre projet, les jeunes adultes qui n'avaient ni activité professionnelle ni terminé leurs études. Contrairement à l'Allemagne, les stages en Italie sont principalement assurés par des partenaires qui coopèrent avec les entreprises de la région en raison des faibles possibilités d'accès. Ici aussi, les taux de réussite ont été élevés, par exemple, les 15 participants ont tous trouvé par la suite une place de formation, un emploi ou ont repris leurs études.

.....

Dans le contexte de taux de pauvreté et de chômage élevés et d'un racisme ouvert croissant, en particulier à l'égard des migrants non européens et des non-chrétiens, l'approche JobAct a été adoptée par les deux organisations partenaires hongroises Szubjective Foundation et Factor terminal. Le groupe cible est constitué de jeunes de 18 à 24 ans qui n'ont pas d'instruction, qui sont généralement issus de l'immigration ou qui appartiennent à la population rom. L'objectif est de contrecarrer l'inégalité sociale croissante en Hongrie et de donner des moyens d'action aux personnes les plus défavorisées. Cependant, comme il faut éviter la reproduction de l'exclusion sociale et de la démarcation, les organisations attachent de l'importance à l'hétérogénéité du groupe cible. Le travail de projet consiste en une formation théâtrale, une orientation individuelle de vie et de carrière, l'enseignement de compétences informatiques utiles ainsi que l'aide à la recherche de stages ou de formations. La pièce, développée au cours du projet, sera présentée à la fin du projet dans un des théâtres de Budapest. Le racisme institutionnalisé en Hongrie est un obstacle majeur à la mise en œuvre du projet. Les projets destinés au travail avec les migrants reçoivent un certain financement du gouvernement, mais ils sont souvent interrompus dès que leur objectif est communiqué publiquement.

.....



Allemagne

Partant de la conviction que les jeunes pouvaient être accompagnés d'une démarche artistique pour sortir du manque de perspective et de la démarcation sociale, l'usine à projets a développé le projet pilote « Frederick-Ensemble ». Les jeunes de moins de 25 ans qui se trouvent dans une situation d'orientation et de perspectives en termes d'éducation ou de formation peuvent développer des idées pour leur avenir de manière artistique en dix mois au total. L'objectif est de renforcer la volonté personnelle des participants et de développer et d'ouvrir leurs propres idées et perspectives d'avenir. Sous la direction d'un éducateur de théâtre et avec le soutien d'un travailleur social, deux productions sont élaborées ensemble, qui sont ensuite développées dans le cadre de plusieurs représentations au public, certaines également dans des formats urbains et civiques, tels que des quarts de fête.

Un jour par semaine, les participants peuvent également obtenir volontairement une preuve de culture de compétence, c'est-à-dire un certificat de formation reconnu à l'échelle européenne de l'Association fédérale du travail culturel éducatif. Dans les premières semaines du projet, on travaille d'abord sur les bases du jeu d'acteur, comme l'interaction en groupe, l'improvisation sur scène et le travail avec son propre corps. Outre la découverte ludique de ses propres forces et faiblesses, la structure hebdomadaire créée par le projet s'avère également utile pour les participants. Les participants sont acquis pour le projet par des contacts personnels ainsi que par le job center.

.....

Résolution des problèmes

Les problèmes et les crises sont une partie essentielle du processus de création. Les participants étant amenés à quitter leur zone de confort et à surmonter des routines et des points de vue dépassés, la gestion des crises peut être considérée comme un principe essentiel de ce processus

artistique, et une condition constitutive de l'apprentissage collaboratif. Néanmoins, les problèmes et les crises doivent être traités avec soin et bon sens. La liste suivante est censée aider à traiter les problèmes susceptibles de se produire dans les projets pilotes.

Gestion des absences

Problème 1

.....

les participants sont chroniquement en retard

→ Conséquence

Le moyen le plus simple de résoudre certains problèmes est de commencer à l'heure, quel que soit le nombre de personnes absentes, et d'ignorer les nouveaux arrivants. Comme chaque journée commence par un exercice d'échauffement qui permet aux participants de se sentir bien et pleins d'énergie, les personnes arrivant en retard éprouveront des difficultés à comprendre ce qui est fait. Le sentiment d'être laissé de côté pourra conduire à un effort plus important pour être ponctuel.

✓ très peu d'efforts, pas de véritable punition, renforce la volonté d'être à l'heure, efficace pour tous les groupes cibles

✗ juste un petit coup de pouce, peut ne pas fonctionner si le problème est plus important que de petits retards

Il existe différentes approches à cet égard, en fonction du groupe cible et du pays/ de la culture

.....

→ Rigoureux

Surtout lorsqu'il s'agit de travailler avec des jeunes, les sanctions pour absence peuvent être plus strictes. Cela peut se faire par exemple en fermant la porte à clé lorsqu'il est temps de commencer la première session de la journée. Les retardataires doivent attendre dehors jusqu'à la première pause, après environ 1 heure à 1 heure et demie. Cette mesure est particulièrement efficace si la salle d'entraînement n'est pas située au centre.

✓ les participants ont la possibilité de reconnaître leur propre motivation à participer au projet en faisant l'expérience d'être laissés de côté et d'assister régulièrement et à l'heure, de leur propre gré

✗ Ne pas travailler avec des personnes qui ont des problèmes mentaux, des obligations personnelles ou qui subissent des pressions qui ne leur permettent pas d'arriver à l'heure régulièrement. Les personnes âgées peuvent se sentir insultées ou non respectées et perdre leur motivation.

→ Économique

Dans certains des projets, de petites pénalités financières ont été imposées pour les retards. Ils étaient rassemblés dans une caisse d'épargne et, à la fin, ils achetaient quelque chose de bon à manger pour tout le monde avec l'argent collecté.

✓ Les personnes ponctuelles profitent de la pénalité de retard, car lorsque l'argent est rare, les frais de retard peuvent être une motivation efficace, efficace pour les jeunes groupes cibles.

✗ Ne convient pas aux réfugiés ou aux personnes qui dépendent de chaque centime. Si la sanction est faible, elle n'est pas très efficace ; si elle est plus élevée, elle peut provoquer de la colère et de la frustration au lieu de la motivation.

→ Ouvrez

Une façon de faire face à l'impunité est de commencer par un café matinal avec la possibilité de parler aux pédagogues sociaux, le travail théâtral commençant une demi-heure plus tard. Ceux qui sont à l'heure profitent des discussions et des boissons, les autres commencent plus ou moins directement après leur arrivée.

✓ une approche plus ouverte, peut être la meilleure solution pour tous et agir en fonction des préférences et des besoins de chacun

✗ peut faire du retard la nouvelle habitude et faire en sorte que tout le monde vienne plus tard que prévu, et ne fonctionne que pour un léger retard dans la première demi-heure

→ Social

La dynamique de groupe joue un rôle important, en particulier avec les groupes cibles difficiles, en influençant le comportement des participants. Les formateurs doivent s'efforcer de constituer des groupes, afin qu'ils puissent jouer un rôle de soutien pour les participants qui manquent de motivation, d'énergie ou de discipline. L'énergie et la motivation du groupe peuvent faire sortir les retardataires de leurs habitudes en leur donnant le sentiment qu'ils sont une partie importante de la formation et qu'il serait peu coopératif de les laisser de côté en étant en retard.

✓ renforce l'emprise et peut faire des merveilles

✗ Difficile à réaliser, nécessite un savoir faire précis des formateurs, quand compter sur la force du groupe et quand intervenir

Solutions possibles

.....

→ Conséquence

→ Rigoureux

→ Économique

→ Social

→ Ouvrez

Problème 2

.....


Les participants n'assistent pas régulièrement aux formations


Solutions possibles

.....

→ Menaces officielles


En Allemagne, les gens sont très réceptifs aux courriers officiels. Ainsi, si leur taux d'attention pose problème, ils reçoivent un avertissement écrit. Bien qu'il n'ait pas de valeur sur le plan juridique, cela fonctionne souvent comme un signal d'alarme et l'assiduité s'améliore. Dans le cadre du travail hongrois avec les orphelins qui bénéficient de certains avantages en participant au projet, la règle des absences répétées (3 fois) est que les participants ne peuvent pas assister au projet pendant une semaine et perdent tous les avantages pour ce temps. Comme cela inclut l'hébergement, la restauration et les transports publics, cette mesure est très efficace.


 efficace pour stimuler la motivation de la participation des groupes cibles mentionnés

 La lettre officielle ne convient pas aux migrants - ils peuvent se sentir non respectés, insultés dans leur honneur et être démotivés - et aux parents isolés, car ils sont soumis à une forte pression temporelle et souvent tenus à l'écart des formations pour des questions familiales pressantes

→ Bienveillance

En Italie, où la ponctualité stricte n'est pas aussi courante qu'en Allemagne et en Hongrie, les participants n'arrivent pas souvent à l'heure de départ officielle. Là-bas, le problème a été résolu en donnant aux participants le sentiment d'être nécessaires et que leur absence manque au groupe. Pour ce faire, les participants demandaient aux personnes manquantes de venir les rejoindre par l'intermédiaire d'un messenger ou le formateur les appelait, leur indiquait les bonnes choses à venir dans la journée en mettant l'accent sur l'aspect social (par exemple, il y a un gâteau d'anniversaire).

 les participants ont le sentiment d'être importants pour les autres et d'être pris en charge

 L'approche ne favorise pas l'indépendance et l'action active

Solutions possibles

.....

→ Menaces officielles → Bienveillance

Problème 3

.....

Les participants abandonnent le projet peu avant la première ou veulent le faire

La plupart des participants considèrent l'approche de la pièce comme un défi positif et une source de motivation. Néanmoins, la représentation devant un public est une épreuve éprouvante pour les nerfs, surtout pour les participants qui ont connu de nombreux échecs dans leur vie. Des doutes ou des craintes massives peuvent survenir. Un problème courant est donc que les participants ne se présentent pas à la représentation.

Solutions possibles

.....

→ Être créatif

Les formateurs reprennent le rôle de la personne disparue, le rôle est réaffecté ailleurs, le rôle est omis, réécrit, distribué aux autres, etc. Les formateurs sont encouragés à trouver des solutions créatives, également avec l'aide des idées des autres participants. Le spectacle doit continuer!

→ Impliquer d'autres personnes

Ce n'est pas parce qu'il manque une personne que l'expérience de la représentation doit être retirée aux autres participants. La première doit donc avoir lieu dans tous les cas ! Il est important que le formateur n'apparaisse pas stressé à ce stade et ne montre aucun doute sur la faisabilité de la tâche, mais qu'il donne plutôt aux participants la paix et la confiance.

→ Respecter l'engagement, redonner la confiance

Ce n'est pas parce qu'il manque une personne que l'expérience de la représentation doit être retirée aux autres participants. La première doit donc avoir lieu dans tous les cas ! Il est important que le formateur n'apparaisse pas stressé à ce stade et ne montre aucun doute sur la faisabilité de la tâche, mais qu'il donne plutôt aux participants la paix et la confiance.

Solutions possibles

.....

→ Être créatif → Respecter l'engagement, redonner la confiance → Impliquer d'autres personnes

Dynamique de groupe difficile, combats

Problème

.....

bagarres, hostilité, autres situations émotionnelles difficiles entre les participants

La plupart des participants vivent l'approche de la représentation de la pièce comme un défi positif et une source de motivation. Néanmoins, se produire devant un public est une épreuve nerveuse, surtout pour les participants qui ont connu de nombreuses expériences d'échec dans leur biographie. Des doutes ou des peurs massives peuvent survenir. Un problème courant est donc que les participants ne se présentent pas à la représentation.

Solutions possibles

.....

→ Identification du problème

La première étape dans les situations de groupes difficiles devrait toujours consister à découvrir, quel est le problème ou qui en est responsable. La dynamique négative provient d'une seule personne ou d'une combinaison non idéale, ou y a-t-il des sous-groupes qui développent une attitude hostile les uns envers les autres ? Dans les groupes avec de jeunes participants, il y a souvent des problèmes avec les personnes qui tombent amoureuses, se séparent, sont jalouses ou ont le cœur brisé. Dans les groupes de filles, il y a parfois des combats de chats, dans les groupes avec des réfugiés, un problème commun est le déracinement des hommes qui doivent faire face à la perte de leur statut dans la société et de leur emploi.

→ Occuper le groupe

Parfois, le meilleur moyen est de garder les participants problématiques occupés. En leur confiant des tâches difficiles sur scène, les problèmes ou les aversions personnelles peuvent perdre de leur pertinence. En suivant cette approche, les formateurs doivent quand même montrer au(x) participant(s) en question que leur problème n'est pas oublié et pris au sérieux, mais qu'il n'y a pas de temps pour cela pour le moment.

→ S'attaquer au problème

La plupart du temps, l'étape suivante consiste à discuter ouvertement avec les personnes en question, à aborder le problème, à sensibiliser les autres personnes et à chercher des solutions ensemble. Il peut être utile de discuter avec tous les participants concernés par le problème, mais seulement après un entretien individuel et jamais avec l'ensemble du groupe.

→ Exclusion du fauteur de troubles

Si le problème ne peut être résolu après que tout a été essayé, la dernière solution est d'exclure le fauteur de troubles pour un certain temps ou de façon définitive.

Solutions possibles

.....

→ Identification du problème

→ S'attaquer au problème

→ Occuper le groupe

→ Exclusion du fauteur de troubles

Groupe cible difficile

Problème

.....

Groupe cible difficile, en particulier pour les problèmes d'addiction

Solutions possibles

.....

→ Plus de sensibilité

La chose la plus importante avec les groupes cibles difficiles est de les traiter avec délicatesse. Un formateur décrit une approche simple mais efficace pour travailler avec des jeunes difficiles : „Il faut simplement les aimer tous“. Même si cette affirmation n'est pas toujours réalisable, elle montre une condition préalable essentielle : la compréhension, l'ouverture, le respect et la bonne volonté sont la clé pour la plupart des gens. Connaître et comprendre les problèmes spécifiques peut également aider, mais n'est pas une condition préalable.

→ Promouvoir l'empathie

En sensibilisant les participants les uns aux autres et en abordant ouvertement les problèmes, une dynamique de groupe globalement plus consciente peut parfois se développer. De cette façon, les histoires et les problèmes personnels peuvent être intégrés dans le travail théâtral, par exemple, afin d'accroître la compréhension mutuelle au sein du groupe et de faire de celui-ci une émulation pour l'équipe.

→ Mentorat/Sensibilisation du groupe

Si la constellation groupusculaire correspond, une solution peut consister à réunir deux personnages problématiques afin qu'ils s'influencent mutuellement de manière positive. Dans un projet pilote, par exemple, un ancien participant toxicomane et un participant ayant des problèmes de santé mentale se sont réunis, créant une sorte de mentoring où l'ancien participant toxicomane a utilisé des conseils et le partage d'expériences pour mettre fin aux tendances de dépendance du participant mentalement instable.

Solutions possibles

.....

→ Plus de sensibilité

→ Mentorat/Sensibilisation du groupe

→ Promouvoir l'empathie

La phobie de la performance

Problème

.....

les participants ne veulent pas „monter sur scène“

Surtout au début du projet, l'idée de jouer une pièce devant un public est plus effrayante que motivante pour la plupart. Ici, la peur de ne pas être assez bon, d'être gêné par l'action théâtrale ou d'être embarrassé en public a un effet anxio-gène. Les frontières religieuses ou culturelles peuvent également être un facteur déstabilisant. Certaines femmes musulmanes, par exemple, ne sont pas „autorisées“ à faire du théâtre en public.

Solutions possibles

.....

→ **Tous peuvent, personne ne doit**

La meilleure solution au début est toujours de laisser le spectacle ouvert comme une option. L'expérience montre qu'après quelques semaines ou mois de formation, les participants veulent montrer leur pièce même s'ils étaient catégoriquement contre au début. Si l'on fixe au début la règle selon laquelle la pièce n'est jouée que lorsque tout le monde le souhaite, on crée un espace libre de développement sans pression, ce qui conduit plus tard au développement de sa propre volonté de jouer.

→ **Faites participer les membres de votre famille ou vos amis**

Parfois, il peut être utile de convaincre un participant de se joindre à la scène en proposant à un parent, un ami ou même à son enfant de le faire. Bien que cette solution soit assez inhabituelle, elle n'est pas impossible, car les participants la suggèrent et la demandent parfois même de leur propre initiative. Toutefois, cette solution ne fonctionne que si elle fonctionne vraiment bien avec les parents/amis et que personne sur scène ne se fait « voler ».

→ **Recherche d'alternatives pour les participants**

Afin d'impliquer tout le monde, il est conseillé de proposer une alternative aux participants qui ne peuvent ou ne veulent pas se présenter en public. Ceux qui refusent de participer sur scène peuvent aider en coulisses ou parallèlement (par exemple à la construction de la scène, au maquillage, à l'éclairage, etc...)

Solutions possibles

.....

→ **Tous peuvent, personne ne doit**

→ **Recherche d'alternatives pour les participants**

→ **Faites participer les membres de votre famille ou vos amis**

Difficultés autour du stage

Problème

.....

Les participants ne trouvent pas de stage (approprié) dans la deuxième phase de JobAct

Solutions possibles

.....

→ **Soutien dans la recherche**

La recherche de stage ne fonctionne souvent pas lorsque les participants recherchent par eux-mêmes. C'est dans ce cas que l'aide des accompagnateurs sociaux est nécessaire dans la recherche. Il peut être possible, par exemple, de faire des demandes de renseignements téléphoniques en leur présence. Il peut être utile de constituer un groupe d'entreprises disposées à offrir une place aux participants. Le fait d'inviter des partenaires potentiels de la compagnie aux représentations théâtrales peut contribuer à accroître leur volonté de participer. En Italie, la recherche est rendue plus difficile par le fait que les stages doivent être rémunérés et que, par conséquent, la demande de stages dépasse l'offre. Dans l'une des organisations partenaires d'Italie, ce sont donc toujours les employés qui cherchent les stages et non les participants, car cela représenterait une charge trop importante pour eux.

→ **Créer la sécurité par le jeu**

Les craintes d'un entretien d'embauche, ou de contacter des entreprises de stage potentielles peuvent être réduites par les participants qui transforment de manière ludique la situation de candidature en une scène de théâtre. La situation de stage jouée peut être observée par les autres. Par la suite, les participants et les formateurs peuvent donner leur avis sur comment le candidat* pourrait faire mieux.

→ **Tenir compte des restrictions individuelles**

Lors de la recherche d'un stage, les spécificités des participants doivent être prises en compte afin que le stage soit une expérience réussie. Par exemple, les participants ayant des problèmes de dépendance ne devraient pas travailler dans un restaurant ou dans une cuisine, car ils y seraient confrontés à l'alcool tous les jours.

Solutions possibles

.....

→ **Soutien dans la recherche**

→ **Tenir compte des restrictions individuelles**

→ **Créer la sécurité par le jeu**

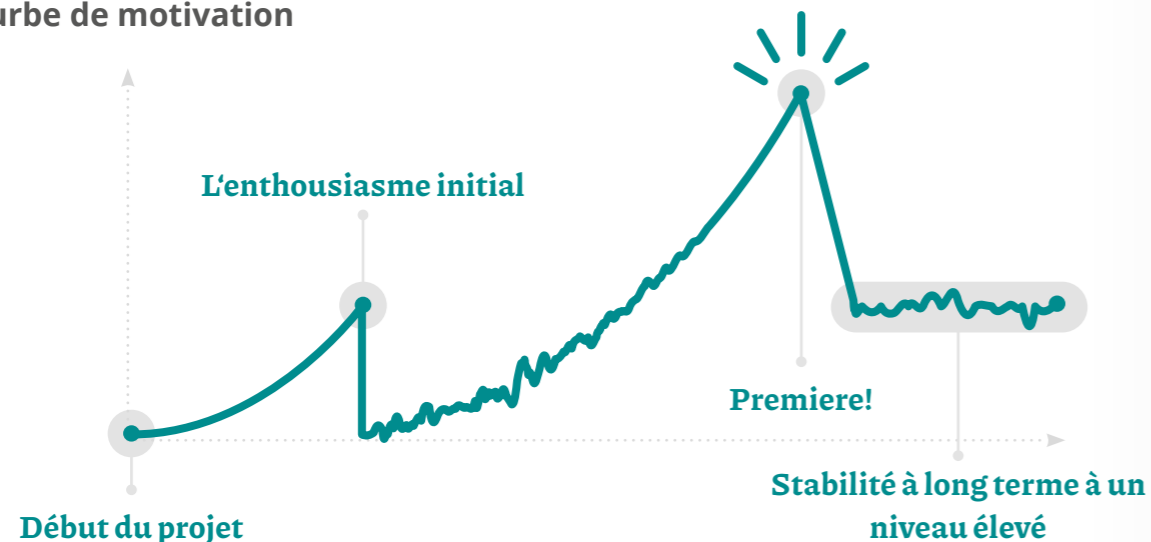
Problèmes de motivation

Problème

phases critiques en cours de projet, la motivation diminue, les participants tombent dans un trou

Maintenir la motivation des participants à un niveau élevé tout au long du projet est un art en soi. Un cours curviligne est typique : Une fois que le premier obstacle a été surmonté et que les participants sont convaincus du projet, la motivation est élevée. Dans la phase initiale, tout est nouveau et passionnant et il y a beaucoup à apprendre et à expérimenter. Il reçoit de nouveaux contenus, de nouvelles impulsions, des développements et des succès personnels dans le travail théâtral. Une fois que l'attrait pour la nouveauté s'est quelque peu atténué, la première crise de motivation peut survenir. Le travail théâtral s'est établi comme une nouvelle routine et les participants peuvent avoir le sentiment que les choses ne vont pas vraiment bien. Si la première de la pièce est prévisible, la motivation augmente à nouveau et atteint son apogée lors de la première.

Courbe de motivation



Après la représentation et donc l'achèvement de la première phase du projet, il y a un risque que les participants tombent dans un trou. Un stage réussi peut compenser cela et établir une stabilité à un niveau élevé.

Solutions possibles

Pour les phases problématiques, différentes stratégies peuvent être utilisées:

→ Indiquer la situation financière

Il peut être utile de faire prendre conscience aux participants que la participation à JobAct augmente leurs chances de trouver un emploi et de gagner de l'argent. Par exemple, vous pouvez demander aux participants quels sont leurs souhaits et leurs rêves et, s'ils en ont parlé, leur faire remarquer qu'ils ont besoin d'argent pour réaliser leurs souhaits matériels. Cet argent peut à son tour être gagné par le biais d'un emploi. Souvent, même les petits jeux de réflexion contribuent à accroître la motivation des participants.

→ Après 2 ou 3 mois

La baisse de motivation après la première phase d'euphorie peut généralement être facilement compensée par des mises en lumière. Il est important de créer de la variété et un sentiment d'accomplissement et de montrer aux participants ce qu'ils ont déjà appris ou comment ils se sont développés. Par exemple, il est possible d'assister à une pièce de théâtre professionnelle avec eux, de leur faire jouer de petites scènes devant des invités extérieurs, de filmer les répétitions et de regarder les vidéos ensemble, de les impliquer dans un travail de relations publiques afin de déclencher une réflexion positive ou de rendre les exercices de théâtre plus variés ou stimulants.

→ Il suffit de le faire

des doutes sur le sens des méthodes artistiques („Le théâtre est gay“, „Pourquoi bouger sur une scène ? J'ai besoin d'un travail“ „A quoi bon ?“) peuvent être dissipées au mieux par des expériences positives. La première expérience de bien-être après les exercices d'introduction peut déjà faire beaucoup pour aider les participants à donner une chance à l'approche. Comme les exercices pratiques fonctionnent généralement de manière autonome, la seule chose à faire est de trouver un point d'entrée qui permette aux participants d'essayer sans remettre en question leurs convictions. Cela pourrait être, par exemple, qu'ils l'essaient d'abord pendant deux semaines et décident ensuite s'ils veulent continuer avec elle.

→ Après la première/représentation de la pièce

Le plus important est d'éviter les longues pauses et d'en tenir compte dès la recherche d'un stage. Entre la première de la pièce et avant le début du stage, les pauses sont souvent très difficiles, car le risque est alors grand que les participants tombent dans un trou ou ne puissent pas contrer la perte de motivation après la première. Les participants ayant des problèmes d'addiction, en particulier, courent le risque de rechute à ce moment-là.

Le suivi après la première ou les représentations théâtrales est un moyen inestimable de soutenir les participants en situation de crise pendant le stage et d'assurer leur réussite à long terme. Il convient de créer un espace dans lequel les expériences partagées peuvent être poursuivies, où le groupe peut apporter son soutien et où les problèmes peuvent être résolus ensemble. Une combinaison de 4 jours de stage par semaine et d'une journée de formation/encadrement en théâtre est idéale. Le théâtre peut également être très bien utilisé dans les crises émergentes pour reproduire des situations difficiles ou stressantes pendant le stage et pour trouver une solution avec des méthodes artistiques.

Solutions possibles

- Indiquer la situation financière
- Il suffit de le faire
- Après 2 ou 3 mois
- Après la première/représentation de la pièce



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

JobAct[®]
EUROPE



www.projektfabrik.org