



## 4.5 Jeux de rôle

### 4.5.1 Le jeu de rôle en tant que méthode

Le jeu de rôle est une méthode d'apprentissage active, basée sur l'exploration des expériences des participants au moyen d'un scénario qui confère à chacun un rôle particulier. Le but en est de discuter et de tirer des enseignements des expériences de chacun.

#### Quelques considérations générales

Le jeu de rôle est **un instrument très efficace** lorsqu'il s'agit de mettre en lumière les expériences des participants, notamment dans le contexte de sessions consacrées à l'apprentissage interculturel. Aussi, il existe certaines conditions essentielles si l'on veut atteindre les objectifs de ces sessions:

- La définition **de buts et d'objectifs clairs** concernant la session.
- Les **besoins et la nature spécifique du groupe** concerné. Il convient d'adapter le scénario à ces données. Le scénario et les rôles joués ne doivent blesser personne. Vous pouvez juger opportun de confier aux participants des rôles qu'ils n'auraient jamais été amenés à endosser dans la réalité.
- Il peut être utile de prendre quelques dispositions concernant **l'environnement**, de sorte à ce que rien ne vienne perturber le déroulement du jeu.
- **Temps** – Il importe de prévoir suffisamment de temps pour le déroulement du jeu, afin de disposer d'un nombre de sujets suffisant pour

la discussion qui suit. Il est également nécessaire de donner aux participants le temps de comprendre leur rôle et de se mettre dans la peau de leur personnage. Il importe en outre de planifier une pause, une pause-café par exemple, à la fin du jeu, afin que les participants puissent sortir de leur personnage avant de démarrer la discussion.

- Les **observateurs** (ceux des participants qui n'ont pas pris part au scénario) doivent avoir reçu les instructions nécessaires et être invités à participer à la discussion. Leur contribution est en effet généralement très enrichissante.
- **L'expérience des formateurs**, en termes de définition des objectifs, d'encadrement du jeu et, plus particulièrement, de débriefing et de discussion, est cruciale dans la perspective des objectifs à atteindre. Certains participants peuvent se sentir mal à l'aise du fait de devoir jouer. Pour cette raison, le formateur peut demander la participation de volontaires, mais il peut être intéressant qu'il distribue les rôles à sa guise.

Le jeu de rôle se prête parfaitement à la mise en valeur des expériences des participants; dans le cadre de sessions sur l'apprentissage interculturel, il doit viser les objectifs suivants: examiner les préjugés, promouvoir la tolérance au sein d'un groupe et à l'égard de cultures différentes, analyser les relations entre minorités et majorité, évaluer les limites de la tolérance, etc.

### 4.5.2 « Devine qui vient dîner ce soir »

*Cet exercice, tiré du Kit pédagogique, est très utile lorsque l'objectif visé consiste à analyser les limites de la tolérance, notamment dans le contexte d'une activité mise en œuvre au niveau national. Ses résultats sont meilleurs lorsque certains sujets ont déjà été abordés avec le groupe : les stéréotypes et les préjugés, les valeurs, etc. Les rôles peuvent être adaptés en fonction des objectifs de la session. Voir : Kit pédagogique, page 119.*



### 4.5.3 « Les relations entre organisations minoritaires »

*Aujourd'hui, nous demandons très souvent aux autres de faire preuve de tolérance à notre égard. Mais, est-ce que nous nous interrogeons sur notre propre tolérance, sur ses limites et les raisons de ces limites? Quelles sont les origines de nos comportements à l'égard des autres? Cette méthode vise à favoriser l'exploration des expériences des participants, ainsi qu'une discussion sur les limites de la tolérance, les relations entre les minorités, la discrimination, la promotion de la solidarité, etc.*



#### Ressources nécessaires :

Exemplaires du scénario et des rôles des acteurs



#### Taille du groupe :

10-15 participants

Peut aussi se jouer en plénière mais dans ce cas, moins de participants auront la possibilité de «se mettre à la place d'un autre». Peut aussi se jouer avec un minimum de 5 participants; dans ce cas, vous pouvez filmer puis projeter l'exercice, afin que les participants puissent utiliser la vidéo comme base de discussion.



#### Temps nécessaire :

45-50 minutes pour l'exercice, du temps supplémentaire pour la pause-café; celle-ci devrait être organisée à la fin du scénario afin de permettre aux participants de sortir de leurs rôles avant d'entamer la discussion.



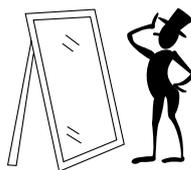
#### La situation :

Dans votre ville, un homosexuel a été agressé par un groupe de jeunes voyous à la sortie d'une boîte de nuit pour homosexuels. Très gravement blessé, il a dû être hospitalisé. Suite à cet incident, l'association des homosexuels de votre ville adresse un courrier invitant les organisations minoritaires à une réunion dans le but de convenir d'une action publique pour mettre fin à de tels agissements. La police ne fait rien pour trouver les agresseurs.

#### Rôles :

- 2 représentants de l'organisation homosexuelle
- 1 représentant de l'organisation Rom locale
- 1 représentant de l'association des immigrants africains
- 1 représentant de l'Eglise catholique locale

Ces rôles peuvent être modifiés en fonction des objectifs de la session. Vous pouvez juger utile d'élaborer au préalable quelques lignes directrices concernant les rôles à jouer.

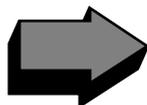


### Réflexion et évaluation :

- Cet exercice était-il difficile?
- Comment les acteurs se sont-ils sentis?
- Dans quelle mesure reflète-t-il la réalité dans laquelle nous vivons?
- Quels sont les problèmes concrets mis en évidence par cet exercice?
- Comment pouvons-nous, nous ou les organisations que nous représentons, contribuer à la résolution de ces problèmes?

### Cette méthode dans la pratique...:

Ce scénario avait été imaginé par Alexandra Raykova et Antje Rothemund pour les besoins d'une session d'apprentissage interculturel dans le cadre du stage de formation de longue durée «Participation et Citoyenneté», en 1998. Depuis, cet exercice a été utilisé dans un atelier sur les relations entre minorités et majorité qui ne réunissait que 5 participants. Compte tenu du nombre trop restreint de participants, il était impossible de désigner des observateurs. De cette situation est née l'idée d'utiliser une caméra vidéo. Bien sûr, le visionnage du film avant la discussion nécessite de prévoir un peu plus de temps pour l'exercice. Le groupe réunissait: un immigrant africain, un Kurde vivant au Danemark, un Rom de Suède, un Turc de Belgique et une jeune Finlandaise.



Les rôles avaient été distribués de la manière suivante:

Les jeunes Kurde et Rom étaient les représentants de l'organisation homosexuelle;

L'immigrant africain jouait le rôle du représentant de l'organisation Rom;

La jeune Finlandaise était une Africaine;

Le jeune Turc homosexuel jouait le rôle du représentant de l'Eglise catholique.

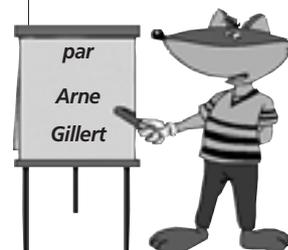
Questions étudiées: l'homophobie, la discrimination, le racisme, les limites de la tolérance, les relations entre minorités et majorités, mais aussi entre les différents groupes minoritaires.

Laissez s'exprimer votre créativité – et imaginez une variante de ce jeu ou un scénario différent.



## 4.6 Résolution de problèmes

### 4.6.1 « Les neuf points »

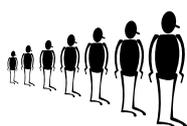
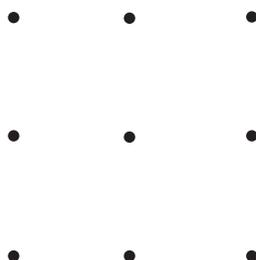


*Cet exercice simple et rapide permet de mettre en évidence les limites de notre réflexion.*



#### Ressources nécessaires :

Pour chacun des participants, une feuille de papier avec le schéma suivant:



#### Taille du groupe :

Indifférente



#### Temps nécessaire :

Environ 15 minutes

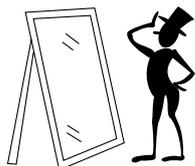
#### Les étapes :

Distribuez un schéma à chacun des participants. Demandez-leur, individuellement, de tenter de réunir les neuf points à l'aide de quatre lignes droites, sans jamais relever le crayon de la feuille (ils ne doivent relever le crayon qu'après avoir tracé les quatre lignes droites connectées).

Au bout d'un moment, demandez si l'un d'entre eux a résolu le problème et examinez les solutions proposées. En fait, la solution consiste à agrandir deux des lignes au-delà du cadre imaginaire formé par les neuf points.

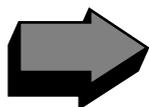


Il faut par exemple commencer à tracer la ligne en haut du coin gauche en descendant vers la droite en diagonale. En bas du coin droit, continuer la ligne horizontalement vers la gauche en allant au-delà du dernier point, pour ensuite relier le deuxième point de la première colonne (verticale) puis le deuxième point de la première rangée (horizontale) en sortant à nouveau du cercle imaginaire. La quatrième ligne démarre hors du cercle au-dessus du coin droit et descend tout droit.



### Réflexion et évaluation :

Tentez d'analyser avec les participants d'où provenait la difficulté de résoudre le problème. Expliquez que nous avons généralement une vision étroite des situations et qu'il nous faut parfois franchir certaines frontières, notamment dans le cas de l'apprentissage interculturel. Nos propres perspectives – influencées par notre culture – peuvent constituer un obstacle sérieux à la découverte de solutions dans un contexte interculturel. Nous devons parvenir à une vision élargie des choses.



### Cette méthode dans la pratique...:

Cette méthode s'est avérée très efficace pour introduire l'apprentissage interculturel, associée à des petits exercices et à un peu de théorie, les exercices venant à l'appui des apports théoriques. Cela peut sembler trop simple aux participants – et, en fin de compte, c'est effectivement le cas – alors évitez de trop charger l'exercice de signification.



## 4.6.2 « L'eggcercice » (l'exercice de l'œuf)

*En quoi un exercice autour d'un œuf peut s'apparenter à une véritable aventure interculturelle...*



### Ressources nécessaires :

- Un œuf frais pour 4-5 participants, des ficelles pour suspendre les œufs au plafond, beaucoup de papier, des ciseaux, des vieux magazines, du carton, de la colle.
- Un espace d'au moins 4 x 4 mètres pour chaque groupe de 4-5 participants



### Taille du groupe :

5 participants minimum, 35 maximum. S'il y a davantage de participants, vous pouvez les répartir en plusieurs grands groupes qui vont faire séparément l'exercice complet (y compris le débriefing et l'évaluation).



### Temps nécessaire :

Environ 1h15 :

- 10 minutes pour l'introduction
- 30 minutes pour résoudre le problème
- 30 minutes pour l'évaluation

### Les étapes :

- 1 Préparez les pièces dans lesquelles les petits groupes de participants (4-5) vont travailler. Pour chacun des petits groupes, nouez une ficelle autour d'un œuf frais enveloppé dans du papier et suspendez-le au plafond, à environ 1,75 – 2 mètres du sol. Ne mettez pas trop de papier autour de l'œuf; il doit pouvoir se casser en cas de chute. Mettez à la disposition de chacun des petits groupes une pile de vieux magazines, des ciseaux et de la colle.
- 2 Répartissez les participants en petits groupes (4-5), puis présentez ensuite l'exercice: 30 minutes exactement après le début de l'exercice, le facilitateur fera le tour des pièces pour couper les ficelles qui retiennent les œufs. La mission des équipes consiste à réaliser une construction qui empêche alors l'œuf de se casser en tombant. Le jeu comporte quelques règles:
  - les participants et les matériaux utilisés pour la construction ne doivent toucher ni l'œuf ni la ficelle qui les retient;
  - les participants ne peuvent utiliser que le matériel préparé à leur intention (pas les chaises et les tables disposées dans la salle, par exemple!).
- 3 Surveillez les groupes (vous aurez besoin d'un facilitateur pour deux groupes) et veillez à ce qu'ils observent les règles.
- 4 Au bout de 30 minutes précisément, arrêtez l'exercice, puis faites le tour des pièces pour couper les ficelles et voir si les équipes ont réussi à empêcher que leur œuf ne se brise.
- 5 Le débriefing peut se dérouler en deux étapes: d'abord en groupes restreints (facultatif), puis avec le groupe des participants au complet.





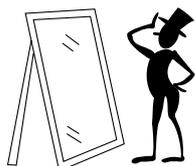
#### Options supplémentaires:

Comme l'indique sa description, ce jeu consiste à travailler en équipe. Il existe plusieurs possibilités d'adapter le jeu à vos besoins spécifiques.

- Pour renforcer la dimension interculturelle de la méthode, vous pouvez l'intégrer dans une simulation où chacun des membres de l'équipe joue un rôle («culturel») différent. Dans le débriefing, vous pourrez alors mettre l'accent sur les possibilités et les limites d'une coopération interculturelle. Qu'est-ce que les participants ont trouvé le plus difficile dans ce travail en commun? De quelle façon sont-ils parvenus à des compromis?
- Toujours pour renforcer la dimension interculturelle du jeu mais de façon plus simple, vous pouvez conférer à chacune des équipes (ou à chacun des membres au sein des équipes) tel ou tel handicap:
  - ne pas pouvoir parler;
  - être très axé sur le leadership ou, au contraire, refuser le leadership;
  - ne pas être très concentré sur le temps ou, au contraire, être très conscient du temps qui passe.

#### Réflexion et évaluation :

Pour toutes ces variantes, le débriefing peut porter sur la coopération au sein des équipes pour réaliser leur construction. Qu'est-ce que les participants ont constaté? Ont-ils eu des difficultés de communication? En quoi les différentes façons de résoudre les problèmes influent-elles sur la nature du travail en équipe?

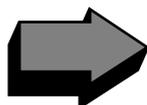


Si vous avez ajouté une dimension interculturelle au jeu, vous allez devoir interroger les participants sur cet aspect particulier: En quoi la «règle» ou le «handicap» en question a-t-elle/il influé sur le travail de l'équipe? Comment êtes-vous parvenus à surmonter ces difficultés?

Il est important que cette session ne devienne pas l'occasion de «blâmer» certains participants du fait de leur comportement durant l'exercice. Essayez plutôt de faire le rapprochement entre cet exercice et des situations réelles – en termes de façons de travailler, de comportements et de préférences au sein d'une équipe –, notamment dans le cas d'équipes interculturelles. Comment gérer ces différences de manière constructive? Dans quels cas des compromis sont-ils possibles?

#### Cette méthode dans la pratique...:

L'intérêt de cet exercice réside dans sa grande flexibilité – grâce à une situation simple, il permet d'aborder toutes sortes de questions: la construction d'équipes, la façon dont les individus résolvent les problèmes et travaillent ensemble. Néanmoins, cette flexibilité peut aussi être un inconvénient: l'exercice peut s'avérer totalement dénué de sens s'il ne se déroule pas dans un contexte adéquat. Dans le stage de formation du CEJ «Introduction à l'organisation d'activités internationales de jeunesse», tenu en 1999, cet exercice avait été placé au hasard dans le programme – prouvant effectivement qu'une méthode non replacée dans le contexte global d'un stage de formation peut devenir un jeu sympathique, voire même amusant, mais dont le rôle dans le stage sera dénué de toute signification.





### 4.6.3 « Qui a les piles ? »

*Un exercice au sujet de la négociation et de l'interdépendance.*



#### Ressources nécessaires :

- Pour chacun des petits groupes (4-5 membres), une torche électrique démontable composée de cinq pièces et fonctionnant avec deux piles
- Des conteneurs pour les différentes pièces
- Une salle suffisamment grande pour que chacun des groupes puisse discuter en toute intimité



#### Taille du groupe :

12 participants minimum, 30 maximum (si la torche se compose de 6 pièces)



#### Temps nécessaire :

Environ 90 minutes :

- 10 minutes pour l'introduction
- 40 minutes pour l'exercice
- 40 minutes pour le débriefing

#### Les étapes :

- 1 Démontez les torches et regroupez les pièces dans des conteneurs (ex.: les ampoules dans un conteneur, les piles dans un autre, etc.).
- 2 Répartissez les participants en petits groupes et confiez à chacun des groupes un des conteneurs. Expliquez l'exercice aux participants: leur mission est de « remettre les torches en état de fonctionnement ». Les groupes vont devoir travailler à la manière d'une équipe et prendre des décisions communes au sujet des stratégies et des tactiques à adopter avant d'entreprendre quoi que ce soit. Très vite, certains participants vont comprendre qu'ils doivent faire des échanges et négocier avec les autres groupes pour parvenir à l'objectif visé. D'autres vont tenter de voler les pièces nécessaires. Par contre, tous ne vont pas réaliser rapidement que, pour obtenir des torches en état de marche, ils doivent échanger les piles par deux contre une seule autre pièce. Parfois, le groupe en possession des piles va délibérément échanger les piles à l'unité. L'activité se termine lorsque tous les groupes sont en possession d'une torche qui fonctionne ou que, indéniablement, ils se trouvent dans une impasse.
- 3 Procédez à l'évaluation de l'exercice avec l'ensemble des participants.



#### Réflexion et évaluation :

La réflexion doit englober plusieurs aspects. En guise de point de départ, il peut être intéressant de se pencher sur les différents processus – travail en équipe au



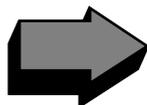
sein des groupes et négociations entre les groupes. Comment avez-vous réussi à travailler ensemble? Qu'est-ce qui a bien/mal fonctionné? Qu'avez-vous, en tant que groupe, décidé explicitement ou implicitement de faire dans cet exercice? Vos stratégies correspondaient-elles à vos objectifs et ont-elles fonctionné?



Dans cet exercice, le point crucial relativement à l'apprentissage interculturel concerne sans aucun doute la question de la coopération et de l'interdépendance. Pour mettre en état de marche le plus grand nombre possible de torches, les groupes doivent coopérer et non travailler les uns contre les autres. Mais, le groupe chargé des piles ayant le sentiment de posséder davantage de ressources (ou étant perçu comme tel), il en résulte forcément un déséquilibre au niveau du pouvoir. Comment gérer cette situation? Dans quelle mesure peut-on rapprocher cet exercice des différences entre pays/groupes riches et pauvres? Que ressent-on dans une situation de moindre/de plus grande puissance? Cette différence de pouvoir n'est-elle qu'une impression ou est-elle réelle? Que faut-il pour parvenir à franchir ces barrières et travailler ensemble afin que chacun en retire le meilleur résultat?

#### **Cette méthode dans la pratique...:**

Même si cela ne paraît pas évident au début, cette méthode a souvent servi de tremplin aux discussions sur les relations majorité/minorité. Pour vivre ensemble dans une société et pour que chacun en tire le meilleur profit, les groupes minoritaires et majoritaires doivent coopérer. Mais, notamment parce qu'ils jugent leurs niveaux de richesse et de pouvoir différents, les négociations s'avèrent difficiles, les stéréotypes surgissent et les préjugés influent sur les comportements.



Très souvent, dans le débriefing, les participants désirent aborder rapidement cet aspect de l'exercice. Cette évaluation fonctionne mieux dans une atmosphère rassurante, lorsque le facilitateur parvient à éviter des jugements de valeur sur les comportements.

Pour certains, faire le lien entre cet exercice et l'apprentissage interculturel peut ne pas sembler évident. Généralement, il convient de consacrer une part importante du débriefing à ce lien, afin d'expliquer comment l'apprentissage interculturel peut contribuer à la suppression des barrières entre les groupes. Si vous souhaitez mettre davantage l'accent sur l'apprentissage interculturel, vous pouvez utiliser cet exercice dans le cadre d'une simulation (à la manière de «l'eggcerice»). Ceci dit, demandez-vous si le fait de rendre l'exercice plus complexe en fait un outil adapté à vos objectifs.



## 4.7 Recherches et présentations

Utiliser les moyens à disposition: les expériences des individus, les observations, les sentiments, les objets, les moyens, les structures.

Tel est le sujet de cette section. Identifier les impacts sur nos vies de toutes ces idées au sujet de la culture.



### 4.7.1 «Le laboratoire culturel»

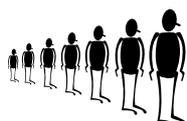
*Dans un stage de formation, un chantier, un échange ou un séminaire, «l'apprentissage interculturel» peut fournir un sujet de discussion – mais, pourquoi ne pas faire des participants eux-mêmes et de leurs interactions des sujets d'apprentissage?*



#### Ressources nécessaires :

- Papier, stylos, tableaux de papier, montres
- Autres matériels, selon votre imagination
- Un facilitateur au moins

Pour un résultat optimal, il convient d'utiliser cette méthode lorsque les participants ont déjà passé quelques jours ensemble et exploré certains des concepts de la «culture».



#### Taille du groupe :

Un minimum de 6 participants est recommandé; un nombre plus important permet d'aborder davantage de thèmes.



#### Temps nécessaire :

Un minimum de 2 heures est recommandé; mais l'exercice peut se dérouler sur une journée entière.

#### Les étapes :

- 1 Le facilitateur introduit la méthode en expliquant que chacun, dans la salle, est un chercheur ou un anthropologue. Leur mission: étudier le comportement culturel de chacun.
- 2 Discutez des éléments que les participants souhaitent étudier. Voici une liste de suggestions:
  - Espace – De quelle façon partageons-nous ce bâtiment/camp? Disposons-nous d'espace personnel?
  - Temps – Comment répartissons-nous le travail et le temps libre? La pause-café est-elle véritablement une pause ou plutôt une «pause-travail»? Que signifie la ponctualité pour chacun d'entre nous?



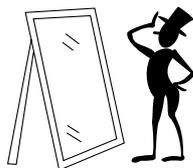


- Relations – Quelles sont nos relations aux autres? Quelles relations d'amitié se sont nouées et pourquoi? Est-ce que nous nous intéressons à la question des relations sexuelles?
  - Sous-cultures (cette question peut-être associée à la précédente) – Quels types de groupes se sont formés parmi les participants? Y-a-t-il des minorités exclues?
  - Significations et hypothèses partagées – Quels types de blagues trouvons-nous tous drôles? Qu'est-ce qui nous rapproche?
  - Approches de la résolution des conflits – Comment trouvons-nous des solutions aux défis auxquels nous sommes tous ensemble confrontés?
  - Communauté et individualisme – «Tous pour un et un pour tous», ou «Moi, moi et moi»?
  - Communication et information – Quels sont nos différents modes de communication? Comment s'opère le transfert d'informations? Qui recherche les informations? Qui attend que les informations viennent à lui?
  - Hommes et femmes – Quelles sont les différences et les similitudes? Qu'est-ce qui est permis aux femmes et qu'est-ce qui est permis aux hommes?
- 3 Répartissez les participants en groupe de 4-6, chacun des groupes ayant des sujets de recherche différents.
- 4 Les groupes doivent décider de la façon dont ils souhaitent travailler, par exemple en se servant d'observations ou de questionnaires, et de la façon dont ils envisagent de présenter les résultats de leurs recherches. Le temps prévu pour les présentations sera limité.
- 5 Selon le temps disponible, prévoyez 50% du temps pour le travail de recherche, 25% pour la présentation des résultats et 25% pour l'évaluation.

### Réflexion et évaluation :

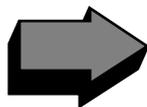
La discussion peut être orientée au moyen des questions suivantes (entre autres):

- Qu'ont ressenti les participants dans leur rôle de chercheurs «culturels»?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées au sein de votre groupe de recherche?
- Qu'avons-nous appris?
- Comment sommes-nous parvenus à distinguer la personnalité de la culture?
- Quelle est la valeur de nos recherches sur la culture alors que nous ne nous connaissons que depuis quelques jours? (Dans le cas d'un groupe dont les membres se connaissent depuis longtemps, cette question devra être adaptée.)
- Si nous devons poursuivre ces recherches, à quels aspects voudriez-vous vous intéresser?



### Cette méthode dans la pratique...:

Lorsque Claudia Schachinger et Lucija Popovska ont présenté cette méthode pour la première fois, leur introduction a été très théâtrale. Vêtues de blouses blanches, s'interpellant à grand renfort de «Docteur!» et «Professeur!», elles ont accueilli les participants en tant «qu'éminents scientifiques» venus de différentes universités; Gavan Titley a utilisé cette méthode en guise de base pour un atelier organisé dans un stage de formation. Ces exemples démontrent la flexibilité de la méthode. Nous serions heureux de connaître la façon dont vous l'avez utilisée.



*Sources : Claudia Schachinger et Lucija Popovska, Stage de formation à l'apprentissage interculturel et à la gestion des conflits, CEJ, mai 1999; Gavan Titley, Stage de formation I, CEJ, juillet 1999.*



## 4.8 Evaluation

### 4.8.1 Considérations générales

Un mot simple: «**Evaluation**»:

- Quelle est sa signification?
- A quoi sert l'évaluation?
- Quand ? Dans quelles circonstances?
- Avec qui?
- Comment procéder?

Evaluer signifie collecter des informations concernant les résultats d'une action et les comparer à des critères prédéfinis, dans le but de pouvoir juger de la valeur des résultats obtenus. Sur la base de l'évaluation, vous pouvez prendre une décision motivée concernant le maintien, la modification ou la suspension d'un programme planifié. Ce processus permet en effet de procéder à un contrôle de la qualité et de prendre les décisions qui s'imposent.

Dans le contexte qui nous concerne, la responsabilité de l'évaluation incombe à l'équipe préparatoire, mais les participants devraient également y être impliqués. La contribution de tous est importante pour la prise de décisions à appliquer immédiatement ou dans l'avenir, tant pour l'équipe préparatoire que pour les participants.

Il existe plusieurs méthodes et techniques d'évaluation utilisables selon la situation. Il est important de procéder à une adaptation cohérente de la méthode aux circonstances. Il importe aussi que les formateurs s'engagent dans un travail personnel de réflexion et d'évaluation sur leur travail, afin de pouvoir y apporter les ajustements et les améliorations requises. Voici quelques questions clés susceptibles de favoriser la réflexion et l'évaluation personnelles (adaptées de Kyriacou, 1995):

- Est-ce que j'analyse régulièrement ma méthode de travail dans le but d'en identifier les aspects qui pourraient être développés utilement?
- Est-ce que j'exploite de manière appropriée l'évaluation de mon travail pour décider de l'orientation de ma planification et de ma pratique?
- Est-ce que j'emploie des méthodes systématiques pour réunir toutes les informations utiles concernant ma pratique?
- Est-ce que j'essaie de me tenir pleinement informé des développements en matière d'apprentissage/d'éducation interculturel(le) qui ont des implications sur mon travail?
- Est-ce que je fais appel à différentes méthodes pour développer certaines compétences (ex.: participation à des ateliers, emploi de manuels de formation, collaboration avec mes collègues)?
- Est-ce que je profite de ma participation à un programme d'évaluation des travailleurs de jeunesse pour analyser mes besoins en terme de développement?
- Est-ce que j'aide mes collègues à évaluer et à améliorer leur pratique?
- Est-ce que je reconsidère régulièrement ma façon d'organiser mon temps et mes efforts de sorte à obtenir de meilleurs résultats?
- Est-ce que j'utilise diverses stratégies et techniques pour gérer efficacement les facteurs de stress?
- Est-ce que je contribue à l'instauration d'un climat de soutien dans mon travail, de sorte à aider mes collègues à examiner et à surmonter les problèmes?

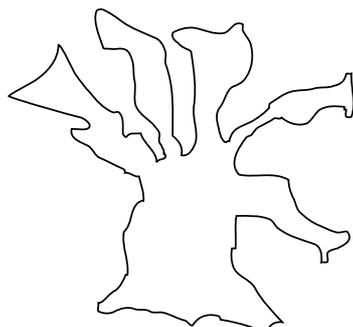




## 4.8.2 « L'arbre de la communication »

Une méthode à associer à d'autres lors de l'évaluation finale. Peut aussi être utilisée dans le contexte d'une évaluation en continu.

« L'arbre de la communication »



Echelle des valeurs des feuilles

1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(minimum) (maximum)

- 1 – jaune
- 2 – vert
- 3 – bleu
- 4 – rouge
- 5 – marron

### Objectifs de l'activité :

Mettre rapidement et clairement en évidence les sujets de consensus et les divergences d'opinions au sein d'un groupe.

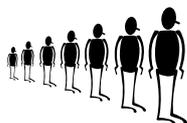
Favoriser une discussion axée sur les similitudes et les différences.

Aider les participants à surmonter les barrières linguistiques au sein du groupe.

### Ressources nécessaires :



- 1 grande feuille de papier. Dessinez-y un arbre avec des branches sans feuille – autant de branches que d'activités pour l'évaluation et inscrivez-y les éléments que vous souhaitez évaluer.
- 5 stylos minimum (selon la taille du groupe, mais le même nombre de chaque couleur): 1 jaune, 1 vert, 1 bleu, 1 rouge et 1 marron. Si possible, respectez les couleurs.
- 1 feuille de papier avec l'échelle des valeurs des feuilles: de 1 (degré minimum) à 5 (degré maximum), les degrés étant symbolisés par des couleurs: 1 – jaune; 2 – vert; 3 – bleu; 4 – rouge; et 5 – marron.
- 2 facilitateurs: un pour chaque salle
- Des punaises ou du ruban adhésif



### Taille du groupe :

4 participants minimum, 20 maximum

### Temps nécessaire :

Selon la taille du groupe:

Par exemple, pour 20 participants: 60/70 minutes

- pour les explications: 5 minutes
- pour compléter l'arbre de la communication: 30 minutes
- pour l'observation et l'analyse en silence de l'arbre de la communication: 10 minutes
- pour la discussion au sujet des évaluations: 15/25 minutes





### Les étapes :

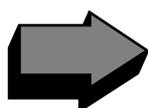
- 1 Un facilitateur (facilitateur 1) place les deux feuilles de papier (l'une avec l'arbre et l'autre avec l'échelle des valeurs) et les stylos dans l'une des salles (salle 2). Les participants doivent pouvoir compléter l'arbre de manière relativement anonyme.
- 2 L'autre facilitateur (facilitateur 2), dans l'autre salle (salle 1), explique le but du jeu et ses règles à l'ensemble des participants.
- 3 Puis, chacun, à leur tour, les participants se rendent dans la salle 2 pour dessiner une feuille sur chacune des branches, en choisissant la couleur sur l'échelle en fonction de leur degré de satisfaction par rapport à chacune des activités. Ensuite, ils reviennent dans la salle 1 et attendent la fin de l'exercice.
- 4 Vérifiez que tous les participants ont compris le jeu.
- 5 Vérifiez que tous les participants ont fait l'exercice.



### Réflexion et évaluation :

Allez chercher les deux feuilles de papier et placez-les dans la salle 1 de manière à ce que tous les participants puissent les voir. L'arbre est à présent complet, et il permet aux participants de voir les points sur lesquels ils sont d'accord ou en désaccord.

Invitez tous les participants à observer et à analyser en silence «l'arbre de la communication». Donnez-leur quelques minutes pour ce faire. Continuez par une discussion stimulante sur leurs évaluations.



### Cette méthode dans la pratique...:

*Suggestions:* S'il y a plus de 20 participants, vous pouvez répartir les participants en deux équipes ou davantage, autant que vous le souhaitez. L'ensemble de l'activité peut se dérouler en équipes, à une différence: chacun des arbres complétés devra être montré à l'ensemble des participants. Ensuite, vous pourrez explorer les résultats de l'exercice avec les participants au complet. N'oubliez pas d'adapter le matériel, le nombre de facilitateurs et de salles, ainsi que la quantité de temps nécessaire.

Cette méthode peut être associée à d'autres dans le cadre d'une évaluation finale, de préférence à un exercice écrit (un questionnaire, par exemple).

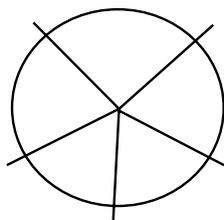


### 4.8.3 « Saut express »

*Méthode pour l'évaluation finale. Peut également être utilisée dans le cadre d'une évaluation continue.*

« Saut express »

Echelle des valeurs des drapeaux



1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(minimum) (maximum)

- 1 – orange
- 2 – violet
- 3 – bleu
- 4 – rose
- 5 – vert

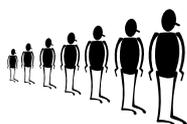
#### Objectifs de l'activité :

- Approfondir la discussion.
- Garantir que tous les participants expriment leur opinion.
- Amener les participants à comparer et à analyser leurs opinions.

#### Ressources nécessaires :



- 2 facilitateurs
- 1 grand bâton
- 5 grands mâts pour fixer les drapeaux
- 100 mètres de corde
- 5 grands triangles de matériel pour la confection des drapeaux: 1 orange, 1 violet, 1 bleu, 1 rose et 1 vert. Si possible, respectez les couleurs.
- 1 feuille de papier avec l'échelle des valeurs des drapeaux: de 1 (degré minimum) à 5 (degré maximum), les degrés étant symbolisés par les couleurs: 1 – orange; 2 – violet; 3 – bleu; 4 – rose; 5 – vert.
- 1 grande feuille de papier. Dessinez un cercle avec des divisions représentant les activités à évaluer, et inscrivez-y les éléments que vous souhaitez évaluer.
- 5 crayons: 1 orange, 1 violet, 1 bleu, 1 rose et un vert. Si possible, respectez les couleurs.
- Des punaises ou du ruban adhésif
- Elaborez la liste des phrases concernant les éléments que vous souhaitez évaluer, minimum 3 pour chacun; prévoyez un exemplaire de cette liste par participant



#### Taille du groupe :

4 participants minimum, 20 maximum

#### Temps nécessaire :



Selon la taille du groupe:  
Par exemple, pour 20 participants: 90 minutes  
– pour les explications: 5 minutes  
– pour le déroulement de l'exercice: 45 minutes  
– pour l'observation et l'analyse de l'exercice: 10 minutes  
– pour la discussion au sujet des évaluations: 30 minutes



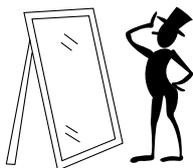
### Les étapes :

- 1 Pour commencer, les 2 facilitateurs doivent préparer la salle ou l'endroit où va se dérouler l'exercice :
  - Accrochez les deux grandes feuilles de papier (l'une avec le cercle et l'autre avec l'échelle des valeurs) sur le mur;
  - Construisez un cercle divisé en 5 portions égales et disposez à l'extrémité de chacune un grand mât avec un drapeau. Au milieu du cercle, placez un grand bâton et reliez-le à chacun des mâts au moyen d'une corde, située à 50 centimètres au-dessus du sol.
- 2 Le premier facilitateur explique les objectifs du jeu à l'ensemble des participants.
- 3 Le second facilitateur explique les règles du jeu à l'ensemble des participants.
- 4 Le premier facilitateur se tient à l'extérieur du cercle et lit les phrases relatives aux éléments à évaluer. Les participants, d'abord hors du cercle, doivent écouter la phrase puis sauter au milieu du cercle près de la corde du drapeau qui correspond le mieux à leur évaluation. Toute personne qui choisit le drapeau vert (notation maximale pour l'évaluation) doit sauter par-dessus la corde et expliquer les raisons de son choix. Lorsque tous les participants ont exprimé leur opinion, ils se prennent par la main et sautent tous ensemble hors du cercle; cette action symbolise l'unité.
- 5 Le second facilitateur reporte les résultats sur le dessin au fur et à mesure, en utilisant la couleur appropriée.
- 6 Poursuivez ainsi avec les autres phrases, jusqu'à la fin.
- 7 Veillez à ce que tous les participants aient fait l'exercice dans sa totalité.



### Réflexion et évaluation :

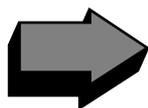
- Un des facilitateurs invite l'ensemble des participants à observer et à analyser en silence le cercle avec les drapeaux. Chaque participant reçoit un exemplaire des phrases évaluées. Donnez-leur quelques minutes pour ce faire.
- Enchaînez avec une discussion stimulante sur les évaluations. Tous les membres du groupe doivent être invités à donner leur opinion.
- Les participants doivent posséder une bonne connaissance de la langue de travail de la rencontre, afin de pouvoir exprimer leurs idées facilement.



### Cette méthode dans la pratique...

#### Suggestions

- S'il y a plus de 20 participants, vous pouvez répartir les participants en autant d'équipes que vous le souhaitez. L'ensemble de l'activité peut se dérouler en équipes, à une différence: chacune des feuilles d'évaluation complétées devra être montrée à l'ensemble des participants. Ensuite, vous pourrez explorer les résultats de l'exercice avec les participants au complet. N'oubliez pas d'adapter le matériel, le nombre de facilitateurs et de salles, ainsi que la quantité de temps nécessaire.
- S'il y a plus de 20 participants, vous pouvez répartir les participants en autant d'équipes que vous le souhaitez et adaptez l'exercice de sorte à approfondir différents thèmes secondaires du même sujet d'évaluation: un pour chacune des équipes. Reproduisez la même activité pour chacun des sous-thèmes. Ensuite, regroupez toutes les conclusions exprimées sur les feuilles, avec l'évaluation de chacun des groupes. Donnez à chacun la possibilité d'analyser





les feuilles. Enfin, discutez des sous-thèmes et tentez de tirer des conclusions—là, vous aurez besoin de davantage de temps, étant donné le plus grand nombre de thèmes à aborder. N'oubliez pas de faire une autre liste de phrases pour les sous-thèmes, et d'en prévoir des exemplaires pour tous les participants, et pas uniquement pour le groupe initial, que vous leur donnerez à la fin de l'activité. N'oubliez pas d'adapter le matériel, le nombre de facilitateurs et de salles, ainsi que la quantité de temps nécessaire.

*Sources : Guedes, M.J. Cascão (1999, avril) et Kyriacou, C. (1992).  
Essential Teaching Skills. Grande-Bretagne : Simon & Schuster Education*



## 4.9 Divers

### 4.9.1 Introduction

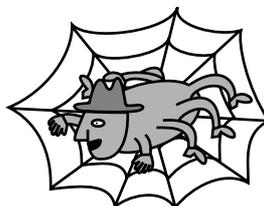
Cette section réunit les méthodes qui n'ont pas trouvé leur place parmi les précédentes. Les façons d'approcher l'apprentissage interculturel sont diverses, tout comme les aspects à aborder et les questions à évoquer. L'objectif de ce kit étant de vous inciter à explorer et à élaborer de nouvelles

méthodes en fonction de vos propres situations d'apprentissage et de formation, ce chapitre vous donnera un aperçu de cette diversité.

Nous espérons qu'il vous donne des idées et encourage votre créativité...

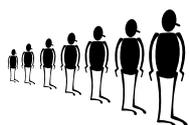
### 4.9.2 « Le World Wide Web » (le réseau mondial)

*Le WWW tisse des liens à travers le monde de diverses façons. Le «World Wide Web de l'exclusion» illustre dans le cadre d'un exercice en plénière toute la diversité des causes de l'exclusion. A partir d'exemples concrets, il permet de visualiser l'interdépendance et les liens entre ces causes. Une vision élargie des implications de l'apprentissage interculturel!*



#### Ressources nécessaires :

- Un large espace libre dans une salle
- Trois longues ficelles (il est également possible de les matérialiser en les peignant sur le sol)
- Une longue corde épaisse pour tisser le réseau, deux facilitateurs par groupe, du papier et des crayons



#### Taille du groupe :

De 10 à 30 participants (plus le groupe est grand, plus il vous faudra attendre pour apporter votre contribution et plus grand sera le «chaos»; mais, en contrepartie, plus riches seront les points de vue)



#### Temps nécessaire :

30 minutes en moyenne, jusqu'à 45 minutes si l'exercice est suivi d'une discussion

#### Les étapes :

- 1 Dessinez sur le sol (ou matérialisez à l'aide de la ficelle) trois lignes parallèles suffisamment espacées, en indiquant les trois niveaux qu'elles représentent: l'individu – le groupe – la société. Les participants forment ensuite un grand cercle tout autour.
- 2 Explication de l'exercice: il doit permettre de visualiser les différentes implications du phénomène d'exclusion. Le groupe est ensuite invité à prendre l'exemple d'une personne exclue (par exemple un immigrant ou un membre d'une minorité).
- 3 Pour commencer, un participant s'engage sur la ligne matérialisant le niveau individuel, en tenant la corde dans une main. Il doit jouer son personnage en exprimant ses sentiments: «Je suis un immigrant et je me sens très seul (j'ai été contraint de quitter mon pays, j'attends mes papiers, etc.)». Le facilitateur lui demande alors: «Pourquoi?». Le participant doit alors donner une raison: «Parce que personne ne m'a accueilli ici (parce qu'il y avait la guerre dans mon pays, aux services de l'immigration, la personne qui m'a reçu n'a pas été sympathique avec moi...)». «Pourquoi?»

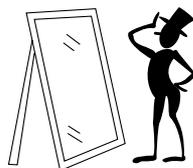




- 4 A ce moment, un autre participant peut se joindre à l'exercice pour répondre, tout en continuant à raconter l'histoire: «Je suis le responsable des services d'immigration, je me sens sous pression (je suis le Président du pays en guerre, mon peuple a faim. Je suis citoyen de ce pays et je n'aime pas les étrangers parce qu'ils me prennent mon travail...)». Cette personne doit à présent choisir une place sur l'une des trois lignes, selon le niveau auquel se situent les raisons invoquées (ex.: pauvreté – raisons structurelles; peur – raisons personnelles; pression professionnelle – groupe). Elle prend alors la corde dans sa main. Il est possible de discuter avec les participants du niveau de la raison évoquée en cas de doute; mais il appartiendra à la personne concernée de choisir sa place.
- 5 Puis, une autre personne se joint à l'exercice pour expliquer les conséquences de la raison précédemment évoquée et choisit sa place sur l'une des lignes en tenant la corde, toujours en tentant de définir si la raison concerne le niveau individuel (sentiments, perceptions, opinions, etc.), le groupe (famille, école, amis, lieu de travail, etc.) ou la société (causes structurelles, systèmes politiques, institutions, pays, etc.).
- 6 L'histoire continue tant que des participants se joignent à l'exercice et saisissent la corde. Une fois qu'ils ont choisi une place, ils doivent la conserver. De cette façon, les participants développent l'histoire personnelle d'un exclu, tout en tissant une «toile mondiale» matérialisée par la corde qui les réunit et symbolise les différents niveaux que cette «histoire» concerne. Le facilitateur n'intervient que pour encourager la dynamique de groupe et maintenir l'ordre. Ceci dit, il est conseillé de demander à une autre personne de prendre des notes au sujet des raisons invoquées, des acteurs impliqués et des niveaux concernés, autant d'éléments qui seront précieux pour la discussion à suivre.
- 7 Si le groupe est restreint, les personnes peuvent participer deux fois à l'exercice. Lorsque l'histoire est «terminée» (qu'il n'y a plus d'arguments), il est possible de recommencer avec une autre histoire basée sur une autre forme d'exclusion.

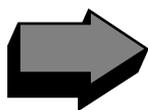
### Réflexion et évaluation :

Cet exercice peut être suivi d'une discussion (ou repris dans un groupe de travail et discuté plus tard). On peut envisager de reprendre de manière systématique des travaux antérieurs menés sur ce sujet ou de démarrer la discussion avec le partage des points de vue et des expériences des participants. La discussion devra permettre l'expression des diverses approches et expériences des individus (et leurs raisons) et la prise de conscience des liens, notamment entre les expériences personnelles des participants et le cadre d'interdépendance (aux plans local et global). Il importe de prévoir du temps pour explorer la complexité de la question et en rechercher les causes. En guise de point de départ, il pourrait être intéressant de poser la question: «Quelles sont les possibilités qui s'offrent à nous d'intervenir et de changer les choses?».



### Cette méthode dans la pratique...:

Cet exercice a été employé pour systématiser les causes de l'exclusion avec des participants ayant vécu la rencontre avec des personnes exclues et ayant pris part à un travail de réflexion et d'information sur la dimension structurelle. L'exercice, très dynamique, a alors permis aux participants d'intégrer les différents éléments. Cette dynamique a révélé que les participants trouvaient davantage de raisons structurelles à l'exclusion (face auxquelles ils sont impuissants) que de raisons personnelles.



Source : Colloque JECI-MIEC et ATD Quart Monde, Belgique, 1998



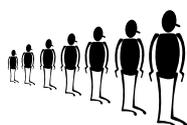
### 4.9.3 « Témoignages interculturels »

*Etre «interculturel» est si simple – et si difficile. On peut faire des découvertes surprenantes sur soi-même en écoutant les expériences des autres. Un essai de «réflexion guidée».*



#### Ressources nécessaires :

Quelques témoins prêts à partager leurs expériences, des participants ouverts d'esprit et désireux de confronter leurs expériences mutuelles, un lieu calme et une atmosphère de qualité



#### Taille du groupe :

12 participants (l'exercice peut se dérouler en plusieurs groupes en parallèle)



#### Temps nécessaire :

1h30, selon la dynamique de la discussion

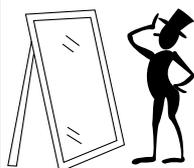
#### Les étapes :

- 1 Des «témoins» (des participants ou des personnes extérieures) sont invitées à partager leurs expériences et leur engagement en matière d'apprentissage interculturel (coexistence de groupes ethniques, expérience dans un contexte minoritaire, travail axé sur l'intégration des étrangers ou la résolution des conflits, etc.). Cet exercice devient une sorte de «réflexion guidée» au moyen d'aspects particuliers de l'apprentissage interculturel, une expérience interactive dans laquelle chaque participant peut confronter sa réalité et son histoire à celles de témoins.
- 2 L'exercice peut se dérouler en groupes plus restreints (cercle). Une atmosphère de confiance est nécessaire. Les témoignages peuvent avoir différents sous-thèmes ou axes (ex.: les conflits, les stéréotypes, l'exclusion, etc.). Les témoins doivent être invités à présenter leur histoire de sorte à ce qu'elle serve les objectifs visés, autrement dit, de manière franche et claire (avec les différentes étapes traversées, les aspects personnels, politiques et éducatifs impliqués, les moments clés, les doutes et les espoirs, les écueils et les facteurs positifs, les découvertes, les progrès et les échecs, etc.). Un facilitateur doit présenter et accompagner chacun des témoins. Les diverses étapes de l'histoire devront amener les participants à réfléchir à leur propre réalité, à poser des questions, etc.
- 3 Les participants doivent pouvoir interrompre le narrateur, poser des questions et exposer leurs propres expériences. Le narrateur peut par exemple raconter son histoire par étape, pour à la fin de chaque étape, consacrer un moment au partage et aux questions. Une autre possibilité consiste à noter les questions et les éléments clés au fur et à mesure afin de les discuter plus tard.
- 4 Les participants doivent se poser des questions. L'histoire du témoin doit amener à des questions: «Comment est-ce que je réagis et comment est-ce que je vis dans ma propre réalité?», «Qu'est-ce que cela provoque chez moi, quelles questions cela m'amène-t-il à me poser?», «De quoi est-ce que je me souviens?».





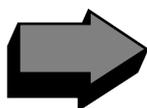
5 Une discussion finale peut être déclenchée dans le but de tenter de réunir les différents éléments. Les participants peuvent continuer l'histoire commencée en la mettant en relation avec leurs propres expériences. Les modes d'interaction dépendront en grande partie de la façon dont le témoin et le facilitateur construisent la session.



#### **Réflexion et évaluation :**

Il convient d'inclure la réflexion et l'évaluation dans le déroulement de l'exercice, comme décrit ci-dessus.

#### **Cette méthode dans la pratique...:**



Les résultats liés à l'emploi de cette méthode se sont avérés très divers: «d'extrêmement profonds et riches», en passant par «controversés» à «mauvais». Les témoins doivent bénéficier d'une bonne préparation avec l'équipe et être informés pleinement des objectifs concrets de la session. Ils doivent permettre aux participants de s'identifier facilement à eux et être suffisamment forts pour affronter le groupe. Ils peuvent provoquer et apporter un cadre pour le débat. Attention: Si vous invitez des participants à jouer le rôle de témoins, ils devront faire preuve de fermeté sachant que les autres participants auront tendance davantage à les juger qu'à se remettre eux-mêmes en question. Une atmosphère ouverte et de qualité est essentielle. Le facilitateur devra accompagner le témoin en tenant compte de l'atmosphère et en étant attentif aux besoins du groupe.

*Source : Colloque JECI-MIEC et ATD Quart Monde, Belgique, 1998*



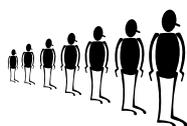
#### 4.9.4 « Le grand jeu du pouvoir »

Ce jeu est une adaptation du «Théâtre de l'Opprimé» d'Augusto Boal (1985). Il s'agit d'un jeu non-verbal qui explore les effets du pouvoir sur la société, notamment entre les cultures ou les communautés.



##### Ressources nécessaires :

Des tables, 6 chaises et une bouteille, une grande salle



##### Taille du groupe :

Entre 7 et 35 (vous pouvez diviser les participants en sous-groupes de 7)



##### Temps nécessaire :

Entre 1 et 2 heures

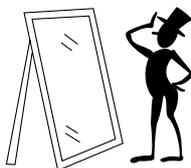
##### Les étapes :

- 1 Demandez aux participants de s'asseoir par terre en cercle et placez les objets au hasard au milieu du cercle.
- 2 Présentez au groupe le contenu et la finalité du jeu puis expliquez-lui sa mission: il s'agit d'organiser les objets de telle sorte qu'une des chaises devienne l'objet le plus puissant par rapport à la table, à la bouteille et aux autres chaises. Les participants vont devoir venir un par un au centre expérimenter leur idée, mais également intervenir pour construire et modifier les arrangements proposés par les autres. Veillez à ce qu'il y ait un mouvement permanent durant cette étape de l'exercice. Une seule règle: toute disposition est autorisée, par contre il est interdit de sortir un objet du cercle.
- 3 Lorsque le groupe est parvenu à un arrangement que tous jugent le plus puissant, un membre du groupe doit tenter de venir prendre une position dominante par rapport à cet arrangement sans toucher à rien. Les autres vont alors devoir à leur tour essayer de trouver des positions encore plus dominantes, dépossédant ainsi le participant précédent de son pouvoir.



##### Réflexion et évaluation :

*Débriefing:* Laissez les participants exprimer ce qu'ils ont ressenti en construisant des situations de pouvoir ou en y réagissant. Puis revenez sur ce point plus tard dans la discussion. Reconsidérez l'objectif de cette simulation par rapport aux relations entre les cultures au sein d'une communauté. Réexaminez le développement des divers arrangements en les rapprochant de situations quotidiennes. Soyez extrêmement clair et précis, donnez un exemple concret issu de votre propre expérience. Encouragez la poursuite de la discussion au moyen des questions suivantes:



En quoi le pouvoir affecte-t-il nos relations personnelles, à la maison, au travail et au sein de notre communauté? Comment le pouvoir est-il maintenu et comment est-il associé à une hiérarchie culturelle? Qui détient le pouvoir au sein de votre communauté, de quelle manière est-il remis en cause? etc.

Source : adapté d'Augusto Boal



#### 4.9.5 «Euro-rail à la carte»

*«Euro-rail à la carte» est un exercice qui s'intéresse à nos stéréotypes et à nos préjugés. Vous devez imaginer que vous allez voyager en train. Vous recevez des portraits de personnes avec lesquelles vous pourriez voyager et allez devoir choisir celles avec lesquelles vous souhaiteriez le plus – et le moins – partager votre voyage...*

Cet exercice fournit largement matière à débat au sujet de nos préjugés concrets. Il existe des exercices similaires basés sur des situations différentes: vivre dans une maison avec tels ou tels voisins, être abandonné sur une île, ou prendre un auto-stoppeur. Du fait de sa flexibilité, cet exercice peut parfaitement être adapté aux diverses circonstances, situations et expériences de votre groupe cible (nationalités, conflits abordés, problèmes spécifiques, etc.). Pour en savoir davantage sur cet exercice, reportez-vous au *Kit pédagogique «Tous différents, Tous égaux»*, page 127.

#### **Crédits**

Dans ce chapitre sur les méthodes, nous avons réuni des exemples d'activités que nous avons utilisées dans notre travail de formation. Nous avons autant que possible mentionné les sources de ces activités.

Ceci dit, concernant certaines, nous avons été incapables de nous souvenir dans quelles circonstances et à quel moment nous les avons découvertes et peut-être ne l'avons-nous jamais su...

En conséquence, nous présentons nos excuses à toute personne ou organisation qui avait sa place dans cette publication et dont nous avons omis de citer le nom. Aussi toute information relative à des sources non citées sera-t-elle bienvenue; nous réparerons ces oublis dans la prochaine version de ce T-Kit – celle-ci n'étant que provisoire –, ainsi que sur notre site web.