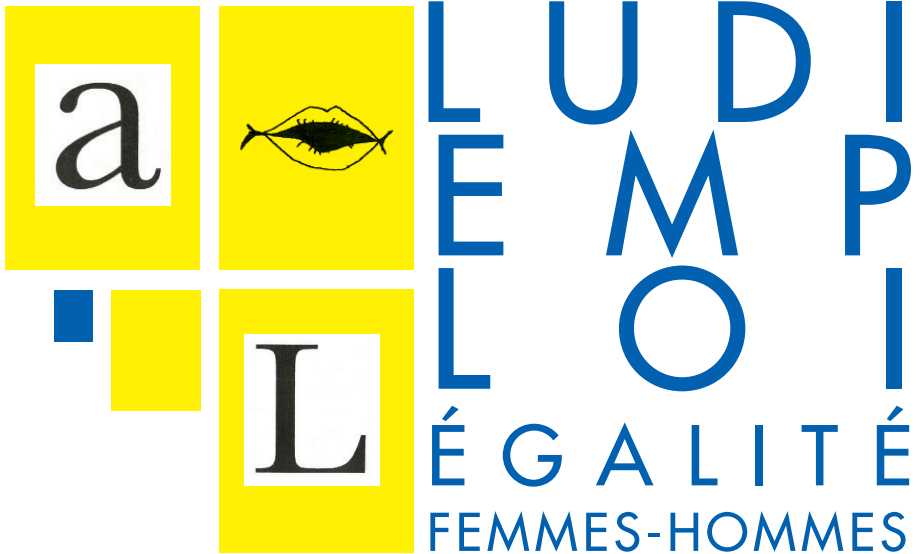
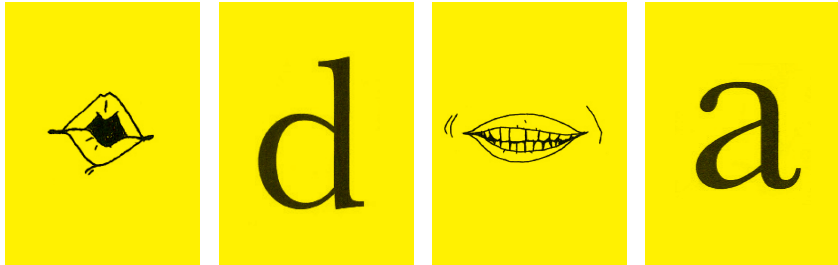


DASSYNE
& CIE

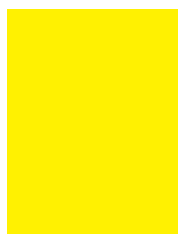
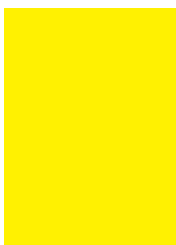


Contact > **Sophia Kaghat**
compagniedassyne@gmail.com
www.compagniedassyne.fr

Atelier de jeu pour aide à la
recherche d'emploi



LUDI EMP LOI



INTRODUCTION : Le Jeu pour la recherche d'emploi ?

Fondée sur le jeu (cartes, théâtre, etc.), notre action LUDI-EMPLOI propose une formation spécifiquement adaptée aux problématiques des femmes et hommes francilien.ne.s connaissant des freins à l'emploi.

Pourquoi le jeu ?

- parce qu'il participe à la création d'une atmosphère de travail positive et fructueuse,
- parce qu'il permet de canaliser son énergie, d'exprimer des émotions et des connaissances enfouies avec la protection et le truchement qu'il procure,
- parce qu'il permet de contourner le jugement de soi et des autres, de mettre à distance son vécu et son image, la tendance à l'autocensure et dans la dévaluation de ses compétences, notamment dans un rire partagé,
- parce qu'il permet de prendre confiance en soi, dans son pouvoir d'agir, dans ses capacités à prendre la parole en public, et plus globalement dans sa projection dans l'avenir.

SOMMAIRE

LUDIEMPLOI

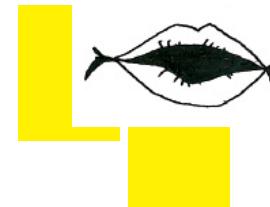
LE TERRITOIRE PARISIEN ET FRANCILIEN	p.4
OBJECTIFS DE L'ACTION	p.6
DESCRIPTION DE L'ACTION	p.8

LES STRUCTURES

PORTEURS DU PROJET LUDIEMPLOI	p.12
PARTENAIRES ACQUIS	p.15
PARTENAIRES EN COURS	p.16

ANNEXE

JEU COLLECTIF ÉLABORÉ	p.18
EXTRAIT DU MODULE 3	p.19



LUDIEMPLOI

Le territoire parisien et francilien

LES BESOINS DU TERRITOIRE PARISIEN ET FRANCIEN

Le taux de chômage en France est alarmant : il concerne 10,2% de la population active, dont presque 25% sont des jeunes. À Paris, ce taux est de 7,8%, et près de la moitié sont des chômeur.se.s de longue durée (INSEE 2016).

Dans ce cadre, si les femmes représentent 53% de la population parisienne, elles sont moins diplômées que les hommes et leur taux d'activité reste inférieur à celui de ces derniers. Nombre de femmes rencontrent des freins dans leur insertion professionnelle, puis dans leur évolution de carrière, en raison des discriminations liées à leur sexe. Le taux d'emploi pour les femmes de plus de 15 ans s'élève à 46,9% contre 55% pour les hommes. Pour les femmes immigrées, le taux d'emploi est 15% plus faible que pour les hommes immigrés, dont le taux est pourtant déjà bas (INSEE Enquête Emploi 2014). Les inégalités ne s'arrêtent pas à l'embauche, mais persistent tout au long de la vie professionnelle. En effet, la rémunération des femmes est près d'un quart moindre que celle des hommes. Le travail à temps partiel affecte 30,6% des femmes salariées et seulement 7,2% des hommes salariés (DARES 2013). Notons que le temps partiel augmente chez les femmes avec le nombre d'enfants à charge. De plus, 36% des familles monoparentales, concernant à 85% des femmes, vivent sous le seuil de bas revenus en 2013.

Par conséquent, comme le souligne le Plan interministériel en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020) et le Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi ainsi que le Contrat de la Ville parisien (2015-2020), il y a une urgence à œuvrer pour les femmes en matière d'emploi et d'insertion professionnelle. Dans le cadre de ce plan, « favoriser l'insertion professionnelle des femmes sur l'ensemble des territoires » a été identifié comme un axe fort. Ainsi, l'objectif 48 de cet axe 6 insiste sur la nécessité d'« Accompagner les femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité (CIDFF/Pôle emploi) et les femmes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville ».

12,5% des jeunes Parisien.ne.s n'étant ni en emploi, ni études

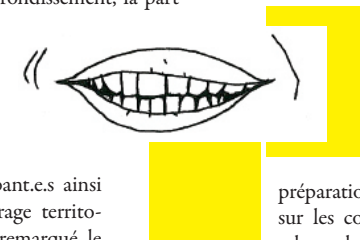
Par ailleurs, un nombre croissant de bénéficiaires des minima sociaux à Paris est constaté, soit 114 300 Parisien.ne.s en décembre 2015. 38% des allocataires du RSA sont concentré.e.s dans les trois arrondissements du Nord-Est parisien (18ème, 19ème, 20ème). En effet, comme le souligne le Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi (PPIE 2016-2020), ce sont dans ces territoires que l'on trouve les publics les plus fragiles. Les personnes les plus éloignées de l'emploi sont tout particulièrement celles âgées de plus de 50 ans ainsi que les jeunes de 18 à 25 ans, 12,5% des jeunes Parisien.ne.s n'étant d'ailleurs ni en emploi, ni en études.

DIAGNOSTIC DES CENTRES SOCIAUX ET DES APPRENANT.E.S

Étude de cas du 19ème arrondissement

Les centres sociaux du 19ème ont constaté, de par la diversité de leurs participant.e.s qui arrivent de l'Afrique du Nord, d'Afrique subsaharienne (Mali, Sénégal et Côte d'Ivoire), et d'Asie (Chine, Pakistan, Vietnam) des besoins prioritaires pour leur insertion. Dans le 19ème arrondissement, la part des foyers vivant sous le seuil de pauvreté est beaucoup plus élevée qu'à l'échelle parisienne, soit 26% de la population contre 11% à Paris.

Les espaces de proximité, les participant.e.s ainsi que les structures ayant un fort ancrage territorial comme les centres sociaux, ont remarqué le besoin d'espaces collectifs de renforcement de la confiance en soi et du pouvoir d'agir. En effet, lors de certaines de nos interventions, les participant.e.s ont exprimé le besoin d'espaces de ce type dans lequel ils peuvent prendre un temps pour se recentrer sur eux, et ainsi prendre conscience de leurs compétences. Ce temps nécessaire contribue alors à la résolution des problématiques présentant des freins à l'insertion sociale et professionnelle. La méthode non classique mais ludique qu'est la nôtre représente également un levier pour faire émerger les compétences des participant.e.s.



Dans le cadre de l'axe 2 du Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi, selon la fiche-action 13, il s'agit d'améliorer la

préparation à l'emploi, en travaillant sur les compétences comportementales et les codes de l'entreprise. Les besoins exprimés par les acteurs de terrain et par les participant.e.s

correspondent aux missions de la fiche-action n°13 : « Construction de modules « collectifs » visant l'apprentissage des codes de l'entreprise [...] » et « S'assurer de la complémentarité des offres existantes entre les différentes structures d'accompagnement ». À ce propos, LUDIEMPLOI représente un outil complémentaire aux structures existantes.

LUDIEMPLOI

Objectifs de l'action

GÉNÉRAUX

Lutter contre les discriminations envers les femmes

Favoriser l'égalité Femmes/Hommes dans le domaine de l'emploi

Permettre aux femmes de s'inscrire dans un parcours d'insertion par l'emploi

Offrir un complément ludique aux accompagnements techniques de recherche d'emploi

Améliorer l'estime de soi et l'autonomie des femmes dans le domaine professionnel

SPÉCIFIQUES

Faciliter la valorisation des compétences transférables grâce à des outils adaptés

Apporter des connaissances juridiques sur le monde du travail, sur les discriminations envers les femmes à l'embauche et dans le cadre professionnel, ainsi que sur l'accès au Droit

Mettre à disposition des outils de savoir-être

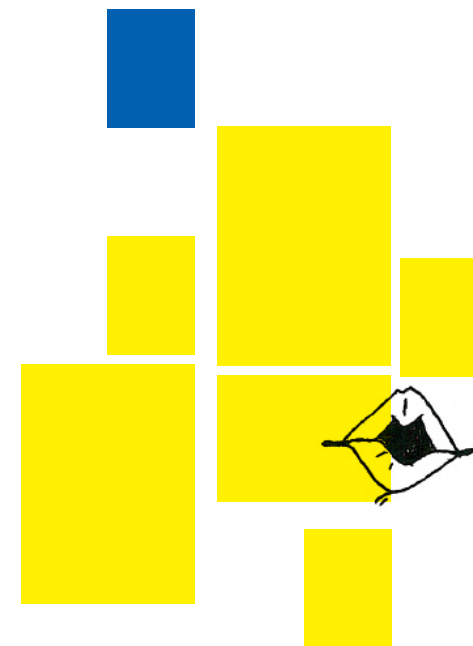
Appréhender plus spécifiquement la parole en contexte professionnel

Développer les compétences relationnelles et le lien collectif

LUDIEMPLOI a été créé autour de six objectifs principaux : Permettre un complément ludique aux accompagnements techniques de recherche d'emploi, développer la confiance et l'estime de soi des participant.e.s ainsi que développer des compétences relationnelles, faciliter la valorisation des compétences transférables grâce à des outils adaptés également en utilisant les techniques ludiques comme leviers pour faire émerger les compétences, et permettre aux personnes de s'inscrire ou de se réinscrire dans un parcours d'insertion par l'emploi et enfin lutter contre l'exclusion et favoriser l'égalité femmes-hommes.

LUDIEMPLOI propose une formation adaptée pour les personnes présentant des freins à l'emploi grâce à la transmission des connaissances via le jeu. Les participant.e.s doivent être acteur.trice.s de leur recherche d'emploi. La formation se veut donc la moins descendante possible. Le jeu, tout en transmettant des connaissances et des compétences, participe à la création d'une atmosphère de travail positive et est facile d'accès. Les participant.e.s se trouvent rapidement en situation de réussite ce qui entretient leur motivation. En effet, ces constats ont déjà été réalisés lors des ateliers socio-linguistiques de notre action LUDILANGUE.

Lutter contre l'illettrisme et l'exclusion à travers des propositions ludiques et artistiques.



LUDIEMPLOI

Description de l'action

Trois modules trimestriels s'articulant autour de l'oralité en contexte professionnel et représentant 48 séances de 2h sont répartis sur deux années.

(1ère année : du 5 mars 2018 au 7 décembre 2018 - 2ème année : de 7 janvier 2019 au 12 juillet 2019)

Le module 1, « Identification et valorisation des aptitudes personnelles transposables d'un milieu d'activité à un autre » est indispensable à la lancée de l'action, car il permet de préciser les besoins, les envies et de repérer les freins à l'emploi. Il suscite la curiosité, une attention au souci de soi et autorise une confrontation à ses propres barrières psychiques et physiques.

Dans un deuxième temps avec le module 2, « Accès aux droits », la découverte ludique des droits et devoirs a pour objectif de dramatiser le rapport à l'autorité en donnant d'elle une perception plus positive : elle permet de s'informer, de se protéger, de se sentir légitime à recourir à la loi si besoin.

Enfin, dans le module 3, « Communication orale et corporelle », une attention particulière est portée aux postures du corps et de la voix afin d'analyser et déconstruire l'intériorisation des normes dites de sexe, de race et de classe, notamment par un travail autour du regard de soi et des autres.

Un complément ludique à la recherche de l'emploi

MODULARITÉ DE L'INTERVENTION

En fonction de leurs besoins, les participant.e.s peuvent décider de suivre un ou plusieurs modules ; le nombre de séquences au sein d'un seul module peut également être adapté ; flexibles, les modules peuvent être proposés de manière intensive ou sur le long terme. L'action est conçue comme non contraignante, avec une certaine souplesse au niveau du format, afin de prendre en compte les situations familiales, notamment la monoparentalité et/ou la garde d'enfants en bas âge. De plus, certain.e.s participant.e.s peuvent ressentir le besoin de suivre un seul type de module, le contenu des autres n'étant pas lié à leur problématique. Cependant, nous veillerons à leur faire prendre connaissance du contenu des trois modules et de leur complémentarité.

1) IDENTIFICATION ET LA VALORISATION DES APTITUDES PERSONNELLES TRANSPOSABLES D'UN MILIEU D'ACTIVITÉ À UN AUTRE

Il s'agit d'identifier les compétences développées au quotidien et dans le parcours de vie qui pourraient être utilisées et valorisées dans le cadre de la recherche d'emploi. Prenons l'exemple d'un.e participant.e en situation de monoparentalité : l'une de ses aptitudes transposables est d'accomplir de nombreuses tâches en peu de temps. En mobilisant une pédagogie ludique, des argumentaires sont élaborés à partir de chaque aptitude repérée. Cette étape de connaissance de soi est indispensable pour consolider des compétences non sanctionnées par un diplôme. L'approche de l'apprentissage ludique renforce le travail de classification, d'organisation du temps et de l'espace, la maîtrise de la logique pour résoudre des problèmes.

Selon une étude de l'ANLCI sur l'étendue et la dimension d'une situation de travail, trois compétences indispensables président à la prise effective d'un poste quel que soit : la réalisation d'une tâche, l'interaction interpersonnelle et la prise d'initiative. Dans chacune d'entre elles, il existe trois niveaux d'application : l'imitation, l'adaptation et la transposition. Par conséquent, les ateliers du Module 1 se déroulent suivant le programme suivant : exécuter une tâche, comprendre et justifier une consigne, communiquer, participer à une décision, faire face à un aléa, apprendre, tirer parti d'une expérience, faire preuve d'autonomie. À titre d'exemple, pour la thématique « Faire face à un imprévu », nous avons élaboré le jeu de la pêche aux compétences. Les participant.e.s sont réparti.e.s en binômes, et échangent autour des imprévus qu'ils.elles ont rencontrés et surmontés dans leur vie professionnelle comme personnelle. Puis, tour à tour, avec bienveillance, ils.elles présentent mutuellement les compétences qu'ils.elles pensent avoir identifiées. Enfin, une discussion de groupe émerge et permet de valoriser les expériences de chacun.e et d'en extraire les compétences transversales.



2) ACCÈS AUX DROITS

Les séquences pédagogiques sont construites à partir de jeux de société, de rôle, de cartes autour d'une thématique.

D'une part, il s'agit d'apporter aux participant.e.s des connaissances juridiques sur les discriminations au moment de l'embauche comme dans le parcours professionnel, notamment celles concernant spécifiquement les femmes. Nous informerons des outils de défense des droits et de lutte contre les violences dont elles/ils pourraient être victimes, notamment les recours juridiques existants ainsi que les aides associatives.

Notre méthodologie s'articule en trois phases. Il s'agit en premier lieu d'aborder tout le champ lexical des violences et de ne banaliser aucune situation violente. La démarche consiste à partir de leurs propres expériences et d'analyser toutes les formes que peut prendre la violence : violences physiques, psychologiques, sexuelles, harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, au domicile et dans l'espace public, agissements sexistes et discriminatoires.

LUDIEMPLOI

Description de l'action

Dans une deuxième phase, il s'agit de leur faire découvrir les différents outils légaux auxquels ils.elles peuvent avoir recours pour se protéger. Cette phase didactique est suivie d'une troisième phase de débat qui permet d'utiliser concrètement les outils abordés précédemment. Par exemple pour la troisième phase, on distribue aux apprenant.e.s des cartes illustrant des situations violentes ou non au travail. Les participant.e.s doivent trier les cartes pour mettre en évidence les situations violentes, puis les classer selon le type de violence dont il s'agit. Puis un débat se met en place pour justifier le classement effectué. Pour vérifier si la connaissance des outils juridiques est acquise, ils.elles énoncent les différentes procédures juridiques à lancer et les entités auxquelles ils.elles peuvent s'adresser.

D'autre part, nous les informerons de leurs droits sociaux et des outils de recherche d'emploi, en portant une attention spécifique aux freins numériques que les participant.e.s peuvent connaître. Afin de rendre accessible les plateformes numériques (Pôle Emploi, CAF, Ameli, formulaires en ligne), nous utiliserons des jeux pour découvrir, maîtriser et s'approprier l'outil informatique et internet.

3) COMMUNICATION ORALE ET CORPORELLE

Il s'agit de mobiliser des protocoles théâtraux pour créer un espace de parole, d'expression et d'écoute mutuelle. Au théâtre, les choses simples acceptées par éducation et habitude deviennent sources d'interrogation. Les expériences potentiellement angoissantes du vécu peuvent être dédramatisées par la notion de jeu. Au théâtre, la performance, l'efficacité, la réussite n'existent pas ; il n'y a que des erreurs plus ou moins bien maîtrisées, ce qui rend impossible la mise en échec et permet de mettre à distance ses propres ressentis négatifs de certaines situations réelles passées ainsi que d'envisager positivement les situations de prise de parole à venir.

Dans un premier temps, l'atelier se focalise sur la dynamique et le langage des corps, afin de faciliter la prise de contact et d'accroître l'attention à sa propre posture corporelle. Il s'agira également de s'intéresser à la dynamique du groupe, en abordant la relation à l'autre. Nous travaillerons sur la question du regard, de la posture, des codes vestimentaires et oraux en contexte professionnel. Il s'agit d'améliorer la préparation à la prise d'emploi, notamment par l'apprentissage des codes de l'entreprise et la maîtrise des outils de savoir-être en contexte professionnel.

Dans un second temps, des simulations d'entretien d'embauche de plus en plus proches du réel des participant.e.s sont mises en place. Lors de cette étape, sont abordées différentes problématiques auxquelles les participant.e.s peuvent être confrontés, à l'instar de la négociation salariale ou des questions illégales qui pourraient être posées, notamment concernant de futures grossesses. Nous nous intéressons également à la question de la négociation salariale. Dans cette partie, les connaissances sur soi et sur le contexte juridique acquises lors des deux précédents modules sont particulièrement mobilisées.

L'atelier devient un lieu d'identifications et de dérangements/réarrangements partiels des représentations. Les participant.e.s deviennent spectateurs.rices/auto-acteurs. auto-actrices, conteurs.euses de leurs expériences. À la première personne, ils.elles sont progressivement mis en situation de maîtriser une certaine fiction d'eux-même, une projection. Enfin, des moments de retour réflexif permettent d'analyser le vécu partagé.

RÉSULTATS

Indicateurs quantitatifs :

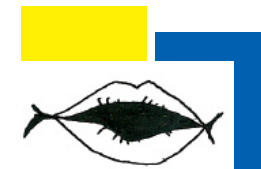
- Une attestation de participation à l'atelier sera remise à l'issue de celui-ci.
- Nombre de séances réalisées (Programme et fiche de séance)
- Nombre de personnes qui participent de manière assidue (Feuilles d'émargement)
- Nombre de personnes qui améliorent leurs compétences à l'oral
- En fin de chaque séance un bilan sera élaboré, permettant d'estimer les compétences des personnes impliquées et la productivité des exercices.

Indicateurs qualitatifs :

- Atteindre les compétences à l'oral des objectifs demandés, par exemple :
 - atteindre l'objectif individuel d'un discours tenu de 3 minutes.
 - savoir se présenter et conduire un entretien d'embauche avec un argumentaire fondé sur de réelles aptitudes (80 %)
 - Valoriser ses aptitudes personnelles (80 %) et Identifier ses aptitudes transférables (80 %).
 - Connaître le vocabulaire, les verbes d'actions d'une lettre de motivation et d'un CV (70 %)
 - Savoir utiliser les plateformes en ligne (exemple : remplir un formulaire) pour la recherche d'un emploi (70%)
 - Fédérer autour d'une activité collective, développer le lien collectif, la confiance en l'autre et en soi (80 %)
 - Maîtriser les codes comportementaux et vestimentaires relatifs à une situation de travail.
 - Développer la communication positive dans sa dimension verbale et non verbale.

PUBLIC BÉNÉFICIAIRE

- Femmes et Hommes de plus de 50 ans en recherche d'emploi
- Jeunes de 18 à 25 ans en recherche d'emploi
- Deux types de publics : personnes en situation d'illettrisme et personnes en situation de précarité et éloignées de



l'emploi.

- Deux types d'ateliers. Nous adaptons l'atelier en fonction du niveau des personnes concernées (A.1, A.2, B1, B2).
- Atelier de six à douze personnes.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Nous mettons à disposition le contenu pédagogique (dont l'ingénierie, la conception, la création et la production sous la responsabilité de l'association), les moyens de la communication et la coordination opérationnelle du projet. Les structures partenaires qui nous reçoivent mettent à disposition une salle de travail, relaient l'information auprès des participant.e.s potentielles, enregistrent les inscriptions.

Moyens matériels :

- Matériels ludiques : Cartes, dés, balles, figurines, perruques et postiches, accessoires.
- Jeux de sociétés FLE, caméra et rétroprojecteur.
- 9 tablettes tactiles
- Salle

Moyens humains :

- Sophia Kaghat, formatrice, metteuse en scène et auteure, concevra et animera les deux premiers modules
- Sophie Hutin, formatrice, metteuse en scène et chorégraphe, concevra et animera le troisième module
- Un.e volontaire en service civique
- La présence ponctuelle d'un.e représentant.e de l'institution concernée, afin de valider l'avancée du travail, rappeler les priorités de l'action auprès de son public et s'assurer qu'un suivi des personnes sera effectué après l'intervention.

Les structures

Porteur du projet Ludiemploi

L'EXPÉRIENCE DE LA MUTUALISATION

La Compagnie Dassyne et le Théâtre de l'Homme qui marche sont membres actifs du Réseau des Arts vivants en Île-de-France (RAViV), réseau de mutualisation inventant des solutions collectives aux besoins des compagnies : lieux de répétition, bureau administratif, lieux de stockage, et surtout mutualisation de compétences, de savoir-faire, échanges de savoirs. Les deux compagnies s'inscrivent dans une démarche de coopération : mutualisation de bureau administratif, de salari.e.s, réflexion sur la transversalité des approches, projets communs mêlant une démarche artistique et une préoccupation sociétale, notamment concernant l'égalité femmes-hommes, interventions artistiques croisées.

Autour de LudiEmploi comme dans leurs autres actions vis-à-vis de publics dits en difficulté, les deux compagnies partagent la même conviction militante que les outils qu'elles développent dans leurs créations artistiques sont mobilisables dans une action plus vaste au sein de la Cité.

La Compagnie Dassyne apporte son expertise autour du jeu dans l'apprentissage ludique du français, dans le travail d'écriture de soi, dans la mise en conscience de sa mémoire ; le Théâtre de l'Homme qui marche développe quant à lui son approche centrée autour de l'organicité du corps et de la voix d'une part, de l'analyse des normes et des discriminations d'autre part.

LA COMPAGNIE DASSYNE

Créée en 2008, l'objectif de la compagnie est de valoriser la diversité culturelle comme un "héritage commun de l'humanité". L'association a pour but d'initier et de valoriser des actions citoyennes visant l'échange et la rencontre entre les peuples, de favoriser la transmission, la mémoire et le respect des savoirs et des coutumes de chacun. Ces actions se veulent fondées sur le métissage, la création, les arts, la construction d'actions communes afin d'offrir des espaces et supports de partage au sens le plus large. Ses activités visent principalement les publics prioritaires de la ville, les primo-arrivants, les personnes en situation d'illettrisme et les personnes allophones.

Depuis 2014, les actions de la Compagnie Dassyne se sont ainsi concentrées sur le territoire du 19^e arrondissement de Paris dans lequel elle est domiciliée, à la Maison du Combatant et des Associations.

Subventionnée depuis 2016 dans le cadre de la politique de la ville par la Mairie de Paris et par le Cget (Commissariat Général Egalité des Territoires), la compagnie a pu développer ses activités pédagogiques et artistiques, notamment dans les quartiers prioritaires Danube Solidarité dans le 19^e et celui de Belleville Amandiers du 20^e. La Compagnie Dassyne jouit de nombreux partenariats à Paris ainsi qu'en Seine-Saint-Denis.

Les ateliers de la compagnie Dassyne : "Ludilangue", "éMO-Tions", "Romainville des mondes", "écritures nomades" et la pièce de théâtre "AmanDihya" permettent d'interroger sous différents aspects, la place de la langue maternelle et celle de la langue d'adoption face à la migration, aux chocs des générations. Ils questionnent les mouvements de "va-et-vient" psychiques et géographiques liés à la migration. Ces problématiques constituent le fil conducteur de la Compagnie, et traversent chacune de ses réalisations bien que celles-ci soient variées.

LUDILANGUE

L'action consiste à animer des ateliers sociolinguistiques ludiques pour des apprenant-e-s (adultes) de niveau A1, A2 et B1. La fréquence des séquences peut être hebdomadaire ou bimensuelle durant un trimestre ou une année scolaire. Une thématique et des sous-compétences sont définies pour chaque séance. Des objectifs de communication (orale et écrite) sont également déterminés. Les séquences pédagogiques sont construites à partir de jeux de société, jeux de rôle, jeux de cartes sur des thématiques de la vie quotidienne. Les apprenant-e-s doivent mobiliser des connaissances en grammaire, en conjugaison, en orthographe, en phonétique, en conversation orale pour participer à ces propositions ludiques.

LUDILANGUE mêle jeu, théâtre et écriture



LUDI PRIMO-ARRIVANT.E.S

Cette formation est un complément ludique pour l'apprentissage du français à destination de femmes et d'hommes adultes réfugiés ou demandeurs d'asile.

Ces ateliers s'adressent à un public de niveau A.1.1 et A.1. Le nombre de personnes est au maximum de 10 par atelier. Les séquences pédagogiques sont construites à partir de jeux de société, jeux de rôle, jeux de cartes sur des thématiques de la vie quotidienne ainsi que sur le monde du travail. Les apprenant-e-s acquièrent des connaissances en conversation orale, en phonétique, en vocabulaire. Dans le cadre de l'atelier pour le niveau le plus faible, A.1.1, nous travaillons essentiellement sur la découverte et le déchiffrement de l'alphabet, à partir de jeux, tels que des jeux de cartes, des jeux de lettres, ou encore des jeux de mémoire, permettant de susciter la répétition et donc de développer la mémoire. Il s'agit également d'enseigner la reconnaissance des sons, d'apprendre des phrases simples, pour développer l'expression orale.

Les structures

Porteur du projet Ludiemploi



THÉÂTRE DE L'HOMME QUI MARCHÉ

Fondé en juillet 2005 à Paris, le Théâtre de l'Homme qui Créée en juillet 2005, l'association a pour objet de «produire, diffuser et promouvoir le spectacle vivant sous toutes ses formes», tout d'abord par la création de spectacles tout public, mais aussi par des

actions de transmission / création / éducation populaire auprès de différents publics.

Le travail artistique de la compagnie porte sur la naissance de la violence et la question des discriminations portées dans et par le langage. Il mobilise notamment le langage corporel, les écritures de plateau et les techniques du masque pour créer des spectacles et performances tout public.

PRENDRE SA PAROLE EN MAIN

L'ensemble de cette intervention doit permettre aux personnes impliquées de se sentir plus à l'aise lors des entretiens d'embauche, puis lors de réunions et d'interventions professionnelles, de maîtriser les aspects multifformes de la relation à l'autre et d'appréhender et désamorcer des débats trop passionnés voire des situations de conflits violents, grâce à la parole.

Ce qui se joue, c'est l'affirmation de l'individu comme sujet responsable de ses actes, susceptible de travailler une transformation possible de son rapport à soi et de son rapport à l'autre. Il s'agit d'affirmer l'autonomie de chaque sujet et sa capacité d'accéder à sa propre parole, à la première personne.

Le Théâtre devient ainsi un outil d'insertion sociale, favorisant la libération de la parole individuelle, sans que soient occultées ses fonctions premières – individuelles et sociales – qui sont avant tout d'être un lieu d'expression généreux et de porter la parole de la Cité.

En parallèle de ses créations, l'association propose des actions de transmission / création / éducation populaire auprès de différents publics.

Auprès des enfants et adolescent.e.s, le Théâtre de l'Homme qui marche travaille ainsi en partenariat avec la Ligue de l'Enseignement, la Mairie de Montreuil et des centres de loisirs franciliens pour élaborer des ateliers artistiques d'une part (masques, clown, improvisation, écriture, création de spectacles, théâtre et vidéo), et co-construire puis animer des actions de sensibilisation pour lutter contre les discriminations d'autre part.

De plus, la compagnie théâtrale s'est engagée depuis 2009 auprès de publics dits en difficulté autour de la question de la parole citoyenne et des conditions d'ouverture du débat. Il s'agit de mobiliser des protocoles théâtraux pour créer un espace de parole, d'expression et d'écoute mutuelle, dans lequel les stagiaires sont invité.e.s à envisager positivement leur rapport au monde. Les partenaires : des centres sociaux parisiens, des Services pénitentiaires d'insertion et de probation, des Pôles territoriaux de formation de la Protection judiciaire de la Jeunesse, la Bergerie de Berdine (association d'insertion).

Les structures

Partenaires acquis

Le Centre Social et Culturel Danube

Le centre socioculturel Danube a ouvert des permanences d'accueil pour les habitant.e.s du quartier, des cours d'alphabétisation, ainsi qu'un accompagnement à la scolarité et différents ateliers (sociolinguistiques, informatique, etc.). Ce centre propose aussi des actions d'animation telles que la participation aux fêtes de quartier.

Le Centre Social Tanger (Paris 19Ème)

Le Centre Social Tanger est un centre de la Caisse d'Allocations Familiales qui inscrit ses actions sociales dans le cadre de la lutte contre toutes les formes d'exclusion. Il propose diverses activités aux familles du quartier rencontrant des difficultés, offrant accueil, animations, activités et services.

Le Centre Social Ocm-Ceasil (Paris 15Ème)

Le Centre social favorise le vivre ensemble dans les quartiers qui lui sont confiés et impulse une dynamique participative. De multiples activités y sont proposées : accompagnement scolaire, activités culturelles, artistiques et sportives.

Le Centre Social Jacques Prévert À Gagny (93)

Le Centre social veut améliorer la qualité de vie de tous les habitants du quartier, faire entendre leur parole et de soutenir et promouvoir la prise de responsabilité dans la vie sociale. L'ensemble des actions s'articule autour de 3 dimensions. La dimension individuelle, proposant aux habitants des services et activités adaptés aux besoins qu'ils ont exprimés, en coopération avec les collectivités locales. La dimension collective, en accompagnant les projets collectifs d'habitants pour répondre à leurs envies et à leurs besoins. La dimension d'intérêt général, en renforçant le pouvoir d'agir des habitants sur les questions de société qui concernent le territoire, en favorisant des réponses innovantes.

Le Centre Social La 20È Chaise

Le centre La 20ème chaise est un véritable lieu de vie pour les habitant.e.s du quartier du Père Lachaise. Destiné à un public autant familial qu'adulte, il propose toutes sortes d'ateliers pratiques : les ateliers cuisine, lecture/écriture, la gymnastique, du Yoga, du Français Langue Étrangère, de l'accompagnement scolaire, de l'informatique mais aussi des repas solidaires et un Accueil enfance. En partenariat avec des associations, le centre organise des journées thématiques telles que la « Journée équatorienne » ayant eu lieu en 2015.

Le Centre Social Didot (Paris 14Ème)

Le Centre social et culturel Didot a pour mission de renforcer le lien social dans le quartier du 14ème arrondissement. Composé d'une équipe de bénévoles et de salariés, le centre social propose des actions sociales, culturelles et festives. Le Centre social Didot est géré par l'association Carrefour 14 créée en 1999 par un collectif d'habitants bénévoles du 14ème arrondissement. Il propose des ateliers d'apprentissage de la langue française : atelier de savoirs sociolinguistiques (ASL), de français langue étrangère et prépare aux examens DILF (Diplôme Initial de Langue Française) et DELF (Diplôme d'Etudes de langue Française). Un parcours linguistique vers l'emploi en partenariat avec un organisme de formation et également proposé.



Les structures

Partenaires en cours

La Mission locale

La Mission locale est un service d'accompagnement des jeunes de 18 à 25 ans dans leur recherche d'emploi. Cette structure d'accompagnement permet un lien entre l'offre existante et la demande en termes d'emploi, identifiant les besoins du marché et proposant un accompagnement individuel en faisant un point sur les compétences du jeune demandeur d'emploi. La recherche d'emploi est appréhendée dans son aspect numérique, les jeunes sont aidés dans leurs démarches administratives en ligne. LUDIEMPLOI se propose d'être un complément à ce type de structures existantes, notamment dans une démarche de partenariat avec les missions locales du 18ème, du 19ème et 20ème arrondissement de Paris, dont le public des ateliers sera notamment issu.

Les Espaces parisiens pour l'Insertion (EPI)

Les Espaces parisiens pour l'Insertion sont des services d'aide à la recherche d'emploi pour demandeur.euse.s et allocataires parisien.ne.s du RSA. Ce service permet la mise en place et le suivi du parcours d'insertion des personnes concernées accompagnées par des travailleurs sociaux, des conseillers Pôle emploi ou encore par des agents d'insertion. Ces espaces proposent de nombreux services tels qu'un accès à la presse et aux annonces Pôle emploi ou encore des ateliers de recherche d'emploi. Dans le cadre de LUDIEMPLOI, un partenariat avec les EPI du 18ème, 19ème et 20ème arrondissement est envisagé.

La Fontaine aux Images

Compagnie de théâtre créée par André Valverde en 1990 La Fontaine aux images tente depuis vingt-cinq ans d'explorer le monde intime des idées et d'entrevoir de nouvelles visions poétiques (depuis 2014 avec à sa tête Lisa Ververde).

En 1998 elle pose ses valises à Clichy-sous-Bois et en 2005 elle y plante son nouveau lieu : le Chapiteau, avec la volonté de rendre accessible au plus grand nombre les textes du répertoire dramaturgique.

Parallèlement à son travail de mise en scène, La Fontaine aux Images propose des créations originales avec les habitants de Clichy-sous-Bois et de ses alentours. "Faire culture ensemble pour construire la société d'aujourd'hui et de demain" voici

l'adage d'André Valverde pour qui " le théâtre est un acte simple ".

Emmaüs solidarité d'Ivry sur seine

Emmaüs Défi est un laboratoire d'innovations sociales qui s'est donné pour mission sociale de rechercher les meilleures solutions pour lutter contre la grande exclusion et permettre à chacun de retrouver sa dignité et sa place dans la société. Née de la crise du Canal Saint-Martin en 2007, l'association emploie aujourd'hui une grande équipe :

- 140 salariés en insertion
- 40 permanents
- des bénévoles

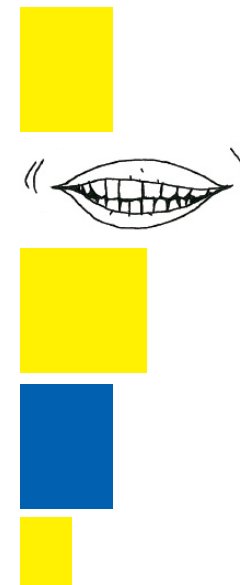
L'activité principale d'Emmaüs Défi est la revalorisation des objets usagés. Les produits sont triés, réparés ou revalorisés si besoin, pour ensuite être revendus dans deux magasins du 19ème arrondissement de Paris : le magasin Riquet et le magasin du 104.

Depuis son lancement, Emmaüs Défi a pu compter sur le soutien essentiel de nombreux partenaires, parmi les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux.

Ce combat s'inscrit dans l'héritage de l'Abbé Pierre et les valeurs partagées par les associations appartenant au Mouvement Emmaüs.

Pôle emploi

Pôle emploi est l'acteur principal du marché de l'emploi en France. Cette structure permet de faire le lien entre les demandeur.euse.s d'emploi et les entreprises recruteuses. Dans le cadre de sa mission de service public, cette structure offre un service d'orientation, d'accueil, d'information et d'accompagnement aux personnes en recherche d'emploi et conseille également les entreprises dans leur recrutement. Selon une volonté de favorisation de l'accès et du retour à l'emploi, Pôle emploi noue de nombreux partenariats, notamment avec les missions locales et le monde associatif. LUDIEMPLOI est un outil complémentaire de ce type de structure d'accompagnement telle que Pôle emploi, pour aider les Parisien.ne.s à trouver un emploi.



Annexe

Jeu collectif élaboré

Voici un exemple de jeu collectif élaboré :

Degré 1 - Imitation (40 mm) – Chronomètre et tableau

Développer la communication, l'analyse et la motivation des apprenant-e-s

Faire deux équipes : écrire sur le tableau « Exécuter une tâche » – Chaque équipe doit trouver 7 tâches à exécuter dans le contexte professionnel - Les apprenant-es désignent au sein de leur équipe, une personne qui ira au tableau pour retranscrire les notes du groupe. L'équipe qui a noté le plus de phrases, a gagné un point supplémentaire.

Faire deux équipes : écrire sur le tableau « Exécuter une tâche » – Chaque équipe doit trouver 7 tâches à exécuter dans le contexte personnel - Les apprenant-es désignent au sein de leur équipe, une personne qui ira au tableau pour retranscrire les notes du groupe. L'équipe qui a noté le plus de phrases, a gagné un point supplémentaire.

Faire deux équipes : écrire sur le tableau « Comprendre une consigne » – Chaque équipe doit trouver 7 tâches à exécuter dans le contexte professionnel - Les apprenant-es désignent au sein de leur équipe, une personne qui ira au tableau pour retranscrire les notes du groupe. L'équipe qui a noté le plus de phrases, a gagné un point supplémentaire.

Faire deux équipes : écrire sur le tableau « Comprendre une consigne » – Chaque équipe doit trouver 7 tâches à exécuter dans le contexte Personnel - Les apprenant-es désignent au sein de leur équipe, une personne qui ira au tableau pour retranscrire les notes du groupe. L'équipe qui a noté le plus de phrases, a gagné un point supplémentaire.

LUDI-EMPLOI permet de développer l'expression, la communication, le sens de l'observation, la motivation, l'esprit critique, ainsi que l'analyse et la synthèse. Nous nous proposons d'animer deux types d'actions adaptées à deux types de publics, sachant qu'une action type s'étale sur 36 séances de 2 heures dans des centres sociaux, des missions locales et des Espaces parisiens pour l'Insertion partenaires de l'action.

Annexe

Extrait du module 3

Module 3 : Communication orale et corporelle

- 1ère séance

Les exercices et protocoles proposés ci-dessous ne sont cités qu'à titre d'exemple et ne représentent qu'une partie potentielle de l'intervention.

Après chaque proposition, un temps de parole est prévu.

1. Dynamique des corps

Pour faciliter la prise de contact et faire disparaître les corps du quotidien, nous élaborerons des exercices basiques d'échauffement :

- Déplacements dans l'espace pour s'approprier le lieu ;
- Marches actives avec changements de directions, courses, ralentis, sauts...
- Réduction et agrandissement de l'espace, travail sur l'évitement.

2. Dynamique du groupe

Après les exercices précédents, nous aborderons la relation à l'autre et travaillerons donc à la mise en place du groupe :

- Des jeux d'évitement, effleurement ;
- Un travail sur le regard et la rencontre ;
- Le jeu de l'aveugle pour développer la confiance en l'autre ;
- Des jeux de moulin à parole pour donner confiance dans son imaginaire spontané.

3. Travail sur le non jugement de soi et des autres

Une fois « l'esprit de groupe » installé, nous pourrions entamer un travail autour de l'absurde :

- Le rire ;
 - Le discours ininterrompu ;
 - La déclaration (intention, amour, haine, insulte...);
- des jeux et improvisations autour du dérisoire

4. La prise de parole

Suite à ces trois étapes, nous commencerons un travail sur la capacité à se faire comprendre (ou non !) et sur les points qui peuvent empêcher ou fermer toute forme de communication :

- Improvisation du métro, travail lancé par trio sur une bousculade imaginaire permettant aux protagonistes de se

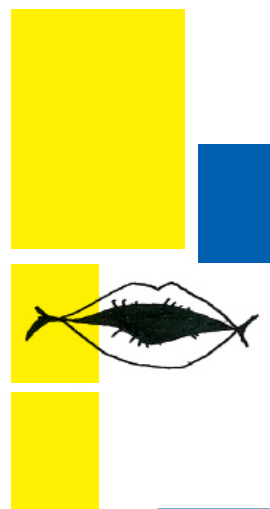
placer à tour de rôle dans la peau du bourreau, du témoin et de la victime ;

- Choix collégial de thématiques, création de groupes de trois personnes minimum autour de l'un des ces sujets : écriture par groupe de canevas par thème, jeux improvisés autour des canevas, mise en débat ;
- Entretiens d'embauche de personnages inventés (dans la semaine, d'autres formes d'entretien pourront être mises en place, plus proches de la réalité vécue des stagiaires).

5. Le conte de soi, la mise en poésie de l'ordinaire

6. Conclusions

- Les réussites et les difficultés
- Mise en perspective au regard du parcours
- Lancement de nouvelles discussions et conclusion.





a

d

L



Contact > Sophia Kaghat

Coordinatrice linguistique

Tél. 06 29 36 73 01

compagniedassync@gmail.com

www.compagniedassync.fr

DASSYNE

& CIE

