

D'un cycle créatif d'ateliers narratifs sur la gestion des risques dans la région de Thesprotie

“A creative cycle of narrative workshops about risk management in Thesprotia region”

Alexia PARASKEVOULAKOU
Docteure en Psychologie Clinique,
Centre Ekati Grèce

Abstract

In Greece, innovative actions implementing narratively informed education on risk management skills is an overarching goal which has remained unaddressed. The Ekati Center initiated a cycle of narrative workshops based on the Argonauts, a myth relatable to how risk taking can be dealt with a set of qualities and skills leading those who embrace them to become more resourceful and resilient. This initiative will hopefully encourage further empowerment of the vulnerable groups which are specific to the region.

Encore aujourd'hui, le bilan des ateliers narratifs dans la région grecque de Thesprotie est d'une rare minceur. Située près de la frontière gréco-albanaise, la Thesprotie est la destination principale des flux migratoires venant d'Albanie. Depuis le début des années 1990, ce courant migratoire constitue l'un des phénomènes démographiques majeurs touchant le sud de la péninsule balkanique. En réponse aux demandes de renforcer le bien-être au travail, la Thesprotie a misé sur le rééquilibrage de ses priorités en matière d'emploi. Actuellement, la région réserve un intérêt croissant aux initiatives innovantes de formation consacrées aux compétences transversales (*soft skills*), comme la gestion des risques et des défis.

L'apport des ateliers centrés sur la narrativité a été exploré avant qu'ils soient proposés comme dispositif de formation en compétences transversales dans la région. Il ressort de cette exploration que le dispositif des ateliers narratifs se prête à une multitude de contextes. Dans le milieu scolaire, on estime qu'à travers l'art et les histoires, les enfants extériorisent mieux leurs difficultés (McNamee et DeChaira, 1996). D'ailleurs, ils se montrent particulièrement réceptifs aux thèmes symboliquement mobilisés dans les contes, et ceci notamment lorsque le cadre est sûr et encourageant (Carlson et Arthur, 1999).

En milieu pénitentiaire, les ateliers narratifs sont privilégiés lorsqu'il est question d'axer la prise de décision sur les valeurs, de résoudre des problèmes, de partager des doutes et de développer la pensée créative (Trounstine, 2007). Les professionnels chargés d'animer les ateliers narratifs en milieu pénitentiaire mobilisent systématiquement la dimension du futur pour amener les participants à se décaler de leurs récits problématiques. En effet, parler du futur oriente les états intentionnels vers la prise des décisions, les choix et l'action (Meira et Ferreira, 2008). Ainsi, les professionnels aident les participants à mobiliser leurs ressources émotionnelles, à les exploiter comme guides pour chercher dans les images émotionnellement agréables qu'ils portent, les traces des choix qu'ils préfèrent et les compétences qui vont de pair (Anderson, 1997).

Selon Combs et Freedman (2016), les ateliers narratifs en milieu social permettent à la fois d'aborder un sujet de manière non conflictuelle dans le but de renforcer des schémas de pensée adéquats, et d'affirmer un raisonnement aboutissant à une solution différente. En ce sens, les ateliers narratifs peuvent être privilégiés comme dispositif d'aide à l'emploi (Krieshok et al., 1999). Pour clore la liste non exhaustive des contextes auxquels peuvent être adaptés les ateliers narratifs, il convient d'évoquer les histoires racontées par le psychanalyste Erickson et les métaphores mobilisées par B. Bettelheim (Bettelheim, 1975).

Pour mieux appréhender la fonction socialement mobilisatrice des ateliers narratifs, il suffit d'observer autour de nous les histoires qui se racontent à la télévision, à la radio, au théâtre, dans les livres et sur internet. En effet, lorsque nous communiquons avec des collègues et des pairs, nous utilisons souvent l'auto-récit afin de mieux comprendre qui nous sommes et comment nous avançons dans la vie (Harney, 2000). Le récit de soi évolue sur le plan culturel avec les histoires parvenues à faire partie de notre identité. Parmi ces histoires, celles qui deviennent les plus soudées avec les croyances partagées, sont transmises aux générations futures (McQueen & Hobbs, 2014).

La construction sociale de qui nous sommes, devient évidente si l'on observe comment à force de se raconter une seule histoire, celle-ci devient une vérité, une réalité immuable. Epston et White (1992) remettent en cause cette construction sociale, car pour être socialement construit, le récit peut également être déconstruit par l'individu. Sous guidance adéquate, ce processus peut élargir l'horizon des futurs possibles, car les nouvelles idées renouvellent le lot d'opportunités.

Selon cette perspective, il y a une multiplicité de sens qui habite les différentes cultures et aucun événement n'a de signification intrinsèque autre que celle que nous lui attribuons. Des significations qui pourraient avoir une influence positive sur notre comportement survivent à côté d'autres, moins bénéfiques pour nous, mais qui survivent aussi si on ne les questionne pas. Or, les remaniements des significations peuvent débloquent la perspective vers une nouvelle vie. Ainsi, la remise en cause d'une histoire permet de revisiter les événements de vie et d'en changer la portée sur les modes actuels d'interaction sociale. Ce faisant, nous contribuons au renforcement de certaines significations parmi d'autres (Epston et White, 1990).

La narrativité est dès lors un mode d'enquête alternatif, un support éducatif qui permet de s'entraîner à se poser des questions qu'on n'avait pas posées auparavant et d'obtenir des réponses jusqu'alors inconnues (Harney, 2000). Ayant pour base la centralité du récit dans l'action humaine et le développement de l'identité à travers l'appropriation culturelle des scénarios de vie personnels, la psychologie narrative a mis à notre service un cadre conceptuel permettant de mettre en exercice la créativité existentielle à travers l'engagement dans la mise en récit. Il convient de préciser que la narrativité représente au niveau de la personnalité, un processus d'intégration, non pas un processus de différenciation créant un *alter ego* débarrassé des parties de soi devenus indésirables.

Les élaborations présentées ci-dessus s'inscrivent dans la continuité des travaux de White et Epston (1990). Très motivés à enrichir l'expérience vécue, ces pionniers de la narrativité ont cherché à redynamiser l'œuvre à visée émancipatrice de Foucault. Ils ont souligné que si l'individu fait le choix d'adopter passivement les perceptions venant de son entourage, il peut également faire le choix de s'activer à changer ces perceptions (White, 1995). A la volonté de rééquilibrer les relations de pouvoir dans la société, le bois a été apporté par Foucault. Le feu et la flamme ont été ajoutés par Bourdieu et Derrida, avançant que les individus peuvent s'appuyer sur le discours pour remanier leurs horizons d'interprétation (White, 1995).

Développée par Epston et White (1990) et pratiquée dans le monde entier, la narrativité invite à se raconter des histoires, des contes folkloriques, des métaphores et des mythes. Dans la région de Thesprotie, il est grand temps de se servir de ces excellents supports pour tous les âges et toutes les cultures. Il est surtout grand temps de profiter des textes fictionnels intemporels pour y axer le déroulement des ateliers narratifs. (Androusoy, 2001).

Méthodologie

Notre initiative est axée sur l'idée que les individus engagés dans un travail à intérêt communautaire ont eux-mêmes besoin d'une auto-réflexion cultivant l'intelligence émotionnelle et la résilience. Ainsi, on a cherché à réaliser un cycle d'ateliers narratifs couplé à la réalisation d'un programme à intérêt communautaire pour optimiser l'adaptation des participants au nouveau cadre de travail et prévenir les éventuels abandons.

Ce cycle d'ateliers narratifs inscrit dans la continuité des travaux d'Epston et White (1992, 1990), a été initié au Centre Ekati, dans le but d'assister les participants dans l'appropriation des compétences en gestion des risques. Ce type des *soft skills* est particulièrement redouté par le public visé, comme démontré lors de l'administration de questionnaires préliminaires. Nous avons su aborder le concept de risque en stimulant de manière créative l'imagination d'alternatives possibles au présent.

Trente individus défavorisés sur le plan socio-économique et sans travail (20-30 ans), inscrits aux registres communaux de chômage au cours des deux dernières années et trouvés éligibles pour un programme de travail à intérêt communautaire, ont participé à cette action éducative. L'action a été conçue comme un dispositif d'apprentissage centré sur l'accroissement de la résilience, de l'automotivation et de l'engagement au travail à intérêt communautaire.

Le cycle d'ateliers narratifs s'est déroulé en deux groupes séquentiels de 15 participants sur 6 séances de 5 heures chacune. Au cours de chaque session, les participants ont eu l'occasion d'explorer les qualités dont les Argonautes ont su profiter pour relever les défis qui leur ont été présentés au cours de leur quête de la Toison d'Or. Ce mythe déploie de manière aventureuse une philosophie de la résilience mise en œuvre par une équipe d'individus réunis autour d'un objectif. Le mythe est particulièrement propre à responsabiliser nos participants, rencontrés au moment précis de leur vie où ils peuvent saisir l'opportunité de s'engager dans un programme de travail communautaire. Ainsi, ce mythe est apprécié pour être uniquement lié à la phase vécue par nos participants.

Au cours de la première session, l'enseignant a présenté le contexte du mythe comme une quête où les défis ont été traités sous l'angle des qualités, des dispositions et des compétences qui permettent de devenir plus débrouillards et résilients. L'atelier a pris le titre de « Ce qu'il faut pour devenir un Argonaute ».

Le personnage principal de l'histoire tirée du mythe a été présenté comme suit :

« Jason (grec: $\text{Ἰάσων} < \text{ἰασις}$ = le soin) est une figure de la mythologie grecque connue pour le courage dont il a su faire preuve pendant la quête de la Toison d'Or, un symbole de royauté en forme de bélier aux cheveux d'or. Le père de Jason, Aeson, et son demi-frère, Pélias, vivaient à Iolcus. Lorsque Créthée, qui régnait sur Iolcus, est décédé, Pélias a emprisonné Aeson pour prendre le contrôle du royaume. Jason a été renvoyé au centaure Chiron (grec: $\text{Χείρων} < \text{χείρα}$, celui qui est habile des mains). Élevé par cette créature mi-cheval mi-humaine, Jason a cultivé, grâce à son tuteur, de nombreuses compétences, à la fois abstraites (sagesse, force..) et pratiques (chasse, médecine, musique, gymnastique..). À l'occasion de son vingtième anniversaire, Jason a appris son histoire. Lorsqu'il a réclamé son droit d'aînesse devant Pélias, Jason a reçu en retour un discours rusé. « Êtes-vous vraiment sûr de pouvoir diriger un royaume sans expérience ? ». Jason a répondu qu'il était sûr de pouvoir gérer n'importe quelle situation qui lui serait présentée. Le roi a ensuite ajouté qu'en tant que souverain du royaume, il était confronté au dilemme suivant : « Si vous étiez à ma place, comment vous débarrasseriez-vous d'une personne créant des problèmes sans la tuer ? ». Jason a suggéré que la personne soit envoyée à la recherche de la Toison d'Or, car de nombreux héros avaient échoué. Le roi Pélias a suivi la suggestion de Jason, qui a ainsi façonné, à son insu, son propre avenir. Bien qu'il sût que les chances de réussites étaient minces, Jason a accepté volontiers de prouver qu'il était un successeur digne. Avant de partir, Jason a réuni en équipe les héros pour qui le voyage valait la peine. »

La première séance s'est déroulée autour du premier défi que les Argonautes ont relevé lorsqu'ils ont atteint l'île de Lemnos. Ci-après, suit la consigne donnée aux participants :

« Jason et son équipage se sont dirigés vers Colchis à la recherche de la Toison d'Or. Lorsqu'ils sont arrivés à Lemnos, ils ont trouvé une île habitée par des femmes. On a raconté aux Argonautes que les maris des femmes avaient été tués. Aussi, sont-ils restés pour apprendre aux habitantes de l'île à défendre leur territoire. Connu pour ses compétences psychiques, Orphée a rejoint ses camarades sur Lemnos, lorsqu'il s'est écoulé assez de temps pour comprendre que ceux-ci ont fini par oublier leur quête. En révélant qu'en réalité, les femmes avaient tué leurs maris, Orphée a écourté le séjour de ses camarades auprès des habitantes de Lemnos.

Comment la résistance aux distractions aide-t-elle les Argonautes à relever ce défi particulier ? Y a-t-il eu une situation (réelle ou imaginaire) sur le lieu du travail où la qualité de la résistance aux distractions vous a aidé vous personnellement à relever un défi ? Veuillez, s'il vous plaît, apporter des précisions. Cela peut vous aider si vous prenez 20 minutes pour organiser vos pensées en mots-clés et dans une liste à puces. Nous en discuterons ensuite à tour de rôle ».

Pendant la deuxième séance, les participants ont été initiés au défi que les Argonautes ont relevé à leur arrivée sur le territoire du roi Cyzicus. La consigne donnée aux participants de l'atelier est résumée comme suit :

« Après Lemnos, les Argonautes ont été accueillis gracieusement sur le territoire du roi Cyzicus. En manque d'approvisionnement, les Argonautes ont appris que la seule région où ils en trouveraient appartenait à une race de géants, les Gegeines. Jason et ses camarades ont réussi à affronter les géants avant de continuer le voyage avec l'approvisionnement nécessaire. Malheureusement, ils se sont perdus et sont retournés par erreur sur les terres du roi Cyzicus. Trompé par la nuit, le peuple les a pris pour des ennemis.

Comment gérer la confusion et les pertes au sens des échecs (choisissez le contexte qui est le plus évocateur pour vous personnellement) a aidé les Argonautes dans ce défi précis ? Y a-t-il eu une situation (réelle ou imaginaire) sur le lieu du travail où la qualité de savoir gérer la confusion et les échecs vous a aidé vous personnellement à relever un défi ? Veuillez, s'il vous plaît, apporter des précisions. Cela peut vous aider si vous prenez 20 minutes pour organiser vos pensées en mots clés et dans une liste à puces. Nous en discuterons ensuite à tour de rôle. »

Pendant la troisième séance, les participants ont échangé avec comme point de départ le défi de la rencontre des harpies :

« Ensuite, les Argonautes sont arrivés au royaume de Phineas. Voyant des oiseaux aux têtes de femmes affamer le roi en salissant sa nourriture, ils ont appris qu'il s'agissait de la malédiction de Zeus. Comme Jason et ses camarades avaient aidé le roi à résoudre son problème, le roi à son tour les aidé à avancer dans leur quête.

Comment diriger par le service, donner avant de recevoir, être reconnaissant (choisissez le contexte qui est le plus évocateur pour vous personnellement) a aidé les Argonautes dans ce défi précis ? Y a-t-il eu une situation (réelle ou imaginaire) sur le lieu du travail où cette qualité vous a aidé vous personnellement à relever un défi ?

Veillez, s'il vous plaît, apporter des précisions. Cela peut vous aider si vous prenez 20 minutes pour organiser vos pensées en mots clés et dans une liste à puces. Nous en discuterons ensuite à tour de rôle. »

Pendant la quatrième séance, les participants ont découvert le défi que les Argonautes ont relevé en traversant les Symplegades :

« En plus d'avoir révélé aux Argonautes où se trouvait Colchis, le roi Phineas avait dévoilé une astuce pour traverser les Symplegades, des rochers qui écrasaient n'importe quel navire. Ainsi, Jason et ses camarades s'en sont sortis indemnes.

Comment mettre à profit une information ou un conseil utile (choisissez l'élément qui est le plus évocateur pour vous personnellement) a aidé les Argonautes dans ce défi particulier ? Y a-t-il eu une situation (réelle ou imaginaire) sur le lieu du travail où cette qualité vous a aidé vous personnellement à relever un défi ? Veillez, s'il vous plaît, apporter des précisions. Cela peut vous aider si vous prenez 20 minutes pour organiser vos pensées en mots clés et dans une liste à puces. Nous en discuterons ensuite à tour de rôle. »

Pendant la cinquième séance, les participants ont été initiés au défi de la rencontre des Argonautes avec les Khalkotauroi :

« Une fois à Colchis, Jason découvre que la Toison d'Or lui est acquise s'il relève le défi de labourer le champ indiqué par le roi Aetes. Il pourra ensuite s'approcher de la Toison d'Or, gardée par les *Khalkotauvroi*, de redoutables taureaux crachant du feu. Jason comprend vite que si sa force physique et son endurance lui suffisent pour atteler les *Khalkotauroi* à la machine qu'ils doivent tracter, il ne peut survivre au feu craché par ces créatures qu'en joignant sa force mentale avec celle de Médée pour fabriquer astucieusement une potion protectrice.

Comment équilibrer l'utilisation des forces mentales et physiques a aidé les Argonautes dans ce défi particulier ? Y a-t-il eu une situation (réelle ou imaginaire) sur le lieu du travail où cette qualité vous a aidé vous personnellement à relever un défi ? Veillez, s'il vous plaît, apporter des précisions. Cela peut vous aider si vous prenez 20 minutes pour organiser vos pensées en mots clés et dans une liste à puces. Nous en discuterons ensuite à tour de rôle. »

Pendant la sixième séance, les participants ont abordé le défi de la rencontre avec les sirènes :

« Lors du voyage de retour, Jason s'est rappelé que son maître, Chiron, lui avait dit que sans l'aide d'Orphée, les Argonautes ne pourraient jamais fuir les Sirènes. Les Argonautes n'avaient jamais relevé un défi aussi difficile que celui de fuir ces créatures envoûtant les marins en les précipitant à leur destruction par un appel enchanteur. Quand Orphée a entendu les voix des Sirènes, il a sorti sa lyre. Seule une musique aussi belle et puissante aurait pu couvrir des chants aussi envoûtants. Les Argonautes ont ainsi pu terminer leur voyage.

Que pensez-vous de la façon dont l'équilibre entre les *hard skills* (i.e. maîtriser le solfège, une langue étrangère, etc.) et les *soft skills* (i.e. la communication artistique, l'intelligence émotionnelle, etc.) a aidé les Argonautes dans ce défi précis ? Y a-t-il eu une situation (réelle ou imaginaire) sur le lieu du travail où cette qualité vous a aidé vous personnellement à relever un défi ? Veillez, s'il vous plaît, apporter des précisions. Cela peut vous aider si vous prenez 20 minutes pour organiser vos pensées en mots clés et dans une liste à puces. Nous en discuterons ensuite à tour de rôle. »

Deux semaines après la fin de cet atelier narratif sur le risque conçu comme défi et opportunité, les participants ont été interrogés sur ce qu'ils avaient trouvé d'utile et ce qu'ils nous conseilleraient d'élaborer davantage dans un prochain atelier narratif.

Résultats

Dans la continuité des travaux de White et Epston (1992, 1990), nous avons centré le thème narratif de notre cycle d'ateliers sur la quête de la Toison d'Or. Les participants ont occupé la meilleure partie de la première séance en examinant comment la résistance aux distractions augmenterait leur bien-être au travail. L'être en mode « multitâche » a été la situation

majoritairement évoquée comme génératrice d'anxiété au travail. Certains participants ont conclu qu'ils préfèrent minimiser les distractions, tandis que d'autres préfèrent les réduire en trouvant des astuces telles que prendre un réveil traditionnel au lieu d'utiliser celui du *smartphone* pour éviter de surfer sur le net avant de dormir. Effacer les applications non utilisées fait également partie des types d'astuces permettant de libérer du temps autant pour prendre de la hauteur et examiner si on progresse vers les buts que l'on souhaite atteindre que pour profiter pleinement de chaque instant. Ainsi, l'atelier a permis de regrouper des solutions adaptées à chaque participant pour l'aider à mieux pratiquer la résistance aux distractions.

La deuxième séance s'est écoulée autour de la confusion et de la perte (au sens des échecs) au travail. Les participants ont été nombreux à souligner qu'au lieu d'aider à prendre des décisions plus consensuelles, chercher conseil auprès des collègues avec qui on est le plus proche est une pratique qui met en échec et suscite la confusion. S'investir personnellement au lieu de déléguer à d'autres les tâches liées à la prise de décision, la résistance à la peur de déplaire, l'idée de rester ouvert en demandant conseil seulement auprès de ceux dont la position est neutre, éviter les idées préconçues, la procrastination et la quête de consensus absolu font partie des solutions qui, selon nos participants, permettraient de minimiser la confusion et d'éviter la perte de gains au travail.

La plupart des participants ont occupé la meilleure partie de la troisième séance à essayer de comprendre comment être reconnaissant ou dirigé par le service en donnant de soi pourrait s'avérer être bénéfique pour eux-mêmes autant que pour l'équipe sur le lieu du travail. Ils ont conclu que partager sa vision de manière enthousiaste, montrer l'exemple, être vrai, donner du sens, encourager, valoriser, impliquer pour responsabiliser et rendre autonome, remercier un collègue pour son travail, son attitude, son engagement sont autant des sources d'inspiration et des comportements qu'ils ont intérêt à multiplier.

Durant la quatrième séance, bien choisir son canal de communication (par téléphone, par mail ou en personne) en fonction de différentes situations qui nécessitent de transmettre clairement une information, savoir rester à l'écoute de l'autre, y compris de ce qu'il communique non verbalement, tester si l'information ou le conseil que l'on a est fondé sur les faits et non pas sur « ce qu'on dit » et poser des questions de manière adéquate sont selon nos participants, les modes qu'ils souhaitent employer pour mettre à profit une information ou un conseil utile.

De la cinquième séance, il est ressorti que les participants n'arrivaient pas à donner des exemples permettant de s'approcher de ce que sont les *soft skills*. Ainsi, il leur a été transmis que ce concept, né dans les années 60, s'oppose aux *hard skills*, à savoir les compétences dites techniques ou encore les savoir-faire que l'on apprend typiquement pendant les études, tel que savoir coder, maîtriser une langue étrangère, connaître le droit, savoir faire une piqûre ou un bandage. A la suite de cette clarification, les participants ont commencé à tirer de leurs expériences personnelles des exemples illustrant comment la combinaison des *soft skills* et des *hard skills* permettent de résoudre des problèmes complexes. A la fin de la séance, on a échangé sur les exemples donnés par nos participants pour s'assurer qu'ils s'étaient appropriés cette pratique d'équilibrage entre *hard skills* et *soft skills*, deux concepts encore récents et à découvrir dans les ateliers d'entraînement des travailleurs en Grèce. La métacognition, la compétence d'apprendre à apprendre, la pensée créative, l'humour, l'art, la résilience, le discernement, la priorisation, la gestion du temps et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sont les *soft skills* que les participants ont donnés le plus souvent en exemple.

Il convient d'ajouter que pendant le déroulement de ce cycle d'ateliers, chaque séance a été partagée, une première phase, celle de l'échange sur le mythe structurant le contenu de cette action éducative et une seconde sur les vécus et les idées des participants. Au cours de cette seconde phase, il a beaucoup été question d'encourager les participants à partager leurs idées et leurs expériences personnelles, estimant que cela les aiderait à mieux s'approprier des concepts associés à des stratégies de gestion des risques. Le *backcasting* et le *future wheel activity* sont les deux techniques qui ont été identifiées comme réussissant le mieux à engager l'attention de nos participants dans l'échange constructif. Ces techniques sont amplement commentées dans la littérature sur la narrativité (Combs et Freedman, 2016 ; Inayatullah, 2013 ; Meira et Ferreira, 2008 ; Dimaggio & Semerari, 2004 ; Anderson, 1997). Il serait dès lors utile aux animateurs des futurs cycles d'ateliers narratifs, lorsqu'il serait question de demander aux participants d'échanger en partant d'événements ou des situations rencontrées dans leur vie, de les inviter à le faire précisément en mettant au préalable sur papier ces événements ou situations précises de sorte à en reconstituer la chronologie selon la technique narrative dite de *backcasting*. L'intérêt de cette technique est qu'elle amène les participants à s'entraîner en faisant la distinction entre d'une part, la chronologie et l'historique, à savoir les événements vécus ou les situations appartenant au cadre de référence empirique et d'autre part, les éléments interprétatifs et les significations que les individus ont attribués aux événements marquants.

Par ailleurs, la pratique particulièrement utile en gestion de risques qui consiste à prendre de la distance par rapport aux éléments interprétatifs qu'on mobilise habituellement, a été renforcée par l'utilisation de la technique dite de *future wheel activity*. Selon cette technique, lorsqu'on envisage le futur sans les éléments interprétatifs auxquels on était habitué, on est plus disposé à développer de nouvelles compétences, nécessaires pour envisager un meilleur futur possible. « Les histoires qui impliquent la fatalité, j'ai décidé de les laisser de côté », nous dit un participant après s'être engagé dans le *backcasting* et la *future wheel activity*. Un autre participant précise :

« J'ai appris à distinguer entre les événements et leurs interprétations, à différencier une idée préconçue d'une idée originale. Dans tous les cas, une seule notion du futur est une histoire faible et limitatrice qui me laisse sans choix ni responsabilité ». Un troisième participant dit qu'il se sentait libéré du poids de certaines expériences passées ».

Ces réponses témoignent du fait que les participants ont pu sentir à nouveau de l'espoir pour le futur et plus prêts à se décaler d'une version répétitive du passé. Les compétences en communication, la gestion du temps et la gestion des risques font partie des compétences citées comme les plus nécessaires à cultiver pour aller de l'avant.

Deux semaines après la fin de ce cycle d'ateliers, les participants ont été interrogés sur un élément dans l'atelier qu'ils auraient trouvé utile et qu'ils nous conseilleraient d'articuler davantage dans un prochain cycle d'ateliers narratifs. Dans les lignes qui suivent, nous reprenons les quatre réponses les plus fréquentes, en soulignant par ailleurs qu'il n'y a pas eu d'abandon au cours de cette session récapitulative et espacée dans le temps :

« 1) « Souligner que les *soft skills* et les *hard skills* sont utiles » ; 2) « Utiliser la narration d'histoires comme phase de préparation à un programme de travail communautaire est une activité créative qui réduit le stress et je l'ai beaucoup appréciée » ; 3) « Souligner les relations avec les autres à travers le travail d'équipe et l'importance de rester concentré sur des objectifs spécifiques » ; 4) « Scénariser la bonne utilisation des compétences et en expliquer l'usage en fonction de la personnalité et du contexte. »

Le présent article a pour objectif d'encourager les initiatives d'éducation créative visant à redynamiser l'aide à l'emploi. Initier un accompagnement psychopédagogique axé sur le recadrage interprétatif des compétences requises pour mieux s'adapter aux programmes de travail à intérêt communautaire est à notre connaissance, une initiative sans précédent dans la région.

Le présent cycle d'ateliers est considéré comme le début d'ateliers plus avancés en matière d'apprentissage de compétences en gestion de risques. Le déroulement de ce cycle d'ateliers s'est indexé sur la narrativité, qui s'est révélée être un support précieux. Capable de mobiliser les participants à réinventer leur place dans la société, la narrativité a permis d'identifier que la

prise de risque doit être assortie de nouvelles compétences à cultiver. Par ailleurs, la narrativité est un support qui permet aux participants de devenir les auteurs experts de leurs vies et qui les invite à réduire l'effet des normes sociales paralysantes. En se distanciant des problèmes, les participants arrivent à s'engager plus librement dans l'exercice discursif si la mise en récit se fait à partir des mythes.

Au vu de nos développements antérieurs, les ateliers narratifs en gestion des risques restent un terrain fertile pour quantifier les bénéfices psychologiques en termes de bien-être au travail.

Cette action éducative s'est inscrite dans le cadre des programmes Erasmus+ (2021-2027) d'éducation sociale, mis en œuvre par la Commission Européenne.

Bibliographie

ANDERSON Harlene, *Conversation, Language and Possibilities: A Postmodern Approach to Therapy*, New York, 1997, p. 231.

ANDROUTSOPOULOU Athina, « Fiction as an aid to therapy: a narrative and family rationale for practice », *Journal of Family Therapy*, n°23(3), Août 2001, p. 278-295.

BETTELHEIM Bruno, *The uses of enchantment: The meaning and importance of fairy tales*, New York, Knopf, 1975, p.301.

CARLSON Roxanne et ARTHUR Nancy, « Play Therapy and the therapeutic use of story », *Canadian Journal of Counseling and Psychotherapy*, n°33(3), Août 1999, p. 212-226.

COMBS Georges et FREEDMAN Jill, « Narrative Therapy's relational understanding of identity », *International Journal of Narrative Therapy and Community Work*, n°55(2), Family Process, Janvier 2016, p.211-224.

DIMAGGIO Giancarlo et SEMERARI Antonio, « Disorganized Narratives: The Psychological Condition and its Treatment » In *The Handbook of Narrative and Psychotherapy: Practice, Theory and Research*, Thousand Oaks, SAGE, 2004, p. 263-282.

EPSTON David et WHITE Michael, *Experience, contradiction, narrative and imagination*, Adelaide, Dulwich Centre Publications, 1992, p.109-151.

— *Narrative means to therapeutic ends*, New York, W.W Norton & Company, 1990, p.135-150.

HARNEY Kevin, « Visualising psychological concepts in stories, parables and riddles », *Counseling and Values*, n°44(3), Avril 2000, p. 222-227.

KRIESHOK Thomas et al., « Telling a good story: using narratives in vocational rehabilitation with veterans », *Career Development Quarterly*, n°47(3), Mai 1999, p. 204-214.

MCNAMEE Abigail et DE CHIARA Edith, « Working with parents: Using narrative to work towards genuine partnership », *Educational and Child Psychology*, n°31(4), Septembre 2014, p. 9-17

MEIRA Liliana et TIAGO Ferreira, « Narrative and Image: Metaphors of the Dialogical Self and the Problem of Spatiality », *International Journal for Dialogical Science*, n°31(1), Juin-Août 2008, p. 291-300.

TROUNSTINE Jean, « Texts as teachers: Shakespeare behind bars and changing lives through literature », *New Directions for Adults and Continuing Education*, n°116, 2007, p.65-77.

WHITE Michael, *Re-authoring lives: Interviews and Essays*, Adelaide, Dulwich Centre Publications, 1995, p. 112-154.

Notice bio-bibliographique de l'auteure

Alexia PARASKEVOULAKOU est docteure de l'Université de Picardie Jules Verne après avoir soutenu sa thèse en Psychologie Clinique. Sa collaboration avec le Centre Ekati prolonge son investissement dans les actions innovantes visant à lutter contre l'exclusion sociale.

a1lexi2a@yahoo.fr