

4. Méthodes



T-Kit
L'apprentissage
interculturel

4.1 Energisers

4.1.1 Introduction

Selon votre groupe cible, les energisers peuvent servir à :

- instaurer une humeur ou une atmosphère particulière;
- réveiller les participants avant ou pendant une activité;
- introduire un sujet de façon plaisante.

Il existe de nombreux energisers. Souvent, ils invitent les participants à former un cercle, à chanter, à exécuter certains mouvements ou à se livrer à toutes sortes de parties de chasse.

Nous avons sélectionné quelques exercices qui pourraient convenir au contexte de l'apprentissage interculturel – mais vous en aurez peut-être un avis tout différent.

Attention !

Certaines personnes ne jurent que par les energisers (qu'elles trouvent indispensables à la création d'une atmosphère de groupe), tandis que d'autres les rejettent (parce qu'elles ne les aiment pas et les trouvent «idiots»).





4.1.2 «Est-ce que tu vois ce que je vois ? Est-ce que je vois ce que tu vois ?»

Nous voyons tous les choses différemment – alors, qu'en est-il de notre salle de réunion? Les participants choisissent une vue de la salle qu'ils aiment particulièrement et la montrent aux autres. Outre le fait d'encourager l'empathie, cet exercice peut aider l'équipe et les participants à créer un cadre plus informel pour le déroulement de l'activité.



Ressources nécessaires :

- Une salle de réunion permettant aux participants de se déplacer relativement librement
- Une feuille de papier format A4 et un stylo ou un crayon pour chacun
- Du ruban adhésif (environ un rouleau pour six)
- Un seul facilitateur



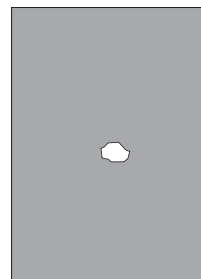
Taille du groupe :

Indifférente



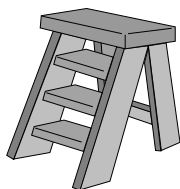
Temps nécessaire :

15 à 20 minutes minimum



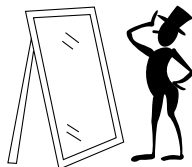
Les étapes :

- 1 Chaque participant reçoit une feuille de papier A4 et un crayon/stylo.
- 2 Le facilitateur explique aux participants qu'ils doivent écrire leur nom sur la feuille, puis y faire un trou de sorte à obtenir une sorte de cadre (en réalité, peu importe la forme du trou, l'important étant de pouvoir voir à travers).
- 3 Ensuite, chacun doit trouver une vue ou un objet sur laquelle/lequel coller son cadre. Les participants doivent faire appel à leur imagination – rien n'est interdit!
- 4 Puis, les participants invitent les autres à observer leurs «tableaux» et à décrire ce qu'ils voient.
- 5 L'energiser se termine lorsque le facilitateur estime que les participants ont regardé la majorité des «tableaux».



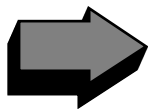
Réflexion et évaluation :

Aucun débriefing n'est nécessaire pour cet energiser mais une discussion peut s'avérer productive. Questions suggérées:



- Quel sentiment vous a procuré le fait de pouvoir choisir en toute liberté quelque chose qui vous semblait intéressant?
- De quelle façon avez-vous aidé les autres de sorte à ce qu'ils voient la même chose que vous?
- Qu'est-ce qui vous a surpris?
- Comment êtes-vous parvenus à voir ce que voyaient les autres dans leurs cadres?

Cette méthode dans la pratique...:



Ne soyez pas surpris par l'éventail des positions dans lesquelles vont se retrouver les participants pour fixer leur cadre sur (ou à proximité de) leur objet préféré. On a vu des cadres accrochés à des lampes à trois mètres de haut, sous les radiateurs, etc. Cet energiser peut servir de point de départ à des discussions sur l'empathie ou le constructivisme.

Source : Andi Krauss, Network Rope



4.1.3 «Grrr – Phut – Boom !»

Chanter quelque chose apparemment dénué de sens peut constituer un défi intéressant. Il pourrait également être intéressant d'en rechercher la signification...



Ressources nécessaires :

- Un tableau de papier ou un autre support pour y écrire les mots
- Un espace suffisant pour que les participants puissent se déplacer librement
- Un facilitateur



Taille du groupe :

Indifférente



Temps nécessaire :

Environ 5 minutes

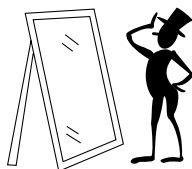
Les étapes :

- 1 Le facilitateur écrit les «mots» suivants sur le tableau de papier ou un autre support, afin que les participants puissent les lire:



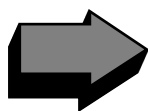
ANA
NA
GRRR
PHUT
BOOM!

- 2 Le facilitateur lit alors les mots lentement en invitant les participants à l'accompagner.
- 3 Le facilitateur augmente ensuite l'intensité de sa diction, puis commence à chanter en modulant plus fort ou plus doucement, plus rapidement ou plus lentement (on peut même accompagner ce chant d'une petite danse).
- 4 L'energiser se termine par un grand «BOOOM!».



Réflexion et évaluation :

En réalité, les participants ont appris les bribes d'un nouveau langage, son rythme particulier, avec ses ombres et ses lumières. Et lorsque tout le monde a repris son souffle, cela permet d'ouvrir une discussion sur ce qui constitue une langue.



Cette méthode dans la pratique...:

Attention à l'intensité de cet energiser. Il peut être très bruyant et drôle. Il peut aussi mettre mal à l'aise certains participants surtout s'ils se connaissent mal.

Source : Mark Taylor (1998) : «Idées simples pour surmonter les barrières linguistiques», dans Rapport sur le stage de formation à l'apprentissage interculturel des langues, Centre Européen de la Jeunesse, Strasbourg



4.1.4 « 60 secondes = 1 minute, non ? »

Nous savons tous que le temps est relatif – Mais est-ce que nous savons réellement ce que cela signifie ? Les participants vivent leur propre minute et comparent leurs résultats.



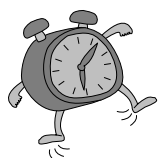
Ressources nécessaires :

- Une montre pour le facilitateur
- Une chaise pour chacun des participants
- S'il y a une horloge dans la salle, recouvrez-la de papier; si elle fait tic-tac, enlevez-la



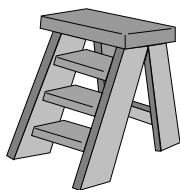
Taille du groupe :

Indifférente



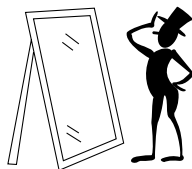
Temps nécessaire :

De 30 secondes à 2 minutes!



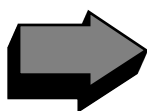
Les étapes :

- 1 La facilitateur demande aux participants de cacher leurs montres.
- 2 Puis chacun d'eux doit s'asseoir en silence, les yeux fermés.
- 3 Ensuite, le facilitateur demande à tous les participants de se lever et de fermer les yeux. Au signal «GO!», chacun doit compter 60 secondes en silence, puis se rasseoir. Il est important de souligner que cet exercice ne peut fonctionner que si le silence est complet. Lorsque les participants se sont rassés, ils peuvent alors ouvrir les yeux.



Réflexion et évaluation :

Il est clair que cet exercice ouvre complètement le concept du temps et la relation de chacun au temps. Vous pouvez continuer en demandant s'il existe des perceptions du temps différentes selon les cultures.



Cette méthode dans la pratique...:

Même avec des groupes homogènes du point de vue culturel, cet exercice peut donner des résultats assez spectaculaires. Ne vous moquez pas des derniers à s'asseoir, il se peut qu'ils viennent de vivre une journée très «lente».

Source : Swatch, Timex, etc



4.1.5 « L'oignon de la diversité »

Quel que soit le groupe, les membres possèdent beaucoup de points communs et de différences, qui d'ailleurs se complètent. Un petit exercice amusant pour le découvrir!



Ressources nécessaires :

Un grand espace dans une salle



Taille du groupe :

Un nombre pair de participants, de 10 à 40!

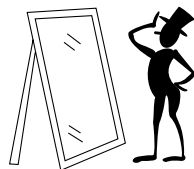
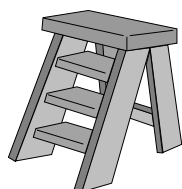


Temps nécessaire :

30 minutes maximum

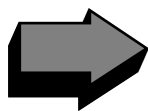
Les étapes :

- 1 Les participants doivent former deux cercles, un cercle intérieur et un cercle extérieur (pour représenter les couches de l'oignon) et se faire face deux par deux.
- 2 Chacun des couples doit rapidement identifier un point commun (une habitude, un antécédent, une attitude, etc.) et trouver un moyen de l'exprimer (vous pouvez les laisser choisir un mode d'expression libre ou en proposer un différent à chaque fois: «chanter une chanson», «mimer», «écrire un poème en deux lignes», «utiliser un symbole», «utiliser des bruitages», etc.).
- 3 Ensuite, le cercle extérieur se déplace vers la droite et chacun des nouveaux couples ainsi formés doit trouver une similitude et l'exprimer. Vous pouvez donner des indications concernant la nature de la similitude (plat préféré, ce que vous n'aimiez pas à l'école, dans votre famille, en matière de musique, de comportement, de déclaration politique, etc.), en pénétrant à chaque fois un peu plus en «profondeur» dans les oignons.
- 4 Les couples peuvent changer plusieurs fois, jusqu'à ce que le cercle soit bouclé (selon la taille du groupe). Une variation plus délicate consiste à inviter les couples à identifier leurs différences et à exprimer leur complémentarité (ou à trouver une expression/situation qui symbolise ces deux aspects).



Réflexion et évaluation :

Cet exercice peut être suivi de discussions à partir des questions suivantes: quelles différences/similitudes nous ont étonnés? D'où proviennent-elles? Jusqu'où nos différences peuvent-elles être complémentaires?



Cette méthode dans la pratique...:

Cet exercice peut être excellent pour briser la glace. Il peut aussi servir à clôturer une session («l'oignon de l'adieu»), à travailler sur les aspects qui forment l'identité, etc. (Tout dépend des questions que vous posez!) Attention: cet exercice peut être bruyant et chaotique!

Source : Claudia Schachinger



4.2 Exercices individuels

4.2.1 Introduction

Comme leur nom l'indique, les exercices individuels sont destinés à une pratique individuelle (mais dans un esprit de groupe). Vous allez me demander: «Mais l'apprentissage interculturel ne concerne-t-il pas la rencontre?».

Et bien, certes, mais nous n'apprenons rien de ces rencontres si nous ne prenons pas le temps

de réfléchir à ce qui nous est arrivé durant ces processus. Aussi, ces exercices sont-ils présentés dans le but d'encourager un comportement d'autocritique, de remise en question et de curiosité, mais aussi un dialogue entre le cœur et l'esprit. Apprendre en se découvrant soi-même.

4.2.2 « Mon chemin vers l'Autre »

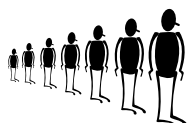
Notre approche de l'Autre – en fait la base de l'apprentissage interculturel, n'est-ce pas? – est influencée par notre vie, notre enfance, ainsi que par divers facteurs comme l'éducation. Ce «voyage» nous conduit physiquement, émotionnellement et mentalement à travers différentes étapes et influences qui contribuent ou font obstacle à une approche constructive de la rencontre des autres. C'est un voyage au cœur de soi-même pour aller à la rencontre des opportunités et des obstacles, des perceptions et des stéréotypes.

Ressources nécessaires :



Un bâtiment comportant au moins cinq pièces organisées comme des «cellules», des articles pour aménager les pièces (papier et stylos, ciseaux et colle, jouets, outils selon les thèmes, cassettes musicales ou CD, photos, tableaux, vêtements doux, laine rouge, oreillers, café, etc.), et des éléments pour les meubler (chaises, rideaux, cordes, etc.). Les facilitateurs ont besoin de temps pour préparer les pièces en l'absence des participants. Du papier et un stylo (ou une sorte de «journal intime») pour chacun des participants. Assurez-vous que les autres personnes présentes dans le bâtiment ont été informées de l'exercice, afin qu'elles ne soient pas surprises par les «décorations»!

Taille du groupe :



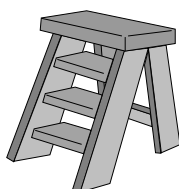
De deux à davantage, selon l'espace (en nombre suffisant, pour permettre l'échange ultérieur d'expériences, sachant que si les participants sont trop nombreux et que les pièces sont petites, ils risquent de se gêner).

Temps nécessaire :



La préparation des pièces prend 30 minutes – si l'on est bien organisé. Prévoir 45 à 90 minutes (voyage individuel) pour l'exercice en soi, et 30 minutes pour l'échange.

Les étapes :



1 Chaque pièce est arrangée différemment à la manière d'une petite «cellule», autour de détails particuliers de notre développement (enfance – famille – école – société, etc.) qui correspondent à des «étapes» de notre voyage à travers la vie. Le «chemin vers l'Autre» peut être symbolisé au moyen d'une corde (ou d'un fil de laine) rouge conduisant d'une pièce à l'autre. Dans chacune des cellules, des articles, des dynamiques, des questions et des réflexions vont engager les participants dans une réflexion globale approfondie pour tenter de réveiller leurs souvenirs.



2 Avant de faire l'exercice individuel, les participants bénéficient d'une introduction commune qui leur explique les objectifs et reçoivent un «plan» de voyage (la position des pièces, leurs thèmes, les étapes à suivre, le timing et le processus, etc.). Des explications leur sont données si nécessaire. Il importe de souligner le caractère volontaire de cet exercice (vous pouvez aller jusqu'où vous le souhaitez!).

3 Les participants sont ensuite invités à passer de pièce en pièce, sans se gêner, pour trouver des endroits confortables où s'asseoir et réfléchir, en usant de leur temps comme ils le désirent. Durant leur voyage, ils doivent tenir un journal qui servira plus tard dans le cadre des échanges, selon la situation spécifique du groupe. La description des pièces ci-dessous est donnée à titre indicatif, mais vous pouvez les aménager à votre guise.

- *1^{ère} pièce* : l'enfance (mes racines, un espace protégé, les premiers développements, etc.)

Cette pièce a pour objectif de provoquer des «flashes», de faire remonter à la mémoire des souvenirs et des impressions d'enfance, la première et plus profonde expérience de la «culture».

- Cellule 1 et éventuellement cellule 2: Questions sur ma famille
Premières expériences de rencontre et de proximité, relations, confiance... (avec à l'appui, des photos de bébé, un environnement confortable, une musique douce, des odeurs qui rappellent la maison familiale, la possibilité de peindre – éléments visuels, sensoriels, sonores, etc.).
- Cellule 3: Perception et différence, espaces personnels et développement... (jouets ou outils, éléments que les participants puissent sentir, toucher, avec lesquels jouer, comme des fleurs et de la terre, des kits de construction, des poupées, des casseroles, des ciseaux, du papier et des crayons, un sifflet, des livres d'enfants, un téléphone, etc.).
- Cellule 4: Culture, valeurs, attitudes et leurs origines (photos et symboles – livres, télévision, jeux, etc. – qui permettent aux participants d'imaginer les différentes valeurs et leurs «sources» et origines).

- *2^{ème} pièce* : premiers pas... (difficultés et découvertes)

Cette pièce doit matérialiser les tensions expérimentées dans différents domaines: entre l'encouragement, la découverte des possibilités et des opportunités d'un côté, et les difficultés, les restrictions et les déceptions de l'autre. Cette opposition peut être symbolisée par la séparation des cellules en deux parties de couleurs différentes, chacune contenant des phrases ou des affirmations probablement prononcées par les différents «acteurs sociaux» intervenant dans ce contexte. Au centre de la cellule, il convient de placer une question clé ou une affirmation que les participants devront compléter. Les sujets abordés peuvent concerner les notations scolaires, la compétition, les attitudes et les valeurs transmises, l'apprentissage des relations et de la coopération, les préjugés, la religion, la promotion des talents individuels, les contacts avec les cultures étrangères, etc.

- Cellule 1: L'école
- Cellule 2: La famille et l'environnement immédiat
- Cellule 3: La société

- *3^{ème} pièce* : les îles (espaces de réflexion et de repos)

Les îles doivent être des pièces «chaudes» et confortables, avec des matelas et des oreillers, du café, etc. Elles symbolisent des espaces de repos et de réflexion où les participants doivent trouver le calme nécessaire pour réfléchir à des situations particulières, des discussions, des activités, des personnes... qui les ont aidés dans leur rencontre et dans l'affirmation positive de leur différence.

- Cellule 1: Les amis
- Cellule 2: Mon organisation
- Cellule 3: Autres espaces de réflexion



- *4^{ème} pièce : sur ma route...* (étapes de prise de conscience)

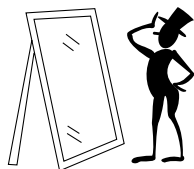
Sur cette «route» se trouvent des symboles, des photos, des questions... qui rappellent aux participants les questions et aspects qui pourraient être importants dans la prise de conscience des différences et la façon dont elles ont été favorisées ou empêchées. Les questions peuvent toucher à la curiosité et à l'empathie, aux attitudes et aux comportements, aux obstacles et aux barrières entre les uns et les autres, à la réalité et à la «vision», aux besoins identifiés, aux expériences du changement, aux nouvelles découvertes...

- *5^{ème} pièce : perspectives* (mon courage, mes objectifs...)

Les «pièces à fenêtres» doivent symboliser nos perspectives. Dans chaque coin se trouve un espace pour réfléchir à des questions clés telles que la «rencontre», «l'habilitation», les «expériences clés»... les exemples positifs, l'encouragement, etc.

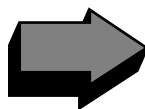
Réflexion et évaluation :

Il est essentiel de donner aux participants le temps et l'espace nécessaires pour exprimer leurs expériences et leurs découvertes, mais aussi de respecter le fait qu'ils ne veulent (ou ne puissent) tout partager. Il importe de souligner nettement la nécessité du respect de la vie privée. Les facilitateurs doivent être prêts à accompagner les participants qui le souhaitent. Le partage exige la création d'un espace rassurant, condition qui pourra même être satisfaite de manière symbolique, si cela semble plus approprié. Une plénière ne convient pas suite à un tel exercice. Des questions simples («Qu'ai-je découvert?») suffisent à stimuler le partage en groupes restreints (choisis par les participants parce qu'ils s'y sentent à l'aise). Selon le groupe, vous pouvez envisager de recouvrir un mur de posters vierges («mur des découvertes»), tandis que d'autres méthodes peuvent permettre un partage anonyme avec le groupe à la fin de l'exercice. Il peut être intéressant de poursuivre cet exercice en abordant des sujets concernant notre façon d'apprendre, nos perceptions, les stéréotypes, etc. Il est important de toujours souligner le potentiel constructif des expériences, la valeur des histoires personnelles de chacun, le respect de la perception individuelle et le fait que nous ne soyons pas les «esclaves» de ce que nous avons vécu... mais que nous pouvons en tirer des enseignements.



Cette méthode dans la pratique...:

Cette méthode a été utilisée pour la première fois (avec un thème de réflexion différent) au CEJ de Budapest, avec une trentaine de participants. L'ascenseur avait été bloqué avec des ficelles rouges, le personnel était sidéré. Le bâtiment était plein d'individus dans toutes les positions, en train d'écrire leur journal. Des découvertes bouleversantes et des réflexions profondes ont été recueillies à l'occasion de ce processus, puis ensuite rapportées à la maison. L'exercice a donné lieu à un formidable partage.



Les questions posées dans les différentes cellules doivent être adaptées, en termes de forme et de fond, au groupe cible et aux processus précédents. Une préparation soignée est nécessaire. Il faut intégrer les expériences des participants, mais veiller à ne provoquer ni ne blesser personne. Tous les groupes (ou individus) ne sont pas prêts à s'investir dans une heure de réflexion personnelle. Il faut aussi respecter le rythme de chacun. Ne sous-estimez pas les conséquences provoquées par le fait de ressusciter des expériences et des souvenirs «cachés». Les facilitateurs doivent être aisément accessibles à tout moment. Enfin, il convient de respecter la liberté de chacun des participants d'aller aussi loin qu'il le souhaite.

Source : adaptation de l'exercice proposé
lors de la session d'étude de la JECI-MIEC 1997, CEJ de Budapest



4.2.3 « Mon propre miroir »

Il s'agit d'un exercice d'observation et de prise de conscience de soi, qui invite les participants à s'observer, à observer leurs comportements et réactions par rapport à un sujet donné. On découvre des choses surprenantes en se regardant avec des yeux différents...



Ressources nécessaires :

Des participants prêts et désireux de s'impliquer que l'on peut motiver au préalable au moyen de quelques unités de sensibilisation (au langage corporel, à la perception, aux stéréotypes, aux théories de la culture et de l'apprentissage interculturel)

Un carnet de notes pour chacun des participants



Taille du groupe :

Indifférente



Temps nécessaire :

Peut être mis en pratique durant un exercice particulier, une unité ou même une journée complète (semaine...)

Les étapes :

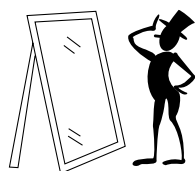
- 1 L'exercice débute par une présentation aux participants de l'idée d'observation de soi. Les participants vont être invités durant la journée, à «s'observer eux-mêmes» avec une grande attention, à observer leurs comportements, leurs réactions par rapport aux autres (ce qu'ils entendent, sentent et voient), leur langage corporel, leurs préférences et sentiments.
- 2 Ils doivent tenir un «journal de recherche» confidentiel et noter toutes les observations qu'ils jugent importantes ainsi que les circonstances, la situation, les personnes impliquées, les raisons probables, etc.
- 3 Les participants reçoivent une série de questions d'orientation, choisies en fonction de l'axe d'observation. Le travail d'observation peut servir à évoquer les stéréotypes (Comment est-ce que je perçois les autres? Comment est-ce que je réagis par rapport aux autres, à quels aspects, de quelle façon?); ou des éléments culturels (Qu'est-ce qui me dérange ou m'attire chez les autres? Quelles sont les réactions/attitudes qui me plaisent/me déplaisent? Quelle est ma réaction par rapport à ce qui est différent? Quelle distance est-ce que j'adopte? En quoi cela a-t-il un impact sur mes interactions?). Vous pouvez également vous inspirer des théories de Hall & Hall au sujet de l'espace et du temps pour poser des questions.
- 4 Le cadre de l'observation (début et fin) doit être très clairement défini, éventuellement au moyen de quelques règles simples (respect mutuel, confidentialité du journal de recherche, etc.). Il est important que l'exercice se déroule sans interruption, même pendant les pauses et les loisirs. En guise de point de départ et pour s'imprégner de l'esprit du jeu, on peut demander aux participants de «sortir de leurs corps» et de se regarder dans un miroir (petit exercice). Ensuite, le programme «normal» peut se poursuivre. Une façon de structurer l'exercice peut consister à faire une pause après chacun des éléments du programme, afin que les participants puissent prendre des notes dans leur journal.





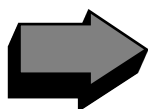
- 5 A la fin de l'unité, les participants doivent arrêter l'exercice et «réintégrer leur corps». Chacun, individuellement, aura besoin de temps pour passer la journée en revue, relire son journal et réfléchir aux raisons de ses comportements... (cela peut se faire sous forme «d'auto-entretien»)
- 6 En guise de dernière étape, on peut organiser un partage sous forme d'interview en couples ou en groupes restreints. Si le groupe est très ouvert et qu'il y règne une atmosphère de confiance, les participants peuvent être ensuite invités à prendre part à une discussion informelle, afin d'échanger leurs perceptions et élaborer de nouvelles stratégies pour gérer leurs réactions.
- 7 Une session finale en plénière peut permettre aux participants de parler de la façon dont ils ont vécu l'exercice, de ses aspects intéressants et des difficultés rencontrées.

Réflexion et évaluation :



- A un niveau personnel: Comment ai-je ressenti le fait de m'observer? Etait-ce difficile? Qu'ai-je découvert? Comment est-ce que j'interprète mes comportements? Pourquoi ai-je réagi de cette façon? Est-ce que mes attitudes présentent des similitudes, des caractéristiques? D'où viennent-elles? Puis-je faire un lien entre mes conclusions et certaines des théories au sujet de la culture? Aurais-je réagi différemment si j'avais été moins (ou davantage) conscient de l'exercice? Y-a-t-il des parallèles entre ma vie quotidienne et les rencontres avec les autres?
- Pour le partage: Il est important de souligner que les participants peuvent ne dire aux autres que ce qu'ils souhaitent. L'exercice doit être un point de départ à des réflexions et des questions posées à soi-même.

Cette méthode dans la pratique...:



Que l'on désire s'interroger sur ses propres comportements ou que l'on veuille instaurer une tension bénéfique, les résultats dépendront toujours fortement de l'atmosphère au sein du groupe. Cet exercice peut aider à mieux appréhender ses propres attaches culturelles. Dans les rencontres interculturelles, il est effectivement possible d'être plus attentifs aux mécanismes que nous développons si nous les maîtrisons.

Les questions doivent être adaptées à l'objectif de l'exercice (plus les questions sont précises, mieux c'est) et au processus traversé par le groupe au préalable. Attention: Il n'est pas toujours facile pour tout le monde de «s'observer» au lieu d'observer les autres. Aussi est-il important d'insister sur le fait qu'il s'agit de se poser des questions, à soi et pas aux autres. Il n'est pas non plus facile de toujours rester naturel dans cet exercice.



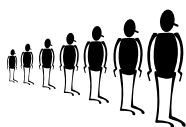
4.2.4 « Face-à-face avec mon identité »

La façon dont nous nous voyons diffère peut-être de celle dont les autres nous voient. Cet exercice concerne les facettes (changeantes) de notre identité...



Ressources nécessaires :

- Présentation générale des concepts d'identité aux participants
- Une grande feuille de papier et un stylo pour chacun
- Des stylos/crayons de différentes couleurs



Taille du groupe :

Diverse



Temps nécessaire :

Environ 45 minutes individuellement, 45 minutes d'échange

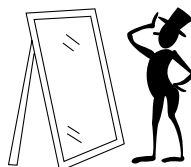
Les étapes :

- 1 Chaque participant reçoit du papier et un stylo et dessine son profil (seul ou avec l'aide de quelqu'un).
- 2 Les participants réfléchissent individuellement aux divers aspects de leur identité (éléments à placer à l'intérieur du profil dessiné) et à la façon dont les autres les perçoivent (éléments à placer à l'extérieur du profil). Ils doivent disposer de suffisamment de temps pour cette tâche et essayer de réfléchir aux différents éléments qui composent leur identité (famille, nationalité, éducation, sexe, religion, rôle, appartenance à des groupes, etc.). Il faut les encourager à réfléchir à des aspects et à des attitudes personnelles qu'ils aiment, mais aussi qu'ils n'aiment pas.
- 3 Dans une deuxième étape, les participants réfléchissent à :
 - la relation entre ce qu'ils voient et ce que voient les autres et à la relation entre les différents aspects (que l'on peut visualiser au moyen de lignes les reliant ou de «flashes»);
 - le développement des différents aspects/attitudes durant leur vie et les facteurs pertinents (que l'on peut visualiser au moyen de couleurs signalant différentes étapes de la vie, au moyen d'indications sur une «échelle du temps» dessinée à côté du profil ou au moyen de «bulles»).
- 4 Les participants sont invités à former des petits groupes (de 5 personnes maximum), afin d'échanger leurs réflexions intimes dans les limites qu'ils se sont fixées: Comment nous voyons-nous? Comment les autres nous voient-ils? Par quoi suis-je influencé? Quels étaient mes points de référence? Comment les perceptions et les attitudes évoluent-elles avec le temps et pour quelles raisons? Quelles dynamiques est-ce que je perçois en termes de changements et de quelle façon sont-elles connectées? Comment est-ce que je gère les aspects de mon identité que je n'aime pas et d'où viennent-ils? Quelle relation est-ce que je vois entre les différents aspects?





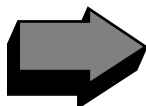
Réflexion et évaluation :



Il est préférable de procéder au partage en groupes restreints, mais certaines remarques d'ordre général peuvent être faites en plénière. Les participants peuvent aussi rendre compte des leçons qu'ils ont tirées de l'exercice sur un grand profil dessiné en plénière (avec des symboles et des remarques).

Exemples de questions pour la poursuite de l'exercice: Comment gérons-nous notre propre perception de nous et celle des autres à notre sujet? En quoi l'identité est-elle un «concept dynamique» et quels sont les facteurs qui influent sur les changements identitaires? Quel est l'impact de ce groupe sur mon identité? Quelles influences au sein de la société ont des impacts sur mon identité et en quoi sont-elles liées? (discussion sur la nationalité, les minorités, les références, etc.). Exemples de thèmes pour la poursuite de la discussion: les «perceptions et les stéréotypes», «l'identité et les rencontres», «l'approfondissement de la recherche sur des éléments de la culture».

Cette méthode dans la pratique...:



«L'identité», aspect vital de l'apprentissage interculturel, est une question délicate. Le respect des différences individuelles et des limites de chacun est essentiel, le feedback donné doit être extrêmement prudent. Il est préférable de partager l'une de ses expériences, plutôt que d'interpréter celles des autres.

Il faut consacrer beaucoup de temps (en respectant le rythme de chacun) au travail personnel et veiller à instaurer une atmosphère ouverte. Les éléments découverts à l'occasion de cet exercice doivent faire l'objet d'un profond respect et ne jamais être abordés par rapport à la personne. Par contre, ils peuvent encourager les individus à poursuivre leur travail de découverte, ou signaler des thèmes sur lesquels approfondir la réflexion.

Source : adapté de «Stage du CEJ sur l'apprentissage interculturel», juin 1998



4.3 Discussion, argumentation, confrontation

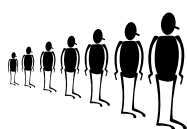
4.3.1 Quelle est votre position ?

Cet exercice de discussion permet d'amener les participants à réfléchir sur différentes questions.



Ressources nécessaires :

- Suffisamment de place pour que les participants puissent se répartir en groupes de 10 maximum
- Un tableau de papier où sont inscrites des affirmations, une par page
- Deux posters, «oui» et «non», affichés sur deux murs opposés



Taille du groupe :

Groupes de 5 participants minimum, 10 maximum. Travailler avec un nombre illimité de groupes de cette taille est possible dans la mesure où une présentation en plénière des résultats obtenus n'est pas nécessaire. La seule limite réside dans le nombre de facilitateurs et de salles de travail.



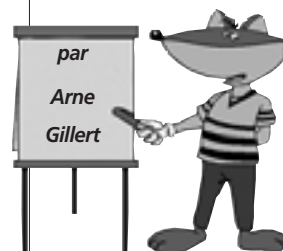
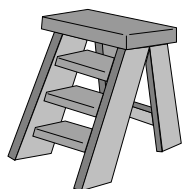
Temps nécessaire :

Entre 30 et 60 minutes au total, selon le nombre d'affirmations discutées. Dans la mesure où, généralement, les diverses discussions ne donnent pas lieu à une conclusion, le temps consacré à chaque affirmation peut être facilement limité à 5-10 minutes. En outre, les discussions peuvent être interrompues en fonction du temps.

Les étapes :

Commencez par préparer une série d'affirmations (entre 5 et 10) concernant divers aspects de la question sur laquelle vous souhaitez démarrer la réflexion. Quelques conseils pour une bonne affirmation:

- les mots doivent être compréhensibles pour l'ensemble des participants;
- la formulation choisie doit exclure toute discussion sur la signification de l'affirmation;
- l'affirmation doit être claire («Il n'existe pas de culture nationale» et non «Il se pourrait qu'il existe une culture nationale, mais il semble que non»);
- elle doit être parfaitement évidente pour les participants («La terre a la forme d'une balle» n'est pas une bonne affirmation);
- inviter les participants à manifester leur accord/désaccord sur un aspect (et non plusieurs) d'une question («Il n'existe pas de culture nationale», et non «Il n'existe pas de culture nationale, chaque génération possède sa propre culture»; il serait plus approprié de diviser l'affirmation en deux).





Une bonne technique pour la conception des affirmations consiste à réfléchir, au sein de l'équipe préparatoire, aux éléments qui vous semblent importants concernant, par exemple, la culture. Lorsque vous avez dressé la liste des points de discussion, recherchez les positions extrêmes (deux positions opposées) qui pourraient être prises sur chacun de ces points. Formulez alors deux affirmations extrêmes. Essayez de faire en sorte que les affirmations ne puissent pas provoquer de prise de position évidente (elles ne doivent donc pas être «trop» extrêmes) et évitez qu'elles expriment une opinion tellement relative qu'elles mettent tout le monde d'accord (aussi, évitez les formulations relatives et floues, favorisées par des «plutôt», «peut-être», etc.).

Pour chacun des petits groupes que vous aurez constitués, prévoyez un tableau de papier présentant une seule affirmation à la fois.

Préparez une salle pour chacun des groupes, placez le tableau de papier au milieu et les posters «oui» et «non» sur deux murs opposés.

Si nécessaire, divisez le groupe en groupes plus petits de 5 à 10 personnes.

Expliquez l'exercice aux participants. Une affirmation va leur être soumise. Ils vont alors devoir exprimer leur accord ou leur désaccord en se dirigeant vers le côté de la salle qui exprime leur position (si vous êtes d'accord, allez vers le «oui», si vous n'êtes pas d'accord, allez vers le «non»). Chacun doit prendre position, il n'est pas possible de rester au milieu de la salle. Lorsque tous les participants se sont exprimés, ils doivent expliquer les raisons de leur position. Il leur est possible de changer de côté durant la discussion, s'ils ont été convaincus par un argument.

N'oubliez pas de préciser aux participants que cet exercice a pour but de les encourager à réfléchir à la question, à collecter des arguments différents et à se confronter à diverses opinions. Expliquez-leur que, même si chacun doit tenter de se montrer convaincant, il n'est pas honteux d'être convaincus par des arguments différents ou de changer d'avis plusieurs fois au cours de la discussion.

Commencez l'exercice en dévoilant la première affirmation. Donnez aux participants le temps de la lire et de la comprendre. Souvent, les participants demandent des explications. Répondez-leur si vraiment ils ne comprennent pas le sens de l'affirmation. Par contre, évitez de donner des réponses qui pourraient constituer des arguments pour ou contre l'affirmation.

Demandez-leur ensuite de prendre position, puis, lorsque tous l'ont fait, invitez-les à motiver leur choix. Si nécessaire, vous pouvez encourager le débat en leur demandant directement ce qu'ils ressentent mais, généralement, le processus s'enclenche naturellement. En tant que facilitateur, veillez simplement à ce que chacun puisse s'exprimer et que la discussion ne soit pas dominée par quelques-uns.

A ce stade, le but de l'exercice n'est pas de parvenir à un consensus. Décidez vous-même du moment où clore la discussion et passez à l'affirmation suivante. Cela peut aussi se faire lorsque tous les participants sont en pleine discussion – ce jeu ne peut qu'être un tremplin pour un processus de réflexion plus long.



Passez en revue toutes les affirmations en suivant ce processus. A la fin, vous pouvez demander aux participants ce qu'ils ressentent et prendre le temps de résoudre les questions en suspens. Dans le cas d'une affirmation sujette à controverse au point que les participants ne parviennent même pas à constater qu'ils ont exprimé des opinions différentes, prenez-en note et tentez d'y revenir dans la suite du programme. Ou passez à l'étape facultative numéro 2.

Etape 2 (facultative)

Après avoir passé en revue toutes les affirmations, revenez sur chacune d'elles. Cette fois, demandez aux participants de reformuler l'affirmation de sorte à ce qu'elle devienne consensuelle, sans en modifier le sujet. Laissez aux participants le temps de réfléchir aux affirmations présentées en veillant à ce qu'ils ne se contentent pas d'être d'accord ou pas d'accord.

Réflexion et évaluation :

Généralement, cet exercice ne nécessite pas d'évaluation approfondie. Néanmoins, il peut être intéressant d'aborder certaines questions avec le groupe :

- Pourquoi était-ce si difficile de parvenir à un consensus sur certaines affirmations? Etait-ce plus facile pour d'autres?
- Les participants se sentaient-ils plus forts par rapport à certaines questions? Pourquoi?
- Les participants souhaiteraient-ils consacrer davantage de temps à certaines questions?

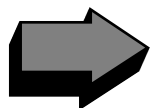
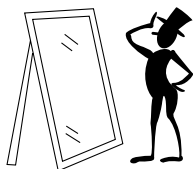
Si vous travaillez avec un groupe multilingue, cet exercice peut favoriser une discussion sur le rôle et le pouvoir de la langue et, plus particulièrement, sur les difficultés pour parvenir à un consensus au sein d'un tel groupe.

Cette méthode dans la pratique...:

Cet exercice a été utilisé pour aborder une large palette de thèmes avec des résultats très différents. Avec des sujets connus des participants, l'exercice n'a fait que relancer un débat déjà entamé et qui s'est poursuivi durant toute l'activité. C'est ce qui s'est produit lors d'un séminaire sur l'apprentissage interculturel avec des participants qui travaillaient déjà sur cette question depuis un moment. Dans cette situation, les participants avaient des opinions très tranchées sur le sujet et le défi a consisté à encadrer les petits groupes de sorte à encourager une écoute mutuelle et la remise en question de leurs idées.

A l'occasion d'un autre stage, les affirmations touchaient à la question des valeurs dans la formation. La plupart des participants n'ayant pas eu l'occasion d'approfondir le sujet au préalable, l'exercice a permis de les engager dans un processus de réflexion. Dans ce cas, le défi consistait davantage à faire en sorte que les conséquences de ces affirmations aient une signification concrète pour les participants et à aller au-delà d'idées purement théoriques.

Vous trouverez d'autres exemples d'affirmations dans le magazine «Coyote», cet exercice faisant partie de ses rubriques régulières.





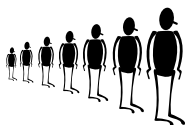
4.3.2 « Pouvez-vous échanger vos valeurs ? »

Cet exercice concerne l'échange et la négociation des valeurs.



Ressources nécessaires :

- Une salle suffisamment grande pour permettre aux participants de s'y déplacer
- Des cartes présentant chacune une valeur (ex. : «on ne peut pas faire confiance à la majorité des gens», «les êtres humains devraient à tous égards vivre en totale harmonie avec la nature», etc.), en nombre suffisant de manière à ce que chaque participant puisse en avoir 8; certaines peuvent être en double, mais au moins 20 cartes différentes sont nécessaires.



Taille du groupe :

Minimum 8 participants, 35 maximum

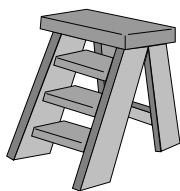


Temps nécessaire :

Le temps nécessaire est variable, mais estimé entre 1 et 2 heures (environ 10 minutes pour expliquer l'exercice, 20 minutes pour les échanges, entre 20 et 60 minutes pour les négociations et 30 minutes pour le débriefing). Des variantes de l'exercice, demandant davantage de temps (ex. : plus de temps et d'espace pour les négociations) sont possibles.

Les étapes :

- 1 Préparez les cartes de valeurs. Veillez à ce que les valeurs présentées soient profondément ancrées dans les perceptions du bien et du mal. Faites en sorte que toutes les valeurs puissent bénéficier du soutien actif d'au moins un participant.
- 2 Après avoir expliqué l'exercice aux participants, distribuez les cartes au hasard en veillant à ce que chaque participant en reçoive huit.
- 3 Demandez aux participants de «revaloriser» leur série de cartes en les échangeant – c'est-à-dire d'échanger leurs cartes par des cartes portant des valeurs qui leur conviennent mieux. Il n'est pas obligatoire d'échanger les cartes selon le principe de «une contre une», la seule règle étant que personne ne termine l'exercice avec moins de deux cartes.
- 4 A la fin des échanges, demandez aux participants de former des groupes possédant des cartes de valeurs similaires et de discuter de leurs points communs. Si vous le souhaitez, vous pouvez demander aux participants de s'intéresser à l'origine de ces valeurs et de se demander pourquoi ils sont en possession de valeurs similaires.
- 5 Demandez-leur ensuite de trouver des personnes détenant des valeurs différentes. Les paires formées devront ensuite tenter de formuler des valeurs partagées à partir de ce qui figure sur leurs cartes. Sachant que les participants seront tentés par des compromis en optant pour des affirmations très abstraites ou pratiquement dénuées de sens, il faudra les encourager à rester les plus concrets possibles.
- 6 Clôturez l'exercice lorsque vous estimez que la plupart des paires sont parvenues à deux ou trois compromis.
- 7 Puis, procédez à une réunion d'évaluation avec le groupe au complet.

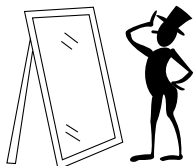




Réflexion et évaluation :

Concernant l'évaluation, il pourrait être intéressant de poser les questions suivantes:

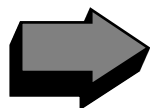
- Que ressentent les participants au sujet de cet exercice? Etait-il facile d'échanger des valeurs? D'où venait la difficulté/la facilité?
- Ont-ils découvert quelque chose au sujet de leurs valeurs et de leurs origines?
- Qu'ont-ils ressenti en devant faire des compromis au sujet de leurs valeurs? Qu'est-ce qui rendait cette opération particulièrement difficile? Comment parvenir à des compromis au sujet des valeurs?



Si vous le souhaitez, vous pouvez associer cette discussion à une réflexion sur le rôle que jouent les valeurs dans l'apprentissage interculturel. Les valeurs sont souvent considérées comme les fondements de la «culture». Elles sont si profondément ancrées que la plupart des individus ont des difficultés à les négocier. Comment alors pouvons-nous réellement vivre de manière interculturelle? Existe-t-il des valeurs communes à tous les individus? Comment peut-on vivre ensemble si l'on ne peut se mettre d'accord sur certaines valeurs? Quelle sorte «d'arrangements» peut-on mettre en place?

Cette méthode dans la pratique...:

Cette méthode a été utilisée dans le contexte de différents groupes. Elle s'est avérée particulièrement efficace avec des groupes qui n'avaient pas encore été véritablement confrontés à l'apprentissage interculturel et a servi de point de départ à une réflexion sur les valeurs. La formulation des valeurs sur les cartes joue un rôle essentiel – certaines des valeurs citées se sont avérées trop générales (et unanimement partagées), d'autres trop spécifiques. Pour obtenir un bon résultat, vous devrez au préalable discuter avec votre équipe des diverses valeurs et de la diversité d'opinions qu'elles sont susceptibles de susciter.





4.3.3 « Abigaël »

Discussion à propos d'une triste histoire d'amour : Qui s'est le plus mal comporté ? Qui s'est le mieux comporté ?

Ressources nécessaires :

- Pour chacun des participants, un exemplaire de l'histoire suivante:



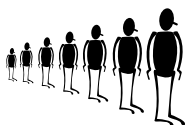
Abigaël aime Tom qui vit de l'autre côté de la rivière. Une crue a détruit tous les ponts qui enjambaient la rivière et n'a épargné qu'un seul bateau. Abigaël demande à Sinbad, le propriétaire du bateau, de lui faire traverser la rivière. Sinbad accepte à condition qu'Abigaël se donne d'abord à lui.

Abigaël, ne sachant que faire, court demander conseil à sa mère qui lui répond qu'elle ne veut pas se mêler des affaires de sa fille.

Désespérée, Abigaël cède à Sinbad, qui lui fait ensuite traverser la rivière. Abigaël court retrouver Tom, le serre joyeusement dans ses bras et lui raconte tout ce qui s'est passé. Tom la repousse sans ménagements et Abigaël s'enfuit.

Pas très loin de chez Tom, Abigaël rencontre John, le meilleur ami de Tom. A lui aussi, elle raconte tout ce qui s'est passé. John gifle Tom et part avec Abigaël.

- Suffisamment d'espace pour que les participants puissent travailler individuellement, en petits groupes de 4-5 et en plénière



Taille du groupe :

Au moins 5 participants, au plus 30 (les groupes plus grands peuvent être scindés et procéder à l'évaluation séparément)

Temps nécessaire :

Au total, entre 1h15 et 2h15:

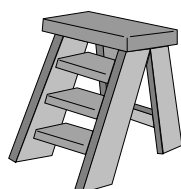
- 5 minutes pour la présentation
- 10 minutes pour la lecture et l'évaluation des comportements (tâche individuelle)
- 30-45 minutes pour le travail en groupes restreints
- 30 minutes en groupes plus larges (facultatif)
- 30-45 minutes pour l'évaluation en plénière



Les étapes :

Expliquez aux participants qu'il s'agit d'un exercice sur l'étude des valeurs. Demandez-leur de lire l'histoire et d'évaluer, individuellement chacun des personnages (Abigaël, Tom, Sinbad, la mère d'Abigaël et John) en fonction de leur comportement: Qui s'est le plus mal comporté? Qui s'est le mieux comporté?, etc.

Lorsque les participants ont procédé à leur classement, demandez-leur de former des petits groupes (de 3 à 6) pour parler de la façon dont ils perçoivent le





comportement des personnages de l'histoire. La tâche de chacun de ces groupes consiste à établir une liste (du meilleur au pire) convenue par l'ensemble des membres. Pour cela, demandez-leur d'éviter d'employer des méthodes mathématiques et de se baser sur leur compréhension commune de ce qu'ils jugent bien ou mal.

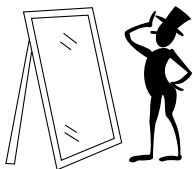
Lorsque les groupes restreints ont dressé leur liste, vous pouvez répéter la phase précédente en formant des groupes de taille moyenne (dans ce cas, les groupes initiaux ne devront pas comporter plus de 4 personnes).

Procédez à l'évaluation de l'exercice en plénière en mettant en commun les résultats obtenus, puis en discutant de leurs similitudes et de leurs différences. Passez ensuite progressivement à la façon dont les participants ont effectué leur classement. Sur quelles bases ont-ils décidé de ce qui était bien et de ce qui était mal?

Réflexion et évaluation :

L'évaluation peut notamment s'orienter sur la pertinence des valeurs qui modèlent notre perception du bien et du mal. Après avoir posé ce constat, la prochaine étape s'intéresse à la difficulté/facilité de négocier des valeurs dans le but de dresser une liste commune. Vous pouvez demander aux participants comment ils sont parvenus à se mettre d'accord – Quels arguments les ont convaincus, pourquoi et s'ils ont eu le sentiment d'une frontière au-delà de laquelle il leur était impossible de comprendre ou de suivre l'autre.

Parmi les suivis envisageables, il est possible d'examiner les contextes dans lesquels nous avons appris ce qui est bien et mal – et ce que cela nous apprend au sujet de ce que nous avons en commun et de ce que nous différencie.



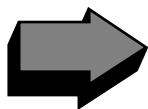
Cette méthode dans la pratique...:

Cette histoire a été souvent utilisée pour préparer les participants à un échange interculturel. Elle s'avère très utile pour introduire la notion de valeurs, généralement abstraite, dans la mesure où elle contraint les participants à se référer à des valeurs pour procéder à un classement.

Une variante de cet exercice consiste à l'utiliser d'abord dans sa version originale, puis à le répéter avec une histoire modifiée en intervertissant les rôles masculins et féminins. Parvient-on au même classement? Pourquoi ce changement?

D'autres variantes sont possibles: inclure l'âge des personnages dans l'histoire et en jouer, ne faire intervenir que des personnages d'un même sexe, ajouter des antécédents ethniques ou nationaux, puis observer l'influence des ces éléments sur le classement, et analyser les raisons de ces changements.

Pour tirer le meilleur profit de cet exercice, il importe d'instaurer une atmosphère ouverte qui va favoriser l'acceptation de tous les classements et éviter que vous ne reprochiez à certains participants de se référer à des arguments qui vous paraissent étranges ou mauvais.





4.4 Jeux de simulation

4.4.1 Quelques considérations pratiques

De quoi parlons-nous ?

Les jeux employés pour reproduire et enseigner des processus et des modèles comportementaux qui font appel à un être humain dans un rôle donné, réel ou simulé, sont appelés des jeux de simulation – selon Shubik (1975). Le jeu de simulation est un modèle de la réalité qui offre aux acteurs la possibilité de tester leurs frontières et de découvrir de nouvelles facettes de leur personnalité. Mieux le jeu est conçu, plus il permet aux joueurs de faire le lien entre des actions et des décisions simulées d'une part, et leurs expériences réelles d'autre part, dans le but d'acquérir une connaissance des compétences comportementales. Le jeu de simulation offre des opportunités interactives de pratiquer et d'expérimenter de nouveaux comportements et points de vue dans un environnement qui n'induit ni menace ni jugement.

Les simulations sont des méthodes efficaces pour travailler avec les jeunes, notamment dans la perspective interculturelle de confronter et d'aborder les préjugés et les stéréotypes d'autres cultures.

Pourquoi faisons-nous appel à des jeux de simulation dans l'apprentissage interculturel ?

D'un point de vue pratique, les jeux de simulation sont destinés à faciliter le développement du groupe et la compréhension des différences. Dans le travail de jeunesse, ils favorisent une atmosphère de coopération au sein de laquelle les jeunes se sentent suffisamment en confiance pour explorer leurs pleins potentiels et leur créativité – ce n'est pas nécessairement le cas dans la salle de classe traditionnelle.

L'emploi des jeux de simulation pour faciliter l'apprentissage interculturel est bénéfique à plusieurs égards. Premièrement, les participants y apprennent le sens de la réflexion critique, grâce auquel ils pourront préparer leurs stratégies de manière plus rationnelle et prendre spontanément conscience des conséquences de leurs décisions. Deuxièmement, les participants y apprennent à appliquer à des situations réelles les théories et les modèles explorés dans des situations simulées. Le processus de simulation leur offre en outre la possibilité d'expérimenter des comportements réels relatifs à la compétition, à l'empathie et à la communication, dans le cadre d'une réalité simulée. Troisièmement, l'un des plus grands bénéfices

pour les adeptes de l'interculturel réside dans le fait qu'une réalité simulée offre aux participants un environnement sécurisé pour confronter leurs différences culturelles. S'agissant du travail sur certaines questions culturelles sujettes à controverses, comme les croyances religieuses, les rôles masculins/féminins et l'égalité des sexes, les jeux de simulation s'avèrent des contextes d'exploration sûrs. Quatrièmement, ces jeux peuvent faire office de méthodes alternatives, notamment dans un contexte non formel, pour apporter aux jeunes des connaissances au moyen d'un apprentissage expérimental. Cinquièmement, ils peuvent être des outils efficaces, s'ils sont utilisés de manière constructive, pour motiver et responsabiliser les jeunes.

Que prendre en considération lors de l'emploi des jeux de simulation en tant que méthodes ?

La simulation en tant que méthode d'apprentissage peut avoir une efficacité accrue si elle (a) est associée à un fort investissement émotionnel; (b) se déroule dans un environnement sécurisant; et (c) va de pair avec une gestion appropriée du temps et une synthèse claire, offrant un cadre cognitif pour la compréhension de l'expérience. Autrement dit, il doit s'agir d'un «apprentissage intégratif», d'un processus d'apprentissage holistique axé sur l'apprentissage à partir des différences en termes de contenus, de points de vue et de modes d'apprentissage, qui se déroule dans un climat d'apprentissage ouvert. Trois points sont essentiels si l'on veut parvenir à cet objectif:

- 1) La diffusion de nouvelles idées, principes ou concepts («le contenu»);
- 2) L'opportunité pour les participants d'appliquer le contenu dans un environnement expérimental («l'expérience»);
- 3) Le débriefing au sujet des résultats des actions mises en œuvre et la relation entre le jeu et la réalité à chacune des étapes de la simulation. Quelle était l'expérience, qu'est-ce qui a été appris et qu'est-ce qui peut être amélioré relativement aux réalités quotidiennes?

Comment structurer un exercice de simulation ?

Il existe maintes façons de structurer un exercice de simulation avec des résultats différents. Les éléments qui suivent sont les plus courants et les plus populaires dans les pratiques du travail de jeunesse.



Cadre: Cette notion inclut l'atmosphère physique, les motivations des participants au sein du groupe et la connaissance de leurs motivations respectives. Il est utile de noter que le choix du contenu détermine le cadre du jeu.

Contenu et objectif: Chaque jeu possède un contenu et une finalité. Il appartient au facilitateur de faire en sorte que cela soit clair pour les participants. Généralement, le contenu et la finalité reflètent une réalité quotidienne.

Règles: Elles sont généralement connues sous le nom de procédure et jouent un rôle essentiel dans la communication et la définition des rôles. Elles font en outre office de repères pour le facilitateur du jeu.

Timing: Le succès d'un jeu de simulation est déterminé par le temps investi depuis sa préparation jusqu'au débriefing. Il faut prévoir suffisamment de temps pour que les participants puissent

s'impliquer dans le jeu et désirer y participer. Certains jeux de simulation durent plusieurs jours, d'autres une heure ou davantage. Le timing d'un jeu dépend de son contenu et de sa finalité. Il faut aussi prévoir suffisamment de temps pour permettre aux participants de sortir de leurs rôles avant que ne commence le débriefing.

4.4.2 « Limite 20 »

Limite 20 est une simulation à fort potentiel qui aide les participants à explorer la discrimination et l'exclusion. Elle aborde des questions telles que l'inégalité, les relations entre minorités et majorités et le pouvoir. Durant l'exercice, les participants vont expérimenter des situations d'injustice courantes dans nos sociétés. Le débriefing leur permet de réfléchir à ces situations et de les rapprocher de leurs propres expériences. Pour une description détaillée de l'emploi de cette méthode, voir *Kit pédagogique*, page 155.





4.4.3 « Enquête appréciative »

L'enquête appréciative est une méthode particulièrement utile pour rendre hommage à la différence et apprécier la valeur des cultures. Elle est employée pour rétablir le lien entre les valeurs et l'importance de la société, notamment en cas de méfiance entre les cultures. Il ne s'agit pas d'un jeu de simulation au sens strict du terme. Néanmoins, il a été utilisé en tant que tel par des animateurs expérimentés dans le but d'engager les participants dans un dialogue sur des questions très sensibles dans le contexte des relations interculturelles, telles que les valeurs culturelles. Vous pouvez également adapter cette méthode à votre propre réalité et au groupe cible avec lequel vous travaillez.



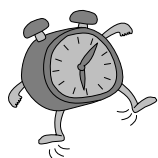
Ressources nécessaires :

Stylos, tableaux de papier, marqueurs et ruban adhésif



Taille du groupe :

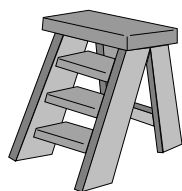
4 participants minimum



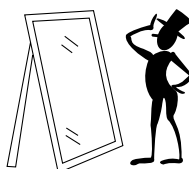
Temps nécessaire :

Entre 1 et 2 heures, selon la taille du groupe

Les étapes :



- 1 Répartissez les participants en deux groupes représentant la minorité et la majorité.
- 2 Distribuez le questionnaire et les orientations. Dans l'introduction, expliquez le contenu et la finalité de l'exercice. Donnez 15 minutes à chacun des groupes pour poser des questions. (30 minutes en tout)
- 3 Demandez aux enquêteurs de résumer individuellement les valeurs qu'ils ont identifiées durant leur enquête, en donnant la priorité aux plus courantes dans leur culture et de les inscrire sur le tableau de papier. (10 minutes)
- 4 Invitez le groupe à dresser une liste commune des différentes valeurs identifiées; donnez-leur suffisamment de temps pour cette tâche. (15 minutes)
- 5 Débriefing. (40 minutes)



Réflexion et évaluation/Débriefing :

Demandez aux participants ce qu'ils ont ressenti en tant que répondants et en tant qu'enquêteurs. Quand pour la dernière fois ont-ils été appréciés par une majorité ou une minorité? Que peuvent-ils dire des relations minorités-majorités? Y-a-t-il des valeurs communes? Ont-ils constaté des différences significatives entre les valeurs de la minorité et de la majorité? Quelles sont les valeurs généralement prônées mais non respectées?



Cette méthode dans la pratique...:

Cette méthode est en train de devenir très populaire parmi les facilitateurs européens. Son intérêt majeur réside dans la quantité de matériel de réflexion personnelle qu'elle apporte aux participants.

Questions pour la majorité

- A) Décrivez votre expérience la plus positive avec une minorité dans votre pays, un moment où vous vous êtes sentis réellement vivants, créatifs ou efficaces. Quelles étaient les circonstances à cette époque? Que ressentiez-vous? Quel constat le plus positif avez-vous fait au sujet de la minorité?
- B) A votre avis, que faudrait-il pour multiplier les expériences de ce genre à l'avenir?

Questions pour la minorité

- A) Décrivez votre expérience la plus positive avec la majorité. Pensez à une situation où vous vous êtes sentis réellement vivants, fiers, créatifs ou efficaces. Quelles étaient les circonstances à cette époque? Que ressentiez-vous? Quels aspects positifs avez-vous trouvés dans cette relation?
- B) A votre avis, que faudrait-il pour que vous et d'autres jeunes de groupes minoritaires puissent multiplier les expériences de ce genre à l'avenir?

Conseils pour conduire les entretiens

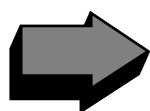
Servez-vous des questions comme d'un script, autrement dit, posez les questions telles qu'elles sont rédigées et ne tentez pas d'influencer les réponses. Laissez la personne interrogée raconter son histoire. Ne racontez pas la vôtre et ne donnez pas votre avis au sujet de son expérience.

Ecoutez attentivement et tentez d'identifier les valeurs sous-jacentes

Servez-vous des questions suivantes pour pousser plus loin vos investigations: Dites-m'en davantage? Pourquoi ressentez-vous cela? Qu'est-ce qui était important à vos yeux? En quoi cela vous-a-t-il affecté? Cette expérience peut-elle changer vos perceptions de la minorité/majorité?

Certains participants auront besoin de davantage de temps pour répondre – autorisez les silences. Si l'un d'entre eux ne souhaite ou ne peut répondre à l'une ou l'autre des questions, ce n'est pas grave.

*Source : adapté de Brhama Kumaris,
World Spiritual University, Londres, RU.*





4.4.4 « Les Derdians »

Ce jeu met en scène la rencontre entre deux cultures. Il consiste à trouver la clé du comportement culturel étranger et à analyser les effets de la rencontre d'une culture étrangère. Une équipe d'ingénieurs se rend dans un autre pays pour enseigner à ses habitants la construction de ponts.



Ressources nécessaires :

Du papier fort (carton), de la colle, des ciseaux, des règles, des crayons, les règles du jeu pour les ingénieurs et les Derdians. Deux salles



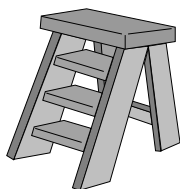
Taille du groupe :

12 participants minimum, répartis en deux groupes



Temps nécessaire :

Entre 1h30 et 2h00, débriefing compris

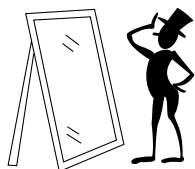


Les étapes :

- 1 Selon le nombre de participants, 4 à 8 personnes composent l'équipe des ingénieurs qui va enseigner aux Derdians la construction de ponts. Les ingénieurs reçoivent leurs instructions et sont conduits dans une salle séparée.
- 2 Les autres participants, les Derdians, reçoivent leurs instructions. Si les participants sont trop nombreux, vous pouvez aussi constituer une équipe d'observateurs chargée simplement de regarder et de prendre des notes. Les observateurs devant rester ignorants de la culture des Derdians, ils devront donc, au début du jeu, rester avec les ingénieurs.

Réflexion et évaluation/Débriefing :

A la fin du jeu, les deux groupes notent sur un tableau de papier leurs commentaires sur les points suivants :



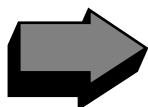
1) Faits

2) Impressions

3) Interprétation

Les points suivants devront être abordés en plénière :

- Nous avons tendance à croire que les autres pensent de la même façon que nous.
- Nous interprétons souvent les choses au premier abord, sans prendre conscience des différences au niveau des comportements culturels.
- Comment les rôles étaient-ils répartis? Quel rôle ai-je joué? Qu'est-ce que cela révèle au sujet de mon identité? Est-ce que j'étais à l'aise dans mon rôle?
- Est-ce que les autres ont perçu la même chose que moi?
- Quelle influence mes antécédents culturels ont-ils exercée sur le rôle que j'ai joué?



Cartes :

Voir pages suivantes



Instructions pour les Derdians

La situation :

Vous vivez dans un pays appelé Dardia. Le village dans lequel vous habitez est séparé de la ville la plus proche où se trouve le marché par une profonde vallée. Aller au marché signifie deux jours de marche. Si vous disposiez d'un pont au-dessus de la vallée, cinq heures suffiraient.

Votre gouvernement a signé un contrat avec une firme étrangère afin qu'elle vienne vous apprendre la construction de ponts. Les habitants de votre village seront alors les premiers ingénieurs de Dardia. Après avoir construit ce premier pont avec l'aide d'experts étrangers, vous allez pouvoir en construire d'autres dans tout le pays afin de faciliter la vie de vos concitoyens.

Le pont sera construit en utilisant du carton, des crayons, des règles, des ciseaux et de la colle. Vous connaissez le matériel et les outils, mais pas les techniques de construction.

Comportement social :

Les Derdians ont pour habitude de se toucher mutuellement. Leur communication repose sur le contact physique. Ne pas toucher quelqu'un à qui l'on parle est très grossier. Ceci dit, vous n'avez pas besoin de contact direct. Lorsque vous vous joignez à un groupe, il vous suffit de vous accrocher à l'un des membres pour être instantanément inclus dans la conversation.

Saluer les personnes que vous rencontrez est essentiel, même si vous ne faites que les croiser.

Salut :

Le salut traditionnel consiste en un baiser sur l'épaule. La personne qui salue la première embrasse sur l'épaule droite, puis la personne saluée l'embrasse à son tour sur l'épaule gauche. Toute autre forme d'embrassade est une insulte! Serrer la main, par exemple, est l'une des insultes les plus graves dans ce pays. Si un Derdian est insulté parce qu'il n'a pas été salué comme il convient ou touché pendant qu'on lui parlait, il se met à crier très fort.

Oui/non :

Les Derdians n'emploient pas le terme «non». Ils disent toujours «oui» mais, lorsqu'ils veulent dire «non», ils accompagnent leur «oui» de hochements de tête négatifs (Vous devrez vous y entraîner).

Comportement professionnel :

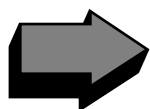
Dans leur travail, les Derdians touchent aussi beaucoup. Certains outils sont propres au sexe masculin, d'autres au sexe féminin: les ciseaux sont masculins, tandis que les crayons et les règles sont féminins. La colle est neutre. Les hommes ne touchent jamais à un crayon ou à une règle, tandis que les femmes ne touchent jamais aux ciseaux (je pense que cela a quelque chose à voir avec la tradition ou la religion).



Les étrangers :

Les Derdians apprécient la compagnie. Par conséquent, ils aiment les étrangers. Mais ils sont également très fiers d'eux-mêmes et de leur culture. Ils savent qu'ils ne seront jamais capables de construire un pont sans aide. Ce n'est pas pour autant qu'ils jugent supérieures la culture et l'éducation des étrangers; pour eux, la construction de ponts est tout simplement un art qu'ils ne maîtrisent pas. Ils attendent des étrangers qu'ils s'adaptent à leur culture. Or, dans la mesure où leur comportement leur paraît tout à fait naturel, ils sont incapables de l'expliquer aux experts (ce point est TRES important).

Un homme de Dardia n'entrera jamais en contact avec un autre homme à moins qu'il ne lui soit présenté par une femme, qu'elle soit de Dardia ou pas.



Instructions pour les ingénieurs

La situation :

Vous êtes une équipe internationale d'ingénieurs travaillant pour une entreprise de construction multinationale. Votre entreprise vient de signer un contrat important avec le gouvernement de Derdia, par lequel elle s'engage à apprendre aux Derdians la construction de ponts. Le contrat stipule que vous devez impérativement respecter les délais convenus, sinon le contrat sera rompu et vous vous retrouverez au chômage.

Le gouvernement de Derdia porte un grand intérêt à ce projet financé par l'Union européenne. Derdia est un pays montagneux, jalonné de canyons et de profondes vallées, mais privé de pont. Par conséquent, il faut plusieurs jours aux Derdians pour se rendre de leurs villages au marché de la ville la plus proche. Grâce à un pont, on estime que le trajet pourrait être fait en moins de cinq heures.

Etant donné le nombre de canyons et de rivières dans le pays, vous ne pouvez vous contenter de construire un pont puis de repartir. Vous allez devoir apprendre aux Derdians les techniques de construction.

La simulation :

Commencez par prendre le temps de lire attentivement ces instructions et de décider de la façon dont vous allez construire le pont. Au bout d'un certain temps (spécifié), deux membres de votre équipe pourront aller passer trois minutes dans le village où doit être construit le pont (pour évaluer les conditions naturelles et matérielles, prendre contact avec les Derdians, etc.). Vous disposerez ensuite de 10 minutes pour analyser leur rapport et compléter les préparatifs. Ensuite, l'équipe complète des ingénieurs se rendra dans le village pour enseigner aux Derdians la construction d'un pont.

Le pont :

Le pont sera symbolisé au moyen d'une construction en carton entre deux chaises ou deux tables séparées par une distance d'environ 80 cm. Il devra être stable. Une fois terminé, il devra pouvoir supporter le poids des ciseaux et de la colle ayant servi à sa construction.

Il ne suffira pas de découper les pièces du pont puis de les assembler dans le village, car cela ne permettrait pas aux Derdians d'apprendre les techniques de construction. Ces derniers devront pouvoir assister à toutes les phases de la construction.

Chacun des éléments du pont devra être dessiné au crayon et à la règle avant d'être découpé à l'aide des ciseaux.

Matériel :

Le pont sera fabriqué en papier fort/carton.
Pour sa conception et sa construction, vous disposerez de carton, de colle, de ciseaux, de règles et de crayons.

Temps :

Pour la planification et la préparation avant de se rendre dans le village: 40 minutes
Pour apprendre aux Derdians les techniques de construction: 25 minutes.