La Bellone

Module dramaturgique avec Sarah Israël

Remettre en question les structures du pouvoir dans le discours – développer ses propres règles du jeu.

Mars 2026

Synthèse réalisée par Lou D'Aout

Cadre du séminaire:

Sarah utilise des cartes dans sa gestion de conflit et comme outil dramaturgique depuis longtemps. Elle souhaite que lors du séminaire nous travaillons le conflit et les cartes: comment parler en respect des non-dits, des conflits et des positions? Elle souhaite nous sensibiliser à nos relations aux cartes et à la violence.

Pour Sarah, le conflit est très personnel (dans sa pratique mais aussi dans sa vie personnelle). Elle nous demande de penser à un conflit non résolu qu'on souhaite travailler lors du séminaire mais on pourra prendre de l'espace et sortir si c'est trop dur. Chacun prend ce dont il a besoin pour être à l'aise.

Elle nous a présenté ses cartes qu'elle a créé dans cette perspective: prendre l'air cinq minutes, explication d'un terme, killjoy (nommer l'éléphant dans la pièce).



Sarah nous a demandé avant le séminaire d'amener un jeu de cartes de chez nous, un set de cartes ou simplement quelques cartes (tarots, cartes d'humeur, etc.) qui ont une signification particulière pour nous ou que nous trouvions simplement jolies. Sarah propose qu'on mette à un endroit, pendant toute la semaine, des questions que l'on se pose dans la pièce et si des gens veulent ou savent y répondre on peut en parler pendant les pauses.

Lundi

Exercice 1:

Faire connaissance - tour de présentation. Mentionner les éléments suivants:

- qui suis-je ?
- En quoi consiste mon expérience professionnelle (Décrire mon spectre/champ de travail artistique)?
- Quel projet/recherche/question me préoccupe en ce moment?
- Présentation de mon jeu de cartes

Durée: toute la matinée

Remarques/conseils/questions:

- On se présente chacun.e à son tour.
- Sarah explique que les cartes et la cartographie sont toujours liées à la question du pouvoir. Elles peuvent dire beaucoup mais il y a aussi beaucoup de choses silencieuses? Qu'est-ce qui n'est pas mentionné/dit? Qui peut les lire? Il est question d'accès, de transmission et de pouvoir.

Exercice 2

Vérification/création commune du "code of conduct"/charte. En groupe - noter les résultats. Faire un plan de comment on parle? Qui gère les moments de parole?

Durée: +- 30 minutes (on fait le point mardi matin)

Remarques/Conseils/Questions:

- Sarah demande si on travaille avec des chartes en accompagnement
- Les chartes permettent de réfléchir les violences, les conditionnements. Elles sont beaucoup pensées dans les milieux militants mais peu présentes et en application dans le milieu artistique.
- Souvent pas on n'a pas conscience de ce qu'on oublie
- Si tu arrives dans un groupe en tant que dramaturge, peut-être demander s'il y a déjà des règles de gestion de conflit. Poser la question donne du pouvoir à tout le monde.

Exercice 3

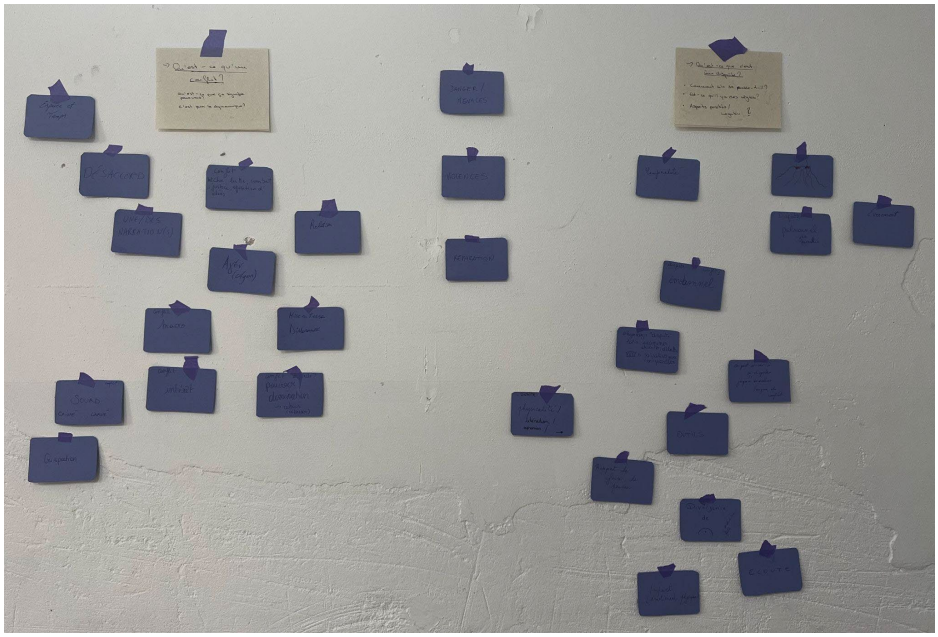
Questions sur la dispute/le conflit/la discussion. Exercice en petits groupes. Brainstormer et rassembler nos réflexions sur ces termes. On écrit sur des petites cartes nos réflexions.

Liste de questions sur lesquelles s'appuyer:

- qu'est-ce qu'un conflit ?
- Qu'entend-on par là?
- Qu'est-ce que cela signifie pour vous?
- Qu'est-ce qu'une dispute?
- Comment cela se passe-t-il?
- Qu'est-ce que cela signifie pour vous?
- Quelle est la différence entre une dispute et une discussion passionnée?

A la fin de l'exercice, rassemblement des réflections des différents groupes (cartographie).
On fait une mise au point ensemble. On met nos cartes sur le mur. On met au clair ce que les groupes pensent des deux termes (dispute - conflit).

Durée: +- 45 minutes



Définitions des deux termes pour nos groupes:

- La dispute a un lien avec la rencontre de l'autre/le contact; c'est une forme linguistique; elle n'est pas physique; elle est non-violente; plus chaude; tout le monde doit se libérer avant de commencer à s'écouter; elle peut se transformer (processus); il y a une sorte de confiance; peur de se disputer à cause de la transformation mais si on ne se dispute pas on n'évolue pas; "c'est quoi les règles d'une dispute?"; avec la mixité/pluralisation on a besoin de dispute sinon on ne peut pas avancer; c'est un rassemblement d'énergie magnétique; elle emballe; les gens prennent parti
- Le conflit se formule dans différents formats; il peut devenir une dispute, une guerre, un combat; il peut rester silencieux; le conflit mute; énergie négative si on ne le nomme pas; dimension politique, normative, rituelle, organisationnelle, de l'interaction; forme de fin qui n'est pas forcément heureuse; compromis; séparation; consentement; pauses; rétraction

Remarques/Conseils/Questions:

- Dans les pratiques on a plus affaire à une dispute que des conflits?
- Outils: comment je peux anticiper et développer des comportements pour éviter des interactions violentes; comment gérer ces interactions?

- Dans la société il y a beaucoup de conflits que l'on ne nomme pas. La dispute verbale permet de se rencontrer mais elle blesse aussi les gens. Il faut donc trouver outils pour continuer à se disputer sans se blesser
- Le jeu "veto" permet de se disputer avec des règles
- C'est quoi les règles de discussion? La structure dans celle-ci, parler du cadre, établir les règles pour que tout le monde comprenne ce qu'il se passe

→ proposition de jouer aux jeux apportés lors des pauses ou de la fin de journée

Exercice 4

Chorégraphie de dispute/de discussion passionnée. Travail en petit groupe. L'idée est de développer ensemble une chorégraphie de la dispute / de la discussion passionnée avec des gestes, des mots, de mouvements, ... +- 17min

Durée: +- 17 min. de préparation. On a préparé en groupe le lundi pour présenter la chorégraphie un autre jour.

Mardi

Exercice 5

Choisir une carte dans *The box of emotions*[1] qui résonne pour nous. La choisir par le visuel puis regarder l'émotion écrite à l'arrière, on peut expliquer en quoi la carte résonne pour nous (ou où on en est ce matin) et si on ne veut pas partager, on peut lire la description de l'émotion. Si l'émotion ne nous parle pas on peut dire pourquoi on a choisi le visuel de la carte
// météo

Exercice 6

Le rôle du tiers/ Die Figur des Dritten: la personne qui anime, accompagne, arbitre, complète, réglemente, contribue à définir le cadre et s'efforce de le respecter, mediate. Discussion ouverte sur les questions par rapport au séminaire et par rapport au rôle du dramaturge face au conflit

- Voyez-vous des liens avec le/la dramaturge?
- Quelle est votre compréhension de la dramaturgie?

Remarques/Conseils/Questions:

- Être en harmonie c'est très dur, il faut être à l'aise avec soi-même et avec les autres. Ce n'est pas juste donner des ordres. Il faut un autre langage, une autre forme de communication
- Est-ce qu'on aura, lors du séminaire, des outils pour changer la dispute quand celle-ci est déjà en cours? Pour Sarah, les cartes qu'on va créer ensemble mettent le cadre mais aussi tout le temps les avoir dans la poche mentalement pour en faire un outil courant.
- La dramaturgie se situe à quel endroit là-dedans?
  - ➔ Pour Sarah, un dramaturge c'est le cadre
  - ➔ une dramaturgie artistique, pourquoi le projet ne fonctionne pas?
  - ➔ ici, le dramaturge comme médiateur dans le processus mais aussi en dehors on voit l'ambiance, l'atmosphère
  - ➔ proche de la création mais pas tout le temps là
  - ➔ tu vois et sens les choses, les structures
  - ➔ impression que dehors sur les affiches le théâtre se dit inclusif mais dans le pratique ça ne se passe pas souvent comme ça
  - ➔ trouver des paroles différentes, trouver les ordres présents et les douter
  - ➔ Comment être dramaturge plutôt que de faire de la dramaturgie?

[1] *The Box of emotions* de Tiffany Watt Smith.

- ➔ Comment on se traite, comment on programme, comment on se donne la parole?
- ➔ Comment défendre?
- ➔ Douter la pratique - théâtre hiérarchique > est-ce que je suis dans la hiérarchie?

- Il faut nommer les choses pour que l'autre puisse réagir, la question est de comment on dit, ce n'est pas parce qu'il y a un cadre préexistant qu'on ne peut pas le questionner, oser dire/aller dans la dispute
- Est-ce que c'est vraiment le rôle du dramaturge de prendre soin, de rajouter cette casquette? C'est aux structures de le faire → Sarah en Allemagne le dramaturge fait partie de la structure
- Plus lié à une conscience politique du lieu qui t'accueil → Sarah: j'ai confiance qu'on peut changer les choses mais les outils pas imposés mais important de les avoir ou de les tester, je ne vous appelle pas à devenir médiateur mais une sorte de langage dramaturgique

→ retour sur exercice 4 - chorégraphie de la dispute
On ne veut pas présenter par manque de temps de préparation

- finalement certains présentent
- un groupe parti de mots/ressentis physiques, regard comment chacun.e interprète
- un autre plus parti d'une émotion pour chacun.e
- autre groupe très représentatif du thème conflit, incompréhension de l'exercice dans le groupe même, incompréhension entre eux

Exercice 7

Conseil collégial

Prendre environ 10 min pour se souvenir d'un conflit ou d'une dispute qui s'est produit(e) dans l'une de nos créations ou dans un processus de travail auquel nous avons participé. Essayer de se rappeler: quels étaient les détails de ce conflit ou de cette dispute? Est-ce que le conflit s'annonçait? Quand a-t-il éclaté? Comment? Comment avez-vous géré la situation? Y a-t-il eu une solution ou une issue? Pourquoi étais-tu satisfait.e ou non de cette solution ou de cette issue? Noter les questions que nous avons encore concernant cette situation.

Se mettre avec une autre personne pour un conseil collégial. Nous allons marcher ensemble pendant 20 à 25 min en réalisant un conseil collégial:

- Environ 10 minutes consacrées à la description de la situation ou des faits par la personne qui sollicite des conseils. A la fin, le personne formule une question.
- Environ 5 minutes pour des questions de compréhension par la personne qui écoute. Pas de questions commençant par "pourquoi", pas d'interprétations.
- Environ 15 minutes pour le conseil: verbalisation des émotions et des associations, propositions de solutions et alternatives d'action.
- Maximum 5 min. Conclusion: feedback de la personne qui sollicite des conseils. Pas de discussion, pas de dialogue.

Questions à se poser après l'exercice: qu'est-ce que nous avons observé ? Comment ça nous a travaillé dans notre gestion du conflit?

Durée: +- 25 min

Jeu Normadic Score Cards - Zara Huby

4 exercices pour nous mettre en mouvement pour reprendre l'après-midi en douceur:

- Yawning revolution: on a tous baillé de toute notre amplitude
- Training for finding infinite alternatives: explorer un mouvement et tous les noms que l'on peut lui donner
- Self alienation exercice: articuler sa main dans tous ses mouvements puis freeze, copier la pause sur l'autre main, garder celle-ci statique et recommencer
- Training for collective autonomy: se mettre en ligne à trois / quatre en se tenant la main et faire des mouvements ensemble

→ retour exercice 7: le conseil collégial - donner ses impressions

Remarques/Conseils/Questions:

- “There is always room for insights”, le regard du tier est toujours intéressant car d’autres choses émergent.
- Dans un conflit les choses se perdent, on ne sait plus le début, poser une question par rapport à ça très dur.
- Sarah demande: qu’est-ce que ça vous a fait de raconter votre histoire? Est-ce que ça a remis en mouvement le conflit? Elle aime bien cet exercice parce qu’on est plus seul avec le problème, Il remet quelque chose qui était un poids en mouvement, en réactivation;
- /!\ donner un conseil, ce n’est pas une indication de ce qu’il faut faire. La personne qui le reçoit choisit de le suivre ou non.
- Une impensée de l’exercice: est-ce qu’on est pas dans une forme subjective qui peut influencer le regard de l’autre? Qui parle? Comment faire confiance ?
- La posture du dramaturge: est-ce que c’est une posture de “je sais, je vais indiquer la voie” ou est-ce que c’est “je questionne, je doute, j’hypothèse” ?
- Un groupe était trois au lieu de deux. Il y a intérêt d’un groupe à trois. Cela amène une plus grande pluralité des points du vue.
- /!\ pas un exercice de coaching mais bien d’écoute et de conseil.
- Ne pas hésiter à mettre dans le groupe un modérateur qui garde le temps du conseil et le temps de chacun.e pour s’exprimer.
- Il y a la possibilité d’installer quelqu’un qui fait un petit protocol de tout ce qui est dit pour la personne qui cherche le conseil.

Présentation des cartes de parole de Maike Plath

Elles ont été créées pour donner des outils de parole démocratique à ses élèves. Elles ont pris beaucoup de temps au début pour bien s'installer dans le fonctionnement de la classe.

Sarah les utilise en soirée avec ses amis lors de débats politiques. Lors de ces discussions, il y a toujours quelqu'un qui fait la modération des discours/des règles.

Les cartes sont quelque chose qui doit prendre du temps pour s'installer afin de bien fonctionner.



- Tempo: sentiment que la discussion va trop vite; je ne peux pas suivre; ou bien c'est trop lent, il faut avancer.
- Klarheit / clarté: je ne comprends pas; utilise d'autres mots; elle redonne du pouvoir à une personne qui ne comprend pas.
- Verant wortung/responsabilité: appelle à la personne qui dirige.
- Freispiel / jeu libre: je veux regarder mon tel ou la fenêtre; je décide un moment où je participe moins.
- Blick Von Aussen/ regard extérieur: on tourne en rond; j'ai besoin d'un pas en arrière; on a tous besoin de réfléchir où on en est dans cette discussion.
- Stor-gefuhl/irritation: je ne me sens pas à l'aise; modérateur: "on se consacre à ce conflit avant de continuer à avancer".
- Veto: je suis contre; je ne veux pas participer; je m'oppose; je ne veux pas; j'ai une autre idée/autre proposition constructive/autre chemin que celui qu'on a pris.

Remarques/Conseils/questions:

- Tu ne dois pas toujours dire quelque chose, juste montrer la carte sans expliquer peut suffire des fois.
- Pour Sarah, il y a des choses qui manquent dans le jeu mais c'est un outil de départ. C'est un cadre très scolaire, un bon exemple de comment changer le cadre de la parole
- Remarque d'un.e participant.e: "il manque une carte de validation, qui dit je suis d'accord".

Mercredi

On est chacun chez soi pour travailler en distance. Sarah nous propose des textes à lire et à écouter:

- Audrey Lorde, *Your silence will not protect you*, Silver Press, 2017.
- Sara Ahmed, *The Feminist Killjoy Handbook,* Penguin Random House, 2024.
- Sara Ahmed, *Living a Feminist Life,* Duke University Press, 2017.
- Sarah Schulman, *Conflict Is Not Abuse: Overstating Harm, Community Responsibility, and the Duty of Repair,* Twelfth Printing, 2024.
- Kunstenfestivaldesarts, *Autour de la table de la cuisine: un podcast dédié à la Free School,* "Sara Ahmed - Setting the Table: Reflections on How Tables Matter", 2024.
- Podcast *How to Survive the End of the World,* "The Fantasy and Necessity of Solidarity with Sarah Schulman", 2025 (Spotify).

Elle nous propose aussi deux exercices si on souhaite faire quelque chose de plus concret, dans la continuité de ceux de mardi. Elle trouve important de jouer avec la question de la mise en écoute d'un conflit ou la mise en dialogue avec soi-même.
Elle nous propose de noter les phrases qui nous parlent/nous marquent dans la lecture/l'écoute/l'exercice.

Exercice 8

Cartographie de conflits (à faire en petit groupe 2-3 ou bien tout.e seul.e)
Comprendre le conflit dans sa complexité: Créer une carte/cartographie d'un conflit. Faire la description/visualisation d'un conflit qu'il y a eu dans un processus de travail. Un
conflit qui nous a occupés dans notre processus de création. Essayer de retracer comment le conflit est né. Comment nous le ressentons en ce moment? Quel est son contenu? Quelles sont les questions qui le nourrissent? Quelles questions avons-nous à lui poser ? Quel potentiel pourrait-il receler si on l'ouvrait à certains endroits ? Chercher quelles ouvertures sont possibles, en réfléchissant aux autres actions ou questions qui pourraient être envisagées.
Se poser des question comme:

- Quand est-ce que le conflit est arrivé?
- Que s'est-il passé avant le conflit ? / Qu'est-ce qui a précédé la dispute? / Qu'y avait-il avant que le conflit n'éclate / avant la dispute, des moments évidents de malentendu / des moments où il est apparu clairement qu'il y avait un problème ?
- Comment était notre réaction?
- Y a-t-il des émotions qui nous ont préoccupés – et des émotions que nous ressentons encore aujourd'hui ?
- Quel a été le déclencheur de l'explosion du conflit ? / de la dispute ?
- Qu'est-ce qui a été dit, ou plutôt, qu'avons-nous entendu / de quoi nous souvenons-nous ?

- Qui est impliqué ? Quelle est leur position par rapport au conflit (proche/lointain) ?
- Quelles sont les conditions générales du conflit ? (institutions, production indépendante, lieu d'accueil, ...) / Quels sont les facteurs externes qui influent ? Y a-t-il une solution actuelle ? / A-t-on déjà trouvé une manière de gérer la situation ? Quelle solution ?
  Si oui, que pensons-nous de cette solution ? Avons-nous encore des souhaits ou des besoins qui n'ont pas été pris en compte ou exprimés ? Que reste-t-il à dire ?
  Si aucune solution n'a encore été trouvée : quelles possibilités envisageons-nous depuis notre position ?
- Selon nous, que souhaite l'autre partie ?
- Que dirait une personne en qui nous avons confiance à propos de ce conflit ou de cette dispute si nous lui en parlions ?

Quand la carte est terminée:

➢ Demandons-nous ce qui n'apparaît pas sur la carte. Quelles informations manquent ? Qui ou quoi n'apparaît pas ?

➢ Réfléchissons aux ouvertures/voies possibles à la fin du conflit. Où cela peut-il mener ? Comment cela peut-il évoluer positivement ? Que faut-il pour une évolution positive?

➢ Quelles sont les évolutions qui pourraient également se produire ? Par quoi seraient-elles conditionnées ?

➢ Qu'est-ce qui est souhaité comme ouverture/issue depuis différentes positions

Exercice 9

Dialogue avec un conflit

Nous vivons un conflit au travail. Il nous suit partout. Il ne nous lâche plus, pour ainsi dire. Peut-être que ce conflit couve depuis un certain temps déjà? Peut-être qu'il vient tout juste d'apparaître? Mais nous savons bien qu'il y a des tensions entre nous et l'un.e de nos collègues. Essayons maintenant d'entrer en dialogue avec ce conflit pour en savoir plus à son sujet. Demandons-lui : A quoi ressembles-tu? Comment te sens-tu? Pourquoi me pèse-tu? Que veux-tu de moi? Qu'est-ce qui te nourrit? Comment puis-je te fixer des limites? D'où viens-tu? Que puis-je faire pour m'en débarrasser? Quels sont mes objectifs? Qu'est-ce qui est réaliste ? De quoi ai-je peur quand je t'écoute? [...]

Jeudi matin

Nous avons pris un temps de discussion pour faire des retours sur le séminaire.
Le but du séminaire pour Sarah est de remettre le conflit en perspective au travers de l'outil des cartes: plusieurs cartes qui se contrebalancent et apportent de l'équilibre, se clarifient dans l'explication.
→ deuxième retour sur l'exercice 7 - le conseil collégial: il offre des possibilités que nous ne sommes pas obligés de suivre (~~influence~~); il offre une réflexion.
Remarques/Conseils/Questions:

- Il y a une connotation politique et donc une notion de hiérarchie.
- Piste de réflexion: lors du regard dramaturgique se pose plein de questions qui sont pour l'artiste des pistes de réflexion.
- Formuler la bonne/les bonnes question(s) et là il y a un parallèle avec la dramaturgie pour résoudre la complexité de la demande. C'est quoi la bonne question pour le moment où je suis ?
- Est-ce que les questions sont déjà une sorte d'influence? Pour Sarah, on doit plus parler de stimulation (plus positive). La manière dont on s'exprime est importante. C'est pour ça que dans les consignes il est mentionné de ne pas commencer ses questions par "pourquoi" car cela demande une justification.
- Sarah mentionne le livre *Changing the conversation. The 17 principles of conflict resolution* de Dana Caspersen qui établit la parole de non-violence dans la résolution de conflit. Ce livre lui a changé sa manière de parler et de faire de la dramaturgie: Comment créer un dialogue où on est ensemble en réflexion?
- Est-ce que tu veux que je t'écoute ou est-ce que tu veux que je te donne un conseil? Poser la question permet de mieux se positionner au départ de la conversation.
- L'exercice du conseil consistait à dénouer un problème: donner des pistes, prendre ce que nous souhaitons garder.
- "Comment veux-tu avoir un feedback?" On devrait toujours établir les règles du "jeu" au travail. "C'est quoi ton besoin en tant qu'acteur.ice/réalisateur.ice, en tant que création?
- On est toujours dans un rapport subjectif face à l'autre. On vient chercher la personne pour ça des fois. Pour Sarah, dans la communication non violente, partir de la position du "moi je" pour mieux situer sa parole.
- Un.e participant.e, dans le conseil, il/elle se branche sur les pensées des personnes, pas sur sa propre opinion (// radio), il/elle se déplace chez l'autre.
- Dans cette discussion, on ne parle pas tous de la même chose, certain.es parlent de la posture du/de la dramaturge, d'autres parlent de problème à résoudre. Pour Sarah, le deux se répondent et se traitent de la même manière.
- Pour Sarah, souvent quand tu laisses les gens parler ils trouvent la solution eux-mêmes.

- Pour un.e participant.e, il y a un point de friction et c'est "à quel point tu es politisé.e?". Dans la position d'être "au service de", nous ne pouvons pas, même inconsciemment, ne pas faire intervenir notre intégrité et nos choix politiques. Pour Sarah, souvent en dramaturgie, tu choisis avec qui tu travailles, si c'est imposé c'est là qu'il faut encore plus faire attention à comment communiquer: comment on parle? Comment on écoute ? Comment on cartographie les choses?
- Pour Sarah le cadre est souvent sous réfléchit et que c'est ça qu'elle a creusé par le langage dramaturgique.
- Comment trouver un outil pour prendre du recul? Quelles questions je dois poser pour qu'on bouge? Pour résoudre un conflit je ne peux pas être à l'extérieur mais je dois avoir la capacité d'aller à l'extérieur, d'enquêter. Les cartes sont des outils pour stimuler et mettre au clair les règles.
- Sarah résume: le/la dramaturge fait accoucher les pensées de la personne. Il/elle poser des questions pour faire arriver cette destination là. Son rôle et la destination ne sont pas toujours clairs ou bien on ne connaît pas encore la finalité.

Jeudi après-midi

Temps de retours sur les exercices 8 (cartographie - compréhension des structures) et 9 (dialogue - exercice d'extériorisation) faits le mercredi chez nous.
Remarques/Conseils/Questions:

- Pour se mettre en contact avec le conflit, ne pas en faire un truc insurmontable / une force supérieure.
- Souvent les règles ne sont pas nommées, le conflit en découle.
- Comment on fait le passage entre le théorique et le pratique ? Comment rend-on concret?
- Lors de la présentation des cartes, on ne présente pas le conflit mais ce qui en est sorti, les liens qui ont été faits: qu'est-ce que ça a fait? Comment la carte fonctionne?
- Modéliser le conflit permet de faire l'ouverture des différents possibles.
- Avec la cartographie, quelque chose de désagréable peut devenir beau.
- En tant que dramaturge en discussion avec des acteur.ices/réalisateur.ices, ne pas hésiter à noter le début et la fin souhaité pour pouvoir plus tard retracer le cheminement/l'évolution.
- Documenter son/ses processus à travers ses projets car il y a beaucoup de choses se font échos: c'est psychologique. Si tu as un souci (et pas d'outils) se demander "qu'est-ce que tu as fait la dernière fois?".
- La carte permet de montrer aussi qu'un problème a toujours une histoire. Il s'annonce.
- L'analyse de problème/cartographie est un outil dramaturgique pour Sarah
- Dans le milieu artistique, il y a une grande générosité des gens. Ils/elles investissent beaucoup de temps pour pas beaucoup d'argent généralement. Ce qui rend sensible.
- Sarah a posé la question: comment est-ce qu'on se documente et archive nos recherches (ex: carnets, dessins hypnotiques)?

Exercice 10

On a lu à voix haute, tous.tes ensemble *Changing the conversation. The 17 principles of conflict resolution* de Dana Caspersen.

Remarques/Conseils/Questions:

- Parfois il faut prendre du recul/faire une pause car on n'a pas les réponses - on n'est pas automate.
- Où sont nos propres limites, au-delà d'un projet? Qu'est-ce qui importe dans le projet? Est-ce qu'il nous apporte assez? Pour Sarah, il faut clarifier qui prend la décision finale.
- Le consentement ne remplace jamais la confiance. C'est une base pour qu'on discute mais il y a toujours des éléments imprévus ou des fautes. C'est la première base pour échanger. Il y a un besoin de confiance dans le groupe.

Vendredi matin

Remarque: On n'est pas revenu sur le consentement/la charte qu'on voulait faire ensemble alors qu'on en a beaucoup parlé.

The feminist killjoy: la personne qui nomme les non-dits qui ne vont pas et qui sont des problèmes

- Pour Sarah, cette figure est devenue une carte mentale qu'elle utilise dans sa pratique.
- La position de critique peut devenir un outil pratique doux à travers les cartes.
- Pour Sarah, le langage est important en tant que dramaturge. Il doit être doux et actif. Pour les critiques, les formuler en interrogations c'est plus doux.

Exercice ll

Charte/consentement
Si on veut créer des chartes dramaturgiques, de quels outils avons-nous besoin ?
Pour cet exercice, nous sommes partis d'une charte (ex: celle de la Bellone) comme inspiration de possible mise en application d'outils, questionnements dans des processus créatifs (// Dana Caspersen)

- quelles questions pour questionner le processus?
- les idées que l'on défendra dans les chartes seront des points de départ pour la création de nos cartes

En petits groupes de 3-4 ont réfléchi à nos chartes en partant de celle de la Bellone pendant 30/40 min.
Ensuite, on prend 45 min (l5' par groupes) pour présenter les idées des groupes, choisir ce qu'on va mettre sur les cartes.

Définition d'une charte: écrit solennel qui était destiné à consigner des droites ou à régler des intérêts (Larousse en ligne).
Définition du consentement: action de donner son accord à une action, à un projet : acquiescement, approbation, assentiment (Larousse en ligne).

Vendredi après-midi

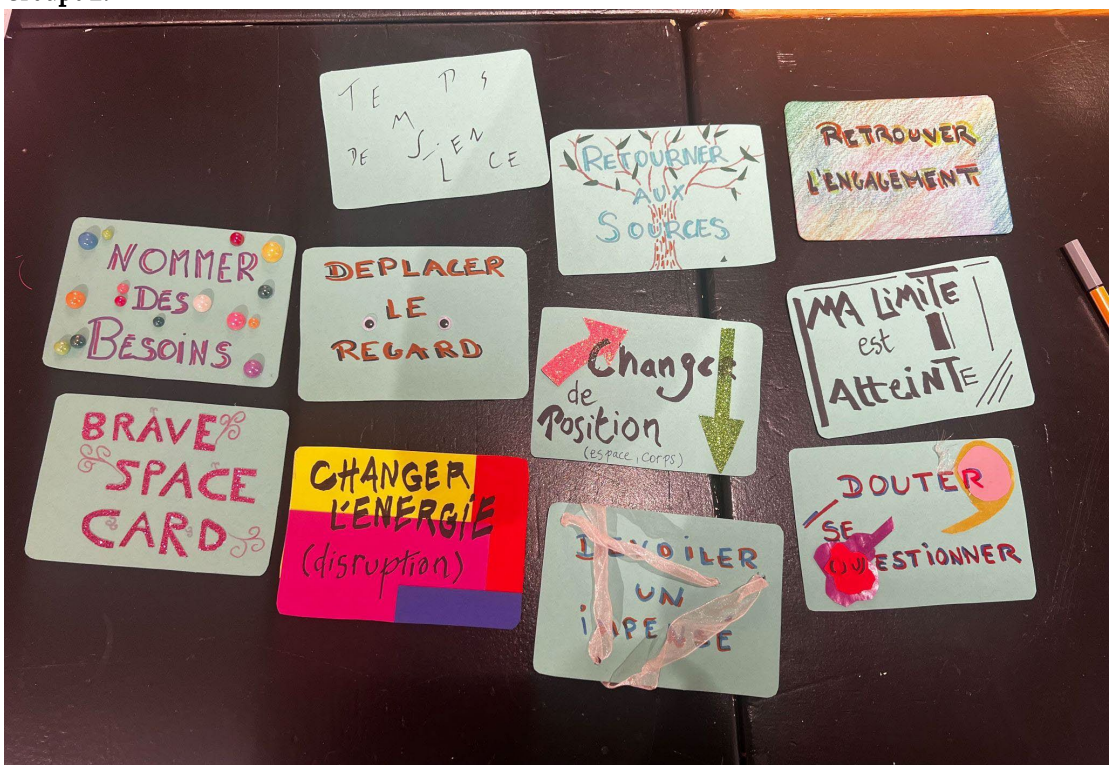
Chaque groupe va faire les cartes pendant l'après-midi. On doit aussi faire une petite explication de la signification des cartes.
Les cartes sont la trace du séminaire.

Groupe 1: quatre familles de cartes



- Bleu = action
    - plongeons! = creuser le sillon, on y va, on va plus loin
    - remonter = on a été trop loin, remontons
- rose foncé = état / ressenti
    - digestion = je ne sais pas encore dire comme je me sens
    - c'est super = j'adore, merci
- rose clair = langage
    - reformulation = reformuler ce que tu dis
    - mansplanning
- verte = rythme / tempo
    - respire = j'ai besoin d'un temps pour respirer
    - moment propice = est-ce que c'est le bon moment ? Oh non pitié, ce n'est pas le bon moment

Groupe 2:



- ma limite est atteinte (+ la nommer)
- douter / se questionner = Pourquoi ? Comment ? Et si ? Est-ce que ? reformuler sous forme de question
- temps de silence = digestion, écho
- dévoiler un impensé = shift de perspective
- retrouver l'engagement = sortir de la passivité
- Brave space card = courage de dire quelque chose qui ne va pas
- changer l'énergie = disruption, changer de rythme, renouveler l'énergie
- nommer des besoins
- retour aux sources = regard en arrière sur ce qui a été fait, quelle était la question de départ
- changer de position (espace, corps)

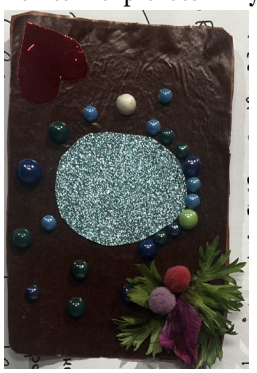
Groupe 3



Respiration = Il y a-t-il des temps de pause ? De respiration?



Terres inexplorées = Il y a-t-il des angles morts, des coins d'ombres?



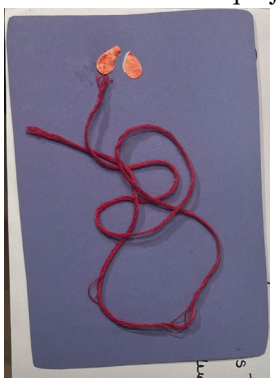
Retour aux sources = retracer le chemin. Qu'est-ce qui bouillonne ? Quel est le coeur battant ? Opérez le retour aux sources vives.



Plongée / profondeur = prendre le temps de creuser l'information. Aller au-delà de la surface. Où est le fond ? Quand décidons-nous de remonter?



Innovation = Est-ce que je propose quelque chose de nouveau ?



Violence = Est-ce que nous produisons des violences ? Si oui, pourquoi? Dans quel but?



Inventaire = Qu'a-t-on dans les mains ? Quels sont les outils et les acquis à notre disposition?



Alignement / Dissonance = Les intégrités et valeurs de chacun.e sont-elles respectées ?