

DOSSIER D'EXPLOITATION DE FILMS ET SÉRIE POUR GROUPES D'ADULTES

Ce document s'adresse aux responsables de groupes d'adultes, animateur·ices, formateur·ices, enseignant·es, qui souhaitent aborder la thématique du travail, et plus précisément du phénomène de la déshumanisation dans le cadre professionnel, avec leur groupe.

Vous trouverez ici une série de pistes d'activités à organiser avant ou après avoir visionné le film ou la série (un ou plusieurs épisodes) en groupe. Certaines activités proposées ont une durée très limitée, d'autres peuvent faire l'objet du travail d'une année. Toutes les activités encouragent les participant·es aux groupes à prendre conscience de leurs connaissances et compétences propres et à les partager avec d'autres.

LE FILM DOCUMENTAIRE OU DE FICTION, LA SÉRIE COMME SUPPORT D'ACTIVITÉS RÉFLEXIVES ET LUDIQUES

Un film ou une série est une fenêtre sur le monde. Une fenêtre avec plus ou moins de filtres qui cachent ou révèlent, en fonction des volontés, souhaits et désirs – et talent bien entendu – de son, sa ou ses réalisateur·ices.

Selon le support, l'accès au film ou à la série est relativement démocratique. Selon le genre et le type d'œuvre, elle sera plus ou moins accessible à tous et toutes. Mais sera de toute façon toujours plus accessible qu'un livre, une conférence ou un débat.

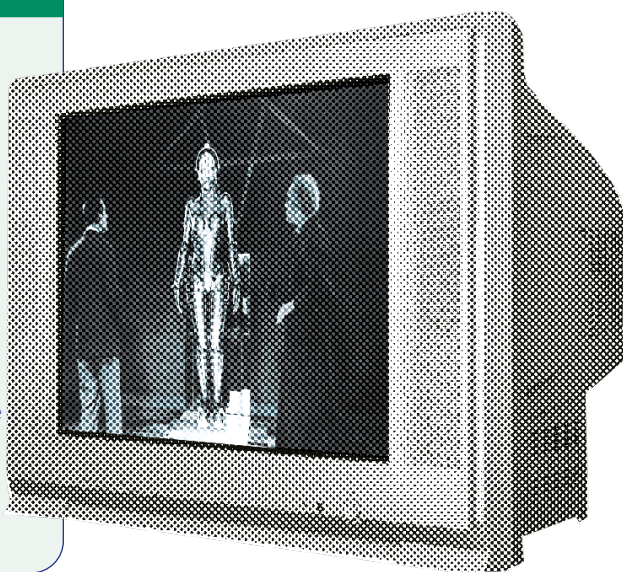
Regarder un film ou une série toustes ensemble, se laisser « prendre » et surprendre, laisser les émotions traverser le groupe, si possible sans jugement, si possible sans interruption. La toute première rencontre, la toute première activité consistera simplement à regarder le film ou un ou plusieurs épisodes de la série, et laisser les membres du groupe s'en aller en papotant, gaiement ou gravement, autour de ce qu'ils·elles viennent de regarder ensemble.

Ensuite viennent les choses sérieuses... ou moins sérieuses mais jamais inintéressantes.

METROPOLIS de Fritz Lang
(Allemagne, 1927, 152 min)

Metropolis, ses hauts bâtiments architecturalement remarquables, ses engins modernes et rutilant, ses belles pelouses où s'égaient les jeunes gens, mais également ses bas-fonds et ses ouvriers et ouvrières qui font fonctionner l'ensemble... Metropolis appartient aux nanti-es et plus précisément à Joh Fredersen, un riche industriel fondateur et « propriétaire » de la ville.

Un jour, par un concours de circonstances inattendu, le fils de ce dernier rencontre la belle Maria, une fille du bas, téméraire et avide de justice sociale, d'enseignement et de beauté pour tous et toutes. C'est le coup de foudre et le jeune homme suivra sa muse jusqu'en bas, où il découvrira à quoi la mégalomanie de son père réduit la part principale des habitant-es de la ville. À son tour, il s'engagera...



ACTIVITÉ 1

Le haut et le bas



OBJECTIF :

Encourager la réflexion sur l'aménagement du territoire ou des lieux d'habitat ou de travail.



TYPES DE PUBLIC :

Un public fait de personnes aux privilèges incontestables (par exemple, les usagers d'un centre culturel dans un quartier chic) ou, au contraire, un public constitué de personnes fragilisées (les bénéficiaires d'un CPAS dans un quartier pauvre).



MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

- Un tableau
- Le matériel adapté aux techniques choisies par le groupe (ou par la-le responsable du groupe) pour effectuer le travail en sous-groupes



DURÉE :

Plusieurs journées ou demi-journées peuvent être consacrées à ce travail, en fonction des techniques choisies par le groupe (ou par la-le responsable du groupe) pour effectuer le travail en sous-groupes.



PROLONGEMENT POSSIBLE :

Si le groupe souhaite aller plus loin dans le projet, il lui est tout à fait possible, avec l'aide de la structure dans laquelle l'activité a été mise sur pied, de porter les nouveaux projets d'aménagement auprès des personnes responsables des lieux sur lesquels ont travaillé les participant-es.

DÉROULEMENT :

Proposez aux membres du groupe de relever les différences entre Metropolis la haute et Metropolis la basse selon les critères suivants (d'autres critères pourraient être proposés par le groupe, qui doivent alors être inclus dans la grille d'analyse utilisée – en annexe) :

- l'accès à la nature
- le type de logements
- le type de moyens de transport
- le type d'activités proposées aux habitant·es
- la lumière
- la taille des espaces privés et communs
- ...

Après avoir relevé ces différences, demandez aux participant·es de citer des lieux qui leur sont plus ou moins familiers (quartiers, zones d'habitat ou de commerces, lieux de loisirs, lieux sportifs...) et qui pourraient se trouver dans le haut ou dans le bas de Metropolis. Notez ces lieux au tableau, dans une colonne « haut » et une colonne « bas ».

Une fois la liste terminée, toustes ensemble, cherchez deux lieux comparables (à savoir, deux lieux de loisirs ou deux zones d'habitat mais pas un lieu de loisirs et une zone d'habitat).

Partagez ensuite le groupe en deux sous-groupes.

Le premier sous-groupe travaillera sur le lieu sélectionné dans la colonne « haut » et le deuxième sur le lieu sélectionné dans la colonne « bas ».

Le premier sous-groupe aura pour mission d'imaginer comment rendre accessible le lieu aux usagers (habitant·es ou autres) du bas. Pour cela, plusieurs techniques peuvent être utilisées (brainstorming avec rapport oral, ou avec traces écrites, dessins, maquette, plan, collage de photos et dessins trouvés sur internet...).

De la même façon, le deuxième sous-groupe recevra pour mission de rendre « son » lieu plus agréable et accessible pour toustes.

Une fois le travail effectué, chaque sous-groupe en présente le résultat à l'autre sous-groupe.

ACTIVITÉ 2

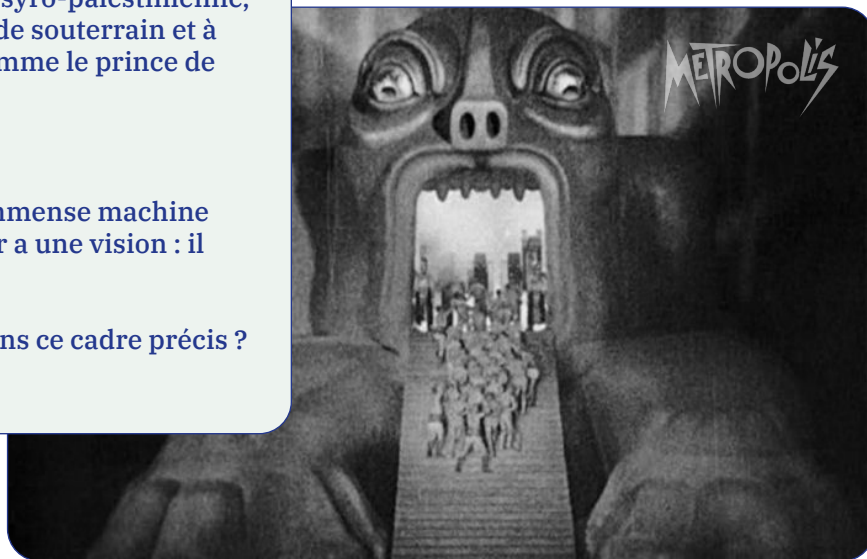
Moloch

Dans la Bible, le nom de Moloch apparaît dans un contexte de sacrifice d'enfants par le feu. Dans la zone syro-palestinienne, Moloch était à l'origine un dieu lié au monde souterrain et à celui des morts. On le décrit également comme le prince de l'Enfer.

(source : Wikipedia)

Dans Metropolis, lors de l'explosion de l'immense machine sur laquelle travaillent les ouvriers, Freder a une vision : il voit Moloch engoulir les travailleurs.

Mais que peut bien représenter Moloch dans ce cadre précis ?



© 1927 Metropolis, Fritz Lang



OBJECTIF :

Réfléchir à la façon dont le groupe perçoit la notion de travail et plus particulièrement, en quoi il peut être déshumanisant.



TYPES DE PUBLIC :

Personnes ayant travaillé et/ou travaillant encore (jobs d'étudiant, salariés, indépendants...)



MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

De quoi écrire si le groupe décide de travailler par écrit. Attention, si le niveau du groupe à l'écrit ne permet pas d'écrire les scénarios, le ou la responsable le fera pour lui.



DURÉE :

3 à 4 demi-journées, en fonction de la taille du groupe.



PROLONGEMENT POSSIBLE :

En fonction du nombre de personnages nécessaires, et du nombre de volontaires dans le groupe pour jouer ces personnages, on peut alors imaginer un projet de théâtre action dans des lieux associatifs.

DÉROULEMENT :

Montrez au groupe l'extrait du film dans lequel Freder voit apparaître Moloch (à environ 13') et demandez à chacun.e de s'exprimer : pour toi, que représente Moloch ?

Quelques réponses possibles : le capitalisme, les employeurs, le travail contraint... auxquels les ouvrier-es sont sacrifié-es

Chaque membre du groupe sera ensuite invité à exprimer un élément qui prouve la déshumanisation des travailleur.euses dans le film.

Quelques exemples :

- ouverture du film, arrivée dans l'ascenseur : ceux qui arrivent ont la tête haute et ont l'air frais et fraîches quand ceux qui partent ont la tête basse et semblent épuisé-es. Ils se déplacent en troupeaux.
- Lorsque Freder demande à son père, le fondateur et chef de la ville haute, où sont les personnes qui ont construit cette ville, le père répond : « là où elles méritent d'être » (sous-entendu qu'elles ne méritent que de vivre sous terre)
- On ne comprend pas le sens du travail à faire (notamment lorsque Freder redescend et prend la place d'un travailleur épuisé)
- Sur la casquette du travailleur qui échange son identité avec Freder, un numéro (et pas un nom)

Demandez ensuite aux participant-es de former des duos et de se raconter un moment de leur vie de travail où ils-elles se sont senti-es particulièrement déshumanisé-es.

Oralement ou par écrit (en fonction du niveau de maîtrise du langage écrit), chaque duo va alors écrire un petit scénario mêlant leurs deux histoires pour ne plus en faire qu'une seule. Dans cette histoire, on devra trouver un travail précis et une situation particulière dans laquelle des travailleur-euses perdent leur dignité, leur caractère humain et sont soumis-es à des conditions physiques et morales intolérables.

Lorsque deux duos auront terminé leurs scénarios, demandez-leur alors de « fondre » les deux histoires en une seule. Les participant-es repassent par une nouvelle étape d'écriture.

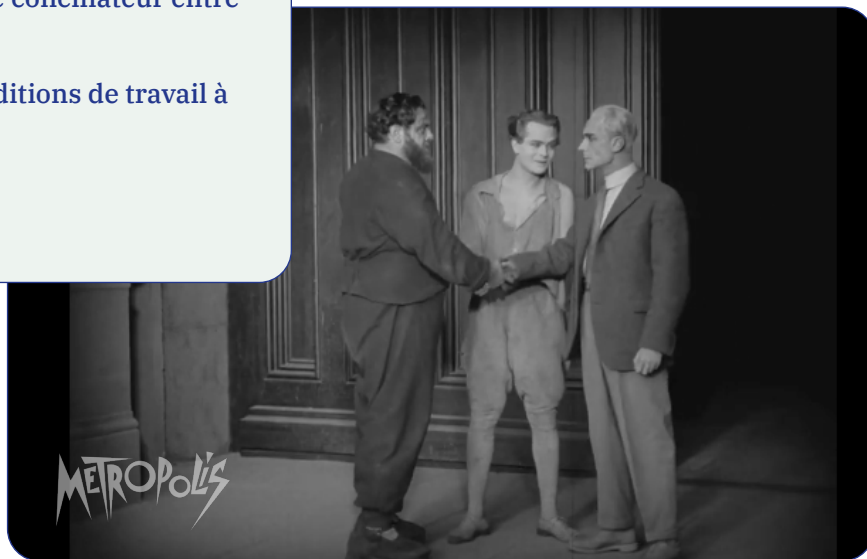
Petit à petit, on fond toutes les histoires les unes dans les autres, jusqu'à ne plus en avoir qu'une seule, écrite par l'ensemble du groupe. Cette histoire devrait alors avoir un caractère plus universel que toutes les histoires personnelles de départ.

ACTIVITÉ 3

Et après ?

Le film se termine sur une poignée de mains entre un ouvrier et le patron. Le panneau de fin indique : Le conciliateur entre la tête et les mains est le cœur.

Mais comment imaginez-vous que les conditions de travail à Metropolis vont évoluer ensuite ?



© 1927 Metropolis, Fritz Lang



OBJECTIF :

Réfléchir à la façon dont les travailleur·euses peuvent s'organiser pour faire évoluer leurs conditions de travail.



TYPES DE PUBLIC :

Tous publics



MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

/



DURÉE :

Une journée complète minimum (ou deux demi-journées)

DÉROULEMENT :

On sait que les avantages actuels des travailleur·euses en Belgique (congés payés, heures supplémentaires payées ou récupérées, congés de maladie possibles sans perte de salaire...) n'existeraient pas sans la mobilisation du monde ouvrier et des syndicats.

On sait aussi que certaines catastrophes dans le monde du travail ont fait avancer la législation (par exemple, la catastrophe du bois du Cazier en 1956 qui a fait évoluer les lois sur la sécurité).

Proposez aux membres de votre groupe de réfléchir à la façon dont la situation des travailleur·euses de Metropolis peut évoluer. Plusieurs scénarios sont possibles et nous allons pour cela utiliser différents angles de vue.

Des sous-groupes vont être constitués. Voici les différents types de sous-groupes possibles à mettre en place, en fonction de la taille du groupe.

- Joh Fredersen peut-il imaginer des solutions pour calmer la grogne des travailleur·euses de Metropolis ? Lesquelles ?
- Son fils, Freder, peut-il jouer un rôle dans l'amélioration des conditions de travail ? Lequel ?
- Maria peut-elle jouer un rôle dans l'amélioration des conditions de travail ? Lequel ?
- Les travailleur·euses ont-ils·elles des revendications ? Des propositions de solutions ? Lesquelles ?

Les 4 sous-groupes vont d'abord discuter chacun dans leur coin.

Ensuite, proposez des réunions de travail entre sous-groupes. Pour cela, chaque sous-groupe va devoir dire avec quel(s) autre(s) sous-groupe(s) il est prêt à travailler, ou quel(s) autre(s) sous-groupe(s) il souhaite entendre.

À vous d'organiser les réunions entre sous-groupes. Ceux-ci ne pourront se séparer sans s'être accordés sur au moins 5 propositions. Vous pouvez déterminer un temps imparti pour chaque réunion.

RESSOURCES HUMAINES de Laurent Cantet
(France - Royaume-Uni, 1999, 100 min)

Franck, jeune diplômé en gestion de ressources humaines à Paris, rentre dans la ville où il a grandi pour faire un stage dans l'entreprise où son père est ouvrier. Très vite apprécié du directeur, il propose de mettre en place un référendum sur la question des 35 heures pour faire avancer les négociations avec les syndicats tout en ayant l'aval des travailleurs et travailleuses.

Mais il finit par se rendre compte que la direction de l'usine a pris une décision en-dehors de toute négociation syndicale et sans avoir encore eu les résultats du référendum.

Franck va alors se joindre aux délégué-es syndicales pour encourager les travailleurs et travailleuses à faire grève, contre une décision injuste et déshumanisante.



ACTIVITÉ 1

Mets-toi à ma place



OBJECTIFS :

Tenter de comprendre les motivations des un-es et des autres
Motiver les échanges entre participant-es sur les questions liées à la situation sociale soulevée par le film
Se rendre compte des situations humaines derrière les situations économiques



TYPES DE PUBLIC :

Tous publics



MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

Jeu de cartes en annexe.

- 7 cartes « stagiaire »
- 7 cartes « travailleur·euse »
- 7 cartes « syndicaliste »
- 7 cartes « patron·ne »



DURÉE :

En fonction de la taille du groupe, entre une et deux demi-journées.

En prenant pour personnage principal un jeune étudiant ambitieux en stage à la direction mais dont le père a été ouvrier toute sa vie dans l'usine, le réalisateur place le spectateur dans une situation inconfortable : nous admirons l'enthousiasme et l'envie de bien faire de Franck tout en nous méfiant de son look de premier de la classe. Ou bien nous l'admirons d'avoir si bien su mener ses études de façon à ne pas rater l'ascenseur social mais nous méfions aussi un peu de la sympathie qu'il semble avoir gardée pour la classe ouvrière. Bref, on balance d'un côté à l'autre, parce que c'est ce que fait le personnage, jusqu'au point de basculement du film.

Franck est donc un personnage mi-figue mi-raisin.

Mais voyons un peu les autres...

La syndicaliste ? Une emmerdeuse... bien que...

Le patron ? Un type somme toute assez sympa... quoi que...

Le père de Franck ? Un bon ouvrier méritant... et pourtant...

Le film est donc rempli de personnages qu'on aime ou qu'on n'aime pas mais qui, à l'un ou l'autre moment, nous bousculent dans nos convictions.



© 1999 Ressources Humaines, Laurent Cantet

DÉROULEMENT :

Placez les cartes que vous trouverez en annexe sur une table : 7 cartes « stagiaire », 7 cartes « travailleur·euse », 7 cartes « syndicaliste » et 7 cartes « patron·ne ». Expliquez que ces cartes représentent les personnages du film.

Les participant·es sont invité·es à choisir la carte du personnage dont ils·elles se sentent le plus proches dans leur vie professionnelle ou, s'ils·elles n'ont jamais eu de vie professionnelle, dans leurs aspirations professionnelles.

Un tour de table est organisé, durant lequel chacun·e est invité·e à expliquer pourquoi il·elle a choisi la carte qu'il·elle a en main. Veillez à ce que chacun·e soit entendu·e avec respect et sans jugement.

Chaque participant·e va ensuite devoir tirer au hasard – cartes retournées faces cachées – une carte parmi celles qui représentent les personnages différents du personnage qu'il·elle a choisi au départ.

Par exemple, une personne qui se sentait plus proche du personnage du stagiaire va tirer la carte « patron·ne ».

Toustes vont donc se retrouver avec une autre carte que la carte choisie au départ.

Un autre tour de table va avoir lieu. Cette fois, tout le monde va devoir répondre aux questions suivantes :

1. Penses-tu que tu aurais pu un jour te retrouver dans la peau de ce personnage ? Pourquoi ?
2. Si tu as répondu oui à la première question, peux-tu nous expliquer ce que tu aurais fait à la place de ce personnage dans la situation décrite dans le film ? Aurais-tu agi comme lui ou comme elle ou t'y serais-tu pris·e différemment ?
3. Te sens-tu capable d'avoir de l'empathie ou un minimum de compréhension pour ce personnage ?

ACTIVITÉ 2

Les situations déshumanisantes dans Ressources humaines

Tout le monde sait que le travail est une chose curieuse. À la fois, il donne une place – parfois très, voire trop, importante – dans la société, mais il peut également très vite déraiper et déshumaniser les travailleur·euses. Comment, par quels phénomènes la déshumanisation peut-elle arriver dans le domaine professionnel ? Le film de Laurent Cantet nous en donne quelques exemples. Relevons ensemble ces exemples et réfléchissons à la façon dont tout ceci pourrait être évité.



© 1999 Ressources Humaines, Laurent Cantet



OBJECTIF :

Réfléchir aux processus et aux raisons de la déshumanisation.



TYPES DE PUBLIC :

Tous publics



MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

/



DURÉE :

Une demi-journée.

DÉROULEMENT :

Après avoir vu le film toutes ensemble, proposez aux participant·es de lister les différentes façons dont la déshumanisation des personnages est montrée dans le film.

Mais commençons par observer la définition que Wikipedia donne du mot déshumanisation : selon Wikipedia, déshumaniser quelqu'un, une personne ou un groupe, c'est lui faire perdre son caractère humain, lui enlever toute générosité, toute sensibilité. Dans le domaine de la psychologie sociale, ce concept renvoie également au processus psychologique par lequel un individu ou un groupe perçoit et traite d'autres êtres humains comme étant inférieurs au genre humain, n'étant que partiellement humains, voire non-humains.

Une discussion est engagée dans le groupe pour pointer les différents individus ou groupes d'individus qui, dans le film, sont montrés comme étant déshumanisés. Qui ou qu'est-ce qui les déshumanise ? Pourquoi, dans quel but ? Dans quels intérêts ? Par quels processus et par quels procédés ?

Quelques pistes de discussions :

- Au début du film, le père de Franck, dans la voiture, dit à Franck que s'il avait raté son train, il aurait dû aller voir le patron, ce qu'il semble craindre. Pourquoi le père de Franck, travailleur modèle, craint-il le patron ? Pourquoi les travailleur·euses craignent leurs patron·nes ? Est-il normal qu'une catégorie d'êtres humains en craigne une autre « par principe » ? Cela ne relève-t-il pas plus d'un comportement animal que d'un comportement humain ?
- De la même façon, les rapports entre travailleur·euses de même catégorie semblent spontanément très cordiaux, alors qu'ils le sont moins entre catégories différentes.
- Qu'est-ce qu'un a priori (sur le patron, sur la déléguée syndicale, sur le stagiaire...) si ce n'est une façon de retirer à l'autre une part de son humanité avant même de le ou la connaître ?
- Considérer des travailleur·euses comme des chiffres, comme des forces (de travail), comme des « ressources » et non comme des hommes et des femmes, cela rend plus facile le fait de les engager et de les virer comme bon nous semble.

SEVERANCE de Dan Erickson
(USA, sortie de la saison 1 en 2022)

Lumon Industries utilise pour une partie de ses employé-es la dissociation. Après avoir subi une légère intervention chirurgicale consistant à se faire implanter une puce dans le haut de la nuque, les employé-es dissocié-es ne peuvent se souvenir de la vie hors du bureau lorsqu'ils-elles y entrent et, à l'inverse, ne se souviennent absolument de rien de leur vie professionnelle lorsqu'elles et ils sortent du bureau le soir.

Mark Scout a opté pour un emploi dissocié chez Lumon à la suite du décès tragique de son épouse, espérant ainsi « oublier » ce drame quelques heures par jour, et vivre une vie heureuse au travail.

Mais cette nouvelle technologie ne fait pas l'unanimité...



ACTIVITÉ 1

saison 1 - épisode 1



OBJECTIF :

Réfléchir ensemble à la séparation entre vie privée et vie professionnelle



TYPES DE PUBLIC :

Personnes ayant déjà travaillé



MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

/



DURÉE :

3 demi-journées



AVERTISSEMENT :

Cette animation a lieu en sous-groupes dont chacun bénéficie d'une animation différente. Être deux animateur-ices peut dès lors s'avérer plus confortable.

DÉROULEMENT :

Après le visionnage, toustes ensemble, du premier épisode de la série Severance, annoncez aux membres de votre groupe que nous allons réfléchir à la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Le groupe est divisé en deux sous-groupes. Veillez à ce qu'il y ait à peu près le même nombre de participants et participantes dans chaque sous-groupe et veillez également à ce que les catégories d'âges y soient représentées de façon similaire.

Un groupe aura pour mission de travailler sur l'aspect vie privée, l'autre sur l'aspect vie professionnelle. La mission peut être assignée selon la préférence de chaque sous-groupe ou au hasard par exemple, en jouant à pile ou face.

Animation du sous-groupe « vie privée » :

Ce sous-groupe aura deux missions : la première sera de recenser un maximum de moments où le travail peut s'immiscer de façon désagréable dans la vie privée. Pour cela, vous pouvez aider à faire émerger des idées en citant une série de moments où cela peut arriver : pendant le repas du soir, pendant une promenade le weekend, durant les vacances, au cinéma, au restaurant, pendant les devoirs des enfants... Cela peut-être une rencontre inattendue et désagréable avec un·e collègue ou un·e directeur·ice, pendant qu'on fait ses courses...

Ensuite, le sous-groupe imaginera des moments où, au contraire, le travail s'est rappelé au travailleur ou à la travailleuse de façon positive dans sa vie privée : un·e collègue qui est devenu·e un·e ami·e, une compétence apprise dans le cadre de la vie professionnelle et qui s'est avérée ensuite bien utile dans la vie privée, un réseau professionnel qui a permis d'aider un parent à trouver du travail, etc.

Animation du sous-groupe « vie professionnelle » :

De la même façon que dans le sous-groupe « vie privée », le sous-groupe « vie professionnelle » trouvera les aspects négatifs de l'ingérence de la vie privée dans le temps professionnel : l'école ou la crèche qui appelle pour un enfant malade, la livraison d'un nouveau frigo pendant les heures de bureau, etc.

Puis, les membres du sous-groupe listeront une série d'aspects positifs de ce qu'ils vivent à la maison ou sur leur temps privé et qui leur sert dans leur vie professionnelle : le fait d'avoir des ados à la maison qui me tient en lien avec la jeune génération et mes collègues les plus jeunes, mon vaste réseau d'amis qui me sert à réseauter également dans la vie professionnelle...

Chacun·e s'inspirera de sa propre vie professionnelle et privée pour répondre aux questions mais tentera également d'imaginer ce que d'autres peuvent vivre.

Après avoir fait ce travail en sous-groupes, invitez les deux sous-groupes à se choisir un·e porte-parole qui expliquera à l'autre sous-groupe le résultat des discussions.

Finalement, le positif prend-il le pas sur le négatif ? Ou l'inverse ? Qui, dans le groupe, serait prêt à tenter l'expérience de la dissociation ?

Tentons une expérience : demandez à un ou une volontaire de raconter sa journée type au boulot. Admettons que ce soit Jamila qui soit volontaire.

Donnez alors la consigne suivante aux autres membres du groupe : imaginez que Jamila est une travailleuse dissociée. Ecoutez le récit de sa journée type et interrompez-la chaque fois que vous pensez que ce qu'elle raconte ne peut pas être vrai dans le cas d'une travailleuse dissociée. Allons-y.

Jamila commence.

« Je suis formatrice pour adultes. Cela ne fait pas longtemps que je travaille alors je suis en duo avec un formateur qui a plus de bouteille que moi, Santiago. J'ai terminé mes études l'année passée... »

STOP. Jamila ne peut pas se souvenir du moment où elle a terminé ses études, à moins que son employeur ne le lui ait dit.

Plus tard dans son récit, Jamila explique qu'elle a dans ses étudiant-es beaucoup de mamans avec des jeunes enfants et que ces mamans doivent souvent s'absenter quand leurs enfants sont malades, ce qu'elle comprend très bien.

Là encore, elle ne peut pas le comprendre, puisqu'en tant que travailleuse dissociée, elle ne sait même pas si elle a des enfants elle-même.

Etc.

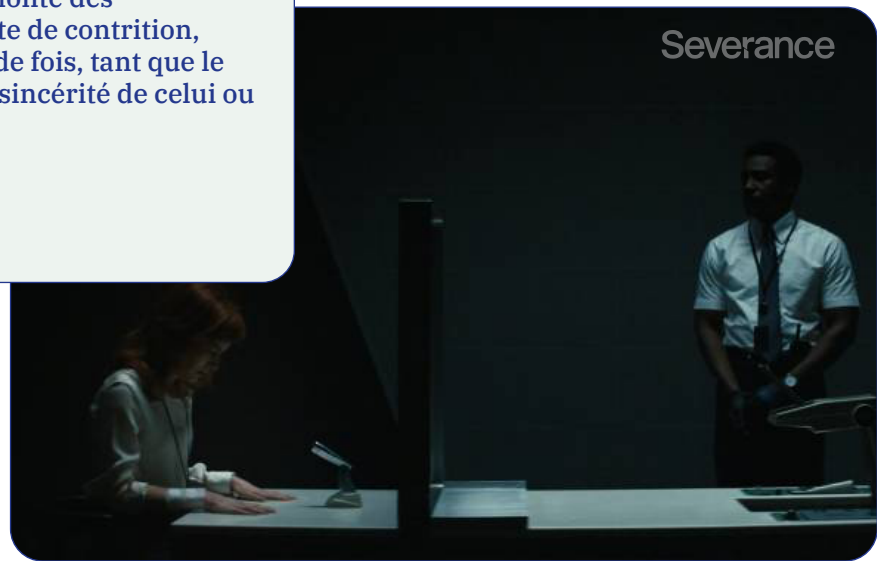
Après cette expérience, faites un tour de table et demandez à chacun-e sa conclusion sur les discussions et expériences vécues autour de ce premier épisode de Severance.

En conclusion, vous pouvez rappeler que sous prétexte de performance, les chercheurs et employeurs ont parfois mis en place des systèmes déshumanisants (le travail à la chaîne, le cloisonnement et l'hyper-spécialisation, le management commercial qui s'insinue de plus en plus dans le non-marchand...).

ACTIVITÉ 2

saison 1 - épisode 2

Dans cet épisode, nous découvrons la *Break Room*, cette salle dans laquelle Milchick « casse » la volonté des travailleur·euses en leur faisant lire un acte de contrition, et le répéter des centaines et des milliers de fois, tant que le détecteur de mensonges ne prouve pas la sincérité de celui ou celle qui lit.



© 2022 *Severance*, Dan Erickson



OBJECTIF :

Réfléchir à ce qui, dans le cadre professionnel, provoque, autorise, permet les situations de déshumanisation des travailleur·euses et à ce qui pourrait permettre d'éviter ces situations.



TYPES DE PUBLIC :

Personnes ayant déjà travaillé



MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

/



DURÉE :

La durée dépend du groupe, et du nombre de personnes qui se porteront volontaires pour témoigner.

DÉROULEMENT :

Après avoir regardé toutes ensemble cet épisode, demandez à vos participant-es si quelqu'un a déjà vécu, dans le cadre de sa vie professionnelle, une situation dans laquelle il-elle s'est senti-e déshumanisé-e, a été témoin de ce genre de scène ou s'est rendu compte, à un moment donné, qu'il-elle avait mis quelqu'un dans une situation que l'on pouvait estimer comme étant déshonorante.

Demandez à celles et ceux à qui c'est arrivé de lever la main. Voyez ensuite si quelqu'un est volontaire pour raconter au groupe ce qu'il s'est passé.

Si personne n'a envie de raconter ce qui lui est arrivé, vous devez avoir en réserve une histoire qui vous est arrivée ou dont vous avez connaissance, et la raconter au groupe.

Ensuite, le groupe est invité à analyser les mécanismes qui mènent à ce genre de situations. À se demander si une telle situation aurait pu se produire en-dehors du cadre professionnel et, si ça avait été le cas, si les protagonistes auraient réagi de la même façon. Si pas, pourquoi ? Quelles sont les pressions exercées dans le cadre professionnel qui permettent à ce genre de situations d'arriver ? Et comment les éviter ?

DEUX JOURS, UNE NUIT de Jean-Pierre et Luc Dardenne
(Belgique - France - Italie, 2014)

Sandra, aidée par son mari et soutenue par deux collègues, n'a qu'un week-end pour aller voir ses autres collègues et les convaincre de renoncer à leur prime pour qu'elle puisse garder son travail.



JEU DE RÔLE



OBJECTIFS :

- Sensibiliser les participant·es à d'autres réalités de vie que les leurs
- Encourager le dialogue sur des questions qui peuvent toucher au travail syndical, sans l'exprimer de façon explicite
- Faire prendre conscience aux joueur·euses qu'avec un peu de créativité, les employeurs pourraient souvent trouver des solutions de management plus humaines



TYPES DE PUBLIC :

Tous publics



MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

Le matériel de jeu fourni en annexe avec le dossier d'exploitation.
Outre le matériel repris ci-dessous, il est important de s'assurer que chaque joueur·euse dispose d'un bloc-notes et d'un bic.



DURÉE :

Une demi-journée



AVERTISSEMENT :

Ce jeu est à mettre en place avant de visionner le film en groupe. Certes, il risque de divulguer un peu le contenu du film mais il sera intéressant pour les membres du groupe de comparer ce qu'il s'est passé durant le jeu de rôles et ce qu'il se passe dans le film.

DÉROULEMENT ET RÈGLES DU JEU :

Le jeu se joue à 13 personnes + la·le responsable de groupe.

S'il y a + de 13 participant·es, la·le responsable va trouver un moyen objectif d'en sélectionner 13. Les autres seront observateur·ices au même titre que la·le responsable. Une deuxième partie pourra être jouée avec ceux·elles qui n'auraient pas pu participer à la première.

Quelques exemples de moyens objectifs de sélectionner 13 personnes :

- Demandez aux participant·es de se mettre sur une ligne en fonction de leur date d'anniversaire : d'abord les personnes nées le 1er janvier, le 2 janvier, etc. Les 13 premières personnes de la ligne sont sélectionnées.
- Demandez aux participant·es de se mettre sur une ligne en fonction du numéro de rue de leur habitation.
- Distribuez au hasard des cartes d'un jeu de cartes classique. Appelez ensuite l'as de pique, le roi de pique, la dame de pique, le valet de pique, le dix de pique, le neuf de pique, etc. Puis faites la même chose avec les cœurs, puis les carreaux puis les trèfles. Les 13 premières personnes appelées seront les joueur·euses.

S'il manque 1 personne, retirez le rôle de Martin.

S'il manque 2 personnes, retirez les rôles de Martin et Olivier.

S'il manque 3 personnes, retirez les rôles de Martin, Olivier et Nadia.

S'il manque 4 personnes, retirez les rôles de Martin, Olivier, Nadia et Anthony.

Idéalement, le jeu se joue dans 3 espaces différents : la cantine, l'atelier principal et l'atelier des finitions.

Si vous ne disposez pas de 3 salles différentes, délimitez des zones les plus isolées les unes des autres que possible. Demandez aux participant·es de ne pas écouter ce qu'il se passe dans les autres zones.

La cantine est l'endroit où les joueuses et joueurs sont eux et elles-mêmes (hors personnages donc). Ils·elles peuvent y faire plus ample connaissance, y faire une pause, y boire et éventuellement y manger, y parler du jeu, de la façon dont elles et ils le vivent, si elles l'aiment ou pas, s'ils le trouvent amusant ou au contraire, stressant ou dérangent. Débriefez de ce qu'il s'y passe.

Ils·elles peuvent passer 5 minutes par jour maximum à la cantine.

L'atelier principal : c'est ici que l'on fabrique les entonnoirs, du début du processus jusqu'à la presque toute fin. La dernière touche est mise dans un autre atelier.

C'est ici que se trouvent la grande majorité des travailleur·euses pendant la plus grande partie de la journée. Affairé·es autour des machines et des grandes tables d'assemblage, les collègues peuvent discuter par paires ou par petits groupes, comme bon leur semble.

C'est ici que Nadia, Kevin ou Esmeralda viendront les chercher pour les emmener à l'atelier des finitions s'il et elles y ont besoin d'eux.

L'atelier des finitions est le principal lieu de travail de Nadia, Kevin et Esmeralda mais pour certaines tâches précises, il-elles ont parfois besoin d'aide et doivent aller chercher des collègues pour un moment déterminé.

La-le responsable affiche au mur ou au tableau la situation de départ et la lit pour tout le monde.

Il-elle prend la carte profil de Frédéric Morquin et explique qu'il-elle va jouer le rôle du manager.

Chaque joueur·euse tire une carte profil au hasard et en prend connaissance en secret.

La-le responsable distribue aux joueur·euses de quoi prendre des notes. Chacun·e lit à haute voix les informations à partager avec les autres joueur·euses.

Celleux-ci ne seront jamais obligé·es de dévoiler quoi que ce soit de leurs personnages. Vous n'êtes pas non plus obligé·e de dire ce que vous comptez voter, les joueur·euses doivent juste savoir que certain·es joueur·euses sont obligé·es de voter d'une certaine façon alors que d'autres ont le choix de leur vote. Durant les interactions entre personnages, vous ne dévoilez que ce que vous avez envie, trouvez juste ou logique de dévoiler. Vous verrez que vos personnages vivent des événements qui vont influencer leurs décisions, qu'ils n'ont pas toujours le choix, qu'il s'agit parfois de survie.

Les joueur·euses qui sont obligé·es de voter d'une certaine façon ne peuvent PAS le dire !

Après avoir laissé chacun·e prendre connaissance de son personnage, la-le responsable affiche et lit à voix haute la situation du lundi.

Il-elle invite tous les personnages à aller s'asseoir dans la cantine excepté·es Nadia, Kevin et Esmeralda. Il-elle distribue à Esmeralda, Nadia et Kevin leur carte mémo.

Esmeralda et ses deux allié·es ont le choix. Commencent-ils par des rencontres individuelles ou commencent-ils par établir un plan ?

Les journées du lundi et du mardi durent chacune 20 minutes. Au début de chaque journée, commencez par distribuer à chaque personnage (hormis Esmeralda et ses deux allié·es) un événement correspondant à cette journée, tiré au hasard. Entre le lundi et le mardi, pendant la nuit, distribuez les événements correspondant à la nuit.

Une rencontre commence par Nadia OU Kevin OU Esmeralda qui va chercher un·e collègue dans l'atelier principal.

Exemple de rencontre : Nadia va chercher Lise dans l'atelier principal. Ensemble, elles vont dans l'atelier de finition où Nadia va tenter de persuader Lise de voter pour le maintien du poste d'Esmeralda mercredi matin. À la fin de la discussion, Lise retourne dans l'atelier principal ou va dans cantine.

Les allié·es disposent de 20 minutes durant lesquelles ils·elles peuvent, au choix : se retrouver à 3 pour débriefer, rencontrer une personne en tête à tête ou rencontrer une personne à plusieurs.

Exemple de contact entre Esmeralda et ses allié·es : à l'initiative d'Esmeralda, Kevin ou Nadia, une rencontre peut avoir lieu entre les 3 protagonistes, dans l'atelier des finitions pour discuter stratégie ou résultat, qui on va rencontrer ensuite, comment on va aborder les collègues à l'avenir, ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, quels sont les arguments qui semblent atteindre leur cible...

Lorsque les 20 minutes de la journée du lundi sont écoulées, la responsable du groupe affiche et lit à voix haute la situation de la nuit. Chacun·e tire au sort une carte événement et la lit, mais pas à voix haute.

À aucun moment vous n'êtes obligé·es de dévoiler ce qui vous est arrivé durant la nuit.

Le mardi se déroule comme le lundi. La·le responsable affiche la situation, la lit à voix haute et s'assure que tout se déroule correctement.

Vient ensuite le mercredi. La·le responsable affiche la situation et la lit à haute voix. Il·elle demande si un personnage a quelque chose à dire avant que l'on passe au vote. Si ce n'est pas le cas, on passe directement au vote.

La·le responsable aura pris soin de préparer un carton avec une fente ou un sac dans lequel seront glissés les bulletins de vote.

Le bulletin est à reproduire en autant d'exemplaires que nécessaire. Un bic ou un marqueur doit être fourni aux joueur·euses qui doivent pouvoir s'isoler, par exemple dans l'atelier des finitions, pour voter et glisser leur bulletin dans l'urne ou dans le sac.

La·le responsable va désigner quelqu'un pour dépouiller les bulletins avec il·elle.

L'idéal, si les participant·es étaient plus nombreux que le nombre des joueur·euses, est de désigner quelqu'un qui n'a pas joué. Si ce n'est pas le cas, la·le responsable peut reprendre toutes les cartes profils et en tirer une au hasard.

Les deux personnes qui ont dépouillé les bulletins de vote annoncent le résultat qui est ensuite commenté, ainsi que la façon dont le jeu s'est déroulé, par toustes, joueur·euses et observateur·ices.

DOSSIER D'EXPLOITATION DE FILMS ET SÉRIE POUR GROUPES D'ADULTES

Les activités ont été pensées par Anne Brunelle et David Salque, animateur·ice socioculturels en charge des projets en éducation permanente à La Fonderie.

LA FONDERIE

Notre asbl étudie l'histoire économique et sociale de la région bruxelloise depuis près de 40 ans.

Située aux abords du canal, à Molenbeek, sur le site d'une ancienne fonderie d'art (la Compagnie des Bronzes), elle propose un regard sur l'histoire de la ville, son actualité et son devenir tout en souhaitant valoriser son patrimoine industriel.

Le travail de mémoire de La Fonderie s'articule autour de différents axes : des publications, des visites guidées et des animations pédagogiques. Son musée illustre l'histoire du travail à Bruxelles et récolte objets, témoignages et documents sur le passé économique et social de Bruxelles.

Enfin, ses activités d'éducation permanente permettent aux publics associatif, citoyen et autres de s'emparer des thématiques de l'association pour en faire leurs interprétations, et leurs combats.

Rédaction des textes : Anne Brunelle

Graphisme : Constance Canat et Lana Lofé

Cette publication numérique fait partie de la collection Éducation permanente des éditions de La Fonderie.

Que vous ayez mis sur pied une seule de ces activités, ou que vous les ayez toutes réalisées, nous serons heureux, à [La Fonderie](#), d'avoir un retour de la façon dont cela s'est passé, de recevoir des photos, de voir le résultat de vos ateliers... N'hésitez pas à nous envoyer de vos nouvelles à l'adresse : ep@lafonderie.be

la fonderie



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

le haut

le bas

--	--

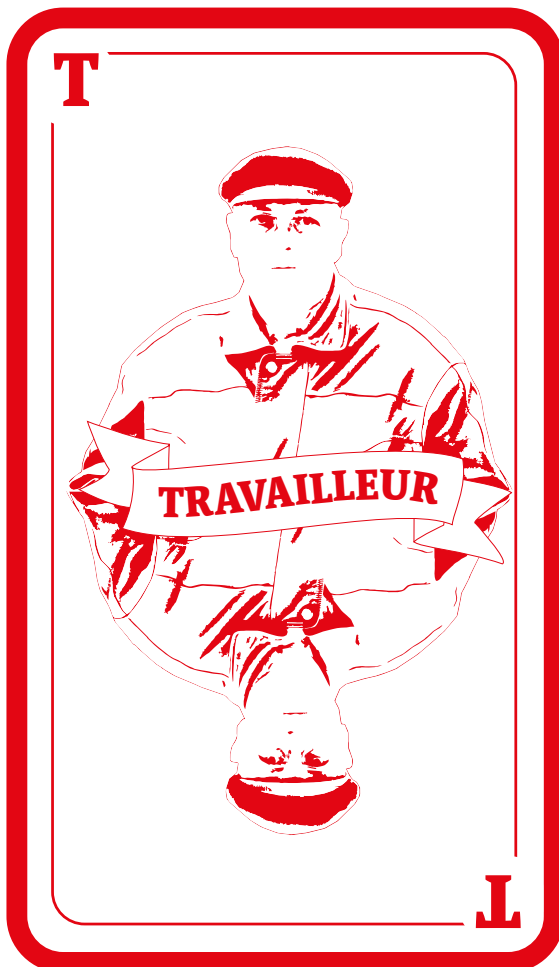
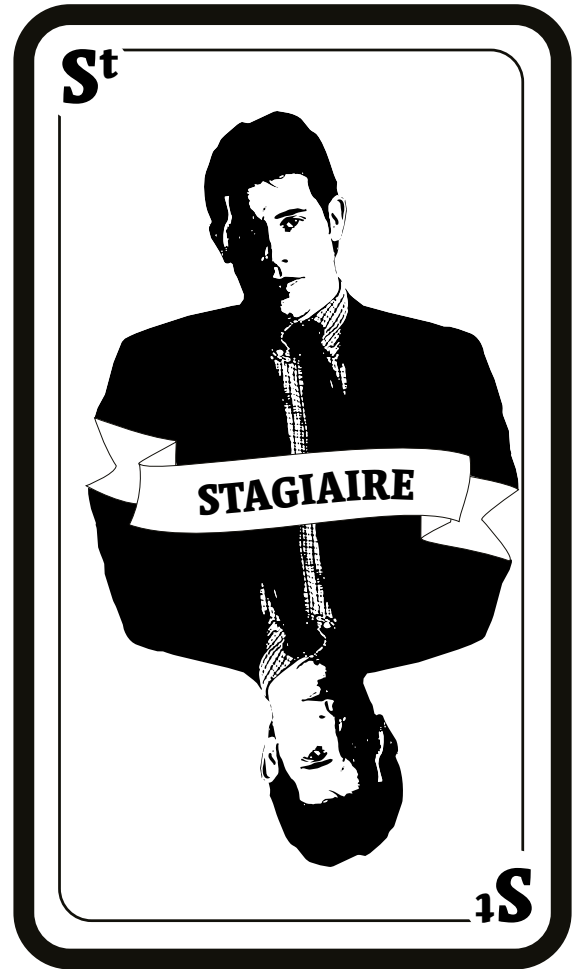
l'accès à la nature	le type de logement	le type de moyens de transport	le type d'activités proposées aux habitants	la taille des espaces privés et communs

haut de Metropolis

bas de Metropolis

bas de Metropolis

haut de Metropolis



Kevin

Mémo : ce que tu sais de tes collègues

Christian

Il a 55 ans et travaille ici depuis 30 ans. Il affirme n'avoir jamais été malade plus de 2 jours, puis il trouve que sa prime, il l'a bien méritée !

Nathalie

Elle a 32 ans, mère de 2 enfants.

Martin

Il a 24 ans et travaille chez Belprat depuis 2 ans. Il n'a pas de contact avec ses collègues, il regarde des vidéos sur son téléphone pendant la pause de midi.

Khalid

Il a 55 ans et travaille chez Belprat depuis plus de 20 ans. Il a été le mentor d'Esmeralda quand elle est arrivée. Ils sont amis.

Sabine

Elle a 40 ans. Elle se tient à l'écart de ses collègues.

Innocent

Il a 46 ans. Il n'était pas là vendredi passé donc il n'a pas participé au premier vote. Il est revenu ce lundi et participera au deuxième vote. Il est au courant de la raison pour laquelle Esmeralda est en congé maladie depuis plusieurs mois. Lui aussi a connu une forte dépression il y a quelques années, quand sa femme l'a quitté.

Luca

Il a 33 ans. Il a été engagé chez Belprat très récemment et ne connaît donc pas du tout Esmeralda. Lui et sa femme vont devenir parents pour la première fois dans quelques semaines.

Olivier

Il a 63 ans. Il travaille ici depuis plus de 25 ans et s'approche de la retraite.

Lise

Elle a 42 ans.

Anthony

Il a 25 ans. Quand il est arrivé chez Belprat, c'est Esmeralda qui été sa mentore. Elle lui a inculqué les bases du métier.

Ces informations peuvent t'être utiles :

Les syndicats ne rendent pas publique leur comptabilité. C'est une information qui pourrait se révéler dangereuse en cas de grève, si les patrons avaient connaissance de la quantité d'argent présente dans la caisse de grève, cela pourrait être préjudiciable pour les grévistes.

Nadia

Mémo : ce que tu sais de tes collègues

Christian

Il a 55 ans et travaille ici depuis 30 ans. Il affirme n'avoir jamais été malade plus de 2 jours, puis il trouve que sa prime, il l'a bien méritée !

Nathalie

Elle a 32 ans, elle est mère célibataire de deux enfants. Elle n'a jamais pu compter sur sa famille qui ne vit pas en Belgique et encore moins sur sa belle-famille ni sur le père des enfants. Cela fait plusieurs années déjà que les difficultés financières sont fréquentes.

Martin

Il a 24 ans et travaille chez Belprat depuis 2 ans. Il n'a pas de contact avec ses collègues, il regarde des vidéos sur son téléphone pendant la pause de midi.

Khalid

Il a 55 ans et travaille chez Belprat depuis plus de 20 ans. Il a été le mentor d'Esmeralda quand elle est arrivée. Ils sont amis. Cette année marque un événement spécial pour Khalid : lui et sa femme vont fêter leurs 20 ans de mariage, et pour marquer le coup, il pensait lui offrir une croisière au soleil.

Sabine

Elle a 40 ans. Elle se tient à l'écart de ses collègues. Elle trouve cependant la situation injuste pour Esmeralda, mais également pour toutes les per-

Esmeralda

Mémo : ce que tu sais de tes collègues

Christian

Il a 55 ans et travaille ici depuis 30 ans. Vous ne vous êtes jamais très bien entendus tous les deux...

Nathalie

Elle a 32 ans. Elle est mère célibataire de deux enfants.

Martin

Il a 24 ans et travaille chez Belprat depuis 2 ans. Il n'a pas de contact avec ses collègues, il regarde des vidéos sur son téléphone pendant la pause de midi. Vous ne vous connaissez pas vraiment.

Khalid

Il a 55 ans et travaille chez Belprat depuis plus de 20 ans. Il a été ton mentor quand tu es arrivée. Vous êtes amis.

Sabine

Elle a 40 ans. Elle se tient à l'écart de ses collègues. Vous ne vous connaissez pas bien. Vous n'avez jamais sympathisé mais n'avez rien à vous reprocher l'une à l'autre non plus.

Innocent

Il a 46 ans. Il n'était pas là vendre-di passé donc il n'a pas participé au premier vote. Il est revenu ce lundi et participera au deuxième vote.

Luca

Tu ne connais pas du tout Luca, il a été engagé très récemment chez Belprat.

Olivier

Il a 63 ans. Il travaille ici depuis plus de 25 ans et s'approche de la retraite. Vous vous connaissez pour avoir un peu parlé ensemble, mais sans plus.

Lise

Elle a 42 ans. Vous vous entendez plutôt bien toutes les deux.

Anthony

Il a 25 ans. Quand il est arrivé chez Belprat, tu as été sa mentore et tu lui as inculqué les bases du métier. Il apprécie les pauses cigarettes et les autres moments informels passés avec toi. Mais depuis que tu es partie en arrêt maladie, vous ne vous êtes pas reparlé.

Alliée

Esmeralda

/!\ Personne dont le poste est en danger

Esmeralda vit avec Thomas et leurs deux enfants dans une petite maison coquette en périphérie de la ville, dont ils sont locataires. Avec leurs deux salaires, ils arrivent tout juste à s'en sortir.

Il y a 8 mois, la situation s'est complexifiée quand on lui a diagnostiqué une dépression. En incapacité de continuer le travail qu'elle pratique depuis 12 ans dans la même entreprise, elle a dû poser un arrêt maladie. Ce n'est que grâce au soutien financier de leurs familles que leur couple peut continuer à vivre comme avant.

Avec l'accord de son médecin, elle s'apprête à reprendre le boulot.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Esmeralda
- J'ai travaillé ici pendant 12 ans
- Il y a 8 mois, j'ai été mise en arrêt maladie
- J'étais censée reprendre le travail ce lundi matin

Allié

Nadia

Ø Ne peut changer son vote

Nadia est arrivée dans l'entreprise en même temps qu'Esmeralda il y a 12 ans. Tout de suite, une amitié est née entre les deux femmes, se soutenant mutuellement autant au travail qu'en dehors. Elle ne peut se résoudre à laisser son amie perdre son travail aussi injustement et restera à ses côtés coûte que coûte.

Elle s'est récemment mariée avec Éric, le père de leurs 3 enfants. Éric, qui connaît également Esmeralda, la soutient dans son choix. Rien ne la fera changer d'avis.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Nadia
- Je suis arrivée il y a 12 ans chez Belprat, en même temps qu'Esmeralda
- Esmeralda et moi sommes des amies proches

Kevin

Ø Ne peut changer son vote

Kevin est arrivé récemment dans l'entreprise. Dans son boulot précédent, il était délégué syndical mais ici, il n'a pas encore eu l'occasion de mettre en place une délégation. Pourtant, il estime que ce serait nécessaire...

Il n'a pas encore eu le temps de faire vraiment connaissance avec ses collègues mais par principe, il refuse d'être la cause d'un licenciement. Pourtant, la prime, il en aurait bien besoin car il est resté au chômage pendant 6 mois et ne roule pas sur l'or.

Rien ne le fera changer d'avis.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Kevin
- Je suis arrivé récemment
- Je refuse d'être la cause d'un licenciement

Christian

∅ Ne peut changer son vote

Christian a 55 ans. Cela fait 30 ans qu'il travaille chez Belprat. Il en a connu des travailleurs et des travailleuses. On peut dire qu'il les a vus défiler ! Cette Esmeralda, il ne l'a jamais vraiment aimée. Lui n'a jamais été malade plus de 2 jours. Elle, ça fait quand même longtemps qu'elle est absente.

Puis bon, sa prime, il l'a bien méritée !

Il ne changera pas son vote.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Christian
- J'ai 55 ans
- Je travaille ici depuis 30 ans
- Moi, je n'ai jamais été malade plus de 2 jours...

Nathalie

∅ Ne peut changer son vote

Nathalie, 32 ans, est une mère célibataire de deux enfants.

Elle n'a jamais pu compter sur sa famille qui ne vit pas en Belgique et encore moins sur sa belle-famille ni sur le père des enfants. Cela fait plusieurs années déjà que les difficultés financières sont fréquentes. La sécurité financière de ses enfants passe avant tout. Perdre sa prime annuelle nuirait à leur bien-être, ce qu'elle refuse peu importe la situation. Elle n'a pas hésité à voter pour garder sa prime, et elle le referra mercredi.

Elle ne changera pas d'avis quels que soient les arguments qu'on lui présente.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Nathalie
- J'ai 32 ans
- Je suis mère de 2 enfants

Martin

∅ Ne peut changer son vote

Martin est un travailleur très isolé. Âgé de 24 ans, il travaille chez Belprat depuis presque deux ans. Il n'a pourtant noué de relations avec personne. Il travaille dur mais sans passion. Il est là pour gagner de l'argent et c'est tout.

Son temps de midi, il le passe à regarder des vidéos sur son téléphone, ce qui empêche toute relation avec les autres. Et ça lui convient bien. Il estime que le travail, ce n'est pas la vraie vie et préfère de ce fait ne pas s'y faire des amies car cela risquerait de lui occasionner des problèmes comme, par exemple, dans cette situation précise.

Il a voté contre le maintien du poste d'Esmeralda vendredi. Il ne la connaît pas et c'est mieux comme ça car il ne changera pas son vote mercredi matin.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Martin
- J'ai 24 ans
- Je travaille ici depuis 2 ans
- Je n'ai pas de contact avec mes collègues, je regarde des vidéos sur mon téléphone pendant la pause de midi

Khalid

Khalid, 55 ans, travaille chez Belprat depuis 23 ans. Il s'est tout de suite bien entendu avec Esmeralda, c'est d'ailleurs lui qui lui a appris les bases du métier quand elle est arrivée il y a 12 ans.

Cette année marque un événement spécial pour Khalid : lui et sa femme vont fêter leurs 20 ans de mariage, et pour marquer le coup, il pensait lui offrir une croisière au soleil. Pour cela, il comptait sur l'argent de la prime annuelle et même s'il aime bien Esmeralda, il n'est pas sûr de vouloir renoncer à son voyage.

Khalid pourrait se laisser influencer par les arguments d'Esmeralda, Nadia ou Kevin.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Khalid
- J'ai 55 ans
- Je travaille chez Belprat depuis 23 ans
- J'ai été le mentor d'Esmeralda quand elle est arrivée, c'est mon amie.

Sabine

Sabine a 40 ans. Elle connaît assez mal Esmeralda. Elles n'ont jamais sympathisé mais n'ont rien à se reprocher l'une à l'autre non plus.

Sabine se tient volontairement à l'écart de ses collègues, considérant qu'il vaut mieux ne pas avoir d'amie sur son lieu de travail. Néanmoins, elle est très mal à l'aise avec cette situation : devoir choisir entre la prime et l'avenir d'une personne. Elle trouve la situation injuste pour Esmeralda, mais également pour toutes les personnes qui ont particulièrement besoin de cette prime pour s'en sortir.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Sabine
- J'ai 40 ans
- Je préfère rester à l'écart de mes collègues afin de maintenir des relations purement professionnelles

Innocent

Innocent, 46 ans, n'était pas là vendredi passé. C'est en prenant des nouvelles auprès de Khalid que ce dernier lui a expliqué la situation, le vote et son résultat...

Innocent connaît la raison pour laquelle Esmeralda est en congé de maladie depuis plusieurs mois. Lui aussi a connu une forte dépression il y a quelques années, quand sa femme l'a quitté. Il ne peut que compatir avec la situation d'Esmeralda et imagine sans mal les difficultés qu'elle traverse.

Il est de retour au travail ce lundi, et il aura l'occasion de voter mercredi. Les rencontres avec ses collègues pourraient bien influencer son vote.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Innocent
- J'ai 46 ans
- Je n'étais pas là vendredi passé donc je n'ai pas participé au premier vote.

Luca

Luca a été engagé chez Belprat très récemment et ne connaît donc pas du tout Esmeralda. Lui et sa femme vont devenir parents pour la première fois dans quelques semaines. Il est à la fois enthousiaste et très inquiet. Il se demande s'il sera un meilleur père que le sien, si son enfant aura la liberté dont il n'a pas joui, notamment de faire les études de son choix.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Luca
- J'ai 33 ans
- J'ai été engagé ici très récemment donc je ne connais pas du tout Esmeralda

Olivier

Olivier a 63 ans. Il travaille chez Belprat depuis plus de 25 ans. Il y a vécu des hauts et des bas, a vu les collègues venir et partir. Il est bientôt à la retraite, ce qui l'amène à se détacher un peu de ce qui se passe dans l'entreprise. Il connaît Esmeralda pour avoir un peu parlé avec elle, mais sans plus.

Il est au courant de la situation de l'entreprise, donc quand Frédéric est venu les voir pour leur parler de cette histoire de vote, ça ne l'a pas vraiment étonné. Sur le coup, entre une collègue malade qu'on ne voit plus depuis plusieurs mois et sa prime annuelle, le choix a été vite fait.

Mais peut-être que la nuit porte conseil et que les événements sauront le faire changer d'avis.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Olivier
- J'ai 63 ans
- Je travaille ici depuis plus de 25 ans et je suis proche de la retraite

Lise

Lise vient d'acheter une maison avec son compagnon. L'argent de la prime viendrait bien à point pour terminer les travaux et le compagnon de Lise ne veut pas entendre parler de la possibilité de sauver le poste d'Esmeralda. Il a beaucoup pesé sur la décision de Lise de voter en faveur de la prime, vendredi. Mais Lise, elle, culpabilise et voit comme une seconde chance le fait de pouvoir voter à nouveau lundi.

Elle est donc tiraillée entre ce que veut son compagnon, le besoin d'argent pour terminer ses travaux qui s'éternisent, et son envie de venir en aide à sa collègue.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Lise
- J'ai 42 ans

Maitre·sse du jeu

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

Anthony

Anthony a 25 ans. Quand il est arrivé chez Belprat, il ne savait pas vraiment où il allait atterrir. A ce moment-là, c'est Esmeralda qui a été sa mentore. Elle lui a inculqué les bases du métier ainsi que quelques conseils pratiques qui permettent de se faciliter la tâche. Il apprécie les pauses cigarettées et les autres moments informels passés avec elle.

Depuis qu'elle est partie en arrêt maladie, Anthony n'a pas de nouvelles, il n'en a pas pris... Sans problème financier particulier parce qu'il s'accommode de peu, il n'a pas dit non à sa prime pour autant, ce qui lui laisse quelques remords : il s'en veut d'avoir voté pour sa prime au détriment de sa collègue.

Infos à partager à tes collègues au début du jeu :

- Je m'appelle Anthony
- J'ai 25 ans
- Esmeralda a été ma mentore quand je suis arrivé, on s'entend bien

Frédéric Morquin

Manager

Cette carte revient au ou à la responsable du groupe dont la tâche est d'observer ce qui se passe durant le jeu et de faire un retour, en fin de partie, sur ce qu'il ou elle a pu observer sans aucun jugement mais en soulignant que les joueur·euses et surtout, leurs personnages, par leurs situations personnelles, ne sont pas toujours libres de leurs choix.

Seule personne à connaître tous les profils, la ou le responsable peut s'appuyer sur leur description pour expliquer le comportement des personnages joués par les participant·es.

Le ou la responsable doit veiller à rappeler que les participant·es ne sont pas obligé·es de dévoiler leur profil et qu'ils et elles n'ont pas toujours le choix de leur vote le mercredi matin.

C'est le ou la responsable qui est garant·e du temps imparti pour les journées du lundi et du mardi.

- Je m'appelle Frédéric Morquin

- Je suis votre manager

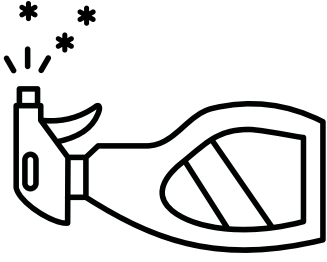
- Etant donné la situation financière compliquée de l'entreprise, j'ai dû vous mettre devant ce dilemme mais il était indispensable de choisir entre le poste d'Esmeralda et votre prime annuelle. Il n'était plus possible pour l'entreprise d'assumer les deux et le poste d'Esmeralda est le seul, actuellement, dont on peut se passer car le travail peut être partiellement réparti sur d'autres postes et partiellement supprimé.

Si un·e travailleur·euse vient vous voir avec une carte évènement *Frédéric Morquin vient te parler pendant une pause :*

- Frédéric Morquin va mettre la pression sur le personnage en lui promettant par exemple du nouveau matériel, une évolution hiérarchique, une augmentation... Pour que le personnage aille influencer ses collègues en faveur de la prime car celle-ci coûte quand même moins cher que le salaire d'Esmeralda, auquel il faut ajouter les charges sociales.



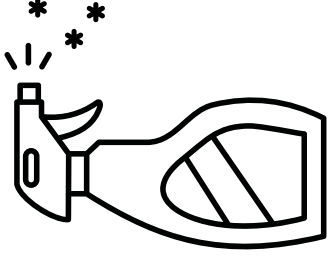
Nettoyer l'atelier



Cette semaine, tu dois nettoyer l'atelier des finitions, ce qui t'obligera à le fermer pendant un bon quart de la journée (ce qui équivaut à 5 minutes). Pendant ce temps, Esmeralda, Kevin et Nadia auront droit à une pause exceptionnelle à la cantine. Tu peux choisir le jour de la semaine où tu vas effectuer ce nettoyage. Le feras-tu ce lundi ou ce mardi, ou un autre jour de la semaine ?

Lundi
27
AVRIL

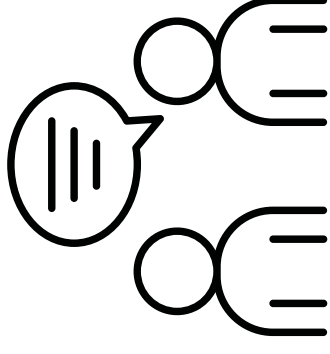
Nettoyer la cantine



Aujourd'hui ou demain, tu dois nettoyer la cantine, ce qui t'obligera à la fermer pendant un bon quart de la journée (ce qui équivaut à 5 minutes). Le feras-tu ce lundi ou ce mardi ?

Lundi
27
AVRIL

Parler à Christian*

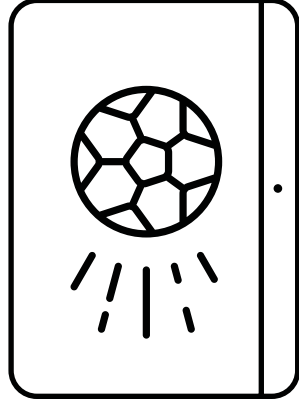


Aujourd'hui, tu vas aller parler à Christian.

*Si tu es Christian, voici un défi pour ce jour : tu dois obtenir de 2 collègues qu'ils ou elles te disent qu'ils ou elles voteront pour la prime mercredi matin et ce, avant la fin de la journée.

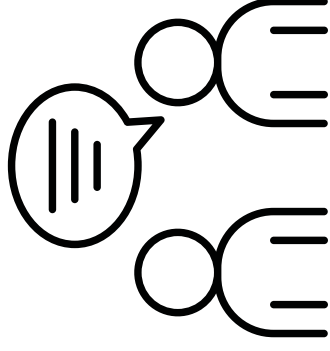
Lundi
27
AVRIL

Foot à la télé



Hier tu as regardé le foot à la télé, ton équipe a gagné ! C'est l'occasion d'aller chercher Olivier qui est un fervent soutien de l'équipe perdante. Si tu es Olivier, tu as besoin d'évacuer la frustration due à la défaite de ton équipe, peut-être qu'un-e collègue voudra bien t'écouter ?

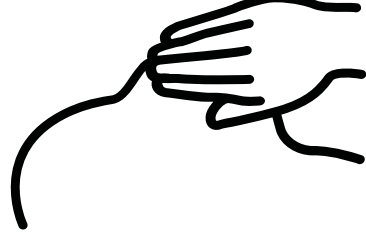
Parler à Sabine*



Aujourd'hui, tu vas aller parler à Sabine.

*Si tu es Sabine, voici un défi pour ce jour : tu dois obtenir de 2 collègues qu'ils ou elles te disent qu'ils ou elles voteront pour la prime mercredi matin et ce, avant la fin de la journée.

Lancer une rumeur



Au choix, tu as le droit de lancer une rumeur sur Esmeralda OU tu as le droit de lancer une rumeur sur Frédéric Morquin et sa façon de gérer la boîte

Événements

Nouer une relation d'amitié

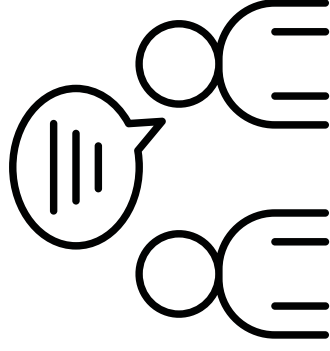


Aujourd'hui, tu dois tenter de nouer une relation d'amitié avec Martin.

Lundi
27
AVRIL

Événements

Te mêler de la conversation

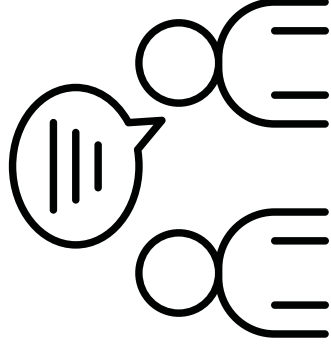


Aujourd'hui, tu peux aller dans l'atelier des finitions et te mêler de la conversation entre Esmeralda, Kevin et/ou Nadia sans y avoir été convié.e. Tu peux choisir de les aider ou pas dans leur argumentaire. Montre-leur cette carte pour justifier ta présence.

Lundi
27
AVRIL

Événements

Frédéric Morquin vient te parler

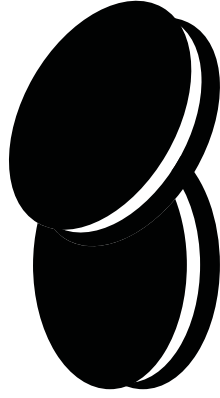


Frédéric Morquin vient te parler pendant une pause. Va montrer cette carte à l'animateur.ice qui joue le rôle de Frédéric Morquin.

Lundi
27
AVRIL

Événements

Vendre des cookies pour l'école

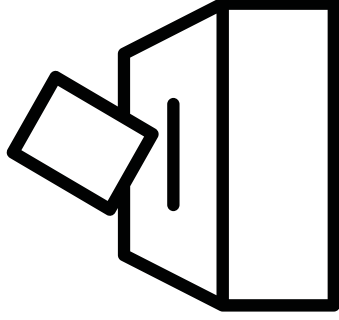


Ta nièce doit vendre des cookies pour l'école. Elle t'a demandé de l'aide et tu t'es engagé·e à en vendre 10 paquets sur la journée. Dessine 10 paquets de cookies sur ton carnet et échange-les contre 10 pièces de 1 euro dessinées sur les carnets de tes acheteur·euses.

Lundi
27
AVRIL

Événements

Une idée du vote de demain matin

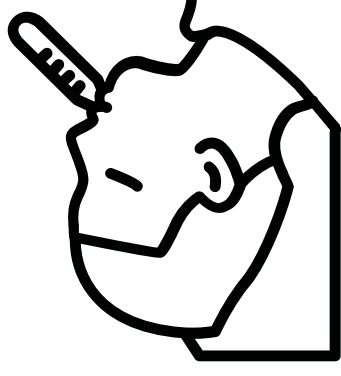


Aujourd'hui, tu as très envie d'avoir une idée du vote de demain matin. Tu vas donc t'incruster dans un maximum de conversations en écoutant aux portes. N'hésites pas à montrer cette carte aux autres joueur·euses pour justifier le fait de les écouter alors que ce n'est normalement pas autorisé (notamment dans les ateliers).

Mardi
28
AVRIL

Événements

Pas en état de travailler



Ce midi, tu manges quelque chose qui ne te convient pas. Pas en état de travailler, tu vas passer l'après-midi dans la cantine. ATTENTION : si tu avais tiré la carte « pneumonie » cette nuit, cette carte te permet de voter par procuration demain matin !

Mardi
28
AVRIL

Événements

Journée internationale du compliment



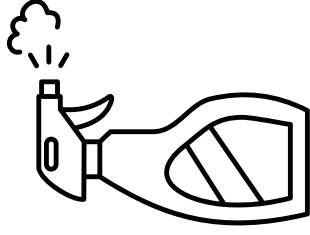
Aujourd'hui, c'est la journée internationale du compliment. Trouve un compliment à faire à chacun·e de tes collègues.

Si tu es Christian, Martin ou Sabine, tu n'es pas concerné·e par ce défi.

Mardi
28
AVRIL

Événements

Nettoyer la cantine

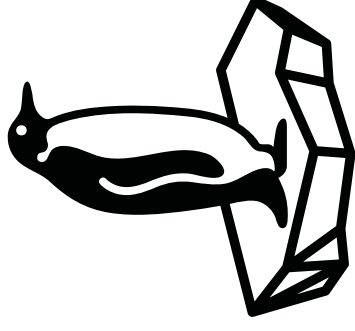


Aujourd'hui, Frédéric Morquin te demande de bien vouloir dépanner un·e collègue absent·e chargé·e de nettoyer la cantine, tu peux y passer plus de temps (de 5 à 10 minutes).

Mardi
28
AVRIL

Événements

Les manchots empereurs

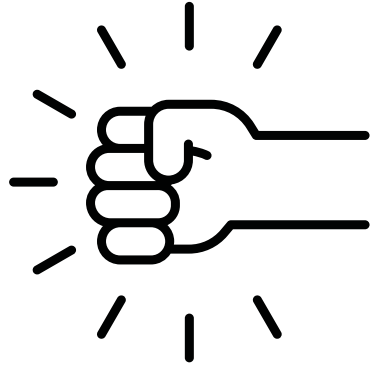


Ce week-end tu as vu un documentaire à la TV sur les manchots empereurs. Ces oiseaux de l'antarctique parcourent des dizaines, voire même des centaines de kilomètres afin de trouver leur lieu d'accouplement ! C'est l'occasion de partager ce savoir fraîchement acquis avec un·e collègue.

Mardi
28
AVRIL

Événements

Les syndicats

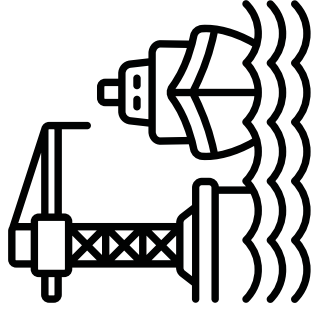


Tu te demandes pourquoi les syndicats ne rendent pas public leur comptabilité. Tu as cru comprendre que Kevin était délégué syndical dans son ancienne boîte, tu pourrais aller le lui demander.

Mardi
28
AVRIL

Événements

Au port d'Anvers

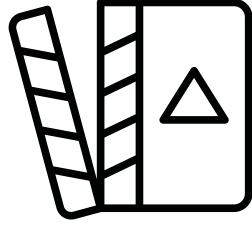


Frédéric Morquin t'envoie chercher du matériel au port d'Anvers. Tu en as pour une demi-journée (10 minutes dans la cantine). Comme tu ne peux y aller seul·e, il te dit « prends qui tu veux avec toi pour t'aider ! ». Choisis quel·le collègue va t'accompagner.

Mardi
28
AVRIL

Événements

Un film



La semaine dernière, tu avais entendu Nadia parler d'un film qu'elle avait beaucoup aimé au cinéma mais son titre t'échappe... Tu pourrais aller le lui demander.

Mardi
28
AVRIL

Événements

Chorale / Salle de repos



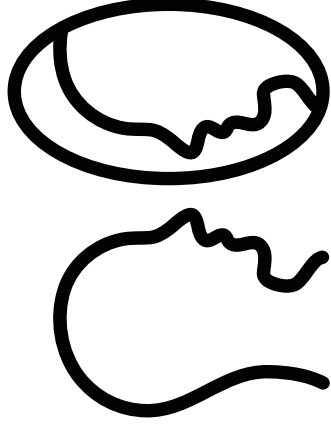
Si tu es Nathalie, Khalid, Innocent, Luca ou Lise : tu as envie de monter une chorale sur ton lieu de travail et aujourd'hui, tu as décidé de rassembler un maximum de signatures pour aller présenter ton projet à Frédéric Morquin.

Si tu es Christian, Martin, Sabine, Olivier ou Anthony : tu veux faire signer une pétition à tes collègues pour obtenir enfin de la direction que l'on mette à votre disposition une salle de repos dans l'entreprise. Tu vas tenter d'obtenir un maximum de signatures aujourd'hui.

Mardi
28
AVRIL

Événements

Egoïste

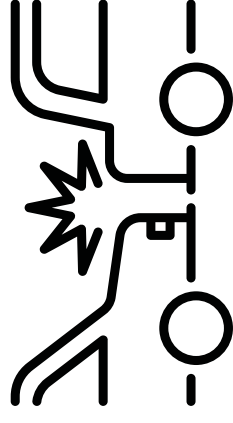


Hier soir, ton frère t'a reproché d'être très égoïste. Cela t'a beaucoup touché et tu as décidé de rendre service à quelqu'un aujourd'hui. Cherche un-e collègue à qui tu pourrais rendre un service.

Mardi
28
AVRIL

Événements

Accident de voiture

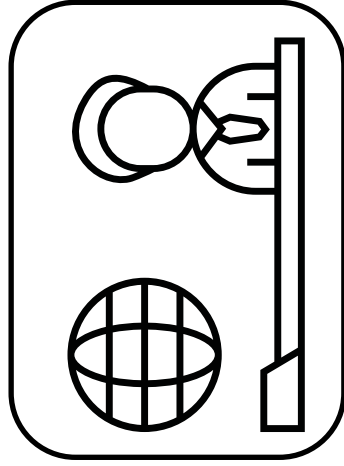


On t'appelle de l'hôpital. L'un-e des tes proches vient d'avoir un grave accident de voiture. Tu vas le ou la voir et te rends compte que cela ne va pas être facile. La revalidation va être chère et coûteuse et il va falloir racheter une voiture.

Nuit
Lundi
27
AVRIL

Événements

BMF TV



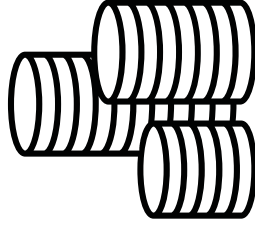
Le soir, à la télévision, tu vois une émission spéciale sur BMF TV : "LA DÉPRESSION : PHÉNOMÈNE DE MODE POUR NE PLUS BOSSER ?"

Nuit

Lundi
27
AVRIL

Événements

Une belle fortune



On t'appelle en pleine nuit pour t'annoncer que ton vieil oncle vient de mourir. Tu sais qu'il disposait d'une belle fortune et que tu es son ou sa seule héritière. Te voilà à quelques semaines de toucher une belle somme.

Nuit

Lundi
27
AVRIL

Événements

La nuit est assez douce



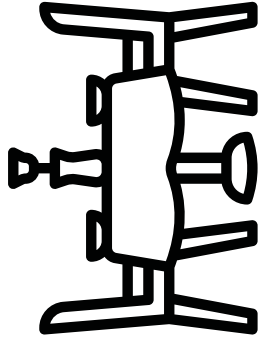
La situation chez Belprat te touche plus que ce que tu pensais et tu n'arrives pas dormir. La nuit est assez douce et tu décides d'aller te promener. Il est très tard, les rues sont désertes. Tu traverses un quartier de petites maisons ouvrières avec des petites terrasses devant chacune. Sur l'une des terrasses, une femme, seule, pleure doucement.

Tu te fais discrète en passant devant la maison pour ne pas déranger cette femme mais tu te rends soudain compte que c'est Esmeralda. Tu ne savais pas qu'elle habitait là... La voir comme ça te fend le cœur.

Nuit

Lundi
27
AVRIL

Soirée chez des ami·es

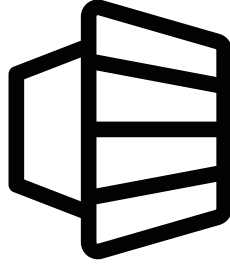


Tu as passé la soirée chez des amis. En fin de soirée, vous avez parlé de la situation chez Belprat et l'un de tes amis, syndicaliste, t'ap-prend que la prime de 3000 euros ne comptera pas dans le calcul de ta pension, contrairement au salaire qui lui, est pris en compte pour les pensions. Et qu'il vaut toujours mieux se battre pour des augmentations de salaire que pour des primes ponctuelles.

Nuit

Lundi
27
AVRIL

Payer tes courses

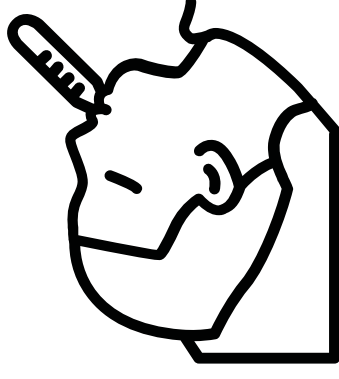


Tu l'avais oublié mais cela te revient. Un jour, tu n'as pas pu payer tes courses au grand ma-gasin parce que tu n'avais plus d'argent sur ton compte et au moment où tu t'apprêtais à abandonner ton charriot, quasiment plein, à la caisse, Esmeralda – qui était juste derrière toi et que tu n'avais pas vue – a payé pour toi en te disant que tu la rembourserais quand tu pourrais. En fait, tu as tellement bien oublié cet événement que tu ne l'as jamais remboursée depuis...

Nuit

Lundi
27
AVRIL

Pneumonie

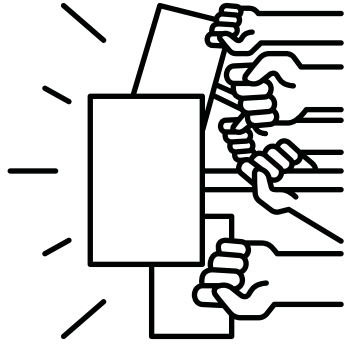


Cette nuit, tu souffres d'une forte fièvre et au petit matin, tu vas aux urgences. Verdict, tu commences une pneumonie. Il est hors de question de voir qui que ce soit et d'aller tra-vailler avant d'être guéri·e.

Nuit

Lundi
27
AVRIL

Semaine de grève



Ce soir, Jeanne, ton amie, t'invite à manger chez elle. Elle semble soucieuse : après une semaine de grève dans son usine le mois dernier, les jours sans salaires pèsent sur son budget. Mais bonne nouvelle : ses collègues et elle ont obtenu gain de cause.

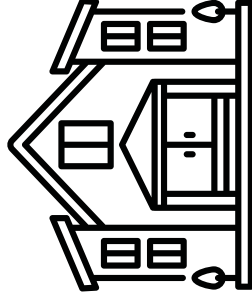
Nuit

Lundi

27

AVRIL

Une maison bien plus belle



Cette histoire te travaille beaucoup et tu ne viens pas à dormir. Au beau milieu de la nuit, tu décides sur un coup de tête d'aller parler à Esmeralda dont tu retrouves vite l'adresse, note un jour dans ton carnet d'adresses. Arrivée devant chez elle, tu te dis que ça ne se fait pas, d'aller réveiller les gens chez eux aux petites heures du matin et que ça peut attendre demain mais, au moment de faire demi-tour, tu ne peux t'empêcher de remarquer que quand même, Esmeralda vit dans une maison bien plus belle et plus confortable que la tienne. Elle semble avoir des moyens financiers... nettement plus élevés que les tiens.

Tu n'hésiteras pas à en parler à tes collègues demain matin.

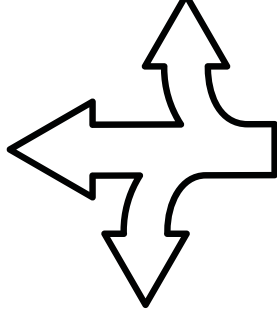
Nuit

Lundi

27

AVRIL

Peut-être que des alternatives sont possibles ?



Cette histoire d'Esmeralda te trotte dans la tête plus que tu ne l'aurais cru, peut-être que des alternatives sont possibles ?

Si tu avais tiré un personnage dont il était interdit de changer le vote, cette carte te permet de le changer quand même.

Nuit

Lundi

27

AVRIL