

# Sans Issue

**Production** Compagnie A demain j'espère

**Création collective de et avec** Olivia David-Thomas, Catherine Fornal, Martine Girol, Martin Lardé et Fabien Thomas

**Coproductions** : ARTO / Le Kiwi Saison et Festival de Rue de Ramonville  
EPCC ONYX La Carrière/St Herblain  
CNAREP Le Fourneau (demande en cours)  
Association Rudeboy Crew, Festival d'Oit/Le Bleynard (demande en cours)

**Soutiens institutionnels** Région Bourgogne-Franche-Comté, Département du Doubs, Ville de Besançon, DRAC Bourgogne Franche Comté plan de relance

**Soutiens artistiques** Animakt (Saulx-les-Chartreux) et la Friche artistique de Besançon



## Création (2020/2021/2022)

### 2020

**26 février > 1er mars** : résidence artistique et sortie de résidence à Animakt (Saulx-les-Chartreux 91)

### 2021

**25 > 29 octobre** résidence Friche artistique de Besançon (25)

**8 > 12 novembre** résidence Friche artistique de Besançon (25)

**20 > 25 novembre** résidence Onyx (Saint Herblain 44)

**6 > 10 décembre** résidence Friche Artistique de Besançon (25)

**28 septembre > 2 octobre** résidence et création au Festival des Expressifs à Poitiers

### 2022

4 semaines de résidences à planifier entre janvier et février (Besançon, le Fourneau Brest, Le Bleynard)

### Diffusion (2022)

15 mai 2022 : première Festival du Bitume et des plumes, Besançon (25)

Partenaires autres : en cours

## Contacts

**Karine Lesueur**  
Responsable de production et de diffusion  
[productionademainjespere@gmail.com](mailto:productionademainjespere@gmail.com)  
06 87 36 92 57

**Léa Pierre**  
Chargée de production d'administration  
[ademainjespere@gmail.com](mailto:ademainjespere@gmail.com)  
06 35 57 04 69

Site internet [www.ademainjespere.com](http://www.ademainjespere.com)

## Un point de départ

Durant l'écriture d'*ObsolèteS*, notre dernière création, une première réflexion sur les conditions de travail à l'hôpital était dans nos carnets de notes. Il n'était pas possible de tout dire, de tout traiter dans un seul spectacle et il fallait encore mûrir une réflexion sur les nouvelles formes de management, sur le sens du travail aujourd'hui.

Au départ, il y a le sentiment de révolte lorsque Philippe Gobet, président de l'association et brancardier raconte son quotidien à l'hôpital Jean Minjot de Besançon.

En parallèle, il y a cet enregistrement de Stéphanie, employée chez Amazon à Chalon-sur-saône. Elle nous parle du management festif et joyeux pour déguiser la précarité et justifier les cadences. Les témoignages de ces individus deviennent une mauvaise farce, les histoires de ces individus a priori éloignés se croisent autour du même vocabulaire : le management, le bien-être au travail, la productivité, l'efficacité, la rationalisation et surtout, le grand mot : LE DISPOSITIF.

Une question nous taraude : Quelle est la différence entre le management d'Amazon et celui de l'hôpital ?

Les recherches abondent sur ces nouvelles formes de management qui s'éloignent du réel. Nous accumulons de la matière, c'est notre première étape de travail.

## Des pistes émergent :

- *Nous voulons traiter du ruissellement ou plus exactement de ces gens qui, souvent maltraités socialement, pensent et croient aux valeurs véhiculées en chœur par l'Etat et les mass média. En gros, « c'est parce qu'il y a des riches, des premiers de cordées que le monde est en équilibre et que nous nous en sortons à peu près. Les richesses des plus aisés ruissèleront fatalement sur nous. Si on le veut, on peut. » Ces gens... nos gens, puisque c'est d'eux que nous traiterons, veulent plus que tout échapper à leur condition, faire partie des dominants.*
- *Au nom du réalisme économique, les nouveaux managers créent des abstractions car ils sont éloignés des lieux de productions, des services publiques. Pire encore, ils ne se rencontrent pas.*
- *Les planneurs/ managers doivent avoir un sens inné du relationnel, un goût pour le jeu. Ils sont des spécialistes des procédures, des dispositifs sans attachement aux métiers, sans attachement aux savoir-faire. Les autres doivent s'adapter aux protocoles.*
- *Les salariés sont recrutés pour un panel de compétences dont les compétences comportementales. Les mutations structurelles de la sphère du travail renouvellent sans cesse le vocabulaire du management et les théories sur le sujet. La figure du Happy Manager est symptomatique d'une perversité : rendre le travailleur heureux pour être productif. Les bonnes conditions de travail sont remplacées par des baby-foot.*

*Alors que se passe-t-il dans le monde du travail ?  
Que faut-il faire pour être employable ?  
Qui dois-je séduire ?  
A quel jeu je joue ?  
Quel est mon métier ?*

**L'objet théâtral se dessine :**

Sans Issue s'articulera autour d'un jeu, on jouera à observer des gens et à les recruter. Le contexte, ce sera celui de l'escape-game. C'est-à-dire que nous ferons jouer certains spectateurs. *La forme ludique propre au genre Escape-game est un formidable outil permettant de mettre à jour le « savoir-être » de chaque participant. « Disons-le tout net, un formidable outil de recrutement pour les entreprises qui ont de plus en plus de mal à dégoter la perle rare. Pôle-Emploi a fait son temps, il faut désormais proposer des outils performants en correspondance avec notre époque. »* Sans Issue sera donc un spectacle qui se joue des principes de l'escape game..

## ***Sans Issue- Une fiction plutôt réaliste***

### **Gestation-Expérimentations autour de l'escape game**

En 2017, la compagnie A demain J'espère a créé un Escape Game sur mesure à la demande d'Animakt (lieu de création de diffusion des arts de la rue à Saulx les Chartreux) pour leur festival Ceux d'en Face. Un format de 40 mn mettant en scène une famille est né et 12 représentations plus tard, nous retenons de cette première expérience, l'envie de jouer plus, de résoudre réellement des énigmes et de se prendre au jeu, de vivre intensément la fiction, de rencontrer le théâtre.

L'aspect ludique nous séduit et à l'automne 2019 nous créons un Escape Game au Château de Chateauneuf : 14 représentations plus tard, nous sommes convaincus : l'aspect ludique du jeu crée des dynamiques, des dynamiques théâtrales qui permettent de nouvelles interactions avec les spectateurs, les joueurs.

La citadelle de Besançon nous passe la même commande pour 25 représentations à l'été 2020.

Nous n'avons pas de doute, si les nouveaux managers veulent nous faire croire que le travail est un jeu alors nous allons y jouer. On ne cherche plus à recruter parce qu'on a un métier, il faut plus. On cherche le profil, on cherche les compétences « innées », votre intelligence émotionnelle, votre savoir-être.

### **La dramaturgie – Ecriture en chantier et travail de plateau**

#### **LA FICTION**

La société *Eclipse* créée par la famille Pouplin est une entreprise innovante dans le domaine du recrutement. Elle met au service des recruteurs sa passion des Escapes Games pour recruter de façon rapide et efficace du personnel adapté à leurs entreprises.

Elle s'est spécialisée dans l'analyse de la compétence comportementale et de l'intelligence émotionnelle au travail.

*Pour remporter les défis du 22<sup>ème</sup> siècle  
Pour être toujours plus performants dans la recherche de talents  
Parce que vous méritez de mieux recruter  
Parce que vous méritez d'être mieux employés  
La société Eclipse vous aide à sortir de l'ombre  
Parce que le recrutement triste du 21<sup>ème</sup> siècle c'est du passé dépassé  
Eclipse c'est un concept d'escape game à visée recrutative  
Fini les entretiens à rallonge, les short listes, les erreurs de casting  
Avec Eclipse, Visez juste.*

Dans cette famille, ils se sont donnés des fonctions sur le modèle des grands groupes. Ils ont le fantasme de jouer dans la cour des grands, d'être les premiers de cordés. Ils n'ont pas les codes, ce ne sont pas des héritiers, ils ont une croyance forte : Il faut entreprendre pour réussir. Dans cette famille, les personnages ont tous un point commun : ils rêvent d'échapper à leurs conditions sociales et faire partie des classes dominantes – ils rejettent l'idée d'être des « p'tites gens ».

Leur système de valeurs répond aux attentes de la société néo-libérale : il faut entreprendre, prendre des risques, avoir l'oeil du tigre.

Ils y croient et ils ont tout investi dans cet escape game à visée recrutative. C'est pervers, c'est cynique. On ne peut pas y croire et pourtant, c'est le monde de demain.



Leur fantasme, réussir comme Bernard Arnault et sa dynastie, être les prochains à s'être fait tout seul, à réussir grâce à leurs ambitions, se donner les moyens.

## LES FICHES PERSONNAGES

L'histoire et la psychologie des personnages nous donnent du jeu. Dans nos créations, nous creusons les fiches personnages qui sont très documentées : situation familiale, croyances, humeurs, degré de perversion, situation sociale, parcours, lien avec les autres...

La pleine connaissance de nos personnages permet une recherche sur le plateau par le biais d'improvisations en lien avec notre contexte.

### Fabrice Pouplin – Le DG

Ancien manager dans une boutique orange, il utilise la novlangue du management de façon maladroite. Il a été licencié pour harcèlement au travail mais il ne l'avouera jamais. Il sait se faire mousser et pense que « les gens ne veulent pas bosser », il tombe rapidement dans la rhétorique des assistés. Il se vit comme un homme qui s'est fait tout seul. Avec Eclipse, Il pense avoir trouvé le bon filon pour se faire de l'argent. C'est un célibataire forcé, qui a des comptes à régler avec son père. Il a une fille Leslie, il ne s'en est jamais occupé, c'est une erreur de jeunesse.

### Corinne Pouplin – La DRH

Corinne, ex punk, sœur de Fabrice. Sans doute était-elle gérante d'un bar-tabac en milieu rural et bénévole dans une association pratiquant les reconstitutions moyenâgeuses. Depuis toute petite, elle baigne dans les jeux de rôles. Elle possédait tous les livres originaux de Donjons et Dragons (livre des Maîtres, livres des monstres...) en Anglais. Le travail de traduction ne l'a pas rendu bilingue mais elle possède quelques notions, et utilise beaucoup d'anglicisme liés aux techniques de management. C'est elle qui a imaginé l'histoire de l'Escape-Game, sorte de mélange du seigneur des anneaux et de Game of Thrones.

### Leslie Bouveret – Chargée de mission en développement et stratégie d'image

Fille de Fabrice, elle ne porte pas le nom de son père car il l'a reconnu très tard. Elle est maltraitée par son père et va d'humiliations en déceptions. Elle recherche autant son approbation que sa reconnaissance et pourtant elle rêve de lui faire mal, de lui dire tout ce qu'elle a sur le cœur. Elle rêve de voler de ses propres ailes et pourtant elle n'arrive pas à partir, elle reste collée à son père, comme une adepte d'une secte religieuse, allant jusqu'à défendre des préceptes qui ne sont pas forcément les siens. Elle se venge sur les plus fragiles. Elle se définit comme une Community manager alors qu'elle n'était sans doute que cheffe de rayon aux nouvelles galeries. Elle pense avoir un sens des affaires et de la stratégie marketing.

### Didier

Notre baron (faux spectateur), qui va jouer à l'Escape Game comme si sa vie en dépendait, qui va repousser les limites, poser des questions. Il est très premier degré et ne perçoit pas bien la limite qu'il y a entre fiction et réalité. Chômeur de longue date, il croit réellement qu'il y a un job à la clé. Ce sera le spectateur sur lequel nos personnages pourront se lâcher.

## LES PISTES DRAMATURGIQUES

Après une première cession de répétitions nous pouvons avancer ce qui suit et dégager 4 à 5 temps forts du spectacle :

*1<sup>er</sup> temps, accueil des spectateurs qui passeraient par un tunnel, un sas (idée du sas de décompression). Ici, nous les plongeons dans un univers elfique. Des personnages aux grandes oreilles et emplis de mystères leur susurrent dans une langue étrangère des histoires épiques.*

*2<sup>ème</sup> temps. Les spectateurs s'installent sur des gradins en arc de cercle. Fabrice place les représentants du Conseil général et du CCAS devant, en leur indiquant qu'ils peuvent prendre la parole quand ils le veulent. La famille Bouveret a prévu de commencer par un petit clip malheureusement flou. On n'entendra que le son (présentation de la société d'insertion Eclipse, future numéro 1 dans le domaine de l'insertion). On perçoit les animosités et rivalités des différents personnages. Rien ne marche comme prévu. Ni la vidéo, ni le power point. Pour illustrer la pertinence du projet d'insertion par l'Escape Game, rien de mieux qu'une petite illustration.*

*3<sup>ème</sup> temps. Séparation des spectateurs. Nous proposons un jeu de rôle ou une vingtaine de personnes jouera les chômeurs (participant à une quinzaine de minutes d'Escape Game). Le reste endossera le costume du recruteur à qui sera distribué une fiche permettant de noter et d'évaluer les joueurs selon des préceptes de recrutement moderne.*

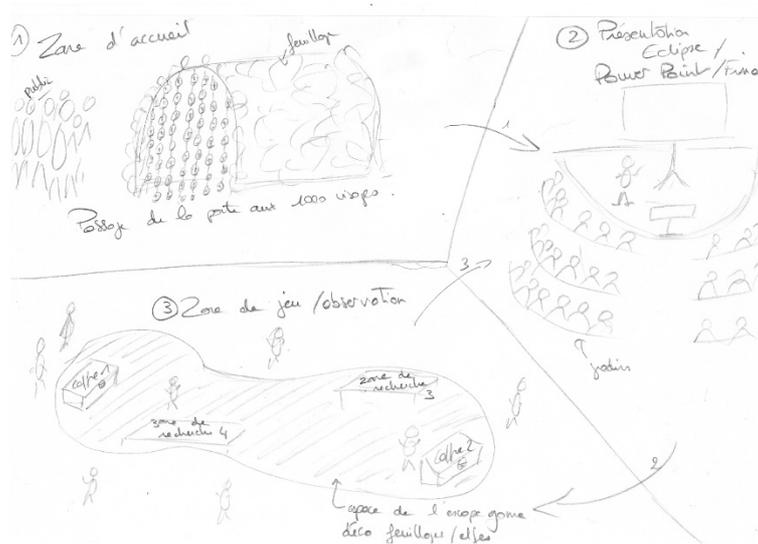
*4<sup>ème</sup> temps, changement d'espace. Espace de jeu. Pendant un quart d'heure, les chômeurs devront résoudre des énigmes elfiques pendant que les recruteurs rempliront les cases de leur fiche. Régulièrement les comédiens commenteront et animeront le jeu en mettant en avant les qualités ou les défauts des différents participants en interprétant des personnages qui pourrait débloquent certaines situations...*

*5<sup>ème</sup> temps. Retour dans les gradins. Temps de l'analyse. On devra tirer les conclusions de l'expérience, dégager des vainqueurs et des perdants. C'est ici que nous nous appuyerons majoritairement sur notre baron qui forcément sera un des grands perdant de l'aventure. Cette forme de débriefing sera l'occasion d'un règlement de compte des membres de la famille par joueurs interposés. En effet, chacun en défendant un de ses poulains va en profiter pour lancer pics et reproches et ainsi envenimer des relations qui étaient déjà sur le fil de la bienséance.*

La fin reste bien évidemment à trouver. Nous sommes convaincus qu'elle nous apparaîtra sur le plateau, en mettant en branle l'imagination collective des membres de la compagnie

## LA SCENOGRAPHIE

Le spectacle s'articulera autour de deux espaces décalés : celui de la présentation officielle, tribune, powerpoint et petite bouteille d'eau sur un pupitre et celui du terrain de l'expérimentation de l'escape game , l'heroic fantasy.



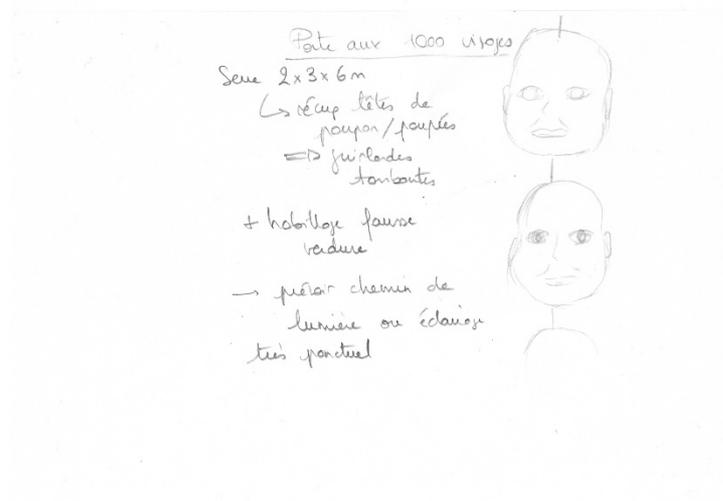
L'escape Game est souvent lié à un univers, un environnement. Nous avons choisi celui du Monde des elfes et des gobelins. Il est commun, lisible et chaque génération a des références.

Il fait partie du patrimoine culturel appartenant à tous. Aussi, il nous donne du jeu, il nous permet de créer des décalages car le monde merveilleux des elfes est aussi sérieux que kitch.

Il possède son esthétique et son vocabulaire. Il autorise le décalage, il donne du jeu, du théâtre.

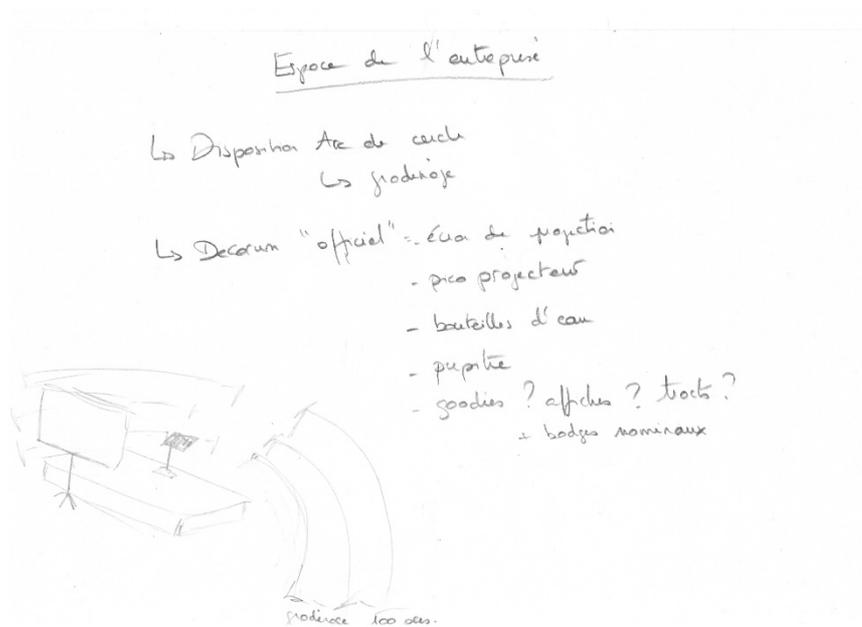
A la mesure des fantasmes de nos personnages sur le développement de leur entreprise d'escape game recrutatif, le decorum est encore inabouti, « fait maison », qui cherche la démesure mais n'en a pas les moyens. Par exemple, la porte aux

mille visages par laquelle les spectateurs entrèrent sur le terrain de jeu sera une serre de jardin rhabillée, jalonnée de guirlandes de têtes de poupée récupérées.



Nous aimons jouer avec le public à faire deviner « ce qui va être », un de nos personnages aura certainement comme appui de jeu des maquettes (fait maison), croquis (fait maison toujours), premiers éléments (fait maison encore) qui préfigurent le projet final.

L'enjeu de notre scénographie sera de donner les clefs d'un univers sans donner les codes de la maîtrise.



## **La rubrique qui devrait s'appeler « partis pris » et que nous nommerons : « qu'est-ce que vous voulez dire ? »**

Ou plus communément **LA NOTE d'INTENTION**

Nous cherchons un théâtre qui se rapprocherait plus de l'expérience que d'un spectacle que l'on regarderait passivement, en connaisseur, habitué ou non. Nous pensons être à une époque où le spectacle vivant doit réinterroger et repousser les frontières et les cadres de la représentation. Dans tous les cas, c'est ici que nous avons envie de nous trouver.

Nous ne voulons pas dénoncer l'absurdité du monde avec ses cohortes de technocrates et de managers en tout genre, ces logiques comptables... mais bien plutôt explorer les façons de penser, idéologiques ou non qui nous ont amenées là où nous en sommes aujourd'hui. En ce sens, nous sommes bien dans le cadre de l'expérience et chacun en retirera les conclusions qu'il voudra.

Le dispositif que nous proposons crée forcément un peu d'inconfort. Des gens doivent noter et évaluer d'autres gens qui jouent. Nous sommes dans une sorte d'expérience de Milgram qui si elle est à la fois ludique et décalée n'en reste pas moins quelque peu malsaine. On pourrait s'interroger sur la légitimité que nous aurions à noter tel ou tel dans le contexte de jeu de rôle que nous donnons. Ici, c'est dérangeant parce que rien ne se fait sous couvert d'anonymat et aussi parce que nos règles peuvent paraître plus que contestables.

Pourtant, nous sommes dans un monde de notation. Oui, les systèmes de notations sont partout, souvent érigés au nom du principe de l'excellence. Ils nous permettraient de séparer le bon grain de l'ivraie. L'excellence, on ne sait pas trop ce que c'est, ses critères ne sont pas bien définis, c'est un peu comme le saint Graal qu'il faudrait atteindre, comme si le bon ne suffisait plus. On note sur facebook (nombre de j'aime), on note sur tripadvisor, on note sur blablacar... et on s'oriente en fonction de ces notations. Nous ne disons pas que c'est bien ou mal, on s'interroge seulement sur ce que l'on perd. Peut être simplement, comme chez Milgram une petite part d'humanité.

Nous pensions jusqu'à il y a peu, avec cette idée de l'Escape-Game comme vecteur de recrutement, être dans un principe dystopique. Or la réalité dépasse souvent la fiction, quelques entreprises proposent déjà cette méthode de recrutement. L'escape-Game permet de mettre à l'épreuve le savoir être de chacun, de renforcer la cohésion de groupe, c'est pour cela que de plus en plus d'entreprises en proposent à leurs employés.

L'escape-Game ou comment d'un jeu ludique et populaire nous avons fait un outil de triage et d'évaluation ?

Le monde d'Orwell n'est jamais très loin des grands principes managériaux du 21<sup>ème</sup> siècle.