

Faire corps

Retrouver le sens et le plaisir de l'action collective

Deux jours · 8 à 14 personnes · en présence, chez vous ou ailleurs

Deux journées de travail au souffle, au bâton de bambou et à la voix. On y explore la parole — d'où elle part, comment elle est reçue, ce qu'elle demande de présence — et l'on y éprouve ce qui fait tenir un lien avec quelqu'un, puis avec un groupe entier. Chacun y découvre au passage sa propre façon d'être avec les autres, et c'est souvent ce qu'on en garde le plus longtemps.

Le sentiment d'appartenir à quelque chose ne se décrète pas et ne s'obtient pas par des discours sur les valeurs. Il apparaît quand un groupe fait ensemble quelque chose qui sonne juste. Ces deux jours sont construits pour que ça arrive.

POUR QUI

Des équipes constituées — un service, une direction, un collectif de projet. Mais aussi des personnes d'une même maison qui ne travaillent pas ensemble au quotidien et se retrouvent le temps de ces deux jours. Aucune homogénéité de fonction ni de niveau n'est nécessaire ; le mélange sert plutôt le travail.

Aucun prérequis, aucune expérience du théâtre, aucune condition physique particulière. Rien n'est demandé qui ressemble à une performance, et personne n'est jamais mis en difficulté devant les autres.

CE QU'ON Y FAIT — TROIS MATIÈRES

Le souffle et les appuis

Chaque journée s'ouvre par là. Les trois étages de la respiration, l'axe, le contact avec le sol, la marche lente. Ça calme la tête, et c'est la porte d'entrée : tant que chacun n'est pas là, rien de ce qui suit ne prend. C'est aussi la seule chose de ces deux jours que chacun peut reprendre seul, debout dans un couloir, avant d'entrer en réunion.

Le bâton

Un bâton de bambou tenu du bout des doigts entre deux personnes ne ment pas : soit le lien tient, soit il tombe, et la raison de la chute se voit à l'œil nu. On commence seul, on continue à deux, puis à quatre, puis le groupe entier relié en cercle. Ce que trois réunions ne parviennent pas à dire, un bâton le montre en quatre minutes.

La voix

La matière de la parole avant son contenu. Le son tenu en cercle, une phrase dite très lentement dans la nuque de quelqu'un, des appels lancés d'un bout à l'autre de la salle, trois minutes de parole ininterrompue sur un sujet volontairement banal, et un chant à plusieurs voix. On y découvre qu'on entend d'abord une personne, et son argument ensuite — ce qui explique beaucoup de désaccords qui n'en sont pas.

COMMENT LES DEUX JOURS S'ENCHAÎNENT

Premier jour, matin	Chacun dit ce qu'il attend. Puis le souffle et les appuis. Puis le bâton, seul et à deux. Puis les premiers exercices d'écoute.
Premier jour, après-midi	Le bâton en mouvement, à deux. Le travail de la voix. La chaîne à quatre, puis le cercle du groupe entier. Le chant. Retour au silence.
Entre les deux	Une seule chose à préparer : deux minutes pour faire découvrir aux autres quelque chose qu'on aime. Les deux journées peuvent se suivre ou être séparées de quelques semaines.
Deuxième jour, matin	Tout le travail du premier jour est repris, plus vite, sans les explications. Ce qui revient de soi-même est ce qui a tenu.
Deuxième jour, après-midi	Chacun prend ses deux minutes devant le groupe. Puis on déplace le même propos : debout face à des gens assis, au centre d'un cercle, autour d'une table. On découvre que la disposition dit déjà la moitié du message. On termine sur la question du moment : quand est-ce que je prends la parole, et pourquoi à ce moment-là.

CE QUE LES PARTICIPANTS EMPORTENT

- Un moyen d'agir sur son état avant une prise de parole, par le souffle et les appuis — utilisable seul, tout de suite, sans que personne le voie.
- La reconnaissance de sa propre manière d'entrer en relation : celui qui force, celui qui suit, celui qui compense, celui qui se fige. Chacun repère la sienne, et personne ne la lui désigne.

- La capacité d'écouter une personne et non seulement un contenu — et de savoir faire la différence entre les deux.
- Une prise de parole tenue devant le groupe, éprouvée dans plusieurs dispositions d'espace, avec la conscience de ce que chacune produit.
- Deux constats écrits, tirés des deux jours, rapportés à une situation de travail précise.
- Et, plus simplement, deux jours à eux. Du temps donné à chacun, au milieu des autres.

CE QUE L'ENTREPRISE Y GAGNE

Une entreprise qui offre ces deux jours à une équipe reçoit autre chose qu'une compétence de plus. Quelque chose qui reste plus longtemps, aussi.

Les relations se fluidifient

Ce qui ne se disait pas en réunion trouve peu à peu à se dire là où c'est utile. Une part du temps perdu dans une organisation l'est en malentendus qui n'étaient pas des désaccords : on croyait s'opposer sur le fond, on ne s'entendait simplement pas. Deux jours y font souvent beaucoup, parce que le travail porte sur la façon d'entendre plutôt que sur les positions.

Des relations se créent qui n'existaient pas

Deux personnes qui ont cherché ensemble un équilibre, un bâton entre les doigts, ne s'écrivent plus tout à fait de la même manière. Quand le groupe mêle des services qui se croisent peu, c'est le bénéfice le plus visible trois mois après : des choses passent maintenant directement, qui remontaient et redescendaient toute une ligne hiérarchique.

L'entreprise sait un peu mieux ce qu'elle est

Chacun repart avec une lecture plus fine de ce qui se joue entre les gens. Cette lecture ne s'oublie pas et sert dans toutes les réunions qui suivent. C'est le bénéfice le moins spectaculaire et le plus profond : le niveau de compréhension mutuelle monte d'un cran, et il ne redescend pas.

L'état du collectif devient lisible

Le travail au bâton montre l'état d'un groupe sans que personne ait à en parler : là où quelqu'un pousse trop, là où quelqu'un compense en silence, là où plus personne ne bouge pour ne rien casser. Ce sont des informations que le groupe donne de lui-même, sans que personne ait eu à les demander.

C'est un signal, et il est reçu comme tel

Offrir deux jours de ce genre dit quelque chose aux gens : qu'on les regarde autrement que comme des fonctions. Cela se remarque. Et des gens qui se sentent considérés donnent en retour davantage que ce qu'on leur demande.

Le responsable y change de place

Quand le responsable de l'équipe participe comme les autres — et non depuis le fond de la salle — il est vu autrement, et il voit son équipe autrement. Deux jours suffisent, et rien n'a eu à être dit. C'est pourquoi sa présence, sans être nécessaire, est le plus souvent profitable.

CE QUI REMONTE, ET CE QUI NE REMONTE PAS

Une question se pose toujours, et il vaut mieux qu'elle soit réglée avant : rien de ce qui concerne une personne ne sort de la salle. Aucun compte rendu individuel, aucune appréciation transmise à l'employeur ni à quiconque dans l'entreprise. C'est la condition pour que les deux jours produisent quelque chose ; sans elle, personne ne prend le moindre risque et il ne se passe rien.

Les notes d'observation prises pendant les exercices servent au travail et à l'évaluation des acquis. Elles restent entre les mains du formateur et de l'organisme, et elles ne circulent pas.

Ce qui peut être restitué, si vous le souhaitez, c'est une lecture du collectif : ce qui s'est montré du groupe, ce qui l'a fait avancer, ce qui l'a figé. Oralement, sans nom propre, et à la condition que les participants sachent dès l'ouverture que cette restitution aura lieu. Le responsable qui a participé aux deux jours, lui, aura tout vu de ses propres yeux — c'est la meilleure restitution qui soit.

POUR SITUER LE TRAVAIL

Le travail porte sur ce que les gens font ensemble, jamais sur ce qu'ils sont. Personne n'est invité à se confier, et rien de ce qui se passe dans la salle n'en sort.

Quelques techniques se transmettent au passage — la conduite du souffle, les appuis, la façon d'adresser une parole — et chacun peut les reprendre seul dès le lendemain. Elles servent le travail sans en être l'objet : ce qui compte est ce qui se passe entre les gens pendant qu'ils les emploient.

Ces deux jours produisent aussi de la joie. Le chant, le mouvement, le rire y ont leur place, et c'est le travail lui-même qui les fait venir — raison pour laquelle il en reste quelque chose bien après.

Ce sont enfin deux jours de prise de conscience. Ce que tout le monde sait déjà et que personne ne dit devient visible, et chacun repart avec ce qu'il a vu. La suite appartient aux participants : chacun y devient un peu plus responsable de ce qui se passe dans son équipe, et c'est là que ça se joue.

CE QU'IL FAUT PRÉVOIR

Durée	14 heures sur deux jours, consécutifs ou séparés par quelques semaines
Groupe	8 personnes minimum, 14 maximum
Salle	Une salle dégagée d'au moins 60 m ² , sans tables, sol non glissant. Des chaises et une table pour deux séquences.
Tenue	Souple, chaussures plates ou chaussettes
Matériel	Les bâtons et la musique sont apportés
Suivi	Un questionnaire avant, une observation pendant, un bilan écrit à la fin, un retour trois mois après

Ce document présente une formation type. Chaque atelier part ensuite d'un contexte précis, et se réécrit à partir de ce que vous racontez de votre situation. Le programme détaillé — exercices, minutage, objectifs et modalités d'évaluation — est disponible sur demande.

Robert Joubin — metteur en scène, pédagogue, consultant.

Trente-cinq ans de pratique du théâtre avec des adultes. Consultant associé à l'Institut Renault de la Qualité et du Management de 2000 à 2008. Cofondateur du Pôle Théâtre de Kerfeunteun à Quimper.

contact@robertjoubin.fr · 06 83 01 08 92 · robertjoubin.fr

Je me déplace partout en France.