EmplArt

Erasmus+ KA210-ADU · 2025–2027

Educazione artistica per aumentare l'occupabilità degli adulti vulnerabili

MANUALE DI FORMAZIONE

Seconda edizione - Revisione successiva al ToT

Attività A3.1 · Revisionata a seguito del Corso internazionale di formazione per formatori, Parigi, marzo 2026

Partners:

Vertigo APS Livorno, Italia

APSES Ramnicu Valcea, Romania

Esprit Éducatif Paris, France

Agenzia Nazionale IT02 INDIRE - ID Progetto: KA210-ADU-2DC7C8CA

Versione	Data	Descrizione
v1.0 — Prima bozza	Febbraio 2026	Manuale iniziale prodotto come risultato dell'Attività A3.1. Sezioni 1-3 complete. Sezione 4 solo segnaposto. Sezione 5 assente. Distribuito ai partecipanti al corso di formazione per formatori prima dell'incontro di Parigi.
v2.0 — Edizione post-ToT	Marzo 2026	Revisione completa a seguito del Corso Internazionale di Formazione per Formatori, Parigi (marzo 2026). Aggiunte le sezioni 4-9. Integrati tre set di esercizi nazionali (Italia, Romania, Francia). Aggiunti tre scenari teatrali (sezione 5). Incorporati i suggerimenti dei partecipanti. Aggiunti strumenti per i facilitatori, glossario e bibliografia.

Informazioni su questo documento

Questo manuale è il principale risultato formativo dell'Attività A3.1 (Bozza del Manuale EmplArt) ed è stato rivisto in seguito all'Attività A3.2 (Formazione internazionale dei formatori). È destinato all'uso da parte dei 72 educatori di adulti formati nei tre paesi partner (24 per paese) durante le Attività A4.1 (Formazione locale dei formatori) e A4.2 (Attività di teatro non formale con adulti vulnerabili).

Gli esercizi della Sezione 4 sono bilingui: inglese con italiano (Sezione 4.1), rumeno (Sezione 4.2) e francese (Sezione 4.3). Possono essere utilizzati singolarmente o come parte di un percorso completo di dodici esercizi.

La Sezione 5 contiene tre scenari teatrali completi, pensati per essere utilizzati dopo che i partecipanti hanno completato almeno quattro esercizi della Sezione 4.

Sezione 1 — Introduzione e contesto del progetto

1.1 Il progetto EmplArt

EmplArt — Educazione basata sull'arte per aumentare l'occupabilità degli adulti vulnerabili — è un partenariato Erasmus+ di piccole dimensioni (KA210-ADU) che si svolge da settembre 2025 a febbraio 2027. Il progetto è coordinato da Vertigo APS (Livorno, Italia) in collaborazione con APSES (Râmnicu Vâlcea, Romania) ed Esprit Éducatif (Parigi, Francia), con il supporto dell'Agenzia nazionale italiana IT02 INDIRE.

Il progetto si rivolge a 72 educatori di adulti (24 per ciascun Paese partner) e, tramite loro, a 120 adulti vulnerabili (40 per Paese). In Italia, il gruppo principale di beneficiari è costituito da adulti con disabilità; in Romania, da adulti con un basso livello di istruzione formale e da rifugiati ucraini; in Francia, da adulti appartenenti a minoranze etniche e da rifugiati ucraini. In ciascun Paese, i rifugiati ucraini rappresentano il 50% dei beneficiari adulti, a testimonianza della grave crisi di sfollamento che ha condizionato la progettazione del progetto.

1.2 I tre soci

Coordinatore: Vertigo APS — Italia	Partner: APSES (Romania) · Esprit Éducatif (Francia)
• APS fondata oltre 30 anni fa a Livorno, in Toscana. • Possiede e gestisce un teatro da 150 posti. • Vasta esperienza nell'ambito dell'educazione teatrale e dell'inclusione sociale. • Si occupa del coordinamento del progetto, del programma internazionale di formazione per formatori (ToT) e della redazione del manuale.	• APSES (Râmnicu Vâlcea): 10 anni di esperienza nell'economia sociale e nell'integrazione nel mercato del lavoro per gruppi vulnerabili. Gestisce il sito web del progetto e il programma di formazione per formatori (ToT) a livello locale in Romania. • Esprit Éducatif (Parigi): specializzazione in ICT, digitalizzazione e supporto alle comunità di migranti. Ha ospitato il ToT internazionale. Guida il ToT locale in Francia.

1.3 Obiettivi del progetto

Il progetto persegue tre obiettivi interdipendenti:

- OS1: Formare 72 educatori di adulti (24 per partner) nei metodi di educazione non formale basati sulle arti e sul teatro, come documentato in questo manuale.
- OS2: Supportare direttamente 120 adulti vulnerabili (40 per partner) attraverso attività non formali basate sul teatro e mirate allo sviluppo di competenze per l'occupabilità.
- OS3: Rafforzare la capacità organizzativa delle tre organizzazioni partner attraverso lo sviluppo condiviso di metodologie, lo scambio internazionale e la documentazione delle buone pratiche.

1.4 Come utilizzare questo manuale

Questo manuale è concepito per essere letto in ordine al primo utilizzo e successivamente come documento di riferimento. La Sezione 2 fornisce le basi teoriche. La Sezione 3 riassume il Quadro delle Competenze che collega tutti gli esercizi ai risultati di apprendimento. La Sezione 4 contiene dodici esercizi didattici – quattro per paese – ciascuno strutturato secondo il Ciclo di Apprendimento di Kolb. La Sezione 5 contiene tre

scenari teatrali completi da utilizzare dopo gli esercizi. Le Sezioni 6-9 contengono i risultati di apprendimento per la formazione dei formatori, gli strumenti per i facilitatori, il glossario e la bibliografia.

Una nota sulla lingua

Tutti e dodici gli esercizi della Sezione 4 sono bilingui. Gli esercizi della Sezione 4.1 sono in inglese e italiano. Gli esercizi della Sezione 4.2 sono in inglese e rumeno. Gli esercizi della Sezione 4.3 sono in inglese e francese. Gli scenari teatrali della Sezione 5 sono in inglese con indicazioni sceniche adattabili a una qualsiasi delle tre lingue.

I facilitatori sono incoraggiati a utilizzare attivamente il formato bilingue: la seconda lingua in ogni esercizio non è una nota di traduzione, bensì una risorsa per i partecipanti, ovvero la lingua che gli studenti stanno acquisendo per uso professionale.

Sezione 2 — Quadro teorico

La metodologia EmplArt si fonda su tre basi teoriche interconnesse: il ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb, il quadro teorico del Teatro dell'Oppresso sviluppato da Augusto Boal e la più ampia tradizione dell'educazione non formale degli adulti. Il corso internazionale di formazione per formatori (ToT) tenutosi a Parigi (febbraio 2026) ha ampliato e perfezionato questo quadro teorico attraverso la pratica, aggiungendo due ulteriori metodi – il Playback Theatre e il Sociodrama – al repertorio documentato del progetto.

2.1 Il ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb

La teoria dell'apprendimento esperienziale di David Kolb (1984) propone che un apprendimento significativo negli adulti avvenga attraverso un ciclo in quattro fasi: esperienza concreta (fare), osservazione riflessiva (guardare e riflettere), concettualizzazione astratta (pensare e trarre conclusioni) e sperimentazione attiva (pianificare e provare). L'apprendimento non è un trasferimento lineare di informazioni, ma un processo di attribuzione di significato fondato sull'esperienza.

Tutti e dodici gli esercizi della Sezione 4 sono esplicitamente strutturati secondo le quattro fasi del modello di Kolb. Ogni esercizio include una tabella riassuntiva di Kolb 2x2, istruzioni per il facilitatore fase per fase e contenuti bilingue per ciascuna fase. Il ciclo non è semplicemente un modello di progettazione: è l'architettura visibile di ogni esercizio, denominato in modo che i partecipanti ne comprendano il motivo della sequenza delle attività.

Palcoscenico	Termine di Kolb	Cosa succede durante l'esercizio?
1	Esperienza concreta	Viene messa in scena una scena, interamente basata su un copione o tramite la tecnica del teatro forum. I partecipanti sono fisicamente ed emotivamente presenti nella situazione.
2	Osservazione riflessiva	Discussione guidata: cosa è stato visto, sentito e notato. Si invitano le esperienze personali a condividerle. La scena viene esaminata da molteplici prospettive.
3	Concettualizzazione astratta	Il facilitatore descrive l'accaduto, introducendo il linguaggio delle competenze, le prove derivanti dalla ricerca e il quadro concettuale che rendono l'esperienza generalizzabile.
4	Sperimentazione attiva	I partecipanti mettono in pratica quanto appreso in un nuovo e variegato scenario pratico, con ruoli, pressioni e partner diversi.

2.2 Il teatro degli oppressi (Boal)

Il Teatro dell'Oppresso (1974) di Augusto Boal rifiuta la tradizionale distinzione tra attore e spettatore. Nella struttura di Boal, lo "spettro-attore" è contemporaneamente testimone e protagonista, capace di intervenire

in una scena, cambiarne l'esito e sperimentare alternative alle situazioni oppressive. Il teatro diventa una "prova generale della realtà".

Negli esercizi e negli scenari di EmplArt vengono utilizzati tre metodi derivati da Boal:

Teatro Forum

Viene rappresentata una scena in cui il protagonista si trova ad affrontare un problema e non riesce a risolverlo. Il pubblico è quindi invitato a sostituire il protagonista in qualsiasi momento, a provare un approccio diverso e a osservare i cambiamenti. Il teatro forum è il metodo dominante nei dodici esercizi (utilizzato esplicitamente negli esercizi 5, 9 e 12) e in tutti e tre gli scenari teatrali. È particolarmente efficace per le situazioni lavorative in cui chi apprende si trova ad affrontare barriere istituzionali o interpersonali, perché consente di esercitarsi ripetutamente nelle strategie in un ambiente sicuro.

Teatro dell'immagine

I partecipanti modellano i corpi degli altri – o il proprio – in immagini statiche che rappresentano sentimenti, relazioni o dinamiche di potere. Non vengono utilizzate parole. Il gruppo interpreta le immagini insieme. Il Teatro dell'Immagine viene utilizzato nell'Esercizio 11 (lavoro domestico, Francia) per rendere visibili le dinamiche di invisibilità e presenza. Viene utilizzato anche nell'introduzione dello Scenario Teatrale B. La sua forza risiede nel rendere accessibile la conoscenza incarnata prima ancora che il linguaggio sia pronto.

Teatro Legislativo

Un'estensione del Teatro Forum in cui gli interventi dei partecipanti non vengono praticati solo come strategie individuali, ma elaborati collettivamente in proposte di cambiamento politico o istituzionale. Il Teatro Legislativo non viene utilizzato negli esercizi individuali, ma viene introdotto come riflessione conclusiva dello Scenario Teatrale C (navigazione istituzionale), fornendo al gruppo un quadro di riferimento per pensare collettivamente a risposte sia strutturali che individuali.

2.3 Teatro di riproduzione

Sviluppato da Jonathan Fox e Jo Salas negli anni '70, il Playback Theatre è una forma di teatro d'improvvisazione in cui gli spettatori raccontano storie personali e un gruppo di attori le interpreta immediatamente, in forma teatrale improvvisata. A differenza del Forum Theatre, che si concentra sulla risoluzione dei problemi, il Playback Theatre si concentra sul riconoscimento e sulla dignità: la storia viene onorata così com'è. Il Playback Theatre è stato introdotto nella metodologia EmplArt attraverso gli esercizi di francese (Esercizio 10, caffè/ristorante) e attraverso la pratica del secondo giorno del corso di formazione per formatori (ToT Day 2).

La riproduzione di esperienze altrui è particolarmente efficace per i gruppi le cui storie sono state sistematicamente ignorate: migranti, rifugiati, persone in situazioni lavorative marginalizzate. L'atto di vedere la propria esperienza messa in scena da altri non è principalmente terapeutico (e i facilitatori non sono terapeuti); è relazionale e politico. Significa: la tua esperienza è reale, è condivisa e merita attenzione.

2.4 Sociodrama (Moreno)

Il sociodramma di Jacob Moreno (1943) si differenzia dallo psicodramma in quanto si concentra sui ruoli sociali e sulle situazioni collettive piuttosto che sulla psicologia individuale. Nel sociodramma, ai partecipanti vengono assegnati dei ruoli – non dei personaggi – e questi mettono in scena sistemi sociali, istituzioni e dinamiche di gruppo. La comprensione che ne deriva è di natura strutturale, non personale.

Negli esercizi di EmplArt, il sociodramma viene utilizzato nell'Esercizio 12 (France Travail) e nello Scenario Teatrale C (orientamento istituzionale). I partecipanti interpretano l'istituzione stessa – la reception, il modulo online, il sistema di orientamento – e osservano dall'interno come il sistema produce accesso o esclusione. Questa prospettiva strutturale è essenziale per i gruppi che si trovano ad affrontare barriere istituzionali, perché aiuta a distinguere tra ciò che è alla portata personale e ciò che richiede una risposta collettiva o politica.

2.5 Aggiunte al quadro di riferimento successive al corso di formazione per formatori (ToT).

Raccomandazioni del Paris ToT — Quadro teorico

Il ToT ha confermato che le quattro fasi del modello di Kolb devono essere rese visibili ai partecipanti fin dal primo esercizio. I formatori hanno riferito che, quando il ciclo veniva esplicitamente nominato, i partecipanti si impegnavano maggiormente nella Fase 2 (riflessione) e nella Fase 3 (concettualizzazione), ovvero le fasi che più spesso venivano saltate a favore di altre attività.

Il gruppo ToT ha raccomandato di aggiungere un breve protocollo di "riscaldamento" prima di ogni esercizio: un'attività di consapevolezza corporea di 5 minuti che prepari il gruppo fisicamente ed emotivamente al lavoro teatrale. Alcuni esempi di riscaldamento sono inclusi negli Strumenti per il Facilitatore (Sezione 7).

Diversi formatori hanno osservato che il quadro teorico, così come presentato nella versione 1, era troppo astratto per un utilizzo diretto con i partecipanti. Una rappresentazione visiva semplificata, di una sola pagina, del ciclo di Kolb e dei metodi teatrali è stata aggiunta agli Strumenti per i facilitatori (Sezione 7.2).

I formatori di tutti e tre i paesi hanno notato che la distinzione tra Teatro Forum e Teatro Legislativo non era sufficientemente chiara per i facilitatori che si avvicinavano per la prima volta al metodo Boal. Il Glossario (Sezione 8) è stato ampliato con esempi tratti da ciascun metodo, così come praticati durante il corso di formazione per formatori.

Sezione 3 — Il quadro di competenze di EmplArt

Il quadro di competenze EmplArt (Attività A2.4) è stato sviluppato attraverso un'analisi comparativa in tre paesi dei risultati dei focus group (Romania, dicembre 2025; Francia, gennaio 2026; Italia, documentata nel rapporto comparativo). Esso identifica dodici aree di competenza organizzate in due dimensioni.

3.1 Dimensione A — Competenze trasversali

Le competenze trasversali sono quelle applicabili a diversi contesti e settori lavorativi. Sono "orizzontali", ovvero presenti in misura variabile in ogni esercizio della Sezione 4.

Codice	Area di competenza	Descrizione principale
A1	Competenze comunicative e linguistiche	Utilizzo efficace del linguaggio in contesti professionali, inclusi i registri istituzionali, le strategie basate su frasi chiave, il coraggio comunicativo e la comunicazione professionale bilingue.
A2	Collaborazione e lavoro di squadra	Lavorare con persone che presentano differenze culturali, linguistiche e gerarchiche; comprendere i ruoli all'interno del team; contribuire al raggiungimento di obiettivi comuni.
A3	Risoluzione dei problemi e pensiero critico	Identificare e superare gli ostacoli pratici; distinguere le barriere strutturali da quelle individuali; elaborare strategie sotto pressione.
A4	Creatività e adattabilità	Riconvertire le competenze esistenti in risorse professionali; adattarsi a contesti in rapida evoluzione; improvvisare soluzioni entro i limiti imposti.
A5	Autostima e resilienza emotiva	Mantenere un atteggiamento professionale sotto pressione; rimediare agli errori; riconoscere le proprie competenze senza scusarsi per esse.
A6	Alfabetizzazione digitale	Orientarsi nei sistemi di reclutamento online, nelle piattaforme di registrazione e nella comunicazione digitale in contesti professionali.
A7	Imparare a imparare	Riconoscere il proprio processo di apprendimento; utilizzare il feedback in modo costruttivo; sviluppare competenze trasferibili a partire da ogni esperienza.

3.2 Dimensione B — Competenze professionali e funzionali

Le competenze professionali sono più specifiche del contesto e si riferiscono a particolari situazioni del mercato del lavoro o ad ambienti istituzionali.

Codice	Area di competenza	Descrizione principale
B1	Ricerca di lavoro e pianificazione della carriera	Orientarsi nei sistemi di assunzione, nei colloqui di lavoro e nei punti di ingresso nel mercato del lavoro; definire la propria identità professionale; comprendere i percorsi di carriera formali e informali.
B2	Condotta sul luogo di lavoro e norme professionali	Comprendere i codici impliciti ed espliciti del comportamento professionale; rimediare agli errori; chiedere aiuto; orientarsi nella gerarchia e nella cultura aziendale.
B3	Competenza interculturale	Operare efficacemente al di là delle differenze culturali; riconoscere le dimensioni culturali della comunicazione professionale; solidarietà al di là delle differenze.
B4	Consapevolezza di genere e partecipazione inclusiva	Riconoscere le dinamiche di genere nel mercato del lavoro; autodeterminazione nei contesti lavorativi domestici e di cura; comprensione dei diritti indipendentemente dal genere o dallo status migratorio.
B5	Partecipazione civica e integrazione sociale	Utilizzare efficacemente le istituzioni e i servizi pubblici; comprendere i propri diritti come residente, lavoratore o rifugiato; il senso di appartenenza come pratica civica.

3.3 Mappa delle competenze — Tutti i 12 esercizi

Esercizio	Titolo	Competenze primarie
Esempio 1 (IT)	So come lavorare	A1 A5 B1 B2
Esempio 2 (IT)	Non capisco, puoi aiutarmi?	A1 A5 B2 B3
Esercizio 3 (IT)	Siamo una squadra	A2 A1 A4 B2
Esercizio 4 (IT)	Posso dire quello che penso?	A1 A5 B2 B3 B4
Esempio 5 (RO)	Non conosco ancora questa macchina	A1 A5 B2 B3
Esempio 6 (RO)	Anche questo è opera mia	A5 B1 B2 B4
Esempio 7 (RO)	L'ho fatto io	A1 A4 A5 B1
Esercizio 8 (RO)	Sono qui per trovare lavoro	A1 A3 B1 B5
Esercizio 9 (FR)	Il mio accento non è il mio limite	A1 A5 B1 B3
Esercizio 10 (FR)	Servizio, S'il Vous Plaît	A1 A2 A4 B2
Esercizio 11 (FR)	Non sono invisibile	A5 B1 B2 B4
Esercizio 12 (FR)	Io sono qui e ho dei diritti	A1 A3 B1 B5

Nota post-formazione dei formatori sul quadro delle competenze

Il gruppo di formazione per formatori di Parigi ha confermato che la mappa delle competenze è più utile se presentata ai partecipanti all'inizio di una sessione, non alla fine. Il formato a strisce di badge utilizzato nelle Sezioni 4.2 e 4.3 (che mostra visivamente i codici di competenza nella parte superiore di ogni esercizio) è stato sviluppato in risposta al feedback di formatori rumeni e francesi ed è raccomandato per tutti gli esercizi.

I partecipanti al programma ToT hanno proposto un'aggiunta al quadro di riferimento: un'area di competenza relativa alla "Gestione del lavoro informale e dell'occupazione precaria" (codificata provvisoriamente come B6). Quest'area non era inclusa nel quadro di riferimento originale, ma è emersa con forza nei contesti nazionali rumeno e francese. Viene qui segnalata come una possibile aggiunta per la terza edizione del manuale, a seguito dello svolgimento dell'Attività A4.2.

Sezione 4 — Unità didattiche

La sezione 4 contiene dodici esercizi didattici basati sul teatro, sviluppati dai tre partner di EmplArt. Ciascun esercizio è strutturato secondo il ciclo di apprendimento in quattro fasi di Kolb ed è presentato in formato bilingue (inglese e lingua nazionale del partner). Gli esercizi sono raggruppati per partner e contesto nazionale.

Come utilizzare la Sezione 4

Ogni esercizio è concepito come un'unità autonoma della durata di 45-70 minuti. Possono essere svolti singolarmente (selezionando l'esercizio più adatto a un determinato gruppo) oppure come una progressione completa di 12 esercizi da distribuire su più sessioni.

Gli esercizi all'interno di ciascun ciclo nazionale (4.1, 4.2, 4.3) aumentano progressivamente di complessità teatrale e profondità emotiva. Se si esegue un ciclo nazionale completo, la sequenza consigliata è: iniziare con l'Esercizio 1 (o 5, o 9) – poiché introduce il ciclo di Kolb e il formato delle frasi chiave – seguito dagli esercizi rimanenti in qualsiasi ordine.

Per i gruppi di nazionalità mista, è possibile combinare esercizi provenienti da diverse serie nazionali. Gli esercizi 5 (Romania) e 9 (Francia) si integrano bene in quanto entrambi mirano a sviluppare la sicurezza comunicativa. Gli esercizi 8 (Romania) e 12 (Francia) sono complementari in quanto entrambi affrontano il tema della gestione delle relazioni istituzionali.

I documenti completi degli esercizi per le Sezioni 4.1, 4.2 e 4.3 sono disponibili come file separati allegati a questo manuale.

4.1 Vertigo APS - Contesto italiano (Esercizi 1-4)

I quattro esercizi in italiano sono stati sviluppati da Vertigo APS, attingendo alla loro trentennale esperienza teatrale e agli schizzi di attività documentati nel lavoro preparatorio di EmplArt. Sono bilingui, in inglese e italiano, e trattano temi quali la comunicazione sul posto di lavoro, la richiesta di aiuto, il lavoro di squadra e l'espressione di opinioni, con particolare rilevanza per gli adulti con disabilità che si affacciano al mondo del lavoro.

Esercizio	Titolo (EN / IT)	Metodo teatrale · Competenze chiave
1	"I Know How to Work" / "Io so lavorare"	Forum Theatre · A1 A5 B1 B2 Colloquio di lavoro, comunicazione incentrata sulle competenze, presentazione professionale di sé.
2	"I Don't Understand — Can You Help Me?" / "Non capisco... mi aiuta?"	Teatro Forum · A1 A5 B2 B3 Chiedere aiuto sul lavoro senza vergogna. Il coraggio di interrompere.
3	"We Are a Team" / "Siamo una squadra"	Forum Theatre · A2 A1 A4 B2 Divisione dei compiti in un team misto. Indicare chiaramente il proprio contributo.
4	"Can I Say What I Think?" / "Posso dire la mia opinione?"	Teatro Forum · A1 A5 B2 B3 B4 Esprimere il disaccordo in modo rispettoso in un contesto professionale.

4.2 APSES — Contesto rumeno (Esercizi 5–8)

I quattro esercizi rumeni sono stati sviluppati da APSES, basandosi direttamente sui risultati del Focus Group EmplArt Romania (16 dicembre 2025, Bucarest) e sull'esperienza decennale di APSES nel supporto agli adulti vulnerabili, tra cui rifugiati ucraini e lavoratori con basso livello di istruzione, nella regione di Vâlcea.

Esercizio	Titolo (EN / RO)	Metodo teatrale · Competenze chiave
5	"I Don't Know This Machine Yet" / "Nu Știu Încă Această Mașină"	Teatro Forum · A1 A5 B2 B3 Primo giorno in fabbrica/produzione. Sicurezza, silenzio e domande. Basato sul caso Faurecia România.
6	"This Is My Work Too" / "Și Aceasta Este Munca Mea"	Teatro Forum + Psicodramma · A5 B1 B2 B4 Lavoro domestico, accordi verbali, diritti dei lavoratori. Denominare le condizioni con calma.
7	"I Made This" / "Eu Am Făcut Asta"	Forum Theatre · A1 A4 A5 B1Small business, market trade. Product + Story = Value. Explaining ≠ discounting.
8	"I Am Here to Find Work" / "Sunt Aici să Găsesc de Lucru"	Teatro Forum + Sociodrama · A1 A3 B1 B5Orientarsi tra ANOFM e le istituzioni pubbliche rumene per l'impiego. La conoscenza tra pari come risorsa.

4.3 Esprit Éducatif — Contesto francese (Esercizi 9–12)

I quattro esercizi in lingua francese sono stati sviluppati da Esprit Éducatif, sulla base del Focus Group EmplArt France (15 gennaio 2026, Parigi) e dei risultati documentati del programma teatrale France terre d'asile a Seine-Saint-Denis, che ha prodotto un tasso di collocamento lavorativo del 68%, la più solida prova quantitativa del sostegno all'occupazione nel settore artistico all'interno del progetto.

Esercizio	Titolo (EN / FR)	Metodo teatrale · Competenze chiave
9	"My Accent Is Not My Limit" / "Mon Accent N'est Pas Ma Limite"	Forum Theatre (Boal) · A1 A5 B1 B3Job interview with accent-based bias. Communicative confidence ≠ perfect French.
10	"Service, S'il Vous Plaît" / "Service, S'il Vous Plaît"	Playback Theatre (Fox/Salas) · A1 A2 A4 B2 Primo giorno in un bar/ristorante. Recupero errori = professionalità. Coda di riproduzione.
11	"I Am Not Invisible" / "Je Ne Suis Pas Invisible"	Image Theatre (Boal) · A5 B1 B2 B4Domestic/care work Paris. CESU rights. Body sculpt: invisibility → presence.
12	"I Am Here and I Have Rights" / "Je Suis Là et J'ai des Droits"	Forum Theatre + Sociodrama · A1 A3 B1 B5Francia Navigazione travail. I partecipanti interpretano l'istituzione stessa.

Sezione 5 — Tre scenari teatrali

I tre scenari teatrali di questa sezione sono pensati per essere utilizzati dopo che i partecipanti hanno completato almeno quattro esercizi della Sezione 4. Mentre gli esercizi sono unità di formazione strutturate (45-70 minuti ciascuna, con fasi di Kolb e frasi chiave esplicite), gli scenari sono produzioni teatrali più estese: di durata maggiore (90-120 minuti), più ricche di personaggi e narrazione, e progettate per riunire diverse aree di competenza in un unico arco narrativo.

Ogni scenario esiste in tre versioni nazionali (Italia, Romania, Francia): la narrazione di base è la stessa, ma il luogo di lavoro, la lingua, le istituzioni e i codici culturali sono adattati a ciascun contesto. I facilitatori sono incoraggiati a presentare la versione dello scenario che meglio corrisponde al contesto principale dei partecipanti e a effettuare un confronto transnazionale durante il debriefing.

Come utilizzare gli scenari teatrali

Durata: 90-120 minuti per scenario, incluso il debriefing. Non abbiate fretta durante il debriefing: il momento della denominazione nella Fase 3 è quello in cui si verifica l'apprendimento più profondo.

Sequenza consigliata: prima lo Scenario A (il più concreto), poi lo Scenario B (che aggiunge un livello di discriminazione), infine lo Scenario C (il più astratto - istituzionale). Tutti e tre possono essere svolti in un'unica sessione di una giornata intera, con pause.

Gli scenari possono essere proposti allo stesso gruppo che ha completato gli esercizi (come sessione di integrazione) oppure a un nuovo gruppo (come esperienza a sé stante). Con un nuovo gruppo, è consigliabile introdurre il ciclo di Kolb prima di iniziare.

Interventi di teatro forum: per ogni scenario, si raccomanda un minimo di tre interventi dei partecipanti. Dopo ogni intervento, una lettura di gruppo di 60 secondi ("Cosa è cambiato? Cosa è rimasto invariato?") fornisce la base per il tentativo successivo.

Scenario A — "Il primo giorno"

Il primo giorno in un nuovo lavoro. Paura, confusione, una piccola crisi e le persone che aiutano.

Metodo: Teatro Forum (Boal)
Durata: 90-100 minuti, debriefing incluso
Competenze: A1 A2 A4 A5 B2 B3
Contesti nazionali: Stabilimento di produzione (Italia/Romania) · Bar/cucina (Francia) · Casa di riposo (tutti e tre)

Panoramica narrativa

Una nuova lavoratrice, una donna arrivata da poco nel paese, inizia il suo primo turno. Il posto di lavoro è affollato. Le istruzioni vengono impartite rapidamente. Non capisce tutto, ma ha paura di chiedere. Nel primo turno, commette un errore, piccolo ma evidente, e la conseguenza è l'umiliazione, non l'aiuto. Valuta l'idea di non tornare il giorno dopo.

Nel secondo arco narrativo, interviene una collega. Non con pietà, ma con solidarietà. Condivide informazioni che la nuova assunta non possedeva: una frase, una norma, una guida su a chi chiedere e cosa dire. Nella sezione del Teatro Forum, i partecipanti esplorano entrambi gli archi narrativi: cosa avrebbe potuto fare diversamente la nuova assunta? Cosa avrebbe potuto fare la collega? Cosa avrebbe potuto fare l'ambiente di lavoro stesso?

Analisi della scena

Scena	Azione	Ingresso del Teatro Forum
Scena 1 — Arrivo	Arriva una nuova dipendente. Il caposquadra le dà istruzioni rapide. Lei annuisce ma non capisce. Le viene mostrata la sua postazione.	La partecipante può sostituire la nuova lavoratrice nel momento in cui annuisce invece di chiedere.
Scena 2 — L'errore	Commette un errore procedurale. Il caposquadra reagisce con frustrazione. I colleghi osservano. Lei si blocca.	Il partecipante può sostituirla nel momento del blocco, oppure sostituire il caposquadra.
Scena 3 — Il collega	Una collega la prende da parte. Le spiega le regole non scritte. Le suggerisce due frasi chiave.	Il partecipante può sostituire il collega: cosa avrebbe detto di diverso?
Scena 4 - Il ritorno	La mattina seguente, lei ritorna. Usa le stesse frasi. L'interazione con il caposquadra è diversa.	Forum: in che senso era diversa? Cosa ha fatto la differenza: il suo linguaggio, la sua postura o qualcos'altro?

Note nazionali sull'adattamento

Italia / Romania — Reparto di produzione	Francia — Caffè o casa di cura
• Contesto delle istruzioni di sicurezza (parallelo all'Esercizio 5). L'"errore" riguarda una macchina o un processo produttivo. • Il caposquadra è un caposquadra (IT) o responsabil de echipă (RO). • Key phrase: "Non ho capito — mi può ripetere?" / "Nu am înțeles — puteți repeta?"	• Contesto di servizio o di assistenza (parallelo agli esercizi 10-11). L'"errore" riguarda un ordine del cliente o una routine di assistenza. • Il caposquadra è un maître d'hôtel o chef de service. • Frase chiave: "Je n'ai pas compris — vous pouvez répéter?" / "J'ai fait une erreur - voilà comment je la corrige."

Guida al debriefing

Riflessione sulla Fase 2 (15 minuti): "Qual è stato il momento di massimo disagio? Cosa hai provato assistendo all'errore, dal punto di vista del nuovo dipendente? Del caposquadra? Del collega che ha guardato senza fare nulla?"

Fase 3 di denominazione (10 minuti): "Questo scenario ha un nome nella ricerca sul mondo del lavoro. Si chiama fallimento dell'onboarding ed è uno dei motivi principali per cui i lavoratori migranti e rifugiati abbandonano il lavoro nella prima settimana, non perché non siano in grado di svolgere il lavoro, ma perché nessuno ha fornito loro la mappa. La mappa esiste. Oggi vi siete esercitati a renderla visibile."

Trasferimento di fase 4 (10 minuti): "Quale singola cosa cambieresti nel modo in cui il tuo luogo di lavoro, o il luogo di lavoro per cui stai formando gli educatori, accoglie i nuovi dipendenti? Scrivilo su un biglietto. Questa è la tua proposta per il Teatro Legislativo."

Scenario B — "L'intervista"

Un colloquio di lavoro. Ciò che viene messo alla prova non è quello che dice l'intervistatore.

Metodo: Teatro di riproduzione + Teatro forum (Boal / Fox-Salas)
Durata: 100-120 minuti, debriefing incluso
Competenze: A1 A3 A5 B1 B3 B4
Contesti nazionali: Risorse umane nel settore manifatturiero (Italia/Romania) · Settore privato francese (Francia) · Tutti e tre: la dimensione soggettiva dell'assunzione

Panoramica narrativa

Lo scenario inizia con una riproduzione. Il facilitatore chiede: "Qualcuno in questa stanza ha mai partecipato a un colloquio di lavoro che gli è sembrato ingiusto, in cui sapeva già che la decisione era stata presa prima ancora che iniziasse la conversazione?". Uno o due partecipanti condividono le loro esperienze. Gli attori le riproducono. Il gruppo legge le immagini.

Poi c'è il Forum Theatre. Una candidata si presenta a un colloquio per una posizione per la quale è qualificata. L'intervistatore ha già deciso – non esplicitamente, ma attraverso una serie di micro-comportamenti: un'occhiata al curriculum prima che lei parli, una domanda su "per quanto tempo intende rimanere", una richiesta di ripetere due volte. Se ne va senza aver ottenuto il lavoro. Lei è più qualificata della persona che lo ottiene.

La sezione del Teatro Forum esplora tre punti di intervento: cosa può fare il candidato, come dovrebbe essere un intervistatore imparziale e – nella sezione conclusiva del Teatro Legislativo – cosa richiederebbe un processo di assunzione strutturalmente più equo.

Analisi della scena

Scena	Azione	Ingresso del Teatro Forum
Apertura — Riproduzione	Vengono raccontate e riprodotte una o due storie vere tratte da interviste. Il gruppo osserva le immagini. Riconoscimento condiviso.	Nessun intervento del Forum qui, solo testimonianza. La riproduzione è l'esperienza della Fase 1.
Scena 1 — Davanti alla stanza	La candidata si prepara. Controlla il suo aspetto, prova le sue frasi. Arriva in anticipo. Aspetta.	Facoltativo: il partecipante la sostituisce nella sala d'attesa. Cosa comunica il linguaggio del corpo al datore di lavoro prima dell'inizio del colloquio?
Scena 2 - L'intervista	Microaggressioni: dare una rapida occhiata al CV, "per quanto tempo resterai?", richiesta di ripetizione ripetuta. Il candidato perde il filo del discorso.	Momento Core Forum Theatre. Molteplici sostituzioni. Prova le frasi chiave. Prova a cambiare postura. Cosa funziona?
Scena 3 — Dopo la stanza	La candidata se ne va. La vediamo per strada. Chiama un'amica. Cosa le dice?	Il partecipante sostituisce l'amico. Che aspetto ha la solidarietà in questo contesto? Non una falsa consolazione, ma un sostegno concreto?

Apertura del teatro delle immagini (variante opzionale)

Prima della riproduzione, il facilitatore può proporre un riscaldamento di 5 minuti con il metodo del Teatro delle Immagini: "Create un'immagine di 'essere giudicati prima di parlare'". Il gruppo legge le immagini.

Questo crea lo spazio emotivo per le storie della riproduzione e riduce il tempo necessario per raggiungere la profondità nella sezione del Teatro Forum.

Punto di riferimento fondamentale della ricerca: le prove del 68%.

> "I candidati che vengono assunti non sono quelli con il francese migliore. Sono quelli che mi guardano negli occhi, rispondono anche quando non sono sicuri e dimostrano di sapersi raddrizzare quando non capiscono."
>
> **— Laurent Vallet, datore di lavoro PMI, Focus Group EmplArt France, gennaio 2026**

Guida al debriefing

Fase 2 (15 min): "Cosa avete notato nelle storie riprodotte? Quali schemi sono emersi? Le storie erano diverse tra i vari paesi o c'era una struttura comune?" Lasciate che il gruppo scopra: la struttura è solitamente la stessa. Le parole specifiche, le microaggressioni specifiche, la sconfitta specifica sono diverse. La struttura – persona qualificata, processo viziato da pregiudizi, licenziamento – è costante.

Fase 3 (10 min): "Quello a cui abbiamo assistito si chiama discriminazione strutturale. Non è sempre intenzionale. Spesso è prodotta da sistemi progettati per un particolare tipo di candidato, in cui chiunque si discosti da tale modello parte svantaggiato. Il programma France Terre d'Asile ha raggiunto un tasso di inserimento lavorativo del 68% formando proprio ciò che abbiamo praticato oggi: la resilienza comunicativa necessaria per rimanere presenti anche quando il sistema non è pensato per te."

Epilogo del Teatro Legislativo (10 min): "Quale cambiamento strutturale al processo di assunzione avrebbe potuto cambiare l'esito? Curriculum vitae anonimi? Colloqui di gruppo? Selezione basata sulle competenze anziché sul curriculum? Scrivete una proposta."

Scenario C — "L'istituzione"

Un ufficio di collocamento. Una donna che ha bisogno di aiuto. Un sistema che non è stato pensato per lei.

Metodo: Sociodrama (Moreno) + Teatro forum + Teatro legislativo
Durata: 100-120 minuti, debriefing incluso
Competenze: A1 A3 B1 B3 B5
Contesti nazionali: ANOFM — Romania · Francia Travail — Francia · CPI / Centro per l'Impiego — Italia

Panoramica narrativa

Questo è lo scenario più ambizioso dal punto di vista strutturale tra i tre. Inizia con il sociodramma: il gruppo mette in scena l'istituzione del lavoro stessa prima che venga rappresentata qualsiasi scena individuale. Ai partecipanti vengono assegnati ruoli istituzionali, non persone, ma sistemi: "Tu sei il modulo di registrazione online." "Tu sei lo sportello appuntamenti." "Tu sei la sala d'attesa." "Tu sei il volantino che nessuno legge." Un facilitatore interpreta il ruolo della "persona che ha bisogno di aiuto" e si muove all'interno del sistema. Il gruppo osserva ciò che il sistema produce.

Poi al Forum Theatre. Una donna ucraina entra nell'ufficio di collocamento (ANOFM / France Travail / CPI a seconda del contesto nazionale). Viene indirizzata tre volte, le viene detto che la sua pratica è incompleta e le viene consegnato un modulo che non riesce a leggere. Ci è già stata due volte. È sul punto di arrendersi. Una sua pari – una donna con un diverso background migratorio che ha affrontato lo stesso sistema due anni prima – la trova nel corridoio. Ciò che le offre non è pietà: è la mappa istituzionale e quattro frasi chiave.

La conclusione di Legislative Theatre si chiede: cosa dovrebbe cambiare nell'istituzione stessa – non nella donna – perché questa interazione sia diversa?

Impostazione del sociodramma (Fase 1, Parte 1)

Assegnazione dei ruoli istituzionali

Questa fase richiede da 5 a 8 partecipanti che interpretano dei ruoli. Spiegate loro chiaramente: "Non state interpretando una persona. State interpretando una regola, un processo, un documento o un ostacolo."

Ruoli suggeriti: Sistema di registrazione online (problemi tecnici, richiede documenti che non si possiedono). Sportello appuntamenti (tutto prenotato, prossimo appuntamento tra 6 settimane). Sala d'attesa (silenziosa, numerata, impersonale). Lista di controllo dei documenti (solo in francese/rumeno, 11 voci, la voce 7 manca sempre). L'addetto all'invio (invia al reparto sbagliato). La linea telefonica (squilla ma nessuno risponde). Il consulente (disponibile, ma ha solo 12 minuti).

Il facilitatore, in veste di utente, si muove all'interno del sistema. Ogni "istituzione" risponde secondo la propria personalità. Dopo 8 minuti, fermatevi. Chiedete al gruppo: "Cosa avete osservato? Dove si trovavano i percorsi? Dove erano i muri?"

Analisi della scena

Scena	Azione	Ingresso del Teatro Forum
Scena 1 — Terza visita	La donna entra per la terza volta. Ha con sé i documenti della volta precedente. È stato aggiunto un nuovo requisito.	Sostituiscila nel momento stesso in cui legge il nuovo requisito. Qual è la sua prima reazione? Quali sono le sue opzioni?
Scena 2 — Il corridoio	È seduta nel corridoio, sul punto di andarsene. Il tutor si avvicina.	Sostituisci la guida tra pari. Qual è la cosa più utile da offrire per prima: informazioni, una frase o un riconoscimento emotivo?

Scena 3 — Rientro	Utilizzando la mappa e le frasi, rientra nel sistema. Contatta il consulente. Le viene parlato di un programma.	Sostituire il consulente. Che aspetto ha un consulente davvero utile, in soli 12 minuti?
Scena 4 — Esterno	Chiama sua figlia. Le racconta l'accaduto. La figlia chiede: "Ci tornerai?"	Sostituisci la figlia. Di cosa ha bisogno di sentirsi dire per accettare?

Note nazionali sull'adattamento

Principali riferimenti istituzionali per paese

Italia — CPI (Centro per l'Impiego): il servizio pubblico per l'impiego italiano. Principale ostacolo documentato nel progetto: il mancato riconoscimento delle credenziali per gli adulti disabili. Frase chiave: "Ho un appuntamento con il consulente — posso aspettare?"

Romania — ANOFM: l'agenzia nazionale per l'impiego. Ostacolo principale: linguaggio burocratico inaccessibile ai rifugiati ucraini e ai rumeni con basso livello di istruzione. Frase chiave: "Nu am înţeles. Puteţi explica din nou, vă rog?" (Non ho capito. Potrebbe spiegarmelo di nuovo, per favore?)

Francia — France Travail (precedentemente Pôle Emploi): il servizio nazionale per l'impiego. Ostacolo principale: sistemi digitali inaccessibili a chi non conosce il francese e non possiede competenze digitali. Frase chiave: "Je voudrais parler à un conseiller — quel est le délai?" (Vorrei parlare con un consulente: qual è il tempo di attesa?)

Coda del Teatro Legislativo

Dopo la sezione di teatro forum, il facilitatore cambia registro: "Abbiamo praticato ciò che la donna può fare. Ora ci poniamo una domanda diversa: cosa dovrebbe fare di diverso l'istituzione?". I partecipanti sono invitati a scrivere su un biglietto un cambiamento istituzionale concreto, un cambiamento che avrebbe apportato una differenza strutturale nello scenario appena messo in scena.

Le schede vengono lette ad alta voce e raggruppate per tema. I temi comuni a tutti e tre i contesti nazionali includono: consulenti dedicati al primo contatto con supporto linguistico, requisiti documentali semplificati, programmi di tutoraggio tra pari formalmente integrati nell'istituzione e sistemi di prenotazione appuntamenti multilingue. Queste proposte non sono ingenue: rispecchiano le buone prassi già in atto in diversi servizi per l'impiego europei. L'obiettivo è far comprendere ai partecipanti che la dimensione strutturale non è irraggiungibile.

Guida al debriefing

Fase 2 (15 min): "Cosa ci ha mostrato il sociodramma che una storia su una singola donna non avrebbe potuto mostrare? Cosa era visibile dall'interno del sistema che non era visibile dall'esterno?" L'intuizione chiave: il sistema non è malvagio. È indifferente. L'indifferenza è una caratteristica strutturale, non personale, e può essere gestita e modificata.

Fase 3 (10 min): "Jean Bassères, ex direttore generale di France Travail, ha dichiarato al nostro focus group: 'Le persone più difficili da raggiungere sono quelle che hanno smesso di credere che il sistema possa funzionare per loro, perché ogni contatto con esso ha confermato la loro invisibilità'. In questo scenario, la guida tra pari porta con sé qualcosa di più prezioso di un semplice modulo: la conoscenza che il sistema può essere orientato, perché lei stessa lo ha fatto. Questa conoscenza, trasmessa tra persone che hanno varcato la stessa soglia, è una delle risorse più potenti in qualsiasi comunità."

Coda del Teatro Legislativo (10 min): Leggete le proposte ad alta voce. Raggruppatele. Chiedete: "Quali di queste potreste mettere in pratica oggi stesso, nella vostra attività di formatori o educatori?" Un impegno pratico per partecipante.

Sezione 6 — Formazione internazionale dei formatori: risultati e raccomandazioni

Corso internazionale di formazione per formatori — Parigi, febbraio 2026

Ospitato da Esprit Éducatif · 12 formatori · 5 giorni

6.1 Panoramica del ToT

Il corso internazionale di formazione per formatori (Attività A3.2) si è svolto a Parigi nel febbraio 2026, ospitato da Esprit Éducatif. L'evento ha riunito dodici formatori – quattro per ciascun paese partner – per cinque giorni di formazione pratica sulla metodologia, sperimentazione di esercitazioni e sviluppo collaborativo del curriculum. Il corso di formazione per formatori era originariamente previsto a Livorno (Vertigo APS); il cambio di sede a Parigi è stato concordato da tutti i partner e documentato nel registro di gestione del progetto.

Partner	Formatori	Profili
Vertigo APS (Italia)	4 formatori	Regista teatrale (coordinatore del progetto); due educatori teatrali con esperienza nel settore della disabilità; un assistente sociale con dieci anni di esperienza in programmi artistici.
APSES (Romania)	4 formatori	Responsabile del progetto; due formatori per adulti specializzati nel supporto all'occupazione per gruppi vulnerabili; un professionista delle risorse umane della rete di partenariato di Faurecia România.
Esprit Éducatif (Francia)	4 formatori	Direttore dell'organizzazione (ospitante); coordinatore del programma France terre d'asile; un educatore per adulti di Seine-Saint-Denis; uno specialista in alfabetizzazione digitale.

6.2 Programma di cinque giorni

Giorno	Tema	Attività chiave
Giorno 1	Fondazioni — Kolb e Boal	Introduzione al Quadro delle Competenze. Workshop sul ciclo di Kolb: i partecipanti mappano un'esperienza professionale sulle quattro fasi. Introduzione al Teatro Forum: dimostrazione guidata dal facilitatore con l'Esercizio 1 (Italia). Riflessione sulla distinzione tra metodo di formazione e metodo teatrale.
Giorno 2	Gli esercizi pratici italiani	Esecuzione completa del progetto pilota di tutti e quattro gli esercizi italiani (Esercizi 1-4). Analisi comparativa transnazionale: cosa ha funzionato? Cosa no? Introduzione del Playback Theatre (Fox/Salas) come metodo distinto: formazione dei facilitatori, praticata con le storie dei partecipanti. Discussione su quando il Playback Theatre è più appropriato del Forum Theatre.
Giorno 3	Le esercitazioni pratiche rumene	Esecuzione completa di tutte e quattro le esercitazioni rumene (Esercitazioni 5-8). Particolare attenzione all'Esercitazione 5 (fabbrica/sicurezza) e all'Esercitazione 8 (ANOFM). Introduzione del Sociodrama (Moreno): il gruppo mette in pratica il sistema ANOFM prima di eseguire l'Esercitazione 8. Debriefing approfondito sulle dimensioni strutturali e individuali delle barriere istituzionali.

Giorno 4	Gli esercizi pratici di francese	Esecuzione completa di tutti e quattro gli esercizi in francese (Esercizi 9-12). Workshop di Teatro dell'Immagine: Esercizio 11 (invisibilità/lavoro domestico) in fase di sperimentazione con apertura completa del Teatro dell'Immagine. Teatro Forum esteso sull'Esercizio 9 (discriminazione dell'accento): otto interventi dei partecipanti registrati e analizzati. Scenario teatrale B (L'intervista) eseguito come esercizio di integrazione.
Giorno 5	Integrazione e raccomandazioni	Scenario teatrale A (Il primo giorno) e Scenario C (L'istituzione) vengono rappresentati integralmente. Autovalutazione del facilitatore: ogni formatore valuta la propria preparazione in base a dodici indicatori di competenza. Sessione di raccomandazioni collettive: discussione strutturata che produce le raccomandazioni documentate nella Sezione 6.3. Protocollo di chiusura: ogni formatore indica un aspetto che intende modificare nella prossima sessione.

6.3 Raccomandazioni dei partecipanti

Le seguenti raccomandazioni sono state elaborate durante la discussione strutturata del quinto giorno. Sono organizzate per tema e riflettono il giudizio collettivo dei dodici partecipanti al corso di formazione per formatori. Sono state integrate in questa seconda edizione del manuale laddove opportuno; quelle che necessitano di ulteriore sviluppo sono indicate per la terza edizione.

Sulla progettazione e l'esecuzione degli esercizi

- È fondamentale nominare la fase di Kolb nel momento di transizione tra le fasi, non solo all'inizio. I formatori hanno riscontrato che i partecipanti che comprendevano il motivo del cambiamento di attività (dal fare al riflettere, dal riflettere al nominare) erano più coinvolti. Si consiglia di utilizzare la seguente frase: "Ora passiamo dalla Fase 1 alla Fase 2. Smettiamo di fare e iniziamo a esaminare ciò che abbiamo appena fatto."
- Dedicate più tempo alla Fase 2 (Osservazione riflessiva) rispetto a quanto suggerito dalle tempistiche degli esercizi. In tutti e dodici gli esercizi, i formatori hanno riscontrato che la Fase 2 veniva sistematicamente affrettata a favore della Fase 4. La riflessione è il momento in cui l'apprendimento si consolida, non è facoltativa.
- Le frasi chiave dovrebbero essere scritte su una superficie visibile (lavagna a fogli mobili, lavagna bianca, fogli di carta su ogni tavolo) all'inizio della sessione e rimanere visibili per tutta la sua durata. Diversi formatori hanno notato che i partecipanti che potevano vedere le frasi le utilizzavano più facilmente nella Fase 4.
- Gli interventi del Forum Theatre funzionano al meglio con un minimo di tre tentativi di sostituzione per ogni esercizio. Con meno di tre, il gruppo non ha il tempo di scoprire quali strategie funzionano realmente e quali risultano piacevoli al momento.
- Il formato bilingue rappresenta un punto di forza, non un limite. I partecipanti ucraini che non parlavano bene il rumeno o il francese hanno trovato utile avere la lingua di destinazione sulla pagina, anche quando non erano in grado di parlarla fluentemente. I formatori dovrebbero utilizzare attivamente il testo bilingue, chiedendo ai partecipanti di leggere ad alta voce la versione rumena o francese, anche in modo imperfetto.

Lavorare con gruppi misti

- I gruppi misti rumeno/ucraini e franco-ucraini producono dinamiche qualitativamente diverse rispetto ai gruppi mononazionali. Questa differenza è una risorsa, non un problema. I partecipanti rumeni che hanno già affrontato l'ANOFM aiutano i partecipanti ucraini a sviluppare mappe istituzionali. I partecipanti ucraini in possesso di qualifiche professionali non riconosciute in Romania o in Francia fungono da modello A5 (fiducia in se stessi e resilienza) per i partecipanti che non hanno dovuto ricominciare da capo.
- Lo scambio di ruoli al di là delle barriere nazionali/linguistiche è uno degli strumenti più potenti a disposizione. I partecipanti rumeni che interpretavano operai ucraini e i partecipanti ucraini

che interpretavano agenti rumeni dell'ANOFM hanno prodotto momenti di empatia strutturale che nessuna spiegazione didattica avrebbe potuto raggiungere.

- Quando si lavora con gruppi che includono partecipanti con disabilità (contesto primario in Italia), gli elementi fisici di incarnazione (sculture del Teatro dell'Immagine, posizioni in piedi del Teatro Forum) devono essere adattati in anticipo. L'incarnazione non è facoltativa, ma la sua forma può essere variata. Un partecipante che non può stare in piedi può scolpire un partner. Un partecipante che non può parlare può dirigere un attore. Il principio è la partecipazione, non l'uniformità.
- Gli esercizi di lavoro domestico (Esercizio 6 ed Esercizio 11) hanno costantemente prodotto le risposte emotive più intense. I formatori dovrebbero prepararsi a questo e garantire un tempo adeguato al termine di queste sessioni per la decompressione individuale. Le frasi conclusive di entrambi gli esercizi sono volutamente concepite per focalizzarsi sull'autonomia piuttosto che sulla vulnerabilità: sfruttatele.

Metodi teatrali

- Il Playback Theatre è più efficace quando i facilitatori lo hanno praticato personalmente prima di proporlo. Il workshop di Playback di due ore del secondo giorno non è stato sufficiente a preparare i facilitatori che si cimentavano per la prima volta in questa tecnica. Raccomandazione: includere un'ulteriore mezza giornata di pratica di Playback nei programmi di formazione per formatori locali (Attività A4.1), oppure affiancare i facilitatori che si cimentano per la prima volta in Playback a un co-facilitatore esperto per le prime due sessioni.
- Il sociodramma è il metodo che più probabilmente produce reazioni inaspettate nei partecipanti, inclusa la resistenza. Diversi formatori hanno riferito che inizialmente i partecipanti si sono rifiutati di interpretare "una regola" anziché una persona. Spiegate chiaramente le istruzioni: "Non state interpretando un personaggio. State interpretando un processo". Se la resistenza persiste, offrite l'alternativa di interpretare una persona reale all'interno dell'istituzione (una receptionist stanca, un consulente sovraccarico di lavoro): questo spesso permette di ottenere la stessa comprensione strutturale attraverso un punto di vista basato su un personaggio.
- Image Theatre è sottoutilizzato negli esercizi italiani e rumeni (compare solo nell'Esercizio 11, nel contesto francese). Gli istruttori italiani e rumeni hanno riferito di aver scoperto Image Theatre per la prima volta durante il ToT e hanno raccomandato di includerlo come riscaldamento facoltativo per tutti gli esercizi, non solo per l'Esercizio 11. Un breve protocollo di riscaldamento basato su Image Theatre è stato aggiunto alla Sezione 7.1.
- Il teatro legislativo va utilizzato con cautela. È efficace e appropriato quando il gruppo ha l'energia e la fiducia collettiva necessarie per passare da una strategia individuale a una proposta sistemica. Quando il tempo è poco o il gruppo è emotivamente provato, può risultare coercitivo. È bene proporlo sempre come un invito, non come un obbligo: "Se avete ancora energie per un'altra domanda...".

Sul quadro delle competenze

- Il formato con le strisce di badge (codici di competenza visualizzati nella parte superiore di ciascun esercizio) è stato costantemente apprezzato e dovrebbe essere applicato retroattivamente alla serie di esercizi italiani (Sezione 4.1), sviluppata prima dell'introduzione di questo formato.
- La proposta di area di competenza B6 (Gestione del lavoro informale e dell'occupazione precaria) è stata ampiamente discussa. Si è giunti a un consenso: aggiungerla come area formale nella terza edizione del manuale, una volta che l'attività A4.2 avrà fornito prove sufficienti per stabilire se gli esercizi esistenti la affrontino adeguatamente o se siano necessari nuovi esercizi.
- Il Quadro delle Competenze dovrebbe essere reso disponibile come documento visivo autonomo di una pagina per l'uso da parte dei partecipanti, e non solo come documento di riferimento per i facilitatori. Una versione visiva è inclusa nella Sezione 7.2.

Sulla valutazione e le prove

- Attualmente il progetto non dispone di uno strumento di valutazione pre/post standardizzato per misurare lo sviluppo delle competenze nei dodici esercizi. Lo strumento di autovalutazione per i facilitatori, descritto nella Sezione 7.3, valuta la preparazione dei formatori, ma i progressi dei partecipanti non vengono ancora monitorati in modo sistematico. Raccomandazione: sviluppare un breve questionario di autovalutazione per i partecipanti (8-10 domande) allineato al Quadro delle Competenze, da utilizzare prima e dopo ogni serie di esercizi nazionali.
- Documentare sistematicamente gli interventi di Teatro Forum. Le strategie specifiche generate dai partecipanti durante il corso di formazione per formatori (in particolare nell'Esercizio 9, dove sono stati registrati otto interventi) rappresentano dati preziosi su ciò che funziona. Una scheda di osservazione strutturata per gli interventi di Teatro Forum è stata aggiunta alla Sezione 7.4.
- Il tasso di collocamento del 68% registrato da France terre d'asile rappresenta la prova quantitativa più significativa del progetto, ma è precedente a EmplArt. Raccogli dati comparabili sui risultati dell'Attività A4.2 per costruire una base di evidenze propria per il progetto a supporto dell'occupazione nel settore artistico.

Sezione 7 — Strumenti per il facilitatore

Questa sezione fornisce quattro strumenti pratici per i facilitatori che propongono esercizi e scenari EmplArt. Sono progettati per essere riprodotti, adattati e utilizzati direttamente durante le sessioni.

7.1 Protocollo di riscaldamento

Il seguente riscaldamento di cinque minuti è consigliato prima di qualsiasi esercizio o scenario di EmplArt. Prepara il gruppo fisicamente ed emotivamente al lavoro teatrale e riduce il tempo necessario per raggiungere la profondità nella Fase 1.

Riscaldamento del corpo di cinque minuti

Fase 1 (1 minuto): i partecipanti camminano per la stanza al proprio ritmo. Il facilitatore propone dei cambi di ritmo: "Camminate come se il pavimento fosse rovente." / "Camminate come se foste in ritardo." / "Camminate come se aveste appena ricevuto una buona notizia."

Fase 2 (1 minuto): immobilizzarsi. Il facilitatore dice: "Rimanete nella posizione in cui vi trovate. Osservate la vostra postura. È la postura di una persona sicura di sé?" I partecipanti si aggiustano, oppure scelgono di non farlo.

Fase 3 (1 minuto): a coppie. Ogni persona guarda il proprio partner per 10 secondi senza parlare. Poi risponde: "Una sola parola per descrivere ciò che vedi".

Fase 4 (1 minuto): cerchio di gruppo. Ogni persona dice il proprio nome e fa un gesto che esprime come si sente in quel momento. Il gruppo imita il gesto.

Fase 5 (1 minuto): il facilitatore enuncia il ciclo di Kolb e il metodo per la sessione odierna. "Oggi lavoreremo attraverso quattro fasi: fare, osservare, nominare e provare. Il metodo è il Teatro Forum / Playback / Teatro dell'Immagine. Iniziamo."

Riscaldamento con Image Theatre (alternativa)

Chiedete a ciascun partecipante di scolpire – nel proprio corpo – un'immagine di "come mi sento riguardo al lavoro in questo momento". Mantenete la posizione per 30 secondi. Il gruppo legge le immagini: "Cosa vedete? Qual è il vostro rapporto con il lavoro? È un rapporto stretto o distante? Aperto o chiuso?". Questo riscaldamento è particolarmente efficace prima degli esercizi 6, 11 (lavoro domestico) e degli scenari B e C.

7.2 Quadro delle competenze — Riferimento visivo di una pagina

Riproducete e distribuite questa tabella ai partecipanti all'inizio della sessione. Essa funge sia da strumento di pianificazione (i facilitatori possono indicare quali competenze verranno affrontate) sia da strumento di riflessione (i partecipanti possono autovalutarsi al termine della sessione).

Dimensione A — Trasversale	Dimensione B — Professionale	Note
A1 Comunicazione e Lingua	B1 Ricerca di lavoro e pianificazione della carriera	
A2 Collaborazione e lavoro di squadra	B2 Condotta e norme sul luogo di lavoro	
Risoluzione dei problemi A3	B3 Competenza interculturale	
A4 Creatività e adattabilità	B4 Consapevolezza di genere	
A5 Fiducia in se stessi e resilienza	B5 Partecipazione civica	
Alfabetizzazione digitale A6	(B6 Lavoro precario - proposto)	

7.3 Strumento di autovalutazione per i facilitatori

Questo strumento è pensato per consentire ai facilitatori di valutare la propria preparazione prima di erogare gli esercizi EmplArt e di monitorare i progressi nel tempo. È strutturato attorno a dodici indicatori di competenza derivati dagli obiettivi del corso di formazione per formatori (ToT). Valutatevi onestamente: non si tratta di una valutazione da parte di altri, ma di uno strumento di pianificazione per il vostro sviluppo personale.

Competenza / Abilità	1 — Principiante	2 — Sviluppo	3 — Competente	4 — Avanzato
Facilitazione del teatro forum	È possibile installare e utilizzare il meccanismo del Forum Theatre seguendo istruzioni chiare.	È in grado di gestire gli interventi dei partecipanti e le letture di gruppo di 30 secondi.	È in grado di utilizzare il teatro forum per generare molteplici strategie e confrontarle. Si sente a suo agio con gli interventi inattesi.	Il teatro forum è in grado di adattarsi in tempo reale alle diverse dinamiche di gruppo, agli stati emotivi e ai vincoli di tempo.
Facilitazione del teatro di rappresentazione	Understands the basic Playback structure: story → actors → play back → reading.	Può facilitare il momento di raccolta delle storie senza guidarle o indirizzarle. Mantiene aperto l'invito.	Può mantenere lo spazio emotivo dopo storie difficili riprodotte senza diventare terapeutiche.	È possibile integrare la riproduzione come apertura o chiusura all'interno di una struttura di sessione più ampia, calibrando la profondità in base allo stato del gruppo.
Facilitazione del teatro delle immagini	Saper dare istruzioni chiare su come "scolpire" e gestire il silenzio.	Può facilitare la lettura di gruppo delle immagini senza proiettarvi significati.	È possibile utilizzare il teatro delle immagini per generare una comprensione strutturale (non solo una risposta emotiva).	È possibile combinare il teatro d'immagine con il teatro forum o la riproduzione in un'unica sessione con transizioni chiare.
Facilitazione del ciclo Kolb	Saper nominare le quattro fasi e le transizioni tra di esse.	Può proteggere la Fase 2 (riflessione) quando il gruppo desidera passare direttamente alla Fase 4.	È possibile utilizzare la Fase 3 (denominazione) per introdurre le prove di ricerca senza perdere lo slancio emotivo della sessione.	È possibile adattare la sequenza di Kolb al ritmo e all'energia del gruppo senza perdere la logica strutturale.
Facilitazione bilingue	Il testo bilingue può essere utilizzato come riferimento per i partecipanti.	Si può invitare i partecipanti a utilizzare attivamente la seconda lingua senza alcuna pressione.	È in grado di gestire una sessione in cui i partecipanti hanno diversi livelli di conoscenza della lingua di destinazione.	È possibile utilizzare le differenze linguistiche all'interno del gruppo come risorsa di apprendimento (ad esempio, scambiandosi i ruoli tra persone con background linguistico diverso).
Lavorare con la vulnerabilità	È in grado di riconoscere quando un partecipante sta per essere sopraffatto dalle emozioni.	È possibile reindirizzare la sessione senza invalidare l'esperienza del partecipante.	È in grado di progettare strutture di sessione che creino un ambiente sicuro senza evitare contenuti difficili.	È possibile condurre un debriefing di sessioni intense in modo da lasciare ai partecipanti un ruolo attivo, anziché limitarsi a una mera esposizione alle informazioni.

Utilizzare la seguente scala: 1 = Principiante (Capisco ma non ho praticato in autonomia); 2 = In fase di sviluppo (Ho praticato con supporto); 3 = Esperto (Riesco a farlo in autonomia nella maggior parte delle situazioni); 4 = Avanzato (Riesco a farlo in situazioni difficili e a supportare gli altri nel loro sviluppo).

7.4 Scheda di osservazione del teatro forum

Utilizzate questo foglio per documentare gli interventi di Teatro Forum durante le fasi di svolgimento. Una documentazione sistematica consolida la base di prove del progetto e favorisce la riflessione del facilitatore.

#	Intervento (cosa ha fatto/detto il partecipante?)	Risposta del gruppo (cosa è cambiato nella scena?)	Cosa ha funzionato?	Competenza attivata
1				
2				
3				
4				
5				

Sezione 8 — Glossario dei metodi teatrali e dei concetti teorici

Questo glossario definisce i principali concetti teorici e i metodi teatrali utilizzati nel manuale EmplArt. È pensato per i facilitatori che si avvicinano per la prima volta alla metodologia EmplArt e come riferimento durante i programmi di formazione per formatori locali (Attività A4.1).

Concettualizzazione astratta

Fase 3 del ciclo di apprendimento di Kolb. Il momento in cui il facilitatore – e i partecipanti – traggono principi generalizzabili dall'esperienza concreta e dalla riflessione che l'hanno preceduta. Negli esercizi di EmplArt, questa è la fase in cui vengono identificati i codici di competenza, vengono introdotte le evidenze della ricerca e la situazione viene collegata al più ampio contesto lavorativo.

Sperimentazione attiva

Fase 4 del ciclo di apprendimento di Kolb. I partecipanti applicano quanto appreso in un contesto pratico nuovo e variegato: ruoli diversi, pressioni diverse, partner diversi. L'obiettivo non è la ripetizione della scena originale, ma il trasferimento della competenza sottostante a una nuova situazione.

Boal, Augusto (1931–2009)

Regista e teorico teatrale brasiliano. Creatore del Teatro dell'Oppresso (1974), del Teatro Forum, del Teatro dell'Immagine, dell'Arcobaleno del Desiderio e del Teatro Legislativo. L'intuizione fondamentale di Boal: il teatro non è qualcosa che si fa per un pubblico, ma qualcosa che si fa con un pubblico. Lo spettatore diventa lo "spettatore-attore".

Esperienza concreta

Fase 1 del ciclo di apprendimento di Kolb. Il partecipante è pienamente presente nella scena: agisce, sente, reagisce. Negli esercizi di EmplArt, questo è lo scenario messo in scena: il colloquio di lavoro, la fabbrica, l'ufficio di collocamento. L'esperienza deve essere sufficientemente reale da generare un autentico coinvolgimento emotivo.

Teatro Forum

Una forma di teatro sviluppata da Augusto Boal in cui viene rappresentata una scena in cui un protagonista non riesce a risolvere un problema. Il pubblico è quindi invitato a sostituire il protagonista in qualsiasi momento, a provare un approccio diverso e a vedere cosa cambia. Il pubblico diventa l'attore: lo "spett-attore". Il Teatro Forum è il metodo principale utilizzato in tutti e tre gli scenari teatrali di EmplArt ed è impiegato esplicitamente negli esercizi 5, 8, 9 e 12. Punto di ingresso: un partecipante qualsiasi grida "Stop!" ed entra in scena.

Teatro dell'immagine

Una forma di teatro sviluppata da Augusto Boal in cui i partecipanti modellano i corpi degli altri – o il proprio – in immagini statiche che rappresentano sentimenti, relazioni o dinamiche di potere. Non si usano parole. Il gruppo legge le immagini insieme. Utilizzato nell'Esercizio 11 (Francia) e come riscaldamento facoltativo in tutti gli esercizi. Potere: rende disponibile la conoscenza incarnata prima che il linguaggio sia pronto.

Kolb, David A. (1939–)

Teorico dell'educazione statunitense. Autore di "Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development" (1984). Il ciclo di apprendimento in quattro fasi di Kolb — Esperienza concreta, Osservazione riflessiva, Concettualizzazione astratta, Sperimentazione attiva — costituisce la struttura portante di tutti e dodici gli esercizi di EmplArt.

Teatro Legislativo

Un'estensione del Teatro Forum sviluppata da Boal per l'utilizzo in contesti politici e istituzionali. Gli interventi dei partecipanti non vengono praticati solo come strategie individuali, ma elaborati collettivamente in proposte di cambiamento politico o istituzionale. Utilizzato come conclusione negli Scenari Teatrali A e C. Potere: sposta la prospettiva da "cosa posso fare io?" a "cosa dovrebbe fare il sistema?".

Moreno, Jacob L. (1889–1974)

Psichiatra e teorico austro-americano. Creatore dello psicodramma e del sociodramma. La distinzione di Moreno tra psicodramma (lavoro sulla psicologia individuale attraverso scene personali) e sociodramma (lavoro sui ruoli sociali e sulle situazioni collettive) è fondamentale per l'utilizzo di questi metodi da parte di EmplArt.

Teatro di riproduzione

Una forma di teatro d'improvvisazione sviluppata da Jonathan Fox e Jo Salas negli anni '70. Gli spettatori raccontano storie personali e un gruppo di attori le interpreta immediatamente, in forma teatrale improvvisata. A differenza del Teatro Forum, che si concentra sulla risoluzione dei problemi, il Playback si concentra sul riconoscimento e sulla dignità: la storia viene rispettata così com'è. Utilizzato nell'Esercizio 10 (Francia) e nello Scenario Teatrale B.

Osservazione riflessiva

Fase 2 del ciclo di apprendimento di Kolb. I partecipanti prendono le distanze dall'esperienza e la osservano, attraverso una discussione guidata, una riflessione a coppie o domande strutturate. Negli esercizi di EmplArt, questa è la fase che più spesso viene abbreviata. Si consiglia ai formatori di preservarla: la riflessione è il momento in cui l'apprendimento si consolida.

Sociodrama

Un metodo sviluppato da Jacob Moreno in cui ai partecipanti vengono assegnati ruoli sociali – non personaggi – e mettono in scena situazioni collettive, sistemi sociali o istituzioni. Si distingue dallo psicodramma per la sua attenzione alla dimensione strutturale piuttosto che a quella personale. Utilizzato nell'Esercizio 12 (La Francia del Lavoro) e nello Scenario Teatrale C (L'Istituzione). Istruzione iniziale: "Non state interpretando una persona. State interpretando una regola, un processo o una barriera."

Spettro-attore

Il termine coniato da Augusto Boal per indicare il partecipante al Teatro Forum che è contemporaneamente spettatore e attore. Lo spettro-attore rompe la quarta parete, non per convenzione artistica, ma per necessità politica. Negli esercizi di EmplArt, ogni partecipante è un potenziale spettro-attore: l'invito "Stop!" è sempre aperto.

Teatro dell'Oppresso

Il quadro concettuale sviluppato da Augusto Boal (1974) comprende il Teatro Forum, il Teatro dell'Immagine, il Teatro Invisibile, l'Arcobaleno del Desiderio e il Teatro Legislativo. La premessa politica è la seguente: il teatro convenzionale separa l'attore (che recita) dallo spettatore (che guarda e accetta). Il Teatro dell'Oppresso abolisce questa separazione e trasforma il teatro in una prova generale per la realtà.

Sezione 9 — Bibliografia e riferimenti

Tutte le fonti citate o a cui si fa riferimento in questo manuale sono elencate di seguito nel formato APA 7a edizione. I documenti interni del progetto sono elencati alla fine.

Boal, A. (1974). Teatro do Oprimido e Outras Poéticas Políticas. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. (Traduzione inglese: Theatre of the Oppressed. Londra: Pluto Press, 1979.)

Boal, A. (1992). Giochi per attori e non attori. Londra: Routledge.

Boal, A. (1998). Teatro legislativo: usare la performance per fare politica. Londra: Routledge.

Boal, A. (2006). L'estetica degli oppressi. Londra: Routledge.

Consiglio d'Europa. (2018). Quadro di riferimento delle competenze per la cultura democratica (RFCDC). Strasburgo: Casa editrice del Consiglio d'Europa.

Commissione europea. (2023). Agenda europea per le competenze: Rapporto sui progressi compiuti 2023. Bruxelles: Commissione europea, Direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione.

Fox, J., & Salas, J. (a cura di). (1983). Playback Theatre. New Paltz, NY: Tusitala Publishing.

Francia terre d'asile. (2024). Rapport d'activité 2024: Insertion professionnelle et accompagnement des réfugiés en Seine-Saint-Denis. Parigi: Francia terre d'asile.

Kolb, DA (1984). Apprendimento esperienziale: l'esperienza come fonte di apprendimento e sviluppo. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Kolb, DA, Boyatzis, RE, & Mainemelis, C. (2001). "Teoria dell'apprendimento esperienziale: ricerche precedenti e nuove direzioni." In RJ Sternberg & LF Zhang (a cura di), Prospettive sul pensiero, l'apprendimento e gli stili cognitivi (pp. 227–248). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Mezirow, J. (1991). Dimensioni trasformative dell'apprendimento degli adulti. San Francisco: Jossey-Bass.

Moreno, JL (1943). Sociodrama: un metodo per l'analisi dei conflitti sociali. Monografie di psicodramma, n. 1. New York: Beacon House.

Plan International Romania. (2024). Rifugiati ucraini in Romania: Rapporto sull'integrazione nel mercato del lavoro 2024. Bucarest: Plan International Romania.

Rogers, CR (1969). Libertà di apprendere: una visione di ciò che l'istruzione potrebbe diventare. Columbus, OH: Charles E. Merrill.

Salas, J. (1993). Improvvisare la vita reale: storie personali nel teatro di playback. Dubuque, IA: Kendall/Hunt.

UNHCR. (2025). Situazione dei rifugiati in Ucraina - Panoramica regionale, novembre 2025. Ginevra: Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati.

Vallet, L. (2026). "Testimonianza dei datori di lavoro: l'integrazione dei rifugiati ucraini nelle PMI parigine". Presentato al Focus Group EmplArt France, Parigi, 15 gennaio 2026. Inedito.

Bassères, J. (2026). "Raggiungere i più difficili da raggiungere: France Travail e l'occupazione dei migranti". Presentato al Focus Group EmplArt France, Parigi, 15 gennaio 2026. Inedito.

Consorzio EmplArt. (2025). Rapporto comparativo del focus group: Romania, Francia, Italia. Documento interno del progetto. Attività A2.3. Vertigo APS, APSES, Esprit Éducatif.

Consorzio EmplArt. (2026). Quadro di competenze EmplArt (Versione 2). Documento interno del progetto. Attività A2.4. Vertigo APS, APSES, Esprit Éducatif.