

GOOD PRACTICES FACTORY

Février – Novembre 2025

Un projet **COMMON STORIES**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
<i>Common Stories</i> , trois ans de réflexions, expériences, pratiques et doutes dans une Europe en plein bouleversement	
Conversation avec Hortense Archambault & Virginie Dupray	3
 LE GOOD PRACTICES FACTORY À BOBIGNY	6
Retour d'expérience sur trois années de <i>Good Practices Factory</i> à la MC93	8
S'impliquer ou pas ? par Elsa Mahi	9
Les questions de discrimination appartiennent à tout le monde / Conversation avec Lydia Amarouche	10
 LE GOOD PRACTICES FACTORY À BRUXELLES	12
Autour de l'accessibilité / Conversation avec l'équipe du Théâtre National	14
Maison Gertrude, un laboratoire de la relation à l'autre par Émilie Garcia Guillen	16
 LE GOOD PRACTICES FACTORY À LISBONNE	18
Vers la rédaction d'un Manuel antiraciste pour les arts et l'éducation	
Retours sur trois ans de collaboration entre UNA et Culturgest	20
 LE GOOD PRACTICES FACTORY À STOCKHOLM	21
LA diversité européenne n'existe pas : il y a une multitude de diversités / Conversation avec Dritëro Kasapi	22
 LE GOOD PRACTICES FACTORY À COLOGNE	24
Écouter les communautés afrodiasporiques de Cologne / Conversation avec Yaël Koutouan	25
Invitation à une observation critique de l'art - L'art est une attitude par Yaël Koutouan et Amina Wolter	26
 LE GOOD PRACTICES FACTORY À VARSOVIE	27
À propos du théâtre, de la culture et de la santé mentale	
Conversation avec Helena Świegocka & Katarzyna Parzuchowska-Tercz	28
 (RES)SOURCES	30



Journée de présentation CommonLAB 2025, une performance d'Emmanuel Ndefo © Jérémy Piot

COMMON STORIES, TROIS ANS DE RÉFLEXIONS, EXPÉRIENCES, PRATIQUES ET DOUTES DANS UNE EUROPE EN PLEIN BOULEVERSEMENT

Conversation avec Hortense Archambault & Virginie Dupray

Hortense Archambault, directrice de la MC93 à l'initiative de *Common Stories*, et Virginie Dupray, rédactrice et coordinatrice générale du projet, reviennent sur trois années d'une aventure collective et singulière...

L'EUROPE AUJOURD'HUI

Hortense Archambault (HA) : Qu'est-ce que l'Europe ? Qui sont les Européen·es ? Telles étaient les questions sous-jacentes au projet de *Common Stories*, avec l'enjeu, pour moi, de changer la perception de la norme de « l'Européen·ne type ». Les institutions de spectacle vivant sont, potentiellement, des lieux de transformation de cette norme, même si leur puissance est moindre comparée à celle des *mass media*. C'est donc à cet endroit-là que nous devons agir, à la fois sur l'aspect artistique – quels corps montrer, quelles histoires raconter ? – et sur la composition des institutions elles-mêmes. L'Europe n'a aucune autre réalité que celle d'un projet utopique, toujours en construction. En ce sens, elle est tout autant faite par ceux qui sont nés européen·es, ceux qui viennent d'arriver, et ceux qui la rêvent et la désirent, de plus ou moins loin. Si on regarde l'Europe avec d'autres lunettes, ce rêve de faire espace commun après une histoire aussi sanglante, des langues si diverses et par-delà les nationalismes, ne va pas du tout de soi. Comment ça peut tenir ? Est-ce que ça peut continuer à tenir, dans une perspective globale de mondialité, pour reprendre un concept de Édouard Glissant ? Et ce dans un contexte qui peut sembler de plus en plus clivé. D'un côté, la crise climatique nous oblige à penser de manière transnationale et la conscience du caractère global du destin de l'humanité n'a jamais été aussi forte ; de l'autre, les fascistes essaient de trier les gens. Par ailleurs, les fantômes du passé colonial et la question migratoire ne cessent de revenir hanter le projet européen.

Virginie Dupray (VD) : Les discours nationalistes ne sont pas nouveaux. Mais il me semble que ce qui était jusqu'alors de l'ordre du discours est en train de devenir un instrument politique, une manière de gouverner. Des fantasmes identitaires

grandissent au sein de sociétés qui sont paradoxalement de plus en plus multiples. Le fractionnement de nos sociétés est croissant, les choses se tendent et cela s'accompagne d'une suspicion de plus en plus importante des personnes qui échappent à la norme, de la part de celles qui, volontairement ou non, consciemment ou non, l'incarnent.

COMMON STORIES, UN ESPACE DE TRANSFORMATION

HA : La vertu des projets de coopération européenne est de rendre concrètes des envies abstraites. Les échéances qui nous lient, les rendez-vous où nous rendons compte de notre travail les uns aux autres, nous obligent à tenter réellement des expériences, pour nos institutions mais aussi dans le but de les partager plus largement. Sur la partie *Good Practices* du projet, nous avons en commun une question de fond : la diversité. Et trois interrogations pour commencer à la déplier : qu'est-ce que la diversité et comment l'appréhender ? Pourquoi percevons-nous cet enjeu comme radical et n'allant pas de soi ? Et, puisque nous avons l'intuition que les choses prendraient du temps : qu'est-ce que la durée ? Comme nous avons décidé d'être peu directives, chacune a engagé un processus très différent au sein de sa maison. Il y a eu autant de chemins que de partenaires. Aucune de nos manières de faire ne pourrait être modélisable, mais elles ont toutes été inspirantes et se sont nourries les unes les autres. Avancer ensemble nous a donné du courage pour affronter ce sujet de société si fondamental des discriminations raciales. J'espère que la documentation que nous produisons donnera de l'élan à d'autres pour qu'ils se lancent à leur tour, en dépit de l'absence de modèles à suivre.

VD : Dans le projet initial tel que je l'avais imaginé, les actions à mettre en œuvre dans le cadre du *Good Practices Factory* étaient plus cadrées. Mais travailler et faire travailler à distance des équipes qui ne se connaissent pas, sur des thématiques communes, relève d'une douce utopie !

Face à la réalité – des contextes, des désirs, des modes de fonctionnement, des cahiers des charges et des méthodologies des équipes, ou de l'existence de projets en cours –, la seule chose à faire, pour garder du sens pour chaque partenaire, était de casser le cadre.

Et c'est peut-être là la nature même de ce projet : comment créer du lien, une écoute à l'autre, des complémentarités, une réflexion sur ses propres pratiques et de la circulation, au-delà de nos différences ? Cela, en effet, sans créer de modèle ou de recette toute faite, parce que ce serait dangereux.

Un des succès du projet est pour les maisons et les équipes d'avoir réussi à travailler ensemble, à se comprendre, à s'adapter, à distance et sans qu'il y ait de rupture.

LA LANGUE DE LA DIVERSITÉ

HA : Travailler cette question de la diversité pendant trois ans nous a permis de trouver une nouvelle langue, une nouvelle attention à la manière de raconter les choses. Les mots ne sont pas neutres, et cet enjeu est passionnant pour les gens qui font du spectacle. Faut-il dire « noire » ou « afro-descendant » , « diversité » ou « différence » ? Le terme « différence » implique-t-il l'existence d'une norme ? En interne, cette question de la norme est beaucoup revenue. Aujourd'hui, la modification de la perception de la norme s'accélère. Une révolution des représentations et des revendications est à l'œuvre, mais celle-ci est inégalement disséminée au sein de la société. En conséquence, les écarts dans la définition de cette norme ont, je crois, rarement été aussi grands. Cette problématique est permanente, nous devons composer avec presque quotidiennement, ce qui n'était pas le cas il y a dix ans. Comment trouver, malgré cela, la bonne adresse, le bon ton, le bon vocabulaire, le bon usage des mots ?

VD : Beaucoup de personnes blanches sont par exemple mal à l'aise avec le terme « racisé », alors que les personnes minorisées en font souvent un usage revendicateur. Il faut pouvoir être à l'écoute de cela. Le fantôme de la question de la race est complexe. En tant que construction sociale, la race a toujours été là et agissante et je crois qu'elle le restera. Alors comment en parler ? En Allemagne, l'usage du mot « race » a été interdit dans tous les textes publics. Mais ce n'est pas parce qu'on interdit un mot qui fait peur que la réalité disparaît.

De la même manière, je suis parfois choquée d'entendre dans certains théâtres de grandes déclarations de solidarité globale ou « contre les violences » qui se passent de nommer quoi que ce soit. Or la reconnaissance passe précisément par le fait de nommer, de donner un nom.

Imaginer *Common Stories*, c'était également accepter d'être bousculé dans ses certitudes. Le plus souvent, on peut accepter d'être bousculé quand notre survie en dépend, ou quand nous disposons d'un cadre suffisamment solide pour négocier les vagues. Les institutions ont ce socle-là : une histoire, une philosophie, une assise économique qui leur permettent d'accepter de se faire bousculer par des histoires, des récits et des personnes qui ne viennent pas du même endroit. *Common Stories*, pour moi, c'était ça : comment on arrive à s'ouvrir à ce qu'on ne connaît pas et à produire quelque chose qui dépasse l'inconfort et la peur en les transformant en énergies communes.



© Julien Febrel

Hortense Archambault dirige depuis 2015 la Maison de la Culture de Seine-Saint-Denis (MC93) pour y développer un projet de théâtre public ouvert sur la ville, destiné à tous^{es}, un lieu qui réinterroge sans cesse la question des communs.

Hortense débute au service production du Festival d'Avignon, avant de devenir administratrice l'année suivante de la compagnie du Théâtre de l'Opprimé d'Augusto Boal à Paris, puis administratrice de production de l'établissement public du Parc et de la Grande Halle de la Villette jusqu'en 1999. Elle retrouve Avignon, en tant qu'administratrice d'abord, en 1999, aux côtés de Vincent Baudriller, avant que le duo succède à Bernard Faivre d'Arcier à la direction du Festival à partir de l'édition 2004. Ensemble, ils réancrent l'équipe du Festival à Avignon et élaborent la programmation en complicité avec des artistes associés différents chaque année. Leur dernière édition en juillet 2013 est notamment marquée par l'ouverture de La FabricA, lieu de résidence et de répétition destiné au Festival.



© A. Fabregat

Naviguant entre le continent africain, la France où elle a grandi et le Portugal où elle vit aujourd'hui, Virginie Dupray accompagne des artistes et des rêves, écrit et met en œuvre des projets depuis plus de vingt ans. Directrice de la Communication au Centre National de la Danse de 1999 à 2003, elle codirige ensuite les Studios Kabako en RDC aux côtés de Faustin Linyekula jusqu'en 2020.

Elle accompagne aujourd'hui trois femmes puissantes, Nadia Beugré, Dorothee Munyaneza et Marcela Santander Corvalán, et a écrit avec Hortense Archambault le projet *Common Stories* qu'elle coordonne depuis trois ans. Passionnée par la question de l'émergence, elle a enseigné et enseigne régulièrement la production et la gestion de projets en RDC, en Côte d'Ivoire, au Togo, en France et ailleurs...

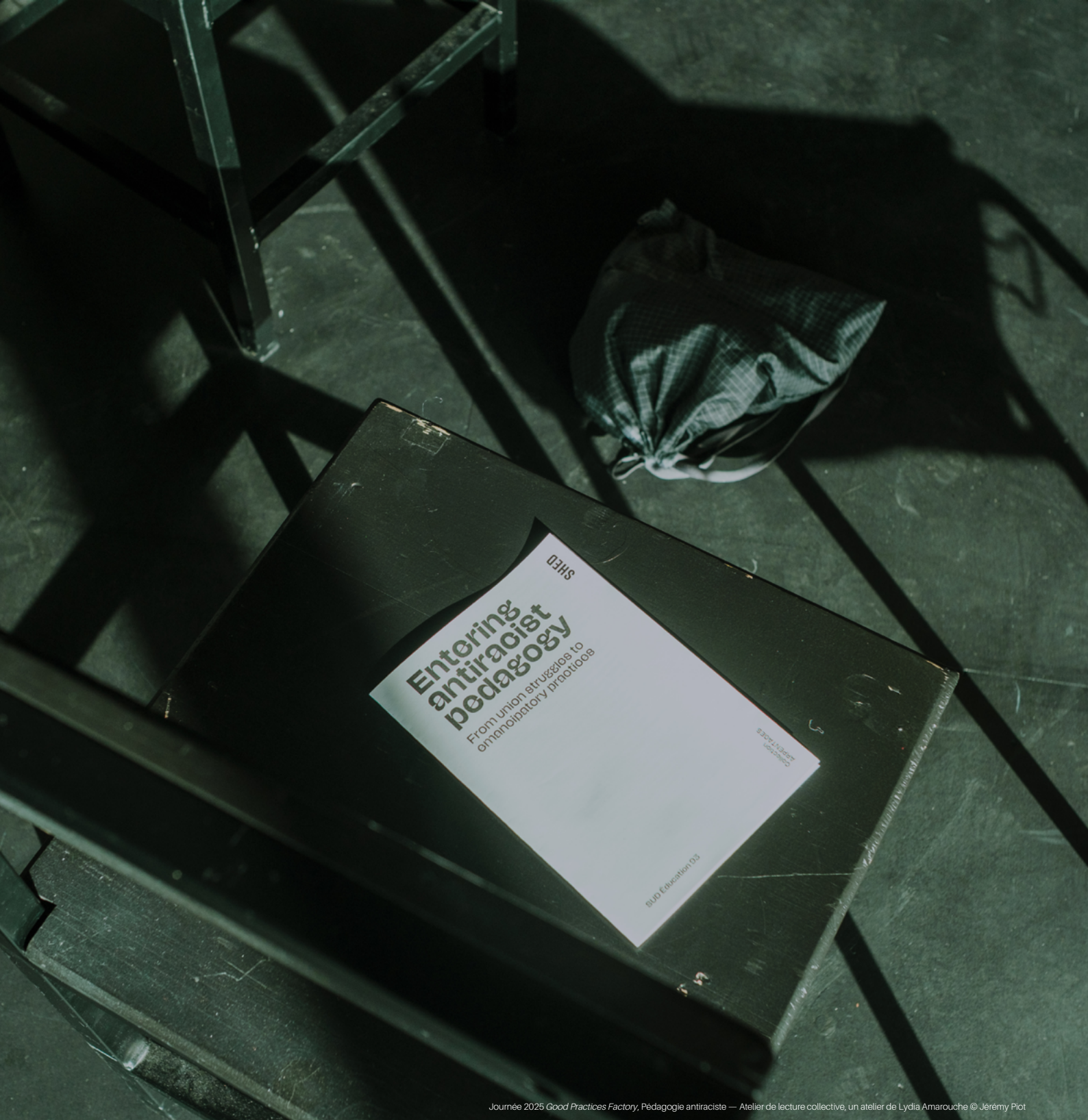
LE TEMPS ET LA CONFIANCE

HA : Les personnes ou les institutions qui semblent avoir réglé tous les problèmes me paraissent toujours suspectes. Il faut accepter que les véritables changements prennent du temps, qu'ils ne se décrètent pas, mais qu'il faut se mettre en doute, en ébranlement, en émotion, en mouvement, bref au travail. Et il faut le faire dans une certaine douceur, sinon cela n'opère pas.

VD : La question du temps est en effet essentielle. Trois ans, c'est peu. Il faut déjà apprendre à se connaître pour établir le minimum de confiance nécessaire à toute collaboration. La question de l'échelle est tout aussi importante. Avoir accompagné 25 artistes dans le cadre du *CommonLAB* peut paraître peu. Mais pour un grand nombre d'entre eux, cette expérience a vraiment changé la donne, durablement. Du côté des institutions, il était important d'incarner les choses et on revient à cette nécessité de nommer. La diversité n'est pas qu'une idée : ce sont des visages, des noms, des trajectoires parfois difficiles, des personnes avec des sensibilités et des fragilités liées à leur histoire et à leur statut d'artistes émergentes et migrantes. Tu parlais de douceur, Hortense, j'ajouterais bienveillance et écoute. Offrir un cadre de confiance est essentiel pour accueillir des artistes parfois en situation de précarité, avec de lourds bagages et qui arrivent avec une certaine frustration vis-à-vis d'une institution qui ne les a pas, jusqu'ici, identifiés, reconnus et accompagnés. La relation est complexe à mettre en œuvre. Mais lorsqu'on arrive à résoudre les malentendus, les inévitables frictions et tensions et à éclairer les attentes et les intentions de chacun, elle est extrêmement enrichissante des deux côtés. Créer du familier change tout, et permet de construire sur le long terme.

HA : En effet, l'articulation des *Good Practices* et du *CommonLAB* – le repérage, l'accompagnement, l'accueil de ces 25 artistes dans nos maisons – a été très important. J'ai l'impression que cela a été un accélérateur de carrière pour les artistes, que ça leur a fait gagner du temps. Par ailleurs, je suis très touchée par le fait qu'eux aient créé une communauté artistique, et qu'elle nous échappe totalement. Si *Common Stories* n'avait été que ça, ça aurait été déjà génial. Mais cela nous a aussi invités à poser un regard critique sur nos pratiques, à repenser nos manières de produire, de programmer et de communiquer. Jusqu'alors, la MC93 avait peu travaillé sur la création émergente. Cela a aussi posé de nouvelles questions d'ordre social, psychologique, voire de santé mentale. Je ne sais pas si c'est lié à la résistance de nos sociétés à la transformation, mais certains artistes arrivent en étant très blessés. Ils présentent une extrême susceptibilité sur des comportements qui pourraient nous sembler anodins. Il faut en être conscient^e et essayer d'avancer quand même, sans que cela soit complètement paralysant. La confiance dont tu parles, Virginie, permet de nommer la violence, subie comme commise. Être capable de dire et d'entendre qu'un geste ou une phrase a été violent, même si telle n'était pas l'intention, aide tout le monde. On entre ensemble dans la matière d'un récit commun envisageable.

Propos recueillis par **Aínhua Jean-Calmettes**, octobre 2025



Journée 2025 Good Practices Factory, Pédagogie antiraciste — Atelier de lecture collective, un atelier de Lydia Amarouche © Jérémy Piot

LE GOOD PRACTICES FACTORY À BOBIGNY

Depuis 2024, la MC93 mène un projet de sensibilisation aux questions liées au racisme au sein de son équipe.

Il s'agit à la fois de sensibiliser les équipes aux racines et aux manifestations du racisme, d'identifier les comportements et les propos problématiques dans le contexte professionnel, mais aussi de fournir des outils concrets pour reconnaître et lutter contre les discriminations et de promouvoir un dialogue ouvert et constructif sur ces questions sensibles.

Pour atteindre ces objectifs, la MC93 a fait appel à des intervenant·es extérieures (artistes, auteurs, militant·es...) spécialisés dans les domaines de la lutte contre le racisme et des sciences sociales pour animer des présentations, suivies de conversations avec les équipes. Chaque salarié de la MC93 était invité à participer, sans obligation.

LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

Trois sessions se sont tenues en 2025 :

→ Rencontre avec Léonora Miano le 15 janvier 2025

(22 personnes présentes)

S'appuyant sur son livre *L'opposé de la blancheur*, l'auteure camerounaise Léonora Miano a déconstruit la notion historique de « blancheur ».

→ Rencontre avec Prisca Ratovonasy le 13 mars 2025

(16 personnes présentes)

Consultante en diversité et inclusion, autrice et productrice de podcasts, Prisca Ratovonasy apporte son soutien sur les questions d'identité diasporique et de représentation des groupes minoritaires dans les arts du spectacle. Elle a par ailleurs été le regard extérieur de Soa Ratsifandrihana sur ces questions dans le spectacle *Fampitaha, fampita, fampitana* présenté à la MC93 en septembre 2024.

→ Rencontre avec Lydia Amarouche et Houyem Rebai

le 4 juin 2025 (20 personnes présentes)

Fondatrice de l'association Co-prisme, conservatrice et éditrice, Lydia Amarouche a présenté aux participant·es le livre *Entrer en pédagogie antiraciste*, publié en 2023 par Shed. Elle s'est entretenue avec Houyem Rebai, enseignante et co-auteure du livre.

Dans un deuxième temps, le MC93 a demandé à **Lydia Amarouche** de concevoir une formation antiraciste pour toutes les équipes de la MC93. En avril-juin 2025, les représentantes du GPF ont rencontré à plusieurs reprises Lydia Amarouche afin de mettre en place ce programme.

Cette formation s'inscrit dans l'engagement de la MC93 à créer un environnement professionnel exemplaire où chacun se sente respecté et valorisé. Il s'agit d'une étape essentielle pour contribuer au développement individuel des équipes et renforcer la position de la Maison de la Culture en tant qu'organisation socialement responsable.

Les 8, 11 et 12 septembre 2025, l'atelier *Comprendre et agir sur la discrimination raciale au quotidien* a sensibilisé sur une demi-journée les équipes aux mécanismes de la discrimination raciale, allant des biais cognitifs aux stéréotypes et aux microagressions. Grâce à une contextualisation socio-historique, à des outils théoriques et à des exercices pratiques, l'atelier a fourni des clés pour identifier et agir contre la discrimination raciale au quotidien, que ce soit dans le cadre de projets collectifs, de relations interpersonnelles ou de relations professionnelles impliquant des rapports hiérarchiques. Les participant·es ont été encouragés à développer une attitude critique, à être vigilant·es vis-à-vis de leurs propres préjugés et à acquérir des stratégies pour réagir face à des situations discriminatoires. L'ensemble de l'équipe permanente de la MC93 y a participé, cette fois-ci de manière obligatoire.

Enfin, le groupe GPF Bobigny a organisé la journée *Good Practices Factory* le 24 octobre 2025 à la MC93 dans le cadre de la dernière réunion annuelle de *Common Stories*, une journée qui a rassemblé les représentant·es des six groupes GPF, mais aussi des équipes de la MC93 et notamment des pôles Publics et Production, ainsi que les huit artistes du *CommonLAB 2025*. La journée a été partagée en deux, avec deux ateliers participatifs en matinée, chacun étant libre de choisir celui auquel ils souhaitent participer, et la présentation des actions menées en 2025 par chaque groupe l'après-midi.

Conçu et animé par **Aminata Labor**, artiste et chercheuse, le premier atelier, *Représentation dans les programmations – Études de cas et défis*, a montré comment les choix de programmation sur scène reflètent les dynamiques plus larges de l'équité, de la représentation et la responsabilité institutionnelle. Partant de situations réelles issues du domaine des arts du spectacle, l'atelier a identifié les conflits et les tensions à l'œuvre autour des questions de représentativité dans la programmation – présence (ou absence) d'artistes non blancs dans les programmes artistiques –, de la répartition des ressources, ainsi que des stratégies de communication institutionnelles.

Conduit par **Lydia Amarouche**, chercheuse indépendante et éditrice (cf. entretien p.10), l'atelier *Pédagogie antiraciste – Atelier de lecture collective* est parti d'une lecture collective de l'introduction de *Entrer en pédagogie antiraciste* et d'une discussion guidée pour montrer comment la race et le racisme se manifestent dans les institutions culturelles et éducatives.

L'après-midi a été consacré aux présentations des activités menées en 2025, ainsi qu'à un bilan sur trois ans des six groupes GPF opérationnels à Bobigny, Bruxelles, Lisbonne, Cologne, Stockholm et Varsovie.

Qui ?

Le *Good Practices Factory 2025* Bobigny a été piloté par :

Hortense Archambault, directrice générale et artistique, MC93 | **Margault Chavaroché**, directrice du Pôle Publics, MC93 | **Elsa Mahi**, chargée de production, MC93 |

Et les équipes de la MC93 | Documentation : **Aïnhua Jean-Calmettes**



Journée de présentation Good Practices Factory © Jérémy Piot

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR TROIS ANNÉES DE GOOD PRACTICES FACTORY À LA MC93

par Hortense Archambault, directrice, Margault Chavaroche, directrice du pôle publics et Elsa Mahi, chargée de production, MC93

En dressant le bilan des rencontres organisées avec plusieurs intervenant·es issues de disciplines variées et porteuses d'approches différentes, nous avons réalisé qu'elles nous avaient offert un apprentissage aussi complet que panoramique sur le sujet.

Pourtant, l'articulation des interventions n'avait pas forcément été pensée ainsi, les invitations venant de nos lectures personnelles. Des lectures elles-mêmes informées par les réflexions, questionnements et intérêts qui nous traversaient chacune lors de nos réunions à trois.

Peut-être est-il bon de revenir sur le contexte initial qui a donné naissance à notre démarche. Et ce afin de mieux saisir les enjeux du bilan que nous dressons aujourd'hui au bout de trois ans. Au sein de notre équipe, nous n'avions ni le même niveau de connaissances sur les questions liées au racisme ni les mêmes expériences. Convoquant l'expérience intime de celles et ceux qui en sont directement victimes, le sujet était particulièrement sensible. À cela s'ajoutait le risque d'une confrontation entre vécu et déni : celles et ceux qui ne subissent pas le racisme peuvent, parfois inconsciemment, en nier la réalité et se sentir personnellement attaqués lorsque la question est soulevée. Ces frictions rendaient la possibilité d'un dialogue honnête et ouvert difficile.

C'est à partir de ce constat qu'il nous a semblé indispensable de former toute notre équipe sur le sujet : le processus *Good Practices Factory* visait à faire comprendre que le racisme n'est pas une question individuelle, mais bien un sous-système, un outil du capitalisme, qui conditionne l'ensemble de nos rapports économiques. C'est donc un système auquel il nous semble nécessaire de résister collectivement, dans un contexte politique de plus en plus dur et violent.

Voici le bilan que nous tirons des rencontres qui se sont tenues entre octobre 2024 et juin 2025.

Ouvrir le cycle d'interventions *Good Practices Factory* avec Pankaj Tiwari nous a permis d'aborder, à travers une perspective artistique, la question politique des rapports de force Nord-Sud. Avec le recul, nous réalisons que ce démarrage était plutôt judicieux, permettant une introduction du sujet tempérée, sans que l'aspect informel de cette approche n'entre en contradiction

avec toute la force politique du propos artistique de Pankaj. En janvier, Léonora Miano, s'appuyant sur son ouvrage *L'opposé de la blancheur*, a proposé une grille de lecture historique, scientifique. En plus de son caractère incontestable, cette approche factuelle et objective nous a permis de nous doter toutes du même niveau d'information et de comprendre précisément la genèse du système dans lequel nous évoluons aujourd'hui.

Ce démarrage qui a allié des outils informels et historiques, a peut-être permis de favoriser une réception plus sereine des interventions ultérieures, plus radicales, portées par Prisca Ratovonasy, Lydia Amarouche et Houyem Rebai.

Si nous employons le terme « radical », c'est parce qu'il s'agissait de mettre en lumière la responsabilité des institutions dans les rouages du racisme systémique. Si cette analyse est loin d'être nouvelle, les espaces qui la promeuvent sont encore peu nombreux. Ces approches peuvent donc potentiellement brusquer ou déstabiliser parce qu'elles ne vont pas de soi pour tout le monde – en effet, tant que ces savoirs seront étouffés, ils n'iront jamais de soi –, et peuvent rencontrer des formes diverses de censure et/ou de répression.

Cet apprentissage gradué nous a ainsi permis d'appréhender la formation de sensibilisation aux discriminations raciales de manière plus sereine, et d'aborder plus en profondeur le sujet du racisme de manière générale.

La formation *Comprendre et agir sur les discriminations raciales au quotidien* s'est déroulée en septembre, lors de trois sessions afin de permettre à l'ensemble des salarié·es permanentes de la MC93 d'y participer et de favoriser les échanges en petits groupes. En proposant des clés pour identifier et agir face aux discriminations raciales et en partant de l'étude de plusieurs textes, Lydia Amarouche a invité chacune à développer une posture critique et à adopter une vigilance accrue face à ses propres biais.

Cette formation très enrichissante a permis aux membres de l'équipe de partager des cas concrets vécus dans le cadre de leur travail et de pouvoir acquérir les outils pour les questionner. Plusieurs participant·es ont exprimé le souhait de poursuivre avec une deuxième session de formation, davantage centrée sur la construction d'une boîte à outils, pour agir concrètement face aux situations de discrimination raciale.



Journée de présentation Good Practices Factory © Jérémy Piot

S'IMPLIQUER OU PAS ?

Elsa Mahi, chargée de production à la MC93, a été au cœur du *Good Practices Factory* à Bobigny. Elle nous livre ses doutes au début du programme et nous explique sa décision de franchir le pas en s'impliquant activement dans le groupe...

Honnêtement, je sais que je n'aurais jamais accepté de participer à la conception de ce cycle il y a encore cinq ans.

À l'époque, j'aurais eu peur d'être instrumentalisée et d'avoir à subir une multitude de micro-agressions. Être une chargée de production noire dans un théâtre public en France n'est pas un non-sujet. Au regard des discussions que nous avons eues ces trois dernières années, il n'est peut-être pas nécessaire d'en développer les raisons.

Ces appréhensions expliquent pourquoi j'ai refusé de participer à la première réunion interne de la MC93 en juin 2023 consacrée à la question de la radicalité. Je pressentais dès le départ que cette rencontre ne se déroulerait pas bien, et c'est ce qui s'est effectivement produit.

Lorsque l'on m'a officiellement proposé de rejoindre le pilotage du *Good Practices Factory* à la fin de l'année 2023, ma première réaction a été une exaspération silencieuse : je savais que cette sollicitation était motivée par mon altérité. Pour autant, il aurait été problématique que ce projet soit entièrement mené par des personnes blanches.

J'ai donc choisi d'accepter, en me disant qu'il était peut-être temps de dépasser cette animosité passive que je nourrissais depuis toujours en réaction à ce que j'observais parfois autour de moi.

Ce n'est jamais simple d'aborder ces sujets sans savoir si la personne en face partage un niveau de conscience similaire au sien. Mais puisque l'occasion m'était donnée d'être « officiellement » active, j'ai décidé de la saisir. D'une certaine manière, le fait que le sujet soit enfin « reconnu » me protégeait et me permettait, pour la première fois, de m'exprimer pleinement.

Grâce à ce processus, j'ai l'impression que tout le monde fait un peu plus attention à ses propos et à ses postures.

LES QUESTIONS DE DISCRIMINATION APPARTIENNENT À TOUT LE MONDE

Conversation avec Lydia Amarouche

Invitée à animer l'une des rencontres *Good Practices Factory* à Bobigny en juin 2025, Lydia Amarouche a également conçu l'atelier *Comprendre et agir sur la discrimination raciale au quotidien* suivi par l'ensemble des salariées permanentes de la MC93 en septembre, puis a conduit le 24 octobre dernier, l'atelier *Pédagogie antiraciste : une lecture collective* lors de la journée *Good Practices Factory* à la MC93. Au cœur de la démarche GPF à Bobigny, elle montre combien il est important dans la lutte contre le racisme et les discriminations d'intervenir à plusieurs endroits et à différentes échelles.

Comment votre travail d'éditrice s'articule-t-il avec les formations sur les discriminations que vous menez ?

Lydia Amarouche (LA) : L'idée de Shed publishing était de mener un travail éditorial à partir des terrains de luttes et de leurs archives, et de formaliser les outils, savoir et réflexions de syndicats ou collectifs afin de les faire circuler. Cette pratique nous a donné de l'élan pour réfléchir à d'autres moyens d'actions pour intervenir à d'autres endroits, notamment dans les contextes professionnels. Imaginer des formats d'accompagnement et de formation me trottait en tête depuis mes études de sociologie. La transmission et les contextes pédagogiques m'intéressent. En plus des modules d'édition et des ateliers d'écriture, je donne des cours autour des enjeux de diversité dans les projets artistiques et culturels à l'université Aix-Marseille. Je forme les étudiantes à envisager leurs projets comme des potentiels leviers de transformation sociale, afin d'éviter que les enjeux dits d'inclusion soient pensés en bout de chaîne, de façon accessoire.

Quand, il y a quelques années, des ateliers sur les *Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)* ont commencé à se développer, il m'a semblé fondamental de faire exister un volet sur les discriminations raciales. C'est au croisement de tout cela que nous avons fondé Co-prisme avec Johanna Celli en 2023.

L'éducation et la sensibilisation vous semblent-elles être des leviers plus efficaces que l'outil juridique pour lutter contre les discriminations et les oppressions ?

LA : D'un point de vue stratégique, le plus efficace est d'intervenir à plusieurs endroits et à différentes échelles. Une partie des formations que je mène permet d'agir sur le court-terme, au niveau du quotidien et des biais dans les interactions interpersonnelles. Cette échelle n'est pas à négliger, parce que les discriminations pèsent sur la santé et les trajectoires des individus, notamment des personnes racisées. Conscientiser est déjà un premier pas.

J'adapte les formations que je mène en fonction des contextes, des personnes à qui je m'adresse et de leur niveau de connaissance, mais j'élargis pour autant toujours le champ avec des mises en perspectives sociohistoriques. Je parle de l'histoire esclavagiste et coloniale – celle de la France car chaque société a sa propre histoire de l'altérisation. Je fais des liens entre des textes comme le Code noir, le Code de l'indigénat, les arrêtés de recensement des Juifs, pour avoir un regard sur les systèmes légaux racialisés, je m'aide de cartes pour montrer l'étendue des deux empires français... Cela permet de se dégager du regard moral sur le racisme, de l'inscrire dans des rapports de pouvoir, sur un temps long et à l'échelle de la politique étatique. Je parle également toujours du cadre légal – les 26 critères de discrimination interdits par la loi, les obligations de l'employeur – et des recours existants – le défenseur des droits, les organisations syndicales, les cabinets d'avocats spécialisés. La loi reste un repère, dans la société et dans le cadre du travail. En dépit de ses limites, sur les discriminations raciales et les VSS, il est aujourd'hui encore très compliqué de faire caractériser un délit et d'aboutir à une condamnation. Le tabou reste immense sur ces questions. Parfois, certaines personnes sortent un peu sidérées ou énervées de ces ateliers.

Je les invite alors à ne pas en rester là, à poursuivre le travail par une forme d'engagement militant ou syndical pour penser des transformations plus profondes de la société. Mais c'est là que mon rôle s'arrête, l'étape qui suit doit être personnelle.

Le cadrage moral des questions de discriminations et de racisme vous semble-t-il encore prédominant en France ?

LA : Historiquement cela a été le cas, notamment depuis les années 1980 avec des approches paternalistes du racisme qui se concentrent sur sa condamnation morale sans adresser les dimensions politiques. Combattre véritablement le racisme suppose plus qu'un changement d'attitude ou de regard individuel sur sa ou son collègue, mais une transformation profonde de nos institutions et de notre rapport au monde. Inversement, je pourrais adresser à l'antiracisme politique français contemporain la critique de parfois minimiser les stéréotypes du quotidien et les logiques interindividuelles. Il me semble important de rappeler que ces échelles se nouent entre elles, que les logiques structurelles du racisme s'incarnent, aussi, dans des individus.



Diplômée de l'ENS Paris-Jourdan, Lydia Amarouche est directrice éditoriale, curatrice, artiste-auteure et enseignante. Son travail s'ancre dans l'exploration des archives pour interroger le passé et le présent colonial. Elle fonde, en 2020, Shed Publishing, une maison d'édition et plateforme artistique mêlant critique politique, littérature jeunesse et programmation culturelle. Elle enseigne à l'université Aix-Marseille et s'associe à Johanna Celli en 2023 pour fonder Co-prisme, une structure dédiée à la lutte contre les discriminations dans le champ professionnel.

© KENZA MARZOUQ

Quelles méthodes utilisez-vous dans vos formations ?

LA : Je commence par poser un cadre de participation : confidentialité des échanges, respect des opinions – tout le monde ne vient pas du même endroit, n’a pas forcément le bon vocabulaire, les bons mots –, zéro tolérance pour les propos discriminatoires.

Après le retour socio-historique que j’évoquais, je propose un focus sur le milieu professionnel dans lequel j’interviens et ses spécificités en m’aidant notamment de la sociologie des controverses. En ce qui concerne le théâtre, je m’appuie sur le livre collectif *Les damné-es de la scène*, dirigé par Maxime Cervulle et Bérénice Hamidi. Je reviens sur des moments où des problématisations, des thématisations spécifiques des discriminations raciales émergent, mais aussi des positions et des fractures dans les visions. L’affaire *Exhibit B* de Brett Bailey par exemple. Une fois que nous avons traversé tout cela, les participant·es travaillent en groupe sur des cas pratiques. Il y a enfin un temps de restitution, avec des questions guidées. Les cas pratiques sont un prétexte pour déclencher la conversation, faire en sorte que les personnes puissent se parler, évoquer leurs biais, leurs vécus. Inversement, à certains moments, je ne laisse volontairement pas place à la parole.

Lors du point socio-historique, je ne veux pas laisser la place à des interprétations ou à une contestation. Il s’agit de faits, d’une histoire qui a produit des effets qui persistent aujourd’hui et se matérialisent dans différents aspects de la vie. Quand je reviens aux sources, je fais très attention à le faire de manière un peu distanciée, froide, sans pathos ni accusation.

Sur les questions de discriminations, le milieu culturel a-t-il des particularités ?

LA : Au-delà du fait qu’il se pose, plus qu’ailleurs, des questions de représentations et de récits, le biais de faux consensus est récurrent. Plane le présupposé, par exemple, que nous y serions toustes du même bord politique.

Quand il y a des conflits, tout cela vole en éclat : tout le monde n’a pas la même histoire, le même positionnement, la même perception des conflits, des discriminations ou des violences. C’est la raison pour laquelle j’incite les participant·es à prendre du recul, à ne pas présager que leurs collègues vont, nécessairement, penser de la même manière, et j’encourage les équipes de direction à organiser des temps de travail pour mettre à plat les situations, confronter les points de vue et définir les réponses à apporter si des problèmes surviennent.

Vous disiez que vos ateliers peuvent créer des effets de sidération et de colère. Comment composez-vous avec cela ?

LA : Ces réactions viennent le plus souvent des personnes blanches qui tombent un peu des nues alors que les situations décrites sont, pour beaucoup de personnes racisées, presque banales. J’essaie de laisser de la place pour que la sidération puisse s’exprimer, tout en faisant en sorte de la rediriger vers de la réflexion et de l’action. Il y a des façons de prendre ces questions à bras le corps, même si on est dit·es « non concerné·es ». Lorsqu’on est témoin de discriminations, de réflexions racistes, de remarques déplacées, on peut commencer par soutenir la personne qui les subit, montrer qu’on est là, qu’on a décelé ce qui vient de se produire, faire rempart. Se rendre attentif·e, ne pas laisser les personnes racisées seules face à ces situations est extrêmement important, car il y a déjà beaucoup de solitude dans ces milieux où, par définition, elles sont en minorité. Ce n’est pas encore de l’action, mais c’est déjà faire un premier pas hors de la sidération.

Il me semble tout aussi fondamental d’accepter qu’il y a des limites à la compréhension des oppressions lorsqu’on ne les vit pas dans sa chair.

J’essaie d’inviter les participant·es à moduler entre ces deux attitudes : savoir qu’elles et ils n’auront peut-être pas une vision à 360° des enjeux, mais essayer tout de même d’aiguiser leur regard, de se former, s’informer, de capter leurs propres biais. Les questions de discriminations appartiennent à tout le monde.

Entretien par **Aínhua Jean-Calmettes**, octobre 2025



Justice, Clément Papachristou © Marin Driguez

LE GOOD PRACTICES FACTORY À BRUXELLES

Soucieux de créer un nouvel environnement créatif, stimulant et solidaire au sein du théâtre, le Théâtre National Wallonie-Bruxelles (Théâtre National) a choisi de partir de ses équipes pour développer une réflexion sur les valeurs de la diversité.

En 2023 et 2024, plusieurs consultations au sein des équipes autour de la question de la diversité ont été mises en œuvre et documentées par **Safia Kessas**, journaliste, réalisatrice de documentaires et membre du comité consultatif de *Common Stories*, et **Laurie Hanquinet**, professeure de sociologie à l'Université Libre de Bruxelles. Elles avaient pour objectif de dresser un diagnostic sur la diversité au Théâtre National, tout en formulant une série de recommandations. Partagées en octobre 2024, les recommandations portaient sur quatre points principaux :

- la communication au sein des équipes et entre elles,
- les relations de travail en interne, en particulier entre les différents départements,
- les politiques de recrutement axées sur la diversité,
- un environnement de travail plus sûr et de meilleure qualité.

LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

Ces recommandations ont donné lieu à une série d'actions en 2025. Et depuis quelques mois, des changements significatifs dans les pratiques des équipes ont été constatés.

Recommandations en matière de communication et de relations de travail en interne

- Mettre en place des espaces de discussion pour les membres de l'équipe.
- Encourager une organisation du travail plus collaborative, participative et flexible, adaptée aux spécificités de chaque département.
- Créer des moments dédiés pour que les salariés puissent partager leurs doutes et leurs préoccupations avec leur encadrement et les responsables des ressources humaines.

Les réponses apportées

Le Théâtre National, avec le soutien de Viavectis, accompagnateur extérieur de changements de culture par la créativité et la coopération, a mené un programme approfondi sur la question des relations au sein de la maison. En effet, des relations de qualité permettent souvent une meilleure compréhension du projet, tout en préparant la conception, le développement et la mise en œuvre de mesures visant à renforcer la diversité en interne, sur scène et en coulisses. À l'aide d'outils théoriques, d'exercices de jeux de rôle et de groupes de travail, de nouvelles pistes ont été identifiées pour instaurer des cultures d'entreprise plus positives et participatives.

Un bulletin d'information interne a été créé pour rendre compte de la vie quotidienne, des actions et des changements au sein des équipes du Théâtre National.

Enfin, des « personnes de confiance » seront désignées et formées pour servir de relais auprès de la direction.

Recommandations sur les recrutements axés sur la diversité

- Encourager les personnes issues de groupes sexuels ou culturels sous-représentés à postuler.
- Féminiser certains départements.

Les réponses apportées

- Les offres d'emploi précisent désormais : « Le Théâtre National Wallonie-Bruxelles encourage la diversité et l'inclusion et est ouvert à tous, quels que soient les parcours. »
- Les descriptions de poste utilisent un langage inclusif (tout comme l'ensemble de la communication du théâtre).
- Les CV des candidat·es sont anonymisés avant d'être examinés par le comité de recrutement.

Les premiers effets sont déjà visibles, notamment au sein de l'équipe technique avec le recrutement de plusieurs femmes.

Recommandations relatives à l'environnement de travail

- Mettre en place une structure permanente au sein de l'organigramme du Théâtre National, réunissant des membres de différents départements afin de signaler les blocages à la direction et de superviser l'élaboration et le suivi du plan de diversité.
- Développer la formation et les initiatives collectives au sein du Théâtre National.

Les réponses apportées

- La Green Team dont les missions correspondent aux 17 objectifs de développement durable de l'ONU a mis en œuvre de nouveaux chantiers et notamment l'installation d'une douche PMR¹ dans l'une des loges du théâtre.
- Formation du personnel d'accueil, y compris à la langue des signes (9 membres du personnel).
- Invitation du personnel à assister à la conférence *Combattre le racisme dans le secteur culturel* le 27 mars 2025 (8 membres du personnel).
- Enfin, une formation sur la prévention de la violence au travail (pour le personnel) et l'autodéfense féministe sera dispensée par l'association Garance, en lien avec le spectacle de Laurene Marx, *Portrait de Rita*.

Recommandation sur les publics

- Développer la participation et l'implication des publics.
- Nouer de nouveaux partenariats avec des associations et organisations relais.

Les réponses apportées

Lancé par le département relations publiques, l'Assemblée du National entend donner la parole au public du théâtre. Des personnes d'horizons divers peuvent assister à des représentations et à des répétitions, mais aussi collaborer avec l'équipe des relations publiques lors de tables rondes et d'autres événements.

De nouveaux partenariats ont été établis avec :

- des associations et des établissements d'enseignement afin d'être à l'écoute des besoins de publics spécifiques. Il s'agit notamment d'un projet à long terme avec une école pour malentendant·es et d'un partenariat avec l'association Audioscenic pour mettre en place une séance audio-décrite du spectacle de Mohamed El Khatib, *Israel & Mohamed*.
- le monde de l'éducation. En partenariat avec l'Université libre de Bruxelles, des activités artistiques spontanées avec Z&T ont été développées.

Recommandations en matière d'accessibilité

Créer un environnement plus accessible pour le personnel, les artistes et les publics handicapés.

Les réponses apportées

- Création d'un groupe de travail composé de représentant·es de toutes les équipes du théâtre afin d'améliorer l'accessibilité du bâtiment (en collaboration, entre autres, avec l'organisation à but non lucratif L'architecture qui dégenre).
- Augmentation du nombre de places réservées aux personnes à mobilité réduite dans les trois auditoriums.
- Traduction et assistance technique pour les personnes sourdes et malentendantes.
- Création d'espaces calmes pour le public.
- Augmentation du nombre de représentations « relax »

Par ailleurs, le Théâtre National produit et coproduit des spectacles avec des artistes en situation de handicap, en 2025, *Justices* de Clément Papachristou, artiste associé du Théâtre National, présenté dans le cadre du Festival des Libertés, et *La vieille dame et le serpent* de Nicolas Mouzet Tagawa, présenté dans le cadre du Kunstenfestivaldesarts.

Promouvoir la diversité sur scène

Des contextes ont été développés pour s'ouvrir aux cultures urbaines, issues des groupes minoritaires de Bruxelles, qui proposent des projets à la fois esthétiques et politiques remettant en question le regard eurocentrique sur l'art.

Il s'agit notamment de : Temps fort *Urban Dance Caravan*, la Biennale *MàD – les mots à défendre*, *Slam* avec Joëlle Sambi ou *Stand up* avec Yusra Dahri et Z&T.

Le Théâtre National s'est ouvert à des lieux non dédiés comme la Maison Gertrude, un centre d'art situé dans une maison de retraite (cf. p.16).

¹ Personne à mobilité réduite

Qui ?

Le *Good Practices Factory 2025* Bruxelles a été piloté par :

Safia Kessas, journaliste, réalisatrice, membre du Comité consultatif de *Common Stories* | **Laurie Hanquinet**, professeure en sociologie à l'Université Libre de Bruxelles | **Isabelle Collard**, responsable des relations avec les publics et de la médiation culturelle, Théâtre National | Et l'équipe des Ressources Humaines du Théâtre National



© Théâtre National Wallonie-Bruxelles

AUTOUR DE L'ACCESSIBILITÉ

Conversation avec l'équipe du Théâtre National

Au cours des ateliers autour de la diversité conduits par Safia Kessas et Laurie Hanquinet auprès des équipes du Théâtre National, il a souvent été question d'accessibilité. La Green Team, un groupe de travail composé de représentant·s de différents services travaillant sur des objectifs de développement durable, ou encore des groupes de travail rassemblant des membres d'équipes diverses se sont emparés de certaines questions.

Interrogées sur l'accessibilité, ce qui a été fait et ce qui reste à faire, plusieurs membres de l'équipe témoignent des avancées dans leur quotidien professionnel et des chantiers qui restent à mener...

« Pour rendre la programmation accessible à des publics qui n'auraient peut-être pas tous les codes ou outils pour s'emparer des textes de la brochure, nous avons mené en collaboration avec le service des Relations avec les publics, un travail d'écriture basé sur le FALC¹ et une réflexion sur la hiérarchisation des contenus. De même, le site internet a été revu en termes d'accessibilité, en respectant par exemple une certaine nomenclature, une hiérarchie de l'information et en essayant de mettre toutes les balises nécessaires.

En interne, il est impossible de définir un cadre générique d'accueil pour inclure des personnes porteuses d'un handicap au sein de nos équipes. Il faudrait connaître la nature spécifique du handicap de la personne pour essayer, dans le bon sens du terme, de "gommer" son handicap, qu'il n'y ait pas de différence de traitement entre elle et les autres employés.

Pour moi, le bâtiment n'est pas inclusif, même pas pour une personne dite "valide". Architecturalement parlant, je ne le qualifierais pas d'accueillant. Ces grands foyers avec ces escaliers au milieu invitent plutôt à la sortie ! Et quasi rien n'a été prévu pour l'accueil des personnes à besoins spécifiques. Pour le moment, nous faisons du bricolage, pris en charge majoritairement par l'équipe technique, pour le rendre plus accueillant.

Notre institution doit se poser ces questions d'accessibilité et le chantier est encore énorme. Il faut avancer pas-à-pas, là où on maîtrise, et dans le même temps réfléchir à une approche globale, même dans la manière dont la parole s'échange sur ces questions en interne. Il faut une structure, un plan d'ensemble et une vraie volonté de toutes les équipes et de la direction pour avancer. »

Benoît Henken, pôle communication
(groupe de travail Communication-Médiation)

« Il y a deux saisons, suite à l'accueil de *Péplum Médiéval*², un spectacle en mixité avec des personnes porteuses d'un handicap et des personnes dites valides, nous avons reçu des retours du personnel encadrant inquiet de la venue de groupes un peu différents au théâtre. Mais aussi d'une mère venue avec son fils porteur d'un handicap et heureuse de pouvoir l'emmener. À la suite de cette expérience, nous avons décidé de mettre en place des représentations « Relax ». On laisse un peu de lumière, des portes ouvertes, on peut entrer et sortir pendant la représentation. On s'était renseigné sur ce qui se faisait en Suisse, en Angleterre et aujourd'hui, on peut mesurer que le dispositif a vraiment fait venir des tas de nouveaux groupes dans nos salles. Même si ça reste encore un gros travail de terrain. L'accessibilité, c'est également une question des formes proposées, de programmation. Il me semble que nous devons encore trouver l'articulation entre programmation et accessibilité.

Au niveau de notre com, nous utilisons le FALC¹ comme outil d'accessibilité pour les relais associatifs. Nous avons également la possibilité de faire des audiodescriptions, à la demande de structures qui viennent vers nous. Il y en aura une cette saison. En revanche, nous n'avons pas de spectacle en langues des signes cette saison. Cela nécessite beaucoup plus de travail en amont.

Au niveau du bâtiment, il n'y a pas vraiment d'espace poussette, pour les familles, même s'il n'y a pas beaucoup d'enfants qui viennent au théâtre si ce n'est lors de notre Festival *À la scène comme à la ville*. Nous n'avons pas encore de tables à langer par exemple. Ce sont des aménagements qui pourraient être faits.

Nous avons également reçu une formation autour de la question des handicaps, le personnel de salle a été formé en langue des signes.

Quand on parle d'accessibilité, il y a toujours cette question de liberté individuelle, est-ce que je dois me signaler si je suis porteuse de handicap ou est-ce que tout doit être fait pour que je me sente bien ? L'inclusivité, c'est ça, nous sommes en chemin même si nous n'y sommes pas encore. »

Yannick Duret, pôle Relations avec les publics
(groupe de travail Communication-Médiation)

« C'est tout de même assez incroyable qu'à la construction du bâtiment en 2004, rien n'ait été pensé pour l'accessibilité. Par exemple, nous n'avons pas de toilettes au deuxième étage. Il y a très peu d'accès PMR³ en général. Nous n'avons pas de vraies places PMR³ au Théâtre National. Il a donc fallu définir ces places ou effectuer les travaux nécessaires pour pouvoir les aménager. En Grande salle, on a défini quatre places PMR³ et en petite salle, deux. On a dû supprimer des sièges, également au Studio, où nous pouvons désormais accueillir trois PMR³. Ces aménagements datent de la saison dernière.

Le personnel a accès à des douches PMR³, mais il n'y en a pas à chaque étage. Pour ce qui concerne les artistes, il y a un budget qui a été octroyé pour construire une douche PMR³ via Passe-Muraille⁴ avec lesquels nous avons établi un partenariat. Une loge PMR³ va être équipée aussi bien au niveau commodités que salle d'eau. Ces aménagements seront réalisés avant la fin de cette saison.

L'audiodescription, quant à elle, n'est pas systématique. Elle est organisée par la production. Il y en a peu par an. Nous disposons tout de même d'un système avec casque fermé dans les trois salles, celui-ci permet aux personnes malentendantes d'accéder au spectacle. Ce système est opérationnel depuis peu, avec trois casques par salle.

La programmation devient de plus en plus ouverte avec Pierre Thys, tant au niveau des artistes que des publics, ce qui nécessite d'autant plus des aménagements. On doit trouver les moyens d'accueillir au maximum.

Au niveau de la technique, nous discutons régulièrement de ces questions d'aménagements pour le personnel ou les extérieurs, notamment tous les mois lors des CPTT⁵. »

Cédric Otte, pôle technique
(groupe de travail Technique-Accueil)

« À la production, nous accompagnons et accueillons de plus en plus des artistes qui ont des besoins spécifiques. Il s'agit de trouver par exemple un hôtel avec chambre PMR⁴, louer du matériel spécifique, veiller à la prise en charge des accompagnants, auxiliaires de vie, réserver des taxis spécialisés. J'ai insisté à plusieurs reprises pour mettre en place une douche et toilettes PMR au niveau des loges, ce qui se fera cette saison.

Au sein de la Green Team qui aborde tant les questions d'écologie que de bien-être, nous en parlons, mais il s'agit de faire remonter ces questions au niveau de la direction. Nous sommes très nombreuses dans ce théâtre, et nous devons trouver un espace de parole qui rassemble les têtes pensantes mais aussi décidantes.

Quand on voit les productions qu'on porte en termes d'inclusivité, il est primordial et urgent de prendre en charge ces questions. Et j'ai le sentiment qu'il y a un désir de faire avancer les choses. »

Inès Mayol, pôle production (Green Team)

¹ Facile à Lire et à Comprendre

² Un spectacle mis en scène par Valérien Guillaume et écrit par Olivier Martin-Salvat

³ Personne à Mobilité Réduite

⁴ Créé en 1998, Passe Muraille est un organisme de formation, de conseil et de facilitation dans un processus d'inclusion de la personne handicapée

⁵ Comité pour la Prévention et la Protection au Travail



© Théâtre National Wallonie-Bruxelles

MAISON GERTRUDE, UN LABORATOIRE DE LA RELATION À L'AUTRE

par Émilie Garcia Guillen

Au Théâtre National, le processus de mise en place de *Common Stories* a croisé une autre initiative : la création, pilotée par le Théâtre National et la compagnie Zirlib du metteur en scène Mohamed El Khatib, d'un centre d'art au sein d'une maison de repos. Une démarche qui résonne avec les enjeux de *Common Stories* et ouvre de nouvelles pistes de réflexion.

Invitée par le Théâtre National, Émilie Garcia Guillen a passé du temps à la Résidence Sainte-Gertrude avant que ne commence le projet de Centre d'art. Elle raconte...

En 2021, Mohamed El Khatib, suite aux recherches conduites dans un *home* français pour un spectacle explorant la vie affective des personnes âgées, imagine l'ouverture d'un centre d'art au sein d'une maison de repos. Il s'agit d'intégrer durablement l'art et le rapport aux artistes dans le quotidien des lieux. Artiste associé au Théâtre National, le metteur en scène développe une proposition similaire pour Bruxelles. En décembre 2023, après plus de six mois consacrés à la recherche de partenaires et de subsides, l'opération est officiellement lancée. Entre la fin 2023 et le printemps 2025, des résidences d'artistes sont organisées afin de constituer la collection du centre d'art, inauguré en 2025 sous le nom de Maison Gertrude et implanté au sein de la Résidence Sainte-Gertrude.

Deux artistes sont choisis parmi les artistes associés au Théâtre National par Mohamed El Khatib, commissaire artistique du projet, en concertation avec la direction du Théâtre National, aux côtés de deux autres artistes françaises avec qui il avait déjà collaboré dans des lieux de soins. Quatre musées bruxellois et wallons jouent également un rôle de partenaires en proposant des artistes plasticiens.

Sur trois ans, les dix artistes travaillent in-situ lors de temps de résidence, s'immergeant dans la vie du lieu et mobilisant les habitantes à des degrés divers. Ainsi, le recueil de récits personnels ou de souvenirs est devenu la matière première de certaines œuvres, tandis que d'autres ont fait appel au savoir-faire des habitantes, mais aussi des soignants pour la réalisation d'œuvres collectives. L'implantation du centre d'art a nécessité un important travail sur la scénographie et les espaces, dont plusieurs ont été repensés afin de favoriser le confort et la convivialité. Loin d'être circonscrites à un emplacement précis, les œuvres sont dispersées dans l'ensemble du bâtiment, s'insinuant dans les espaces publics, mais aussi au plus près de ceux qui sont traditionnellement dévolus aux activités professionnelles et domestiques. Depuis mai 2025, les visiteuses peuvent découvrir le centre d'art lors de visites organisées deux fois par mois, guidées par des membres de l'équipe du Théâtre National et de la résidence, incluant des professionnelles comme des habitantes.

Pour comprendre la portée du projet, il faut exposer les caractéristiques de la Résidence Sainte-Gertrude. Cette maison de repos dépendante du CPAS de la Ville de Bruxelles est située au cœur des Marolles, un quartier populaire proche du centre-

ville, doté d'une histoire singulière, marquée par une identité sociale et culturelle forte. La résidence accueille 122 habitant·es et se déploie sur cinq étages. Sa population échappe aux profils habituels des maisons de repos : elle est essentiellement masculine et jeune (autour de 65 ans). Les personnes précarisées, ayant connu des parcours de vie particulièrement difficiles, et faiblement diplômées, sont sur-représentées. Par ailleurs, la résidence se distingue par sa libéralité : les règles et les contraintes y sont bien moins marquées que dans nombre de maisons de repos, et l'ouverture sur l'extérieur est une composante essentielle de la philosophie de l'institution.

En quoi cette expérience du centre d'art fait-elle écho à la perspective de *Common Stories* ? Au cœur du projet, c'est bien la question du rapport des lieux culturels à celles et ceux qu'on voit rarement au sein des théâtres. Une grande partie des habitant·es de la résidence Sainte-Gertrude correspondent en effet aux profils socio-économiques et culturels peu présents dans les salles, mais également peu représentés sur scène ou au sein des équipes des institutions culturelles. Cette démarche témoigne pleinement de la manière dont un théâtre s'empare de la question de la diversité et de la place qu'elle y accorde dans son action.

Toutefois, différents éléments s'écartent de la manière dont on traite habituellement cet enjeu. Maison Gertrude marque en effet un triple déplacement. Le Théâtre National s'aventure ici hors des arts vivants, car le projet est plutôt centré sur les arts plastiques et visuels. L'objectif n'est pas l'accueil de publics au Théâtre National : il s'agit au contraire pour l'institution d'investir un autre lieu qui n'appartient pas monde culturel. Enfin, le centre d'art entend constituer une collection pérenne et tangible, tranchant avec le caractère éphémère d'interventions qui peuvent avoir lieu lors d'actions de médiation plus traditionnelles.

S'il y a donc bien confrontation à la diversité avec la Maison Gertrude, on s'éloigne *a priori* de la perspective du projet *Common Stories* : la diversité dont il est question ici n'est pas sur scène, ni dans la salle, ni dans l'équipe. Et c'est peut-être en partant de cette question – où est la diversité dans le projet de centre d'art ? – qu'une réflexion féconde peut naître, en dialogue avec l'optique de *Common Stories*.

En effet, la diversité à la Résidence Sainte-Gertrude n'est pas dans le « public », il n'est pas question ici de travailler avec de potentiels publics qu'il s'agirait de sensibiliser au théâtre. Elle n'a pas non plus vocation à prendre place sur scène. Si le compagnonnage avec les habitant·es qui a nourri différentes œuvres de la collection a mis en lumière des voix et des vécus souvent invisibilisés, l'objectif du centre d'art n'est pas non plus de mobiliser du matériau documentaire et sensible pour la création éventuelle de spectacles. En somme, la « diversité » prend plutôt la forme de l'altérité devant laquelle se retrouve l'équipe du Théâtre National, mais aussi les visiteur·es du centre d'art, dès qu'elles et ils poussent la porte de la maison de repos. Soudain, dans ce centre d'art dont les frontières avec les lieux de vie sont poreuses, la « diversité » se mue en une multitude de rencontres avec de nombreuses autres, singulières et différentes – les vieilles et les vieux, pauvres, précaires, seuls, que l'on croise au détour des œuvres et des couloirs, mais également les professionnelles qui prennent soin d'eux au quotidien. Si la rencontre du corps, de la voix et de la présence de l'autre sont au cœur du travail des artistes de la scène, mais aussi de l'institution qui organise la rencontre entre les habitant·es et « les gens », alors le projet de centre d'art prend bel et bien tout son sens dans ce « théâtre de la relation » cher à Pierre Thys, et qui traverse de manière organique l'ensemble des activités du Théâtre National, de la création à la diffusion et la médiation.

Le Théâtre National a choisi, via le dispositif *Common Stories*, de travailler sur le rapport à la diversité tel que le vivent ses équipes. À cet égard, le centre d'art est une expérimentation vivante, un laboratoire continu mettant à l'épreuve la relation à l'autre et au multiple. Pour les équipes du théâtre, il constitue une occasion de rencontres qui ne cessent de rebondir de manière imprévue. Ainsi, des rapports de familiarité se forment entre équipe du théâtre et équipe de la maison de repos. Des habitant·es se rendent au Théâtre National ou se nouent d'amitié avec des artistes, allant parfois jusqu'à brouiller les positions entre « artistes » et « participant·es » au projet. La médiation, pensée au Théâtre National comme une pratique de la rencontre d'égal à égal, a façonné la production : les artistes ont d'abord créé des liens, avant d'imaginer des œuvres.

Au fil des situations très concrètes et parfois anodines, le centre d'art pose sans cesse de nouvelles questions : qui est artiste, professionnelle, public, sujet ou objet de l'action culturelle ? Jusqu'où accepter que la singularité des ures, censément destinataires des actions, bouscule les normes des autres, porteuses des projets ? Que faire des comportements « indisciplinés » face aux œuvres ? Comment accueillir les besoins, les désirs et les intérêts des ures et des autres, les possibles frictions entre eux – et pourquoi ? Pour Géraldine Maes, coordinatrice du personnel paramédical du *home*, la réponse est simple : « Tant qu'il y a des émotions, il y a de la vie. » Ne retrouve-t-on pas là quelque chose de l'ambition existentielle d'un théâtre ? La radicalité du projet s'affirme ainsi dans ce geste qui renoue avec les racines qui soutiennent le désir de théâtre. Le centre d'art repose en outre sur l'idée d'une égalité radicale : pour tous les partenaires – artistes, habitant·es, équipe du théâtre et de la maison de repos –, ce sont des « premières fois » qui se jouent, où tous·tes sont au même niveau.

La particularité du centre d'art, avec toute la fragilité qui le caractérise au vu des déplacements qui le fondent et qu'il génère, réside peut-être dans cette expérience incertaine du débordement, dans cette mise à l'épreuve du risque et de la tolérance au débordement par une institution culturelle qui fait le pari de se décentrer.

[En savoir plus](#)



Émilie Garcia Guillen est chercheuse en sciences sociales, actuellement chargée de recherche au sein de l'Association des Centres Culturels et enseignante à l'Université Libre de Bruxelles. Elle travaille plus particulièrement sur le secteur culturel. Elle co-dirige par ailleurs le média culturel en ligne La Pointe. Invitée par le Théâtre National, elle passe du temps à la Résidence Sainte-Gertrude et écrit *Un Centre d'art dans une maison de repos. Quelle drôle d'idée. Quelle idée drôle*, un article dans lequel elle décrit l'univers de la maison et de ses habitant·es.

encontro

manual antirracista

para as artes e educação



UNA
UNIAO NEGRA DAS ARTES

MON
IES

Para escutar a geração
neta

Para escuta a geração
avó

www.uniaonegradasartes.pt



Intervenção de Melissa Rodrigues © Liliana Coutinho

LE GOOD PRACTICES FACTORY À LISBONNE

En dialogue avec l'UNA, Culturgest poursuit sa réflexion sur les pratiques artistiques et éducatives antiracistes, qui devrait aboutir, dans un avenir proche et sous l'impulsion de l'UNA, à la création du *Manuel Antiraciste pour les Arts et l'Éducation* (MAAE, cf. p.20). Ce processus collectif et interactif, ouvert à une pluralité de voix, de corps et d'imaginations, a culminé avec un atelier le 20 septembre dernier.

LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

Le 20 septembre 2025, l'atelier *Manual Antirracista para as Artes e Educação : Que Caminhos Tecemos e que Rumos Faltam Cuidar* (*Manuel antirraciste pour les arts et l'éducation : quelles trajectoires avons-nous tissées et quels sont les chemins dont il faut encore prendre soin ?*) s'est tenu à Culturgest. Il s'agissait de la troisième et dernière rencontre d'un cycle organisé par l'UNA (Union Noire pour les Arts, cf. encadré), en partenariat avec Culturgest et dans le cadre du projet *Common Stories*, cofinancé par l'Union européenne. Une quarantaine de participant·es ont pris part à l'atelier.

La session a débuté par un exercice de conscience corporelle et de sensibilisation animé par **Iris de Brito**, suivi d'une contextualisation historique du manuel développé depuis 2020 au sein de l'UNA, dans le but de devenir un objet transformateur, transgressif et représentatif de sa pratique. Elle s'est poursuivie par des exercices d'imagination collective et de partage, ainsi qu'une discussion sur les prochaines étapes et la durabilité du manuel.

Les axes de réflexion ont été les suivants :

- Déconstruction du concept de manuel, en le comprenant non seulement comme un document-livre, mais aussi comme une forme qui implique les savoirs que nous portons dans nos corps,
- Prise en compte des savoir-faire manuels, incarnés, et du concept d'orature, en récupérant des pratiques d'oralité et de transmission intergénérationnelle, et en questionnant la centralité du portugais écrit,
- Intégration d'autres langues – comme les langues bantoues – dans la construction du manuel, afin de donner une place à d'autres formes d'expression,
- Évocation d'autres expériences collectives, certaines traditionnelles, dont l'entraide, des pratiques en cercle, la couture, le tissage, des jeux, renforçant le caractère intergénérationnel, accessible et autonome de la proposition,
- Accent mis sur la dimension temporelle : l'importance du temps du faire sans précipitation, dans lequel la durée du geste éducatif ou artistique devient une partie essentielle du savoir lui-même.

Un exercice pratique de construction collective a également été réalisé sur des feuilles A4, permettant à toutes les personnes présentes d'imaginer des propositions de format et de contenu pour le MAAE. À la fin, une publication collective a été créée à partir des pages de toutes les personnes ayant participé à la session.

Ce troisième atelier a consolidé le cycle initié par l'UNA et Culturgest, dans le cadre du projet européen *Common Stories*, réaffirmant que l'éducation et l'art sont des actes politiques. En proposant la création d'un manuel collectif et expérimental, il s'agit de créer un mouvement qui dépasse la logique institutionnelle conventionnelle pour revendiquer des imaginaires, des pratiques ancestrales et des propositions radicales à même de transformer la société.



Atelier par Iris de Brito © Lilliana Coutinho

Créée en avril 2021, l'**União Negra das Artes** défend les intérêts spécifiques des personnes et de la culture noires dans le secteur culturel face à la continuité historique du racisme colonial qui maintient de profondes asymétries et entrave la création, le développement, la production, l'accès et la programmation et, par conséquent, la représentation du monde noir sur la scène artistique portugaise. Il s'agit de promouvoir, élargir et renforcer la représentation noire, ainsi que de reconnaître et célébrer le patrimoine immatériel de la population noire au Portugal.

[En savoir plus](#)

Qui ?

Le *Good Practices Factory 2025* Lisbonne a été piloté par :

Dori Nigro et **Melissa Rodrigues**, artistes et éducateur·s, membres de l'UNA, programmées par **Mark Deputter**, directeur général et artistique, CG |

Raquel Lima, membre de l'UNA, membre du Comité consultatif de *Common Stories* | **Liliana Coutinho**, responsable de la programmation des conférences et débats, CG |

Carolina Mano Marques, assistante exécutive et responsable des projets européens, CG

VERS LA RÉDACTION D'UN MANUEL ANTIRACISTE POUR LES ARTS ET L'ÉDUCATION

Retours sur trois ans de collaboration entre UNA et Culturgest

Fruit d'une pensée collective et intersectionnelle développée par l'UNA depuis 2020, le processus de travail autour du *Manuel Antiraciste pour les Arts et l'Éducation* (MAAE) naît de l'urgence de bousculer les pratiques, les discours et les structures qui perpétuent le racisme dans les domaines de l'art et de l'éducation.

Inspiré par la pédagogie de l'autonomie de Paulo Freire et la critique de bell hooks sur la séparation entre l'esprit et le corps dans les espaces éducatifs, ce manuel se veut un outil porteur d'espoir, critique et transformateur, engagé en faveur de la justice sociale et d'une prise en compte positive des altérités. Objet-processus vivant, ce manuel ne cherche pas à remplacer d'autres manuels, mais entend ouvrir des voies plurielles et collaboratives pour des pratiques antiracistes dans les arts et l'éducation.

Plusieurs étapes et actions ont été développées depuis 2023.

Octobre 2023 marque la première étape publique dans le cadre de la conférence *Repenser l'autorité et l'autorat dans les arts* sous la direction de **Raquel Lima**.

Conçu et animé par **Dori Nigro** et **Melissa Rodrigues**, l'atelier *Lignes antiracistes pour l'art/éducation : tisser les passés, les présents et les futurs* part de la métaphore du pont inspirée par Frantz Fanon pour évoquer la construction de nouvelles possibilités de dialogue et d'action.

En novembre 2024, le cycle se poursuit avec la rencontre *Caminhanti é Caminho / Caminho di caminhanti : itinéraires de soin dans la pratique des arts performatifs au Portugal*. Il s'agissait d'explorer la notion de soin en tant que pratique holistique et multidimensionnelle, essentielle à la création d'un manuel qui soit aussi un geste de soin.

Enfin, le 20 septembre 2025 s'est tenu le troisième et dernier atelier de la série GPF Lisbonne. *Manuel Antiraciste pour les arts et l'éducation : quelles trajectoires avons-nous tissées et quels sont les chemins dont il faut encore prendre soin ?* a consolidé le processus collectif de construction du MAAE. Réunissant **Dori Nigro**, **Íris de Brito**, **Melissa Rodrigues**, **Nádia Yracema** et **Raquel Lima**, cette rencontre a croisé des dynamiques corporelles, des exercices d'imagination collective, des échanges de savoirs et des propositions concrètes pour le format et le contenu du manuel.

Principes et méthodologies

Le MAAE est conçu comme un manuel élargi, intégrant des pratiques d'oralité (orature), des savoirs corporels, des langages divers (y compris les langues bantoues), et des expériences collectives telles que le mutirão (entraide), les cercles, la couture, le tissage et le jeu pour proposer un objet accessible, intergénérationnel, autonome et ludique.

La conception du MAAE s'appuie sur des références théoriques et pratiques de penseurs·es africains et de la diaspora, tels Valentin-Yves Mudimbe, Léopold Sédar Senghor, Oyeronke Oyewumi, mais aussi sur les pédagogies transformatrices d'Amílcar Cabral, Paulo Freire, et bell hooks, ainsi que des projets artistiques et éducatifs tels que *Ululu*, un projet artistique de Raquel Lima, *Migrando*, un livre sans parole de Mariana Chiesa Mateus, *Rádio das Crianças Pós-Dramáticas*, un projet radiophonique de Pyromanya et *Escutas Mais Velhas*, un podcast de Sueli Carneiro et Neca Setuba. Il s'agit d'inspirer des pratiques pédagogiques et artistiques émancipatrices, qui rompent avec l'autoritarisme et valorisent l'autonomie, l'imagination radicale et la justice sociale.

Les limites de l'école traditionnelle – souvent marquée par le racisme structurel et le manque de stimulation de la conscience critique – ont été discutées, ainsi que l'urgence de formats alternatifs de médiation culturelle.

La durabilité financière du projet a aussi été prise en compte dans le processus.

Ce manuel n'est pas une fin en soi, mais un processus continu d'écoute, de création et de transformation.

Un rêve possible, une utopie en construction.





© Anusha Tyson

LE GOOD PRACTICES FACTORY À STOCKHOLM

Pour mettre en œuvre le *Good Practices Factory* à Stockholm et en Suède, plusieurs programmes ont été mis en place, notamment autour de l'acquisition de Compétence consciente au sein des équipes d'encadrement. Initié en 2024, ce programme se poursuit cette année. En 2025, une attention particulière a également été portée aux droits des enfants au sein du RT. Directeur général et directeur artistique du Riksteatern (RT), Dritëro Kasapi revient sur ces avancées p.22.

LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

Au printemps 2025, le département des ressources humaines a poursuivi son programme de formation destiné aux cadres dirigeant·es du RT, autour des questions d'égalité et de diversité.

En juin, pendant deux journées complètes, les 28 directeur·ices du RT se sont réunis pour travailler sur des questions liées à l'égalité et à la diversité. Les intervenant·es invité·es comptaient des psychologues et des chercheuses, des stratèges en matière d'égalité, un responsable de la communication syndicale et un professeur associé en éducation à l'université de Stockholm. Plusieurs outils et supports ont été explorés, notamment une liste de contrôle (checklist) pour une prise en compte des notions d'égalité et de diversité dans la mise en place d'activités, en accord avec la vision du RT.

Autre champ d'exploration et de réflexion, les droits de l'enfant ont été à l'honneur en 2025 à travers plusieurs ateliers, conférences et formations. Ces formations s'inscrivent dans le cadre de l'engagement du RT à améliorer la connaissance des droits de l'enfant et à accroître la participation des enfants et des jeunes aux arts du spectacle. En effet, le RT constitue en Suède souvent la première rencontre des enfants et des jeunes avec le spectacle vivant. Ce qui s'accompagne d'une grande responsabilité.

En dialogue avec **Sylvia Carlsdotter**, experte en droits de l'enfant, il s'est agi de sensibiliser l'ensemble des équipes et de former 27 stratèges des droits de l'enfant au sein du RT. Adopter une perspective axée sur les enfants et les jeunes dans le domaine des arts de la scène permet de les reconnaître comme des actrices à part entière de la culture, et non simplement comme le public de demain. Les enfants et les jeunes appréhendent le monde avec une curiosité, une créativité et une profondeur émotionnelle qui leur sont propres. Tenir compte de leurs points de vue, c'est, pour les artistes et les institutions, remettre en question les normes établies, élargir les champs d'exploration artistique et réinterroger la pertinence des récits dans des sociétés en pleine mutation. Écouter les jeunes publics, c'est aussi les encourager à faire confiance en leur propre créativité et vision pour imaginer et transformer leur environnement, leur société, notamment en termes d'égalité, d'équité et d'accessibilité.

Qui ?

Le *Good Practices Factory 2025 Stockholm* a été piloté par :

Anusha Tyson, coordinatrice du Meeting Place, RT | et tous·es les manager·ices et directeur·ices des départements Théâtre, Danse, Ateliers et studios de création, Ventes et communication, Finances et soutien opérationnel et Ressources humaines, RT

LA DIVERSITÉ EUROPÉENNE N'EXISTE PAS... IL Y A UNE MULTITUDE DE DIVERSITÉS

Conversation avec Dritëro Kasapi

À la tête du Riksteatern dont il assume aussi la direction artistique, Dritëro Kasapi revient sur trois ans de questionnements, d'expériences et d'actions autour des « diversités » sur et autour de la scène, en dialogue avec les autres partenaires de *Common Stories*.

Quels enseignements avez-vous tirés de ces trois années ?

Dritëro Kasapi (DK) : Ce que j'ai appris – à la fois à titre individuel et en tant que directeur – c'est que les institutions culturelles publiques sont, à travers l'Europe, confrontées aux mêmes défis : comment rester pertinentes et utiles pour la société et les spectateurs que nous accueillons ? Comment faire en sorte de présenter des histoires, des points de vue et des perspectives qui permettraient aux publics qui ne fréquentent pas nos lieux de se sentir, eux aussi, concernés ? Nous partageons cette envie de répondre aux attentes d'un public plus large et d'ouvrir nos scènes à des horizons artistiques plus vastes afin de démultiplier les types d'expériences qui y sont proposées, en miroir à ce qu'est la vie en Europe, quoi que cela puisse vouloir dire.

Néanmoins, ces enjeux se déclinent différemment en fonction de nos situations nationales spécifiques, de nos réalités démographiques, et des discours ambiants. Quand il s'agit de « la diversité », les discours, dans nos différents pays, peuvent prendre des directions radicalement opposées. Parfois, cette discussion n'a même pas encore débuté ! Ainsi, si, théoriquement, nous avons beaucoup de points communs, nos « *common stories* » peuvent, dans les faits, s'avérer très différentes. Cela ne veut pas dire que nous ne partageons aucune histoire commune de part et d'autre des frontières, mais que la France et la Suède n'auront pas en commun les mêmes récits que la Pologne et la Suède par exemple.

Ces trois ans m'ont amené à formaliser beaucoup plus clairement l'idée que LA diversité européenne n'existe pas : il y a une multitude de diversités – géographiques, historiques, culturelles, de classe, de genre – et leur intrication dépend des contextes locaux. Ainsi, en Suède, nous n'avons pas la même histoire coloniale que la France : la colonisation, à l'extérieur de nos frontières, a duré moins longtemps, les formes qu'elle a prises ont été plus indirectes. Sur notre territoire, la colonisation qui a visé les peuples autochtones a, en revanche, été d'une violence inouïe. Par ailleurs, contrairement à ce qui se passe en France, nous commençons tout juste à nous raconter ce sombre chapitre de notre histoire. Il ne s'agit pas vraiment d'une priorité politique.

Comment avez-vous pu apprendre les uns des autres, en dépit de ces différences fondamentales ?

DK : L'apprentissage, en ce qui me concerne, a consisté à briser ce mythe de l'universalité du concept de diversité. C'est très important, parce que cela nous apprend qu'il faut travailler ensemble, non pas autour de catégories universelles qui n'existent pas, mais à partir de nos spécificités communes. Désormais, lorsque nous soutenons des artistes, nous pouvons jauger de la pertinence de leur travail en regard à notre contexte national, mais également en regard à celui de certains de nos collègues européens. Et réciproquement.

Cela nous a aussi appris à voir dans les œuvres d'artistes soutenues par nos partenaires une porte d'entrée pour comprendre les pays dans lesquels elles ont été créées. Les stratégies artistiques, les thématiques abordées, les discours autour d'une œuvre, les pratiques, les définitions du public : tous ces éléments nous disent beaucoup de la société dans laquelle elles ont été forgées.

Elles nous tendent également un miroir pour comprendre notre propre société.

Pourquoi avez-vous choisi d'intégrer la question du droit des enfants pour travailler sur la diversité ?

DK : Considérer les enfants comme des citoyens et des individus à part entière, avec des droits, une vie émotionnelle propre, garantir l'intégrité de celle-ci en la protégeant des interférences dogmatiques des adultes, sont des obligations légales en Suède, liées à la Convention internationale des droits de l'enfant de l'ONU.

Lorsqu'il y a quelques années, l'État a enfin décidé de la signer, après avoir longtemps refusé de le faire, nous avons choisi de le prendre au sérieux. Comment prendre en compte le point de vue des enfants dans toutes les dimensions de notre travail, et pas seulement dans la dimension artistique ? Il ne faut pas oublier qu'intégrer la « perspective des enfants » dans les processus de création est une tradition ancienne en Suède. Dès les années 1970, le milieu théâtral, autour des dramaturges telles que Suzanne Osten, a pris à bras le corps ces enjeux, en invitant très tôt des enfants à suivre et participer aux processus de travail. Aujourd'hui, les formations universitaires de théâtre proposent toutes des cours sur ces pratiques. Pour que toutes ces réflexions et savoir-faire infusent plus largement au sein de notre maison, nous avons fait une formation de six mois. Cela implique des aspects très matériels et concrets – ne pas placer les porte-manteaux trop hauts par exemple – mais aussi des choses plus complexes, comme repenser l'intégralité de notre communication pour que les enfants sentent que cette institution s'adresse aussi à eux. Nous travaillons avec des enfants de tout le pays, et pour certains, le RT constitue leur toute première expérience culturelle.

Comment ces trois années de GPF ont-elles changé concrètement vos pratiques ?

DK : En ce qui concerne la programmation, nous avons, grâce à ce projet, élargi la sphère des artistes avec laquelle nous étions en contact. Cela nous a conforté dans la nécessité d'oser présenter le travail d'artistes qui en sont au tout début de leur carrière. En termes de pratiques, nous avons eu la confirmation de l'importance fondamentale du temps long, notamment dans l'accompagnement artistique. *Common Stories* a permis à des structures européennes de s'allier pour soutenir à plus long terme le développement de projets artistiques, ce qui a été extrêmement précieux pour les créateurs, où qu'ils en soient dans leur processus. S'engager ainsi, dans une continuité, trouver des partenaires pour rendre cela possible si nous n'y arrivons pas seul, est devenu essentiel pour nous. Cet enjeu du temps long n'est pas important uniquement pour les artistes : il l'est tout autant pour les publics.

En quoi les diversités des projets artistiques, celles des équipes et celles des publics sont-elles liées ?

DK : C'est une question extrêmement complexe, dont nous ne cessons de discuter depuis que je suis devenu directeur artistique, il y a six ans. Les théâtres font partie d'un écosystème qui comprend la communauté théâtrale dans son ensemble, la sphère de l'éducation et les publics – ceux qui viennent, et ceux qui ne viennent pas mais que nous aimerions toucher. J'en reviens donc à la mission première du RT : être pertinent pour tous et partout.

La partie la plus simple de ce casse-tête est sans doute ce qui se passe sur scène : les enjeux de représentation. Cependant, lorsqu'on en vient à celles et ceux qui ont le pouvoir de décider – les directeurs, chorégraphes, metteurs en scène –, la diversité est déjà beaucoup moins évidente. Et encore, nous sommes un peu plus avancés sur ce sujet que certains de nos partenaires européens.

Cela se complique encore lorsque l'on passe en coulisses. Parce que les normes – techniques ou de production – des théâtres ne sont parfois pas du tout adaptées à certains projets. Certaines pratiques artistiques, parce qu'elles viennent d'autres traditions, d'autres référentiels de pensée, ne rentrent pas dans les cases. Cela peut créer de l'incompréhension et des frictions avec les équipes. Comment injecter de la diversité et de la souplesse aussi dans les processus de production ? Cela coûte cher et c'est très compliqué pour les institutions qui fonctionnent grâce à un ensemble de processus, de protocoles et de lois. Cela demande de changer complètement d'état d'esprit.

Le pire, c'est que dans dix ans, tout ce que nous sommes en train d'apprendre sera devenu caduc. Il faudra à nouveau tout revoir. Il ne s'agit donc pas d'apprendre, mais de créer un système qui nous permette de mettre en application les savoirs, à l'instant T où nous les acquérons. Et ainsi d'être capables de nous adapter en permanence.

Et pour les publics ?

DK : Notre conclusion, c'est qu'il est difficile de diversifier les publics si les équipes ne sont pas représentatives de la diversité de la société. Et qu'il est impossible de toucher des spectateurs spécifiques si les équipes ne savent pas leur parler, ne comprennent pas leurs références et cadres de pensée, leurs habitudes et leurs types de consommation culturelle.

Qui vient au théâtre ? Qui a accès à ces ressources et qui ne l'a pas ? Qui excluons-nous ? Si nous ne rendons pas visibles les absentes, nous continuerons à nous bercer d'illusions que nous nous adressons à tout le monde. Avoir ce rapport critique à nous-même relève de notre devoir démocratique.

Comment envisagez-vous la suite ?

DK : Une question me taraude : comment poursuivre ces réflexions sans tomber dans des lieux communs ? À force, le vocabulaire de la diversité est devenu prévisible et cliché, il a perdu de son sens.

Peut-être faut-il changer d'approche : plutôt que de répéter que la diversité est importante, nous pourrions réfléchir à ce qui se passe autour de nous, aux gens qui nous entourent, et, en fonction, nous demander quelles histoires nous avons envie de raconter. Nous avons besoin d'inventer une nouvelle manière de parler de ces réalités. Et je crois que c'est le moment de le faire, parce que la situation politique est particulièrement agitée, et qu'elle requiert que nous nous positionnions à nouveau, que nous redéfinissions les valeurs que nous défendons et que nous nommions les forces – politiques, culturelles – qui s'y opposent.

Entretien par **Aínhua Jean-Calmettes**, octobre 2025



© Sören Vilks

À la tête du RT, Dritëro Kasapi a plus de 25 ans d'expérience comme directeur artistique et metteur en scène de théâtre. Sa vision artistique audacieuse alliée à un leadership stratégique lui ont permis de renforcer et transformer des institutions telles que le Kulturhuset Stadsteatern ou le Gottsunda Dance & Theatre. Son travail qui aborde souvent les thèmes de l'identité et du pouvoir dans la société contemporaine, fait de lui une voix importante dans le paysage théâtral suédois et scandinave.



LE GOOD PRACTICES FACTORY À COLOGNE

Depuis 2023, africologne (AFC) mène une réflexion sur ses activités, son positionnement et ses méthodologies autour des questions de diversité, en dialogue avec d'autres institutions culturelles de la ville et de la région, notamment le Théâtre de l'Orangerie.

Ce processus a donné lieu en 2025 à la rédaction d'un code de conduite pour les équipes, les artistes et le public, diffusé pendant le festival en juin, ainsi qu'à une série d'ateliers de sensibilisation avec le Théâtre de l'Orangerie cet automne.

De plus, en 2025, le festival s'est plus largement ouvert aux communautés afro-diasporiques de Cologne. Yaël Koutouan, commissaire du nouveau format africologneLOCAL, nous en dit plus sur ce nouveau positionnement page 25.

LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

D'avril à mai 2025, africologne (AFC) a travaillé sur l'élaboration d'un code de conduite pour son festival qui s'est déroulé en juin. En collaboration avec des organisateur·ices communautaires, des militant·es, des médiateur·ices et la directrice de la bibliothèque Theodor Wonja Michael, Glenda Obermuller, l'équipe d'AFC a élaboré des recommandations et un code de conduite qui a été affiché dans les lieux du festival et communiqué aux équipes du festival, aux artistes invité·es et aux collaborateur·ices. Il visait à garantir un environnement de travail respectueux pendant le festival. Il s'agit également d'un outil flexible à même d'être adapté par d'autres partenaires culturels à Cologne et au-delà.

Le 6 juin 2025, **Glenda Obermuller** a animé un atelier destiné à l'équipe d'AFC sur la manière de protéger les artistes invité·es, le personnel et le public contre des agressions à caractère racistes et de créer des espaces plus sûrs. Quatorze participant·es ont élaboré des stratégies de réponse aux incidents racistes, un atelier qui est intervenu quelques semaines après des perturbations causées par l'extrême droite dans un lieu partenaire. Dans chaque lieu du festival, une personne désignée était chargée de mener le dialogue en cas de conflit.

Pour conclure l'année, une série de trois journées sur la diversité et l'accessibilité a été organisée en collaboration avec le Théâtre de l'Orangerie les 14 octobre, les 1^{er} et 10 décembre 2025.

Animée par Charlott Dahmen et Amy Zayed, la première journée a permis aux participant·es de découvrir des premières notions autour de l'inclusion et de l'accessibilité dans le secteur culturel, notamment les fondements statistiques et juridiques, la définition de termes et la modélisation des obstacles.

Le deuxième atelier, animé par Nils Rottgardt et Dodzi Dougban, a exploré « l'esthétique de l'accès », une méthode visant à intégrer les moyens d'accessibilité dans le processus artistique. Cet atelier a montré que les pratiques d'accessibilité peuvent non seulement supprimer les barrières, mais aussi servir le processus artistique.

La dernière session, qui se tiendra le 10 décembre, est un programme en ligne destiné aux professionnel·les du théâtre à Cologne, axé sur les relations publiques et la communication, et animé par Un-Label e.V.

Qui ?

Le *Good Practices Factory 2025 Cologne* a été piloté par :

Gerhardt Haag, directeur général, AFC | **Kerstin Ortmeier**, directrice artistique | **Marie Deuflhard**, codirectrice, AFC | Avec : **Dr. Sarah Youssef**, directrice artistique, Théâtre de l'Orangerie | **Andrea Bleikamp**, WEHR51 | **Simon Eifeler**, Bridgeworks | **Janna Hüttebräucker**, Bridgeworks | **Ines Langel**, Théâtre de l'Orangerie | **Lisa Lehnen**, Overhead Project | **Laurenz Leky**, Théâtre im Bauturm | **Glenda Obermuller**, Theodor Wonja Michael Library | **Bernd Schlenkrich**, Théâtre im Bauturm | **Andrea Tedone**, Théâtre Comedia

ÉCOUTER LES COMMUNAUTÉS AFRODIASPORIQUES DE COLOGNE

Conversation avec Yaël Koutouan

Yaël Koutouan, l'une des collaboratrices de l'africologneFESTIVAL, a organisé pour la première fois en 2025 africologneLOCAL, un programme entièrement dédié à la diaspora africaine à Cologne. Elle nous en dit plus sur le processus et sur ce que représente une telle plateforme pour les communautés afro-descendantes locales...

Tout d'abord, parlez-nous de cette rencontre avec l'équipe d'africologne...

Yaël Koutouan (YK) : Dans le cadre d'African Futures Cologne 2023, un événement majeur à l'échelle de la ville, j'ai interviewé des artistes invités par le festival. C'est le seul festival en Allemagne qui invite autant d'artistes africains ou membres de la diaspora africaine et j'avais beaucoup aimé l'ambiance. Pour une fois, nous étions visibles, vraiment accueillis, et ce sentiment très spécial m'est resté. Quelques semaines plus tard, j'ai contacté Gerhardt Haag et Kerstin Ortmeier¹ — je voulais vraiment faire partie de l'aventure. Plus tard, Marie Deufhard² a évoqué lors de nos échanges, l'idée de monter un programme local, et j'ai sauté sur l'occasion !

Être accueillie et visible, est-ce quelque chose que vous n'aviez pas ressenti avec d'autres institutions artistiques à Cologne ?

YK : J'ai l'impression que de nombreuses institutions utilisent la diversité comme un argument de communication — elles affirment être diversifiées, que tout le monde peut y travailler ou y est le bienvenu — mais si vous regardez de plus près, vous vous rendez compte que rien n'a vraiment changé.

Accueillir, ce n'est pas inviter quelques personnes issues de la diaspora à participer à un programme, puis les laisser repartir. C'est écouter, s'ouvrir à des conversations pas toujours faciles et comprendre. Par exemple, à Cologne, la communauté noire est très diversifiée ; elle englobe différentes perspectives et réalités, rarement montrées dans toute leur complexité. C'est quelque chose que je voulais aborder avec le programme LOCAL.

Il existe de nombreuses barrières invisibles qui empêchent les gens d'entrer dans un théâtre ou une galerie d'art. Il ne suffit pas de dire : « Nos portes sont ouvertes. » Certains bâtiments sont intimidants et les gens ont l'impression qu'ils n'y sont pas à leur place. La langue est une autre barrière.

Plus généralement, je pense que les institutions devraient faire l'effort d'aller à la rencontre des communautés là où elles se trouvent, dans leur contexte quotidien, plutôt que d'attendre qu'elles poussent leur porte.

D'une manière générale, diriez-vous qu'au cours des quatre ou cinq dernières années, il y a eu une évolution positive dans la manière dont les institutions artistiques touchent des publics et des projets plus diversifiés ?

YK : La situation est beaucoup plus polarisée. D'un côté, on assiste à la montée des mouvements d'extrême-droite, certaines institutions devenant de plus en plus conservatrices ; de l'autre, il y a des personnes et des organisations qui résistent activement. Pour moi, il s'agit d'identifier les personnes et les espaces avec lesquels on peut travailler — et ce que j'ai appris, c'est qu'on ne peut pas le faire sans aborder la politique. Ce qui se passe à l'échelle mondiale — le génocide à Gaza, par exemple — a une incidence profonde sur ce que nous faisons au niveau local. Tout est lié. Je ne peux pas promouvoir la diversité et les valeurs anticolonialistes tout en travaillant avec une institution qui refuse d'envisager d'autres points de vue et de s'ouvrir à des dialogues plus complexes.

C'est préoccupant, car nous ne sommes pas très nombreuses dans le milieu culturel et les financements en Allemagne ne cessent de diminuer. Il est donc vraiment nécessaire de partager les ressources, mais il y a des lignes rouges à ne pas franchir.



Yaël Koutouan a étudié les sciences du théâtre à l'université Johannes Gutenberg de Mayence. Ses recherches portent sur les questions raciales et les études postcoloniales. Elle mène actuellement des recherches sur l'histoire allemande de l'après-guerre et les « enfants de l'occupation » dans le cadre d'un projet performatif de Simone Dede Ayivi, en collaboration avec la Künstler*innenhaus Mousonturm. Auteure indépendante pour Theater der Zeit depuis 2023, elle est membre du jury de la Theatertreffen 2026 à Berlin. Depuis 2025, elle travaille en freelance pour Team Timster (Kika) et est responsable de la programmation LOCAL au festival africologne. Yaël Koutouan est également impliquée dans l'association DAKO e.V., une organisation pour les réfugiés et les migrants à Cologne.

Comment avez-vous abordé le processus de curation pour LOCAL ?

YK : En écoutant avant tout, en essayant, en apprenant et, bien sûr, en faisant des erreurs parfois !

J'ai commencé par parler à autant de personnes que possible issues de la diaspora africaine à Cologne, en leur demandant ce qu'elles aimeraient voir sur scène et ce qui leur manquait selon elles. Je leur ai également demandé : « Que signifie pour vous la communauté ? Que faudrait-il faire pour connecter les communautés ? »

La nourriture et la musique sont arrivées en tête ! Nous avons donc invité Malaikas Soul Food à assurer la restauration et mis en place des *Jam sessions*, un espace d'échanges artistiques entre les invités internationaux du festival et les artistes basés à Cologne.

L'appel à candidatures pour l'*Open Stage* nous a permis de toucher les enfants et les jeunes, de 20 à 30 ans, un public avec lequel le festival n'avait que peu de contact auparavant. Beaucoup d'entre eux ont également assisté et apprécié d'autres spectacles du festival.

Quelles sont les prochaines étapes ?

YK : Nous cherchons des fonds pour développer certaines activités au cours des deux prochaines années, en dehors du cadre du festival. J'aimerais poursuivre les formats *Jam Session* et *Open Stage* tout au long de l'année. *Sketch and Connect* qui conviait le public à dessiner et à échanger avec le plasticien Nando Nkrumah se poursuivra également.

Nous aimerions continuer à travailler autour de l'alimentation en organisant des événements culinaires communautaires qui rassemblent les générations. Il s'agit de mettre en avant des pratiques culinaires et les transmettre aux jeunes générations. J'aimerais également ouvrir ces moments conviviaux à des

¹ Gerhardt Haag et Kerstin Ortmeier, co-fondateur*es et co-directeur*es du festival africologne

² Marie Deufhard, codirectrice du festival africologne depuis 2025

discussions plus politiques, par exemple sur le lien entre la cuisine et la communauté.

Je pense également que l'art est un bon moyen d'aborder, au sein de la communauté, des questions qui ne peuvent pas toujours être discutées directement, comme la question queer par exemple. S'il existe un collectif noir et queer très actif à Cologne, l'homosexualité reste un sujet totalement tabou pour la plupart de nos parents. L'art permet d'aborder certaines questions de tant de manières, de proposer différentes perspectives en douceur.

Pour la première fois, le festival a affiché dans chaque salle un code de conduite, fruit d'une réflexion menée par plusieurs organisations artistiques de Cologne dans le cadre du *Good Practices Factory*. Comment le public a-t-il réagi ?

YK : Beaucoup de gens ont été surpris, parfois irrités. Mais toutes les réactions étaient importantes, car l'objectif est vraiment d'interroger le public sur sa propre position et ses propres pratiques. Par exemple, sur le regard blanc, c'est-à-dire la façon dont les gens regardent les corps racialisés, les corps noirs en l'occurrence ici, et comment ils reçoivent les récits provenant de différents horizons. Le regard blanc est une pratique européenne, quelque chose avec lequel on grandit sans s'en rendre compte, mais qui peut aussi être désappris. C'est pourquoi Amina Wolter et moi avons écrit cette *Invitation à une observation critique de l'art* affichée à l'entrée de l'espace d'exposition.

Entretien réalisé par **Virginie Dupray**, octobre 2025

Code of Conduct

Für ein respektvolles Miteinander auf unserem Festival

Auf unserem Festival teilen wir Raum, Geschichten und Erfahrungen. Wir als Team befinden uns in einem kontinuierlichen Prozess der strukturellen Veränderung und wünschen uns ein Miteinander auf Augenhöhe.

Wir erkennen an:

- Historisch bedingter Rassismus ist in Deutschland nicht aufgearbeitet und wirkt oft unbewusst weiter: in Sprache, Blicken und Handlungen
- Diskriminierung und Rassismus existieren auch hier

Verhaltenserwartungen

- Wir begegnen einander mit Respekt, wir hören einander zu und zeigen Bereitschaft zur Selbstreflexion
- Rassistische, stereotype oder abwertende Aussagen und Handlungen sind nicht geduldet – auch nicht als „Witz“ oder vermeintlich „gut gemeint“
- Wir vermeiden Fremdbezeichnungen (z.B. das N-Wort, „farbig“), sondern nutzen Selbstbezeichnungen wie „Schwarze Menschen“, „afrodiasporische Menschen“, „BiPoC“ oder „People of Colour“
- Die Perspektiven von Betroffenen werden ernst genommen – ohne Relativierung, Erklärung oder Abwehr.
- Wer auf diskriminierendes Verhalten hingewiesen wird, hört zu, übernimmt Verantwortung und vermeidet Abwehrreaktionen

Wiederholte oder schwerwiegende Verstöße können zum Ausschluss von der Veranstaltung führen.

Personen aus unserem Team, erkennbar an den **orangenen Warnwesten**, sind jederzeit ansprechbar

Danke für Euren Beitrag zu einem solidarischen Miteinander!

Euer **africologne Team**

INVITATION À UNE OBSERVATION CRITIQUE DE L'ART L'ART EST UNE ATTITUDE

par Yaël Koutouan & Amina Wolter

Les performances et les installations que vous allez découvrir dans le cadre de ce festival ne sont pas juste des œuvres d'art. Ce sont des histoires vécues, des actes de résistance, de mémoire, des pratiques spirituelles et des visions d'un avenir fondé sur la justice.

Elles abordent des questions d'identité, de vulnérabilité et les possibilités de guérison.

En tant que spectatrice, vous êtes invité à assister à ces moments intimes et puissants.

Cette invitation est un privilège, mais elle s'accompagne d'une responsabilité.

La décolonisation ne commence pas sur scène. Elle commence par votre regard.

L'art n'est pas neutre. L'art est une attitude.

Sur le regard blanc

Le terme « regard blanc » décrit une perspective spécifique : une manière de percevoir l'art, la culture et les corps issus du Sud ou des personnes noires à travers un prisme blanc, souvent inconscient et normatif. Cette façon de voir n'est pas neutre. Elle prend ses racines historiques dans les pratiques coloniales telles que les zoos humains, où les corps noirs devenaient des

objets de curiosité et de célébration de la supériorité blanche.

Le regard blanc ne vise pas seulement l'art, il vise les personnes : leurs corps, leurs voix, leurs formes d'expression. Il part du principe que les Blancs ont le droit de définir comment les corps noirs sont interprétés, d'assigner leur place, de définir leur appartenance.

Que pouvons-nous faire à ce sujet ?

La bonne nouvelle : le regard blanc peut être désappris.

Nous vous invitons à réfléchir :

- Qu'ai-je l'habitude de voir ?
- Quelles images et quels récits me semblent familiers, et pourquoi ?
- D'où viennent mes attentes en matière de « valeur esthétique » ?
- Qu'est-ce que je ne vois pas, et pourquoi ?

L'art africain et afro-diasporique n'est ni exotique ni « autre ».

Il est présent, politique, complexe et multiforme, avec son propre langage et sa profondeur.

Ce texte fait partie des pratiques du festival. Veuillez le lire.

Réfléchissez-y. Emportez-le avec vous.



© Patrycja Skwierczyńska

LE GOOD PRACTICES FACTORY À VARSOVIE

De janvier à septembre 2025, le TR Warszawa (TRW) a amélioré son accessibilité pour divers groupes, en lançant des initiatives destinées aux personnes malvoyantes ou malentendantes et en soutenant la formation de nouvelles personnes chargées de l'accessibilité dans le domaine des arts. En 2025, l'équipe du TRW a également lancé une réflexion et une série d'actions axées sur la santé mentale. Page 28, Helena Świegocka et Katarzyna Parzuchowska-Tercz discutent de la manière dont les institutions culturelles peuvent accompagner les personnes qui se remettent d'une crise de santé mentale.

LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

Les actions mises en œuvre comprenaient :

- Dix représentations avec audiodescription, précédées d'une visite tactile des décors. Les participant·es pouvaient entrer dans le décor, toucher les accessoires, découvrir la topographie de la scène, ce qui leur permettait d'imaginer plus facilement ce qui était décrit en direct via l'audiodescription.
- Huit représentations avec surtitrage pour les personnes sourdes.
- Six représentations de la pièce *eP*, une co-création entre le poète et interprète sourd Adam Stoyanov, les metteuses en scène Agnieszka Jakimiak et Kuba Krzewiński et l'actrice Monika Frajczyk.

En outre, le TRW a mis en place un programme d'ateliers et d'événements dédié à un groupe d'enfants issus d'un foyer, ainsi que des ateliers de théâtre pour un groupe de jeunes autistes afin de renforcer leurs compétences sociales.

Le TRW s'est associé à des organisations culturelles locales, telles que l'association Pomost pour les amis et les familles des personnes atteintes de troubles mentaux, afin de soutenir les programmes destinés aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale.

Des personnes en convalescence après un séjour prolongé en hôpital psychiatrique ont été invitées à participer à des réunions, des visites de théâtres, des discussions, des moments de convivialité afin de faciliter leur retour dans leur foyer, leur vie familiale ou leur environnement professionnel.

En juillet 2025, le projet *Teatr od Pierwszego Wejrzenia – (po) zdrowienia* (Théâtre au premier regard : salutations) a été lancé en partenariat avec le Nowy Teatr et la fondation eKropka. Cette initiative invite des personnes qui se remettent d'une crise de santé mentale ou qui souffrent de troubles mentaux à participer à des activités culturelles. Dans ce cadre, huit participant·es souffrant de troubles de la santé mentale et huit autres participant·es ont collaboré en binômes et en groupes. L'objectif du programme est de lutter contre l'auto-stigmatisation des personnes atteintes de maladies mentales et la stigmatisation par d'autres personnes, en démontrant que la participation à des activités sociales et culturelles est possible pour toutes. Comment empêcher que les troubles mentaux ne deviennent le prisme à travers lequel les personnes diagnostiquées se définissent ou sont définies ?

Après une première séance d'introduction, des ateliers, des discussions et des spectacles sont proposés, accompagnés de la dégustation de bons petits plats. Toutes les activités sont gratuites. Le projet se déroulera jusqu'en décembre 2025.

Qui ?

Le Good Practices Factory 2025 Varsovie a été piloté par :

Helena Świegocka, cheffe de projet avec **Katarzyna Batarowska**, spécialiste dans l'accompagnement, département de pédagogie théâtrale et d'accessibilité, TRW | Et d'autres membres des équipes d'accessibilité, techniques et de production du TRW

À PROPOS DU THÉÂTRE, DE LA CULTURE ET DE LA SANTÉ MENTALE

Conversation avec Helena Świegocka & Katarzyna Parzuchowska-Tercz

Comment la culture et le théâtre peuvent-ils aider les personnes en situation de crise mentale ? Comment créer des espaces où la participation fait partie intégrante du processus de guérison ? Telles sont quelques-unes des questions abordées par Helena Świegocka, responsable de l'accessibilité au théâtre TR Warszawa, et Katarzyna Parzuchowska-Tercz, de la fondation eFkropka¹.

Helena Świegocka (HS) : Depuis longtemps, je conçois des activités théâtrales visant à impliquer divers groupes de personnes, en particulier celles qui ont un accès limité à la culture ou qui sont sous-représentées. À un moment donné, j'ai participé à *Kiosks of Care*, un cours sur la santé mentale destiné au personnel culturel de Varsovie, organisé par la Société des initiatives créatives « e ». C'est là que j'ai entendu parler pour la première fois de la fondation eFkropka¹ et de la fondation Open Seminars on Philosophy and Psychiatry, et que je vous ai rencontrée. Cela m'a fait réfléchir à la manière dont le théâtre pourrait s'associer au secteur de la santé, à côté des traitements dispensés, pour aider à (re)placer le processus de guérison dans un contexte social. Comment accompagner ce retour souvent très délicat pour les personnes ayant connu une crise mentale dans la société ?

Katarzyna Parzuchowska-Tercz (KP-T) : En effet, lorsque je pense à la santé mentale, je vois trois piliers du bien-être : les relations, les centres d'intérêt et le contact avec le monde. Les relations nous apprennent à nous sentir proches des autres et à coexister ; elles nous donnent le sentiment d'appartenir à un groupe. Les centres d'intérêt nous aident à grandir et nous permettent de faire des choses pour nous-mêmes, et non pour les autres. Et le troisième pilier, c'est le contact, avec la nature et avec la culture. Lorsque nous discutons de santé mentale, nous soulignons généralement l'importance du contact avec la nature, tandis que la culture est rarement mentionnée. Pourtant, la culture peut aider à guérir. Participer à des événements au théâtre, assister à des spectacles et en discuter, tout cela a un impact profond sur notre santé mentale. La culture nous donne un langage pour dire ce qui est difficile et nous offre un espace dans lequel nous pouvons l'exprimer ensemble.

HS : C'est ainsi que je vois le théâtre. Le projet *Teatr od pierwszego wejrzenia – (po)zdrowienia* (*Théâtre au premier regard – Salutations*)², mené par le TRW en collaboration avec la fondation eFkropka et Nowy Teatr, a été imaginé pour les personnes en crise de santé mentale. Avant le lancement du projet, le TRW a collaboré avec le groupe Pomost pour proposer une visite guidée du théâtre à un groupe de personnes qui venaient de quitter un établissement psychiatrique. Je me souviens leur avoir demandé si elles préféreraient laisser leurs sacs dans le vestiaire qui serait fermé à clé ou les emporter avec elles. Je leur ai laissé le choix. Pour moi, cela semblait être une question élémentaire, mais pour elles, c'était un moment important. Il s'est avéré qu'on leur disait généralement quoi faire, par exemple « Laissez vos affaires ici et allons-y », mais soudain, ces personnes pouvaient décider par elles-mêmes. Pour certaines, leur sac représentait tout, un symbole de sécurité. C'était un geste simple, mais profondément significatif.

KP-T : Cela montre à quel point les détails ont leur importance. Pour les personnes en convalescence, le sentiment de contrôle et la liberté de décider par elles-mêmes sont souvent cruciaux. Je ne sais pas si vous avez déjà eu des expériences avec des établissements psychiatriques, mais les traitements dans ces établissements sont une expérience très particulière. Il est

parfois nécessaire d'être hospitalisé et cela peut apporter un sentiment de sécurité, un soutien. Mais comment vous traversez cela dépend des personnes qui vous entourent, qui y travaillent, de l'ambiance qui y règne, du temps et de l'énergie dont dispose le personnel médical pour être vraiment présent pour leurs patientes.

J'ai remarqué qu'après plusieurs hospitalisations, quelque chose en moi s'était cassé. J'avais perdu mon sentiment d'autonomie. Je ne me considérais plus comme une personne digne de respect et capable de prendre ses propres décisions. Lorsque vous êtes diagnostiqué avec une maladie mentale, le système vous fait soudainement comprendre : « Nous allons prendre soin de vous. Nous savons ce qui est le mieux pour vous. »

Pour en revenir à l'histoire des sacs, pour quelqu'un qui a vécu une telle expérience, pouvoir décider par soi-même où laisser ses affaires est vraiment quelque chose. Un geste aussi simple peut aider à retrouver le sentiment d'autonomie. Il en va de même lorsque vous demandez aux gens comment elles et ils souhaitent être appelés : pour les personnes en convalescence, c'est reconnaître que leur voix compte.

C'est ce que nous entendons par « capacité d'agir ». C'est quelque chose qui fait souvent défaut dans les interactions avec les institutions. Dans les hôpitaux, les administrations ou les centres d'aide sociale, il existe un protocole fixe, une manière de prendre en charge celles et ceux qui s'y rendent. La culture, cependant, devrait être différente.

HS : Nous revenons alors à la question de savoir comment les institutions culturelles peuvent soutenir le processus de guérison, étant donné qu'elles ne sont pas des établissements thérapeutiques et que nous, en tant qu'employés, ne sommes pas des professionnelles de la santé.

Les crises de santé mentale étant devenues beaucoup plus fréquentes, nous aimerions que les personnes qui en souffrent puissent se sentir partie prenante de leur communauté. Mais comment aborder cette question avec discernement ? Comment offrir un soutien sans assumer la responsabilité d'une tâche pour laquelle nous ne sommes pas qualifiés ? Comment créer un espace ouvert et sûr pour toutes – pour les personnes en convalescence, pour les employés et pour les autres participant·es, qui ont toutes leurs propres attentes ?

KP-T : Les enseignant·es sont souvent confrontés à des situations auxquelles ils ne sont pas tout à fait préparés. Ce ne sont pas des thérapeutes, mais ils doivent néanmoins réagir. C'est pourquoi chaque école adopte, ou du moins devrait adopter, des procédures appropriées pour faire face à des situations difficiles : une sorte de « premiers secours psychologiques ».

Je pense que les théâtres devraient mettre en place un dispositif similaire afin de donner à leurs employés les connaissances nécessaires pour savoir quoi faire lorsqu'une personne se sent mal ou qu'une crise survient. Nous apprenons comment réagir lorsque quelqu'un s'évanouit, nous devrions donc également savoir comment réagir lorsque quelqu'un est en proie à des émotions intenses. Cela contribuerait à créer un climat de sécurité pour tout le monde : vous n'avez pas à vous demander s'il faut appeler une ambulance ou laisser la personne seule, vous savez exactement comment réagir.

¹ La fondation eFkropka lutte contre les stéréotypes, change la perception des maladies mentales, diffuse des informations sur la santé mentale auprès de divers groupes professionnels, crée des espaces où les personnes qui vivent ou ont vécu une crise mentale peuvent échanger et défendre leurs intérêts.

² *Teatr od pierwszego wejrzenia – (po)zdrowienia* est un projet mis en place à Varsovie par le TRW, en coopération avec la fondation eFkropka et Nowy Teatr. Ce projet part du projet d'innovation sociale *Teatr od Pierwszego Wejrzenia* (*Théâtre au premier regard*) créé par Magdalena Szymczak et Helena Świegocka au Nowy Teatr.

Lorsque je faisais partie du Crisis Theatre au centre communautaire Wola, puis au centre communautaire Stokłosy, j'ai également remarqué à quel point l'espace était important. Il doit non seulement être neutre, mais aussi familial, un endroit que l'on pourrait associer à la sécurité et à la curiosité. Certaines participant·es y arrivaient avec le sentiment que ces centres communautaires étaient réservés à des « personnes plus intelligentes et plus éduquées ». Mais en apprenant que cet événement leur était bien destiné, ils se sont sentis encouragés à venir. Au fil du temps, ces personnes ont commencé à s'y sentir chez elles. Elles avaient leur casier, leur tasse, connaissaient le personnel. Le directeur du centre communautaire venait souvent aux répétitions pour s'assurer que nous avions tout ce dont nous avons besoin. Rien d'extraordinaire : un verre d'eau, une température ambiante agréable, un sourire, mais cela faisait une énorme différence. Au lieu d'être étiquetés comme « les autres », « les bizarres » ou « les convalescent·es », nous étions simplement un groupe de personnes qui créaient ensemble quelque chose de vrai. Peu à peu, nos relations se sont encore approfondies. Si je devais décrire cela en un mot, je dirais que c'était comme être chez nous. C'était chaleureux, accueillant et cela nous donnait un sentiment d'appartenance.

HS : Dans un centre communautaire, il est peut-être plus facile de nouer des relations étroites et durables et de créer un sentiment d'appartenance. Les gens se connaissent et vivent à proximité. Un théâtre, en particulier un théâtre comme le TRW, fonctionne un peu différemment. Notre public comprend non seulement des habitant·es de Varsovie, mais aussi des visiteuses venues d'autres régions de Pologne et même de l'étranger. Les gens viennent voir un spectacle, puis repartent...

KP-T : Oui, mais les choses pourraient changer grâce aux projets que vous mettez en œuvre. Le théâtre s'intéresse de plus en plus à son public. À travers des programmes destinés à des groupes diversifiés ou en vous interrogeant sur vos visiteuses, leurs motivations. C'est un changement radical, qui marque le passage de l'élitisme à l'inclusivité.

Aujourd'hui, le théâtre devient un lieu de rencontre. Les gens peuvent discuter et prendre un café après le spectacle, ou participer à un débat... Le théâtre n'est plus un sanctuaire culturel fermé où il faut s'habiller chic, mais un espace de dialogue.

HS : Exactement. Les théâtres sont de plus en plus considérés comme des lieux qui « vendent » des expériences plutôt que des billets. Tout est question d'émotions, de relations et de moments partagés. Le spectacle ne s'arrête pas à la dernière scène, ce qui compte, c'est ce qui se passe avant et après. Ces changements sont devenus encore plus visibles grâce aux réseaux sociaux. Les spectateur·ices laissent des commentaires, partagent leurs réactions. Cela nous aide à construire des relations qui n'existaient pas auparavant, basées sur les émotions et les expériences partagées.

Quand je regarde tout cela sous l'angle de la coopération entre les secteurs culturel et thérapeutique, je vois un énorme potentiel. Le théâtre peut soutenir le processus de guérison et aider les gens à se réinsérer dans la société. Là où la thérapie s'arrête, la culture devrait commencer, car le théâtre apporte quelque chose que le système de santé ne peut pas offrir : un sentiment d'appartenance au monde.

KP-T : Pour une personne en convalescence, sortir seule de chez elle est un grand pas. Les théâtres ou les centres communautaires pourraient servir de haltes sécurisées sur le chemin qui mène de l'hospitalisation au retour à la vie quotidienne.

Dans les hôpitaux, on encourage souvent les patient·es à organiser des sorties – au théâtre, au musée, dans des galeries. On doit appeler, se renseigner sur les billets, les horaires d'ouverture... Ce n'est pas seulement un exercice pratique, cela apprend aussi l'autonomie, la responsabilité, à planifier les choses, et cela s'accompagne de la joie de renouer avec le monde extérieur. Car n'oublions pas le plaisir. La culture n'est pas seulement une forme de soutien, c'est aussi une récompense. Cependant, à Varsovie, un billet de théâtre coûte cher. C'est pourquoi les institutions publiques, financées par les contribuables, devraient se soucier de l'accessibilité, y compris financière.

Et ce sentiment de proximité change tout. Lorsque vous rencontrez des personnes qui font face à des défis différents, lorsque vous comprenez ce à quoi elles sont confrontées, vous cessez d'avoir peur. Ce ne sont plus « elles », elles font désormais partie de « nous ».



Coordnatrice de l'équipe de prévention à la clinique psychiatrique et de prévention des addictions de l'hôpital Wolski, Katarzyna Parzuchowska-Tercz est formatrice, spécialiste de la prévention en santé mentale et art-thérapeute. Ayant elle-même souffert de schizophrénie, elle aide aujourd'hui d'autres personnes dans leur cheminement vers la guérison. Directrice du Mazovian Recovery College, elle travaille avec la Fondation OSFP et la Fondation eKropka et est également membre du Conseil pour les personnes handicapées auprès du Bureau du médiateur.



Médiatrice, actrice et spécialiste du théâtre, Helena Świegocka travaille comme responsable de l'accessibilité dans deux théâtres de Varsovie : le Nowy Teatr et le TR Warszawa. Elle conçoit et facilite les processus de changement dans les institutions culturelles axés sur l'accessibilité pour divers groupes sociaux. Elle crée également des projets performatifs avec divers groupes d'artistes amateur·es.

(RES)SOURCES

Nous avons demandé à chaque groupe GPF de nous envoyer des références de livres, articles, films, podcasts qui les ont accompagnés dans leurs réflexions ces derniers mois. Non pas une liste exhaustive, mais plutôt une bibliographie de chevet, de cœur : des mots, des pensées, des images dans lesquelles puiser pour construire, réfléchir, affronter les doutes et toujours cheminer.

LES CHOIX DE LA MC93

À lire

Comment parler du racisme aux enfants ?, Rokhaya Diallo,
On ne compte pas pour du beurre, 2025

La couleur des rôles – Enquête sur la division raciale du travail actorial,
Maxime Cervulle et Sarah Lecossais, Le Bord de l'Eau, 2025

Terres et Liberté – Manifeste antiraciste pour une écologie de la libération,
sous la direction de Fatima Ouassak, Les liens qui libèrent, 2025

Mécanique du privilège blanc ; comment l'identifier et le déjouer ?
Estelle Depris, Binge Audio, 2024

S'aimer la Terre : Défaire l'habiter colonial, Malcolm Ferdinand,
Seuil, 2024

Le dérangeur : petit lexique en voie de décolonisation, Collectif Piment,
Hors d'atteinte, 2020

De l'égalité des races humaines : anthropologie positive, Anténor Firmin,
Mémoire d'encrier, 2005

LES CHOIX DU THÉÂTRE NATIONAL WALLONIE-BRUXELLES

À lire

La riposte, Laurence Rosier, Payot, 2025

Universalisme, Julien Suaudeau et Mame-Fatou Niang, Anamosa,
2022

Les lieux de la culture : une théorie postcoloniale (The Location of Culture),
Homi K. Bhabha, Payot, 2019

L'art en commun – Réinventer les formes du collectif en contexte démocratique, Estelle Zhong Mengual, Les presses du réel, 2019

LES CHOIX DE CULTURGEST

À lire

La terre donne, la terre veut (A terra dá, a terra quer),
Antonio Bispo dos Santos, Wildproject, 2025

Petit manuel antiraciste et féministe (Pequeno manual antirracista),
Djamila Ribeiro, Anacaona, 2020

Ses yeux d'eau (Olhos d'água), Conceição Evaristo,
Éditions des Femmes, 2020

*Apprendre à transgresser : L'éducation comme pratique de la liberté
(Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom)*, bell hooks,
Éditions Syllepse, 2019

*Colonização, quilombos modos e significações. Antonio Bispo dos Santos,
Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia, 2015*

*Pédagogie de l'autonomie : Savoirs nécessaires à la pratique éducative
(Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa)*,
Paulo Freire, Érès, 2006

Por um feminismo afro-latino-americano, Lélia Gonzalez, Zahar Publishing

LES CHOIX DU RIKSTEATERN

À lire

*The Young Audience: Exploring and Enhancing Children's Experiences of
Theatre*, Matthew Reason, Trentham Books Ltd, 2010

*Theatre for Early Years: Research in Performing Arts for Children from Birth to
Three*, dirigé par Wolfgang Schneider, Éditions Peter Lang, 2009

*Theatre for Children and Young People: 50 Years of Professional Theatre in
the UK*, dirigé par Stuart Bennett, Aurora Metro, 2005

À voir

Ma vie de Courgette, Claude Barras, 2016

L'Esprit de la ruche (The Spirit of the Beehive), Víctor Erice, 1973

LES CHOIX DU TR WARSZAWA

À découvrir

Young Design 2025 - Instytut Wzornictwa Przemysłowego - organisé par l'Institut polonais du design industriel.

[À consulter ici](#)

À lire

Génération anxieuse : comment les réseaux sociaux menacent la santé mentale des jeunes (The Anxious Generation. How the Great Rewiring of Childhood is Causing an Epidemic of Mental Illness), Jonathan Haidt, Les Arènes, 2025

Aging Well Workbook: CBT Skills to Help You Think Flexibly, and Make the Most of Life at Any Age, Neil A. Rector et Julie Erickson, Trade Paperback, 2023

What is the Evidence on the Role of the Arts in Improving Health and Well-Being? A Scoping Review, Daisy Fancourt & Saoirse Finn, 2019

À voir

Posłuchaj, co chcą ci powiedzieć, Małgorzata Imielska, 2024

La panthère des neiges, Marie Amiguet et Vincent Munier, 2021

Le goût de la cerise, Abbas Kiarostami, 1997

LES CHOIX D'AFRICOLOGNE

À lire

Staging Blackness. Representations of Race, Layne, Priscilla et Lily Tonger-Erk in *German-Speaking Drama and Theater*, Ann Arbor, University of Michigan Press, 2024

Diversifizierungsprozesse in der Kinder- und Jugendtheaterfestivalszene, Dr. Özlem Canyürek, Darstellende Künste & junges publikum, 2023

Schwarzes Wissen, weiße Sehgewohnheit Oder Ich würde mich auch mal über einen fundierten Verriss freuen, Simone Dede Ayi dans *Theaterwissenschaft postkolonial/dekolonial. Eine kritische Bestandsaufnahme*, sous la direction de Azadeh Sharifi et Lisa Skwirblies (Hg), transcript Verlag, 2022

Allianzen – Kritische Praxis an weißen Institutionen, Elisa Liepsch, transcript Verlag, 2018

On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life, Sara Ahmed, Duke University Press, 2012

'You End Up Doing the Document Rather Than Doing the Doing': Diversity, Race Equality and the Politics of Documentation dans *Ethnic and Racial Studies* Vol. 30 n°4, Sara Ahmed, Duke University Press, 2007

LES CHOIX DE LA RÉDACTRICE EN CHEF

À lire

De minuit à minuit, Sara Mychkiné, Le bruit du monde, 2023

À voir

L'arbre de l'authenticité, Sammy Baloji, 2025

L'histoire de Souleymane, Boris Lojkine, 2024

À écouter

Frantz Fanon l'indocile, écrit par Anais Kien, réalisé par Séverine Cassar, France Culture, 2020

[À écouter ici](#)

L'ÉQUIPE DE RÉDACTION

Rédactrice en chef

Virginie Dupray

Comité de rédaction

Hortense Archambault

Katarzyna Batarowska

Margault Chavaroché

Isabelle Collard

Liliana Coutinho

Aïnhua Jean-Calmettes

Elsa Mahi

Carolina Mano Marques

Kerstin Ortmeier

Helena Świegocka

Nouria Tirou

Anusha Tyson

Contributions

Émilie Garcia Guillen

Yaël Koutouan

Amina Wolter

Remerciements

Lydia Amarouche

Yannick Duret

Benoît Henken

Dritëro Kasapi

Yaël Koutouan

Inès Mayol

Cédric Otte

Katarzyna

Parzuchowska-Tercz

Traduction & relecture

Virginie Dupray

Brent Keever

Nine Martin

Nouria Tirou

Graphisme

Mathilde Boussange

Benoît Henken

Kidnap Your Designer

GOOD PRACTICES FACTORY

Février – Novembre 2025

Un projet Europe Créative

www.commonstories.eu



Co-funded by
the European Union



ALKANTARA

