

Collection

Innovation et économie sociales, mouvements sociaux



L'ÉCOLE NATIONALE  
D'APPRENTISSAGE PAR LA  
MARIONNETTE  
UN THÉÂTRE VIVANT

Sous la direction de  
Marcelle Dubé et  
Ève Lamoureux

**UQÀM** Service aux collectivités  
Université du Québec à Montréal

Agence de la santé  
et des services sociaux  
du Saguenay –  
Lac-Saint-Jean

Québec 

**GRIR** | **UQAC**  
Groupe de recherche  
et d'intervention régionales  
Université du Québec à Chicoutimi

# L'École nationale d'apprentissage par la marionnette

## Un théâtre vivant

### Recherche et rédaction

Marcelle DUBÉ, professeure en travail social, Université du Québec à Chicoutimi

Ève LAMOUREUX, professeure en histoire de l'art, Université de Québec à Montréal

### Avec le soutien des assistantes de recherche

Catherine Noël, Université du Québec à Chicoutimi

Marie-Claude Gingras-Olivier, Université du Québec à Montréal

Annie Ouellet, Université du Québec à Chicoutimi

### Composition du comité d'encadrement

Francis Allicie, *élève participant*, ÉNAM

Réjean Arsenault, *coordonnateur*, ÉNAM

Richard Bouchard, *directeur général*, ÉNAM

Paule Coutu, *enseignante*, ÉNAM

Marcelle Dubé, *professeure*, département des sciences humaines, UQAC

Marie-Claude Gingras-Olivier, *étudiante*, 2<sup>e</sup> cycle, histoire de l'art, UQÀM

Ève Lamoureux, *professeure*, département de l'histoire de l'art, UQÀM

Johanne Maltais, *adjoindte administrative*, ÉNAM

Nathalie Maltais, *élève participante*, ÉNAM

Catherine Noël, *étudiante*, 2<sup>e</sup> cycle, sciences humaines, UQAC

Josée-Anne Riverin, *agente de développement*, Service aux collectivités, UQÀM

**Crédit photo de la couverture** : Paule COUTU

**Coordination de l'édition** : Suzanne TREMBLAY

**Mise en page** : Catherine TREMBLAY

©Université du Québec à Chicoutimi

Dépôt légal – 4<sup>e</sup> trimestre 2015

Bibliothèque et Archives Canada

Bibliothèque Nationales du Québec

Cette recherche a été réalisée avec le soutien financier du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec à Chicoutimi et de l'Agence de la santé et des services sociaux 02 (aujourd'hui appelée Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay–Lac-Saint-Jean)

ISBN : 978-2-923095-71-4



**Publications**  
Groupe de recherche et  
d'intervention régionales

## **Présentation du GRIR**

La création du GRIR résulte de la rencontre de deux volontés : l'une, institutionnelle et l'autre, professorale. Sur le plan institutionnel, après un débat à la Commission des études sur l'opportunité d'un Centre d'études et d'intervention régionales (CEIR) à l'UQAC, les membres de la commission décidaient, le 4 avril 1981, de « différer la création d'un centre d'études et d'intervention régionales, de favoriser l'éclosion et la consolidation d'équipes en des groupes de recherche axés sur les études et intervention régionales ». Deux ans plus tard, la Commission des études acceptait et acheminait la requête d'accréditation, conformément à la nouvelle politique sur l'organisation de la recherche. Reconnu par l'UQAC depuis 1983, le GRIR s'intéresse aux problèmes de développement des collectivités locales et régionales d'un point de vue multidisciplinaire.

## **Les objectifs du GRIR**

Le GRIR se définit comme un groupe interdisciplinaire visant à susciter ou à réaliser des recherches et des activités de soutien à la recherche (séminaires, colloques, conférences) en milieu universitaire, dans la perspective d'une prise en main des collectivités locales et régionales en général, et sagamiennes en particulier. Les collectivités locales et régionales, objet ou sujet de la recherche, renvoient ici à deux niveaux d'organisation de la réalité humaine. Le premier niveau renvoie à l'ensemble des personnes qui forment un groupe distinct par le partage d'objectifs communs et d'un même sentiment d'appartenance face à des conditions de vie, de travail ou de culture à l'intérieur d'un territoire. Le deuxième niveau est représenté par l'ensemble des groupes humains réunis par une communauté d'appartenance à cette structure spatiale qu'est une région ou une localité, d'un quartier, etc.

En regard des problématiques du développement social, du développement durable et du développement local et régional, le GRIR définit des opérations spécifiques de recherche, d'intervention, d'édition et de diffusion afin de susciter et concevoir des recherches dans une perspective de prise en main des collectivités et des communautés locales et régionales; d'encourager un partenariat milieu/université; de favoriser l'interdisciplinarité entre les membres; d'intégrer les étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles; de produire, diffuser et transférer des connaissances.

## **Les activités du GRIR**

À chaque années, le comité responsable de l'animation scientifique invite plusieurs conférenciers et conférencières du Québec et d'ailleurs à participer aux activités du GRIR. C'est ainsi que des conférences sont présentées rejoignant ainsi plus de 500 personnes issues non seulement de la communauté universitaire (étudiants, employés, professeurs, etc.), mais aussi du milieu régional. Le comité responsable de l'édition scientifique publie chaque année des publications de qualité. Ce volet du GRIR offre à la communauté universitaire et aux étudiants des études de cycles supérieurs l'occasion de publier des actes de colloque, des rapports de recherche ou de synthèse, des recherches individuelles ou collectives. Vous pouvez consulter la liste des publications sur notre site internet : <http://grir.uqac.ca/>

*L'Équipe du GRIR*

## REMERCIEMENTS

Cette recherche n'aurait pas pu se réaliser sans la volonté, l'ouverture et la participation directe de nombreuses personnes que nous tenons à remercier chaleureusement.

Tout d'abord, il faut souligner le formidable accueil que l'ÉNAM (l'équipe de travail, les élèves participant.e.s et les membres du CA) a réservé aux chercheuses au cours de l'année de cueillette de données et des quatre incursions, d'une semaine chacune, que nous avons vécues avec eux/elles en 2012-2013. Leur disponibilité leur écoute, leur confiance, leur humanité et les échanges que nous avons eus, au fil des mois, nous ont permis de mieux comprendre la complexité des logiques à l'œuvre au sein du groupe et du modèle d'intervention qu'il met de l'avant, du moins nous l'espérons.

Nous avons eu le bonheur de travailler avec trois assistantes de recherche, Catherine Noël, Marie-Claude Gingras-Olivier et Annie Ouellet, passionnées et compétentes qui nous ont fourni un soutien indispensable lors de la réalisation de la revue de littérature, de la cueillette de données et de la codification. Deux d'entre elles nous ont aussi accompagnées au sein du comité d'encadrement. Soulignons également le travail de transcription des entrevues réalisé par Colette Désilets, la révision linguistique et la mise en page accomplies par Anne Goldenberg.

Nous remercions aussi les partenaires, les intervenant.e.s, les ancien.ne.s travailleurs et travailleuses, les ancien.ne.s participant.e.s, ainsi que les spectateurs et spectatrices pour leur généreuse contribution dans le cadre de cette étude. Nous espérons avoir été fidèles à nos engagements de départ et avoir su rendre compte du magnifique projet qu'est l'ÉNAM, de l'énorme travail qui s'y accomplit chaque jour et de l'amour de l'art, de la culture et de la personne que nous y avons trouvé.

Finalement, nous remercions ceux qui ont permis que cette recherche se réalise, soit le Service aux collectivités de l'UQAM et, plus spécifiquement, la grande disponibilité et l'expertise de Josée-Anne Riverin, les membres du comité d'encadrement pour leur patience et leur engagement, et l'apport financier de nos deux universités respectives, UQAM et UQAC, ainsi que celui de l'Agence de la santé et des services sociaux 02 (aujourd'hui appelée Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay–Lac-Saint-Jean).



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction</b> .....	1
<b>1. Mise en contexte de la recherche et cadrage théorique et méthodologique</b> .....	3
1.1 Origine et mise en œuvre de la recherche .....	3
1.2 Objet et cadre théorique .....	4
1.3 Méthodologie.....	7
<b>2. L'ÉNAM d'hier à aujourd'hui : histoire, acteurs/actrices et activités</b> .....	11
2.1 Un bref historique .....	11
2.2 Présentation des différent.e.s acteurs/actrices .....	13
2.3 Description du groupe et de ses activités .....	18
<b>3. La philosophie et l'approche de l'organisme</b> .....	27
3.1 Les principaux objectifs de l'organisme.....	27
3.2 Philosophie et approche de création/intervention.....	30
<b>4. Les dynamiques à l'ÉNAM</b> .....	35
4.1 Un portrait des relations.....	35
4.2 Les habiletés et les qualités essentielles pour être à l'ÉNAM .....	39
4.3 Les principales forces et défis .....	40
4.4 Place et influence des élèves participant.e.s .....	41
<b>5. Les apports que génère l'ÉNAM</b> .....	45
5.1 Quels apports pour les élèves participant.e.s? .....	45
5.2 Les apports spécifiques de l'art .....	49
5.3 Quels apports pour les travailleurs/travailleuses? .....	51
5.4 Quels apports l'ÉNAM a-t-elle dans la communauté? .....	52
5.5 Quels effets produisent les spectacles?.....	54
<b>6. Conclusion : Quel avenir pour l'ÉNAM</b> .....	59
6.1 Un modèle innovateur à préserver et à renforcer.....	59
6.2 Les enjeux qui se dessinent .....	62
6.3 Mot de la fin .....	64
<b>Bibliographie</b> .....	67
<b>Annexes</b> .....	71

# INDEX DES TABLEAUX ET DES ILLUSTRATIONS

## Index des tableaux

Tableau 1 Les axes de questionnement.....	7
Tableau 2 Échantillonnage.....	8
Tableau 3 Les motivations des élèves participant.e.s .....	13
Tableau 4 Mots clés pour décrire l'organisme .....	18
Tableau 5 Cycle de création.....	21
Tableau 6 Mots clés pour décrire l'approche .....	30
Tableau 7 Mots clés pour décrire les gens et les rapports interpersonnels.....	35

## Index des figures

Figure 1 Les trois périodes décrivant l'ÉNAM .....	11
Figure 2 La 3e période : l'ère des partenariats .....	12
Figure 3 La cible de l'ÉNAM.....	27



## INTRODUCTION

Le présent rapport propose les résultats d'une recherche évaluative participative qui s'est déroulée sur une période de trois ans (2011 à 2014) et qui visait à documenter la pratique de l'École nationale d'apprentissage par la marionnette (ÉNAM). La démarche qualitative empruntée ici, pour dresser le portrait de ce modèle de création/intervention pour le moins innovateur et singulier, offre un panorama détaillé des différentes constituantes au cœur de ce projet qui s'active maintenant depuis 25 ans avec des personnes qui ont vécu ou vivent des problèmes de santé mentale. Au fil des sections, se retrouve l'ensemble des éléments qui montrent l'originalité, la pertinence et les effets qu'une telle initiative produit au quotidien. Au nombre de six, le contenu de chacun de ces chapitres se décline comme suit : dans un premier temps seront situés l'origine, la mise en œuvre et le cadrage théorique et méthodologique de la recherche. Puis en second lieu, suivra une description du groupe présentant des éléments historiques, les acteurs/actrices qui s'y trouvent et leur motivation à s'y investir, ainsi que le fonctionnement et les activités développées. Le troisième chapitre abordera le modèle d'intervention spécifique élaboré par l'ÉNAM en décrivant la philosophie et l'approche qui le caractérise. Le quatrième chapitre abordera les dynamiques et les relations nouées entre l'ensemble des acteurs/actrices de ce groupe. Quant au cinquième chapitre, il brosera un portrait des différents apports et notamment ceux de l'art qui sont centraux dans le cadre d'une pareille expérience. Puis nous terminerons ce parcours en nous interrogeant sur l'avenir de l'ÉNAM et les enjeux cruciaux auxquels cet organisme doit faire face. Il est souhaitable que pareille incursion au cœur de cette étonnante aventure permette de mieux saisir les logiques et la complexité que ce modèle donne à voir et le défi qu'il pose.



# 1-MISE EN CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET CADRAGE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIQUE

Trois thèmes seront abordés dans ce chapitre : les motivations ayant concouru à cette recherche et sa mise en œuvre, l'objet et le cadre théorique adoptés, ainsi que la méthodologie employée.

## 1.1 Origine et mise en œuvre de la recherche

Les discussions préalables à la mise en œuvre de cette recherche ont débuté à l'automne 2011. L'idée de réaliser une recherche évaluative des pratiques de l'ÉNAM découle, au départ, d'une demande de la Direction régionale d'Emploi-Québec lors de l'instauration d'un projet pilote avec l'organisme, et ce, afin d'analyser les résultats de l'intervention auprès des élèves participant.e.s. Une stratégie de collecte de données quantitatives a alors été mise en place par l'ÉNAM, à la satisfaction de la Direction régionale d'Emploi-Québec. Cependant, la graine avait été semée, l'équipe de travail de l'organisme envisageant maintenant une analyse plus complexe et qualitative, souhaitée pour trois raisons :

- (1) la stratégie de création/intervention originale et diversifiée exige d'être mieux documentée, évaluée et justifiée
- (2) les multiples partenaires et subventionnaires doivent toujours être (re) convaincus de la pertinence de financer le groupe
- (3) la mise sur pied du projet pilote a non seulement consolidé le nombre de personnes bénéficiant des activités de l'ÉNAM — du moins pendant les cinq ans de l'entente —, mais elle a ouvert la possibilité d'une certaine « exportabilité » du modèle développé.

C'est dans ce cadre que l'organisme a contacté l'unité d'enseignement en travail social de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) et qu'une discussion a été entamée avec la professeure Marcelle Dubé<sup>1</sup>. C'est cette dernière qui a contacté Ève Lamoureux<sup>2</sup>, professeure en histoire de l'art à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM), lui proposant de faire équipe dans le cadre de ce projet.

L'évaluation formative et participative envisagée permettait ainsi à l'ÉNAM de répondre — tout en ayant pris l'initiative et en étant partie prenante du projet — à l'exigence croissante en matière d'évaluation des résultats de l'intervention. Cette exigence, à l'œuvre depuis quand même plusieurs années dans le domaine de l'action sociale et communautaire, prend de l'importance auprès des organismes qui adoptent la culture comme stratégie d'intervention relative à des enjeux sociopolitiques (exclusion, pauvreté, violence, etc.). Or le développement d'outils d'évaluation dans le champ socioartistique doit être fortement renforcé, et ce, de façon à contribuer à l'amélioration des pratiques (Jacob, 2012). Cette question est d'ailleurs un des axes majeurs d'analyse du Groupe de

---

<sup>1</sup>Marcelle Dubé a une longue expérience de travail en intervention sociale dans le mouvement communautaire ainsi qu'une expertise spécifique dans l'évaluation des pratiques des groupes qui composent celui-ci.

<sup>2</sup>Ève Lamoureux détient une expertise dans l'analyse de projets artistiques en milieu communautaire et visant des objectifs sociopolitiques.

recherche sur la médiation culturelle (GRMC), qui regroupe des organismes culturels comme Culture pour tous et Exeko, différent.e.s professeur.e.s et étudiant.e.s universitaires (dont les deux chercheuses de cette enquête), ainsi que des travailleurs et travailleuses en culture des villes de Montréal, de Vaudreuil et de Saguenay.

Au sein du GRMC, nous faisons partie de l'axe de recherche « Inclusion sociale et diversité ». Nos travaux permettent de renouer avec la dimension politique, engagée et engageante de la culture. La culture, en tant que mouvement qui participe à la fabrique du social, trouve à être reconnue comme une composante à part entière du vivre ensemble et non comme un marché à développer où un substrat devant alimenter une identité nationale. Nos terrains nous permettent de mesurer les effets qu'ont des projets de médiation culturelle sur la transformation des cadres de vie. Ils démontrent que ces effets s'inscrivent dans la durabilité, qu'il ne s'agit pas d'expériences anecdotiques et qu'ils représentent une valeur ajoutée par rapport à d'autres types d'action de nature plus sociale ou politique. Travailler de concert avec les acteurs/actrices des projets nous permet aussi de penser plus démocratiquement le processus de production des connaissances. En considérant qu'ils/elles ont droit de cité dans la gestion du projet de recherche, nous nous trouvons à constituer des espaces collaboratifs de recherche (milieu culturel et milieu universitaire) qui sont inclusifs et contribuent à la coproduction de nouveaux savoirs.

## 1.2 Objet et cadre théorique

L'objet de cette recherche participative est l'évaluation formative de l'approche et des pratiques de l'ÉNAM. Il se déploie dans un contexte où l'organisme utilise une stratégie complexe de création/intervention qui s'ancre dans quatre axes d'action diversifiés (auxquels sont associés d'ailleurs différents partenaires et bailleurs de fonds) : un axe santé (mieux-être), un axe culture (art et création), un axe éducation (formation) et un axe travail (intégration). Ceux-ci se retrouvent agencés de façon à produire une intervention originale, cohérente et unifiée, mais dont les buts sont variés : favoriser un meilleur équilibre et un mieux-être, une intégration sociale, des apprentissages formels et informels et une appropriation de l'art et de la culture; le tout avec des moyens majoritairement artistiques favorisant chez les élèves participant.e.s l'expression, l'agir en commun, le développement de liens sociaux et la création. L'ÉNAM devient ainsi un « lieu où il fait bon de vivre » (Mannoni, 1979) puisqu'il stimule la remise en mouvement, l'estime de soi, bref il redonne un sens à la vie des personnes qu'il rejoint.

La problématique de recherche adoptée puise dans trois grandes sources théoriques : d'abord le champ des pratiques alternatives en santé mentale puisque les élèves participant.e.s vivent des difficultés à ce niveau et que la pratique adoptée peut être qualifiée d'« approche globale » (RRASMQ, 2005; Corin, Poirel et Rodriguez, 2011); ensuite dans le champ de la médiation culturelle et de l'art communautaire puisque l'ÉNAM imbrique étroitement intervention, art et culture; et, finalement, dans le champ méthodologique de l'évaluation participative dans un contexte de médiation culturelle.

Les pratiques alternatives en santé mentale, telles que développées au Québec au sein de plusieurs ressources alternatives, depuis les années 1980, mettent de l'avant une « approche globale », centrée

sur l'entièreté de la personne tout en jumelant un encadrement individualisé. Cette façon de faire tranche radicalement avec les pratiques de type biomédical qui ont été mises de l'avant pour répondre aux problèmes de santé mentale. Ainsi les grands principes qui se dégagent de cette approche globale sont axés sur « l'accueil de la personne dans le respect de ses choix, sur la primauté du lien avec l'autre dans un rapport volontaire et égalitaire, sur la conception globale de l'individu plutôt que sur une vision fragmentaire de celui-ci en matière de besoins et de déficits, sur la capacité à reprendre du pouvoir sur sa vie et sur l'enracinement d'une pratique au cœur de la communauté » (RRASMQ, 2005 : 3). Outre l'ensemble de ces éléments qui caractérisent l'intervention, cette approche globale prend également en compte la personne dans sa globalité en portant une attention à toutes les dimensions qui la composent (trajectoire de vie, valeurs, genre, conditions socio-économiques, etc.), en cherchant à comprendre ce qui fait problème tout autant qu'en découvrant le potentiel et les forces de celle-ci. En somme, « variété, diversité et pluralisme, ainsi que souplesse, créativité et autonomie » sont les couleurs qui teintent les pratiques (RRASMQ, 2005 : 10).

La culture est vouée à jouer un rôle social, politique, économique de plus en plus important depuis la fin du 20<sup>e</sup> siècle. Cette situation est tributaire d'une triple crise (Caune, 1999) : crise économique : la culture envisagée comme stratégie de croissance (Brault, 2009); crise politique : la culture promue comme vecteur de lien social et de lutte à l'exclusion et à la marginalisation (Lamoureux, 2010); et crise culturelle faisant apparaître un besoin criant de développer de nouvelles stratégies pour répondre à la déconnexion entre les publics et l'art, surtout contemporain (Lacerte, 2007), mais plus largement pour recréer du « sens commun » (Fortin, 2000) dans un contexte de perte assez généralisé de repères collectifs. Dans ce cadre, on assiste à une multiplication de projets et de groupes qui tentent d'intervenir grâce à et au moyen de la culture ainsi qu'à un travail de théorisation et d'analyse de ce phénomène.

Le concept de médiation culturelle peut regrouper plusieurs de ces expérimentations terrains, surtout si nous en adoptons une définition assez large qui, comme le montre Fontan (2007), ne concerne pas uniquement le rapport entre une œuvre et son destinataire, mais toutes les formes de participation au sens large du développement culturel d'une société. On adopte alors une vision non pas de démocratisation culturelle, mais bien de démocratie culturelle. Cette dernière refuse la hiérarchisation des différentes formes culturelles, met de l'avant, notamment, la culture populaire et celle des groupes minoritaires ou minorisés, reconnaît le rôle social joué par la culture et privilégie une participation active de celle-ci (Santerre, 2000 : 48). La médiation culturelle dans ce cadre, suivant Beillerot (2000 : 679), est envisagée comme relevant de l'éducation informelle. Situées à l'intersection du culturel, de l'éducation, de la formation continue et du loisir, ses visées sont donc simultanément éducatives, récréatives et civiques ou citoyennes (entendu au sens de devenir potentiellement acteur/actrice de sa vie et de celle de sa collectivité). Cependant, même en adoptant cette compréhension de la médiation culturelle, il existe encore une diversité assez grande de types de pratique.

Nous situons l'ÉNAM dans la catégorie des projets participatifs qui favorisent la cocréation (Casemajor, Lamoureux et Racine, 2015) entre des artistes professionnel.le.s et des gens plus néophytes. Cette forme de médiation met sur pied un processus créatif où toutes les personnes partie-

prenante du projet contribuent concrètement à la création et influent sur les paramètres de celle-ci. L'ÉNAM se rapproche donc, ainsi, des arts communautaires (Chagnon, Neumark, Lachapelle, 2011; Lamoureux, 2010), même si son modèle de création/intervention ne correspond pas totalement à cette catégorie, notamment, puisqu'il fonctionne selon une logique hiérarchique — tous les acteurs et actrices du projet ne sont pas égaux; il y a, d'un côté, des élèves participant.e.s, de l'autre, des personnes enseignantes, intervenantes, artistes. En outre, se combinent à l'ÉNAM certains principes associés à l'art thérapie par la marionnette et d'autres plus liés aux arts communautaires. Dans cette dernière tradition, on parle souvent de *healing practices* (pratiques de guérison ou de cicatrisation) : même si l'approche n'est pas thérapeutique au sens médical et psychologique du terme, de tels projets ont souvent des effets bénéfiques qui favorisent un mieux-être à la fois individuel, social et, parfois, politique.

Ces grandes orientations permettent d'établir un cadre général dans lequel situer l'approche et les pratiques de l'ÉNAM. Cela dit, l'analyse évaluative de 4<sup>e</sup> génération (Patton, 1978, 1980; Monnier, 1992; Guba et Lincoln, 1989) est celle qui va nous permettre de réfléchir à la spécificité du modèle adopté par l'ÉNAM, au processus qu'il requiert, aux partenariats qu'il nécessite, aux résultats qu'il obtient, donnant ainsi l'occasion « de chercher à radicaliser les éléments potentiellement les plus novateurs de certaines orientations et de contribuer à l'examen critique de leur opérationnalisation » (Corin, 1995 : 34). Ce type d'évaluation est formatif et participatif (Jacob, 2012). Il s'agit d'un exercice de réflexion collective continue, intégrée au projet, qui répond d'abord aux besoins du groupe, même si des chercheur.e.s extérieur.e.s sont impliqué.e.s et que la recherche doit aussi contribuer au développement général du savoir. L'analyse réalisée porte autant sur les processus que sur les résultats. Ainsi, l'alliance créée entre les chercheur.e.s et les personnes du milieu est fondamentale. Ces dernières collaborent étroitement à toutes les phases de la recherche et aident, notamment, à circonscrire le corpus de recherche, à formuler les thèmes des entrevues et à valider l'analyse réalisée. Les indicateurs de l'évaluation découlent directement des objectifs poursuivis par l'organisme et des moyens mis en œuvre et non de principes normatifs extérieurs. Les questions que l'ÉNAM a formulées au départ de la recherche ont aussi permis de cadrer la conduite de celle-ci. Le modèle proposé repose sur les 4 principes reconnus par le Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS, 2007) : la participation, la transparence, l'autonomie et la réflexivité.

Suivant les objectifs spécifiques de l'ÉNAM, cette recherche évaluative se concentre autour de 4 grands axes de questionnement

**Tableau 1 Les axes de questionnement**

Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4
<b>L'approche, la philosophie et les objectifs</b>	<b>Les pratiques</b>	<b>Les dynamiques de la vie interne</b>	<b>Les effets de l'ÉNAM</b>
<p>Quelle est l'approche spécifique?</p> <p>Quels sont les objectifs poursuivis?</p> <p>Quels sont les principes de création/intervention qui guident la pratique?</p>	<p>Quelles sont les diverses activités de création ou autres?</p> <p>Quels sont les objectifs de chacune?</p> <p>Comment se déroulent les divers ateliers ou activités?</p>	<p>Comment fonctionne l'équipe de travail? Quel espace accorde-t-on aux élèves participant.e.s?</p> <p>Quelles sont les dynamiques entre les différent.e.s acteurs/actrices que l'ÉNAM regroupe?</p> <p>Quel est le rôle des partenaires?</p> <p>Quelle est l'influence concrète des partenaires et bailleurs de fonds?</p>	<p>Quels effets l'approche et les pratiques ont-elles sur les élèves participant.e.s, les intervenant.e.s, les partenaires?</p> <p>L'ÉNAM arrive-t-il à avoir un effet sur d'autres organismes communautaires ou liés à la santé et aux services sociaux?</p> <p>Quels effets les spectacles ont-ils sur leur public?</p>

### 1.3 Méthodologie

Nous avons donc opté pour une recherche évaluative telle qu'elle a été circonscrite ci-haut. Cette dernière permet de clarifier les buts poursuivis, de cerner et de renforcer le modèle de création/intervention (en soulignant ses points forts, mais aussi en favorisant les ajustements et en ciblant les défis à relever), de mieux définir le rôle et les responsabilités des différentes personnes engagées et de renforcer les arguments justificateurs de ce modèle (Matarasso, 2009; De Perrot et Wodiunig, 2008). Cette recherche est de nature exploratoire et qualitative (Paillé, 2006; Paillé et Muchielli, 2003; Deslauriers, 1991; Huberman et Miles, 1991), sous forme d'étude de cas à visée évaluative (Hamel, 1997; Yin 1994).

Une triple stratégie de collecte des données a été réalisée.

1. Une revue de la littérature couvrant deux aspects: d'abord une meilleure connaissance de l'organisme alimentée par la lecture des documents produits par l'ÉNAM et des découpures de presse que l'organisme avait conservé dans ses archives (principalement entre 2007 et 2012), puis les 3

champs nourrissants notre problématique : pratiques alternatives et pratiques artistiques en santé mentale; médiation culturelle et art communautaire; évaluation participative.

2. Des observations participantes ont été réalisées sur une période de 10 mois entre septembre 2012 et juin 2013, à raison de quatre incursions d'une durée d'une semaine chacune, afin de saisir les dynamiques à l'œuvre dans l'organisme et les différentes phases dans la production d'un spectacle : en novembre peu après le départ d'une nouvelle année; en février et en avril au moment où les spectacles prennent réellement corps (lors des ateliers de confection des marionnettes, d'écriture de textes, des répétitions en vue des spectacles); et, finalement, en juin lors des activités de fin d'année et au moment où les spectacles sont mis en scène et joués.

3. Nous avons également réalisé plusieurs entrevues<sup>3</sup> avec les groupes d'acteurs/actrices suivants qui se sont portés volontaires :

**Tableau 2 Échantillonnage**

<b>Les travailleurs et travailleuses</b>	<b>Les élèves participant.e.s</b>	<b>Les collaborateurs et collaboratrices</b>	<b>Les spectateurs et spectatrices</b>
8 entrevues individuelles avec l'équipe régulière 2 entrevues de groupe, 1 avec 6 contractuel.le.s 1 de groupe avec 3 ancien.ne.s travailleurs/travailleuses	8 entrevues de groupe (rejoignant 39 personnes), complétées par 3 entrevues individuelles courtes à la demande de certain.e.s participant.e.s 1 entrevue de groupe avec 5 ancien.ne.s participant.e.s	3 entrevues de groupe, 1 de groupe avec 9 membres du CA, une avec 4 partenaires et bailleurs de fonds, et une avec 6 intervenant.e.s du réseau de la santé et des services sociaux (3) et du milieu communautaire (3)	68 sondages courts <sup>4</sup> administrés auprès des personnes ayant assisté aux spectacles de l'ÉNAM produits en juin 2013

Il est à noter que les abréviations suivantes seront utilisées afin d'indiquer de quel groupe d'acteurs/actrices proviennent les citations : équipe de travail (ET), élèves participant.e.s (EP), membres du conseil d'administration (CA), les partenaires (PA) et les spectateurs/spectatrices (SP).

L'analyse du discours nous a permis de traiter le matériel recueilli. Celui-ci a fait l'objet d'une analyse thématique réalisée en fonction des objectifs et du cadre d'analyse, tout en restant sensibles et ouvertes à l'émergence de nouveaux thèmes. Nous avons adopté une approche qui laisse une large place à

<sup>3</sup>Voir les questionnaires en annexe.

<sup>4</sup>Trois méthodes de cueillettes des données ont été utilisées : 20 fiches papiers ont été remplies par des étudiant.e.s, leurs professeur.e.s préférant encadrer, en classe, cette activité de retour sur le spectacle; 18 entrevues audio ont été réalisées à la sortie des représentations; et 30 personnes ont accepté de répondre par courriel. Les questions étaient les mêmes, peu importe la manière utilisée pour y répondre.



l'induction, grâce à une démarche itérative. Les phases d'entrevue et d'observation, de même que celles de codification et d'analyse se sont chevauchées, chacune des étapes alimentant et orientant les autres. L'analyse a été réalisée selon les quatre axes déjà énoncés (section 1.2). Le comité d'encadrement de la recherche a joué, ici, un rôle essentiel à toutes ces étapes. Notons que le projet a été approuvé par le comité d'éthique de l'UQAM.



## 2-L'ÉNAM D'HIER À AUJOURD'HUI : HISTOIRE, ACTEURS/ACTRICES ET ACTIVITÉS

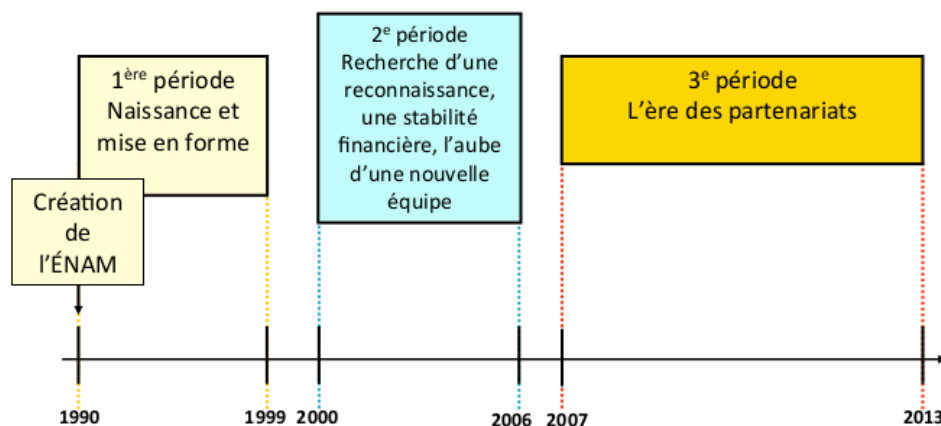
Dans ce deuxième chapitre sera relaté un bref historique du groupe, suivi d'une présentation des différents acteurs/actrices qui agissent au sein de l'ÉNAM et leurs motivations à s'y investir, ainsi qu'une description du fonctionnement et des activités qu'on y réalise.

### 2.1 Un bref historique

C'est en 1990 que l'ÉNAM commence ses activités. Si à l'origine son projet était de créer une école et de dispenser de la formation sur les arts de la marionnette, elle a vite opté pour la valorisation du rôle social de l'art en prenant, dès 1992, une voie qui fut déterminante : l'intégration, dans ses créations, de personnes qui ont des problèmes de santé mentale. Ainsi, comme le souligne un article de cette époque, « [...] l'ÉNAM se distancie de l'alliance entre les approches traditionnelles de la psychiatrie et la thérapie par la marionnette, pour développer une conscience et une valorisation de techniques plus alternative » (Druart, 1994). C'est ainsi que l'embryon de l'ÉNAM, telle qu'on la connaît aujourd'hui, semble avoir pris forme. Ce choix a été déterminant et a donné l'opportunité au groupe de développer son expertise. Plusieurs créations et projets d'envergure ont permis, au fil des ans, de mettre en action, d'expérimenter et de valider ce modèle d'intervention. Ici on pense aux spectacles *Métamorphose* (1992), *l'Allégorie du cabaret de Platon* (1995), ...*Et la Bête* (2000), *La maison des émotions* (2002), *Allô j'écoute* et *La couleur de l'imaginaire* (2009), *Histoire de famille* et *Rêves et imaginaire* (2011).

À la lumière de la revue de littérature que nous avons réalisée en parcourant les écrits de ce groupe, trois périodes distinctes se dégagent dans l'histoire de l'ÉNAM.

**Figure 1 Les trois périodes décrivant l'ÉNAM**

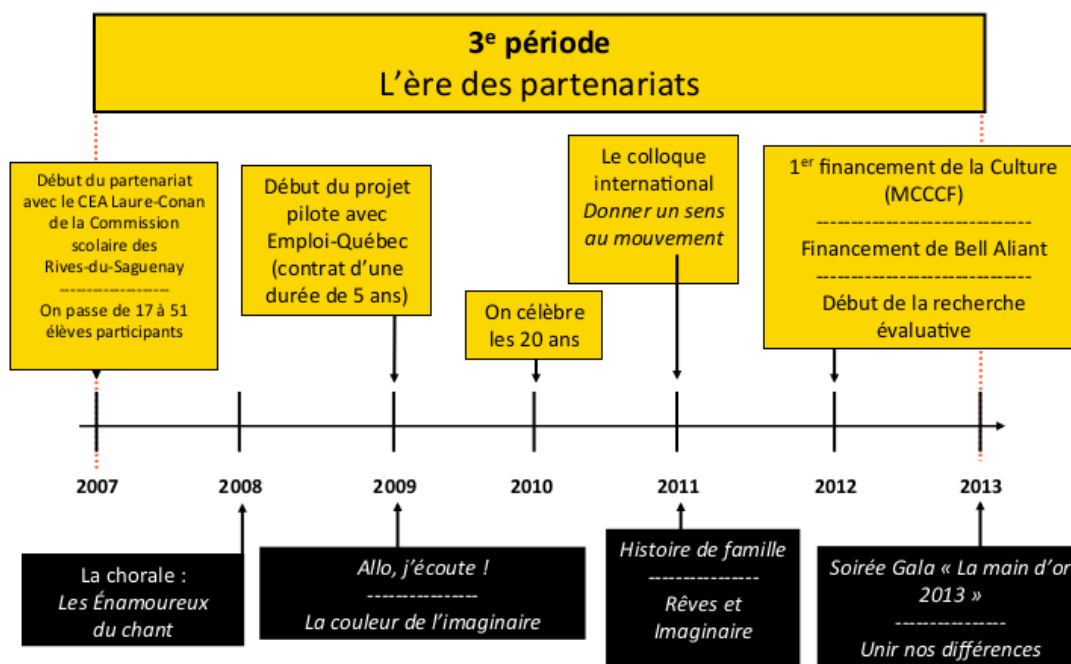


Dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes concentrées sur la dernière période qui a été un moment marquant du développement de l'organisme. En voici les faits saillants :

- L'ensemble des partenariats que l'ÉNAM a établi avec le Centre de formation générale des adultes de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay<sup>1</sup>, le projet pilote avec Emploi-Québec (durée de 5 ans, 2009 à 2014), la récurrence en santé via le Programme de soutien aux organismes communautaires, une incursion dans le domaine de la culture et un apport de Bell Aliant.
- Le développement de la cible représentant les quatre grandes sphères qui s'activent et s'entrecroisent au cœur des pratiques et du projet de l'ÉNAM (travail/intégration, santé/mieux-être, culture/création, éducation/formation).
- Trois déménagements.
- La constitution d'une équipe où les personnes engagées par l'ÉNAM et l'apport des ressources fournies par le Centre de formation générale des adultes se côtoient quotidiennement.
- La mise en place de la chorale les Énamoureux du chant.
- Le passage de 17 à 51 élèves participant.e.s.
- Les célébrations des 20 ans de l'ÉNAM et la réalisation d'un colloque international Marionnette pour l'éducation et la santé, sous le thème *Donner un sens au mouvement*. (2011)
- Une série de spectacles et un cycle de création construits sur une période de deux ans.
- Et finalement le début de la recherche évaluative.

Certains de ces faits saillants sont illustrés dans la représentation temporelle qui suit :

Figure 2 La 3<sup>e</sup> période : l'ère des partenariats



<sup>1</sup> Il est important de rappeler qu'au moment de la réalisation de cette recherche le Centre portait le nom de Laure Conan et que les différentes restructurations que vivent les Commissions scolaires au Québec ont modifié, depuis 2013, son nom.

En résumé, il apparaît essentiel de mentionner, dans ce bref historique, que si la première période a permis de jeter les bases du modèle de création/intervention qui s'est institué à l'ÉNAM (dont l'inclusion de personnes souffrant de difficultés en santé mentale), la 2<sup>e</sup> période a été vécue comme un entre-deux temps marqué d'incertitudes et d'ambivalences, au moment où il fallait consolider les bases initiales en développant des alliances nécessaires à la poursuite de l'aventure. Bien sûr, ces multiples partenariats auxquels l'ÉNAM souscrit dans la 3<sup>e</sup> et dernière période ne sont pas sans modifier le quotidien de ce groupe, mais le défi reste : celui de ne pas perdre le sens de son action et d'affiner son modèle de création/intervention. C'est ce que la suite des prochaines sections de ce rapport nous permettra de constater.

## 2.2 Présentation des différent.e.s acteurs/actrices

### *Les élèves participant.e.s*

Les élèves participant.e.s qui fréquentent l'ÉNAM sont âgé.e.s entre 18 et 60 ans. Ils/elles ont, majoritairement, des problèmes de santé mentale, parfois, des handicaps physiques ou intellectuels. Ces personnes sont généralement reconnues, par l'administration publique, comme « inaptés au travail » et « éligibles aux programmes d'employabilité ». Certaines vont manifester au départ leur intérêt pour les arts, mais on ne vise pas nécessairement qu'elles aient des talents artistiques. Ceux-ci peuvent se développer et se découvrir au fil du temps.

Pour une majorité, le premier contact avec l'ÉNAM se fera soit parce qu'ils/elles en entendent parler par un.e élève participant.e qui fréquente déjà l'organisme ou en y étant référées par des professionnel.le.s avec qui ils/elles sont en lien, par exemple l'agent.e d'aide sociale, un.e intervenant.e de la santé ou du milieu communautaire. D'autres vont venir d'eux-mêmes/d'elles-mêmes.

### *Les motivations des élèves participant.e.s*

Quelles sont les motivations qui font que l'on a envie de venir à l'ÉNAM? Voici celles qu'ont évoquées les élèves participant.e.s interrogé.e.s.

**Tableau 3 Les motivations des élèves participant.e.s**

1.	Pour socialiser (combattre la solitude, l'isolement et l'ennui, et faire quelque chose)	« Je viens ici pour chercher l'amitié » « Je viens ici pour me changer les idées »
2.	Pour retrouver un groupe d'appartenance (ses semblables et une expérience commune)	« Pour rencontrer d'autres personnes comme moi qui vivent des problèmes de santé mentale » « Je viens parce que l'ÉNAM ça été ma porte de sortie quand j'ai eu des idées suicidaires »

**Tableau 3 Les motivations des élèves participant.e.s (suite)**

3.	Pour le statut obtenu (être une personne avant un malade)	« Parce qu'on est égal(e) aux autres »
4.	Pour le respect et l'accueil	« Je sens qu'on me comprend » « On est respecté (on ne se fait pas brasser et bousculer) »
5.	Pour apprendre, développer l'autonomie et cheminer	« Ça me valorise de venir ici, j'apprends à faire des choses, seule, et à devenir autonome » « Venir ici diminue mon stress, je passe la journée à apprendre de belles affaires, j'évolue » « Je viens ici pour chercher ma confiance, travailler sur moi » « Je viens ici parce que je trouve que l'ÉNAM est une place pour moi »
6.	Pour le volet artistique, les activités et l'équipe qui encadre	« Parce que j'aime le dessin, la couture, fabriquer toutes sortes d'affaires » « Le côté artistique de l'ÉNAM m'intéressait beaucoup (j'adore écrire et j'ai un côté assez créatif, alors être ici ça me satisfait) » « La diversité des activités et l'arrivée des nouvelles personnes dans l'équipe »
7.	Pour se sentir utile personnellement et socialement	« On donne de l'importance à ce que l'on fait » « Je viens ici parce qu'il n'y a plus personne qui veut nous engager à 59-60 ans! »
8.	Pour le plaisir, le bien-être et la valorisation qu'on en retire	« Quand je sors d'ici je suis positive et fière d'avoir des activités qui m'apportent » « Je suis bien à l'ÉNAM et y puise mes ressources de vie »
9.	Pour trouver un sens à la vie	« Je viens ici me refaire et trouver un sens à ma vie »
10.	Pas pour l'argent	« Tu ne viens pas ici pour l'argent, quelqu'un qui vient ici pour l'argent, il ne reste pas longtemps »

*Les travailleurs et travailleuses*

L'équipe de base de l'ÉNAM est composée de huit postes, dont sept sont occupés par les mêmes personnes depuis plusieurs années (2007).

Cinq personnes sont engagées et payées par l'ÉNAM et travaillent à temps plein : trois hommes et deux femmes. Deux font partie des fondateurs de l'organisme et occupent les postes de direction générale et de coordination. Les trois autres sont arrivées en 2003 pour une, puis au moment de l'entente partenariale avec la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay en 2006 et 2007, pour les deux autres. Elles occupent les emplois suivants : adjointe administrative, technicienne en fabrication et travailleur de milieu.

Trois autres personnes sont engagées et rémunérées par la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay (une à temps plein et deux à temps partiel). Il s'agit de trois femmes, deux enseignantes, une en français (depuis 2007), l'autre liée à l'art et à l'art thérapie (depuis 2008), et la troisième est travailleuse sociale.

Au cours de l'année 2012-2013<sup>2</sup>, six autres personnes sont engagées avec des contrats d'une durée déterminée : cinq femmes et un homme. Sauf une, les autres sont beaucoup plus jeunes que les membres de l'équipe stable. Leurs fonctions ont été pensées pour correspondre aux ressources humaines jugées minimales par l'équipe<sup>3</sup>. Malheureusement, le maintien de ces emplois est tributaire de nouvelles sources de financement.

Voici les postes qu'occupaient ces six personnes contractuelles :

- Un technicien/caméraman, cinq jours par semaine, avec un mandat lié au développement de la présence de l'ÉNAM sur le web.
- Une technicienne en cinéma et vidéo, une journée par semaine, vouée aussi au mandat web.
- Une chef de chorale, engagée une demi-journée par semaine, avec comme mandat de diriger la chorale (une « nouvelle » employée occupe cette fonction depuis septembre 2012).
- Une scénariste, une journée par semaine, avec le mandat d'assurer la mise en scène d'une chorale marionnettiste.
- Une scénariste/marionnettiste, cinq jours par semaine, avec comme mandat d'encadrer l'écriture des scénarios, puis de s'investir dans la fabrication des marionnettes.
- Une scénographe/marionnettiste, quatre jours par semaine, se consacrant à la fabrication des marionnettes et des décors (avec l'idée de contribuer à « professionnaliser le tout un peu ») et qui apporte une vision plus globale dans la création des spectacles de marionnettes (jouer le rôle de liant entre les différentes phases et fonctions, faciliter la communication).

### *Les formations, expériences et cheminements précédant leur venue à l'ÉNAM*

Les travailleurs et travailleuses de l'ÉNAM détiennent cinq profils de formation différents :

- Huit personnes ont des formations (scolaires et/ou par expériences dans le milieu) liées à l'art : marionnettes, art et technologie des médias, arts visuels, musique et chant, graphisme, théâtre (mise en scène), cinéma (montage, éclairage, caméra). Elles ont toutes des expériences dans le

---

<sup>2</sup> Rappelons que l'année 2012-2013 fut celle où nous avons été sur le terrain de l'ÉNAM et où nous avons réalisé les observations et les entrevues dans le cadre de la présente recherche.

<sup>3</sup>Le hasard a voulu que la cueillette de données de cette recherche arrive à un moment où l'organisme avait un nombre record d'employé.e.s, ce qu'il n'a pas été en mesure de maintenir depuis.

milieu professionnel : deux comme comédiens/marionnettistes; une comme musicienne; huit dans des postes dits techniques (fabrication, mise en scène, chef de choral, montage vidéo, etc.).

- Deux personnes sont enseignantes et possèdent un baccalauréat en enseignement, pour l'une, une formation en arts, pour l'autre, un diplôme d'études collégial en arts visuels et une maîtrise en art thérapie.
- Une personne détient une formation en comptabilité.
- Une personne est travailleuse sociale (diplôme technique d'études collégiales et baccalauréat).
- Deux autres personnes ont des formations et des expériences professionnelles éloignées des arts et autres diverses fonctions de l'ÉNAM (agente de la faune et archiviste)<sup>4</sup>.

### *Les motivations des travailleurs/travailleuses*

Le désir de venir travailler à l'ÉNAM répond à plusieurs motivations. De façon presque unanime, il y a le plaisir d'être auprès de personnes atteintes de difficultés en santé mentale. Pour plusieurs, il s'agit d'une première expérience qui leur apparaît extrêmement stimulante, malgré quelques craintes de départ. Plusieurs sont aussi motivé.e.s par le désir d'aider, de se sentir « utile ». La dimension humaine du travail semble importante, « c'est le travail le plus humain que je n'ai jamais fait », de même que la dimension concrète et non routinière de celui-ci. L'amour de l'art et de la marionnette est aussi au cœur des motivations de plusieurs. Certain.e.s artistes insistent sur leur besoin d'intégrer dans leur pratique une dimension sociale, d'autres une dimension plus pédagogique. Une personne aime bien la dimension interdisciplinaire des productions artistiques de l'ÉNAM qui lui permet d'allier ses compétences et ses intérêts variés. Les personnes enseignantes soulignent le caractère alternatif et innovateur de l'approche développée, de même, pour une, le fait que son travail lui permet d'explorer « la fonction soignante de l'art ». Enfin, une personne insiste sur son désir de sensibiliser plus largement la population à la question de la santé mentale, alors qu'une autre cherche plutôt à sortir les élèves participant.e.s des logiques ou du cycle de la psychiatrie traditionnelle (forte médication, psychiatrie, hospitalisation récurrente, etc.).

### *Les membres du CA*

Le conseil d'administration de l'ÉNAM est composé au total de neuf postes électifs dont deux sont occupés par des élèves participant.e.s et les autres par des personnes issues de la communauté (en essayant d'avoir des gens dont l'expertise diversifiée, rend compte des multiples dimensions de l'approche : art, santé, éducation, travail). Ces gens ont pour mission de « veiller à la pérennité de l'organisme » (CA). Ils doivent s'intéresser autant à la qualité de l'intervention de l'équipe de travail, qu'au financement et à la reconnaissance du groupe. Ils doivent « croire dans la cause de l'ÉNAM » (CA) et s'impliquer réellement. S'ajoutent à ces personnes deux membres de l'équipe de travail, dont le directeur général qui siège d'office à cette instance.

---

<sup>4</sup>Dans les deux cas, les personnes se sont d'abord impliquées à l'ÉNAM — sur le CA, en soutien à des activités spéciales et comme participante — avant d'y être embauchées. L'une l'a été en tant que technicienne à la fabrication créatrice d'artisanat et après avoir suivi une formation comme préposée aux bénéficiaires. L'autre, en tant que « travailleur de milieu », au nom de son expérience personnelle.



### *Les motivations des administrateurs/administratrices*

Les raisons invoquées par les membres du CA pour s'impliquer sont multiples et de nature variable : la croyance en la mission de l'ÉNAM et du travail exceptionnel qu'elle réalise, le fait de souscrire à la cause (santé mentale), l'envie de donner une aide aux personnes qui fréquentent l'organisme (souvent oubliées et mal perçues dans la société), parce qu'un/e membre de leur famille vit des problèmes de santé mentale et qu'ils/elles sont touché.e.s de près par ces réalités, l'accueil et l'humanité de l'approche (ici on voit les gens comme des personnes à part entière avant de les étiqueter), pour le sentiment d'utilité que donne l'ÉNAM à ces personnes et la croyance qu'elle a en leur potentiel ou tout simplement pour connaître l'expérience d'un CA.

### *Les partenaires*

L'ÉNAM a recours en matière de financement, depuis 2007, à un montage complexe de partenaires et de bailleurs de fonds, dont les principaux sont les suivants :

- le Centre de formation générale des adultes (CFGa) de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay (principal partenaire qui fournit, notamment, les locaux, plusieurs professeur.e.s, une travailleuse sociale et d'autres ressources matérielles; l'ÉNAM faisant partie, via ce partenariat, des centres périphériques voués à la mission d'intégration sociale des CFGa)
- le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (grâce à un projet pilote, mis en place durant 5 ans (2009-2014) et à d'autres programmes qui permettent à des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi de bénéficier d'une mesure de réinsertion au travail, soit le fait d'être élève participant.e à l'ÉNAM);
- l'Agence de la santé et des services sociaux 02;
- la Ville de Saguenay;
- le ministère de la Culture et des Communications;
- des bailleurs de fonds privés.

### *Les motivations des partenaires*

Quant aux motivations des partenaires, seule la Commission scolaire nous a livré son point de vue à ce sujet. Elle voit à la clé que ce partenariat est un échange de services, les élèves participant.e.s de l'ÉNAM pouvant profiter du volet enseignement que l'éducation aux adultes offre, alors que l'ÉNAM propose des services complémentaires permettant d'atteindre des objectifs liés à l'intégration sociale. Elle se dit gagnante, car un programme comme l'ÉNAM fait partie intégrante de sa mission et de sa vision.

### *Les spectateurs/spectatrices*

Bon nombre des spectateurs/spectatrices qui viennent assister aux spectacles de l'ÉNAM, sont des membres de la famille, des proches et des ami.e.s des élèves participant.e.s. Nous retrouvons également, au sein du public, des intervenant.e.s sociaux, des professeur.e.s du Centre de formation des adultes avec des groupes d'élèves, des partenaires, des connaissances et des proches de l'équipe de travail.

### *Les motivations pour assister aux spectacles*

Les motivations qui font que l'on a envie d'assister aux spectacles que produit l'ÉNAM sont variées. Plusieurs diront y venir pour encourager et soutenir le travail et les efforts que les élèves participant.e.s ont mis, « Je trouve que tous ces efforts sont fantastiques et qu'ils méritent d'être encouragés » (SP). D'autres viendront pour voir la fierté que vivent les élèves participant.e.s, pour « voir des étincelles dans les yeux des gens » (SP) ou encore pour « les applaudir parce qu'ils le méritent beaucoup » (SP). Certains.e.s viennent également pour souligner le travail réalisé par l'équipe de travail. Un groupe d'habitué.e.s dira d'emblée aimer les spectacles de l'ÉNAM et leur qualité : « Parce que je savais que cela serait bon, parce que c'est toujours intéressant, puis ça nous parle toujours de valeur à respecter » (SP). On reconnaît la part sensible des messages livrés à travers les sketches et on la recherche : « Les spectacles me touchent particulièrement, il y a quelque chose qui vient me chercher au cœur » (SP). Puis on a hâte et même on est « curieuse de voir la nouvelle production et l'évolution des élèves participant.e.s » (SP). « C'est un groupe que j'affectionne particulièrement pour les bienfaits qu'il procure et leur grand sens artistique au service de personnes qui vivent avec de grandes difficultés » (SP). Enfin, une enseignante mentionne que ce spectacle lui servira « d'exemple de persévérance, de réussite et d'espoir. Il devrait y avoir plus d'écoles comme la vôtre » (SP).

### **2.3 Description du groupe et de ses activités**

Aujourd'hui, comment décrit-on l'ÉNAM? Voici les différentes expressions que les personnes interrogées ont nommées :

**Tableau 4 Mots clés pour décrire l'organisme**

<b>Comment décrit-on l'ÉNAM ?</b>	<b>Qu'est qui caractérise l'Énam ?</b>
«Un milieu de vie»	«Être un phare»
«Ici, on appelle ça une école»	«Aller à l'essentiel»
«Un théâtre vivant»	«Exceptionnel»
«Une grande famille»	«Être différent et respecter la différence»
«Un lieu d'apaisement»	«Dynamique»

**Tableau 4 Mots clés pour décrire l'organisme (suite)**

Comment décrit-on l'ÉNAM ?	Qu'est qui caractérise l'Énam ?
<p>«Une école où l'on apprend à vivre avec la vie»</p> <p>«Vivre avec les participant.e.s»</p> <p>«Une place où on est bien»</p> <p>«Ils ont des vacances, ils ont des congés, ils ont un salaire!»</p> <p>«Un travail»</p> <p>«On n'aurait pas l'ÉNAM on n'aurait pas d'emploi, on n'aurait rien»</p>	<p>«Une belle équipe de travail»</p> <p>«Diversité des personnes et respect de l'unicité de chacune»</p>

### *Fonctionnement général*

Au moment de nos entrevues et des observations, il y avait une quarantaine d'élèves participant.e.s inscrit.e.s à l'ÉNAM. Ces dernier.e.s sont divisé.e.s en deux groupes d'une vingtaine de personnes. En début de semaine, les lundi et mardi, les deux groupes sont présents simultanément. Puis, le mercredi et le jeudi, en alternance, un seul des deux groupes y vient. L'équipe de travail dispose du vendredi pour planifier son travail, tenir des réunions, avancer dans des tâches autres que l'intervention auprès des élèves participant.e.s. L'organisme a adopté un horaire formalisé comparable à celui d'une école secondaire type (avec des heures d'arrivée et de départ fixes, une pause le midi, et des pauses entre les plages de travail). Au niveau du contenu des activités, par contre, il n'y a pas de routine préétablie, celles-ci variant en fonction de l'avancement de chacun des projets ainsi que des besoins et des demandes formulées. Il y a aussi une grande ouverture aux activités spéciales et ponctuelles.

Une journée type à l'ÉNAM débute par une réunion matinale de planification pour l'équipe de travail (de 8 h 30 à 9 h). S'en suit une période consacrée à l'accueil des élèves participant.e.s, au dévoilement des activités de la journée (inscrites au tableau vert) et à une période d'exercices physiques dans la grande salle. Si la température le permet, les gens vont à l'extérieur faire une marche. À leur retour, ils se dirigent vers l'activité inscrite à l'horaire.

Cet horaire est en place du début septembre jusqu'à la fin juin. L'été, les élèves participant.e.s viennent à l'ÉNAM deux jours par semaine. Il y a moins de travailleurs et travailleuses<sup>5</sup> et l'organisme fonctionne différemment avec des activités adaptées à la période estivale.

<sup>5</sup>Les vacances expliquent qu'il y ait moins d'employé.e.s, mais aussi le fait que les enseignant.e.s embauché.e.s par la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay prennent leur congé conventionné (plus ou moins deux mois l'été).

### *Les activités proposées et mises au programme*

Bien que diverses activités soient proposées (cours de français et ateliers d'informatique, visites culturelles, chorale), la plus importante est la réalisation d'un spectacle de marionnette.

### *Les spectacles de marionnettes*

Au niveau de la production des spectacles de marionnettes, l'ÉNAM fonctionne sur un cycle de deux ans. Une année, chacun des groupes crée un spectacle (donc deux) qui sera joué aux mois de mai ou juin; l'année suivante on les perfectionne et les rejoue<sup>6</sup>.

Quel est donc le cycle de création de ce spectacle?

Chaque spectacle est composé d'environ 5 ou 6 sketches, ce qui permet une participation de tous/toutes; est associée à chacun de ces sketches une équipe formée de 2 à 5 personnes sous encadrement de l'équipe de travail. Les élèves participant.e.s sont libres de choisir avec qui ils/elles travaillent<sup>7</sup>, de même qu'ils/elles jouent un rôle essentiel, décisionnel dans la création.

Bien que certains sketches abordent les problèmes liés à la santé mentale, il est important de préciser que plusieurs créations touchent des sujets fort diversifiés. Le rêve, la maladie, la famille, l'amour, la pauvreté, l'itinérance, l'amitié, la colère, en sont quelques exemples. Certains explorent également les dimensions poétiques et symboliques de l'art sans « message »<sup>8</sup>.

La création du spectacle n'est pas linéaire et plusieurs des phases se chevauchent entre les mois de septembre et de mai. Voici la présentation de chacune de ces étapes et comment elles s'enchaînent et constituent un ensemble pour aboutir aux représentations.

---

<sup>6</sup> Trois principales raisons sont fournies pour ce mode de fonctionnement : prendre le temps d'améliorer chacun des sketches et l'enchaînement des spectacles puisqu'il manque toujours de temps afin de peaufiner le tout la première année, avoir l'opportunité de jouer les spectacles plus que 3 ou 4 fois et de les faire voir à un plus grand nombre de personnes, et avoir, 1 an sur 2, un rythme un peu plus lent, moins stressé, et ce, tant pour les participant.e.s que pour l'équipe de travail, afin de faire place à d'autres projets et de transmettre de nouvelles connaissances.

<sup>7</sup> Il arrive, en cours d'année, que des ajustements doivent être faits, notamment, si des élèves participant.e.s quittent ou reviennent pour des raisons de santé. La liberté dans le choix des équipes a des avantages et des inconvénients. Elle est positive puisque les gens s'associent en fonction de leurs affinités et du désir de créer ensemble. Cela dit, elle génère aussi un certain déséquilibre dans les équipes (nombre d'élèves participant.e.s, habiletés, motivations, etc.) qui, parfois, apporte un surplus de travail pour les travailleurs et les travailleuses.

<sup>8</sup>Voir en annexe les programmes des spectacles, produits à l'été 2013, qui présentent les différents titres de ces sketches.

**Tableau 5 Cycle de création**

LES ONZE ÉTAPES DU CYCLE DE LA CRÉATION	
1.	Le travail débute par une période d'idéation de la thématique du sketch grâce à des remueméninges;
2.	puis vient l'élaboration d'un canevas de l'histoire et des personnages;
3.	suit l'écriture du scénario, des dialogues et leur transcription sur support informatique;
4.	le choix des types de marionnettes;
5.	la confection des marionnettes, des décors, parfois des costumes;
6.	la pratique du jeu à deux niveaux : la voix et la manipulation des marionnettes, notamment en faisant des improvisations et en se filmant (afin « d'apprendre à se voir et à s'aimer » (ET));
7.	l'enregistrement des voix (pour éviter le stress de se remémorer un texte devant public et se concentrer sur le jeu et la manipulation des marionnettes, et puisque l'élocution de certain.e.s est parfois difficile);
8.	l'enregistrement filmé d'extraits qui s'insèrent « dans la pièce », soit des parties vidéo du spectacle projetées sur écran;
9.	l'élaboration de la mise en scène (assurée seule par les travailleurs et travailleuses);
10.	les répétitions générales;
11.	et enfin les spectacles.

Ce processus n'est pas exempt de difficultés. Deux touchent les élèves participant.e.s. Certain.e.s auraient du mal à envisager le processus de création dans son ensemble et à faire les liens nécessaires entre les différentes phases (exemple, comment le scénario peut influencer le choix des types de marionnettes, qui lui influe sur le décor et la mise en scène). Pour d'autres personnes, toute la phase d'idéation et de création du scénario est difficile (notamment, mais pas uniquement, pour ceux et celles qui sont analphabètes).

Une stratégie précieuse a été pensée et mise en pratique pour répondre à ces difficultés. Au fil des années, l'ÉNAM a constitué un cahier des élèves participant.e.s qui leur permet de suivre pas à pas les différentes phases de la création d'un spectacle. Cet outil didactique vise à mieux structurer le travail, à développer une conscience de l'ensemble du processus, mais sert aussi à favoriser l'apprentissage informel de la lecture et de l'écriture.

Au niveau des travailleurs et des travailleuses, ce processus de création est aussi assez exigeant: énormément de travail (deux spectacles, 5 à 6 sketches par spectacle, un nombre multiplié de marionnettes et de décors à créer, l'ajout des projections de film, etc.) et enfin une accélération du tempo qui se termine généralement dans l'urgence à quelques semaines des représentations. Tout le monde s'entend pour affirmer qu'il « manque toujours quelques semaines » le soir de la première !

### *Les ateliers et autres activités*

Plusieurs types d'ateliers sont offerts aux participant.e.s de l'ÉNAM.

Les ateliers de fabrication servent, en premier lieu, à créer les marionnettes et les décors des spectacles. Cela dit, particulièrement l'été et lors de l'année de perfectionnement des spectacles, ils permettent aussi d'offrir des moments de création plus libre, « éveil à la créativité », ou de faire des projets spéciaux : dessin, masques, peinture sur roche, vestons, etc.

Des ateliers de « mieux-être » sont également offerts par une personne spécialisée en art thérapie. Elle y explore la prise de parole, l'image de soi, la gestion des émotions, avec des moyens artistiques variés : expression spontanée, collage, dessin, peinture, etc.

L'apprentissage de la langue, du français et de l'informatique reste une préoccupation à l'ÉNAM qui se fait et se perfectionne à travers d'autres activités. À titre d'exemple, le français est mobilisé dans l'écriture des scénarios et à l'aide du guide des élèves participant.e.s; l'informatique lorsqu'il faut taper les scénarios, faire des recherches internet pour bonifier les sketches. Alors qu'il y a quelques années, très peu d'élèves participant.e.s savaient comment se servir des courriels, presque tous/toutes, aujourd'hui, le font.

Il existe aussi, depuis longtemps, des ateliers de sensibilisation visant à développer les connaissances culturelles et artistiques des élèves participant.e.s. Pendant longtemps, une attention plus particulière a été portée à la tradition marionnettiste, à la lecture de pièces de théâtre, au visionnement de films. Plus récemment, l'approche a été modifiée afin de rendre plus « actifs » ces ateliers. L'improvisation a fait son arrivée (avec des règles simplifiées élaborées en collaboration avec des élèves participant.e.s); la vidéo a aussi été un médium plus exploré (afin de suivre l'évolution des projets de l'ÉNAM).

Plusieurs autres activités régulières ou plus ponctuelles ont lieu à l'ÉNAM. Sans en faire une liste exhaustive, notons :

- des rencontres individuelles avec la travailleuse sociale;
- des sorties culturelles (visite d'expositions, de spectacles);
- des projets spéciaux initiés à l'interne ou proposés par d'autres organismes (notamment le projet les Vire Capots, réalisé en collaboration avec les Impatients et qui consistait à exposer, au Centre national d'exposition de Jonquière, des vestons très originaux créés par les élèves participant.e.s);
- des activités sportives ou liées à l'exploration de la nature;
- des conférenciers (environ 5 fois par année), notamment sur la défense de droits ou sur des enjeux importants pour les élèves participant.e.s (budget, sexualité, etc.);
- des prestations de sketches ou des témoignages des élèves participant.e.s lors de colloques.

### *La chorale*

L'ÉNAM s'est doté, en 2008, d'une chorale, les ÉNAMOUREUX du chant, qui se présente en spectacle, selon l'année, dans différents contextes : fête de Noël et de fin d'année scolaire, dans le cadre de la Nuit des sans-abris, etc. Il y a eu, jusqu'à présent, deux chefs de chorale successifs engagés spécifiquement pour encadrer cette activité (1/2 journée semaine). La chorale permet de pratiquer la

voix et la diction des élèves participant.e.s (mieux prononcer et apprendre à projeter), de développer leur rythme et leur oreille, de les mettre en action, de même que d'offrir l'opportunité de participer à un autre type de spectacle que celui de marionnettes. Cela dit, l'activité a rencontré de la résistance de la part de certaines personnes qui refusent de chanter (même pendant les pratiques). En 2012, l'équipe de travail a donc choisi de joindre aux chansons un jeu de marionnettes manipulées par ceux et celles qui ne veulent pas chanter. De façon contractuelle, une scénariste a été engagée afin de travailler à la mise en scène<sup>9</sup>.

### *Le volet WEB*

Au cours des dernières années (2011), l'ÉNAM a décidé de développer des productions diffusées son site internet<sup>10</sup>; l'idée étant triple : expérimenter autrement le médium de la vidéo<sup>11</sup> en créant des productions artistiques web et en enregistrant des témoignages des élèves participant.e.s à propos de leur expérience dans l'organisme; augmenter la visibilité des créations de l'ÉNAM en étant présent sur le web; et hausser et diversifier le financement de l'organisme.

### *Un regard critique sur les activités*

Quelle appréciation les acteurs/actrices de l'ÉNAM ont ils/elles sur l'ensemble des activités? Quel regard posent-ils/-elles à leur endroit? Et quelle évaluation en font-ils/-elles?

Si les membres de l'équipe de travail constatent que les activités proposent des « pratiques de proximité » ou encore des « pratiques hors-normes », elles offrent, sans contredit, une diversité d'apprentissages qui « favorisent des expériences de réussite et de valorisation », permettant aux élèves participant.e.s de vivre « autonomisation et dépassement ». Dans l'organisme, on « touche à tout », et l'importance mise sur le processus permet de « vivre avec les élèves participant.e.s » et de « créer des ponts ». « Implication, action et prise de conscience » se font tant du côté de l'équipe que chez les élèves participant.e.s.

Pour les élèves participant.e.s, ce qu'on aime à l'ÉNAM, c'est qu'« on ne fait jamais la même chose c'est varié, c'est pour ça que c'est plaisant ». À travers cette variété, un nombre important d'élèves participant.e.s va cibler une étape plus précise reliée à la création du spectacle, allant de l'écriture du scénario à la fabrication, la confection, le bricolage, la réalisation des personnages, le jeu avec les marionnettes et la prestation des spectacles. Quelques-un.e.s diront préférer les aspects audio « être à l'ombre, faire la voix, j'aime ça être caché », et réaliser « l'enregistrement post synchronisé ».

Pour un bon nombre, ce sont également les sorties culturelles et toutes les activités extérieures, parce que cela change la dynamique du groupe, on discute différemment, on est en contact avec d'autres

---

<sup>9</sup>Au moment des entrevues, une dizaine de participant.e.s avaient opté pour la manipulation de marionnettes au lieu du chant.

<sup>10</sup> Ce nouveau volet est financé, notamment, par des commandites obtenues de Bell Aliant.

<sup>11</sup> Il était utilisé auparavant comme outil de pratique du jeu et, dans une moindre mesure, comme médium de création de saynètes vidéos projetées dans les spectacles de marionnettes.

élèves participant.e.s que ceux et celles avec qui on travaille les scénarios. Comme le soulignent certain.e.s « ça ouvre les horizons faire des sorties, voir des expositions, c'est intéressant je me sens plus sociable » et « ça nous sort de la routine de l'école ». D'autres vont nommer la chorale ou encore les ateliers d'informatique, d'improvisation, d'art thérapie, de maths et de français.

Si les élèves participant.e.s s'empressent de nommer leur activité préférée, rien ne les gênera de mentionner celle qui leur plaît moins. Pour certain.e.s, c'est « le fait d'aller marcher tous les jours » ou encore la période d'activités physiques du matin. Chez un autre petit groupe, la chorale ne semble pas être l'activité préférée, disant ouvertement ne pas aimer chanter. En regard de cette activité, certain.e.s diront qu'il y a « un petit problème de communication », que « c'est le choix des chansons qui est discutable » puisque les élèves participant.e.s sont moins sollicité.e.s pour le faire. Un répertoire plus récent avec des chansons plus gaies c'est ce que l'on souhaiterait. Finalement pour d'autres, « c'est difficile de moins aimer quelque chose » à l'ÉNAM puisqu'« on finit par aimer qu'est-ce qu'ils nous proposent ».

Des activités préférées à celles qu'on n'aime moins, s'ajoute, ici, la liste de celles manquantes à l'ÉNAM. Les propositions foisonnent et on y voit se dessiner plusieurs intérêts afin de bonifier les activités déjà programmées ou d'en suggérer de nouvelles.

Plusieurs personnes voudraient bonifier les ateliers qu'elles suivent déjà concernant la création des spectacles de marionnettes. On aimerait « faire du théâtre » au-delà des marionnettes, « travailler encore plus les marionnettes vivantes (pas juste la manipulation) » et également « travailler avec des masques ». D'autres suggèrent « des cours de prononciation et de diction à l'aide de courts textes », ou encore des « ateliers de pratique pour lire ». Et pourquoi pas « faire du mime », « faire des arts plastiques », « apprendre un texte par cœur et le dire comme au théâtre », « faire des ateliers filmés (pour voir nos bons et nos mauvais côtés) ».

En plus, on souhaiterait bien « recevoir un CD des spectacles (un souvenir) », recommencer « à participer au Festival des Rythmes du Monde » et « réaliser 2 spectacles différents et faire des représentations des sketches 2 fois par année (un show à Noël et l'autre à l'été (mai-juin)) ».

D'autres proposent carrément une panoplie de nouvelles activités telle que des ateliers de danse, de musique, d'alphabétisation et thématiques. On aimerait avoir des cours d'anglais et faire plus d'activités sportives. Certain.e.s vont plutôt suggérer des activités d'artisanat, « faire des petits voyages et des sorties » et diversifier les activités sociales. Et finalement quelques-un.e.s diront que ce sont des activités de détente qu'ils/elles souhaiteraient, par exemple « des moments [...] de relaxation pour dormir, se reposer, pour méditer (couché par terre avec une petite musique) », ou encore « une petite sieste après le dîner ». On mentionne qu'« il y a beaucoup de bruit [à l'ÉNAM] ça serait bienvenues, des moments de détente et de silence (on a besoin de se détendre la tête) ».

En terminant, d'autres ont également souligné que ce qui était manquant c'était des réunions pour prendre des décisions ensemble et activer la vie démocratique au sein de l'ÉNAM. Ils/elles mentionnent qu'il serait intéressant qu'il y ait « des réunions de groupe, tout le monde ensemble, une



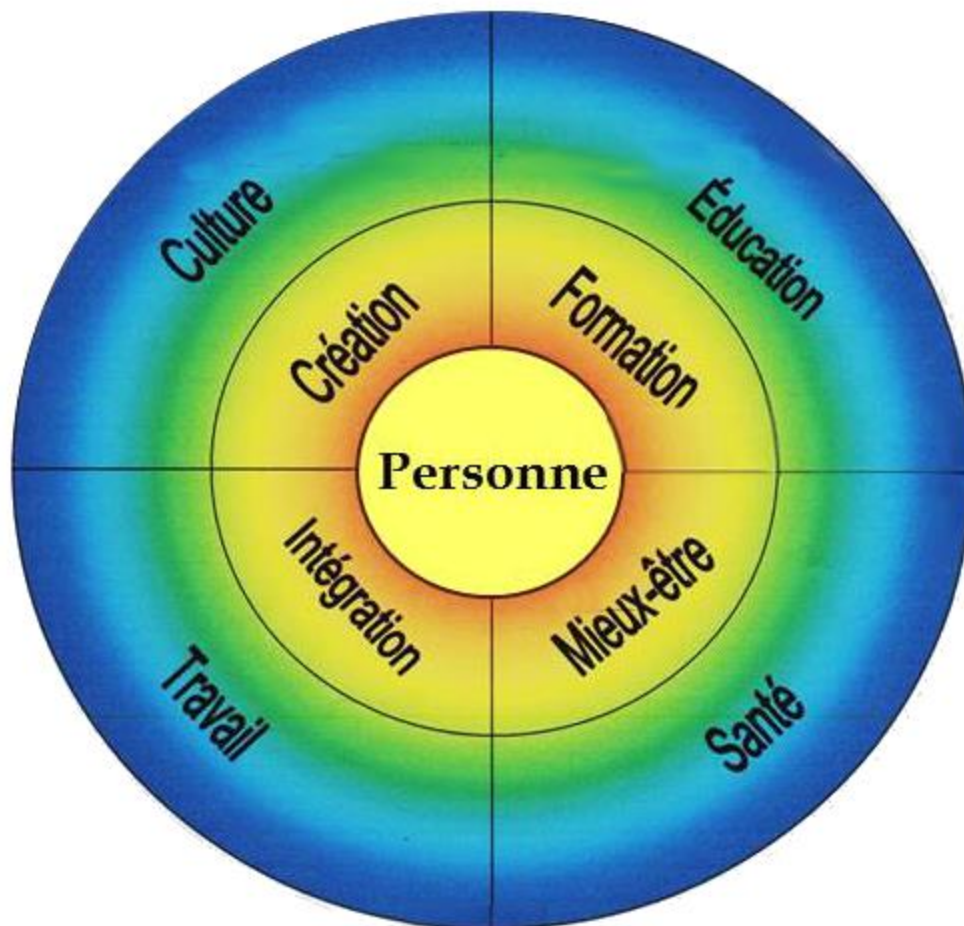
fois par mois, libre d'y assister ou pas, pour régler ce qui ne va pas, ensemble ». D'autres proposent la mise en place d'« un comité sur nos droits, dans l'ÉNAM » et « où [l]on pourrait aussi élaborer nos règlements comme l'équipe de travail le fait », bref « une réunion où on pourrait prendre la parole, faire des propositions. Puis suggérer des manières de faire ».



### 3- LA PHILOSOPHIE ET L'APPROCHE DE L'ORGANISME

Dans ce chapitre, nous allons circonscrire les principaux objectifs poursuivis par l'ÉNAM, de même que la philosophie et l'approche développées. La création/intervention mise en œuvre s'ancre dans 4 axes que représente bien la cible suivante :

Figure 3 La cible de l'ÉNAM



#### 3.1 Les principaux objectifs de l'organisme

Les entrevues réalisées auprès de l'équipe de travail et des partenaires ont permis de circonscrire les principaux objectifs poursuivis à l'ÉNAM. Ceux-ci sont évidemment étroitement liés aux quatre éléments de la cible, même si s'ajoutent aussi des objectifs plus sociopolitiques.

## *Objectifs généraux*

- Être un milieu de vie agréable, stimulant et positif.
- Permettre aux élèves participant.e.s de (re)découvrir leurs objectifs de vie et leur potentiel : « redonner le pouvoir d’agir » (ET).
- Créer un environnement dans lesquelles les élèves participant.e.s se dépassent, s’épanouissent, s’accomplissent : « Tout le monde a son utilité, puis trouve sa force ici » (EP).

## *Intégration sociale/travail*

- Extraire les participant.e.s d’un isolement physique (la maison) et psychologique (repli sur soi) : « Ça te sort de chez vous, ça te sort de ta tête »(EP).
- Renforcer des attitudes et des habiletés qui contribuent à la dynamique interne de l’organisme et qui facilitent la socialisation des élèves participant.e.s (saines habitudes de vie, être à l’heure, participer, respecter les autres, etc.).
- Favoriser la participation des élèves participant.e.s à la vie collective et au monde du travail. L’essentiel ici étant qu’ils/elles soient à l’aise et fonctionnel.le.s dans leur environnement social, se sentent partie prenante de la société.

Les objectifs se déclinent selon les désirs et les capacités de chacun.e. Certaines personnes ont comme défi de rester actives à l’ÉNAM ou dans d’autres organismes communautaires; d’autres envisagent certaines formes de bénévolat, d’autres encore un retour aux études ou sur le marché du travail.

## *Éducation*

- Proposer un lieu d’apprentissage continu.
- Apprendre dans l’action, « par le faire ».
- Mieux outiller les élèves participant.e.s par rapport à leur avenir en leur permettant d’acquérir des connaissances extrêmement diversifiées (personnelles, techniques, intellectuelles, etc.).
- Développer la confiance et la persévérance : « Montrer aux participant.e.s qu’ils sont capables de faire des choses » (ET).
- Miser sur la créativité puisqu’elle modifie le regard porté sur soi et sur le monde et qu’elle ouvre le champ des possibles.

## *Santé globale*

Les objectifs liés à la santé visent tous à renforcer le mieux-être et l’équilibre des élèves participant.e.s. Les problèmes de santé mentale sont envisagés comme une « maladie » avec laquelle il « faut apprendre à vivre », « apprendre à composer », en diminuant ses effets physiques, psychologiques, émotifs et sociaux.

- Circonscrire la place de la maladie mentale dans l’autoreprésentation et dans la représentation des élèves participant.e.s. Le travail sur les préjugés est ici essentiel et doit être réalisé auprès

de tout le monde (l'ensemble des acteurs de l'ÉNAM, ceux liés au système de santé et des services sociaux, les partenaires de l'organisme, etc.).

- Proposer un cadre, un soutien, un milieu qui permet aux élèves participant.e.s de prendre en charge leur propre guérison : « on ne les guérira pas [...] On est là pour leur apprendre à se guérir, à s'aider » (ET). Il s'agit de consolider de « nouvelles façons d'être et de faire » (ET).
- Renforcer le pouvoir d'agir des élèves participant.e.s et les mettre en action : « permettre une lumière au bout du tunnel » (EP).
- Diminuer les effets de la maladie (crises, angoisse, problèmes de sommeil, désorganisation, etc.).

### *Création et art*

- Constituer une troupe de théâtre qui favorise la participation créative de chaque personne : « On est là pour créer » (EP).
- Contribuer, grâce aux processus créatifs, au mieux-être des élèves participant.e.s, à leur expression et au renforcement d'habiletés multiples.
- Tenter de convaincre l'ensemble de la société que l'art peut-être un « générateur de rétablissement », un « outil » innovant pour le développement de l'ensemble des secteurs de la société.

### *Sociopolitiques*

- Combattre les préjugés à l'égard des personnes atteintes de santé mentale : « l'éducation qui contre la stigmatisation » (PA).
- Contribuer à la défense des droits des personnes souffrant de difficultés en santé mentale.
- Exiger l'octroi de ressources suffisantes aux organismes tels que l'ÉNAM, qui offrent des services essentiels et répondent à des besoins non comblés par d'autres mesures liées à l'employabilité, l'éducation et le secteur de la santé et des services sociaux.

Il est intéressant de constater que les objectifs décrits ci-dessus correspondent aux raisons et motivations évoquées par les élèves participant.e.s quant à leur présence à l'ÉNAM (socialiser, être intégré dans un groupe respectueux et accueillant, être reconnue comme une personne qui compte, se sentir utile et valorisé, afin d'apprendre, par amour de l'art, pour le plaisir et le bien-être, pour retrouver un sens à la vie).

### 3.2 Philosophie et approche de création/intervention

Lors de nos entretiens, plusieurs mots clés ont été nommés par les personnes interrogées et permettent de circonscrire l'approche et la pratique mises de l'avant à l'ÉNAM.

« La marionnette comme outil pour aider les personnes qui ont des difficultés en santé mentale » (ET)

« La parole qui agit : prise de conscience, implication, action » (ET)

« L'humain au cœur » (ET)

**Tableau 6 Mots clés pour décrire l'approche**

Une approche	Des pratiques	Diversité
Complémentaire et collaborative	Dynamiques, humaines, hors-normes, d'accompagnement, de proximité, souples	Des stratégies mises en œuvre
Particulière, innovatrice, unique	Qui demandent beaucoup d'encadrement	Des activités proposées
Concrète	Qui favorisent l'expérimentation	Des médiums utilisés
Communautaire	Qui misent sur un apprentissage graduel	
Reposant sur une base volontaire	Axées sur la création et la production de choses concrètes	
Favorisant l'imagination et la création sans limites	Axées sur le processus	
	Axées sur la réussite des élèves participant.e.s et la valorisation	

#### *Une approche unifiée, mais différents modèles d'intervention*

La proposition de l'ÉNAM vise ainsi, par un « savoir-faire » créatif, à outiller la personne d'un « savoir-dire » lui permettant de mieux communiquer et de mieux vivre dans sa communauté. Cette « parole qui agit » favorise un processus d'autonomisation qui permet de se remettre en mouvement, d'être l'auteur.e de sa propre histoire et de s'inscrire comme acteur/actrice au sein de sa collectivité.

On est ici très proche de ce que les Ressources alternatives en santé mentale appellent une « approche globale », soit centrée sur la personne en lui offrant un support plus personnalisé ancré dans un milieu de vie où elle est « [...] vue comme actrice de son devenir, bref comme un "sujet" qui se réapproprie le pouvoir sur l'ensemble des aspects de sa vie » (Touraine et Khosrokhavar, 2000). Cette approche prend

également en compte la personne dans sa globalité en portant une attention toute particulière aux dimensions qui la composent (trajectoire de vie, valeurs, genre, culture, conditions socio-économiques), en cherchant à comprendre ce qui fait problème tout autant qu'en découvrant le potentiel et les forces de celle-ci.

La majeure partie de l'intervention à l'ÉNAM se réalise en groupe et au moyen de la pratique d'activités diversifiées, mais principalement artistiques. Se combinent étroitement création collective, enseignement et intervention psychosociale. Un suivi individuel des élèves participant.e.s est aussi assuré. La philosophie de l'organisme et ses façons de faire font que chaque personne de l'équipe de travail liée à la création/intervention participe à chacune des dimensions explorées (art, enseignement, santé, etc.) ou du moins adhère aux principes d'intervention mis de l'avant, même si, en fonction des différents rôles, elle insiste plus sur une dimension qu'une autre. Il s'ensuit que chaque élève participant.e se trouve entouré.e de personnes avec une spécialisation et des expériences très différentes.

L'humour est au cœur des dynamiques de l'organisme. Il agit comme un ciment, comme un liant, ce qui crée un fort sentiment d'appartenance. Il permet aux élèves participant.e.s de prendre une distance par rapport à leur vie, de rire des différences et de mieux les accepter. Il joue aussi dans l'instauration de rapports plus égalitaires, il colore et égaie les diverses tâches à effectuer, il amène ailleurs des personnes pour qui la réalité est loin d'être toujours facile.

Plusieurs modèles articulés à des principes d'intervention sont mis de l'avant et interagissent afin de répondre à la mission de l'organisme. Voici ceux qui nous apparaissent les plus fondamentaux.

### *La personne au centre*

En droite ligne avec l'approche adoptée, une des grandes spécificités de l'intervention est celle de mettre la « personne au centre » du projet. Cette idée influe d'abord sur le regard porté sur les élèves participant.e.s. Comme le mentionne un membre de l'équipe de travail : « on ne voit plus la personne comme étant une personne avec une maladie mentale. [...] on voit un individu avec des projets, avec des activités ».

L'intervention découle aussi de valeurs que plusieurs qualifient d'humaines ou d'humanistes : « ne pas juger » (ET), « respecter la personne dans son entièreté » (EP), « comprendre l'univers de la personne » (ET) pour arriver, notamment, à lui rendre hommage et à la valoriser.

Elle vise à agir sur ce que plusieurs appellent « la santé globale », c'est-à-dire sur l'ensemble des composantes de l'existence des personnes, tentant de déjouer le morcellement des services médicaux et psychosociaux. L'ÉNAM devient ainsi un milieu de vie, dans lequel on peut s'épanouir, en opposition, notamment, à des services ponctuels auxquels on aurait recours. D'ailleurs, une majorité reste en moyenne cinq ans dans l'organisme, certain.e.s moins longtemps, d'autres plus (dont une étant là depuis environ vingt ans).

### *Une approche artistique mixte*

Évidemment, l'art et la co-création se retrouvent au cœur des modèles d'intervention; l'activité pivot de l'ÉNAM étant de monter des spectacles en favorisant la participation active des élèves participant.e.s durant toutes les phases de la création.

Du point de vue du médium, la marionnette est à la base de l'existence du groupe. Selon les personnes interrogées, elle détient un potentiel expressif extrêmement riche. Elle permet de libérer la voix, de témoigner de « tranches de vie » sans que l'élève participant.e soit la personne à l'avant-scène. Elle est aussi « l'art de tout dire », puisque cet autre détient une liberté et un potentiel « clownesque » qui octroie le privilège de nommer, d'exprimer ce qui ne passerait pas autrement. La marionnette permet l'expression de la diversité des élèves participant.e.s, et ce, parce qu'elle est un médium de synthèse qui mobilise, potentiellement, tous les autres arts. Elle fait appel à des habiletés extrêmement variées favorisant des apprentissages informels. Elle favorise la création d'histoires diversifiées répondant aux intérêts, aux expériences et aux désirs de tous. Elle permet de rassembler et de reconstituer des morceaux épars d'histoires de vie et de reconstruire, à partir de l'élaboration de sketches et de personnages, une autre représentation et compréhension de soi.

Pour les acteurs/actrices de ce groupe, le pouvoir créatif de l'art permet, du moins potentiellement, ouverture, liberté, nouvelles perspectives sur la réalité vécue, de même que la réalisation d'un projet complexe, dans lequel la personne travaille avec d'autres et contribue, avec son expertise et ses talents spécifiques, à l'aboutissement d'une expérience commune, concrète et heureuse.

L'ÉNAM combine ainsi des idées, des principes qu'on pourrait attribuer à plusieurs sources : la troupe professionnelle de marionnettistes (c'est d'ailleurs ainsi qu'a commencé l'aventure), l'art thérapie (dans ses versions plus collectives et éloignées de l'acte thérapeutique du psychologue ou médical du psychiatre) et, enfin, l'art communautaire : l'insistance sur la création collective; sur le travail collaboratif entre artistes professionnel.le.s et des personnes plus néophytes; sur l'amalgame assez singulier entre le privé, le social et le politique; le fait aussi d'utiliser la cocréation pour permettre à un groupe marginalisé d'émerger dans l'espace public et de mettre de l'avant leurs expériences, visions, idées.

### *L'accompagnement psychosocial*

Beaucoup des objectifs nommés par l'ensemble des acteurs et actrices de l'ÉNAM relèvent d'une amélioration du sort des personnes participantes, d'un point de vue médical, psychologique et social.

Pour y arriver, l'ÉNAM a recours à certains principes d'intervention :

- Une possibilité d'action sur un temps moyen, voire long.
- Une pratique d'intervention de style « accompagnement ». Les élèves participant.e.s établissent leurs objectifs et se mettent en action. L'équipe de travail instaure des mesures d'encadrement, leur fournit des outils et des « indicateurs » afin de mesurer leur cheminement. Elle tient aussi



compte que leur parcours n'est pas linéaire. Un rétablissement implique des avancées, mais aussi des écueils, des moments de recul.

- Une combinaison de stratégies d'intervention individuelle et d'intervention collective. Tout se passe en groupe, sauf les rencontres avec la travailleuse sociale. L'équipe de travail est convaincue des bienfaits des interactions de groupe, notamment au niveau de la connaissance/l'inter-reconnaissance, de la valorisation, de la confiance, du partage de savoir et de l'entraide.
- Une attention importante est donnée à l'agir : on apprend, on va mieux dans l'action et grâce à l'action.

### *L'apprentissage informel*

Le projet de l'ÉNAM déploie une multitude de stratégies éducatives, celles-ci étant parfois formelles, mais souvent informelles et expérientielles. L'organisme est un centre périphérique de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay. Même s'il est important d'avoir du plaisir, un des éléments clés est d'apprendre. Il est intéressant de préciser que les élèves participant.e.s inscrit.e.s considèrent, environ moitié/moitié, qu'ils/elles vont à l'école ou encore au travail. L'ÉNAM « c'est une école de vie » (EP); un lieu aussi où la valorisation de l'expérimentation vient avec son corollaire, le droit à l'essai/erreur : « Tu as le goût de faire quelque chose, demande-nous-le, on va le faire pour que ça se réalise » (ET).

### *La conscientisation sociale*

Au cœur de la mission de l'ÉNAM on retrouve aussi l'idée d'interpeller les gens par rapport aux vécus, aux expériences et aux besoins des personnes vivant des problèmes de santé mentale. Les entrevues montrent que cette sensibilisation se fait à trois niveaux :

- (1) auprès de l'ensemble des acteurs/actrices de l'ÉNAM : tout le monde doit travailler sur ses propres préjugés à l'égard de cette maladie;
- (2) auprès des partenaires et des bailleurs de fonds;
- (3) auprès des familles, des réseaux de proximité et de la population en général.



## 4- LES DYNAMIQUES À L'ÉNAM

L'ÉNAM est un organisme qui fonctionne bien, à l'intérieur duquel les membres se sentent reconnus et respectés, même si, évidemment, certaines améliorations pourraient être apportées. C'est ce que nous allons analyser dans ce chapitre, en abordant les relations entre les diverses catégories d'acteurs/actrices, les habiletés essentielles à maîtriser, et les forces et les difficultés de la vie commune dans l'organisme.

### 4.1 Un portrait des relations

L'image du clan et de la famille est souvent évoquée par les personnes interrogées afin de rendre compte des dynamiques générales dans l'organisme. Cette image nous semble juste, puisqu'elle évoque à la fois une proximité, un sentiment d'appartenance, une profondeur dans les liens, un respect, une entraide, mais aussi des conflits, des rapports de pouvoir, des exaspérations. L'ÉNAM est une microsociété « comme les autres », composée de personnes extrêmement diversifiées qui doivent apprendre à passer beaucoup de temps ensemble, à co-crédier et à se soutenir. Il n'empêche que les rapports interpersonnels sont généralement bons; ce qui pourrait étonner par rapport aux préjugés que plusieurs entretiennent en imaginant une vie communautaire regroupant une quarantaine de personnes atteintes de problèmes de santé mentale.

Les mots clés recueillis lors des entrevues qui décrivent les personnes qui composent l'ÉNAM et les rapports interpersonnels le montrent bien.

**Tableau 7 Mots clés pour décrire les gens et les rapports interpersonnels**

Sincérité	Humour	Écoute	Utopie
Accueil	Folie	Non-jugement	Liberté
Chaleur humaine	Potentiel	Honnêteté	Démocratie
Ouverture	Créativité	Franchise	
Coeur	Intensité	Égalitarisme	
Affection	-Polyvalence	Réciprocité	
Sensibilité	Sérieux et rigueur	Respect des différences	
Générosité	Ouverture d'esprit	et des limites de	
Dévouement	Initiative	chacun.e	
Intégrité			
Confiance			
Amour			

### *Les relations entre les élèves participant.e.s*

L'expérience de vie des élèves participant.e.s influe sur leurs habiletés relationnelles et exige un travail d'intervention afin d'améliorer les dynamiques dans le groupe. L'arrivée dans l'organisme peut être un moment crucial : « C'est comme une nouvelle coupe de cheveux, on prend toujours 2 ou 3 semaines à s'habituer à sa nouvelle coupe de cheveux » (EP.) L'expérience relatée par les élèves participant.e.s est partagée. Plusieurs personnes se sont senties bien accueillies dans l'organisme, rapidement à l'aise, stimulées par les activités proposées et enclines à créer des liens avec les membres de l'équipe de travail et les autres élèves. D'autres au contraire ont trouvé cela plus difficile. Plusieurs raisons sont évoquées : période d'adaptation à la nouveauté, gêne et « renfermement » sur soi-même; résistance à devoir se présenter, se dévoiler; temps nécessaire à l'acceptation de la diversité des élèves participant.e.s et à la prise de conscience « qu'on est comme les autres » du groupe; comprendre le projet de l'ÉNAM, son mode de fonctionnement et trouver son espace à l'intérieur de celui-ci.

L'équipe de travail souligne effectivement que la maladie et l'expérience de vie des élèves participant.e.s font que les relations humaines et sociales sont souvent un enjeu lors de leur arrivée dans l'organisme. Cela dit, la plupart des travailleurs/travailleuses sont surtout « ébahi.e.s » par la rapidité de leur intégration et de leur cheminement. Les personnes développent entre elles, le respect, l'ouverture, la tolérance, la diminution de leurs propres préjugés (envers elles-mêmes et les autres). Le plus souvent, elles s'autodisciplinent, s'entraident et s'encouragent. L'isolement social vécu par une majorité des élèves participant.e.s fait qu'ils/elles se cherchent une « famille », sont avides de rapports humains. Se développent alors des relations de proximité de toutes sortes : collègues, ami.e.s, amour. Plusieurs se revoient à l'extérieur de l'école. Ces relations donnent naissance à des groupes affinitaires, à la « création de petites gangs ». Des conflits surgissent, mais les plus importants sont isolés. Comme dans tous les groupes, il y a des hiérarchies, des rapports de pouvoir, des jugements. Parfois il y a une certaine compétition et une jalousie liées à l'attention reçue des travailleurs/travailleuses, aux rôles dans les spectacles, aux responsabilités qu'on leur attribue.

Ce constat positif, mais qui n'occulte pas les difficultés rencontrées, correspond aussi à la vision des élèves participant.e.s. Les dynamiques générales de l'organisme sont bonnes, les liens affectifs riches :

« on s'entend bien »,

« on passe de bons moments ensemble »,

« on a du fun, du plaisir »,

« on est communicatif entre nous »,

« tout le monde se respecte et s'apprécie »,

« on finit par créer des liens avec chacune des personnes, puis ces liens-là, c'est important »,

« si quelqu'un est mis de côté, il y a toujours quelqu'un qui va le chercher, on reste rarement isolée, ici ».

L'esprit de corps et le travail en équipe renforcent la vie collective : « mélange des idées », partage, entraide, entrent, fierté de créer de belles choses, mais aussi de voir les autres en réaliser. Les personnes participantes se sentent bien dans l'organisme. Elles sont entourées, intégrées, acceptées :

« j'aime être ici »,  
« ça se passe très bien »,  
« c'est mon petit coin de paradis, mon havre de paix »,  
« pas de stress ici, tout va bien ».

Il n'en reste pas moins qu'il est essentiel que les élèves participant.e.s développent des habiletés relationnelles : la patience, la diplomatie, la tolérance, le respect, et la reconnaissance de l'autre. Comme le souligne une personne participante : « ici, à chaque minute, c'est un travail constant sur soi [qui] nécessite de s'adapter ». Il faut apprendre « à modérer ses pulsions et ses colères » (EP), « à interagir en douceur avec les autres » (EP), « à tenir sa langue » (EP), à dire ce que l'on pense, tout en respectant les limites des autres.

### *Les relations au sein de l'équipe de travail*

Tous les membres de l'équipe de l'ÉNAM affirment bien s'entendre avec leurs collègues. Des liens d'amitié existent entre certaines personnes alors que d'autres choisissent plutôt de s'en tenir à des liens conviviaux. Les rapports sont empreints de respect, de confiance, d'écoute, de soutien et d'appui. Il est facile de demander de l'aide aux collègues, de s'exprimer et de défendre des points de vue. Quand il y a des divergences, voire des conflits, la culture de la franchise valorisée favorise leur résolution. Malgré sa diversité, l'équipe se complète bien, nourrie par les différences, mais soudée par l'amour des élèves participant.e.s, la créativité et le partage de valeurs communes.

Les travailleurs/travailleuses de l'ÉNAM détiennent une assez grande liberté et beaucoup d'autonomie. Des objectifs communs sont déterminés, puis chaque personne « prend les moyens qu'elle veut pour y parvenir » (ET). Plusieurs des décisions importantes, notamment celles qui concernent les élèves participant.e.s, sont prises de manière collective. Le directeur consulte beaucoup, tout en détenant une forte influence au sein de l'équipe. On loue ses habiletés d'intervention auprès des élèves participant.e.s, son « leadership » et son intuition « visionnaire ». Il est aussi la figure publique de l'organisme : celui à qui on crédite généralement la réussite de l'ÉNAM.

Le mode de fonctionnement consultatif très apprécié engendre tout de même deux difficultés mineures. Le surplus de travail et l'urgence font que, parfois, on coupe court aux discussions ou que des personnes choisissent de ne pas nommer leurs divergences d'opinions. Aussi, l'organigramme décisionnel de l'ÉNAM semble un peu flou. Les travailleurs/travailleuses ne partagent pas une vision commune de comment se prennent ultimement les décisions : le directeur, une sorte d'exécutif (composé du directeur, du coordonnateur et de l'adjointe administrative), tout le monde...<sup>1</sup>

### *Les relations entre l'équipe de travail et les élèves participant.e.s*

Du point de vue de l'équipe de travail, les relations qui se développent entre les travailleurs/travailleuses et les élèves participant.e.s sont assez proches, empreintes de respect,

---

<sup>1</sup> Rappelons que l'année des entrevues, il y a eu embauche ponctuelle de plusieurs nouvelles personnes.

d'affection, voire d'amour. Il y a un attachement mutuel fort : « Ils t'offrent leur vulnérabilité. Ils t'offrent leur vie, ils s'ouvrent à toi, c'est un cadeau » (ET). Les élèves participant.e.s sont des personnes « intéressantes », « riches », « créatives », « attachantes » et « reconnaissantes », qui, en évoluant à l'ÉNAM, rendent fière les membres de l'équipe.

Cette évaluation très positive des liens créés est partagée par une très grande majorité des personnes participantes qui entretient de « bonnes relations » avec l'ensemble des travailleurs/travailleuses. Il existe un respect mutuel. On reconnaît leur dévouement : « ils donnent leur 200 % ». Le climat est « amical », « convivial », « cordial ». L'équipe est compétente, apporte une aide précieuse lors de la réalisation des différentes activités, offre un soutien personnalisé, une écoute et une motivation à se surpasser et à se perfectionner : « Ici on se sent libre, on a le droit à l'erreur, on est moins contrôlé, le rythme est différent qu'ailleurs » (EP). La franchise des travailleurs/travailleuses est aussi soulignée.

Chez l'ensemble des acteurs/actrices, il existe par contre des évaluations différentes des niveaux de proximité et des rapports de pouvoir. Ainsi dans l'équipe de travail, on juge différemment le type de relations instaurées avec les élèves participant.e.s. Certaines personnes parlent d'une dynamique « familiale », d'autres insistent sur leur proximité avec les élèves, d'autres encore sentent le besoin de garder une certaine distance professionnelle qui s'exprime bien par l'expression : « ce ne sont pas des ami.e.s » (ET). Idem chez les élèves participant.e.s. Certain.e.s louent les liens de proximité et la relative égalité qu'ils/elles vivent avec l'équipe de travail : « on se sent tous égaux même avec les travailleurs, on se sent pareil à eux » (EP). D'autres pensent que les travailleurs/travailleuses doivent faire preuve d'une « bonne autorité », que celle-ci est nécessaire. Enfin, d'autres encore sentent une différence de statut et considèrent que, dans un organisme comme l'ÉNAM, « tous devraient être égaux » (EP). Deux élèves critiquent aussi non pas l'encadrement en lui-même, mais le fait qu'il prenne la forme « maître/élève », alors que toutes les personnes participantes sont des adultes.

Évidemment, les rapports interpersonnels varient aussi en fonction des affinités. Tant chez l'équipe de travail que chez les élèves participant.e.s, on se sent parfois plus proche, plus complice, plus confiant.e avec une personne qu'une autre; voire on ne s'entend pas avec quelqu'un.e (c'est le cas de quelques élèves participant.e.s vis-à-vis une personne de l'équipe de travail). Certain.e.s élèves ressentent aussi que les travailleurs/travailleuses « [ont] leur préférés », d'autres regrettent le « manque de dialogue plus sérieux entre les participants et les professeurs ».

Du côté de l'équipe de travail, il faut trouver un certain équilibre entre le temps consacré au soutien et à l'écoute des élèves participant.e.s et celui à l'idéation et à la production des œuvres, puisque « leurs besoins sont infinis » (ET).

## 4.2 Les habiletés et les qualités essentielles pour être à l'ÉNAM

### *Les qualités requises pour être travailleurs/travailleuses*

Quelles sont les qualités nécessaires pour faire le travail à l'ÉNAM? Voici ce que les propos recueillis en entrevue nous disent à ce sujet.

Cela prend de la flexibilité, beaucoup de compréhension, de la compassion, de l'écoute, un grand respect et une compréhension des handicaps et des maladies dont souffrent les élèves participant.e.s, un peu, beaucoup de psychologie et une bonne dose d'humour. Une grande capacité d'adaptation et de concentration, une immense patience et de la souplesse ainsi que de la persévérance. Il faut aimer son travail et même en être passionné. Avoir de l'énergie, être accueillant, avoir du savoir-vivre et cultiver la bonne humeur. Être bon.ne communicateur/communicatrice, fin.e pédagogue, user d'ingéniosité, habile dans la résolution de problèmes, et aimer expérimenter.

Ça prend des personnes qui ont comme objectifs de développer des rapports égalitaires avec les élèves participant.e.s, qui ne les regardent pas de haut, tout en détenant une certaine autorité — importante pour composer avec les « fortes têtes » (ET) et instaurer un cadre, une structure sécurisante essentielle pour plusieurs des élèves participant.e.s. Des gens qui ont tout aussi envie d'apprendre que les participant.e.s, qui en donnent et se donnent beaucoup. Des personnes qui visent à développer l'entraide et le travail d'équipe et qui sont capables d'apporter un soutien personnalisé.

Être un peu fou, foncer et aimer les défis, être polyvalent.e, détenir un bon sens de l'observation, être capable de se virer sur un 10 cents et avoir la capacité de lâcher prise, bien sûr l'amour des arts, du professionnalisme, de la ponctualité, de la pédagogie, bref de la versatilité, une capacité d'adaptation et un sens aiguisé de la communication.

Quant aux rapports qu'on souhaite que l'équipe de travail développe envers les élèves participant.e.s, ceux-ci devraient être directs, vrais, francs, sans jugement et s'établir avec simplicité. Ils devraient être empreints d'humilité et d'une grande humanité.

Finalement les trois éléments fondamentaux pour lesquels toutes les qualités requises doivent converger sont :

- le souci de faire les choses pour et avec les participant.e.s;
- l'appréciation du médium qu'est la marionnette;
- le désir de créer un esprit de troupe : bref de faire équipe.

### *Les habiletés requises pour être élèves participant.e.s*

Les élèves participant.e.s de l'ÉNAM doivent posséder ou développer des habiletés qui leur permettent d'être engagé.e.s dans les créations artistiques réalisées. Les personnes doivent être créatrices, avoir de l'imagination, être capables de proposer et de défendre leurs idées, voire, pour certaines, jouer un rôle de *leadership*. Chacune apporte aussi ses connaissances et ses talents

spécifiques, qui, souvent, sont plus prononcés dans une des phases du processus de création (dessin, écriture, production des marionnettes et décors, jeu, chant, etc.). Il faut aussi être responsable, travaillant.e, tenace, persévérant.e, perfectionniste. Comme le dit un participant : « je sais où je vais, je sais ce que j'ai à faire ». Certaines qualités sont aussi de nature relationnelle et assurent le vivre ensemble dans l'organisme : chaleur humaine, accueil, respect et acceptation des autres, ouverture, accommodement, souplesse et désir de ne pas « se chicaner » (EP).

### 4.3 Les principales forces et défis

#### *Les forces*

Plusieurs des forces identifiées par l'ensemble des acteurs/actrices de l'ÉNAM reprennent les habiletés identifiées comme essentielles dans la section précédente, de même que les dimensions positives des relations entre les différentes catégories d'acteurs/actrices. Nous insistons ici, dans un souci de synthèse, sur celles qui nous paraissent les plus importantes et expliquent les succès rencontrés par l'organisme.

1. L'équipe est très soudée et témoigne du plaisir de travailler ensemble. La culture de la franchise instaurée permet d'aborder les sujets de tensions, ce qui favorise les débats, voire, souvent, la résolution des insatisfactions. La diversité de l'équipe constitue une force : elle permet à ses membres de se nourrir mutuellement et d'apprendre constamment. Et même si l'action quotidienne est concertée, il n'en reste pas moins que les travailleurs /travailleuses détiennent une belle liberté : « je sens que je n'ai personne qui surveille » (ET). Il est facile d'impulser et de réaliser des idées personnelles.
2. L'ÉNAM est un organisme qui répond aux principaux besoins de ses travailleurs/travailleuses, et qui a développé une pratique réflexive qui lui permet d'affronter ses difficultés, d'évoluer et de se renforcer.
3. Les travailleurs/travailleuses de l'ÉNAM sont aussi des personnes extrêmement qualifiées qui détiennent les qualités personnelles et relationnelles indispensables pour bien exercer leur fonction. L'action concertée entre les différent.e.s travailleurs/travailleuses, la circulation et le partage d'information sur les élèves participant.e.s permettent de dresser des portraits plus justes, nuancés, et d'offrir ainsi un soutien plus adapté.
4. Les entrevues réalisées auprès du conseil d'administration et des différents partenaires de l'ÉNAM ont confirmé ce que nous avons, comme chercheuses, observées, soit que l'équipe de travail consacre beaucoup d'efforts afin de consolider l'organisme (recherche de nouveaux partenaires ou bailleurs de fonds), mais aussi pour rendre visible les créations réalisées (spectacles, site internet, participation à des expositions et événements dans d'autres lieux), l'expertise développée (notamment par la participation et l'organisation de colloques), et les droits et les besoins des élèves participant.e.s (présence au sein de regroupements d'organismes travaillant sur la question de la santé mentale dans les réseaux communautaires et de la santé et des services sociaux).



## *Les défis rencontrés*

### 1. L'équipe de travail

- La principale difficulté rencontrée concerne la taille de l'équipe de travail. Nous reviendrons en conclusion sur ce défi puisqu'il est central et lié aux questions de financement.

### 2. Une meilleure organisation et planification du travail

- Plusieurs personnes évaluent qu'il faudrait mieux cibler les objectifs poursuivis à l'ÉNAM et, surtout, les prioriser; d'autant que l'équipe fonctionne souvent avec plusieurs scénarios en fonction ou non de l'obtention de subventions par projet.
- L'équipe de travail devrait aussi mieux planifier ses activités quotidiennes, notamment, afin de s'assurer qu'il y a toujours assez de travailleurs/travailleuses pour l'encadrement des élèves participant.e.s. Le travail perpétuel dans l'urgence engendre de l'épuisement et, parfois, un surplus de travail. Les réunions du matin devraient être plus ordonnées et plus efficaces, du moins selon une majorité. Le processus de création des spectacles doit aussi être mieux structuré et permettre de faciliter la communication entre les différent.e.s acteurs/actrices impliqué.e.s. Des outils doivent être développés afin que tout le monde ait accès à un portrait d'ensemble de la production, aux décisions qui sont prises dans chacun des îlots de travail.
- Enfin, plusieurs personnes souhaiteraient qu'il y ait plus de réunions d'équipe consacrées à une meilleure planification des activités sur l'année et aux orientations de l'ÉNAM; au bien-être des travailleurs et travailleuses (débriefing, soutien, espace de questionnements et de remises en cause de l'intervention); à des discussions sur la création (dont des bilans liés aux activités par secteur : vidéo, fabrication, chorale, etc.).

### 3. Définition des tâches et contrat de travail

- Plusieurs personnes sentent le besoin de clarifier les rôles et les responsabilités des différents postes. Un certain travail a déjà été entamé en ce sens, à la demande du Centre de formation générale des adultes de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, mais celui-ci devrait être complété.
- En outre, les travailleurs/travailleuses sous la responsabilité de l'ÉNAM n'ont jamais signé.e.s de contrat, et il n'existe pas une politique clarifiant leurs conditions de travail. Cette situation engendre, chez certaines personnes, incertitude et stress; d'autant que la situation à l'ÉNAM est complexe, l'organisme ayant en son sein ses propres travailleurs/travailleuses et ceux/celles sous contrat avec la Commission scolaire. Le fait que l'organisme communautaire ne pourra sans doute jamais atteindre ou rejoindre les conditions offertes dans le secteur de l'éducation ne devrait pas l'empêcher de clarifier les choses.

## **4.4 Place et influence des élèves participant.e.s**

Disons d'emblée que l'influence des élèves participant.e.s au sein de l'ÉNAM est généralement envisagée sous l'angle de leur contribution dans le processus de création des spectacles. Nous retrouvons très peu à l'ÉNAM ce qui caractérise une majorité d'organismes communautaires liés à la défense de droits : l'importance accordée à une participation, la plus forte possible, dans la structure

décisionnelle même des groupes. À ce chapitre, malgré la complexité de la question, nous considérons que l'ÉNAM pourrait réfléchir à des moyens d'accroître le rôle et l'influence des élèves participant.e.s.

Cette citation résume bien la position des travailleurs/travailleuses : « ils/elles ont leur juste part » (ET), puisqu'ils/elles sont « au cœur de l'organisme » (ET). Les élèves participant.e.s sont plus divisé.e.s concernant cet aspect. Si un bon nombre de personnes considèrent qu'elles ont suffisamment de responsabilités et ne ressentent pas le besoin d'accroître leur participation dans les prises de décisions; d'autres évaluent que leurs suggestions et propositions ne sont pas assez entendues ni retenues.

### *La création*

Au niveau de la création, le principe adopté est d'impliquer les élèves participant.e.s dans presque toutes les phases de la création des spectacles, de leur laisser un pouvoir créatif et un espace décisionnel les plus larges possible à l'intérieur de certaines limites : leur besoin d'encadrement; les questions de sécurité; le souci que l'expérience mène à une réussite; le désir de laisser aussi aux artistes un espace dans lequel ils/elles peuvent mettre à contribution leur expertise et laisser libre cours à leur créativité; et le souhait de créer des œuvres qui sont esthétiquement intéressantes. Cette façon de faire fonctionne, dans l'ensemble, assez bien. Elle engendre, par contre, quelques difficultés. La création collective pensée et menée par les élèves participant.e.s exige beaucoup de temps et, parfois, dans l'urgence, les travailleurs/travailleuses choisissent de faire directement les choses afin d'accélérer le processus. Certaines phases de fabrication exigent des habiletés techniques plus fines, la maîtrise aussi d'instruments dangereux, et il est souvent plus « facile » pour l'équipe de travail de prendre alors le relais. Enfin, le souci de cohérence générale du spectacle, l'expérience dans ce qui fonctionne ou pas devant le public donnent aux travailleurs/travailleuses la responsabilité de faire les choix finaux (en tenant en compte, le plus possible, de la vision des élèves participant.e.s).

Le moment le plus délicat semble être au moment de l'écriture du scénario, puisque le directeur artistique rencontre, à quelques reprises, les équipes, et exige certaines modifications. Cela occasionne certaines frustrations chez les élèves participant.e.s, comme en témoigne cette citation :

Nous autres, dans notre tête [...] l'histoire est là, mais souvent quand on leur en parle, bien non, ça ne marche pas de même. Il faut que tu fasses ça à la place. [...] Fait que là, ça nous nuit plus que d'autre chose. Au départ, notre idée était ça, mais là elle devient leur idée à eux autres. (EP)

Cela engendre aussi des réflexions au sein de l'équipe de travail : comment mieux gérer cette tension entre la liberté créatrice des élèves participant.e.s, la qualité des spectacles et le respect de l'expertise des artistes engagé.e.s dans l'aventure?

### *L'attribution de tâches spécifiques*

D'abord, la règle générale qui prévaut à l'ÉNAM est que toutes les personnes participantes s'impliquent, dans le cadre de leur équipe, à toutes les phases d'élaboration des spectacles. Cette façon de fonctionner favorise un processus collectif « mur à mur » de la création, sans tenir compte des

intérêts et des habiletés de chacune. Ce choix est défendu par l'équipe de travail, puisqu'il permet aux élèves participant.e.s de toucher à toutes les dimensions et de développer des habiletés diversifiées. Au niveau organisationnel, il est aussi beaucoup plus simple. Parfois des exceptions sont faites : certaines personnes participantes se voyant attribuer un rôle plus important, soit dans le soutien technique, dans la fabrication, dans l'écriture, etc.

Là où l'attribution de tâches plus spécifiques suscite plus de réactions, c'est lorsqu'il est question de permettre à certaines personnes de jouer dans les représentations spéciales de sketches lors d'événements ou de colloques, et d'être impliquées dans la représentation publique de l'organisme en faisant des témoignages sur leurs expériences. Les raisons évoquées comme critères de sélection concernent les élèves participant.e.s (être prêt.e, assez autonome, habile à s'exprimer, volontaire), mais aussi des contraintes logistiques (le coût des déplacements, les besoins techniques liés au choix d'un sketch, etc.) La décision finale est prise par le directeur général. Certaines personnes de l'équipe de travail souhaiteraient que les décisions se prennent plutôt en équipe et qu'elles permettent une plus grande rotation des personnes qui témoignent de leur désir de participer. Elles craignent qu'involontairement, les travailleurs/travailleuses créent des « inégalités entre les participant.e.s » (ET). Chez ces derniers/dernières, on remarque que, souvent, ce sont les mêmes personnes et les mêmes sketches qui sont sélectionnés. Certain.e.s suspectent que l'équipe de choisit « ses préféré.e.s ». Un grand nombre voudrait vivre au moins une fois cette expérience. Il serait donc important d'expliquer à chaque fois les raisons qui ont motivé la sélection, de même que de rester attentif afin d'offrir cette opportunité au plus grand nombre de personnes.

### *La vie démocratique : les lieux de participation*

Enfin, la place décisionnelle des élèves participant.e.s, pensée en termes de participation aux décisions — et donc de vie démocratique au sein de l'organisme —, est presque inexistante. Les logiques mises de l'avant sont plutôt celles de l'enseignement, de l'intervention sociale et de la troupe avec son « capitaine de navire » et ses leaders. Cette situation est étonnante, puisqu'elle serait, du moins selon notre perspective, l'aboutissement logique d'un organisme qui place au cœur de son approche l'implication des élèves participant.e.s, leur remise en mouvement, leur autonomisation et leur responsabilisation dans le processus de reprise de pouvoir sur leur vie.

À l'exception de deux places octroyées aux élèves participant.e.s sur le conseil d'administration, ce qui est instauré ce sont des espaces d'expression à l'intérieur de certains comités voués à souligner les anniversaires, à faire des suggestions pour la fête de Noël, à organiser la Table donner aux suivants, à planifier le nettoyage de la cafétéria. La parole des participant.e.s est donc entendue, mais les décisions sont assumées par l'équipe de travail. L'assemblée générale annuelle permet de faire un résumé du bilan des activités de l'année, mais non de décider collectivement des orientations futures.

Plusieurs personnes participantes aimeraient que ces comités fonctionnent différemment. Elles voudraient pouvoir se réunir sans la présence de l'équipe de travail, s'estimant « déjà assez encadrées ». Elles regrettent que le manque de ressources financières limite les activités possibles et

souhaiteraient la création de nouveaux comités. Elles souhaiteraient aussi que le comité « fêtes » puisse organiser plus de festivités dans l'année (Halloween, St-Valentin, Pâques, fin de l'année).

Il est vrai que la mise en place d'espaces plus décisionnels ne correspond pas aux besoins de tous/toutes les élèves participant.e.s (ils doivent rester optionnels) et qu'il faudrait instaurer des règles de fonctionnement démocratique afin de s'assurer « que ce ne soit pas une petite *gang* qui décide au nom de ses intérêts et non ceux de l'ensemble » (ET). Mais l'obstacle le plus important reste la surcharge actuelle de l'équipe de travail. Ces espaces sont effectivement exigeants à orchestrer et à animer.

## 5- LES APPORTS QUE GÉNÈRE L'ÉNAM

Quels sont les apports que génère l'ÉNAM? C'est en interrogeant l'ensemble de ses acteurs/actrices que nous pouvons tracer ici le fil des effets que ce projet et ses modes d'intervention ont auprès des élèves participant.e.s, de l'équipe, de la communauté et des spectateurs/spectatrices. Dans l'ordre seront présentés de manière plus détaillée les apports spécifiques qu'en retire chacun de ces groupes actifs au sein de l'ÉNAM. Nous porterons également une attention plus particulière sur les effets que procure l'art chez les élèves participant.e.s.

### 5.1 Quels apports pour les élèves participant.e.s?

Quels sont les impacts que l'ÉNAM apporte aux élèves participant.e.s qui fréquentent cet organisme? Disons, de prime abord, qu'ils sont nombreux et de plusieurs ordres et qu'aucun.e élève participant.e n'a mentionné ne rien retirer de son passage dans ce groupe.

Chaque jour, il est possible d'observer plusieurs de ces effets, du moins, c'est ce que les membres de l'équipe de travail constatent. Les acquis tangibles, par contre, se gagnent « petit à petit ». Ils exigent un temps long, au gré de multiples interventions lors des diverses activités : chorale, la création des sketches, l'écriture des textes, etc. Ces effets sont également associés au climat qui préside dans le groupe, à l'attention et à l'encadrement qui est donné aux élèves participant.e.s, aux dynamiques de groupe et au fait de vivre des succès. Il est important de préciser que les multiples apports identifiés ci-dessous sont ceux observés pour l'ensemble des élèves participant.e.s et non le cumul de tous chez chacun.e.

#### *Donne le goût « à la vie »*

Les participant.e.s de l'ÉNAM voient, le plus souvent, une amélioration de leur comportement général. Certaines personnes « reviennent à la vie », alors que d'autres apprennent « une manière de vivre, un fonctionnement de vie ». On dira même que l'ÉNAM a donné de la saveur à la vie, « je goûte plus fort les choses qu'auparavant » (EP), ou encore « ça donne un sens à ma vie » (EP), « ça permet d'apprendre à vivre » (EP).

#### *Reprend un rôle actif en société*

L'ÉNAM a un impact sur le quotidien des personnes. Elle installe une routine et un rythme de vie « plus normal ». L'organisme régule et donne un cadre de vie.

C'est observable juste de prendre un rythme de vie. T'sais se lever le matin, aller travailler, faire son lunch, [...] il y a tout un apprentissage par ricochet qui se fait. Notre clientèle, [...] c'est difficile de la faire lever le matin. C'est difficile de la motiver à aller marcher, à aller prendre l'autobus. Tandis qu'avec l'ÉNAM, on [les] intègre à un rôle social (PA).

En venant à L'ÉNAM les élèves participant.e.s constatent qu'ils/elles peuvent vivre normalement et ont droit aussi à leur petite part de bonheur. Ainsi ils/elles deviennent partie prenante de la société au même titre que tout le monde « Venir à l'ÉNAM : Ça donne un rôle dans la société, ça donne une place dans la société » (PA). L'ÉNAM offre « une discipline (une routine, une organisation de vie) » (EP), et comme le dit un.e répondant.e « ça organise ton temps de vie ». De plus « on est actif au lieu d'être oisif ou apathique » (EP).

Ils/elles développent des outils qui leur permettent « d'affronter la réalité sociale », ne serait-ce que de prendre l'autobus, faire des activités sociales, réussir à faire leurs courses. Ils/elles se sentent plus acteurs/actrices de la société et évaluent différemment le rôle social que leur donne le fait d'être à l'ÉNAM : certaines personnes se voient comme travailleuses, d'autres comme écolières, d'autres encore comme des artistes. Ils/elles redeviennent actifs/actives. Comme quelques-un.e.s le soulignent « c'est un gros changement dans [s]a vie », ou encore « ça donne une lueur d'espoir, d'être dirigé vers de quoi d'intéressant ». Pour un.e autre, ça sera « je ne pense plus au suicide, je pense à des solutions concrètes avec les intervenant.e.s ». D'une certaine façon, l'ÉNAM « ça ramène à la réalité » ou encore « ça apporte une certaine sécurité ».

### *Active la socialisation et brise l'isolement*

Si l'ÉNAM permet pour bon nombre d'élèves participant.e.s de « briser l'isolement », elle est aussi un lieu où on apprend à « être plus ouvert aux autres », à « donner sans attendre le retour », à partager, à développer des « relations humaines », « à avoir des responsabilités » et à développer « plus d'autonomie ». L'ÉNAM « c'est comme une famille, une grande famille, on est réuni, on est serré » (EP) et c'est comme ça qu'on y découvre et y vit « une forme de solidarité ». On peut y côtoyer des gens, « apprendre à les aimer » « développer des amitiés et des amours », se faire des ami.e.s qu'on voit à l'extérieur, travailler en groupe, bref « socialiser ». « Je suis plus capable d'aller vers les autres parce qu'ici tout le monde est comme moi dans le fond » (EP). Se dessine également, pour d'autres, la « fierté d'appartenir à un groupe ». Comme le souligne un.e élève participant.e, être à l'ÉNAM, « ça m'ouvre le moral et le cœur ».

Les travailleurs/travailleuses constatent que les relations sociales s'améliorent à mesure que les élèves participant.e.s sortent de l'isolement et se défont de leur « peur des autres ». L'ÉNAM, « ça permet de bouger, de sortir de la maison, sortir du quotidien » (EP).

### *Développe un sentiment d'appartenance au groupe et une fierté*

Venir à l'ÉNAM permet de « se réapproprié un pouvoir » (ET). Cela apporte de la motivation et de la stimulation » (EP), engendre « un sentiment d'appartenance, comme un lien de parenté » (EP), contribue à vaincre « la timidité », donne de la « fierté » et de la « dignité ». « On ne vient pas contre notre gré », on est « contente de venir ici le matin », on « aime ça » puisque ça « fait du bien » et que ça « apporte du positif ». « Ça met du soleil » dans la vie d'un grand nombre, apportant « un baume au cœur » ou tout simplement « un sourire ». Plusieurs diront y trouver « du plaisir », « s'amuser », « rire », et même y retrouver le calme souhaité. Ainsi on souligne d'emblée « être heureux/heureuse »,

« ne pas vouloir partir », allant même jusqu'à souhaiter « mourir ici ». En sorte comme le dira un.e élève participant.e : « j'aime bien la dépendance de l'ÉNAM comparée aux autres dépendances. Les effets secondaires sont meilleurs ».

### *Offre une plus grande connaissance, estime et réalisation de soi*

Les élèves participant.e.s vivent aussi des transformations au niveau de leur connaissance et estime d'eux-mêmes/elles-mêmes. Les personnes prennent confiance puisqu'elles réalisent des choses dont elles sont fières, puisqu'elles obtiennent de la reconnaissance de la part des autres, allant même pour certain.e à un « dépassement de soi ». Les moments de visibilité, comme les spectacles, jouent ici un rôle très important. Non seulement les spectacles obtiennent du succès, mais ces personnes ont le courage et l'assurance de s'exposer ainsi en public, alors que plusieurs souffrent de troubles anxieux et qu'elles cumulent plusieurs expériences liées aux préjugés et au rejet : « Regarde, je vau quelque chose » (ET). Les élèves participant.e.s se sentent valorisées, puisqu'« utiles ». Ils/elles gagnent graduellement de l'autonomie, s'ouvrent, se connaissent mieux, s'expriment davantage et s'impliquent de plus en plus. Ainsi on dira que « ça donne une image positive de soi (au lieu d'être une personne étiquetée et d'avoir une image négative de soi) » (EP) faisant en sorte d'être « dans la gang de la société » et de ressentir une certaine « fierté d'être un citoyen respectable ». Être à l'ÉNAM, « ça montre que je suis une bonne personne », comme le souligne un.e élève participant.e.

### *Permet des apprentissages multiples*

L'ÉNAM permet aussi aux élèves participant.e.s de faire des apprentissages multiples et de développer et de consolider des aptitudes variées (artistiques, mais aussi liées à l'expression, à l'écriture, au calcul, à l'informatique, etc.). Plusieurs personnes se découvrent une passion pour les arts et renforcent, au fil du temps, une culture artistique. Ils/elles diront « ça permet de voir qu'on est capable de faire des choses qu'on n'aurait pas imaginées ». Ainsi « on développe des facultés qui étaient endormies, ou encore des talents » parce qu'« on ne savait pas qu'on était capable de faire des marionnettes, des masques, etc. ». Certain.e.s vont développer leur dextérité au bricolage et en fabrication, d'autres vont se mettre à dessiner, allant même jusqu'à devenir des passionné.e.s, faisant qu'ils/elles ne veulent plus s'arrêter et même partir le soir, « on voudrait dormir à l'ÉNAM ». Pour un petit groupe, l'ÉNAM favorisera des apprentissages tels que, la lecture et l'écriture. Elle permettra aussi de « développer des aspirations de travail » à l'intérieur (comme aidant.e) ou à l'extérieur de l'ÉNAM. Elle donnera aussi le goût de « faire des démarches pour retourner à l'école (finir son sec IV et V et même aller au Cégep) » (EP). Pour ces personnes, l'ÉNAM devient alors « un lieu de passage », « une étape dans leur vie » leur permettant d'« ouvrir de nouvelles portes qui vont répondre à d'autres aspirations ou des projets qui leur sont chers » (EP). Il y a donc réellement un processus de réinsertion sociale, voire, dans certains cas, un retour sur le marché du travail. Un membre de l'équipe indique toutefois que ce nombre dépasse difficilement le 7 à 8 % des inscrit.e.s.

### *Ouvre à des « univers inconnus » et permet d'explorer de nouveaux horizons*

L'ÉNAM donne accès à des « mondes », à des « univers inconnus » que les élèves participant.e.s n'auraient pas découverts autrement. « Ça ouvre des portes sur les arts, sur la musique, sur la culture en général » (EP), diront certain.e.s, ou encore « ça fait vivre des expériences incroyables », par exemple deux voyages en France ou simplement de participer à des sorties culturelles. Ceci est fort enrichissant. Comme le souligne un.e élève participant.e « ça fait voir d'autre monde, d'autres lieux. Comme [si] je partirais en voyage dans les pays... Je ne sais pas là, voir d'autres mentalités, d'autre monde, d'autres cultures, d'autres langues, d'autres religions, d'autres personnes ».

### *Contribue au rétablissement des personnes, à des transformations au niveau de la santé physique et mentale*

L'ÉNAM favorise un mieux-être et contribue à une diminution dans les besoins de services liés à la santé et aux services sociaux. Les élèves participant.e.s apprennent à « dédramatiser leur situation », notamment grâce à un humour parfois « assez cru » et à mieux accepter leur maladie qui devient « moins taboue ». Ils/elles enclenchent un processus de dévictimisation. Un symbole fort de l'importance que revêt l'organisme pour certain.e.s a pu se voir lorsqu'une élève participante, en phase terminale de cancer, a tenu à continuer à être présente à l'ÉNAM presque jusqu'à la toute fin. Les conditions de vie des élèves participant.e.s s'améliorent. Le simple fait d'avoir une routine plus saine favorise leur « hygiène de vie », leur stabilité et leur santé (meilleur sommeil, diminution de l'angoisse, digestion plus facile, etc.). Ils/elles acceptent plus facilement de suivre leur traitement, de se soigner. Leur médication est stabilisée, et même, chez quelques personnes, diminuée (notamment les anxiolytiques). Les séjours à l'urgence diminuent : « ils n'ont pas besoin d'aller à l'urgence, ils viennent à l'école » (ET). Pour certain.e.s leur intégration à l'ÉNAM a aussi un énorme poids symbolique. Alors qu'ils/elles avaient reçu des diagnostics très lourds et « défaitistes » sur leur état psychologique, ils/elles les font mentir en vivant des améliorations qui modifient assez considérablement leur vie.

Un.e élève participant.e soulignera : « on se sent en santé, en forme en venant ici le matin ». Les activités les branchent sur autre chose que leur maladie ou leurs symptômes :

On a eu un monsieur à un moment donné qui a été hospitalisé, puis sa hantise c'était de ne pas être prêt pour le spectacle. De ne pas contribuer comme il faut parce qu'il avait décompensé. Mais finalement, il a réussi là [...]. Mais c'était une source de motivation pour ne pas rester à l'hôpital trop longtemps, de ne pas rester isolé chez lui. Il a récupéré plus rapidement parce qu'il a réintégré le groupe aussi. (PA)

Bref, au cumul de ces multiples effets on ne peut que constater qu'il y a une transformation de la personne sous des aspects plus positifs. Ils/elles sont tous et toutes heureux/heureuses à l'ÉNAM et la maladie s'estompe, elle recule. Certain.e.s vont jusqu'à dire « l'ÉNAM a sauvé ma vie ».



## 5.2 Les apports spécifiques de l'art

Bien que plusieurs apports aient été ciblés dans la partie précédente, quel est le rôle spécifique que joue l'art au sein du modèle, de la philosophie et de l'approche qu'a développée l'ÉNAM? En quoi l'art fait-il du bien?

### *Permet de se distancier de sa souffrance, de faire un pas de côté pour mieux voir*

D'abord le fait d'être partie prenante dans l'élaboration et la création de spectacles, de même que d'être sur scène engendre un sentiment de fierté qui renforce la confiance des élèves participant.e.s. Se sentir utiles, participer réellement au sens plein du terme (en opposition à une personne « qui subit » sa vie, sa maladie, ses malheurs), voilà ce qui se passe à l'ÉNAM. Le travail concret et collectif de création des spectacles est un outil puissant d'apprentissage donnant l'occasion de travailler en équipe, se maîtriser, s'écouter, s'épauler, gérer des conflits, etc. La diversité des apports possibles assure aussi que chaque personne y trouve son compte, s'y réalise et se découvre des habiletés, des talents. Selon un membre de l'équipe, le travail créatif, du moins tel qu'il se réalise à l'ÉNAM, est « l'envers » du processus que les personnes vivent dans leur traitement psychologique et psychiatrique : « [...] identifier tes problèmes, en prendre conscience. Ici c'est plus une méthode « positive ». C'est quoi tes forces? C'est quoi que la vie t'offre pour avancer puis évoluer, donc fonce dedans puis oublie le reste quelque part ».

### *Développe des compétences et des habiletés multiples*

Le fait de contribuer à toutes les phases du spectacle permet d'acquérir plusieurs connaissances et compétences. À titre d'exemple, l'écriture des scénarios oblige à observer, à faire des recherches, à approfondir la connaissance de la langue. Le jeu et la fabrication renforcent la capacité de mémorisation, souvent altérée par la maladie et la médication, de même que la coordination et les habiletés de motricité fine. La manipulation des marionnettes est aussi très complexe :

Cela commande une crédibilité, on ne manipule pas une marionnette n'importe comment [...] Si on veut la rendre vivante, crédible, réaliste, il y a tout l'aspect imaginaire, mais il y a aussi [...] la loi de la gravité, il y a un regard! Il y a un poids! Il y a des réflexes! Au niveau du langage. C'est toute cette panoplie de volets qui se retrouve à l'intérieur de ce médium-là (ET).

### *Favorise la libre expression et une certaine forme d'émancipation*

L'apport très important des élèves participant.e.s dans l'idéation et la création des spectacles est aussi décisif. Ils/elles réalisent des œuvres, mais en partant de ce qu'ils/elles « sont » et « ont ». Les œuvres Ces productions parlent donc directement d'eux/d'elles, leurs expériences, leurs maladies, mais aussi de leurs rêves, leurs préoccupations, leurs coups de cœur artistiques. Les élèves participant.e.s lors des spectacles transmettent ainsi « un message ». L'art à l'ÉNAM est envisagé comme un outil d'expression et de libération : « chanter, c'est la santé! ». Les élèves participant.e.s parviennent graduellement à exprimer ce qu'ils/elles ressentent et à l'affirmer : c'est pertinent et intéressant pour

les autres. Le fait de le faire au moyen de l'expression artistique permet d'exprimer des choses qu'on ne dirait pas autrement ou qui ne passeraient pas non plus dans une autre forme de discours, notamment, des frustrations importantes. Cela permet simultanément de canaliser les émotions et le tourbillon de la pensée, tout en permettant une forme de défolement.

L'humour est très présent dans les œuvres réalisées. Il se révèle à la fois grâce au texte, à la création des personnages, au jeu et à la confection d'œuvres matérielles et visuelles. Il fait donc partie intégrante de l'imaginaire créatif des artistes et des participant.e.s, d'une certaine tradition aussi dans les spectacles de marionnettes.

Enfin l'art a une fonction libératrice puisqu'il est dans le hors-norme, dans la magie, dans un lieu où tous les possibles sont possibles et où la seule limite est celle de la créativité. Il est « un terrain de jeux » qui permet de laisser à la porte les problèmes et les blocages. Créer « ça fait plaisir », « ça fait du bien », ça permet « de libérer nos folies », « de s'éclater en l'air », « de se laisser aller » et « de lâcher son fou », « c'est comme une thérapie ».

### *Ouvre de nouvelles perspectives dans le rapport à soi, aux autres et à la collectivité*

La pratique du jeu de même que la représentation publique favorisent l'acceptation des élèves participant.e.s, l'apprentissage du respect et de l'amour de soi. Ces prestations les obligent à être moins replié.e.s, moins effacé.e.s, moins timides. Le moment du spectacle, pour plusieurs, est leur « bonbon », le moment d'aboutissement heureux d'un long processus, parfois difficile et douloureux – pas tant dans le travail investi à l'ÉNAM que dans le cheminement personnel que cela exige. Cette mise à nue publique exige, par contre, « une grande contribution de l'être. [Elle est] exigeante et difficile » (ET). La reconnaissance du public vient cimenter le tout, concrétiser le succès de l'entreprise.

### *Et la marionnette dans tout ça?*

Puisque c'est le médium privilégié à l'ÉNAM, qu'apporte spécifiquement la marionnette ? Elle est d'abord un « médium complet qui inclut tous les autres arts » (ET) et qui mobilise simultanément les dimensions physiques, intellectuelles et émotives. Elle est « facile à imager » et un objet envers lequel les élèves participant.e.s s'attachent assez rapidement. Le fait de la créer, de façon symbolique, « te rapproche de Dieu » dans sa fonction de créateur de « personnages humains » (ET). L'élève participant.e peut lui attribuer une personnalité, une réalité :

C'est réel là, ma marionnette je peux l'habiller, je lui donne un style, je lui donne une âme. Je peux la dessiner, je peux la maquiller, elle peut jouer avec certains objets. Comment elle entre en relation avec les autres? Après ça, elle peut vivre une dynamique de groupe, elle peut s'isoler [...]. (ET)

La marionnette est aussi extrêmement concrète, physique, dans un monde « de plus en plus virtuel » (ET). Malgré le fait qu'elle n'est pas toujours simple à manipuler, elle reste, pour plusieurs élèves participant.e.s, plus souple qu'eux/elles : « on va travailler à lui faire dire quelque chose avec

son corps. Ça va être tellement plus facile, parce que la marionnette, elle va être encore plus flexible, elle va être encore plus agile » (ET).

La marionnette permet aux élèves participant.e.s de prendre une certaine distance par rapport à eux-mêmes/elles-mêmes. Elle est aussi un « témoin », un « thérapeute », un « être entre les deux mondes » qui est à la fois un peu moi et un peu l'autre, ce qui permet, d'une part, de lui dévoiler et de lui transmettre, notamment, douleurs, questionnements, incompréhensions. Et d'autre part, de garder une distance par rapport à celle-ci et aux propos publics qu'elle peut tenir. Elle permet d'ailleurs aux élèves participant.e.s d'être sur scène, sans y être complètement ou personnellement.

La marionnette permet de projeter un personnage physiquement et psychologiquement unifié. Or, cela peut contribuer à modifier un des effets de la maladie mentale et des psychoses : le morcellement et la fragmentation présents dans l'univers émotif et dans la représentation des personnes.

Enfin, la marionnette fait écran à un physique qui est pour certain.e.s souvent dévalué ou qui le/la dessert. Elle permet de présenter une autre image de soi, une image plus intérieure.

*« C'est nous les artistes » !*

Comme en témoignent les élèves participant.e.s, prendre part à un spectacle « a fait tomber sa timidité et sa gêne », « ça donne encore plus de confiance en soi et de l'estime de soi », « ça valorise », ça apporte « des émotions, une joie, une tristesse », « une fierté », ça permet « de dédramatiser, de prendre la vie en riant », « d'être actif », « ça donne de l'énergie », puisqu'on découvre son potentiel : « je ressens que je suis capable de foncer, de faire quelque chose dans la vie ».

Puis, pour un bon nombre, il y a aussi le rapport avec le public, qui est loin d'être négligeable. On souligne, à ce propos, « c'est nous autres les artistes, on est sur scène », remarquant alors que « le public est surpris de voir le résultat et la qualité de nos spectacles ». D'autres mentionneront « j'aime que le monde me regarde, qu'il m'écoute » quand « on fait rire », « j'aime être applaudi, recevoir des compliments après le spectacle », c'est valorisant. Des spectateurs/spectatrices repèrent cette fierté puisque « [l]es participant.e.s viennent nous parler après les spectacles cherchent à avoir nos commentaires sur leurs prestations ». D'ailleurs quelques élèves participant.e.s diront « n'avoir parfois jamais goûté à ces formes de reconnaissance dans leur vie. Ils voient enfin ce que ça veut dire « se réaliser », « jouer », faire une prestation devant le public et d'être « applaudis ».

Au final, l'apport de créer ensemble, « c'est comme un maillon dans une chaîne » (EP). Et comme chaque maillon est important pour que la chaîne existe, ici chacun.e est nécessaire pour réaliser le spectacle. Créer ensemble, alors « c'est vivre l'unité » (EP).

### **5.3 Quels apports pour les travailleurs/travailleuses?**

L'ÉNAM a un impact très positif chez ses travailleurs et travailleuses. Ils/elles ont envie d'y travailler : « c'est une raison de se lever le matin! », ont foi au projet et veulent s'y investir. Comme certain.e.s

membres du CA le mentionnent « c'est le cœur qui les guide plutôt que la tête ou les sous », « ce travail doit t'allumer et tu dois avoir les nerfs solides pour le faire ».

Même si le travail est souvent exigeant, parfois épuisant, plusieurs des travailleurs/travailleuses considèrent recevoir autant des élèves participant.e.s qu'ils/elles leur donnent et disent se sentir aimé.e.s, apprécié.e.s. Certaines personnes affirment que ce travail contribue à « donner un sens à leur vie », car elles sont utiles. Le travail réalisé est « touchant », « humanisant », générateur « d'énergie ». Il remplit les travailleurs/travailleuses de fierté et ceux-ci/celles-ci ressentent un très grand sentiment d'appartenance à leur organisme.

Plusieurs personnes de l'équipe évaluent qu'elles apprennent énormément à l'ÉNAM. Ce lieu « hors cadre », « hors-norme », les oblige à perfectionner sans cesse leurs stratégies pédagogiques, leurs habiletés de transmission et leurs savoirs. C'est d'ailleurs ce que diront plusieurs élèves participant.e.s, soulignant ce partage de connaissances : « elles nous transmettent bien leur savoir », mais n'hésitent pas à nous demander aussi de faire des choses. « On leur rend des services, on apporte des coups de main », « on les aide dans le travail à faire ». À travers ces échanges et cette réciprocité, les membres de l'équipe ressentent, selon la perception des élèves participant.e.s de la « fierté ». « Ils aiment nous voir chanter, jouer ». Comme le souligneront certain.e.s, parfois « on leur apporte du réconfort », « un petit rayon de soleil », « on les met de bonne humeur », mais on leur donne aussi « des maux de tête, du stress et de l'angoisse (rire) ». On leur fournit « une certaine confiance » et « la satisfaction du travail accompli L'équipe de travail reçoit donc un « salaire humain ».

#### **5.4 Quels apports l'ÉNAM a-t-elle dans la communauté?**

Selon les travailleurs et travailleuses, les impacts les plus importants de l'ÉNAM dans la communauté se situent principalement à deux niveaux. D'abord, donner « une place à des gens qui n'en ont pas » (ET) et qui (ré)apprennent à mieux fonctionner et à mieux intégrer la société, puis, en second lieu, offrir des spectacles qui permettent de faire entendre la voix des élèves participant.e.s et de montrer leurs nombreuses habiletés acquises ou renforcées lors de leur passage dans l'organisme. Mais à des degrés divers, d'autres apports, sont aussi identifiables. On pense ici aux effets liés aux rapports qu'ont les élèves participant.e.s avec leur famille et leurs proches, à ceux également qui touchent certains organismes communautaires ainsi que les intervenant.e.s et les partenaires, puis, bien sûr, la sensibilisation et la conscientisation de la population aux différents préjugés qui existent encore en regard des problèmes de santé mentale.

##### *Les proches et la famille*

Il faut d'emblée préciser que l'ÉNAM a souvent bien peu d'effet sur la famille, puisque plusieurs élèves participant.e.s ont coupé les liens avec celle-ci. Pour les autres, cependant, certaines améliorations sont perceptibles. Des élèves participant.e.s indiquent que leur famille et leur réseau constatent des changements depuis leur fréquentation à l'ÉNAM, faisant en sorte que le regard posé sur ce qu'ils/elles y font est positif. Les familles remarquent qu'ils/elles « vont mieux », « on ne nous reconnaît plus », « on est plus calme », ou encore « ils disent que je suis moins bête » ou que « je

communiqué plus, en donnant mon avis ». D'autres mentionnent que les liens se transforment et sont plus sains. Cela donne de la fierté aux membres de la famille, aux parents, parce que leur enfant fait quelque chose de positif. Entre autres, ils viennent et reviennent voir les spectacles. Si, au final, plusieurs mentionnent « c'est important pour nous le regard des proches », d'autres diront que leur entourage reste muet quant à l'effet de leur présence à l'ÉNAM ou que les liens ne se sont pas modifiés : « ça dépend de la sorte de famille que tu as » (EP) Enfin, pour certain.e.s, le regard des proches n'est pas aussi essentiel : « si moi j'aime ce que je fais, c'est ça qui est important » (EP).

### *Les autres organismes et les partenaires*

L'évaluation des acteurs/actrices de l'ÉNAM quant aux liens et aux effets générés auprès d'autres organismes de la région est nuancée. S'ils/elles saluent le travail collaboratif, la générale bonne attente entre les divers.e.s intervenant.e.s et une amélioration au niveau de la visibilité de l'ÉNAM, ils/elles observent, en parallèle, ce que plusieurs appellent la « méconnaissance » de l'approche mise de l'avant, et ce, tant du côté de la santé et des services sociaux que du communautaire. L'ÉNAM voudrait non seulement consolider cette reconnaissance du milieu, mais mieux parvenir à expliquer et justifier son approche originale afin qu'elle soit d'une part comprise et d'autre part adoptée par d'autres. En ce sens, il reste beaucoup de travail à faire. Cependant, comme plusieurs élèves participant.e.s sont déjà suivis par divers.es intervenant.e.s avant d'entrer à l'ÉNAM il n'est pas rare non plus que leur passage dans l'organisme ait un impact sur la vision ou la perception que certain.e.s d'entre-eux/elles avaient au préalable. Le regard change. Plusieurs sont aussi surpris.e.s du nouveau de conscientisation des élèves participant.e.s de l'ÉNAM en regard de leurs droits, « ils/elles vont être plus articulé/e/s que d'autres clientèles » (PA).

Une des difficultés identifiées par plusieurs personnes c'est que l'ÉNAM touche à des problématiques multiples. Cette situation lui nuit puisque le réseau est organisé sous le modèle de la problématique unique ou par clientèle, au niveau local, régional et national. Cela génère aussi quelques tensions entre groupes communautaires lorsqu'il vient le temps de solliciter des fonds, l'ÉNAM frappant à plusieurs des portes. Comme le souligne un membre du CA : « l'ÉNAM est-ce que c'est par rapport au suicide, au décrochage, à l'employabilité qu'elle agit, qu'elle intervient. Il y a un os là et quand tu vas jouer dans les plates-bandes du financement des autres groupes, ça peut desservir l'ÉNAM. Puis ce n'est pas la préoccupation principale de l'ÉNAM de réseauter avec le milieu communautaire ».

### *La communauté et la population en général*

Un constat très nuancé aussi se dégage quant à la réelle capacité de l'organisme à jouer un rôle décisif dans la lutte aux préjugés vécus par les personnes souffrant de maladie mentale. Comme il y a encore beaucoup de tabous, pour certain.e.s, oui « l'ÉNAM contribue à défaire ces préjugés ». L'organisme offre également un nouveau regard sur ces questions, « ça montre que la cause des personnes qui souffrent de ces problèmes n'est pas désespérée » (EP). Toutefois on constate que « plusieurs personnes ne connaissent pas encore l'ÉNAM » (EP) souhaitant que le site internet et les récentes productions mises en ligne (témoignages, capsules vidéo, etc.) puissent accroître la visibilité. Ainsi, certaines personnes évaluent que « l'impact sur la communauté est minime » (EP) et ne parvient pas à

contrer les préjugés : « on est toujours catalogué sous l'étiquette de santé mentale » (EP). À ce titre un.e élève participant.e affirme : « il faudrait qu'il soit assez fort pour parler au Collège des médecins puis leur dire de changer des fois des affaires ». Le changement de l'opinion publique prend du temps, se produit de « petits pas en petits pas » (ET) et nécessiterait « plusieurs ÉNAM pour transformer les mentalités » (EP). Ou encore comme le dira un.e autre « le chemin est long ».

Rappelons que l'ÉNAM présente un modèle d'intervention positif. Il permet à des hommes et des femmes de redevenir des citoyen.ne.s :

Bien je pense que la société gagne des citoyens aussi qui fonctionnent, peut-être pas comme ce qu'on [imagine]. Moi je pense que chacun a à définir c'est quoi pour eux bien fonctionner dans la société. [...] La société gagne beaucoup à avoir des gens qui s'investissent aussi dans des projets comme ça. Puis qui se reconnaissent. Il doit y avoir des gens qui n'allaient pas voter, mettons, avant l'ÉNAM [...] Bien je pense que pour certains ça a facilité de dire : « Ouais, nous autres aussi on a le droit de le dire c'est qui qu'on veut comme maire ou comme ministre. », peu importe là. (PA)

N'oublions pas, comme le soulignent certain.e.s intervenant.e.s que de venir à l'ÉNAM, « ça évite ou diminue les séjours à l'hôpital », donc que cela génère des économies importantes, bien que difficilement chiffrables. En outre, cela influe sur le phénomène de l'itinérance dans la région :

Je pense qu'avec l'ÉNAM, ça a sûrement diminué le pourcentage d'itinérance. Parce que l'ÉNAM présente quelque chose de différent. Je pense que si l'ÉNAM n'était pas là, bien je pense qu'on est un tout dans la communauté, les organismes, les gens qui travaillent avec la clientèle en tant que telle, c'est un tout. Mais je pense que l'ÉNAM en fait partie... c'est un bon élément là à ce niveau-là. (CA)

## 5.5 Quels effets produisent les spectacles?

La presque totalité des propos recueillis auprès des spectateurs/spectatrices sont très positifs et témoignent d'une appréciation globale du spectacle. Les gens l'ont « aimé », sauf une personne. Celle-ci n'a pas été très « stimulée », n'aimant pas, au départ, le théâtre, et jugeant que le spectacle s'adresse à des « gens plus jeunes ».

Plusieurs interviewé.e.s soulignent avoir été impressionné.e.s par le travail investi et les résultats obtenus, d'autant que l'ÉNAM ne dispose que de peu de moyens. Ils/elles ont dit être « épaté.e.s », « étonné.e.s » : « je les découvre, je les trouve extraordinaires ». Les gens se sont « changé les idées », ont « accroché », trouvé cela « intéressant », « appris », « réfléchi ». L'originalité est aussi soulignée par quelques personnes.

L'élément plus spécifique, ayant obtenu le plus de commentaires élogieux, s'avère être les marionnettes : elles sont « belles », « bien faites », « diversifiées », « réelles ». Elles aident aussi, selon une personne, à être concentré sur le spectacle en lui-même :

J'ai complètement oublié que les personnes qui avaient œuvré à cette présentation avaient des problèmes de santé et embarqué dans leurs scénarios, sans doute le fait de travailler avec des marionnettes nous aide-t-il à être attentifs à la représentation et non à autre chose.

Les marionnettes sont aussi un moyen efficace d'intervenir auprès des élèves participant.e.s :

J'aime le côté multidisciplinaire, une manière de toucher chaque élève. Utiliser différents médiums (de l'écriture, à la confection des marionnettes, à la manipulation, au jeu, etc., il y en a pour tous les goûts). La marionnette est un déclencheur et un support merveilleux pour l'expression. On peut lui faire dire tout ce qu'on veut sans trop mouiller sa propre chemise. Travailler la manipulation pour des gens qui ont de la misère avec leur propre coordination de mouvement, c'est super.

La pertinence des thèmes et le traitement des « messages » transmis sont aussi des éléments attirant l'attention: « Je retiens la justesse et la simplicité des discussions, des sujets et des arguments apportés. Tout un doigté dans la manière d'aborder des sujets pas toujours faciles ». Deux personnes soulignent la « qualité des textes » : « On porte facilement des préjugés et on s'étonne des mots choisis, des mots justes, des pirouettes verbales ». Deux apprécient le jeu des acteurs/actrices. On loue aussi la « diversité du spectacle », sa « belle synergie ».

Dans un registre plus critique, quelques personnes ont eu, parfois, de la difficulté à bien comprendre les propos des comédien.ne.s. Une personne impliquée dans l'élaboration du spectacle aurait souhaité qu'il soit plus peaufiné :

Je regarde le spectacle avec un oeil qui est à la fois professionnel et à la fois très humain. Je vois le travail qui se cache en amont, les efforts, la patience et le respect des intervenant.e.s. Je vois aussi les efforts, la persévérance et surtout la fierté des élèves participant.e.s. [...] J'étais à la fois contente de voir le travail qui était fait et triste qu'on ne prenne pas les moyens pour amener le spectacle à son maximum. Je sais qu'il manquait très, très clairement de répétitions. Et en même temps... est-ce que ce serait réellement mieux? Pour qui? Pour eux ou pour moi?

Quelques personnes situent ce spectacle en comparaison aux spectacles professionnels qu'elles vont voir habituellement. Ce qu'il apporte est « différent », mais détient, selon elles, le même potentiel d'intéresser et de toucher :

Je viens de vivre un moment privilégié; ce que je viens de voir est quasi similaire à celui que je suis allé voir sur les Plaines d'Abraham avec Céline Dion. Je vous dis, ça semble insensé, mais de voir l'implication, puis la volonté de ces gens-là, à vouloir nous présenter [...] un message qui nous soulève puis qui nous amène à la réflexion.

Un.e artiste a été très interpellé.e par les « façons de faire » et « l'expression » fort différentes de celles du milieu professionnel. Cela l'a stimulé.e.

C'est un spectacle qui ressemble à ceux qui le créent ». En écho à cette remarque, plusieurs des personnes interrogées ont pensé à tout ce que les élèves participant.e.s ont dû faire, acquérir et renforcer. Elles soulignent l'effort et le travail investis, qui leur a permis de « dépasser leurs limites », d'être bien préparé.e.s et d'avoir développé une unité de groupe. Les élèves participant.e.s font preuve d'authenticité, de persévérance, de détermination, d'entraide. Ils/elles ont du talent et parviennent à partager leurs messages. Ces personnes montrent au public leur progrès, et semblent très fières d'être sur scène : « Tout le monde s'accomplit là-dedans ».

Plusieurs personnes interrogées ne cachent pas l'empathie ressentie envers les élèves participant.e.s : « Je sais tous les chemins qu'il faut pour réussir à faire ça. Alors c'est comme si j'étais eux dans la démarche qu'ils entreprennent ». Elles ont perçu leur courage, leur bonheur et plaisir : « Les gens ont l'air tellement lumineux après, ils dégagent beaucoup de bonheur ». D'autres sont impressionnées : « Je trouve cela grand de voir ces personnes-là faire ce qu'elles font avec autant de spontanéité »; « Je suis surprise de tout ce qu'ils ont pu faire et accomplir », « Je suis toujours étonné de voir comment en si peu de temps, ils sont capables de créer quelque chose qui nous émeut ». Deux artistes soulignent d'ailleurs, avec enthousiasme, l'aisance des élèves participant.e.s à être en représentation : « leur facilité d'être sur scène est formidable ».

Voici d'ailleurs une citation assez éloquente qui illustre bien ce qu'une personne a ressenti pendant le spectacle :

J'ai souri comme quand on va à un spectacle d'enfants et que ça transpire le désir de bien faire, la joie d'être là sous les projecteurs, d'avoir enfin sa minute de gloire. Ce qui est très touchant, ce sont toutes les erreurs involontaires qui font partie du spectacle. Les voix qui se dissocient de la bouche, les décors qui tombent, les sourires complices entre les acteurs, les ombres des techniciens. On voit à quel point l'erreur est humaine et ça fait du bien. J'aime quand derrière le personnage qu'ils interprètent, on voit le cœur et l'effort de celui qui joue. Avoir le droit de jouer et d'être vu, d'être considéré, d'avoir un espace de prise de parole alors que justement pour beaucoup la parole est difficile. Avoir la possibilité de travailler aussi et de pouvoir constater de manière effective le fruit de ses efforts, ça doit être tellement bon pour l'estime de soi.

Le spectacle a engendré une multitude d'émotions ou de réactions sensibles. Plusieurs personnes ont ri, d'autres ont ressenti de la joie, de la fierté. Certaines disent avoir vécu des moments de tristesse lors de certains sketches, voire pleuré : « Les larmes me sont montées aux yeux à quelques reprises ». Plusieurs ont été émues : « J'ai tremblé tout le long du spectacle, moi ça me prend vraiment dans mes tripes ». Un nombre important parle aussi de plaisir : « c'est bon de voir de la joie, de l'intelligence chez ces gens démunis que la vie a oubliés »; « Cela fait du bien l'ÉNAM ».

Les gens interrogés ont ressenti de l'admiration, de l'empathie, de l'amusement, de l'attachement, de la sympathie, du bonheur, de l'émerveillement, de la légèreté, de la liberté et des pincements au cœur. Une seule personne affirme avoir ressenti, à certains moments, « de la gêne ».



Chez l'ensemble des personnes interrogées, on reconnaît l'apport des populations marginalisées et on respecte leur travail. On remarque d'ailleurs que les publics vivant aussi des formes d'exclusion (prisonniers, handicapés, troubles d'apprentissages) vont être sensibles au travail et aux réalisations des élèves participant.e.s. Ils apprécient énormément les spectacles de l'ÉNAM.

Et quel potentiel transformateur ces spectacles ont-ils ? Quelques personnes soulignent le potentiel du spectacle dans la transformation du regard porté sur les personnes souffrant de difficultés de santé mentale. Une première mentionnera « je me sens, après le spectacle, plus attiré, plus ouverte envers les personnes qui peuvent être différentes », alors qu'une autre dira éprouver, « un grand respect envers des personnes qui, avec humilité, se prennent en main et s'activent ». Une encore s'est sentie rassurée par rapport à elle-même : « Je me suis dit évidemment en sortant que je suis diablement privilégiée ! Tout ça remet les choses à la bonne place ». Pour une dernière « c'est aussi une manière de conscientiser le public ».

### *Et finalement qu'est-ce que l'on retient ?*

Les spectateurs et spectatrices de l'ÉNAM retiennent de leur expérience des éléments assez diversifiés. Pour certain.e.s il s'agit d'éléments constitutifs du processus de travail et de la représentation : le temps investi, le courage des élèves participant.e.s, la diversité, le message des sketches, le thème accrocheur (*Unir nos différences*). Plusieurs personnes soulignent aussi la qualité de l'équipe de travail : « la passion des organisateurs qui s'est transposée aux acteurs » voyant qu'« il y a des professionnels passionnés et que ce qu'ils font est terriblement utile ».

Une personne suggère de développer un outil qui permettrait aux spectateurs et spectatrices de mieux comprendre le processus de création mis de l'avant à l'ÉNAM : « je pense que ça aurait été encore plus impressionnant de voir le cheminement ».

Certaines personnes mettent plutôt de l'avant une compréhension et une appréciation de ce qu'elles saisissent de la mission de l'ÉNAM :

- Un travail essentiel qui favorise le bien-être des personnes vivant des difficultés de santé mentale.
- Un organisme qui contribue à l'inclusion.
- Un processus qui permet des apprentissages variés, puisque les élèves participant.e.s touchent à toutes les dimensions d'un spectacle.
- Une initiative qui permet aux élèves participant.e.s de s'exprimer, de s'extérioriser, d'être valorisé.e.s et mieux reconnu.e.s : « Des fois, ils se tiennent dans leur petite personnalité, puis ils ne veulent pas sortir de là. Tandis que là bien ils sortent ! C'est leur vrai personnage qu'on voit là ».
- Un mode de fonctionnement qui vise à « redonner du pouvoir sur la vie des participant.e.s ».
- Des spectacles qui nous « ramènent à l'essentiel en tant qu'être humain ».
- Des spectacles qui permettent de sensibiliser l'opinion publique.

Ce que je retiens c'est qu'un spectacle comme celui-ci est une tâche colossale pour ces personnes. Elles sont vraiment persévérantes et déterminées. Ça me permet de changer mon opinion sur cette clientèle. Je vous l'avoue, au début avant d'assister à mon premier spectacle, j'avais des préjugés, des peurs. Depuis quelques années, j'assiste aux spectacles et dès la première fois, mes peurs et préjugés ont disparu. Je pense que l'ignorance, le manque d'informations font en sorte qu'on entretient de fausses croyances à leur égard. Encore aujourd'hui, je suis sortie de ce spectacle en constatant que ces personnes sont comme nous: elles ont les mêmes préoccupations que nous (par exemple, l'environnement). Elles ont les mêmes besoins, les mêmes désirs que nous. Je suis contente de les avoir rencontrées sur mon chemin et cela m'a permis de changer mes perceptions.

Certaines personnes interrogées retiennent aussi des leçons.

- Il faut croire au potentiel des personnes même si elles éprouvent des difficultés importantes dans leur vie : « Il n'y a rien d'impossible chez les gens qui veulent donner. C'est donner puis aimer surtout ».
- « On est tous pareils ».
- « Tout le monde a sa place ».
- « On apprend de la diversité ».
- « C'est le cœur qui guide ».
- « L'importance de bien débiter chaque journée et de parler de ses émotions ».
- « Avec peu on peut faire beaucoup ».
- « La créativité nous aide à la fois à sortir de nos problèmes et à les utiliser pour vivre autre chose qui nous amène ailleurs ».
- Il est possible de créer des œuvres « avec toute personne qui souhaite s'impliquer artistiquement ».
- « L'art aide réellement les élèves participant.e.s à se développer ».

Enfin quelques personnes énoncent un souhait : une plus grande visibilité des spectacles de l'ÉNAM. Trois raisons sont données : aider les élèves participant.e.s à reprendre confiance en eux/elles, mieux reconnaître l'apport et l'intérêt des spectacles présentés, et pouvoir sensibiliser une population plus large.

## 6- CONCLUSION : QUEL AVENIR POUR L'ÉNAM?

Enfin, en conclusion, examinons de plus près les acquis que l'ÉNAM doit maintenir et renforcer et les enjeux auxquels elle doit faire face.

### 6.1 Un modèle innovateur à préserver et à renforcer

La recherche qualitative menée à l'ÉNAM nous permet de dresser un constat très positif de la création/intervention mise en place. Ce constat s'appuie sur la pensée réflexive des principaux acteurs/actrices de cet organisme qui nous a raconté, à travers plusieurs entrevues, la vie qui bat dans ce groupe, mais aussi sur quelques semaines d'observations où l'on a pu voir le « théâtre vivant » qui s'y jouent au quotidien. Ré-insistons sur certaines des grandes forces de l'ÉNAM.

#### *Une longue expertise*

Il s'agit d'un organisme qui perdure dans le temps puisque, tout en restant fidèle au cœur de son projet — la création collective de spectacles pour et par des personnes souffrant de difficultés en santé mentale —, il se transforme et lutte sans relâche afin de se consolider, d'évoluer et de se perfectionner. Au fil des années, il a su susciter la mise en place de partenariats audacieux. L'expertise développée, tant au niveau des modèles de création/intervention que de la pratique, s'est donc renforcée au gré d'expérimentations constantes et d'une démarche réflexive par rapport à celles-ci.

#### *L'innovation*

L'ÉNAM a développé une approche fort originale d'action/création qui combine différents modèles d'intervention. Il y a ici une réelle innovation, qui mériterait d'être mieux reconnue, et qui s'inscrit en droite ligne avec le cadre de référence de l'Agenda 21C de la culture, adopté par le gouvernement du Québec en 2011. Soulignons son apport important à deux des grands objectifs poursuivis : « La culture est porteuse de sens, d'identité, de valeurs et d'enracinement », « La culture est un vecteur de démocratie, de dialogue interculturel et de cohésion sociale »<sup>2</sup>.

L'ÉNAM innove donc en proposant un modèle inédit d'intervention auprès de personnes vivant des difficultés en santé mentale, en offrant des services complémentaires à ce qui existe déjà, significatifs pour des gens qui en ont bien besoin, et en misant sur une action concertée, intersectorielle, seule garante d'une réelle approche globale de la santé. Il en a découlé des partenariats riches imbriquant des institutions des domaines de l'éducation, de la santé, du travail et de la culture. Aussi, elle met de l'avant une vision spécifique, unique de l'art, qui s'inspire et qui maille différentes stratégies liées à la fois à la médiation culturelle — sensibilisation artistique et projets de cocréation —, à l'art thérapie — notamment par l'exploration des potentialités de mieux-être psychologique et physique liées au

---

<sup>2</sup>Voir le site de l'Agenda 21C de culture : <http://www.agenda21c.gouv.qc.ca/agenda21-de-la-culture-du-quebec/objectifs/>.

médium même de la marionnette — et aux arts communautaires – une réelle participation des élèves dans l’élaboration et la création des œuvres et des spectacles, et l’expérimentation du pouvoir de l’art et des processus créatifs collectifs et collaboratifs. Ces œuvres et ces créations permettent d’explorer des souffrances individuelles et collectives (dont les stigmates engendrés par les préjugés et par l’exclusion), afin de s’en distancier et de percevoir autrement soi-même, les autres et la place que l’on peut occuper dans la société.

### *Des effets significatifs*

Le chapitre cinq montre clairement que cette approche originale donne des résultats, qu’elle permet réellement à certaines personnes de mieux vivre, dans tous les sens du terme, avec leurs difficultés; de participer à un projet dans lequel elles s’épanouissent et s’expriment; de redevenir acteurs/actrices de leur vie; et de vivre une dynamique collective qui renforce leur intégration sociale. Cette efficacité de l’intervention s’explique par l’approche adoptée, mais aussi par l’expertise des travailleurs/travailleuses, leur engagement, leur attachement à l’organisme et aux élèves participant.e.s, et leur croyance profonde dans l’importance de l’action qu’ils/elles mènent. Elle s’appuie aussi sur un élément très important : ce projet s’inscrit dans la durée. Il offre l’opportunité aux gens qui le veulent et qui s’y sentent bien, de rester 2, 3, 5, 10, voire 20 ans. Cela a déjà été démontré, les facteurs clés qui contribuent à raffermir les effets que peuvent avoir les projets de médiation culturelle sur le mieux-être (rétablissement) et sur l’intégration sociale sont : un temps long, une vision non linéaire de la guérison (la possibilité de ne pas considérer comme des échecs des moments plus difficiles, des retours en arrière), et l’intervention personnalisée; prendre les gens là où ils sont et les accompagner vers où ils veulent aller.

Néanmoins, l’ÉNAM doit aussi faire face à certains enjeux, à certains défis, dont plusieurs sont, un peu paradoxalement, tributaires de son originalité et de son caractère interdisciplinaire et intersectoriel.

### *Isolement et fragilisation*

L’ÉNAM souffre d’un isolement relatif qui peut potentiellement la fragiliser. Elle collabore, à différents niveaux, avec des réseaux d’organismes et des partenaires diversifiées qui ont chacun une philosophie, des approches, des objectifs, des logiques et des pratiques fort différents et extrêmement bien ancrés. Ceci l’oblige à composer avec des cultures et des règles liées, notamment, aux alternatives en santé mentale, au réseau de la santé et des services sociaux, aux mesures d’employabilité et au monde de l’éducation aux adultes.

Il en découle deux dangers auxquels l’ÉNAM n’a pas pu totalement échapper :

- (1) le fait de développer l’organisme non pas selon des objectifs qu’il aurait lui-même bien définis, mais au gré des possibles partenariats et ressources financières;
- (2) le fait de ne pas consolider son approche, ses valeurs, son équipe à travers la rencontre et le soutien d’un réseau qui l’aide à se renforcer.

L'ÉNAM est, d'un côté, seule, et de l'autre, en relation étroite avec de multiples considérations institutionnelles. S'y retrouvent donc à la fois les assises initiales de son projet de création/intervention et une multitude de principes et de façons de faire qui témoignent d'emprunts aux dynamiques et méthodes usuelles de ces partenaires. Ce croisement de logiques est omniprésent dans le choix même des mots utilisés pour qualifier les élèves participant.e.s : client.e.s, élèves, participant.e.s, usagers/usagères. Cette situation n'est pas nécessairement négative, mais elle montre de possibles points de tension et glissements dans lesquels l'ÉNAM, si elle ne se repose pas perpétuellement une interrogation sur ses valeurs, ses objectifs et ses façons de faire, pourrait s'éloigner d'elle-même, voire se travestir. En outre, le maintien des partenariats, aussi enrichissants qu'ils soient, est tout de même complexe et exige continuellement des négociations et des ajustements. Chacun des arrimages avec les partenaires (principalement le Centre de formation générale des adultes de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay et Emploi-Québec) a été suivi d'une période d'adaptation assez difficile et a, d'une certaine façon, contribué à changer assez radicalement les façons de faire. La multiplication des partenariats permet ainsi à des initiatives de médiation de naître et de se développer, mais le « prix à payer » doit toujours faire l'objet d'une analyse critique.

### *Le positionnement de l'ÉNAM dans le milieu de l'art*

L'ÉNAM souffre aussi d'une relative marginalisation dans le milieu des arts. Elle obtient peu de reconnaissance, presque pas de financement de la part de ce secteur, et elle est rarement incluse dans des événements artistiques professionnels, par exemple, lors du Festival international de la marionnette. Pourtant, l'art est au fondement du projet, tant au niveau de l'approche que des stratégies employées. Certain.e.s des travailleurs/travailleuses sont des artistes qui sont (où ont été à un moment de leur carrière) reconnu.e.s comme professionnel.le.s, alors que d'autres sont en voie de professionnalisation, c'est-à-dire des étudiant.e.s en art.

Pourquoi dans un tel contexte, n'avoir actuellement aucun soutien de programmes gouvernementaux liés à l'art, d'autant qu'il en existe plusieurs qui visent justement à soutenir des pratiques artistiques communautaires et des projets de médiation culturelle? Comment aussi créer des synergies plus étroites avec le milieu artistique et culturel du Saguenay-Lac-Saint-Jean?

Notre but ici n'est évidemment pas d'affirmer que l'ÉNAM propose des spectacles professionnels. Là n'est pas son objectif. Cependant, plusieurs organismes artistico-sociaux avec des missions similaires (comparables, bien que différentes) obtiennent une meilleure reconnaissance. Nous pensons, notamment, aux groupes Les Impatients, Vincent et moi et Folie-Culture. Il faut donc tenter de modifier le regard porté sur l'ÉNAM par le milieu culturel. Il faudrait aussi, à l'interne, combattre une certaine intériorisation de la non-reconnaissance par les autres ou parfois même une certaine abdication... Nous n'avons pas observé réellement le désir de développer un argumentaire qui permettrait d'insérer l'ÉNAM dans le circuit artistique.

Et pourtant les spectateurs et spectatrices que nous avons interrogé.e.s ont affirmé être étonné.e.s de la qualité des spectacles proposés. Ceux-ci suscitent donc un intérêt potentiel, et ce, pas uniquement pour des gens qui sont liés de près aux activités du groupe, tels que les familles, les ami.e.s, les

intervenant.e.s. Le partenariat avec la Commission scolaire a d'ailleurs permis une diversification intéressante des publics de l'organisme, puisque plusieurs des centres périphériques amènent leurs étudiant.e.s aux représentations. L'ÉNAM explore aussi, de plus en plus, la création de productions web, ce qui permet d'élargir sa visibilité. Il reste, cependant, encore beaucoup à faire. Une autre des stratégies mise de l'avant par l'équipe de travail est de veiller à l'amélioration constante de la qualité des spectacles. L'année où nous avons recueilli nos données terrain, des fonds ponctuels avaient permis l'embauche d'autres artistes (scénographes, scénaristes, confection des costumes et décors, vidéastes, etc.). Cet apport a été grandement apprécié par l'équipe régulière, les élèves participant.e.s et les spectateurs/spectatrices. Cette tactique exige, cependant, une certaine précaution puisque l'apport des élèves participant.e.s dans la réalisation des œuvres et des spectacles doit rester central : il s'agit du cœur de l'approche adoptée. En ce sens, il existe une frontière poreuse et mouvante entre la contribution des artistes dans la bonification des spectacles, l'influence qu'ils/elles ont, et le danger de trop contrôler le processus créatif, engendrant ainsi une désappropriation du pouvoir des élèves participant.e.s.

## **6.2 Les enjeux qui se dessinent**

Nous arrivons maintenant aux 2 enjeux les plus cruciaux pour l'ÉNAM. Celui, d'une part, relié à ses sources de financement et à leur réelle consolidation et, d'autre part, celui de la diversification et du renforcement de son équipe de travail.

### *Un manque de ressources financières*

Comment assurer, consolider et trouver les sources de financement qui apporteront la stabilité nécessaire pour que l'organisme puisse mieux réaliser son travail? La question de la survie de l'ÉNAM est toujours quelque part au pas de la porte, exigeant une vigilance constante. Bien que, dans les dernières années, les partenariats qu'elle a développés lui aient fourni un peu de répit (le Centre de formation générale des adultes de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, Emploi-Québec et l'Agence de la santé et des services sociaux), ceux-ci demeurent précaires.

L'approche globale et intersectorielle promue à l'ÉNAM rend beaucoup plus difficiles sa reconnaissance et son financement, puisque chacun des secteurs renvoie la balle à l'autre. Alors que l'art est le cœur de sa stratégie, elle ne reçoit que bien peu d'appui du domaine artistique pour qui il s'agit surtout d'une action sociale. Alors qu'elle intervient au niveau de la santé mentale, son expertise est peu reconnue par le système public et rencontre même des résistances dans le milieu communautaire. Alors qu'elle contribue à une réintégration sociale de personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi, le partenariat avec Emploi-Québec a toujours été précaire, puisque les programmes tendent à exiger un « réel » retour sur le marché de l'emploi, ce à quoi n'aspirent pas tous/toutes les élèves participant.e.s ou, encore, n'est pas possible pour plusieurs d'entre-eux/d'entre-elles.

L'ÉNAM a donc recours au financement par projet et à des mesures d'employabilités temporaires afin de renforcer son équipe de travail et de développer de nouveaux projets ou volets à sa création/intervention. Cela lui permet momentanément de gagner en ressources et en expertises

variées et de venir combler certains manques. Mais pour combien de temps? Et avec quel impact sur les dynamiques internes et en regard de la consolidation du projet de l'organisme? Voilà les questions et les enjeux que pose ce type d'architecture et de montage financier.

Au moment où nous rédigeons ces lignes, l'ÉNAM doit, de nouveau, revoir son projet et s'inquiète de son avenir. La fin du projet-pilote avec Emploi-Québec s'étant concrétisé au printemps 2014, elle a déjà été forcée de réduire assez drastiquement le nombre de places offertes à des élèves participant.e.s, passant de 50 à 30 personnes. Elle doit aussi composer avec les coupures qui affectent fortement le secteur de l'éducation.

### *Une équipe de travail trop réduite*

Si au départ deux travailleurs ont fondé et ont été les maillons principaux formant l'équipe de l'ÉNAM, on peut dire que la constitution d'une équipe plus importante s'est faite au tournant des années 2006-2007. C'est donc à ce moment que s'est formé le noyau stable de travailleurs/travailleuses. À ce groupe se sont ajoutées les ressources humaines que le Centre de formation générale des adultes de la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay fournit. Bien sûr d'autres postes se sont annexés au fil des projets et des sommes d'argent obtenues, mais le maintien de ceux-ci est beaucoup plus aléatoire et instable.

L'équipe de travail actuelle est donc trop restreinte pour répondre adéquatement aux multiples exigences engendrées par les nombreuses activités offertes et par l'encadrement des élèves participant.e.s. Son accroissement répondrait à la surcharge de travail ressentie par plusieurs travailleurs/travailleuses à certaines périodes de l'année, au stress et à la fatigue que cela engendre. L'ÉNAM aurait impérativement besoin d'augmenter à 5 jours par semaine le poste lié au travail social, de même que d'engager une personne en éducation spécialisée. Cela favoriserait le développement de pratiques novatrices, créatrices et de proximité en travail social, qui permettent de sortir du bureau, de la consultation individuelle et de « l'évaluation du fonctionnement social ». En outre, afin de tourner à son plein potentiel, l'ÉNAM devrait être en mesure d'engager deux ou trois artistes afin de renforcer et de diversifier les formes d'accompagnement des élèves participant.e.s dans leur création artistique et de développer des projets vidéo créatifs sur le web. Cela permettrait aussi de répondre à certains enjeux qui préoccupent les membres de l'équipe de travail : la taille des ateliers et la difficulté de répondre à tous les besoins des élèves participant.e.s; l'équité dans l'attention portée à chacun.e et une peur de négliger ceux et celles plus autonomes ou qui verbalisent moins leurs besoins; et le désir de développer d'autres outils didactiques afin de faciliter les apprentissages.

Une stabilisation de l'équipe de travail — et non plus, comme c'est le cas actuellement, l'embauche ponctuelle de travailleurs/travailleuses pour des périodes limitées de temps — éviterait les ajustements constants qu'exigent, pour tous les acteurs/actrices de l'organisme, l'intégration et le départ des nouveaux et de nouvelles. Cette adaptation cyclique est lourde et demande de revoir sans cesse les rôles et les responsabilités de chacun.e. Plus important encore, une équipe élargie permet de mettre de l'avant de nouvelles idées, de développer et de maintenir de nouvelles façons de faire.

### 6.3 Mot de la fin

L'évaluation des projets de médiation culturelle se doit donc d'être nuancée. Nous retrouvons à l'ÉNAM plusieurs des effets de la médiation sur les participant.e.s observés par d'autres études, dont : « contrer l'isolement culturel », voire social; renforcer le « sentiment d'appartenance et l'estime de soi »; offrir « des acquis dans le sens d'une éducation aux arts », améliorer « l'apprentissage scolaire »; « stimule[r] la créativité et transmet[tre] des savoirs spécifiques » (Jacob et Bélanger, 2014 : 13). En outre, l'approche singulière mise de l'avant — la cocréation de spectacles — contribue réellement à l'intégration sociale des élèves participant.e.s. Elle favorise leur mieux-être individuel (espoir, remise en mouvement, stabilisation de la médication, etc.), mais aussi un processus qui renforce non seulement leur appartenance, mais leur contribution à la société, seule garante d'une citoyenneté effective : (ré)appropriation du pouvoir, rôle social actif, expression publique, etc. Ce processus s'accompagne évidemment d'une nécessaire lutte contre les préjugés envers les personnes souffrant de difficultés en santé mentale, de même que d'un certain travail lié à la défense des droits, ne serait-ce que par l'affiliation de l'ÉNAM à certains réseaux.

Cependant, ce projet prônant la démocratie culturelle est relativement fragile, comme plusieurs des initiatives de médiation culturelle, puisqu'il ne bénéficie pas des conditions économiques et sociales et de la reconnaissance qui lui permettraient de pleinement développer son approche innovatrice. Si au Québec, les pratiques de médiation culturelle sont de plus en plus reconnues et soutenues. Il n'empêche qu'elles se heurtent à une multiplicité de difficultés, dont : un système de financement mal adapté à une action/création intersectorielle et interdisciplinaire; un financement plutôt par projet qui ne correspond pas aux études démontrant que les effets de la médiation culturelle, du moins dans le cas des populations plus marginalisées, se renforcent dans un temps moyen, voire long; un arrimage difficile entre des partenaires habitués à travailler en silo; une méfiance à l'égard des effets que peuvent avoir des stratégies artistiques; et une résistance, encore importante, du milieu de l'art qui tient à une séparation claire entre ce type de projet et l'art professionnel, et qui craint de devoir partager ses maigres budgets.

Au final, nous souhaitons réitérer que l'approche de la médiation culturelle mise de l'avant à l'ÉNAM facilite l'acte énonciatif performatif de personnes qui détiennent l'espace d'une prise de parole artistique, mais aussi d'une communauté qui se tisse et se renforce au fil des mois et des années. Cette communauté, fort diversifiée, partage bien sûr un type de problèmes de santé, lié à la maladie mentale, mais aussi les effets de la marginalisation sociale qu'il génère. Il en découle une souffrance sociale, ce que Renaud (2004) appelle « l'expérience de l'injustice », Fraser (2011) et Honneth (2013) le « déni de reconnaissance ». Il importe donc, pour s'y attaquer, d'agir simultanément sur les sphères privée (aider au rétablissement), sociale (contribuer à la réinsertion) et politique (contester les normes, les règles qui occasionnent cette souffrance sociale).

L'espace d'exploration créative ouverte à l'ÉNAM permet ainsi :

- de rassembler des personnes sans nier leur diversité et leur singularité;
- de créer un lieu dans lequel elles sont prises en compte et elles ont une influence;
- d'agir collectivement (faire corps).



Suivant Rancière (1995), ceci permet le passage du cri (liée à la douleur, à la colère) à la parole. Et le jaillissement de cette parole, à l'ÉNAM, elle est colorée, expressive, émouvante, mais aussi percutante puisqu'indomptée et insoumise. En somme, des initiatives comme celles de cet organisme favorisent des processus de subjectivation, en ce sens qu'elles contribuent à ce que des personnes inaudibles et invisibles (re)deviennent d'abord acteurs/actrices de leur vie, puis, idéalement, de celle de leur collectivité.



## BIBLIOGRAPHIE

Beillleret, J. (2000). « Médiation », dans P.Champy et C. Étévé. (dir). *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, Paris : Nathan.

Belfiore, E et Bennett, O. (2010). « Beyond the Toolkit Approach : Arts Impact Evaluation Research and the Realities of Cultural Policy-Making », *Journal of Cultural Research*, vol. 14, n° 2, p. 121-142.

BELFIORE, Eleonora et Olivier BENNETT. (2007). Rethinking the Social Impact of Arts. *International Journal of Cultural Policy*, 13, (2), 135-151.

Bellahsen, M. (2014). *La santé mentale. Vers un bonheur sous contrôle*. Paris : La Fabrique.

Brault, S. (2009). *Le facteur C : L'avenir passe par la culture*, Montréal : Voix parallèles.

Casemajor, N., Lamoureux, È. et Racine, D. (2015). (en voie de publication.) Art participatif et médiation culturelle : Typologie et enjeux des pratiques. Dans B. Péquignot, (dir) *Les mondes de la médiation culturelle*, Paris : l'Harmattan

Caune, J. (2000). *La médiation culturelle une construction du lien social*. Repéré à <http://w3.ugrenoble3.fr/les-enjeux/2000/Caune/index.php>.

Caune, J. (1999). *Pour une éthique de la médiation : Le sens des pratiques culturelles*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Centre Pompidou. (2007). *Évaluer les effets de l'éducation artistique et culturelle*. Paris : Symposium européen et international de recherche.

Chagnon, J., Neumark, D. et Lachapelle, L. (dir.). (2011). *Célébrer la collaboration : Art communautaire et art activiste humaniste au Québec et ailleurs/ Affirming Collaboration : Community and Humanist Activist Art in Québec et Elsewhere*, Montréal et Calgary : Engrenage noir / LEVIER, Lux Éditeurs et Detselig entreprises.

Corin, E. (1995). Enjeux et défis reliés à l'intégration des acteurs dans la recherche évaluative, *Évaluer : pourquoi?*, Actes du colloque du Conseil québécois de la recherche sociale, 63<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, 33-57.

Corin, E. Poirel, M.-L. et Rodriguez, L. (2011). *Le mouvement de l'être : Paramètres pour une approche alternative du traitement en santé mentale*, Québec : Les Presses de l'Université du Québec.

Deperrot, A.-C. et Wodiunig, T. (2008). *L'évaluation dans la culture : Pourquoi et comment évaluer ?*, Zurich : Pour-cent culturel Migros et Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia.

- Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative : Guide pratique*, Montréal : Chenelière/Mc Graw-Hill.
- Deslauriers, J.-P. (1987). L'analyse en recherche qualitative, *Cahiers de recherche sociologique*, 5, (2), 145-152.
- Druart, J. (1994). « Un art libre et indépendant », *Sept en Ardenne*, Festival mondial des théâtres de marionnettes, Charleville-Mézières, octobre.
- Dubé, M. et Lamoureux, È. (2015) (en voie de publication) Des marionnettes pour se/le dire : La cocréation comme outil de mieux-être individuel et collectif. Dans B. Péquignot (dir) *Les mondes de la médiation culturelle*, Paris : l'Harmattan,
- Fontan, J.-M. (2007). De l'action à la médiation culturelle : Une nouvelle avenue d'intervention dans le champ du développement culturel. *Cahiers de l'action culturelle*, 6, (2), 4-14.
- Fortin, A. (2000). *Nouveaux territoires de l'art : Régions, réseaux, place publique*, Québec : Nota bene.
- Fraser, N. (2011) *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution*, Paris : La Découverte.
- Guetzkow, J. (2002). *How the Arts Impact Communities : An Introduction to the Literature on Arts Impact Studies*, Princeton University Center for Arts and Cultural Policy Studies, (20).
- Guba, E. et Lincoln, Y.S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*, Londres : Sage Publications.
- Hamel, J. (1997). *Étude de cas et sciences sociales*, Montréal : Harmattan.
- Honneth, A. (2013). *La lutte pour la reconnaissance*, Paris : Folio/Essais.
- Huberman, A. et Miles, M.-B. (1991). *Analyse des données qualitatives*, Bruxelles : De Boeck.
- Jacob, L. (2012) Mesures et démesures : Les leçons de l'évaluation. Dans J.-M. Lafortune (dir), *La médiation culturelle : Le sens des mots et l'essence des pratiques*, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Jacob, L. et Bélanger, A. (dir.). (2014). *Les effets de la médiation culturelle : participation, expression, changement. Document synthèse*, Montréal : Université du Québec à Montréal et Ville de Montréal (Division de l'action culturelle et des partenariats).
- Jacob, L. et Bélanger, A. (dir.) (2009). *Répertoire raisonné des activités de médiation culturelles à Montréal, phase 1. Rapport final*, Montréal : Département de sociologie et Ville de Montréal.
- Lacerte, S. (2007). *La médiation de l'art contemporain*, Trois-Rivières : Le Sabord.

- Lafortune, J.- M. (dir.).(2012). *La médiation culturelle : Le sens des mots et l'essence des pratiques*, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Lamoureux, È. (2010). Les arts communautaires : Des pratiques de résistance artistique interpellées par la souffrance sociale, *Amnis*. Repéré à <http://amnis.revues.org/>.
- Lamoureux, È. (2009). *Art et politique : Nouvelles formes d'engagement artistique au Québec*, Montréal : Écosociété.
- Langevin, K. et Bouchard, R. (2009). Intégration dans la société québécoise du programme de réinsertion sociale de l'ÉNAM en santé mentale et la résilience, *La marionnette : Fenêtres ouvertes sur la vie, publication des actes du XIIe Colloque international « Marionnette et Thérapie », Charleville-Mézières – France, samedi 26 septembre, 9-16*.
- Loser, F. (2010). *La médiation artistique en travail social : Enjeux et pratiques en atelier d'expression et de création*, Genève : Les éditions IES, Haute école de travail social – Genève.
- Mannoni, M. (1979). *Le psychiatre, son fou et la psychanalyse*, Paris : Seuil.
- Matarasso, F. (2009). *The Human Factor : Experiences of Arts Evaluation*. Repéré à <http://web.me.com/matarasso>.
- Mercier, C. (1985, automne). L'évaluation des Ressources Alternatives : À la recherche de modèles alternatifs en évaluation, *Revue Canadienne de santé mentale communautaire*, 4, (2), 57-71
- Monnier, É. (1992). *Évaluation de l'action des pouvoirs publics*, Paris : CPE Economica.
- Mucchielli, A. (dir.). (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris : Armand Colin/Masson.
- Paillé, P. (dir.). (2006). *La méthodologie qualitative : Postures de recherche et travail terrain*, Paris : Armand Colin.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris : Armand Colin.
- Patton, M. Q. (1980). *Qualitative Evaluation Methods*, Beverly Hills, Londres : Sage Publications.
- Patton, M. Q. (1978). *Utilization – Focused Evaluation*, Beverly Hills : Sage Publications.
- Rancière, J. (1995). *La mésentente : Politique et philosophie*, Paris : Galilée.

Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec. (2005). *Balises pour une approche alternative de traitement en santé mentale*, Montréal : RRASMQ.

Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec. (1999). *Manifeste du Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec*, Montréal : RRASMQ.

Renault, E. (2004). *L'expérience de l'injustice : Reconnaissance et clinique de l'injustice*, Paris : La Découverte.

Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale. (2007). *La recherche partenariale : le modèle de l'ARUC-ÉS et du RQRP-ÉS*, Montréal : Université du Québec à Montréal.

Santerre, L. (2000). De la démocratisation de la culture à la démocratie culturelle. Dans G. Bellavance (dir) *Démocratisation de la culture ou démocratie culturelle ? Deux logiques d'action publique* (pp. 47-63) Sainte-Foy : les Éditions de l'IQRC.

Touraine, A. et Khosrokhavar, F. (2000). *La recherche de soi. Dialogue sur le Sujet*, Paris : Fayard.

Yin, R.K. (1994). *Case Study Research. Design and Methods*, Londres : Sage Publications.

## **Annexes**





## **Annexe 1 Canevas d'entrevue des élèves participant.e.s**

### **1. Parcours des participant.e.s**

- 1.1 Racontez-nous votre arrivée à l'ÉNAM?
- 1.2 Pourquoi participez-vous aux activités de l'ÉNAM ?
- 1.3 Quelles sont vos motivations?

### **2. L'approche, la philosophie et les objectifs**

- 2.1 L'ÉNAM pour vous c'est quoi ? Nommez 3 mots ou 3 expressions.

### **3. Les pratiques (activités, programmation et mesure)**

- 3.1 Quelles sont les activités que vous préférez faire à l'ÉNAM?
- 3.2 Quelles sont les activités que vous aimez le moins faire?
- 3.3 Est-ce qu'il y a des activités qui n'existent pas et que vous aimeriez?
- 3.4 Que pensez-vous de l'horaire proposé depuis octobre?

#### Permettez-nous de revenir brièvement sur les pratiques artistiques de l'ÉNAM :

- 3.5 Quels sont les principaux moments dans la création des spectacles que vous préférez?
- 3.6 Quels sont les moments que vous aimez le moins et pourquoi?
- 3.6 Avez-vous déjà participé à un spectacle de fin d'année? Qu'est-ce que vous avez aimé dans cela?  
Qu'est-ce que vous avez appris?

### **4. Les dynamiques de la vie interne**

#### Expérience personnelle

- 4.1 Comment ça se passe pour vous actuellement à l'ÉNAM?
- 4.2 Est-ce que vous faites partie de certains comités spéciaux ou est-ce que vous collaborez, parfois, à l'organisation d'activités? Si oui, pourquoi? Qu'est-ce que cela vous apporte?
- 4.3 Sentez-vous que vos propositions sont prises en compte par les travailleurs et travailleuses?
- 4.4 Et pour les activités spéciales (conférence, participation à un enregistrement pour émission, reprise de quelques sketches), qui décident de ceux et celles qui vont participer?

#### Liens entre les élèves participant.e.s

- 4.5 De façon générale, quels sont les rapports entre les élèves participant.e.s de l'ÉNAM?
- 4.6 Nommer deux ou trois qualificatifs qui vous viennent spontanément à l'esprit ?
- 4.7 Est-ce que vous aimez la vie collective à l'ÉNAM? Qu'est-ce que cela vous apporte?  
Est-ce qu'elle pourrait être améliorée et si oui en quoi?

#### Liens avec les travailleurs et les travailleuses

- 4.8 De façon générale, quels sont les rapports que vous entretenez avec les intervenant.e.es?
- 4.9 Nommez 3 caractéristiques, habiletés, traits de caractère essentiels, selon vous, pour être un « bon travailleur » à l'ÉNAM?

### Liens avec les autres acteurs

4.10 Est-ce que certain.e.s travailleurs et travailleuses de l'ÉNAM sont en contact avec des personnes extérieures qui jouent un rôle dans votre cheminement personnel (agent de la sécurité sociale, médecin, travailleur social, propriétaire du logement, parents, ami.e.s, etc.)? Est-ce que cela vous aide? Comment?

### **5. L'impact de l'ÉNAM**

5.1 Quel est l'impact de l'ÉNAM :

Sur vous?

Sur les membres de votre famille ou les membres de votre réseau social?

5.2 Qu'est-ce que vous, participant.e.s, vous apportez aux travailleurs et travailleuses?

5.3 Est-ce que l'ÉNAM, selon vous, permet de mieux faire connaître ce que vous êtes, vos forces, vos difficultés, à la population en général?

### **6. En résumé**

6.1 Quelles sont les principales forces de l'ÉNAM?

6.2 Quelles sont les principales faiblesses l'ÉNAM?

6.3 Si vous aviez une baguette magique, qu'est-ce que vous aimeriez changer maintenant à l'ÉNAM et pourquoi?

## **Annexe 2 Canevas d'entrevue des travailleurs et travailleuses**

### **1. Parcours des travailleurs et travailleuses**

1.1 Racontez-moi comment et pourquoi vous êtes venu.e travailler à l'ÉNAM?

### **2. L'approche, la philosophie et les objectifs**

2.1 Qu'est-ce qui caractérise l'approche de l'ÉNAM?

Nommez 3 mots ou expressions qui représentent pour vous le plus cette approche.

2.2 Selon vous, quels sont les principaux objectifs poursuivis par cette approche?

2.3 Pour vous dans votre travail, qu'est-ce qui est au cœur ou guide votre intervention?

### **3. Les pratiques (les activités, la programmation)**

3.1 Si vous aviez à qualifier et décrire les pratiques de l'ÉNAM vous diriez quelles sont .... ? (donnez 3 mots ou 3 expressions)

3.2 Dans le cadre des activités de l'ÉNAM, décrivez les principales activités auxquelles vous collaborez et êtes associé.e.s ?

3.3 Quelles sont vos forces et les difficultés dans l'exercice de vos fonctions?

3.4 Comment sont organisées et planifiées la programmation et les activités de l'ÉNAM?

### Permettez-nous de revenir brièvement sur les pratiques artistiques de l'ÉNAM :

3.5 Quelles sont les motivations, raisons qui justifient, selon vous, l'emploi de la marionnette comme pratique phare de l'organisme?

3.6 Quelles sont les principales étapes dans la création des spectacles?

3.7 Faites-vous une distinction entre les activités liées à la marionnette et à la réalisation des spectacles et les autres stratégies artistiques (chorale, masques, vidéo, etc.)?

3.8 Qu'est-ce que les stratégies créatives et artistiques, telles que développer à l'ÉNAM, permettent par rapport à d'autres modes d'intervention?

### **4. Les dynamiques de la vie interne (vie d'équipe, instances, réunions, place, rôles et participation des différents acteurs)**

#### Bloc entre travailleurs et travailleuses

4.1 Au sein de l'organisme, où êtes-vous impliqué.e (instances, réunions, projets spéciaux)?

4.2 Comment fonctionne l'équipe de travail?

4.3 Comment se prennent les décisions?

4.4 Êtes-vous invité.e à y participer?

4.5 Comment qualifiez-vous les rapports que vous entretenez avec vos collègues?

4.6 Nommer quelques habiletés qui vous semblent essentielles pour travailler ici ?

4.7 Dans votre idéal, qu'est-ce que vous voudriez changer?

### Bloc élèves participant.e.s

- 4.7 Comment qualifieriez-vous les relations entre les élèves participant.e.s ?
- 4.8 Comment qualifieriez-vous vos rapports avec les élèves participant.e.s ?
- 4.9 Quelle est la place octroyée aux élèves participant.e.s dans la vie interne de l'organisme?
- 4.10 Quels sont les principes et les modalités mises en œuvre lorsqu'il faut sélectionner certain.e.s participant.e.s pour des activités spéciales?
- 4.11 Que pensez-vous de ces modalités? Auriez-vous d'autres propositions pour ce faire?

### Bloc autres acteurs

- 4.12 Êtes-vous en contact avec des acteurs extérieurs à l'ÉNAM qui jouent un rôle essentiel pour celle-ci (membres du CA, travailleurs de la Commission, intervenants sociaux, etc.)?
- 4.13 Quels sont, selon vous, les partenaires les plus essentiels?
- 4.14 Est-ce que d'autres personnes ou organismes pourraient contribuer à l'essor de l'ÉNAM?

## **5. L'impact de l'ÉNAM**

- 5.1 Au niveau de l'impact de l'ÉNAM, nommez-nous les 3 éléments qui vous semblent les plus marquants ? Bref, à quel niveau, l'ÉNAM est-elle la plus efficace?
- 5.2 Plus spécifiquement, quel est l'impact de l'ÉNAM :
  - Sur ses travailleurs et travailleuses?
  - Sur les élèves participant.e.s?
  - Sur les autres milieux et organismes?
  - Sur la communauté au sens large?
- 5.3 Quelles sont les trois principales forces de l'ÉNAM?
- 5.4 Quelles sont ses trois principales faiblesses?

## **6. L'avenir de l'ÉNAM**

- a) Quels sont les enjeux les plus importants du programme « Les marionnettes pour le dire »?
- b) Comment voyez-vous l'ÉNAM dans cinq ans?
- c) Si vous aviez à changer quelque chose dans l'immédiat à l'ÉNAM, ça serait quoi et pourquoi?

## **Annexe 3 Canevas d'entrevue du Conseil d'administration**

### **1. Parcours des membres du CA**

1.1 Racontez-moi comment et pourquoi vous êtes devenu.e membre du CA de l'ÉNAM?

### **2. L'approche, la philosophie et les objectifs**

2.1 Qu'est-ce qui caractérise l'approche de l'ÉNAM?

2.2 Nommer 3 mots ou expressions qui représentent pour vous le plus cette approche.

2.3 Selon vous, quels sont les principaux objectifs poursuivis par L'ÉNAM?

### **3. Les pratiques (les activités, la programmation)**

3.1 Si vous aviez à qualifier et décrire les pratiques de l'ÉNAM vous diriez quelles sont? Donnez 3 mots ou 3 expressions.

3.2 Que connaissez-vous des activités de l'ÉNAM? Qu'en pensez-vous?

3.3 Quelles sont les motivations, raisons qui justifient, selon vous, l'emploi de la marionnette comme pratique phare de l'organisme?

3.4 Qu'est-ce que les stratégies créatives et artistiques, telles que développées à l'ÉNAM, permettent par rapport à d'autres modes d'intervention?

### **4. Les dynamiques de la vie interne (vie d'équipe, instances, réunions, place, rôles et participation des différents acteurs)**

4.1 Que pensez-vous de la composition et du mode de fonctionnement du CA actuel?

4.2 Que pensez-vous de la place du CA à l'ÉNAM?

4.3 Quelles sont les forces et les faiblesses de l'ÉNAM?

4.4 En tant que membre du CA que pensez-vous :  
de l'organisation et de la planification des activités?  
du financement?  
des partenaires et bailleurs de fonds?  
de la constitution de l'équipe de travail?

4.5 Est-ce que d'autres personnes ou organismes pourraient contribuer à l'essor de l'ÉNAM?

### **5. L'impact de l'ÉNAM**

5.1 Au niveau de l'impact de l'ÉNAM, nommez-nous les 3 éléments qui vous semblent les plus marquants ? Bref, à quel niveau, l'ÉNAM est la plus efficace?

5.2 Plus spécifiquement, quel est l'impact de l'ÉNAM :

Sur ses travailleurs et travailleuses?

Sur les élèves participant.e.s?

Sur les autres milieux et organismes?

Sur la communauté au sens large?

### **6. L'avenir de l'ÉNAM**

6.1 Comment voyez-vous l'ÉNAM dans cinq ans?

6.2 Si vous aviez à changer quelque chose à l'ÉNAM, ça serait quoi et pourquoi?

## **ANNEXE 4 Canevas d'entrevue des intervenant.e.s**

### **1. Collaboration avec l'ÉNAM**

- 1.1 Quels sont les liens que vous entretenez avec l'ÉNAM (individuels ou institutionnels)?
- 1.2 Décrivez-nous concrètement comment se déroule cette collaboration?
- 1.3 Quels sont les facteurs qui facilitent cette collaboration et ceux qui pourraient être améliorés?

### **2. Les pratiques**

- 2.1 Que connaissez-vous des activités de l'ÉNAM? Qu'en pensez-vous?
- 2.2 Qu'est-ce que les stratégies créatives et artistiques, telles que développées à l'ÉNAM, permettent par rapport à d'autres modes d'intervention?

### **3. L'impact de l'ÉNAM**

- 3.1 Au niveau de l'impact de l'ÉNAM, nommez-nous les 3 éléments qui vous semblent les plus marquants ? Bref, à quel niveau, l'ÉNAM est-elle la plus efficace?
- 3.2 Plus spécifiquement, quel est l'impact de l'ÉNAM :
  - Sur les travailleurs et travailleuses?
  - Sur les élèves participant.e.s?
  - Sur les autres milieux et organismes?
  - Sur la communauté au sens large?

### **4. L'avenir de l'ÉNAM**

- 4.1 Est-ce que vous sentez les besoins de consolider vos collaborations avec l'ÉNAM? Si oui, dans quel sens?
- 4.2 Comment voyez-vous l'ÉNAM dans cinq ans?

## **Annexe 5 Canevas d'entrevue des partenaires**

### **1. Parcours des partenaires (arrivée à l'ÉNAM et les raisons, les motivations qui vous y font travailler)**

1.1 Racontez-moi comment et pourquoi vous avez choisi de soutenir et de financer l'ÉNAM?

### **2. L'approche, la philosophie et les objectifs**

2.1 Qu'est-ce qui caractérise l'approche de l'ÉNAM? Donnez 3 mots ou 3 expressions.

2.2 Selon vous, quels sont les principaux objectifs poursuivis par l'ÉNAM?

### **3. Les pratiques**

3.1 Si vous aviez à qualifier et décrire les pratiques de l'ÉNAM vous diriez quelles sont .....

3.2 Que connaissez-vous des activités de l'ÉNAM? Qu'en pensez-vous?

3.3 Quelles sont les motivations, raisons qui justifient, selon vous, l'emploi de la marionnette comme pratique phare de l'organisme?

3.4 Qu'est-ce que les stratégies créatives et artistiques permettent par rapport à d'autres modes d'intervention?

### **4. Dynamiques partenariales**

4.1 Quels sont les ententes précises entre vos deux organisations?

4.2 Depuis quand et comment s'est concrétisé ce partenariat?

4.3 Quelles sont les forces de ce partenariat et les difficultés (pour chaque partenaire)?

4.5 Comment voudriez-vous qu'évolue ce partenariat?

### **5. L'impact de l'ÉNAM**

5.1 Au niveau de l'impact de l'ÉNAM, nommez-nous les 3 éléments qui vous semblent les plus marquants?

5.2 Plus spécifiquement, quel est l'impact de l'ÉNAM :

Sur ses travailleurs et travailleuses?

Sur les élèves participant.e.s?

Sur les autres milieux et organismes?

Sur la communauté au sens large?

### **6. Bilan**

6.1 Quelles sont les trois principales forces de l'ÉNAM?

6.1 Quelles sont ses trois principales faiblesses?


6.3 Comment voyez-vous l'ÉNAM dans cinq ans ?

## **Annexe 6 Canevas d'entrevue des spectateurs et spectatrices**

1. Nommer deux ou trois mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit après avoir assisté au spectacle de l'ÉNAM.
2. Qu'avez-vous ressenti pendant ce spectacle?
3. Qu'est-ce que vous retenez de ce spectacle?
4. Où en avez-vous entendu parler? Pourquoi avez-vous choisi de venir le voir?



## Annexe 7 : Programme spectacle 2013

Conception et réalisation des textes	<i>Les élèves participants et l'équipe de l'ÉNAM</i>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Groupe 1 - LUNDI 27 MAI à 19H et MARDI 28 MAI à 10H et 13H15 870 rue Boily, Chicoutimi, 418-549-6262 poste 3190</p> </div>	<div style="text-align: center;"> <p><b>Spectacle 2013</b></p> <p><b><i>Soirée gala</i></b></p>  </div>
Fabrication des marionnettes	<i>Rachel Lorain Éléonore Vidal Mylène Leboeuf Élèves participants</i>		
Mise en scène	<i>Richard Bouchard Julie Tremblay-Cloutier Mylène Leboeuf</i>		
Son, projections et éclairage	<i>Richard Bouchard Pascal Gaudreault Steeve Fortin</i>		
Conception du programme	<i>Nathalie Maltais Paule Coutu</i>		
Support au spectacle	<i>Stéphanie Leclerc Émilie Bellemare</i>		
<b>Avec la participation de l'équipe de l'ÉNAM</b>			
Richard Bouchard	Directeur général et artistique		
Johanne Maltais	Adjointe administrative		
Réjean Arseneault	Coordonnateur		
Rachel Lorrain	Technicienne en fabrication		
Bernard Gauthier	Appariteur		
Paule Coutu	Enseignante		
Kathy Langevin	Intervenante sociale		
Marilyne Plourde	Intervenante sociale		
Éléonore Vidal	Enseignante en arts		
Julie Tremblay-Cloutier	Scénariste, marionnettiste		
Mylène Leboeuf	Scénographe, marionnettiste		
Pascal Gaudreault	Technicien, caméraman		
Caroline Beaulieu	Technicienne, caméraman		

<p><b><i>Soirée Gala</i></b></p> <p>Spectacle 2013</p> <p><i>Groupe 1</i></p>	
Présentation Gala	<i>Christina Dallaire Carl Huard Nadia Côté Steeve Fortin Diane Laliberté</i>
Les régions du paradis	<i>Diane Laliberté André-Richard Jones Michel Fortin</i>
Présentation Gala	
Sauvons la reine Reina	<i>Michel Ouellet Michelle Fortier Serge Tremblay Patricia Boucher Carolle Girard</i>

<p><b><i>Soirée Gala</i></b></p> <p>Spectacle 2013</p> <p><i>Groupe 1</i></p>	
Présentation Gala	
L'amour qui sauve	<i>Patrice Pedneault Germain Dallaire Carolle Girard Michel Long</i>
Présentation Gala	
Parodie d'une journée à l'ÉNAM	<i>Marcel Boudreault Johanne Houde Alain Levesques Caroline Potvin Julie Cinq-Mars Pierrot Boucher</i>
Soirée Gala	

## Annexe 8 : Programme spectacle 2013 groupe 2

Conception et réalisation des textes	<i>Les élèves participants et l'équipe de l'ÉNAM</i>
Fabrication des marionnettes	<i>Rachel Lorain Éléonore Vidal Mylène Leboeuf Élèves participants</i>
Mise en scène	<i>Richard Bouchard Julie Tremblay-Cloutier Mylène Leboeuf</i>
Son, projections et éclairage	<i>Richard Bouchard Pascal Gaudreault Steeve Fortin</i>
Conception du programme	<i>Nathalie Maltais Paule Coutu</i>
Support au spectacle	<i>Stéphanie Leclerc Émilie Bellemare</i>

### Avec la participation de l'équipe de l'ÉNAM

Richard Bouchard	Directeur général et artistique
Johanne Maltais	Adjointe administrative
Réjean Arseneault	Coordonnateur
Rachel Lorrain	Technicienne en fabrication
Bernard Gauthier	Appariteur
Paule Coutu	Enseignante
Kathy Langevin	Intervenante sociale
Marilyne Plourde	Intervenante sociale
Éléonore Vidal	Enseignante en arts
Julie Tremblay-Cloutier	Scénariste, marionnettiste
Mylène Leboeuf	Scénographe, marionnettiste
Pascal Gaudreault	Technicien, caméraman
Caroline Beaulieu	Technicienne, caméraman

Groupe2 - mercredi 29 MAI à 19H et jeudi 30 MAI à 10H et 13H15  
870 rue Boily, Chicoutimi, 418-549-6262 poste 3190

## Spectacle 2013 *Unir nos différences*



### *Unir nos différences* Spectacle 2013 Groupe 2

<b>Consultation bizarre</b>	<i>Nathalie Maltais Yves Crevier</i>
<b>Le coffre à souvenirs</b>	<i>Nathalie Maltais Pascal Rainville Cindy Tremblay Caroline Fiset Catherine Gagné</i>
<b>Les retrouvailles</b>	<i>Marcel Fortin Steeve Thériault Pierre Morin Mario Blackburn Annie St-Gelais</i>
<b>Consultation bizarre</b>	
<b>Le château hanté</b>	<i>François Allie Lise Boies Sylvie Bouchard Johanne Houde Claire Dufour</i>

### *Unir nos différences* Spectacle 2013 Groupe 2

<b>Conte amérindien</b>	<i>Yves Crevier Yvon Martel Steven Brown Linda Jean Linda Vigneault Robert Tremblay</i>
<b>Le frigorifier</b>	<i>Nathalie Maltais Caroline Fiset Cindy Tremblay Pascal Rainville Johanne Houde</i>
<b>Consultation bizarre</b>	