



LE PROCÈS DE KING-KONG

Une pièce de théâtre interactif sur les VSS,
le harcèlement et les discriminations.

1 BDE · 3 SOIRÉES · 3 AFFAIRES

— NOTE D'INTENTION

L'ESPRIT DE LA PIÈCE

Donner à un groupe les mots pour interroger, ensemble, des comportements dont on parle rarement à voix haute.

Le procès de King-Kong met en scène des situations très ordinaires de la vie étudiante et professionnelle : soirées d'intégration, jeux de groupe, rapports de séduction, où se glissent, presque sans qu'on les voie, le harcèlement, les dérives du bizutage et les zones grises du consentement.

Notre parti pris est constant : ne pas faire la morale, ne stigmatiser personne. La fiction crée la distance qui permet à chacun·e de reconnaître ces mécaniques sans se sentir accusé·e, puis d'en parler librement.

Ce que la pièce rend possible, c'est une conversation que les collectifs ont rarement l'occasion d'avoir.

En posant des mots justes sur ce qui, autrement, reste diffus, elle aide les personnes concernées à ne plus porter seules leur ressenti, et elle permet au groupe de clarifier ses propres repères.

— CE QUI NOUS GUIDE

UN CADRE QUI PREND SOIN

En accueillant la pièce, un établissement ouvre un espace de parole et affirme, sans avoir à le proclamer, qu'il veille sur celles et ceux qui le composent.

LA SANTÉ MENTALE DU COLLECTIF

Des relations apaisées, des repères partagés et un climat de confiance ne sont pas accessoires : ils conditionnent la santé mentale d'un groupe.

– SYNOPSIS

UNE COUR JUGE TROIS SOIRÉES

Le procès de King-Kong plonge les spectateur·rices dans un tribunal. Le juge fait appel au public pour comprendre et juger trois affaires mettant en scène trois protagonistes : Axel, Alex et Vladic. Le public en est le jury.

Ces trois personnages ont vécu des soirées d'intégration mouvementées dans leur nouvelle école. Ils et elles ont été confronté·es à des bizutages, à des comportements sexistes, d'autres discriminants, à des agressions sexuelles, et peut-être à un viol. Tour à tour, chaque personnage se retrouve dans des situations où il a adopté des comportements de harceleur, et de harcelé.

Pourtant, les protagonistes peinent à reconnaître leurs propres actions, et à se considérer tantôt coupables, tantôt victimes, tantôt complices, tantôt simplement innocents. Le groupe lui-même n'arrive pas à évaluer son propre pouvoir sur l'individu, dont il attend qu'il soit « assez fort » pour résister aux menaces d'exclusion sociale.

– TROIS AFFAIRES, UNE MÉCANIQUE DE GROUPE**01 · Première soirée****L'ALCOOL & LE REJET**

Le refus de boire devient motif d'exclusion ; l'origine et la religion de Vladic sont retournées contre lui.

02 · Deuxième soirée**LE HARCÈLEMENT**

Alex est réduite à son corps, sifflée, commentée, touchée. Le malaise grandit, sans qu'il puisse se dire.

03 · Troisième soirée**LE CONSENTEMENT**

Un « non » qui ne parvient pas à se formuler. La pièce ouvre la question du consentement.

— PREMIÈRE SOIRÉE · L'ALCOOL & LE REJET

« BOIS, OU TU N'ES PAS DES NÔTRES »

Le refus de boire devient motif d'exclusion. L'origine et la religion de Vladic sont retournées contre lui, dans le rire général et sous couvert de jeu.

– LE DISPOSITIF

UNE COUR PARTICULIÈRE

Le public ne regarde pas un débat : il en est l'acteur. Trois positions, un espace, une parole qui circule.

DÉBAT MOUVANT – TROIS ZONES DANS LA SALLE

D'ACCORD

NE SAIT PAS

PAS D'ACCORD

Les participant-es se positionnent physiquement selon leur avis, ils et elles s'expliquent, échangent et font évoluer le débat.

LE JUGE

Il présente les scènes, provoque les échanges, anime mais ne prend jamais position. Le pouvoir de décider reste au public.

UNE DISTANCE PROTECTRICE

On analyse les personnages sans se sentir mis en cause, puis on fait le lien avec sa propre réalité. Sans drama, sans mensonge.

JOUABLE PARTOUT

Sans décor spécifique : salle de classe, amphi, salle de réunion ou de spectacle. La diffusion en est facilitée.

Nous ne proposons pas de solutions clés en main. Nous créons les conditions d'une expérience collective qui permet aux groupes de se saisir eux-mêmes des enjeux qui les traversent.



— LA COUR

LES ACCUSÉ.ES FONT FACE À LA SALLE

Cette cour extraordinaire offre aux personnages l'opportunité de revisiter leurs expériences et de débriefer en direct les différents moments de leurs soirées.

— UNE GÉNÉRATION EXIGEANTE

ELLE NE TRANSIGE PAS SUR LA JUSTICE

La génération Z, aujourd'hui sur les bancs des écoles et dans les premières années d'emploi, est particulièrement sensible au sens, à la qualité des rapports sociaux et à la justice.

Les comportements sexistes, discriminatoires ou de bizutage, hérités et longtemps non questionnés, entrent frontalement en collision avec ces attentes et fragilisent l'engagement comme la santé mentale.

88 %

placent la qualité de vie et les conditions de travail au premier rang de leurs attentes.

~ 40 %

des jeunes refuseraient un emploi ou une mission en contradiction avec leur éthique.

ELLE NE REJETTE PAS LE TRAVAIL, MAIS CE QUI N'EST PAS CLAIR, JUSTE OU COHÉRENT.

— LE PROCÈS

LE PUBLIC SERA LE JURY

Une cour de justice juge trois soirées d'intégration.

Tour à tour, chacun·e se retrouve coupable, victime ou complice et peine à le reconnaître.



— APRÈS LA SOIRÉE

CE QUI NE SE DIT PAS

Agression sexuelle pendant la soirée d'intégration.
Le collectif se protège, il n'en est pas moins atteint.
Le malaise reste longtemps après. Faute de mots pour le nommer,
chacune le porte seule, bien au-delà de la nuit.
L'impunité, l'absence de mot, insécurise profondément...

- LE LENDEMAIN

NE PLUS PORTER SEULE

Nommer ce qui pèse, c'est déjà ne plus le porter seul·e. La pièce aide les personnes concernées à mettre des mots sur leur ressenti.



— LES ENJEUX

DES RÉALITÉS QUOTIDIENNES

Ces situations ne sont ni rares ni anecdotiques. Elles façonnent le climat d'une école ou d'une entreprise et pèsent sur la santé mentale d'un collectif.

EN MILIEU ÉTUDIANT

11 %

des étudiant·es déclarent avoir subi un bizutage à l'intégration ;
2 cas sur 3 incluent des pratiques humiliantes.

OBSERVATOIRE VSS, 2024

1 / 2

des violences sexuelles rapportées dans le supérieur implique le sexisme et l'alcool, déterminants majeurs du passage à l'acte.

BÉGUE-SHANKLAND, 67 000 RÉP.

45 %

des étudiant·es n'ont pas accès à un dispositif d'accompagnement, inexistant ou méconnu.

OBSERVATOIRE VSS, 2024

EN ENTREPRISE

× 3

les comportements sexistes ou sexuels subis au travail concernent trois fois plus de femmes que d'hommes.

ENQUÊTE GENESE, MIN. INTÉRIEUR

70 %

des victimes ne signalent pas les faits à leur employeur, le plus souvent par crainte de représailles.

INRS

86 %

des salariées de moins de 35 ans déclarent être régulièrement confrontées au sexisme au travail.

BAROMÈTRES SEXISME AU TRAVAIL



— DES RÉALITÉS QUOTIDIENNES

NI RARES, NI ANECDOTIQUES

Sous la routine d'un amphi, les mêmes mécaniques : elles façonnent le climat d'une école ou d'une entreprise, sans jamais se dire.

— BÉNÉFICES POUR LE COLLECTIF

UN CLIMAT, UNE CONFIANCE

Se sentir protégé·e change tout : un cadre commun réduit les zones grises où s'installent les comportements à risque.

CLIMAT APAISÉ

Un cadre commun réduit les zones grises où s'installent les comportements à risque.

SANTÉ MENTALE

Se sentir protégé·e diminue le stress, l'anxiété, et soutient l'engagement.

PRISE DE RESPONSABILITÉ

Chacun·e mesure son rôle dans la construction d'un environnement safe.

MANAGEMENT FACILITÉ

Les encadrant·es disposent d'un langage partagé pour tenir le cadre sans dramatiser.

— PUBLICS

ÉCOLES & UNIVERSITÉS

● GRANDES ÉCOLES & BDE

ENTREPRISES

ORGANISMES DE FORMATION

COLLECTIVITÉS

ASSOCIATIONS

– NOTRE UTILITÉ

CE QUE LA PIÈCE REND POSSIBLE

Mettre des mots sur ce qui, d'habitude, reste tu, c'est déjà apaiser. La pièce transforme un malaise diffus en repères partagés.

Nommer, simplement. La pièce pose des mots clairs sur les VSS, le harcèlement, la discrimination et les dérives du bizutage. Les nommer aide d'abord celles et ceux qui les subissent.

– OBJECTIFS

-
- 01 Clarifier ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, pour les étudiant·es comme pour les salarié·es.
 - 02 Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles et aux discriminations, par une approche vécue et interactive.
 - 03 Encourager une réflexion critique sur les comportements individuels et collectifs ainsi que sur les stéréotypes.
 - 04 Favoriser des échanges constructifs et une réflexion collective au service d'un changement durable.
-

— À LA BARRE

COUPABLE, VICTIME, COMPLICE ?

Qui juge-t-on vraiment ? Les protagonistes peinent à reconnaître leurs propres actes et le groupe à mesurer le poids qu'il fait peser sur chacun.



— CONTACT

PARLONS-EN

Nous produisons de l'interaction. Jouer cette pièce, c'est créer l'occasion de se rencontrer, de se parler, et ensemble, de prendre soin d'un collectif.

**L'ART PEUT CHANGER LES REPRÉSENTATIONS, ET
LES REPRÉSENTATIONS CHANGENT LE MONDE.**

OUAHIDE DIBANE

Fondateur — Des ponts à la place des murs

DES PONTS À LA PLACE DES MURS

Cinéma interactif & théâtre interactif · Toulouse

despontsalaplacedesmurs.com

ouahide.dibane@gmail.com