

Groupe d'éducation à la Paix

PRÉSENTATION DES RÉALISATIONS D'UNE ANNÉE

- INTRODUCTION
- DYNAMIQUE DE CONFLIT
- QUI EST QUI ?
- PRÉSENTE MOI ... MON PAYS
- LE PONT DES FOURMIS
- L'ŒUF
- L'INONDATION
- LE MARÉCAGE
- LA MISSION HUMANITAIRE
- LA MANIPULATION DE L'INFORMATION
- LE CROISEMENT DES INTÉRÊTS
- LE GRAND JEU DU MONDE SOLIDAIRE
- ENVERS DU DÉCOR
- REPAS INÉGAL

Merci à Julien, Mario, Nicolas, Audrey, à tous les animateurs qui ont participé à la démarche,
Merci à tous les volontaires courts ou long terme, les participants occasionnels, d'un jour et plus, qui nous ont rejoints à différents moments,
Merci à Alice, Bruno, Fanny, Gwen, Marieke, Natacha, Nathalie, acteurs toute cette année.

Année 2002

INTRODUCTION

Après avoir initié la sensibilisation des volontaires à l'éducation à la Paix au travers de jeux mis en place, nous avons mis en place un temps pour permettre à ceux d'entre eux intéressés par la démarche de se familiariser avec la création de ce type d'outils.

Au travers de notre travail, nous avons réfléchi aux notions de la dynamique de conflit, depuis la naissance jusqu'à la réconciliation. Nous avons ensuite réfléchi aux grandes lignes d'une méthode de mise en place d'actions de sensibilisation à partir de jeu. Cette dernière partie ne sera pas présentée ici, car nous pensons que l'animation ne s'apprend pas par la lecture, mais par l'échange et le vécu.

Le jeu, pour nous, est un excellent préambule à la réflexion. Il permet d'illustrer concrètement une situation au delà de la barrière des langues, il permet de poser des bases communes à tous avant de discuter, qui seront autant de références communes durant la réflexion, ...

Des jeux existent déjà, nous le savons pertinemment, mais ils nous paraissent important de savoir en créer, pour mieux comprendre et nous approprier la démarche et la mise en place de ceux que nous pourrions trouver par la suite. De même que celui qui saura écrire un poème saura mieux comprendre les subtilités d'écriture d'un auteur, une tournure de phrase, une allusion...

Chaque jeu ou presque peut permettre d'aborder un sujet ou un autre. Aussi nous ne proposons pas un catalogue de jeux estampillés « groupe paix ». Les jeux que nous vous proposons ici sont soit des jeux que l'un ou l'autre membre du groupe a essayé, soit des jeux connus de tous, mais dont nous voulons mettre en avant un sens particulier. Parfois, nous précisons vers qui vous diriger pour les détails de mise en œuvre. Nous n'avons pas cité tous les jeux utilisés cet été, certains étant des classiques, comme le pictictionary, le mime ou le théâtre ...

Certains jeux peuvent être combinés entre eux, afin de mettre en place une dynamique, comme un « marécage », suivi d'un « envers du décor », puis d'un « repas inégal »

En vous souhaitant des prises de têtes bien cadrées ou de franches rigolades constructives ...

Le Groupe d'éducation à la Paix

LA DYNAMIQUE DE CONFLIT

Préambule

Au fur et à mesure de l'avancement de notre travail, nous avons fait le point sur les grandes lignes d'un conflit, quitte à revenir sur les connaissances des uns ou des autres. En fait, il s'est avéré que, bien que la plupart des participants interviennent, en tant que permanents, animateurs ou membres actifs, pour Solidarités Jeunes, Concordia ou pour le Service Civil International (associations de volontariat international), ce rappel fut un élément constructif.

La rédaction de cette approche de la dynamique de conflit est le fruit d'un an de travail au sein du Groupe Paix. A force de travailler à cette question, sans toujours s'en rendre compte, une conception somme toute assez commune, autour de trois temps majeurs, s'est affinée au point de pouvoir vous faire part d'une vision assez élaborée. C'est à cela que nous pouvons mesurer combien ce travail du groupe est pour ses membres une démarche d'acquisition et d'appropriation de la question.

Poser ces bases permet aujourd'hui au groupe de travailler plus précisément, plus pertinemment, à la proposition d'outils de gestion des conflits.

Introduction

On peut parfois résumer un conflit comme étant la phase d'opposition plus ou moins tendue entre une ou plusieurs personnes, autour d'un différend né d'intérêts, préjugés, de malentendus...

Souvent, on peut penser aussi que ce « conflit » est un moment nécessaire car il permet de régler des problèmes latents, et de reconstruire une dynamique commune, libérée des pressions précédentes.

Nous préférons voir le conflit comme une dynamique dans son ensemble, qui parte de la naissance de celui-ci, qui passe par son explosion et se résolve dans la réconciliation.

Nous ne prétendons pas ici répondre à toutes les situations de conflit. Nous cherchons juste à présenter les bases de notre réflexion

LA STRUCTURE DU CONFLIT

Nous distinguerons deux niveaux de lecture dans la structure d'un conflit : un niveau général, et un niveau détaillé.

Comme nous l'avons vu en introduction, nous partons sur trois phases : une phase de développement, une phase d'explosion, et une phase de résolution.

La phase de développement

C'est celle qui part du fait duquel va naître le conflit et qui se termine juste avant l'explosion. Elle est plus ou moins longue en fonction des personnes, des situations, des causes de tensions. Elle va sans arrêt en croissant jusqu'à sa résolution, par l'expression de la tension, soit qu'elle explose, soit qu'elle soit formulée et réglée avant.

En effet, toutes les situations de tensions ne doivent pas forcément exploser. Il existe différentes possibilités d'intervention en fonction des situations. C'est le premier niveau ou nous proposons d'intervenir, ici en amenant le jeu comme outil. Il nous paraît intéressant dans le cadre des chantiers, car il permet d'illustrer là où on n'a pas forcément le temps de traduire dans toutes les langues, donc de mener une discussion élaborée dans de bonnes conditions.

La naissance d'une tension

C'est le début de l'histoire. Il peut s'agir de sujets divers : intérêts communs aux dépens d'une des parties, incompréhension (préjugés, malentendus) qui peuvent être accentués par un ou plusieurs facteurs aggravant (fatigue, problèmes de communication, qualité de l'information, ambiance environnante).

La période de latence

C'est le moment où la tension va se développer de façon invisible, quasi imperceptible. La personne « tendue » gère de son côté, et se raisonne, mais l'idée suit son chemin. Il n'y a en gros qu'elle qui sache qu'il y a un problème.

Ces deux phases sont quasi imperceptibles. « L'auteur » de la tension pourra intervenir, « pris d'un doute », « sur l'impression de ne pas avoir été compris ». La personne « tendue » pourra aussi, en demandant des précisions, une confirmation de ce qu'elle a perçu. Plus cette démarche sera entamée tôt, plus elle sera facile.

La période d'émergence

C'est le moment où la personne tendue commence à exprimer ce qui ne va pas. Elle ne sait pas forcément le formuler, et ce qui sera mis en avant ne correspondra peut être pas à la réalité de la tension.

Cette phase peut être résolue en entendant ce qui est demandé. En considérant ce qui est dit, en facilitant l'expression, la formulation des causes de cette tension. Ce ne sera pas toujours facile, car il s'agit de mettre des mots sur des ressentis, et plus les langages sont différents, plus l'exercice sera difficile.

On pourra donc distinguer deux cas : le premier, qui implique la personne directement, et le second, où personne n'est mis en cause.

Le premier sera plus difficile à gérer, car il risque de remettre les personnes en cause et de les placer face à la réalité de leur revendication, parfois d'assumer des traits de caractère pouvant paraître peu flatteurs. On risquera de se retrouver confronté à de la

mauvaise foi. Il sera important de ne pas accabler la personne, et d'expliquer son comportement, pourquoi il est compréhensible, même s'il n'est pas cautionnable.

Le second sera plus facile à gérer. En effet, il s'agira de remettre les choses à leur place, dans l'ordre, en prenant soin de les ramener à leur juste proportion.

On fera attention aussi à ne pas confondre les causes avec les facteurs aggravants, sans non plus négliger l'un ou l'autre (une brouille peut prendre des proportions démesurée à cause de la fatigue et de l'environnement). On fera donc attention à mettre en place un cadre facilitant.

La phase d'explosion

C'est la phase d'expression et de formulation de la tension. Elle commence par la formulation violente (au sens de grande force à la maîtrise incertaine) d'une des parties et se termine quand les deux parties sont à même de reprendre la démarche ensemble.

C'est un temps sous pression, aux réactions spontanées et non pondérées, où la confrontation ne sera pas constructive. En effet, c'est le temps où chacun cherchera à formuler ses griefs, fondés ou non, avant de se remettre en question, afin de pouvoir prendre le recul nécessaire à une perception de la situation dans son ensemble. La présence d'un médiateur sera un facteur facilitant.

La phase d'expression

C'est le moment où la situation se libère. C'est comme une cocotte minute : plus la pression a été retenue longtemps, plus la libération est explosive.

On prendra soin avant toute chose de séparer les parties. « Ils ont des choses à se dire », mais pas n'importe quoi, ni n'importe comment. La violence d'une situation peut entraîner des propos ou des gestes définitivement blessants alors que la tension d'origine n'est pas grave. Un coup de poing vraiment blessant pour un sourire mal compris ? Une remise en question dans la participation à un chantier pour un verre pas lavé dans l'évier ? Une remise en question du fond de la personne ou de la relation pour une différence de fonctionnement ? Chaque chose à sa place, en son temps.

La phase de libération

C'est le temps où chaque personne vide ce qu'il a sur le cœur, d'un flot libère tout ce qu'il a retenu, les causes véritables et ce que la situation a engendré par la suite. On prendra soin de laisser sortir le plus possible, afin de mieux « nettoyer » la rancœur.

Le médiateur aura ici un rôle « d'oreille », et de facilitateur. On ne retiendra de ce qui sera dit que ce sur quoi il sera nécessaire de revenir par la suite. On évitera de garder pour soi, de rentrer dans l'impasse du secret.

La phase de pondération

C'est le temps où chaque chose retrouve sa place : les griefs avec les griefs, les faits avec les faits, la violence et la rancœur à la poubelle. Le médiateur aura un rôle de soutien, de conseil. Il aidera la personne dans sa réflexion et l'amènera à formuler des attentes, les bases d'échange qui permettront de passer à la suite.

On aura pris soin de faire également avec les deux parties, sans soi-même tomber dans le jeu des a priori, des relations privilégiées, sous peine de manquer la moitié des éléments de l'histoire, et donc de perdre la crédibilité indispensable au rôle de médiateur.

La phase de résolution

Elle commence avec la rencontre des deux parties, et se termine par leurs retrouvailles. C'est le moment où elles sont de nouveaux en mesure d'échanger, de faire, le point sur leur situation, de reconstruire.

La phase de confrontation

C'est le moment où chacun pose ses griefs, sa vision de l'histoire. Ce que l'un a voulu dire et ce que l'autre a entendu, par exemple. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un fautif et une victime. Cela peut souvent être un frein alors que les deux personnes sont de bonne foi. Par contre, dans le cas d'un conflit d'intérêts, on évitera de culpabiliser la personne quand le comportement est reprochable, et on évitera de légitimer le comportement en déculpabilisant la personne. En gros : la personne a été amenée à faire ou vouloir telle chose, c'est le fruit d'une situation. Persister dans une demande injuste, c'est la personne. Dans cette phase, on prendra soin que chacune des parties souligne à l'autre qu'elle entend ce qui est dit. Cela peut paraître évident, mais c'est le détail qui permet d'avancer en sûreté. C'est une forme d'accusé de réception, auquel on peut faire référence.

Le médiateur veillera à ce que la tension ne remonte pas et à ce que ce qui est dit soit fondé, justifié, et pas agressif. Il veillera à ce que les deux parties puissent exprimer leur point de vue également.

La phase de résolution

C'est le moment où, ensemble, les deux parties remettront les choses à leur place, et trouveront puis accepteront ensemble une solution. La qualité de cette phase dépend de celle de la phase précédente.

Le médiateur aura un rôle de conseil. Il aidera à trouver une solution commune et à présenter les intérêts communs à une proposition, plutôt que de se poser en arbitre et de trancher pour tel ou tel point de vue.

La phase de réconciliation

C'est la fin de la dynamique du conflit et le renouveau de la dynamique entre les personnes. C'est le temps où la tension et ses conséquences sont liquidées, et où les personnes repartent pour ce qu'elles sont l'une pour l'autre et ensemble.

Cette démarche est toujours plus facile quand les deux parties repartent avec un projet commun. Cela crée de suite une dynamique de construction commune. Le fin du fin sera quand elle repartiront ensemble sur un projet basé sur l'origine de la tension. Par exemple, un jeu qui permettra d'éveiller à la source de la tension à l'origine de cet épisode.

QUI EST QUI ?

Objectifs :

Jeu de rencontre et de connaissance.

Jeu de retour d'image.

Mesure de la qualité des relations dans le groupe.

Jeu sur les préjugés.

Moyens :

- Papier - scotch - crayon

Le Jeu :

On note les noms de tous les volontaires sur des papiers.

On mélange les papiers et on les distribue, face écrite cachée. Chacun se colle son papier sur le front, sans le regarder.

En posant des questions à chacun, le but est de retrouver qui on est.

Attention : le jeu ne doit pas tourner à la dérision ou à la vexation.

Variante plus simple : on peut remplacer les noms des personnes par des traits de caractères ou des nationalités.

Déroulement :

Présentation de l'animation, constitution des groupes.

5-10 min.

Animation :

15 à 30 minutes, selon le groupe.

L'animateur peut jouer, mais tout en gardant un œil attentif à ce qui transparait des représentations.

C'est le moyen de contrôler la teneur non blessante du jeu, et de prendre une mesure des relations au sein du groupe.

Bilan :

On s'assurera au cours de ce temps que personne ne reste avec des images reçues blessantes.

Développements

Enchaîner sur une réunion d'équipe ou de groupe.

Enchaîner avec une discussion sur les préjugés et autres représentations.

Enchaîner avec d'autres jeux de présentation.

PRÉSENTE MOI MON PAYS

Objectifs :

Permettre la découverte des représentations relatives à chacun de nos pays au travers su regard des personnes d'autres nationalités.

Créer un espace de discussion sur :

- les préjugés (mise en évidence, origine (politique, médiatique, historique), rôle du préjugé dans une dynamique internationale)
- la nécessité d'une présentation plus concrète de chacun des pays représentés sur le chantier, pour répondre à ces préjugés.

Moyens :

- La liste des nationalités
- De quoi noter les préjugés intéressants.

Le Jeu :

Faire se découvrir les volontaires de façon plus marquante, donc plus efficace, et aborder les notions de préjugés relatives aux nationalités, à l'âge, et aux apparences.

Au lieu de faire présenter les pays par les volontaires y habitant, on fera présenter les pays par les autres volontaires.

Plusieurs variantes :

- soit le groupe présente le pays aux volontaires concernés,
- soit un volontaire d'un autre pays présente le pays au groupe par ses différentes représentations, et le reste du groupe doit trouver de quel pays il s'agit.

Déroulement :

Présentation de l'animation, constitution des groupes.

5-10 min.

Animation :

5 min par volontaire

Développements

Présentation des pays par les volontaires y habitant, sur la base de la réponse aux préjugés mis en avant,

Réfléchir à l'origine et au pourquoi des préjugés mis en avant.

LE PONT DES FOURMIS

Objectifs

Rencontre, par une problématique commune, à résolution passant par réalisation commune, nécessitant l'implication de chacun dans le groupe, au-delà des intérêts personnels.

En équipes, permet de mettre plus d'ambiance, grâce à la notion d'émulation.

Jeu de cohésion de groupe, jeu de démarrage de chantier, pour mettre de l'ambiance.

Moyens :

A voir en fonction de la difficulté souhaitée par l'animateur et de la réalité du terrain.

Le Jeu :

Quand une colonne de fourmis rencontre une rigole d'eau, elle cherche un moyen pour la traverser, car un obstacle n'est pas une cause de renoncement. Les fourmis ont plusieurs particularités :

- elles ne nagent pas,
- l'intérêt individuel est totalement effacé au profit de l'intérêt collectif,
- elles ont un potentiel de construction élaboré, toujours réalisé à partir de l'expérimentation.

La colonne cherchera donc toutes les solutions possibles : traverser à gué, quitte à perdre les éclairouses dans le courant, creuser un tunnel, construire un pont ...

Les volontaires incarneront des colonnes de fourmis. Ils doivent franchir un cours d'eau matérialisé selon la situation : vrai rivière, fontaine, représentation par marquage au sol...

Les fourmis qui tombent dans l'eau se noient, mais les volontaires, on y fera attention. Afin de mieux illustrer la notion de peu d'importance de la vie de l'individu, le volontaire noyé sera de suite ressuscité et reprendra sa place dans le groupe.

En utilisant tout ce qui est à disposition du groupe (bancs, planches, cordes, idées ...), sans dégrader l'environnement (pas de coupe de branches ou autres), les colonnes de volontaires devront traverser l'obstacle.

Il n'est pas forcément nécessaire d'insister sur la notion de compétition et de préciser qu'il y a perdant et gagnants, l'émulation se fera d'elle-même pendant l'animation.

Déroulement :

Présentation de l'animation, constitution des groupes : 5-10 min.

Animation : 15 à 30 minutes, selon la situation. Il faut éviter que cela ne dure trop longtemps ou que cela ne soit trop dur, afin d'éviter le risque de découragement.

Développements

Enchaîner avec le temps de chantier

Enchaîner avec un temps de discussion sur l'équilibre intérêt personnel/collectif ...

L'ŒUF

(Gwen)

Objectifs

Analyse de la structure d'un groupe

Découvrir les possibilités de la communication au-delà des barrières de langage.

Arriver à construire un projet sans parler.

Savoir organiser un travail cadré par delà les problèmes de communication verbale.

Moyens :

- des crayons, du papier,
- 1 œuf par équipe, 1 bol, de la ficelle,
- du papier collant, du journal, du carton, des ciseaux, de la colle.

Le Jeu :

Un œuf est accroché, avec de la ficelle, à 1,20 mètre du sol.

A l'aplomb de l'œuf, un bol.

A la fin du temps, la ficelle sera coupée, l'œuf devra tomber dans le bol sans se casser.

Au moyen du matériel présent, l'équipe doit faire tomber l'œuf dans le bol, sans le casser.

Les membres n'ont pas le droit de parler.

A la fin du temps imparti, les groupes se reculent, et plus personne ne doit toucher aucune pièce du dispositif (œuf, bol, ficelle, ...)

Il n'y a pas de classement des résultats. Il y a réussite ou non.

Déroulement :

Présentation de l'animation, constitution des groupes : 10 min.

Animation en trois temps :

- Préparation : 20 min.

Les volontaires ne voient pas le site avant l'exécution de leur montage.

Les participants doivent élaborer une technique et préparer sa mise en œuvre, sans parler.

Ils disposent pour cela de papiers et de crayons.

L'animateur est là pour veiller au respect de ces règles, et amener à des façons de communiquer simples et efficaces (croquis, gestes, ...). Il peut parler, pour répondre à des questions relatives au fonctionnement de l'activité, ou recadrer celle-ci. Il devra faire attention à ne pas tenir le rôle de « traducteur ».

Il faut éviter que la communication se fasse par l'écriture de textes ou de phrases, ce qui est un retour à un langage commun, telle que l'est le langage parlé.

Réalisation : 20 min.

Les volontaires doivent mettre en place le montage élaboré dans le temps précédent, sans communiquer verbalement ni par écrit. Ils n'ont plus de crayons.

L'animateur est présent. Il peut répondre aux questions, avoir un rôle facilitant, mais de façon limitée, et devra surtout veiller au respect du cadre afin de garder son sens à l'animation.

Exécution : 10 min.

Les groupes se rassemblent, et assistent au largage de l'œuf de chacun des projets réalisés. Chaque groupe exécute sa manœuvre, et explique comment il a communiqué (difficultés, solutions).

Bilan :

Relevé des difficultés rencontrées et des solutions apportées, réflexion sur les rôles et attitudes de chacun.

L'INONDATION

(Natacha)

Objectifs :

Jeu de compromis et de solidarité

Apprendre à effectuer des choix ensemble. Gérer des conflits. Comment effectuer un choix démocratique ?

Durée : 1h

Nombre de formateurs : deux Nombre de volontaires : 10 ou 12 (il faut un nombre pair !)

Déroulement :

Distribuez à chacun la feuille ci-dessous qui explique les règles du jeu ainsi que la liste des objets. Relisez-le avec eux et soyez sûr qu'ils ont tous compris la règle du jeu.

Après que chaque volontaire a choisi dans la liste les objets par ordre de préférence, ils doivent chacun trouver un partenaire et refaire une liste, toujours de 4 objets. Ensuite, chaque paire, se retrouve avec une autre paire et refait la liste, ainsi de suite jusqu'à ce que le groupe se soit enfin reformé.

Evaluation :

Essayez de les faire réfléchir sur la façon dont les volontaires ont effectué la liste finale (vote, discussion...). Est-ce que tout le monde est satisfait de cette liste finale. Quels moments ont été les plus difficiles ?

Nota Bene : Note : ce jeu met en avant des choses très personnelles et peut être pris très à cœur par les volontaires.

Intitulé à distribuer aux volontaires :

En revenant de vacances, vous découvrez qu'il a plu pendant trois jours dans la région où vous vivez. Quand vous arrivez près de chez vous, vous entendez un mégaphone de la police qui informe les habitants d'évacuer immédiatement, car il y a un risque imminent d'inondation.

Vous demandez au policier la permission d'entrer juste pour un moment chez vous, pour sauver des choses précieuses. Après de nombreux efforts, vous obtenez la permission.

Un fois chez vous, vous réalisez, que vous n'avez que quelques minutes pour décider ce que vous pouvez emmener et que vous ne pouvez prendre que quelques objets. Qu'est-ce que vous décidez de prendre dans la liste suivants. SI possible, faire une liste en notant les priorités.

- 1- Un long poème sur lequel vous travaillez depuis des mois et qui a de bonnes chances d'être publié dans un journal comme vos premiers poèmes.
 - 2-Un album photo de votre enfance
 - 3-Un poste de radio
 - 4-Un journal intime que vous avez commencé il y a un an.
 - 5-Un dossier avec les documents les plus importants et les comptes de l'association dans laquelle vous êtes investi depuis longtemps. Récemment, vous avez été élu comme responsable.
 - 6-Une guitare très cher que vous avez depuis longtemps et qui a un son unique.
 - 7-Votre paire préférée de chaussures de marche.
 - 8-Votre carnet d'adresse
 - 9-Vos rapports d'école, votre diplôme universitaire et les références de vos premiers employés.
 - 10-Un magnifique atlas de 1887 qu'un ami vous a prêté.
 - 11- Un tapis très précieux que vous avez eu quand vous étiez volontaire en Inde, et qui a la place la plus importante dans votre salon.
 - 12-Une petite jardinière avec des plantes très précieuses qui sont très difficiles à faire pousser, et qui viennent juste de fleurir pour la première fois.
 - 13-Une vieille bague, cadeau de votre grand-père/grand-mère que vous devez donner à votre fille/fils.
 - 14-Les lettres d'amour de votre premier(e) petit(e) ami(e).
 - 15-Deux très spéciales et anciennes bouteilles de vin que vous gardez pour une occasion spéciale.
 - 16-Une collection de timbre de grande valeur, commencée par votre frère, quand il était jeune.
 - 17-Une poupée que vous avez eu quand vous aviez 5 ans quand vous étiez cloué au lit pendant 6 semaines (car vous étiez malade !)
- Souvenez-vous que tout ce que vous laisserez dans votre maison sera certainement détruit par l'inondation.**

LE MARÉCAGE

(Gwen)

Objectifs :

Illustrer les différentes motivations des différents participants
Réflexion sur la place de l'individu dans le groupe
Réflexion sur la position de l'animateur, du référent
Déclencheur de conflit

Moyens :

- craie ou scotch de couleur - dé - papier

Le Jeu :

Arriver en premier à la case finale. C'est en fait une sorte de jeu de l'oie où les volontaires remplacent les pions.

On dispose au sol un circuit de 20 cases (la vingtième case est la case finale !). On marque plusieurs cases d'une croix. Cinq équipes de quatre personnes (vous pouvez demander à chaque équipe de trouver un nom d'équipe).

On fait tirer à chaque équipe un papier où est inscrit un numéro de place sur lequel ils vont se placer. L'équipe qui a tiré le numéro de case le plus avancé commence par jeter le dé et avance en conséquence. Elle donne ensuite le dé à l'équipe précédente etc.

Chaque équipe qui dépasse une case marquée d'une croix a le droit de poser une règle (liberté absolue !) au jeu.

Durée : 1h30

Evaluation :

- réflexion sur l'égalité des chances de chacun au début du jeu (en fonction du numéro de case qu'ils ont tiré). Est-ce qu'ils ont réagi ? Pourquoi ?
- concernant les règles mouvantes du jeu : quelles libertés ont-ils pris pour établir des nouvelles règles ? Etaient-elles justes ? Y-a-t-il eu un souci des conséquences sur les autres équipes ?
- Comment ont réagi les équipes faces aux règles établies par les autres ?
- Au sein des groupes, y a-t-il eu un conflit pour définir des règles ?

Développement :

On peut faire faire plusieurs tours, chaque équipe subissant ainsi ses propres règles.

On peut accentuer plus ou moins la pression en mettant une « récompense » en jeu.

Nous l'avons essayé en combiné avec « le miroir » et le « repas inégal »

Attention, c'est une animation pointue, qui nécessite de bien savoir ce qu'on veut en dégager, et de bien préparer le contexte adapté à l'avance...

LA MISSION HUMANITAIRE (7 PAGES)

(Natacha)

Objectifs :

Travail sur les représentations, les clichés.
Réflexion sur les problèmes de communication et de codes culturels
Regard sur le positionnement de l'individu sur le groupe
Regard sur l'imprégnation réelle de leur culture sur les personnes
Retour d'image.

Le Jeu :

Deux équipes représentent deux civilisations différentes, l'une sur le modèle occidental, l'autre sur le modèle « en voie de développement ».

Une équipe d'ingénieurs est dépêchée sur place, en Derdia, pour construire un pont et apprendre les techniques aux autochtones.

Mission assez simple, dans le concept. Mais les codes culturels mettront un peu d'épices dans ce volontariat très court terme ...

Déroulement :

Le jeu est clairement expliqué sur les fiches à distribuer aux équipes. A lire, donc, avant...

Temps :

Compter au moins une heure

Vous vous ferez une meilleure idée en lisant les documents suivants et en fonction de votre groupe

Evaluation :

Un guide d'évaluation est proposé à la suite des fiches de jeu.

INSTRUCTION POUR LE PEUPLE DERDIAN

LA SITUATION

Vous vivez dans un merveilleux pays montagneux appelé Dardia. Le village dans lequel vous vivez est séparé par une profonde vallée de la Capitale où se trouve le grand marché. Pour vous y rendre, vous avez besoin de 2 jours de marche. S'il y avait un pont traversant la vallée, vous pourriez vous rendre au marché en moins de 5 heures.

Le gouvernement Dardian a passé un contrat avec une entreprise étrangère qui se rendra dans votre village pour vous apprendre à construire un pont. Ainsi, pour la première fois des citoyens Dardiens deviendront ingénieurs. Après avoir construit ce premier pont avec les experts étrangers vous serez à même de construire d'autres ponts afin de faciliter le déplacement des autres Dardiens dans votre pays.

Le pont sera construit avec du papier, des feutres, une règle, des ciseaux et de la colle. Vous connaissez les matériaux et les outils, mais vous n'avez aucune compétence technique pour construire un pont.

RÈGLES SOCIALES

Les Dardiens ont l'habitude du **contact physique**. Leur communication ne peut fonctionner sans le touché. Ne pas être en contact physique pendant une discussion est considéré comme très impoli. Lors d'une discussion en groupe, il n'est pas nécessaire d'être en contact physique avec tous, vous pouvez vous accrocher à une personne et vous êtes immédiatement inclus dans la conversation du groupe.

Il est aussi très **important de se saluer** quand vous rencontrez quelqu'un, même si vous ne faites que passer.

SALUTATIONS

La tradition est **d'embrasser quelqu'un sur l'épaule**. La personne qui commence les salutations embrasse l'autre sur l'épaule droite. La « personne embrassée » fait de même en embrassant la première personne sur l'épaule gauche.

Toutes les **autres formes d'embrassades** sont considérées comme des insultes. Serrer une main est la plus grande offense pour le peuple Dardian. Si un Dardian est offensé du fait ne pas avoir été salué, touché pendant une conversation ou incorrectement embrassé, il ou elle devra commencer à montrer son mécontentement en haussant la voix.

OUI/NON

Les Dardiens n'utilisent **jamais** le mot « non ». Ils disent toujours « oui », bien que parfois s'ils veulent dire « non » ils disent « oui » en hochant la tête de manière franche (vous devez pratiquer cela correctement).

COMPORTEMENT LORS DU TRAVAIL

Pendant le travail, les Dardiens sont aussi en **contact physique**.

Les **outils** ont un genre spécifique :

- les ciseaux sont masculins
- le stylo et la règle sont féminins
- La colle est neutre

Les hommes ne touchent jamais un objet féminin (stylo ou une règle). Il en va de même pour les femmes pour objet masculin (ciseaux). Cela est lié à la tradition religieuse spécifique au grand peuple Dardian.

LES ÉTRANGERS

Les Dardiens aiment la compagnie et les **rencontres** avec les étrangers. Cependant ils sont aussi très fiers d'eux-mêmes et de leur culture.

Ils savent qu'ils ne pourront jamais construire un pont sans un enseignement extérieur, mais ils ne considèrent pas la culture et l'éducation des étrangers comme supérieures.

Construire un pont est juste quelque chose qu'ils ignorent.

Les Dardiens s'attendent à ce que les étrangers s'adaptent à leur propre culture. Parce que leurs propres comportements leur semblent naturels, les Dardiens ne peuvent en **aucun cas** expliquer aux étrangers leurs règles sociales et traditions : **cette règle est TRES** importante.

Un homme Dardian ne sera jamais en contact avec un autre homme à moins qu'il n'ait été présenté par une femme. Cela n'a pas d'importance si la femme est une Dardian ou pas.

* * *

INSTRUCTION POUR LES EXPERTS INGENIEURS

LA SITUATION

Vous êtes un groupe d'ingénieurs international travaillant pour une **entreprise multinationale** de construction. Votre entreprise vient juste de signer un contrat capital avec le gouvernement Derdian dans lequel il est inscrit que vous devez apprendre au peuple Derdian à **construire un pont**.

Selon le contrat signé, il est très important de respecter les délais de construction, au quel cas, le contrat sera annulé, provoquant la fermeture de votre entreprise et la perte de milliers d'emploi.

Votre gouvernement a un grand intérêt dans ce projet qui est financé partiellement par l'UE (Union Européenne).

Derdia est un pays très montagneux, avec de nombreux canyons et vallées encaissées, mais sans ponts. Cela prend plusieurs jours de marche aux Derdians pour se rendre d'un village au marché situé dans la capitale. Il est estimé que ce pont permettrait aux Derdians de ce village de rejoindre la Capitale en moins de 5 heures.

Du fait qu'il y a de nombreux canyons et rivières en Derdia, vous ne pouvez simplement construire ce pont et partir. Vous devez enseigner aux Derdians comment construire un pont par eux-mêmes. C'est la raison pour laquelle ce projet est très important (d'autres projets de construction seront envisagés à l'avenir si vous réussissez à enseigner aux Derdians la construction d'un pont).

COMMENT JOUER LA SIMULATION

Premièrement vous devrez lire attentivement ces **instructions** et décider ensemble la façon de construire le pont.

Après un certain temps, **deux membres** de votre équipe seront autorisés à se rendre une **première fois** dans le village Derdian où le pont doit être construit. Pendant 5 minutes vous pourrez vérifier les conditions matérielles et naturelles, prendre contact avec les Derdians et discuter avec eux des modalités à mettre en place. Au retour de ces **deux membres**, vous aurez environ 10 minutes pour analyser leur rapport et finir les préparatifs.

Dès lors, toute l'équipe d'ingénieurs se rendra en Derdia pour enseigner aux Derdians la manière de construire un pont.

LE PONT

Il sera symbolisé par un **pont en carton**. Le pont reliera deux chaises ou table à une distance approximative de 80 cm. Celui-ci doit être stable. A la fin du processus de construction, le pont doit pouvoir supporter le poids des ciseaux, de la règle et de la colle utilisés pour sa construction.

Les pièces du pont ne peuvent être fabriquées chez les ingénieurs, et assemblées en territoire Derdian parce que les Derdians ne pourront jamais apprendre à construire un pont par leurs propres moyens. De fait, les Derdians doivent apprendre toutes les étapes de la construction.

MATERIEL

Le pont sera fait de **papier et de carton**.

Pour le plan et la construction vous pouvez utiliser uniquement : papier, carton, colle, ciseaux, règle et feutres. Les pièces doivent être dessinées avec un feutre, une règle, coupées avec des ciseaux et assemblées avec de la colle.

TEMPS

- 30 minutes pour le plan du pont et la préparation avant de se rendre en Derdia
- 5 minutes pour la visite de deux experts en territoire Derdian
- 10 minutes d'analyse après cette première rencontre
- 25 minutes pour tous le groupe pour enseigner aux Derdians la construction du pont

* * *

Guide d'évaluation

Evaluation :

A l'issue du jeu, les deux groupes doivent noter sur une feuille de paper board :

Les faits	Les impressions	les interprétations

Les points suivants devront être abordés en plénière :

- Nous avons tendance à penser que les autres pensent comme nous
- Souvent nous interprétons les choses de façon directe, sans être conscient du comportement induit par les autres cultures
- Comment ont été distribués les rôles / Quel rôle ai-je pris ? Qu'est-ce que cela a révélé de mon identité ? Est-ce que je me suis senti confortable dans mon rôle ?
- Est-ce que l'image que j'avais était la même que celle des autres ?
- Quelles ont été les influences de ma propre culture dans le rôle que j'ai joué ?

Ce à quoi on veut aboutir :

L'évaluation peut faire sortir différents points.

Les participants peuvent être concernés par les questions suivantes :

- découverte des comportements ethnocentrique chez les Derdians et les experts
- reconnaissances des différences culturelles sources potentielles de malentendus, tensions et conflits
- prise de conscience de la communication verbale et non-verbale
- prise de conscience que ses propres valeurs sont parfois figées et mènent automatiquement à une déformation dans la perception des autres cultures
- développer la sensibilisation entre le respect de sa propre culture and le respect des autres cultures

I groupe séparé (environ 20/30 mn)

1. Comment vous êtes vous sentis dans votre propre culture

Comment vous êtes vous sentis dans votre rôle ?

Comment vous êtes vous sentis comme groupe culturel ?

2. Comment avez-vous perçu les autres ?

Quelles règles avez-vous découvert ?

Comment ont-ils respecté vos règles ?

Ont-ils persisté avec leurs règles culturelles ?

Ont-ils été flexibles ?

Ont-ils été limités par leurs règles ?

3. Quelles tensions ou conflits principaux sont apparus ?

Comment avez-vous été profondément limités par vos propres règles ?

II Tous les participants

4. perceptions culturelles et règles culturelles

Derdians : Comment avez-vous perçu les Ingénieurs ? Quelles règles avez-vous découvert ?

Ingénieurs : Votre propre objectif / Règles

Ingénieurs : Comment avez-vous perçu les Derdians ? Quelles règles avez-vous découvert ?

Derdians : Votre propre objectif / Règles

5. Quels conflits ou difficultés sont apparues ?

Qu'avez vous trouvé étrange ?

Comment avez-vous réagi les uns aux autres ?

Quand les malentendus sont apparus ? Combien vous êtes vous fait confiance les uns les autres ?

Y a-t-il eu des suspicions envers l'autre groupe ? Pourquoi ? Quand ?

A quel moment la confiance a-t-elle augmenté les uns vers les autres ?

Discussions sur les compréhensions et les malentendus de l'autres cultures à la lumière des règles entre les Ingénieurs et les Derdians.

Comment l'entente a été perturbée ?

Y a-t-il des exemples positifs d'ententes durant le travail ? Des exemples positifs de coopérations au travail ?

Quelles règles vous as gêné ? Jusqu'à quel niveau ? Comment avez-vous respecté scrupuleusement vos règles dans votre propre culture ? Quel a été votre niveau de tolérance ?

Comment les choses sont allés dans votre propre être culture ? (déroulement des phases).

6. Comment ces conclusions peuvent être mises en relations avec ce qui peut arriver sur un chantier ?

Quel rôle joue les règles sur le chantier ? Qui les faits ?

Quelles sont les limites de la tolérance ? Comment les faites vous comprendre ?

Pouvez-vous imaginer que les problèmes soulevés ici, peuvent apparaître sur un chantier ?

JEU DE RÔLE SUR LA MANIPULATION DE L'INFORMATION

Créé pendant le week end du Groupe paix au Créneau en 2002, c'est une réflexion importante sur le rôle des médias.

Le grand groupe est partagé en quatre.

- Le peuple de la forêt
- Le peuple de la ville
- Un manipulateur de quatre journalistes
- Des spectateurs

Le peuple de la forêt, pauvre et traditionnelle, possède un arbre sacré qui est le centre de la vie sociale, culturelle, spirituelle du peuple même.

Le peuple de la ville, riche et progressiste, a un grand besoin de construire sur le site de l'arbre une route nécessaire pour son développement.

Ça crée un conflit entre les deux peuples. Le conflit est cadré et géré par les journalistes qui viennent faire des interviews aux peuples. Après chaque interview on écoute quatre tournées d'infos à la télévision. Une première, courte et émotionnelle, totalement à faveur du peuple de la forêt. Une deuxième, courte et neutre. Une troisième, plus longue et professionnelle, tout à fait à faveur du peuple de la ville. La quatrième donne le cadre sur le quel les peuples vont préparer leur prochaine défense.

Les spectateurs donnent leurs impressions sur les événements.

À la fin du jeu on va s'apercevoir :

soit que :

- Les deux peuples s'attaquent sans cesse ;
ou bien : Les médias ont besoin du conflit pour alimenter leur journal TV
- Ils essaient pas de communiquer entre eux mais ils écoutent seulement les infos ;
ou bien : Les deux peuples veulent passer outre les médias pour s'entendre
- Les raisons des riches sont plus faciles à suivre que celles des pauvres.
- Il est impossible de mesurer la sincérité d'une promesse faite par les médias interposés

On a bien réalisé que les médias manipulaient les peuples et que les peuples attendaient la vérité de la part des médias.

Bien mené par l'équipe des journalistes, c'est un moyen de réflexion de grande qualité sur le pouvoir des médias et sur la mauvaise utilisation d'elle de la part du public.

JEU SUR LE CROISEMENT DES INTÉRÊTS

(Bruno)

Créé par deux adolescents pendant le premier chantier d'été.

Chacun doit écrire sur quatre papiers quatre choses très importantes et personnelles (son chien, son argent, sa maman, sa voiture, les amis...) ; ça sont les Biens à chacun.

Sur le sol on met des papiers, moins que les personnes, qui représentent des Richesses à posséder (or, argent, fuel, énergie, ouvriers, terre cultivable...).

Deux ou plus personnes jouent un rôle super partes, on dit l'ONU pour simplicité mais peut être un autre organisme (UE, Banque Mondiale, OTAN, FMI...).

Pour commencer à jouer chacun doit donner à l'ONU un de ses Biens. Chacun doit se priver de quelque chose pour lui très importante et personnelle.

Après on dit que tous peuvent occuper une Richesse sur le terrain. Ils vont le faire mais il n'y a pas pour tous et quelqu'un reste sans Richesse.

Il peut donc partager la Richesse de quelqu'un d'autre si il lui paye avec ses Biens.

Dorénavant c'est une confrontation politique. La possession de Biens et Richesses joue à faveur ou contre les uns ou les autres, selon les règles imposées par l'ONU.

Des exemples :

- Qui a 4 Biens peut voler une richesse à quelqu'un d'autre.
- Si une Richesse est partagée à trois, deux possesseurs de commun accord peuvent virer le troisième.
- Qui possède une richesse doit payer un Bien à l'ONU.

La fantaisie de qui joue le rôle « super partes » doit créer une situation de conflit et séparation entre les participants qui doivent se débrouiller à chercher des accords entre eux pour survivre avec Biens et Richesses.

Qui possède 5 Biens est nommé Roi de l'Albanie, 8 Biens Roi de l'Égypte, 10 Biens Roi de l'Arabie Saoudite.

Avec l'aide des autres un Roi peut s'imposer sur les autres deux.

Les participants peuvent trouver un accord entre eux et gagner sur l'ONU ; l'ONU doit vite trouver des conditions et des règles pour mettre les uns contre les autres et tenir le pouvoir sur le monde.

Dans la réalité, après avoir viré plusieurs participants, les plus puissantes ont solidarisé et créé ensemble une richesse supérieure à cela de l'ONU, en gagnant le pouvoir. Le groupe ONU n'a pas eu la capacité d'être autant solidaire et gérer des règles à son avantage.

La réflexion finale a calmé tous et mis en évidence les rôles de l'économie et de la politique dans les jeux internationaux.

GRAND JEU SUR LE MONDE SOLIDAIRE (6 PAGES)

(Bruno)

Ce jeu de rôle a été monté à sept personnes (dont cinq adolescents) dans une journée et demi de travail, et joué par 60 personnes d'une vingtaine de nationalités différentes, en grand partie adolescents, au château des Prureaux pendant l'accueil d'un chantier d'été 2002. Une deuxième fois a été joué pendant le deuxième chantier adolescents à vingt personnes.

Ce jeu a été monté à sept personnes (dont cinq adolescents) dans une journée et demi de travail, et joué par 60 personnes d'une vingtaine de nationalités différentes, en grand partie adolescents, au château des Prureaux pendant l'accueil d'un chantier d'été 2002.

Le but du jeu est une mise en situation d'inégalité, réflexion et recherche de solutions.

Les six personnes qui ont monté le jeu avec moi ont joué la partie du révolutionnaire. Chaque révolutionnaire appartient à un des pays qui ont joué la dernière coupe du monde de foot. A chaque pays est associée une situation d'exploitation du travail. La récolte des tomates en Italie, les bâtiments en France, la récolte du café au Brésil, etc. C'est possible de changer les données et parler de guerre, génocide, politique...

Avec un jeu de piste quelconque les participants, qui ne connaissent rien du jeu, sont menés à s'éparpiller par le site et à rejoindre le plus vite possible des objectifs pour y avoir la prochaine indication. Le jeu dure un quart d'heure et permet de partager les participants dans six équipes selon un critère de compétitivité. A la fin du chemin ils vont trouver un des révolutionnaires avec le drapeau du pays d'appartenance. Le premier à arriver près du pays sera le président, le deuxième le premier ministre, jusqu'au dernier qui va être l'esclave. A partir de ce moment, la constitution devient la loi du pays, le président prend en charge ses devoirs et tous doivent s'habiller selon les règles données et jouer le jeu de rôle pendant toute la journée, avec toutes les possibilités données par la constitution. Le but du jeu est de préparer une petite mise en scène qui raconte aux autres la situation d'exploitation fixée au départ dans le pays d'appartenance. Les informations nécessaires pour discuter de ça ont été données en préalable au révolutionnaire qui doit pousser les autres à utiliser la constitution et à joindre le but de la mise en scène

Tout le monde doit tenir son rôle (selon les règles de la constitution) pendant toute la journée.

Après la mise en scène les équipes jouent le jeu final.

Le petit jeu de piste initial doit être conçu pour déclencher la réflexion.

Le jeu de rôle permet de réfléchir sur les inégalités dans la société et le rôle de la politique.

La mise en scène est moteur de connaissance et réflexion autour du sujet choisi.

Le jeu final montre la difficulté de la recherche d'une solution.

Le jeu final est présenté à la suite, les fiches de constitution et de symboles viennent après celui-ci, en français et en anglais.

JEU FINAL

Les états sont en guerre. Il faut faire la paix et signer un traité entre deux équipes. Pour avoir le droit de signer le traité il faut faire un jeu.

Pour commencer le jeu il faut faire certaines choses :

- Il faut que deux équipes se mettent ensemble de commun accord et choisissent une couleur commune. Toutes les personnes des deux équipes doivent avoir un vêtement de cette couleur qui doit être différent des autres. Si quatre équipes ont la même couleur ça ne va pas. Ils recommencent.
- Chaque couple d'équipes doit avoir un stylo rouge pour rédiger le traité dans une manière lisible, fabriquer de l'encre avec n'importe quoi pour signer le traité, et doivent être rassemblés avec les vêtements de la couleur choisie autour d'un paper board où ils ont rédigé à la main un traité avec : les noms et les prénoms et les villes d'origine de tous les membres de l'équipe ; avec la phrase NOUS NOUS ENGAGEONS A VIVRE EN PAIX POUR LES TROIS RAISONS SUIVANTES. Raisons à déterminer dans chaque couple. Les trois raisons doivent être valables et le traité rédigé lisiblement, même les noms et les adresses, peine la vaisselle du soir.
- Chaque couple d'équipes doit habiller un homme totem qui soit la représentation de l'ensemble des deux nations et qui aie un « pinceau » monté sur la tête avec une ficelle ou un foulard.

FAIRE LE JEU

Quand un couple d'équipes a tout fait, les deux équipes ont le droit de signer le traité de paix. Le traité est signé en écrivant les noms des deux pays sur le paper board en utilisant l'homme totem et son pinceau pour les signatures. L'homme totem ne peut pas toucher le sol avec ses pieds pendant le temps qu'il est utilisé pour signer le traité.

Les deux équipes qui signent le traité ont gagné sur les autres. Dans ce cas les présidents des autres 4 équipes font la vaisselle ce soir.

A la fin du jeu les deux équipes gagnantes doivent amener l'homme totem en tour du monde à bras (le monde était le château), mais...

...est indispensable que le tour du monde soit fait par les deux équipes ensemble, sans compétition entre les deux. Si une équipe arrive avant l'autre, c'est les membres de l'équipe qui perd qui font la vaisselle ce soir.

CONSTITUTION NATIONALE

Membres (sont soulignés les citoyens)

Président

Premier Ministre

Patron

Syndicaliste

Policier

Travailleur régulier

Travailleur irrégulier (sans papiers)

Chômeur

Esclave

Révolutionnaire

Constitution

Article 1 :

Tout membre du pays a un rôle, une fonction à laquelle il doit se tenir, et des droits et des devoirs qui dépendent de cette fonction. Aucune fonction ne doit rester libre. Cependant, l'évolution des membres à l'intérieur du système de l'Etat est parfaitement possible, et même vivement encouragée.

Article 2 :

Le président est le chef du gouvernement, et est aidé dans cette tâche par le premier ministre. Celui-ci est élu à la majorité absolue par les citoyens (au moins 4 voix parmi les président, premier ministre, patron, syndicaliste, policier, et travailleur régulier). Le président peut destituer le premier ministre, et organiser de nouvelles élections. Si l'ex-premier ministre est réélu, le président ne peut s'y opposer.

Article 3 :

Le patron est responsable de la masse salariale. Il peut engager quelqu'un, à condition que le poste que quelqu'un d'autre assume le poste laissé libre. De même, il peut licencier, le travailleur régulier seulement avec l'accord du syndicat, le travailleur irrégulier sans consultation du syndicat.

Article 4 :

Le policier peut arrêter les membres de l'Etat; dans ce cas, l'accusé doit être jugé par 5 personnes, pour décider sa libération ou sa condamnation. S'il est jugé coupable, il est réduit en esclavage, et celui qui assumait le rôle d'esclave devient alors chômeur, celui-ci prenant la place du condamné.

Dans le cas d'une éventuelle arrestation du premier ministre, elle ne peut se faire sans l'accord du président. Si celui-ci le donne, il doit alors organiser de nouvelles élections. L'ex-premier ministre peut être réélu.

Quant au patron, il faut l'accord du premier ministre pour procéder à son arrestation.

SYMBOLES DE CHAQUE MEMBRE

Président

Costume (pantalon foncé qui ne soit pas un jean, chemise blanche, cravate)

Couronne, écharpe avec couleurs du pays en travers de la poitrine

Assis sur un trône

Premier ministre

Costume

Lunettes

Stylo dans la poche de devant

Dossier

Quelque chose qui pue dans le dos (boîte,...)

Patron

Chemise blanche, jeans, cravate

Lunettes, téléphone portable, cigare

Dossiers, argent visible

Syndicaliste

Chemise blanche, pantalon foncé (pas jeans)

Pancarte avec écrit « Pour un monde meilleur »

Policier

Uniforme, casquette

Pistolet, étoile sur la poitrine, matraque, menottes

Sourire, corde au cou

Travailleur régulier

Jeans, T-shirt, Casque, mains sales

Permis de travail

Travailleur irrégulier

Jeans, T-shirt sale, pas de chaussures ni de chaussettes, Casque, mains sales, visage sale

Chômeur

Jeans déchiré, T-shirt sale, pas de chaussures ni de chaussettes,

Permis de travail

Esclave

T-shirt court, déchiré, pantalon court, sans chaussures ni chaussettes

N° à 6 chiffres sur le bras, code barre sur le front, visage sale

Lien autour de la cheville

Révolutionnaire

Vêtements pratiques, foulard sur la tête

Pavé dans la main, pancarte avec écrit « pour un monde parfait »

NATIONAL CONSTITUTION

Members (Are underlined the citizens)

President

Prime Minister

Boss

Syndicate

Policeman

Regular worker

Irregular worker (without papers)

Unemployed

Slave

Revolutionary

Constitution

Article 1 :

Every member of the country has a role, a function to complete, and rights and duties depending of this function. The function can't be uncompleted (there has to be someone). But the evolution of the members into the system of the State is perfectly possible, and even encouraged.

Article 2 :

The president is the chief of the government, and is helped in this work by the prime minister. This one is elected by absolute majority by the citizens (at less 4 votes from the president, prime minister, boss, syndicate, policeman and regular worker). The president can destitute the prime minister, and organise new elections. If the ex-prime minister is re-elected, the president can't get opposed to this.

Article 3 :

The boss is responsible of the workers. He can employ someone, if somebody else take the function let free. He can file, the regular worker only with the syndicate agreement, the irregular worker without having to consult anyone.

Article 4 :

The policeman can arrest the members of the state; the arrested has to be judged by 4 citizens, to decide of his liberation or condemnation. If he is judged guilty, he will become a slave, and the one who was slave becomes unemployed, the unemployed taking the function of the condemned.

In case of an eventual arrest of the prime minister, the agreement of the president is necessary. If he agrees, he has to organise new elections. The ex-prime minister can be re-elected.

About the boss, the agreement of the prime minister is necessary to arrest him.

SYMBOLS OF EACH MEMBER

President

Costume (dark trousers - no jeans, white shirt, tie)

Crown, scarf with the colours of the country on the chest

Sat down on a throne

Prime minister

Costume

Glasses, pencil in the front pocket, dossier

Something stinky in the back

Boss

White shirt, jeans, tie

Glasses, mobile phone, cigar

Dossiers, visible money (in the front pocket)

Syndicate

White shirt, dark trousers (not jeans)

Placard with written "for a better world"

Policeman

Uniform, cap

Gun, star on the chest, truncheon, handcuffs

Smile, string around the neck

Regular worker

Jeans, T-shirt

Cask, dirty hands

Working permission

Irregular worker

Jeans, dirty T-shirt, no shoes nor sockets

Cask, dirty hands and face

Unemployed

Destroyed trousers, dirty T-shirt, no shoes nor sockets

Working permission

Slave

Short T-shirt, destroyed, short trousers, no shoes nor sockets

Number of 6 sums on the arm, code (|||||) on the front, dirty face

Link around the ankle

Revolutionary

Handy clothes, scarf on the head

Paving stone in the hand, placard with written "for a perfect world"

PETITES COMPOSANTES COMPLÉMENTAIRES POUVANT SERVIR D'INTERLUDE

L'ENVERS DU DÉCOR

Objectif :

Faire prendre conscience aux personnes que leurs approches des réalités sont incomplètes.

Matériel :

Trois photo, une d'une réserve naturelle africaine (safari), une d'une ville européenne, une d'une mégalopole (USA, Japon).

Le Jeu :

Proposer aux participants de choisir la destination de leurs rêves pour leurs vacances. Ensuite, place les participants dans les conditions de vie, ou s'approchant vaguement, des personnes vivant sur place.

Utilisation :

C'est plus un élément d'une action qu'un jeu. Il peut permettre d'instaurer une sorte de « qui gagne perd » dans un jeu de compétition, ou d'initier une répartition par équipe pour une activité suivante.

LE REPAS INÉGAL

Objectif :

Faire appréhender aux personnes le décalage des niveaux de vie, de pouvoir, dans le monde.

Matériel :

Prévoir trois types de repas : un « tiers monde », un « Europe », un « G8 »

Le « Jeu » :

Après avoir réparti les personnes en trois groupes, on leur attribue leurs repas respectifs. Le « G8 » à la grande table avec nappe et service, « l'Europe » a une table simple, le « tiers monde » assis par terre.

Un élément « international » garanti l'ordre établi (« OTAN », « Banque mondiale », ...)

Développement :

NECESSITE UN REEL TEMPS DE DISCUSSION APRES. Le jeu a été mené plusieurs fois, et à chaque fois permet d'appréhender beaucoup de choses, et de manière très personnelle. Il est nécessaire de préparer avant l'activité un espace de retour et d'échanges conséquent, sous peine d'ajouter à la misère morale des « Tiers monde » un lourd sentiment de délaissement.

1. Mais c'est un jeu très fort, qui fait énormément réfléchir.