

COMPTE RENDU DU STAGE D'ÉTÉ

(du 29 août au 3 septembre 2019 dans le Cantal)

29 et 30 (matin) août.

Comprendre les enjeux de la réforme de la formation professionnelle.

Changer quelques-unes de nos pratiques en fonction de l'adaptation à cette réforme.

(thème préparé par Catherine Brugel et Philippe Merlant le 29 août, décisions prises en équipe le 30 août matin)

Rappel : les deux volets de l'activité « formation professionnelle » de NAJE

NAJE intervient de deux manières distinctes dans le champ de la formation professionnelle :

des formations adaptées, sur site, à l'intention de commanditaires (associations ou services publics, exceptionnellement entreprises) ;

des stages de formation au Théâtre de l'Opprimé, ouvert à toutes et à tous (financés soit par le/la stagiaire à titre individuel, soit par son employeur, soit par un OPCA – Organisme paritaire collecteur agréé – en charge de collecter les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle et interlocuteur financier privilégié pour les salariés qui souhaitent se former. Notons qu'avec la réforme, les OPCA sont devenus des OPCO, opérateurs de compétences, qui sont aujourd'hui opérationnels).

Ce qui va changer

Une première réforme, traduite par la loi de mars 2014, a été mise en œuvre à partir de 2015. Nouvelle évolution avec la loi « Avenir professionnel », votée en septembre 2018 et mise en œuvre entre le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2021. Beaucoup de procédures nouvelles et de formalités administratives qui risquent de prendre beaucoup de temps, surtout pour une petite structure comme NAJE, pour laquelle la formation professionnelle constitue une activité « secondaire ».

Cette synthèse tente de distinguer ce qui doit être fait de ce qui doit être abandonné compte tenu du rapport efforts/bénéfices escomptés. Ce travail s'appuie sur des entretiens téléphoniques avec des structures commanditaires ou des stagiaires de 2018 pour échanger sur leur prise en charge et la manière dont cela risque d'évoluer.

LES DIFFERENTES PROCEDURES RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. La déclaration d'activité « formation professionnelle »

Qu'est-ce que c'est ?

Tout organisme de formation (OF) réalisant des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle doit avoir un numéro d'enregistrement, puis, pour le conserver, fournir chaque année (avant le 30 avril) à la Direccte (Direction régionale

des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) un bilan pédagogique et financier (BPF) pour le dernier exercice comptable.

Ce que ça permet

Mener en toute légalité et visibilité nos actions de formation professionnelle. C'est la base : si on n'a pas ce numéro d'enregistrement, on ne peut pas faire tout ce qui suit.

La situation de NAJE

NAJE a obtenu dès sa première année (1^{er} janvier 1998) le numéro d'enregistrement de son activité de formation professionnelle, reconduit chaque année au vu de notre BPF (travail transmis au SRC de la Direccte).

Ce qui va changer

Rien sur ce plan.

Qu'est-ce qu'on risque de perdre si on ne le fait pas ?

Devoir arrêter toute notre activité de formation professionnelle.

Que décide-t-on ?

Continuer à faire chaque année le BPF.

2. Les prises en charge par Pôle Emploi

Qu'est-ce que c'est ?

Il faut demander une AIF (aide individuelle à la formation) à Pôle Emploi pour obtenir la prise en charge financière d'une action de formation pour un demandeur d'emploi.

Ce que ça permet

La prise en charge par Pôle Emploi ne concerne que notre activité de stages, pas les formations adaptées. Obtenir une AIF de Pôle Emploi nous permet d'appliquer au stagiaire demandeur d'emploi le tarif de 650 € (au lieu du tarif individuel).

La situation de NAJE

Nous remplissons désormais les deux conditions nécessaires pour demander une AIF pour un.e stagiaire demandeur.se d'emploi :

- nos formations sont référencées sur Dokelio, ce qui permet leur affichage sur le portail Kairos de Pôle Emploi ;
- la dernière AIF que nous avons obtenue nous a permis d'obtenir une « attestation de conformité aux six critères du décret qualité ».

Ce qui va changer

Plusieurs changements parallèles :

- Pôle Emploi a créé Kairos, un portail Internet pour « faciliter les relations » avec les organismes de formation (en clair : afficher ses formations, organiser des rendez-vous individuels ou collectifs avec des demandeurs d'emploi, inscrire un candidat, demander sa prise en charge financière par une AIF, donner des informations sur son assiduité...)
- L'attestation de conformité pourrait laisser place à un « référencement au catalogue qualité de Pôle Emploi », mais on a actuellement assez peu d'infos sur le calendrier et la procédure à suivre pour obtenir ce référencement.

Qu'est-ce qu'on risque de perdre si on ne le fait pas ?

Passer à côté d'opportunités de faire inscrire des demandeurs d'emploi dans nos stages.

Que décide-t-on ?

Nous avons refait des demandes d'AIF et nous avons eu cinq prises en charge par Pôle Emploi pour le stage TF de juillet ! Cela confirme que ça valait le coup de faire ces démarches. On verra ce qu'on fait ensuite selon les évolutions ultérieures (éventuel référencement à un « catalogue qualité » de Pôle emploi, qui serait distinct du « référentiel national qualité » évoqué juste en dessous).

3. Le futur « référentiel national qualité »

Qu'est-ce que c'est ?

La loi de 2014 a prévu que les organismes de formation soient désormais soumis à des critères de qualité s'ils veulent prétendre à certains financements, notamment celui des OPCA (devenus récemment OPCO). Le décret d'application de juin 2015 a mis en place le Datadock, une base de données unique qui permet aux financeurs de vérifier que les organismes de formation remplissent bien six critères qualité, détaillé dans 21 indicateurs.

Ce que ça permet

Le Datadock est indispensable pour que certaines de nos formations soient prises en charge financièrement.

- Pour les formations adaptées, celles-ci sont souvent intégrées au « plan de formation » de la structure commanditaire. Pour que la structure puisse bénéficier d'un (co)financement de son plan de formation par un OPCO, il faut que celui-ci vérifie que l'organisme satisfait bien aux six critères qualité.
- Pour les stages, c'est ce qui permet que certains stagiaires soient pris en charge par leur OPCO, ce qui permet de faire payer le stage 650 € (au lieu du tarif individuel). Même chose si leur stage, bien que non organisé par leur employeur, est pris en charge par celui-ci dans le cadre du plan de formation : il faut être « Datadocké » pour que le salarié puisse bénéficier de ce financement (et qu'on puisse ainsi facturer le stage à cette personne 650 €).

La situation de NAJE

Ce système a été mis en vigueur le 1^{er} janvier 2017. La déclaration de NAJE a été validée le 21 juillet 2017.

Ce qui va changer

- Le Datadock va être supprimé au profit d'une certification unique : le « référentiel national qualité », délivré par des organismes habilités (dont la liste exacte ne sera connue qu'en septembre 2019). Ce référentiel national qualité sera obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2021 : à cette date, les organismes de formation souhaitant faire financer leurs actions par le CPF (voir plus loin), l'État, la Région ou un OPCO devront donc avoir obtenu cette certification.

Les critères et indicateurs de ce référentiel national viennent d'être publiés. Il y avait six critères qualité dans le Datadock, il y en a sept dans le « référentiel national qualité » : celui-ci reprend grosso modo les six critères du Datadock et en rajoute un

septième (« l'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel ») ;

Sur les 32 indicateurs du « référentiel national qualité », 6 ne nous concernent pas (ils ne concernent que ceux qui font de l'apprentissage ou de la formation alternance) et 4 autres devraient également ne pas nous concerner (ils ne concernent que ceux qui demandent une certification professionnelle, ce qui reste plutôt improbable à ce jour pour NAJE, voir plus loin).

Sur les 22 indicateurs restants, 15 sont assez proches de ce qu'on a déjà renseigné pour le Datadock.

Une grosse différence, tout de même : le Datadock était basé sur l'autodéclaration (en fournissant des éléments de preuve), le référentiel national passera par un audit extérieur obligatoire.

- Par ailleurs, au 1^{er} janvier 2019, le « plan de formation » a disparu, remplacé par le « plan de développement des compétences ». Il n'y a pas grand changement sinon que les financements publics sont désormais réservés aux structures de moins de 50 salariés. Ce plan de développement des compétences devrait aussi se recentrer sur des actions « professionnelles », donc rendre plus difficile la prise en charge d'un stage suivi par un salarié dans une visée plus personnelle : pour financer ce type de formation, les employeurs auront sans doute tendance à demander à leurs salariés de mobiliser leur CPF (voir plus loin).

Qu'est-ce qu'on risque de perdre si on ne le fait pas ?

- Sur les formations adaptées, on perdrait toutes celles qui sont intégrées au plan de formation de la structure commanditaire (sans doute plus de la moitié de nos formations adaptées).
- Sur les stages, si les « pris en charge » (par un OPCA ou par l'employeur) ne le sont plus, on devrait désormais appliquer à tous le tarif individuel et on perdrait au moins la moitié du montant des stages « pris en charge ».

Que décide-t-on ?

Se lancer dans la démarche du référentiel, pour deux raisons :

- **cette démarche n'est pas si différente de celle que nous avons faite pour obtenir le Datadock et en reprend même certains critères et indicateurs ;**
- **s'en priver nous amputerait d'une part non négligeable de notre budget de formation professionnelle.**

Pour satisfaire au nouveau critère (le 6), nous structurons une démarche systématique de veille en répartissant cette mission entre plusieurs d'entre nous.

4. Le CPF et la certification professionnelle de nos formations

Qu'est-ce que c'est ?

Le CPF (compte personnel de formation) a succédé au DIF (droit individuel à la formation) au 1^{er} janvier 2015. Mais le principe est resté le même :

- chaque année, un salarié acquiert sur son compte un certain nombre d'heures de formation (20 heures par an pour un salarié à temps plein) ;
- il peut ensuite utiliser ce compte pour commander et faire financer tout ou partie d'une formation en fonction du nombre d'heures acquises (les heures acquises au titre du DIF pouvaient toujours être mobilisées au titre du CPF).

Avec le passage au CPF, le type de formations pour lesquelles le salarié peut prétendre à une prise en charge financière est devenu plus restrictif : il ne peut plus s'agir que de formations aboutissant à une certification professionnelle reconnue, c'est-à-dire figurant au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) pour les formations dites « certifiantes » (celle qui permettent l'apprentissage d'un métier précis, spécifique à une branche professionnelle) ou à l'inventaire de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) pour les formations dites « qualifiantes » (ouvrant à l'acquisition de compétences transverses et polyvalentes). *(pour une synthèse claire de ces différents types de formations, voir ici : <https://www.nouvelleviepro.fr/info/113/formation-qualifiante-certifiante-ou-diplomante-que-choisir->).*

Ce que ça permet

Le CPF ne concerne que l'activité de stages : mobiliser son CPF permet à un stagiaire de faire financer tout ou partie d'un stage... à condition que celui-ci soit considéré comme une formation « qualifiante » ! Pour NAJE, cela veut dire pouvoir pratiquer le tarif « pris en charge » (650 €), et non le tarif individuel. Concernant les formations adaptées, nous avons considéré jusque-là qu'il était impossible de les formaliser suffisamment pour entrer dans un répertoire ou inventaire puisqu'elles sont conçues « sur mesure » en fonction des besoins du commanditaire.

La situation de NAJE

Tant que le DIF était en place, des individuels pouvaient faire financer des stages par ce dispositif. Mais nos stages n'étant ni « qualifiants », ni « certifiants », ce n'est plus possible depuis le passage au CPF : depuis 2015, nous n'avons plus de stagiaires pris en charge financièrement grâce à ce dispositif.

Ce qui va changer

Trois évolutions avec la nouvelle réforme.

1/ Le CPF est désormais « monétisé » : au lieu d'acquérir chaque année des heures de formation, le salarié acquiert un « budget formation » (500 € par an pour un temps plein, avec un plafond de 5 000 € cumulables) ;

2/ Le RNCP demeure. Mais l'inventaire de la CNCP disparaît, laissant place au « Répertoire spécifique » : le principe reste inchangé sauf qu'il n'y a plus d'« autorité légitime » (ça veut dire que les ministères ou les branches ne sont plus chargées de faire remonter les demandes, ce qui permettait parfois que les demandes soient « appuyées »). Maintenant toutes les demandes sont envoyées par les organismes de formation directement, par télé-procédure.

3/ La Caisse des dépôts se voit confier la mission de bâtir l'application mobile qui sera lancée cet automne.

Qu'est-ce qu'on risque de perdre si on ne le fait pas ?

En clair : que se passera-t-il si nous n'obtenons pas (ou n'essayons pas d'obtenir) notre inscription au « Répertoire spécifique », c'est à dire la certification que nos stages sont bien « qualifiants » ? La perte « brute » en termes de chiffre d'affaires serait nulle. Mais il faut aussi évaluer le risque de « manque à gagner » :

- sur les stages, risque que certains candidat.e.s qui, jusque-là, payaient le tarif individuel s'adressent à des structures qui ont obtenu la certification professionnelle,

donc auprès desquelles ils/elles pourront utiliser leur CPF et ne rien déboursier « de leur poche » ;

- sur les formations adaptées, risque que certaines structures commanditaires, plutôt que de chercher un financement dans le cadre de leur plan de développement des compétences, demandent aux salarié.e.s participant.e.s de mobiliser leur CPF.

Que décide-t-on ?

Cette démarche de certification professionnelle semble longue et complexe. Il faut notamment mettre en place pour les formations : un jury indépendant avec des procès-verbaux, des critères objectifs de notation, des bilans des sessions avec les jurys, les enseignants et les représentants des organismes de formation, un suivi du devenir professionnel des bénéficiaires... Il faut avoir un argumentaire pour montrer que c'est utile et que des gens l'attestent ou en témoignent. Et une certaine ancienneté puisqu'il faut un retour sur ce que ça a donné, notamment du point de vue de l'« employabilité ».

De plus, certains aspects restent encore très flous.

La lourdeur de la certification professionnelle et le faible impact actuel du CPF sur notre activité de formation professionnelle nous orientent plutôt vers la décision de ne pas y aller. Mais on peut évoluer si l'on voit que les autres sources de financement se tarissent. Donc attendons et continuons à demander à nos commanditaires comment ils pensent à l'avenir financer les actions de FP avec nous.

30 (après-midi) et 31 août.

Le travail sur le son dans nos actions de formation.

(Catherine Lamagat, musicienne)

VENDREDI 30 AOUT MATIN

Exposé du contenu de la formation :

- 1- Acquérir des compétences pour se servir de la voix au sein de groupes.
- 2- travailler l'improvisation en chœur.

Catherine exprime les fondamentaux de la pratique du chœur improvisé :

- le chœur plutôt que l'individualité ;
- chanter, c'est surtout écouter ;
- personne ne chante faux.

On expérimente

Nous explorons longtemps la sensation de la respiration, l'ancrage des pieds au sol, la détente (bailler)

- Catherine invite les participant.es à chanter chacun.e un son différent. On écoute l'équilibre entre sa voix et le groupe, on observe ses sensations, sa respiration.
- On exécute ensemble le geste de faire démarrer un chœur, de lui indiquer des nuances, de lui faire stopper le son.
- Le cercle plus resserré, on chante maintenant à l'unisson. On remarque que le son est plus vibrant.
- Catherine invite les participant.es à regarder le groupe, les postures, à constater des crispations. Tout cela renseigne sur l'état de chacun.e.

- On parle de la tessiture de chacun.e, de la nécessité de choisir un son accessible à tous les registres quand on propose un son à un groupe.

On s'entraîne à donner un son au groupe. Si la voix est très grave, comment donner un son plus aigu, ou l'inverse si la voix est aiguë (on part de la voix parlée et on fait une sirène ascendante ou descendante pour obtenir un son plus aigu ou plus grave).

- On s'entraîne à chanter l'octave d'un son quand le son proposé est trop haut ou bas pour sa propre voix. Par exemple, un son donné par une femme à des hommes et inversement.

On parle aussi de tous les sons intermédiaires : do ré mi fa sol la si do.

Conseils donnés

Si quelqu'un ne chante pas à la bonne hauteur, on reproduit le son qu'il émet et on chante le bon son (ainsi, il entend la différence entre les deux).

Avec des débutant.e.s, chanter d'abord chacun.e un son différent, ainsi, pas de risque de chanter faux.

Veiller toujours à ce que les participant.e.s soient détendu.e.s. Chanter peut mettre en stress si on n'en a pas l'habitude.

Improvisations

- Le chœur chante, chacun.e son son. On intervient librement les un.e.s après les autres comme ça vient, en impro courte. L'important au début est de se lancer, faire

court, écouter la nappe sonore. Aller peut-être vers un son qui nous attire si on est en difficulté.

On échange nos sensations, nos difficultés, notre joie...

Catherine exprime qu'il y a des impros de type mélodique (structurée), de type sons, de type rythmique.

On observe que les impros font bouger nos sons de départ. Une fois même, on termine sur seulement deux sons. On observe que ces deux sons sont la tonique et la quinte. On parle de cet intervalle *équilibrant*.

- On improvise sur deux sons (intervalle de quinte). Consigne : on s'empare des propositions de chacun.e. On les développe, on dialogue.

- On improvise encore avec comme base les deux mêmes sons. Consigne 1 : s'écouter plus, faire des propositions courtes, laisser de l'espace à tou.te.s.

Consigne 2 : on écrit une partition en direct, comme s'il y avait un public.

On parle du bien-être quand on est ensemble, qu'on s'écoute, et qu'on dialogue vraiment.

On parle des souhaits pour le lendemain.

VENDREDI 30 AOUT APRES-MIDI

On explore les bases techniques pour chanter

- La respiration : allongé.e.s par terre, on pousse sur le ventre pour inspirer, d'abord par le bas (les côtes flottantes), puis vers le haut (poitrine). Ainsi, la capacité pulmonaire est bien plus grande.

- La ceinture abdominale qui contrôle les côtes et donc l'émission de l'air. On en prend conscience en toussant, en éternuant.

Exercice : on chasse l'air le plus possible. Quand on n'en a plus, la ceinture abdominale est alors contractée. Juste au moment de l'inspiration, on prend conscience du relâchement.

On parle des organes qui eux aussi bénéficient du relâchement si on respire par le bas (intestins, foie, etc.), alors qu'ils ne bougent pas si on ne respire que par le haut. Debout cette fois, on fait les mêmes expérimentations : respiration et ceinture abdominale, la main sur le ventre pour bien sentir.

- On chante en cercle, chacun.e son son, tout en continuant d'être conscient.e de notre respiration et de la ceinture abdominale, on essaye de se rapprocher le plus possible d'un son qui nous plaît ou nous attire. *Se rapprocher d'un son* : explication en terme d'intervalle.

- Exercice pour se rapprocher du son d'un.e autre : un.e propose un son (avec confiance, comme s'il/elle était devant un groupe à animer), chacun.e dans le groupe émet un son proche. À chaque inspiration, on navigue : grave, aigu.

On expérimente le *son sirène*, qui permet de se rapprocher d'un son donné. Un.e émet un son, on le prend et on fait la sirène ascendante ou descendante pour s'en éloigner un peu.

Explication : deux sons proches *frottent*, vibrent. Les tierces, quintes et octaves sont plus stables, ce sont des intervalles consonants.

- On s'entraîne à chanter le son donné, par une guitare cette fois. Ensemble, puis

un.e par un.e. C'est plus difficile qu'un son donné par une voix. Il faut bien prendre le temps d'écouter.

- On explique les tessitures sur les portées : clé de sol, clé de fa, voix d'hommes, de femmes, clé d'ut (entre clés de sol et de fa)
- On expérimente la voix de nez (souvent dans chant traditionnel asiatique), de gorge (souvent dans répertoire traditionnel italien, corse...), de tête (grégorien), de ventre (grave, soufflé).

Improvisations

- On se rapproche des sons qui nous plaisent. On fait des crescendos, des decrescendos, on voit où ça nous mène. Consigne : on écrit une partition en direct, avec développement, variations et fin.
- Impro plus rythmique. Attention, la deuxième impro est difficile quand la première est très réussie. Consigne à ne jamais oublier : s'écouter. On parle de la pulsation (qui a eu du mal à s'installer).

On est content, on était *ensemble*, vraiment. Ça nous a fait du bien.

SAMEDI 31 AOUT MATIN

Re-expérimentation des sensations

Allongé.e.s : rappel des sensations, respiration, ceinture abdominale.

On fait des sons vers le ventre. Graves. Soufflés. Sans effort.

Debout :

- Chacun.e émet un son sur une expiration. Catherine donne le départ, puis on ferme les yeux. On cherche une respiration commune pour attaquer chaque son suivant ensemble, sans être dirigé.e. On change de son à chaque fois, ou pas.
- On se rapproche de sons qu'on aime (par des sirènes), sachant que le son qu'on vise va disparaître puisque la personne qui l'émet va aller elle aussi vers un autre son.

Exercices :

- Un.e donne un son et nous fait démarrer par un geste. Il ou elle indique des nuances (fort, pas fort) et fait arrêter le chœur.

Consigne : on écoute le groupe pour s'assurer que le son est bien pris par chacun.e à la bonne hauteur. Sinon, on recherche qui a des difficultés et on lui fait entendre et ressentir la bonne hauteur de son en se calant sur son son à lui/elle. Ainsi il/elle différencie (à l'oreille) son son de celui qu'on souhaite qu'il/elle fasse.

Attention à ceux et celles qui confondent *plus fort* avec *monter la hauteur du son*. On explique comment faire saisir la différence (par exemple avec sa propre voix : 1 : intensité plus forte : *c'est ça que je veux*, 2 : le son change vers le haut : *c'est pas ça que je veux*).

Tous ceux et toutes celles qui veulent font l'exercice avec leur voix.

- Rappel : chanter un son donné par la guitare. Un son différent est proposé à chacun.e.
- Travail de l'octave. On apprend à la trouver en chantant. Ensemble, puis individuellement.

- Travail de la quinte. On apprend à la trouver à partir d'un son donné (quinte = deux premières notes du générique de Dallas !)
On s'entraîne longtemps, ensemble, individuellement.

Improvisations

Deux sons sont proposés à chaque impro : tonique et dominante, qui devront (ou pas) rester la base de l'improvisation jusqu'à la fin.

Consigne 1 : impro à base rythmique.

Consigne 2 : faire des ralentis, des accélérations, mélanger les sons tenus et les sons rythmés (tout *accident* n'est pas un accident. On doit exploiter toutes les propositions).

On parle de la pulsation, des valeurs rythmiques (noires, blanches, croches etc.).

On parle d'autres improvisations possibles pour un autre stage :

Un.e propose une boucle, on la répète, on l'apprend et on voit ce qu'on peut faire dessus.

Impro avec langage inventé

Impros sur d'autres intervalles que la quinte.

1^{er} et 2 septembre.

Le travail sur le corps dans nos actions de formation.

(Aurélien Desclozeaux, danseur, chorégraphe, acteur et formateur)

Présentation d'Aurélien Desclozeaux

• *Parcours*

Suite à une formation très diversifiée (gymnastique, École du cirque, danse, théâtre...) il est interprète pour de nombreux chorégraphes et metteurs en scène dont Pierre Doussaint, Pierre Droulers, Olivia Grandville, Michèle Anne de Mey, Xavier Marchand, Catherine Marnas, Laurent Gutmann...

Il développe, en parallèle, un travail personnel, volontairement décroissant, imprégné de cultures urbaines où la danse est le reflet d'une révolte et de l'émancipation des peuples : hip hop, house dance, krump, pantsula, gumboots. Il mixe aussi différents langages artistiques, chorégraphie, cinéma, théâtre... Avec le film *O.S.*, de Marie Vanaret, il reçoit le Taghit d'or du meilleur acteur. Le film *Trick Baby*, où il tient le rôle principal, a fait l'objet d'une version spectacle vivant présentée en ouverture du Festival des Arts Multiples de Marseille (2011). Depuis 2013 il développe un travail dans l'espace public générant une mixité de spectateurs. *Cabaret Blaster et Bal Fiction*, créés pour plus d'une quinzaine d'interprètes, impliquent des ateliers en amont avec les structures territoriales, et donnent l'occasion aux *spectateurs* de se projeter dans le spectacle. Avec *Bal Fiction* il invite Vusi Mdoyi, danseur sud-africain de renom, pour une collaboration chorégraphique.

• *Formateur et collaborateur artistique*

Enseignant danse depuis plus de dix ans à L'École Régionale d'Acteurs de Cannes (ERAC), il puise dans les danses urbaines, les arts martiaux, les techniques de danse contact pour insuffler aux jeunes acteurs liberté de jeu, énergie et engagement. Au sein de l'école il signe plusieurs pièces : *Cabaret Urbain*, *Entre chien et loup*, *Mascarade*, et diverses collaborations notamment avec Catherine Marnas, Gérard Watkins, Nadia Vonderheyden, Alexandra Tobelaim...

Avec la Compagnie Tamérantong ! C'est directement à des enfants issus de quartiers populaires qu'il s'adresse, et participe à leur épanouissement et leur construction personnelle.

Dans le cadre de l'AFDAS, il dirige de nombreux stages, notamment avec Leda Atomica Musique et Dorothée Sébbagh.

Pour le PREAC (Pôle de Ressources pour l'Éducation Artistique et Culturelle), en 2018, il collabore avec Maguy Marin.

À l'hôpital de jour d'Aubagne, il est intervenu, pendant une année, auprès d'un groupe de personnes atteintes par la maladie d'Alzheimer.

DIMANCHE 1^{ER} SEPTEMBRE

Les 12 mouvements du Qi Gong

- <https://blogetrebien.fr/qi-gong-des-12-mouvements-dao-yang-sheng-gong-shi-er-fa-lun-des-qi-gong-officiels/>
- https://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=zoNZUEVDGcU

- <http://www.blogdexiaolong.com/2014/05/le-12-mouvements-dao-yin-yang-sheng-gong-shi-er-fa.html>
- <https://qigong33.jimdo.com/espace-adh%C3%A9rent/m%C3%A9thode-dao-yin/les-12-mouvements/>

Danse des mineurs d'Afrique du Sud (« gumboots »)

- <https://vimeo.com/56932361>
- <https://www.youtube.com/watch?v=bvMfRB5Daqw&t=39s>

Travail en binôme : la découverte du monde

Le principe : découvrir le monde ensemble, partager cette découverte avec le public, être attentif à ce qui se passe dans le corps de l'autre et s'adapter à lui, garder le contact avec lui (comme si une force invisible unissait le binôme), et aussi avec le public.

Chaque chose est une nouvelle découverte, et on donne à le voir. Et on pousse le mouvement à chaque fois dans l'espace.

Il n'y a pas de leader : on avance ensemble dans la découverte. Enlever son propre ego pour se fondre avec l'autre.

Vivre l'expérience, et ne pas la faire ou vouloir la montrer.

Travail par groupe de six : le petit voyage de Gulliver

Une personne allongée sur le dos par terre. Cinq autres autour d'elle : une pour chacun des pieds, une pour chacune des mains, une pour la tête. Chacun.e des cinq commence à masser à partir de l'extrémité en essayant de ne pas rester à la surface de la peau, mais d'atteindre l'os. Les cinq se retrouvent au niveau de l'intestin, le massent, puis repartent en arrière jusqu'à l'extrémité.

Deuxième mouvement : on repart de l'extrémité mais, cette fois, en faisant jouer et bouger les articulations.

Troisième mouvement : on repart de l'extrémité mais, cette fois, les cinq (éventuellement aidé.e.s par d'autres) soulèvent la personne, la portent à bout de bras, lui font faire un petit voyage, puis la reposent tout doucement à terre.

Les pas de base de la danse afro-américaine

- <https://vimeo.com/56932361>

Travail en solo : l'entrée en scène de l'idole

La personne se prépare en coulisses, de dos, pendant que le public (on imagine 50 000 personnes !), impatient, l'acclame déjà.

La musique démarre. La personne se retourne, prend le premier couloir. Elle ressent que la terre tourne sous ses pas. Elle bifurque, prend la perpendiculaire, se retrouve maintenant face au public, se dirige vers lui, le regarde, prend les regards...

Puis elle se pose, à une certaine distance, regarde à nouveau le public, et lance, de manière vive, un simple geste qui va le surprendre.

Elle s'arrête, se retourne, reprend le chemin des coulisses...

La personne doit juste être elle-même, tout en jouissant du plaisir de se produire sur scène.

Lecture de quelques textes de la Cie à Aurélien :

- Les six hommes en noir des Étranges.
- Le texte de La Force des gueux, suivi du poème de Prévert.

- L'effondrement des immeubles de la rue d'Aubagne à Marseille (avec le chœur).

LUNDI 2 SEPTEMBRE

Exercices respiratoires de l'Aikido

- <http://ffab-aikido.fr/techniques-de-meditation-et-de-respiration-pour-developper-vos-competences-en-aikido/>
- <http://aikidomontluconasptt.hautetfort.com/media/01/01/2468573986.pdf>
- <http://www.aikido-ploemur.fr/index.php/2012-08-10-18-07-17/misogi-et-exercices-preparatoires/exercices-preparatoires-a-la-pratique-de-l-aikido.html>
- <http://www.aikido-cid-aquitaine-faaa.fr/documentations/aikido-exercices-preparatoires-pratique-aikido.pdf>

Travail en cercle (en dansant sur place) pour assouplir toutes les articulations et autonomiser chaque partie du corps

Travail en groupe sur le Krump

- <https://fr.wikipedia.org/wiki/Krump>
- <https://www.dailymotion.com/video/x1llwz3>
- <https://www.youtube.com/watch?v=x9IMiX81Rgw>
- <https://www.youtube.com/watch?v=nY7H4XJFS34> (tuto en russe !)

Travail en solo : chacun.e montre aux autres un enchaînement (qui présente successivement plusieurs parties de son corps) préalablement répété.

Travail en groupe : Tranky Doo (routine de swing)

- <https://www.youtube.com/watch?v=0JCjQwrQCtw>
- <https://www.youtube.com/watch?v=S24Xmg4p4WQ>

Travail scénique sur des textes

- Le poème de Prévert
- L'effondrement des immeubles de la rue d'Aubagne (avec le chœur).

Bilan collectif du travail avec Aurélien Descloseaux

3 septembre.

Le Théâtre de l'Opprimé comme outil d'analyse de la pratique.

(Jean-Paul Ramat)

Résumé de l'intervention de Jean-Paul Ramat (le 3 septembre matin).

En formation, le Théâtre de l'Opprimé s'avère un outil particulièrement efficace pour dynamiser les personnes en formation, leur permettre de se former à partir des problématiques concrètes qui se posent à elles, leur permettre de trouver des pistes pour avancer. Nos formations s'apparentent ainsi à l'analyse des pratiques professionnelles. Nous considérons que les collectifs de professionnels que nous formons portent en eux la capacité de mobiliser les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission et à l'invention de manières de faire mieux adaptées à leurs objectifs et conditions parfois très complexes dans lesquelles ils opèrent. Nous sommes là pour aider leurs collectifs à remplir cette fonction.

Nous sommes jusque-là intervenus dans la formation de formateurs, dans la formation aux démarches participatives des habitants ou des salariés, dans la formation de salariés en relation avec des publics (par exemple : gardiens de HLM, policiers, agents d'accueil, personnels soignants, agents de crèches et d'établissements d'accueil de jeunes, de personnes handicapées, de personnes âgées, assistantes sociales, éducateurs, enseignants, médiatrices sociales et culturelles...) dans la formation de cadres au management et à la gestion des conflits... et il nous est arrivé de mener des formations d'élus.

Nous prenons en charge seuls des formations soit seuls soit en partenariat avec d'autres formateurs spécialistes de domaines spécifiques ou porteurs d'autres outils lorsque cela nous semble nécessaire (par exemple, nous conduisons la majorité des actions de formation concernant les démarches participatives avec Suzanne Rosenberg par ailleurs formée à la thérapie sociale et à la CNV, nous travaillons avec l'association Bien-traitance très pointue en ce domaine, nous avons dans notre équipe un sociologue et un journaliste..etc..).

Le théâtre-forum comme outil de formation

Les participants acteurs créent des séquences théâtrales qui modélisent les situations qu'ils veulent mettre en débat et sur lesquelles ils sont en recherche.

1) La création d'un modèle

Pour créer un modèle, il faut analyser la question que l'on veut poser, aller chercher à l'extérieur les informations qui nous manquent, comprendre les enjeux de la situation, se situer dans cette situation, clarifier quelle est notre volonté d'action....

Ce travail de création et d'analyse se fait avec les techniques du Théâtre de l'Opprimé d'Augusto Boal :

- * Jeux et exercices visant à la constitution d'un groupe capable de travailler, à la démécanisation physique et mentale, à la mise en confiance en la capacité de penser, de créer... Certains exercices constituent par ailleurs de véritables laboratoires d'investigation sur un thème.

- * le Théâtre-Images constitue une phase importante du travail : si le Théâtre-Forum permet de chercher comment obtenir ce que nous voulons, le Théâtre-Images permet de chercher ce que nous voulons.

* improvisations à partir d'histoires vécues, puis élargissement des improvisations, confrontation des diverses histoires des participants et de leurs improvisations, recherche des similarités et des différences... Pour arriver à l'ascèse qui consiste à mêler l'histoire singulière et la problématique générale.

2) Le forum

Une fois mis en scène et joué, le modèle initial est expérimenté au sein du groupe : les personnages protagonistes sont tour à tour remplacés par ceux et celles qui veulent y tenter une action transformatrice.

Les acteurs du modèle initial qui restent en scène vont réagir à cette action au plus près de la réalité et tenter d'en dévoiler les conséquences à leurs différents niveaux. Les interventions des "spectateurs" se succèdent, soit en écho et en prolongement les unes des autres, soit explorant d'autres pistes pour tirer la situation de départ dans tous les sens possibles et explorer tous les enjeux qu'elle renferme et sur lesquels on peut agir. Ainsi, au fil des explorations, des pistes d'actions concrètes sont élaborées, requestionnées, écartées ou retenues selon leur capacité à être concrétisées hors du théâtre ou non.

La relation avec le commanditaire

Même si c'est parfois compliqué pour les commanditaires d'accepter cette liberté de parole, notre travail est intéressant pour eux : parce que s'ils nous appellent, c'est toujours parce qu'il y a un problème à résoudre, un dysfonctionnement. Parce que si ça fonctionnait, si ça tournait, ils ne feraient appel à personne ! Et c'est là que notre travail est à la fois compliqué et passionnant : parce que normalement le groupe qui travaille va être amené à remettre en question l'institution. Ce que le travail va interroger, c'est la capacité pour l'institution d'absorber, de gérer cette revendication, de lui laisser des possibilités, et la capacité du groupe à se saisir de ces opportunités pour gagner au lieu de tout laisser casser.

Échanges de pratiques entre l'ensemble des formateurs et formatrices sur quelques exemples d'interventions (le 3 septembre après-midi).

- **Une formation de quatre travailleurs sociaux d'un Conseil départemental** à utiliser le théâtre forum comme outil de travail collectif. Cette formation se déroule dans le cadre d'une formation-action en trois sessions de sept journées chacune. Il s'agit d'assister les quatre assistantes sociales vers la conduite d'un atelier de création avec un groupe d'usagers du service social en grandes difficultés sociales et psychologiques. Chaque technique est dirigée par l'une des assistantes sociales, secondée par l'une des deux formatrices qui va la conseiller et l'aider à monter en compétence tout en palliant à ses limites vis-à-vis du groupe d'usagers et de l'activité à réaliser. Il s'agit d'un *coaching in situ*.

- **Une formation à la bientraitance pour les personnels d'un ESAT en charge de travailleurs handicapés.** La structure pouvait fermer pendant une journée maximum pour réunir l'ensemble de son équipe. Par ailleurs, ses responsables avaient le sentiment que les questions de maltraitance produites au sein de la structure étaient niées par les professionnels. Ces deux données nous ont amenés à créer en trois journées préalables, avec quelques-uns des professionnels, un spectacle de théâtre-forum posant ces problématiques à travers des situations réelles et connues et de le

mettre en forum (c'est à dire en questionnement et recherche de pistes) sur une demi-journée avec l'ensemble de l'équipe afin d'aborder de manière très concrète cette question. Nous avons travaillé avec une formatrice d'un autre organisme qui a pris en charge un exposé sur les questions de bientraitance et de maltraitance.

- **Une formation d'assistantes familiales recevant des enfants et adolescents qui leur sont confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance** (une journée par mois). L'un des objectifs de la formation est de leur permettre de produire une analyse réflexive sur leur pratique. Nous utilisons beaucoup les méthodes des « groupes d'analyse de la pratique ». Un deuxième objectif est de leur permettre de se construire en groupe de professionnelles. Nous pratiquons beaucoup des jeux de notre méthode afin de construire de la solidarité, du respect et de la bienveillance entre elles. Par ailleurs comme elles sont nombreuses, nous avons dû procéder par demi-groupes qui travaillent séparément trois journées et confrontent leurs avancées lors de la quatrième journée.

- **Des sessions d'une journée de formation de formateurs** à la relation éducative, au travail d'équipe, à la relation aux parents. Le groupe est important et indivisible pour des causes structurelles et le temps dont nous disposons est court (Naje intervient un jour au début de leur formation). L'un des objectifs est la structuration du groupe de formation, l'autre est de fournir au groupe et au formateur de la structure des éléments de connaissance des problématiques des professionnels composant le groupe. Nous avons mis au point une manière rapide de récolter les situations-problèmes des participants, nous menons la journée de manière à ce que l'ensemble de la méthode ait été parcourue en fin d'après-midi, nous intégrons dans le groupe le formateur de la structure et menons la journée avec lui afin qu'il puisse l'utiliser dans les jours qui suivent.

- **Une formation de militants syndicaux** afin de leur permettre d'intégrer dans leur pratique un outil culturel et de re-questionner leurs pratiques relationnelles vis-à-vis des salariés auxquels ils s'adressent. Nos formateurs apportent leur expérience d'autres fonctionnements et pratiques syndicales, avec lesquelles ils pourront les mettre en contact. L'un des objectifs de la formation est de créer un réseau qui perdure entre les participants issus de plusieurs régions, réseau sans lequel peu de réalisations auront lieu par la suite. Les techniques permettant la mise en relation des participants les uns avec les autres sont donc largement utilisées, de même que celles visant à la recherche de consensus pour construire des actions ensemble.