



REPERES, mode d'emploi

On peut enseigner et apprendre les droits de l'homme de mille manières différentes. Votre approche du sujet va dépendre de divers facteurs: le fait d'opérer dans un cadre formel ou non-formel, la situation politique, économique et sociale de votre pays, l'âge des apprenants et leur motivation particulière pour l'apprentissage des droits de l'homme. L'approche dépendra également, sans conteste, de votre propre expérience du sujet, de votre manière personnelle d'aborder les groupes-cibles et de vos relations avec eux et, enfin, de votre «style pédagogique» personnel.

Dans le cadre de cet intérêt porté aux droits de l'homme, vous pouvez être un travailleur de jeunesse, un formateur, un enseignant pour adultes, un animateur d'atelier, un membre d'un groupe professionnel ou, tout simplement, un jeune homme ou une jeune fille. Mais, quels que soient votre identité et votre cadre de travail, nous pensons que vous pourrez trouver des éléments utiles dans le présent manuel. Et nous n'avons aucun a priori quant à votre capacité d'enseigner ou de former, ou encore quant à la connaissance préalable que vous pouvez avoir des droits de l'homme.

Dans cette partie du manuel, nous nous efforçons d'expliquer ce que nous entendons par «participation» et par «apprentissage coopératif» ou «expérientiel», et les raisons pour lesquelles nous avons choisi ce type d'approches pédagogiques. Nous indiquons également comment avoir recours aux activités proposées dans un cadre formel ou informel, et tentons de répondre aussi aux questions les plus couramment posées dans ce domaine. Dans la section intitulée «Conseils aux utilisateurs du manuel», en page 52, nous commentons dans le détail la présentation des activités proposées et faisons également des suggestions quant au choix de telle ou telle activité. On trouvera aussi des observations sur les débats et le travail en groupe, ainsi que sur l'activité d'animation (y compris les analyses finales et l'évaluation).

REPÈRES doit être considéré comme un instrument très «souple». La défense des droits de l'homme est un processus permanent et créatif dont vous-même, en tant qu'utilisateur du manuel, faites partie intégrante. Nous espérons que vous saurez utiliser et développer les idées que nous proposons, les adapter à vos propres besoins et à ceux des jeunes auprès desquels vous travaillez. Nous formons également l'espoir que vous saurez analyser ce que vous aurez appris et nous renvoyer des informations sur vos propres expériences, afin que nous puissions les intégrer à la prochaine édition du manuel. A cet égard, vous trouverez un formulaire d'évaluation en page 454, sur lequel noter vos commentaires.

Comment aborder ce manuel

Nous vous recommandons tout particulièrement de commencer par survoler l'ensemble de l'ouvrage pour en avoir une vision générale. Il n'y a pas de point de départ obligé. L'idée est de vous laisser la liberté de choisir directement les aspects qui vous concernent le plus.

Le Chapitre 2 vous propose plus de 48 activités, à différents niveaux, pour approcher divers thèmes généraux et les droits de l'homme. Ce sont là des instruments que vous pourrez utiliser dans votre travail auprès des jeunes. Le Chapitre 5 vous propose du matériel d'information: contexte général des questions majeures, diverses définitions des droits de l'homme et information sur l'évolution de ce concept. Vous trouverez également en annexe des résumés des principales déclarations et conventions relatives aux droits de l'homme, des références et une liste d'instruments complémentaires.

«Ce n'est pas tant le contenu que la forme qui importe. C'est la forme qui permet d'obtenir des résultats.»

Tout cela devrait vous permettre d'entreprendre votre travail d'éducation des jeunes aux droits de l'homme. Il importe de se rappeler qu'il ne s'agit pas d'être, dès le départ, un «expert» des droits de l'homme; il vous suffira d'avoir un véritable intérêt pour cette question. Il ne s'agit pas non plus d'être un enseignant ou un formateur qualifié. L'essentiel est d'être à même de comprendre l'approche pédagogique que nous vous proposons afin de tirer le meilleur parti des activités suggérées.

Les approches pédagogiques

Avant d'aborder les activités proposées, il importe de bien comprendre nos choix pédagogiques. L'éducation aux droits de l'homme est une éducation au changement sur le double plan personnel et social. Il s'agit de développer la capacité des jeunes à devenir des citoyens actifs, en mesure de participer au travail collectif de promotion et de sauvegarde des droits de l'homme. Notre optique générale est de développer les connaissances, les compétences, les valeurs et les points de vue. Dans le cadre de ce processus,

- nous partons de ce que chacun sait au départ, des points de vue et expériences reçus et, sur cette base, nous conduisons les apprenants à rechercher et à découvrir ensemble de nouvelles idées et expériences;
- nous encourageons la participation des jeunes, afin qu'ils contribuent aux débats et que chacun apprenne le maximum de choses au contact des autres;
- nous encourageons les apprenants à traduire leur savoir acquis en actes simples mais efficaces, pouvant refléter leur rejet de l'injustice, des inégalités et des violations des droits de l'homme.

Nous exposons en page 21 les connaissances, compétences et comportements qui caractérisent l'individu «éclairé» en matière de droits de l'homme. Les compétences en question – et notamment les capacités et les valeurs liées à la communication, à l'analyse critique, à la défense d'une cause, à la tolérance et au respect – ne peuvent pas véritablement être transmises par l'enseignement; elles doivent être acquises par une expérience personnelle et directe. C'est la raison pour laquelle les activités proposées dans le présent ouvrage reposent sur les principes de coopération, de participation et d'apprentissage expérientiel. Nous souhaitons encourager les jeunes à penser, à ressentir et à agir – en d'autres termes, à engager leur esprit, leur cœur et leurs corps. Il faut posséder un savoir théorique sur les droits de l'homme, certes, mais cela ne suffit pas. Les jeunes doivent comprendre de manière beaucoup plus profonde le lien entre les droits de l'homme et les besoins des individus, ainsi que les raisons pour lesquelles il faut absolument protéger ces droits. Pour prendre un exemple, les jeunes n'ayant jamais fait l'expérience directe de la discrimination raciale peuvent estimer que ce problème ne les concerne pas. Mais, sur le plan global de la défense des droits de l'homme, ce type de position n'est pas acceptable; partout dans le monde, chacun a une responsabilité en matière de protection des droits d'autrui.

Qu'il s'agisse de droit à la vie ou de liberté d'expression, l'essentiel des droits de l'homme consiste dans les valeurs de la démocratie, dans le respect et la tolérance. Ce sont là des capacités et des comportements que l'on ne peut acquérir ou adopter concrètement que dans un environnement – et dans le cadre d'un processus – qui défend ces valeurs. Cela mérite d'être souligné.



L'apprentissage «coopératif»

La coopération consiste à travailler ensemble à la réalisation d'objectifs communs. Dans le cadre du processus d'apprentissage «coopératif», un certain nombre de personnes poursuivent ensemble des buts, afin d'obtenir des avantages non seulement pour elles-mêmes, mais aussi pour l'ensemble du groupe.

Cette forme d'apprentissage donne de meilleurs résultats et assure une meilleure productivité, des relations plus sincères, plus réciproques et plus engagées. Elle conduit également à un meilleur état psychologique de tous, à de meilleures compétences sur le plan social et à une plus grande estime de soi. C'est tout le contraire d'un apprentissage fondé sur la concurrence. La concurrence ne favorise que les intérêts personnels, le mépris des autres et une certaine arrogance des «vainqueurs» - lesquels ont lutté contre les autres afin d'atteindre un objectif accessible à un seul ou à un nombre d'individus très limité; de leur côté, les «perdants» sont souvent démotivés et n'ont plus de respect d'eux-mêmes.

Les composantes primordiales de la coopération sont une interdépendance positive, des interactions en face à face, la responsabilité de chaque individu et du groupe et la capacité à avoir des relations interpersonnelles. La manière la plus efficace de promouvoir l'apprentissage coopératif consiste dans un travail en groupe organisé.

La participation

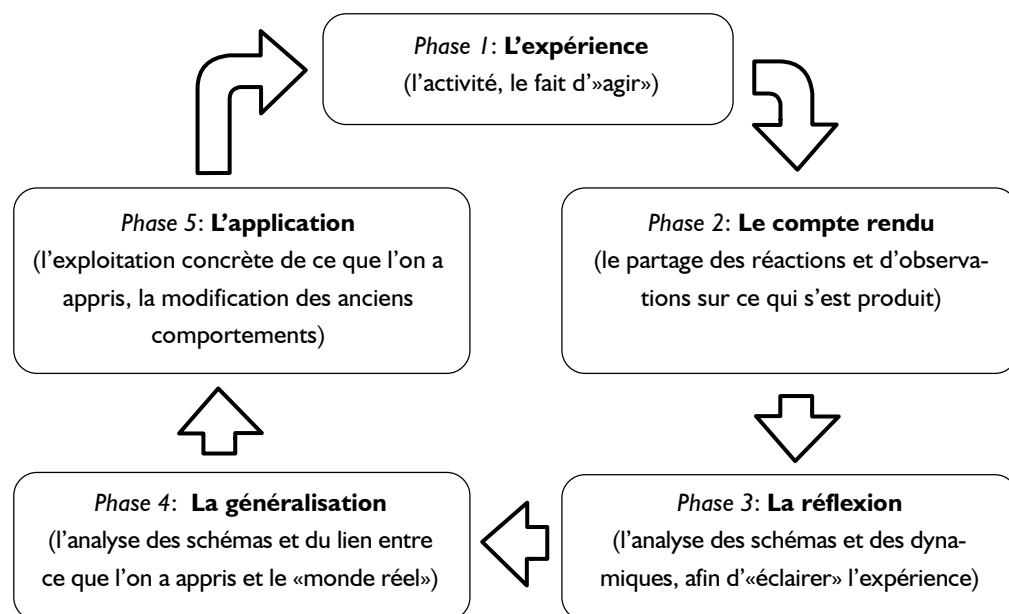
Pour un jeune, participer à l'éducation aux droits de l'homme, c'est être en mesure de décider ce qu'il va apprendre dans ce domaine, et de quelle manière. Par la participation, les jeunes acquièrent divers types de compétences, notamment la capacité à prendre part à la prise de décisions, l'écoute, l'empathie et le respect pour les autres, ou encore le fait d'assumer la responsabilité de ses décisions et de ses actes. Dans l'idéal, l'enseignant ou le formateur joue un rôle d'animateur; autrement dit, il doit «aider» ou «faciliter» la participation des jeunes à l'apprentissage. Dans le cadre scolaire, il peut y avoir des contraintes d'horaires et de programme qui vont conditionner la réalisation plus ou moins complète de cet idéal de participation. Dès lors, les activités proposées devront être adaptées en conséquence.

Les activités proposées par le présent manuel exigent la participation. Il faudra être dynamique et engagé; on ne pourra se contenter d'observer et de rester passif. A cet égard, notre méthodologie doit beaucoup aux travaux d'Augusto Boal et d'autres pionniers en matière de sensibilisation dans des contextes non formels.

La mission essentielle – peut-être la seule et unique mission – de l'éducation aux droits de l'homme est de créer des espaces de participation pour les jeunes, leur permettant d'influer sur la nature et le résultat des activités. Par définition, l'éducation aux droits de l'homme ne peut être imposée. Il revient véritablement à chaque animateur, éducateur, enseignant, formateur ou directeur de groupe de trouver le moment opportun pour ouvrir ces espaces et créer les possibilités de participation.

L'apprentissage expérientiel

De même que, par exemple, l'éducation au développement, à la paix ou à la citoyenneté, l'éducation aux droits de l'homme a recours à un apprentissage expérientiel fondé sur un cycle de cinq phases:



La phase 5 consiste, pour les apprenants, à s'engager dans des actions concrètes, susceptibles de répondre au problème posé au départ. A ce stade, il est essentiel que chacun ait véritablement la possibilité de s'impliquer de manière concrète. Il s'agit là non seulement de l'aboutissement logique du processus d'apprentissage, mais aussi d'un moyen sûr de renforcer les nouvelles connaissances, compétences et visions qui fonderont la suite des opérations.

Les activités au service de l'apprentissage expérientiel

Si vous avez recours aux activités proposées dans le présent ouvrage, il faut absolument garder à l'esprit le cycle d'apprentissage décrit ci-dessus.

Ces activités exigent la participation et l'engagement des apprenants, de sorte que ces derniers puissent s'enrichir non seulement au niveau intellectuel, mais aussi au niveau affectif et physique. Dans ce contexte, on parle parfois de «jeux», car il s'agit d'activités divertissantes, qui suscitent un certain enthousiasme chez les participants. Il faut se rappeler, toutefois, que ces activités ou «jeux» ne sont pas simplement un «amusement»: ce sont aussi et surtout un moyen significatif d'atteindre certains objectifs éducatifs.

On ne doit pas se contenter d'«effectuer» une activité (phase 1 du cycle d'apprentissage). Il faut l'assortir d'un processus de compte rendu et d'évaluation permettant à chacun de réfléchir à ce qui s'est produit (phase 2), puis évaluer véritablement l'expérience (phases 3 et 4), avant de décider de la suite des opérations (phase 5). Et l'on parvient ainsi à la première phase du cycle suivant – toujours dans le cadre de ce même processus d'apprentissage.

Dans le cadre scolaire, les activités en question peuvent contribuer à décloisonner les différentes disciplines (souvent isolées de manière artificielle), et permettre de développer des liens entre telle ou telle discipline et tel ou tel domaine d'intérêt de manière à avoir une vision plus globale du sujet en question. Dans un contexte éducatif non-formel, ces activités permettent de développer l'intérêt pour les thèmes en question. Et, parce que cette approche n'est pas didactique, les jeunes apprenants ont souvent plus de facilité à y adhérer.

Les activités en question permettent:

- d'être motivé vis-à-vis de l'apprentissage, du fait de leur caractère divertissant;



- *de développer ses connaissances, ses compétences, son point de vue et ses valeurs personnels.* Le «jeu» est un moyen très sûr d'y parvenir, dans la mesure où il permet l'expérimentation de nouveaux comportements et de faire éventuellement des erreurs sans encourir les risques de la vie réelle.
- *de changer.* Le type d'activités proposé aide à comprendre que chacun peut décider de changer – soi-même et ses relations avec les autres.
- *de s'impliquer concrètement.* Ces activités encouragent la participation de tous – y compris les membres les moins extravertis et les plus timides du groupe.
- *d'assumer des responsabilités.* Chaque participant apportant sa propre expérience et ses propres capacités, le groupe en question s'engage dans le «jeu» à son propre niveau et à sa manière.
- *d'encourager l'autonomie et de renforcer la confiance en soi.* Les activités en question constituent un cadre qui permet de réduire la dépendance vis-à-vis de l'animateur du groupe – de manière à ne plus le considérer comme «celui qui sait tout». Les participants doivent assumer une certaine part de responsabilité dans le fonctionnement de l'activité, ou tout au moins de l'aspect qui leur est confié.
- *de ressentir une certaine solidarité vis-à-vis des autres.* Les activités favorisent la cohésion du groupe, le sens de l'appartenance au groupe et la solidarité.

Les activités en question offrent le contexte et la structure des expériences collectives qui permettent de fonctionner dans les limites de ses propres acquis et capacités (aussi bien ceux de l'animateur que ceux des jeunes apprenants). Si elles sont intelligemment menées, ces activités sont un moyen efficace d'apprendre dans un cadre organisé autour d'objectifs prédéterminés.

L'animation

Dans cet ouvrage, nous avons choisi d'appeler «animateurs» tous ceux qui élaborent, présentent et coordonnent les activités. L'animateur permet à chaque participant de découvrir les connaissances que celui-ci a déjà acquises, l'encourage à développer son savoir et à explorer son potentiel personnel. L'animation consiste à créer les conditions de l'apprentissage, de l'expérimentation, de l'analyse et du développement. L'animateur partage, donne et reçoit tout à la fois. Il ne s'agit pas d'une personne se situant au-dessus des autres, d'un «expert» quelconque, qui ne ferait que transmettre un savoir et des compétences. Dans l'expérience de partage en question, chacun apprend et se développe – l'animateur comme les participants.

Pour devenir un animateur de jeunesse et travailler dans cette ambiance d'égalité et de réciprocité, les conditions diffèrent dans les divers pays européens, voire à l'intérieur de chaque pays. Dans le cadre du système éducatif formel, on note des différences en termes d'objectifs généraux et de philosophie éducative, de méthodes pédagogiques et de programmes. Mais, et malgré quelques exceptions, il est rare que les élèves aient la possibilité de décider du contenu du programme officiel, ou encore que les enseignants puissent jouer un véritable rôle d'animateurs. Dans le secteur non-formel, on peut également constater de grandes divergences non seulement au plan des objectifs et de la philosophie des différents établissements ou organisations, mais aussi en termes d'activités proposées et de possibilités offertes. Toutes ces différences sont observables aussi bien d'un pays à l'autre qu'à l'intérieur d'un même pays.

De plus, nous opérons tous dans le cadre des normes éducatives et sociales de nos sociétés. On peut facilement négliger, voire oublier totalement notre propre ethnocentrisme et, de ce fait, considérer comme tout à fait normale notre approche des élèves. C'est pourquoi, pour développer

vos capacités d'animation d'un groupe, il pourra vous être utile de réfléchir ici à vos propres méthodes et pratiques d'enseignement.

Modes de pensée, d'apprentissage et d'enseignement/de formation

Chacun de nous est un individu, avec sa propre manière de penser et d'apprendre. Certes, nous pouvons mélanger les styles, mais chacun d'entre nous a tout de même son mode de pensée privilégié pour représenter le monde extérieur, ainsi qu'une manière privilégiée d'apprendre. Nous autres éducateurs et animateurs devons en être conscients et avoir recours à toute une palette méthodologique en vue de susciter les dons et les intérêts particuliers des jeunes auxquels nous nous adressons.

Il faut donc bien comprendre que les différents modes indiqués ci-après sont nos styles de prédilection; nous empruntons tous des éléments à chaque modèle en question, mais chacun d'entre nous a tout de même son style préféré. Pour une analyse plus approfondie de ce domaine, prière de se reporter aux travaux de David Kolb, indiqués dans la bibliographie en fin de chapitre.

? Parmi tous les styles cités ci-dessous, lesquels ont votre préférence?

Abrégé des modes de pensée

- Les personnes ayant une forme d'esprit *visuelle* se représentent le monde en images; elles diront par exemple «Je vois ce que vous voulez dire».
- Les personnes à tendance plutôt *auditive* se rappelleront davantage les sons et les phrases orales; elles diront par exemple «ça sonne bien».
- Les personnes plus «*kinesthésiques*» se rappelleront les choses davantage à travers des sensations, à la fois physiques et affectives. Elles diront pour leur part «J'aime bien cette idée... allons-y!».

Abrégé des modes d'apprentissage

- Les *actifs* tirent le meilleur parti, en termes d'apprentissage, d'activités ouvrant sur de nouvelles expériences, de nouvelles problématiques et de nouvelles possibilités. Ils enrichissent leur savoir par le biais du jeu, du travail en équipe et des jeux de rôles. Ils apprécient les défis qui exigent d'eux de faire un grand saut dans l'inconnu. Ces «actifs» rejettent l'apprentissage passif, le travail solitaire (par exemple, la lecture, l'écriture et la réflexion isolée) et les analyses trop détaillées.
- Les *réflexifs* tirent le meilleur parti de leur apprentissage si on leur permet de réfléchir aux activités en question. Ils aiment effectuer des recherches approfondies, analyser les faits et ce qu'ils ont appris. Ils détestent être propulsés sous les projecteurs, manquer de données pour établir des conclusions, devoir prendre des raccourcis ou encore effectuer un travail superficiel.
- Les *théoriciens* ont un meilleur rapport à l'apprentissage si ce qu'ils apprennent fait partie d'un système, d'un modèle, d'un concept général ou d'une théorie. Ils apprécient les situations structurées, les objectifs précis et les idées et concepts qu'ils jugent intéressants. En revanche, ils n'aiment pas forcément devoir participer à des situations faisant appel à leurs émotions ou à leurs sensations.
- Les *pragmatiques* tirent le meilleur parti de leur apprentissage si les activités proposées ont un lien évident avec la réalité et qu'ils sont en mesure de mettre en pratique les connaissances acquises. Ces personnes rejettent donc tout savoir éloigné des réalités, et tout apprentissage «purement théorique et fondé sur de grands principes généraux».



Ils n'aiment pas non plus avoir l'impression de «tourner en rond» et de mettre très longtemps à obtenir des résultats.

Les modes d'enseignement/de formation

Chacun a son propre mode et ses propres approches d'enseignement et de formation. En fait, l'approche adoptée par l'animateur va dépendre de ses valeurs personnelles, de ses convictions et de ses idées, de sa personnalité, de son expérience en tant que formateur et apprenant, et de son assurance personnelle face aux jeunes et aux questions liées aux droits de l'homme.

Théorie X. Les enseignants/formateurs qui pensent que les gens:	Théorie Y. Les enseignants /formateurs qui pensent que les gens:
sont fondamentalement paresseux,	veulent apprendre et s'orienter
non désireux d'apprendre et irresponsables	par eux-mêmes
doivent être contraints	sont créatifs
doivent être soumis à une certaine discipline	souhaitent être consultés
veulent être dirigés	souhaitent avoir des responsabilités
Le formateur est le seul responsable et fait de rigidité dans son organisation.	Le formateur souhaite la participation et fait preuve de souplesse dans son organisation.
Le formateur «déballe» son cours.	Le formateur dirige, mais recherche un consensus avec les apprenants.
Une discipline/structure est imposée.	La discipline/l'organisation se décident en accord avec les apprenants.
Les apprenants reçoivent un enseignement; un expert leur transmet un savoir.	Les élèves prennent en charge leur propre apprentissage.
Le formateur a réponse à toutes les questions; opinions ou les solutions des autres sont mauvaises.	Les apprenants sont encouragés à avoir des les opinions personnelles et à trouver des bonnes ou solutions par eux-mêmes.

En matière de formation, ce sont là de toute évidence deux styles diamétralement opposés. Il est clair que c'est la «Théorie Y» qui correspond au processus d'éducation aux droits de l'homme. En effet, cette éducation vise à développer les valeurs de respect, d'égalité, de coopération et de démocratie. Et ces valeurs ne peuvent être défendues que dans le cadre d'un processus fondé lui-même sur le respect des principes en question.

? Réfléchissez à votre propre expérience. Qu'avez-vous ressenti en ayant affaire à l'une ou l'autre de ces deux catégories extrêmes de formateurs?

Utilisation de Repères dans des contextes éducatifs formels et non-formels

L'approche éducative et le style d'activités proposées par ce manuel vont probablement apparaître plus adaptés au secteur éducatif non-formel. En effet, dans ce secteur, les programmes sont généralement plus ouverts et visent davantage l'épanouissement personnel et social de chaque jeune. De plus, la base même des programmes non-formels est formée des intérêts des jeunes. Cette approche permet une plus grande participation et une plus grande souplesse, et offre aux jeunes la possibilité de s'engager de manière concrète dans la défense des droits de l'homme.

Dans ce contexte, le point de départ de l'animateur peut être un événement survenu dans son environnement géographique immédiat, ou encore une émission de télévision. Une excellente manière d'animer le groupe et de susciter un intérêt pour les droits de l'homme est, par exemple, la projection d'un film ou d'une cassette vidéo. A cet égard, il existe un excellent guide en matière de cinéma: «L'Europe à l'écran: le cinéma et l'enseignement de l'histoire», de Dominique Chancel (Conseil de l'Europe, janvier 2001). Pour susciter un débat spontané, on peut également utiliser des affiches ou des illustrations, ou encore organiser une soirée musicale avec des chansons défendant l'idée de liberté. Puis on pourra poursuivre par l'une des activités de ce manuel sur les droits de l'homme en général, comme par exemple «Quelle est votre position?» (page 235), ou encore «Mimez-le» (page 203).

Au contraire, le secteur éducatif formel est souvent contraint de respecter le principe de la transmission aux élèves et aux étudiants d'un savoir agréé, qui est également la base de contrôles et d'examens. L'épanouissement personnel et social de l'élève, dont l'importance n'est pas ignorée, n'est pourtant pas l'axe principal – contrairement à l'acquisition du savoir en question, censé préparer à la vie active ou à des études supérieures. Toutefois, cela ne signifie pas pour autant que la plupart des activités proposées par le présent ouvrage ne soient pas adaptées aux programmes des différents établissements scolaires en Europe. En fait, bon nombre des activités en question ont été conçues pour pouvoir être réalisées en classe.

La résolution des problèmes et des conflits, base de l'éducation aux droits de l'homme

Les questions liées aux droits de l'homme sont souvent polémiques du fait de l'existence de différents systèmes de valeurs, et de visions différentes de la notion de droits et de devoirs. Notre approche éducative est précisément fondée sur ces différences, qui prennent souvent la forme de conflits idéologiques.

Deux des objectifs importants de l'éducation aux droits de l'homme sont, d'une part, de doter les jeunes de capacités d'analyse de points de vue différents sur un sujet donné (ce qui ne signifie pas forcément qu'il faille amener les élèves à approuver les opinions en question) et, d'autre part, d'aider les apprenants à trouver en eux des moyens de régler les conflits à l'amiable.

Le présent ouvrage et les activités qu'il propose sont fondés sur l'idée que les conflits d'opinion peuvent être exploités de manière constructive dans le cadre d'un processus d'apprentissage, à condition que l'animateur du groupe ait lui-même suffisamment d'assurance pour aborder ces conflits éventuels. Comme c'est souvent le cas en ce qui concerne les activités éducatives non-formelles, il ne s'agit pas tant de parvenir à un consensus général des apprenants sur tel ou tel sujet que de tirer parti du processus lui-même (par l'écoute des autres, par le fait de s'exprimer soi-même, par le respect d'opinions différentes, etc.).

Ainsi, l'activité baptisée «Ne trichez pas!» (page 206) vise très spécifiquement à faire naître, chez l'apprenant, des capacités de résolution des conflits.

Questions fréquentes au sujet de l'éducation aux droits de l'homme

Les réponses que nous apportons ci-après sont assez brèves; mais nous espérons qu'elles éclaireront tout de même les personnes qui ont commencé à intégrer l'éducation aux droits de l'homme à leur travail et qui se posent certaines des questions suivantes.



? Ne faut-il pas initier les jeunes au sens des responsabilités plutôt qu'à la défense des droits?

Réponse: Le présent ouvrage souligne aussi bien les devoirs que les droits. Les activités proposées visent à montrer que la frontière entre ses propres droits et ceux des autres est fragile et que chacun a le devoir de respecter les droits d'autrui.

? Que se passe-t-il si un apprenant pose une question à laquelle je ne sais pas répondre?

Réponse: Personne ne peut avoir réponse à toutes les questions! Vous pouvez parfaitement expliquer que vous ne connaissez pas tel ou tel aspect en particulier et en profiter pour impliquer tous les participants dans la recherche d'informations et de réponses. Vous devez systématiquement envisager de retourner la question à l'auditoire en lui demandant: «Et vous, qu'en pensez-vous?».

Il faut également se rappeler que rares sont les réponses simples aux problèmes liés aux droits de l'homme. On ne peut pas «oui» ou «non» à des questions éthiques aussi complexes. Et, d'un point de vue pédagogique, il est tout aussi important de poser la question que de trouver la réponse. En exposant des problèmes complexes et en incitant les jeunes à y réfléchir, nous permettons à ces derniers d'acquérir des connaissances et des compétences et d'adopter des points de vue ou des comportements qui les aideront à faire face à ce type de problèmes ultérieurement, dans leur vie d'adultes.

? Que faire si l'on ne dispose pas d'une photocopieuse, par exemple, ou de suffisamment de matériel en général?

Réponse: Bon nombre d'activités proposées par le manuel ont été conçues de telle sorte que l'on n'ait pas besoin d'un matériel coûteux – du style photocopieuse, par exemple. Cependant, certaines activités exigent que l'on soit à même de reproduire certains éléments à l'usage du groupe, comme des copies de fiches destinées aux jeux de rôles ou purement informatives. On pourra alors effectuer ces copies avec du papier carbone. Il faut faire preuve de créativité et imaginer des solutions adéquates.

? Est-ce que les parents, les directeurs d'établissements scolaires et les animateurs de groupes ne risquent pas de s'opposer à l'enseignement des droits de l'homme, en qualifiant celui-ci de «propagande politique» pouvant inciter à la rébellion?

Réponse: L'éducation aux droits de l'homme engendre des citoyens capables de participer à la vie sociale et au développement de leur pays. A cet égard, il importe de faire la distinction entre, d'une part, l'acquisition de capacités de participation et, de l'autre, la politique partisane. Par le débat et la participation, l'éducation aux droits de l'homme favorise, chez les jeunes, le développement d'un esprit critique et d'investigation, et les encourage à adopter un comportement rationnel. A cet égard, l'éducation aux droits de l'homme est bien sûr également liée à l'instruction civique et politique; elle permet aux jeunes de faire le lien entre les droits de l'homme, les problèmes sociaux, les problèmes éducatifs et la politique en général. Au bout du compte, il se peut que les jeunes finissent par s'engager dans des organisations politiques à l'échelon local ou dans des partis nationaux – du fait même de leurs droits à la participation à la vie politique, à la liberté d'opinion, d'association et d'expression. Mais cela doit relever purement et simplement de leur libre arbitre.

? N'est-ce pas à l'Etat ou au gouvernement d'un pays qu'il incombe de créer les conditions d'un apprentissage des droits de l'homme?

Réponse: Les Etats membres des Nations Unies ont l'obligation de promouvoir l'éducation aux droits de l'homme dans toutes les sphères éducatives, c'est-à-dire aussi bien dans le cadre du système éducatif officiel, que dans des structures non-formelles et informelles. En dépit de cette obligation, bon nombre de pays n'ont guère œuvré à la promotion de l'éducation aux droits de l'homme et à son intégration dans les programmes scolaires. Aussi les animateurs de jeunesse et les organisations non gouvernementales peuvent-elles contribuer considérablement au développement de cette éducation à l'école et dans le cadre d'autres programmes éducatifs – et ce, par un travail de collaboration avec les établissements ou structures en question. Les éducateurs et les ONG peuvent également faire pression sur le gouvernement de leur pays pour que celui-ci respecte ses obligations dans ce domaine.

? Et si je ne constate aucune violation des droits de l'homme dans mon pays?

En fait, l'éducation aux droits de l'homme ne concerne pas que les cas de violation. Elle consiste avant tout à faire comprendre que les droits de l'homme sont un atout universel, commun à toute l'humanité, et à faire prendre conscience de la nécessité de protéger ces droits. En outre, aucun pays ne peut prétendre qu'il n'y a pas, sur son territoire, de violations des droits de l'homme. On peut facilement analyser la réalité de son pays en observant l'environnement social ou la collectivité immédiate. Quels en sont les exclus? Quels sont ceux qui vivent dans des conditions d'extrême pauvreté? Y a-t-il des enfants qui ne bénéficient pas de leurs droits élémentaires? Une autre approche consiste à déterminer la place de votre pays dans le «concert» des violations des droits de l'homme ou, au contraire, de la promotion de ces derniers – c'est-à-dire par rapport à d'autres pays (cette question se pose, par exemple, en matière d'environnement planétaire et de droit au développement, de vente d'armes, de pauvreté à l'échelon mondial, etc.).

Conseils aux utilisateurs du manuel

Ce manuel et les activités qu'il propose peuvent s'adapter au travail scolaire, en classe, à des situations extrascolaires, des cycles de formation ou de séminaires, des camps de vacances ou des ateliers de travail, ou encore des clubs de jeunes ou des groupes de jeunes. L'ensemble proposé est également valable même si vous opérez essentiellement auprès d'adultes.

Comment choisir une activité

Choisissez en principe une activité adaptée à votre niveau et à celui de votre groupe, ainsi qu'au temps dont vous disposez. Imprégnez-vous bien du contenu de l'activité en question, en relisant à deux fois ce qui est proposé, et efforcez-vous d'imaginer les réactions de votre groupe ou certains des propos que les membres du groupe pourront tenir à cet égard. Assurez-vous d'avoir réuni les matériels nécessaires. Vérifiez également que vous disposez de suffisamment d'espace, notamment si les apprenants doivent se répartir en petits groupes de travail.

Nous nous permettons de souligner de nouveau que les directives données dans le cas de chaque activité ne sont que des conseils d'orientation. Vous avez donc toute liberté d'adapter le matériel proposé à vos besoins propres. Car, de toute évidence, il est impossible de concevoir des activités pouvant correspondre à toutes les situations existant en Europe. Nous vous demandons donc d'adapter ces activités. Vous pourrez, par exemple, vous fonder sur le principe de base de telle activité, et utiliser la ou les méthodes proposées par telle autre.



Chaque activité se présente sous une forme standard. Les symboles graphiques et les intitulés doivent vous permettre d'en avoir une vision globale.

Explication des symboles graphiques et des intitulés des activités

<i>Niveau de complexité</i>	Sont désignés, de 1 à 4, les différents niveaux de compétences nécessaires à la participation au groupe et/ou le degré de préparation nécessaire.
<i>Thèmes</i>	Les grands thèmes traités dans le cadre de l'activité en question: par exemple, la pauvreté, l'environnement, la paix et la violence, l'égalité entre les sexes, etc.
<i>Aperçu</i>	Brève présentation de la nature de l'activité concernée et des problèmes abordés.
<i>Droits corrélés</i>	Les droits dont il est question dans le cadre de l'activité: par exemple, le droit à la vie ou encore la liberté d'expression.
<i>Taille du groupe</i>	Nombre de personnes nécessaire pour pouvoir réaliser l'activité en question.
<i>Durée</i>	Le temps (en minutes) nécessaire à la réalisation complète de l'activité, y compris les débats. Si, à la rubrique «Taille du groupe», il a été indiqué «indifférente», la durée est estimée sur la base de 15 participants.
<i>Objectifs</i>	Il s'agit des objectifs de l'apprentissage des droits de l'homme en termes de connaissances, de compétences, de comportements et de valeurs.
<i>Matériels</i>	Liste des équipements nécessaires à la réalisation de l'activité.
<i>Préparation</i>	Liste des tâches que l'animateur doit accomplir avant le début de l'activité.
<i>Instructions</i>	Ensemble de «directives» en vue de gérer l'activité.
<i>Compte rendu</i>	Enoncés pouvant aider l'animateur à conduire la phase de et évaluation compte rendu et d'évaluation de l'activité (phases 2-4 du cycle d'apprentissage, voir page 46)
<i>Conseils pour l'animateur</i>	Lignes directrices. Éléments à connaître. Où trouver des informations complémentaires.
<i>Variantes</i>	Suggestions pour l'éventuelle adaptation de l'activité à des situations différentes.
<i>Suggestions</i>	Idées pour la suite des opérations. Liens avec d'autres de suivi activités.
<i>Idées d'action</i>	Idées de mesures concrètes à prendre pour la suite de l'activité.
<i>Dates clés</i>	Dates d'anniversaire et/ou de commémoration des droits de l'homme.
<i>Informations</i>	Information de base supplémentaire concernant précisément supplémentaires l'activité en question.
<i>Documents</i>	Cartes de rôle, exposé des actions à engager, bibliographie complémentaire, fiches pour les débats, etc.



Niveaux de complexité

Les diverses activités proposées sont classées selon une échelle de 1 à 4 indiquant les différents niveaux de compétence globalement nécessaires à la participation à ce type d'apprentissage par expérience, ainsi que l'importance du travail de préparation requis. D'une manière générale, ces deux facteurs vont de pair; autrement dit, les activités de niveau 1 demandent très peu de préparation, tandis que celles de niveau 4 en exigent beaucoup plus.

- **Le Niveau 1.** Il s'agit d'activités brèves et simples, essentiellement utiles en guise de point de départ. Les activités permettant de mobiliser les énergies et de «rompre la glace» entre les participants en font partie. Dans l'ensemble, ce type d'activités reste très utile pour rapprocher les participants et faire en sorte qu'ils communiquent entre eux.

- **Le Niveau 2.** Il s'agit là encore d'activités assez simples, visant à susciter un intérêt pour un sujet donné. Elles n'exigent pas de connaissance préalable des questions des droits de l'homme, ni de capacités très développées pour le travail individuel ou en groupe. Bon nombre d'activités se situant à ce niveau entendent permettre à chacun d'acquérir des capacités à la communication et au travail en groupe, mais aussi éveiller un intérêt général pour les droits de l'homme.
- **Le Niveau 3.** Il s'agit d'activités demandant davantage de temps, destinées à développer beaucoup plus profondément la compréhension et la capacité d'analyse d'un thème donné. Ces activités exigent un niveau de compétence plus élevé pour la participation aux débats et le travail en groupe.
- **Le Niveau 4.** Il s'agit, là encore, d'activités s'échelonnant sur un temps plus long, exigeant de bonnes compétences pour le travail en groupe et le débat, une concentration et une coopération des participants, et un temps de préparation plus long. Ces activités sont également plus « globales », dans la mesure où elles permettent en principe une compréhension plus large et plus approfondie des questions abordées.

Les liens d'ensemble

Les activités proposées par le manuel visent à permettre une exploration du domaine des droits de l'homme et des liens pouvant exister entre ces droits et quelques thèmes d'ensemble. C'est ainsi que trois thèmes sont mentionnés dans l'exposé de chaque activité. Ces thèmes sont les suivants:



1. L'éducation



2. L'égalité entre les sexes



3. L'environnement



4. La citoyenneté



5. La démocratie



6. La discrimination et la xénophobie



7. La mondialisation



8. La paix et la violence



9. La pauvreté



10. La santé



11. La sécurité humaine



12. Le sport



13. Les droits de l'enfant



14. Les droits de l'homme en général



15. Les droits sociaux



16. Les médias



Conseils d'animation

Dans cet ouvrage, nous parlons d'«animateurs» pour désigner tous ceux (formateurs, enseignants, travailleurs sociaux auprès des jeunes, éducateurs pairs, jeunes bénévoles – et autres catégories) qui assurent la coordination et la gestion des activités. Ce type de terminologie vise à souligner que l'éducation aux droits de l'homme exige une approche démocratique et participative.

Notre idée de base est que toutes ces personnes «animent» des groupes de jeunes – par exemple en classe, dans le cadre d'un club de jeunes, d'un cycle de formation, d'un camp de jeunesse ou encore d'un séminaire.

Le travail en groupe

Il y a travail de groupe lorsqu'on réunit des personnes qui doivent associer leurs différents talents et capacités individuels, et se servir de leurs énergies mutuelles pour réaliser une mission donnée. Le travail en groupe:

- *responsabilise*. Lorsqu'on a le sentiment d'être maître de ses actes, on s'investit personnellement pour atteindre le but fixé et être sûr d'obtenir de bons résultats.
- *développe les capacités de communication*. Les individus comprennent assez rapidement qu'ils obtiendront de meilleurs résultats en coopérant pour atteindre un objectif commun – plutôt que par la compétition.
- *implique le développement d'aptitudes au consensus*. On se rend compte assez rapidement également que la meilleure façon de prendre des décisions est d'envisager l'ensemble de l'information disponible et de s'efforcer de trouver une solution satisfaisante pour tous. Toute personne se sentant exclue du processus décisionnel est susceptible de saboter le travail du groupe et de ne pas respecter les décisions prises par le reste du groupe.

Techniques de travail en groupe

Le Chapitre 2 du manuel fait référence à des techniques telles que le «brassage d'idées» ou encore le «jeu de rôle». On trouvera, dans les quelques notes ci-après, une explication de ces concepts et quelques suggestions d'ordre général sur le maniement des techniques en question.

Il faut noter d'emblée que, pour donner de bons résultats, tout travail en groupe doit se voir fixer une mission précise. En d'autres termes, il s'agit de poser très clairement les données du problème à traiter et de tenter d'y trouver des solutions.

Le brassage d'idées

C'est une méthode qui vise à introduire un thème nouveau, à encourager la créativité des participants et à faire naître un maximum d'idées dans de très brefs délais. On peut utiliser cette technique pour résoudre un problème précis ou simplement pour répondre à telle ou telle question.

Instructions:

- Déterminez le problème auquel tout le monde va réfléchir et résumez-le sous forme d'une seule question à choix multiples.
- Ecrivez l'intitulé de la question de manière visible pour tous les participants.
- Demandez à chacun d'apporter ses idées personnelles et d'écrire celles-ci en un endroit visible de tous, par exemple un tableau de papier. Les idées en question doivent être formulées en un seul mot ou par une phrase très courte.

- Mettez un terme au processus lorsque les idées ont cessé de «jaillir».
- Analysez les différentes idées proposées, en demandant à chacun de les commenter.

Prenez également en compte les points suivants:

- Il convient d'écrire TOUTES les nouvelles idées suggérées. Car il est fréquent que les idées en apparence les plus folles soient aussi les plus intéressantes et les plus utiles!
- Nul ne doit commenter ou juger les idées avant la fin du processus, et l'on ne doit pas reprendre une idée déjà formulée.
- Encouragez la participation de tous.
- N'apportez vous-même des idées que pour encourager le groupe.
- Si telle ou telle proposition n'est pas claire, demandez à son auteur de la préciser.

L'affichage mural

C'est une autre technique de brassage d'idées. Les participants notent leur idée sur un morceau de papier (par exemple un «post-it»), qu'ils collent sur un mur. Cette méthode a pour avantage de permettre à chacun de s'isoler un instant et de réfléchir tranquillement, avant d'être éventuellement influencé par les idées des camarades. Puis, les «bouts de papier» peuvent être déplacés et repositionnés dans le but de regrouper les idées par famille.

Le débat

Le débat est, pour l'animateur et les participants, un excellent moyen de découvrir le point de vue de chacun sur telle ou telle question. Cela revêt une importance toute particulière dans le cadre de l'éducation aux droits de l'homme, car les apprenants ne doivent pas seulement emmagasiner des connaissances, mais également explorer et analyser les problèmes par eux-mêmes. On peut utilement organiser un débat à partir de l'actualité, d'affiches ou encore d'études de cas. Commencez toujours par poser aux participants la question suivante: «Que pensez-vous de...?».

Les discussions en petits groupes

C'est là une technique utile si aucune idée valable ne ressort d'un débat général. Il s'agit donc de demander aux apprenants d'envisager le problème par petits groupes, pendant une minute ou deux, puis de présenter leurs idées à l'ensemble du groupe. On constatera rapidement un «bouillonnement» d'idées ici et là!

Le travail en groupes restreints

Ce type de procédé est l'opposé du travail collectif, engageant l'ensemble du groupe. C'est une technique qui permet d'encourager la participation de chacun et qui contribue au développement du travail en équipe et de la coopération. La taille de ces groupes restreints dépendra de facteurs pratiques tels que le nombre total de participants et l'espace global dont vous disposez. Un petit groupe peut ne réunir que deux ou trois personnes, mais l'effectif idéal est de six à huit personnes. Chaque groupe restreint pourra travailler d'un quart d'heure à une journée entière, en fonction de la mission fixée.

On obtiendra rarement des résultats positifs en demandant simplement aux participants de «discuter du problème donné». Quel que soit le problème à traiter, il est essentiel d'en définir clairement les données et de préciser l'objectif à atteindre – avec la nécessité, pour les participants, de revenir vers l'ensemble du groupe pour l'informer de leurs idées. Il s'agit, en somme, de poser



en termes précis un problème à résoudre ou une simple question à laquelle les participants doivent apporter une réponse.

Le classement par ordre d'importance

C'est une technique particulièrement utile si l'on souhaite fournir une information spécifique ou susciter un débat par petits groupes.

Chaque groupe doit donner son avis sur différentes affirmations et les classer par ordre d'importance, sous forme d'échelle ou de figure graphique morcelée à la façon d'un diamant. Dans le classement par échelle, la déclaration jugée la plus importante est placée au sommet, et ainsi de suite, par ordre d'importance décroissante jusqu'au bas de l'échelle.

Pour la hiérarchisation «en diamant», les participants conviennent de ce qui leur semble être la déclaration la plus importante et la placent tout en haut; puis suivent, sur le même plan, deux, puis trois déclarations – et ainsi de suite, toujours par ordre d'importance, comme l'indique le graphique ci-dessous. Etant donné que, d'une manière générale, il est difficile d'établir une hiérarchie très tranchée entre différents énoncés, ce classement est souvent la méthode la plus appropriée. Il s'agit d'une méthode moins rigide, donc plus acceptable pour les participants. Elle offre également davantage de possibilités de consensus. Une variante de cette méthode consiste à rédiger huit affirmations et à laisser une «fiche vierge» dont les participants détermineront librement le contenu.

Les jeux de rôle

Un jeu de rôle est un court psychodrame joué par les participants. Ce jeu repose essentiellement sur l'improvisation, même si chacun fait appel à sa propre expérience pour «interpréter son rôle». Le jeu de rôle vise à mettre en lumière un type de situation ou d'événements peu connu des participants. Cela permet en principe de mieux comprendre la situation à l'étude et de faire naître une empathie vis-à-vis de ceux qui vivent cette situation.

- Le jeu de rôle diffère de la «simulation» qui est également une saynète, mais préalablement scénarisée; autrement dit, la simulation ne comporte pas autant d'improvisation.
- L'intérêt majeur du jeu de rôle est d'être un décalque de la vie réelle. A l'instar de la vie, ce procédé soulève des questions auxquelles on ne peut répondre de manière simpliste - par exemple, le fait de déterminer si le comportement de tel ou tel personnage est bon ou mauvais. Pour une analyse encore plus approfondie, une excellente technique est d'échanger les rôles.

Les jeux de rôle doivent être maniés avec délicatesse. En premier lieu, il est essentiel que les participants disposent d'un peu de temps, en fin de jeu, pour «sortir de leur rôle». Deuxièmement, chacun se doit de respecter les sentiments des autres et la structure sociale du groupe. Pour prendre un exemple concret, un jeu de rôle relatif à des personnes handicapées doit tenir compte du fait que certains participants peuvent être eux-mêmes handicapés (leur handicap n'étant pas forcément visible) ou avoir des parents ou des amis proches handicapés. Il faut donc veiller à ne pas blesser ces personnes, à ne pas les contraindre à s'exposer ou encore, à ne pas les marginaliser. Au cas où une erreur de ce type est commise, il ne faut pas hésiter à prendre la chose au sérieux (par exemple en présentant des excuses, en transformant l'incident en exemple instructif, etc.). D'autre part, il faut aussi avoir à l'esprit les stéréotypes possibles. En effet, les jeux de rôle révèlent souvent l'idée que chacun se fait des autres et mettent en scène le «talent» de chacun pour jouer le rôle d'un autre ou imiter son voisin. C'est ce qui fait, d'ailleurs, le charme de ce type d'activité! Par conséquent, il pourra être utile, dans la phase de compte rendu et d'analyse de l'activité, de poser aux participants la question suivante: «Pensez-vous que les personnes dont vous avez joué le rôle ressemblent

Hiérarchisation «en échelle»

Déclaration jugée la plus importante

Déclaration jugée la moins importante

Hiérarchisation «en diamant»

Déclaration jugée la plus importante

Déclaration jugée la moins importante

vraiment à cela?». Il y a toujours une vertu pédagogique dans le fait de sensibiliser chacun à la nécessité constante d'une analyse critique de toute situation ou information. On pourra, par exemple, demander aux participants la source des informations ayant servi de base à leur «interprétation» du personnage.

Les simulations

La simulation peut être considérée comme un jeu de rôle «élargi», impliquant l'ensemble du groupe. C'est une technique qui permet à chacun de vivre des situations audacieuses en toute sécurité. Le processus de simulation exige souvent un certain investissement affectif, ce qui en fait un instrument très puissant. Dans ce cadre, les participants apprennent non seulement par l'esprit et le corps, mais aussi par le biais du cœur.

Le compte rendu et l'analyse revêtent une importance toute particulière après l'exercice de simulation. Les «acteurs» doivent pouvoir analyser leurs sentiments, les raisons de leurs actes, les éléments qui leur apparaissent comme des injustices et le degré d'acceptabilité des décisions prises. Les participants doivent pouvoir également établir des parallèles entre ce qu'ils ont vécu pendant la simulation et les situations de la vie réelle dans le monde entier.

La dimension iconographique: photos, dessins animés, dessins, collages

On dit souvent qu'une image vaut des milliers de mots. L'image est en effet un puissant moyen d'information et un instrument tout aussi fort pour susciter l'intérêt des gens. Il ne faut pas oublier non plus que le dessin est un moyen d'expression et de communication important, non seulement pour ceux qui préfèrent s'exprimer par le visuel, mais aussi pour tous ceux qui ne sont pas particulièrement doués pour l'expression verbale. Des idées d'activités fondées sur l'image et le dessin sont proposées dans le cadre des «Jeux d'images», en page 108.

Conseils en vue de l'élaboration d'archives iconographiques

- L'image est un instrument qui a tellement de facettes qu'il est bon, par exemple, que les animateurs constituent leur propre collection. Les sources sont nombreuses: journaux, magazines, affiches, brochures de voyage, cartes postales ou encore cartes de vœux.
- On pourra effectuer un petit travail de mise en valeur, en plaçant ces images sur un support renforcé (du carton, par exemple) et en les recouvrant d'un film plastique adhésif et transparent (généralement utilisé pour protéger les livres) – ce qui donnera aux images une plus grande durée de vie et les rendra plus agréables et faciles à utiliser. Ce type de collection sera encore plus homogène si ces cartes ont toutes la même taille. L'idéal est le format A4; mais le format A5 peut également convenir et avoir quasiment les mêmes vertus pratiques.
- Dans ce contexte, il est bon, également, d'inscrire un numéro de référence au dos de chaque carte illustrée et de consigner aussi la source de l'image en question, son intitulé d'origine et toute information utile. De cette manière, l'apprenant ne verra que l'illustration en question et ne sera distrait par aucun autre élément.
- La base de la sélection des illustrations devrait être la recherche de la diversité. A cet égard, prenez en considération chacun des deux sexes, les différentes ethnies, l'existence de personnes handicapées, l'âge, les nationalités et les différentes cultures, y compris ce que l'on appelle les «sous-cultures». Efforcez-vous de choisir des images représentatives aussi bien du Nord que du Sud, des pays occidentaux que des pays orientaux, de divers environnements et cultures. Songez également à l'impact particulier que peut avoir une image en termes de dimension et de couleurs. En effet, ces facteurs peuvent affecter la perception des images en question; par



conséquent, veillez à proposer un ensemble visuel raisonnablement homogène.

Films, vidéocassettes et pièces radiophoniques

Le cinéma, la vidéo et la radio (notamment les saynètes radiophoniques) peuvent être également de puissants instruments au service de l'éducation aux droits de l'homme; ce sont aussi des vecteurs très populaires auprès des jeunes. Après la projection d'un film, un débat est un bon point de départ pour un travail plus approfondi. Il s'agit avant tout de susciter les réactions des participants, de leur demander s'ils jugent que le film en question reflète bien la réalité, si les personnages de la fiction leur semblent également réalistes, si le travail du metteur en scène est honnête par rapport au propos du film ou si, au contraire, il défend essentiellement un point de vue politique ou moral très particulier.

La presse écrite, la radio, la télévision et Internet

Les médias offrent toujours d'excellents supports de débat. Il est toujours intéressant d'analyser le contenu de certains articles ou émissions, leur «angle» et, éventuellement, leurs partis pris et les «clichés» qu'ils peuvent véhiculer.

La réalisation concrète de photos et de films

La nouvelle technologie des caméras numériques et celle des appareils photos «jetables» font qu'aujourd'hui tout le monde peut être cinéaste ou photographe. Les photos et les films que réalisent les jeunes reflètent très précisément leurs points de vue et comportements, et constituent un excellent matériel de travail. La «lettre vidéo» est un moyen d'aller au-delà des cloisonnements et des préjugés. Elle permet à tous ceux qui n'osent pas s'adresser directement à l'autre de «dialoguer» et d'échanger avec les autres des informations sur leur mode de vie et leurs convictions.

Conseils généraux pour la gestion des activités

La «co-animation»

Dans la mesure du possible, co-animez le groupe avec un collègue. Il y a à cela des avantages pratiques, dans la mesure où deux personnes valent mieux qu'une pour soutenir les travaux en petits groupes et répondre aux besoins individuels des participants. Avec deux animateurs à la barre, il est plus facile de garder le rythme ou de le modifier, afin de maintenir l'intérêt et l'éveil des participants. Deux animateurs travaillant ensemble peuvent se soutenir en cas d'imprévu. Il est également plus satisfaisant de procéder à une analyse ou à un bilan avec un confrère que seul. Et il y a mieux encore que le «tandem» d'animateurs: nous voulons parler d'une véritable équipe, chargée de l'ensemble des activités, éventuellement avec la participation de jeunes apprenants du groupe, dans la phase de préparation.

La gestion du temps

Organisez-vous de façon très méticuleuse en vous efforçant notamment de ne pas surcharger l'emploi du temps. Si l'activité entreprise exige davantage de temps que prévu, efforcez-vous de l'abrégé, de manière à réserver suffisamment de temps au débat (voir les observations sur le cycle d'apprentissage, en page 46). Si, en revanche, vous constatez que vous disposez d'un surplus de temps, ne jouez pas les «prolongations» en faisant traîner le débat, par exemple. Décidez plutôt de faire une pause ou de passer à une activité plus brève et plus rapide, afin de détendre l'atmosphère.

Créez une atmosphère sécurisante

Les participants doivent se sentir libres d'explorer et de découvrir, de réagir mutuellement et de faire des échanges entre eux. Aussi importe-t-il que l'animateur se montre sincère, amical, encourageant et drôle. Il ne doit pas «jargonner» ou utiliser un langage incompréhensible pour les participants.

Fixez des règles de base

Il importe que chaque membre du groupe comprenne bien les règles essentielles du processus participatif par lequel ils vivent des expériences directes. Ainsi, chacun doit pouvoir assumer une certaine part de responsabilité dans le déroulement de l'activité; chacun doit pouvoir être écouté, s'exprimer et participer. Nul ne doit se sentir contraint de tenir des propos non sincères. Ces règles de base peuvent être discutées, puis faire l'objet d'un consensus au début du processus de travail au sein d'un groupe ou dans une classe.

Donnez des instructions claires et précises

Assurez-vous toujours que tous les participants ont bien compris vos instructions et qu'ils savent ce qu'ils doivent faire. A cet égard, la solution la plus simple est d'inviter les participants à poser des questions et, naturellement, de mettre par écrit les éléments les plus importants. Ne craignez pas les questions: celles-ci sont généralement très utiles et vous donnent (ainsi qu'à l'ensemble du groupe) l'occasion de clarifier les choses. L'absence de questions est parfois le signe d'une confusion générale («Je n'ai pas osé poser de question parce que tout le monde semblait avoir compris.»).

Favorisez le débat

Le débat est essentiel dans le cadre de l'éducation aux droits de l'homme. Veillez tout particulièrement à ce que chaque membre du groupe puisse y participer s'il le souhaite. Utilisez un vocabulaire – et un langage, en général – connu de l'ensemble du groupe, et efforcez-vous d'expliquer les termes qui ne sont pas familiers aux uns ou aux autres.

Invitez chacun à donner son opinion. Et veillez à équilibrer les dimensions mondiale et locale, afin que les participants puissent voir un lien direct entre la question abordée et leur vie quotidienne.

Compte rendu et évaluation

Donnez aux participants suffisamment de temps pour aller au terme de l'activité en question et, le cas échéant, sortir du rôle qu'ils ont joué avant d'en arriver au stade du débat. A l'issue de chaque activité, prenez le temps d'examiner ce que chacun a pu apprendre, et la manière dont il relie cet acquis à sa vie personnelle, à la collectivité et au monde en général. Car, sans ce type de réflexion, nul ne peut tirer vraiment parti de son expérience.

Pour ce processus d'analyse et d'évaluation, nous suggérons une séquence bien définie. Vous devrez demander aux participants:

- ce qui s'est produit au cours de l'activité, et comment ils l'ont ressenti;
- ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes;
- ce qu'ils ont appris sur les problèmes abordés dans le cadre de l'activité;
- de quelle manière ils peuvent approfondir et exploiter ce qu'ils ont appris.

Le bilan régulier

Il importe de passer en revue périodiquement le travail accompli et l'apprentissage en soi. Cela peut se faire soit lors d'une réunion en fin de journée, soit à l'issue de deux ou trois cours ou



sessions. Cependant, il se peut que les participants jugent cette phase de bilan assez ennuyeuse, surtout s'il y a déjà eu un débat important. Par conséquent, il faut se rappeler que ces bilans peuvent se faire autrement que par la discussion: on peut utiliser d'autres techniques, telles que l'expression corporelle, le dessin, la sculpture, etc.

Les co-animateurs doivent trouver le temps de se détendre et de «souffler» un peu, notamment afin d'examiner comment les choses se sont passées pour eux. Ils pourront analyser les points suivants:

- comment l'activité s'est déroulée de leur point de vue: préparation, emploi du temps, etc.
- ce que les participants ont appris, et s'ils ont atteint les objectifs de l'apprentissage;
- les résultats et, pour le groupe, la suite possible des événements à l'issue de l'activité;
- ce qu'ils ont appris eux-mêmes, en tant qu'animateurs, sur les thèmes abordés et sur l'animation d'un groupe en général.

Lorsque les choses ne se déroulent pas exactement comme prévu

Les activités se déroulent rarement comme vous l'aviez prévu ou comme elles sont exposées dans ce manuel! C'est à la fois un avantage et un défi à relever dans chaque cas d'activité participative. En d'autres termes, il faut constamment réagir face à la situation et garder les pieds sur terre.

L'organisation du temps

Il arrive que tout le monde s'investisse à tel point qu'au bout du compte, le temps manque. Dans ce cas, il convient de consulter les participants et de décider avec eux d'arrêter immédiatement, de se donner encore cinq minutes ou de trouver d'autres solutions.

La baisse d'énergie

Il se peut, notamment dans le cas de sessions relativement longues, qu'il faille re-stimuler tout le monde avec un exercice ou, tout simplement, faire une pause.

Les débats difficiles

Il arrive qu'un débat n'avance plus. Il faut alors identifier la cause de cette «panne». Les raisons peuvent en être diverses; par exemple, il est possible que l'on ait épuisé le sujet, ou encore qu'il suscite trop d'émotion. L'animateur doit alors décider s'il doit relancer par une question, changer d'angle ou tenter de poursuivre coûte que coûte. Mais il ne doit jamais se sentir obligé de répondre à toutes les questions des participants. Ce sont les membres du groupe qui doivent eux-mêmes trouver les réponses, par l'écoute et l'échange. Naturellement, les participants sont en droit de demander l'avis de l'animateur, mais ils doivent décider seuls.

Le feedback (ou réactions)

Par le feedback, on invite les participants à commenter les propos ou les actes de tel ou tel. Ce commentaire peut être positif ou négatif (autrement dit, très critique). Cette technique, qui va dans les deux sens (aussi bien donner que recevoir), exige un certain talent. Il faut donc que l'animateur aide les participants à l'acquiescer. Le feedback apparaît trop souvent comme une critique destructrice, même si telle n'était pas l'intention de son auteur. Par conséquent, les notions clés en la matière sont celles de «respect» et d'«argumentation».

Lorsque l'on donne son point de vue en retour, il est essentiel de respecter son (ou ses) interlocuteur(s), de bien axer ses propres remarques sur les actes ou propos précis des autres et

de justifier son point de vue par des raisons également très précises. Il est préférable de dire «Je suis en désaccord total avec ce que tu viens d'avancer, car...», plutôt que «Comment peux-tu être aussi idiot, tu ne comprends pas que...?». Il est très facile de faire des observations négatives ou désobligeantes; mais celles-ci peuvent être très blessantes pour l'interlocuteur.

Votre rôle d'animateur est donc de veiller à ce que les participants fassent des remarques constructives, notamment de la manière suivante:

- en vous assurant que chacun fera, dans ce processus de feedback, des observations positives;
- en veillant à ce que chacun respecte ses interlocuteurs et s'abstienne de toute remarque méprisante;
- en demandant à chacun d'analyser le comportement ou le point de vue des autres et de ne pas juger les personnes;
- en demandant à chacun d'étayer ses remarques critiques;
- enfin, en demandant également à chaque apprenant de prendre ses responsabilités en commençant toujours sa critique par «Je pense que...».

Il est toujours difficile de recevoir ce «retour» des autres, tout particulièrement s'il y a désaccord. Le rôle de l'animateur est donc d'aider chacun à tirer parti de cette expérience et à se sentir soutenu plutôt qu'«enfoncé». Encouragez les apprenants à écouter très attentivement ces remarques sans être sur la défensive. Il importe tout particulièrement que chacun comprenne bien les observations qui lui sont faites et prenne le temps de les analyser avant de les accepter ou de les rejeter.

La «résistance» éventuelle des participants

Toute activité participative exige énormément de la part de chacun. Même si l'animateur s'efforce de diversifier les techniques – par exemple en ayant recours tout aussi bien au dialogue qu'au dessin, aux jeux de rôles ou encore à la musique -, il est inévitable que les activités en question ne plaisent pas à tout le monde en même temps. Dans le cas où un participant est suffisamment à l'aise pour expliquer ce qui lui déplaît dans telle ou telle activité, vous pouvez toujours prendre ses desiderata en considération, par le dialogue et la négociation.

Mais, par «résistance», nous entendons plutôt un comportement délibérément déstabilisateur. Tout animateur est appelé à connaître ce type de situation à tel ou tel moment. Et cette «résistance» peut prendre différentes formes. Un jeune participant mal à l'aise peut déranger le groupe en grattant continuellement sa chaise, en fredonnant quelque chose, ou encore en parlant à son voisin ou sa voisine. Il y a également des façons plus «souterraines» de déranger: c'est, par exemple, le fait de poser des questions totalement hors propos, ou encore de tout tourner en dérision. Pour le perturbateur, un autre «jeu» peut consister à «saper» la personne même de l'animateur en disant, par exemple: «Vous ne pouvez pas comprendre, vous n'êtes plus jeune depuis longtemps!», ou encore «Les débats, ça suffit, est-ce qu'on pourrait enfin agir?». Un troisième type d'attitude «rebelle» consiste à refuser d'apprendre, en soulevant toujours des objections: «Oui, mais...».

De toute évidence, il est préférable de prévenir toute attitude de résistance. Pour ce faire, il importe, par exemple:

- de prendre en considération chaque membre du groupe et toute réaction émotionnelle pouvant être déclenchée par telle ou telle activité, ou par tel ou tel personnage que le participant doit jouer dans le cadre d'un jeu de rôle ou d'une simulation;
- de veiller à ce que chacun comprenne bien qu'il n'est à aucun moment contraint de révéler des éléments très intimes qui lui posent problème;



- de donner aux participants suffisamment de temps pour «se mettre dans le bain» avant de démarrer une activité, et pour «souffler» à l'issue de l'activité en question;
- de toujours se rappeler qu'il faut réserver suffisamment de temps à l'analyse et au débat, afin que chacun ait le sentiment que l'on prend bien en compte son point de vue et sa participation;

Il vous incombe de décider finalement de la meilleure façon de traiter une situation délicate. Mais n'oubliez pas que, d'une manière générale, le meilleur moyen de résoudre un problème est de l'exposer ouvertement et d'amener l'ensemble du groupe à trouver une solution. Il ne faut surtout pas s'engager dans un long dialogue avec un seul participant, car cela peut créer du ressentiment et de la frustration chez les autres et, finalement, les conduire à se désintéresser totalement de l'activité.

La gestion des conflits au sein du groupe

Le conflit est toujours possible, dans quelque groupe que ce soit: c'est une situation tout à fait normale. Votre rôle consiste notamment à aider les participants à passer ce cap. Un conflit peut surgir si tel ou tel participant se sent mal à l'aise face à des thèmes mettant en jeu certaines émotions et certaines valeurs, si l'un ou l'autre est mal préparé au travail en groupe, ou encore si les participants ont une approche totalement différente du sujet en question, ou des valeurs totalement opposées. Vous devez vous efforcer de garder votre calme et de ne pas vous engager dans un conflit avec une personne en particulier.

- Il ne faut pas oublier que tout conflit peut être utile et positif s'il est correctement géré.
- Consacrez suffisamment de temps à l'analyse et au débat. Eventuellement, dégagez du temps supplémentaire.
- Aidez chacun à préciser ses positions, son point de vue et ses intérêts.
- Eliminez les tensions qui se font jour au sein du groupe. Vous pourrez, par exemple, demander aux participants de se réunir et de parler pendant quelques minutes en sous-groupes, ou encore dire quelque chose qui permette de prendre un peu de recul.
- Encouragez chacun à avoir une écoute «active».
- Mettez l'accent sur les points communs plutôt que sur les divergences entre les uns et les autres.
- Recherchez le consensus. Amenez les participants à se mettre d'accord sur des intérêts communs, plutôt qu'à accepter forcément des compromis – autrement dit, à avancer par rapport à leur position de départ.
- Recherchez de véritables solutions au problème posé – c'est-à-dire des solutions qui ne provoquent pas de nouveaux conflits.
- Proposez de revoir ultérieurement, en particulier, le point de vue des personnes concernées.

En cas de conflit plus profond et plus grave, mieux vaut remettre la solution à plus tard, à un moment plus approprié. Dans l'intervalle, on peut tout de même tenter d'envisager le conflit sous un autre angle – par exemple, en s'investissant dans un petit jeu du type «Poing ou paume de la main» (suggéré en page 66). En différant la solution du conflit, vous donnez également aux parties prenantes le temps de réfléchir à la situation et de proposer eux-mêmes, ultérieurement, de nouvelles approches ou solutions.

On pourra aussi utiliser les conflits internes et les solutions trouvées pour tenter de mieux comprendre l'origine et le contexte des affrontements ayant lieu à l'échelle mondiale. Mais l'inverse est également vrai: l'analyse des conflits internationaux peut nous éclairer sur nos «petits» affrontements locaux.

L'activité «Ne trichez pas!» (en page 206) apporte de plus amples informations sur la gestion des conflits.

Quelques méthodes et techniques de soutien à des groupes d'apprentissage efficaces

Nous avons expliqué le travail en groupe et son rôle dans le processus de l'apprentissage expérientiel. Dans le présent paragraphe, nous exposons quelques activités d'ordre général, situées au Niveau I et favorisant particulièrement l'émergence de capacités au travail en groupe. Ce type d'activités permet de «rompre la glace» et de dynamiser le groupe et constitue également, en liaison avec d'autres activités proposées par le manuel, une excellente initiation aux questions liées aux droits de l'homme. Dans de nombreux cas, il sera bon que l'animateur participe lui aussi à ces activités.

Le fait d'assumer des responsabilités, l'aptitude à la communication et à la coopération sont quelques-unes des capacités essentielles à un bon travail de groupe.

En rang tout le monde!



Il s'agit d'une activité très simple, mais présentant tous les attributs pour aider chacun à assumer des responsabilités au sein du groupe. C'est également un excellent moyen de rompre la glace.

Niveau: I

Dimension du groupe: indifférente

Durée: 15 minutes +

Instructions

1. Demandez aux membres du groupe de se mettre en rang selon leur taille – les plus petits devant et les plus grands derrière. Ils doivent alors s'abstenir de parler et ne communiquer que par sons, par signes ou par langage corporel.
2. Une fois la rangée formée, vérifiez le bon ordre de la chose.
3. Réitérez l'exercice en fonction d'autres critères amusants mais jamais «menaçants» pour qui ce soit: demandez par exemple aux participants de se ranger par âge, selon le mois de leur anniversaire, par pointure de chaussures, etc.

Compte rendu et évaluation

Aidez les membres du groupe à analyser leur collaboration et les «ingrédients» d'un bon travail collectif. On pourra poser des questions telles que:

- Quels problèmes vous a posé le fait de vous organiser de cette manière?
- Qu'est-ce qui a ralenti le groupe?
- Un chef s'est-il révélé nécessaire? Est-ce que quelqu'un a rempli cette fonction? Comment a-t-il été choisi?
- Quelle a été la responsabilité de chacun des membres du groupe dans le processus de résolution du problème?
- De quelle manière le groupe pourrait-il résoudre le problème plus rapidement, une prochaine fois?



D'accord, j'écoute!

Cette activité est concentrée sur la capacité d'écoute, mais elle contribue également au développement de la pensée logique de chacun et à l'acquisition d'une certaine assurance pour exprimer un avis.



Niveau: I

Taille du groupe: indifférente

Durée: 35 minutes

Instructions

1. Brassez des idées avec l'ensemble du groupe afin de déterminer ce qui fait un «bon auditeur».
2. Demandez aux participants de se regrouper par trois: une personne dans le rôle de l'orateur, une deuxième dans celui de l'auditeur, et la troisième sera une sorte de «surveillant».
3. Indiquez à chaque orateur qu'il dispose de 5 minutes pour exposer à l'auditeur son avis personnel sur un sujet d'intérêt commun (par exemple, la peine de mort pour sanctionner les crimes contre l'humanité, les limites à la liberté d'expression, ou tout autre thème exigeant un exposé, une analyse et un avis).
4. L'auditeur doit bien écouter et être certain de bien comprendre les tenants et les aboutissants du sujet en question, les raisons de l'intérêt qu'y porte l'orateur, et les différents points de vue.
5. Le «surveillant» observe les capacités d'écoute active de l'auditeur. Il ne doit pas participer à la discussion; il se contente, dans un premier temps, d'observer très scrupuleusement et réserve ses propres remarques pour plus tard, en temps voulu (notamment en vue d'une amélioration du processus).
6. Au bout de 5 minutes, indiquez que l'opération est terminée, et demandez au «surveillant» de fournir son analyse en retour. Puis, les trois membres du groupe échangent leurs rôles, jusqu'à ce que chacun ait joué les trois rôles – orateur, auditeur et surveillant.

Compte rendu et évaluation

Analysez l'activité. Voici quelques questions utiles à poser:

- Les «orateurs» ont-ils réussi à exprimer correctement leurs idées et leurs sentiments sur le sujet? Ont-ils tiré un avantage du fait de s'adresser à un «auditeur actif»?
- Quel effet cela fait-il d'être «auditeur»? Est-il difficile de se contenter d'écouter, sans interrompre l'orateur pour faire ses propres commentaires?

Conseils pour l'animateur

Dans un premier temps, le groupe fera sien quelques-uns des points énoncés ci-dessous. Puis il faut espérer que, vers la fin de l'activité, il sera en mesure d'observer l'ensemble de ces points – voire d'y ajouter quelques principes supplémentaires.

Un bon «auditeur»:

- doit avoir une attitude respectueuse, regarder l'orateur bien en face et s'abstenir de trop bouger;
- doit signaler son attention et son écoute par des hochements de tête occasionnels, ou en disant simplement «Pas de problème, je vous écoute!»;
- ne doit pas interrompre l'orateur;
- ne doit pas précipitamment «meubler» les silences, mais doit au contraire laisser l'orateur prendre son temps et reprendre la parole lorsqu'il le juge bon;

- ne doit pas «déconcentrer» l'orateur en faisant des commentaires, positifs ou négatifs;
- doit poser éventuellement des questions «ouvertes», encourageant l'orateur à poursuivre son discours ou à le développer dans telle ou telle direction;
- doit résumer ou réaffirmer de temps en temps les déclarations de l'orateur, afin de bien montrer qu'il «suit»;
- doit réagir aux sentiments perceptibles derrière le discours de l'orateur, et indiquer qu'il les comprend.



La «machine humaine»

Il s'agit d'un exercice non verbal visant à révéler les réactions mutuelles des membres d'un groupe et leur capacité à contribuer individuellement à une activité commune.

Niveau: 1

Taille du groupe: 6 +

Durée: 15 minutes

Instructions

1. Demandez aux participants de former un cercle.
2. Indiquez-leur qu'ils doivent constituer ensemble une énorme «machine» au moyen de leurs seuls corps.
3. Demandez à un membre de commencer l'opération. Il (ou elle) doit adopter un mouvement simple et répétitif – par exemple, le fait de lever puis de baisser un bras selon un certain rythme. Simultanément, le participant émet un son bien distinct, par exemple, un long sifflement.
4. Demandez à un deuxième participant de se positionner tout près du premier, voire de se coller contre lui. Cette deuxième personne choisit un autre geste et un autre son. Elle peut, par exemple, remuer doucement son corps vers le haut et vers le bas et émettre un son du type «tchou...tchou...», tout en suivant le rythme de la première personne.
5. Invitez d'autres volontaires à participer – un par un. Chacun pourra rejoindre tel ou tel «élément» de la machine, en y ajoutant son propre mouvement et son propre son.
6. Au bout du compte, l'ensemble des membres du groupe doivent être reliés, bouger de différentes manières – toujours en liaison avec les autres - et émettre différents sons.
7. Lorsque tous les participants se sont associés à la mécanique et que la «machine» fonctionne, l'animateur peut se permettre de la «conduire», de faire monter ou baisser le son, et d'accélérer ou de ralentir le rythme.

Compte rendu et évaluation

Vous pourrez notamment demander aux participants:

- Quelles similitudes voient-ils entre cette «machine humaine» et un groupe d'apprenants efficace?
- Quelles capacités se sont révélées nécessaires? Le sens de la responsabilité? Une aptitude à écouter et à réagir? A coopérer? Quoi d'autre encore?



Poing ou paume de la main

Ce jeu contribue à développer le sens de la coopération.

Niveau: 2

Taille du groupe: 8 +

Durée: 40 minutes



Instructions

1. Inscrivez les scores sur un tableau de papier.
2. Demandez aux participants de se regrouper par deux: le membre A et le membre B.
3. Tous deux doivent cacher leurs mains derrière leur dos, puis compter ensemble jusqu'à trois.
4. A trois, ils ramènent simultanément leur main sur le devant, en présentant un poing fermé ou une paume ouverte.
5. Demandez à chaque paire d'inscrire ses résultats successifs.
6. Le jeu doit se faire en dix manches.
7. En fin de jeu, indiquez sur le tableau à feuilles le score à la fois individuel et combiné de chaque groupe.

Compte rendu et évaluation

Voici quelques-unes des questions que l'on peut soulever à propos de ce jeu:

- Quel est, de tous les groupes, celui qui a obtenu le score le plus élevé? Quelle a été votre stratégie pour gagner?
- Qui a eu le score le plus faible? Quel est le sentiment des perdants? Comment est-ce arrivé?
- Certaines paires se sont-elles mis d'accord sur une manière de coopérer? Dans l'affirmative, y a-t-il eu rupture de l'accord en question? Pour quelle(s) raison(s)? Quel a été le sentiment de votre partenaire?
- Comparez les scores combinés des groupes dont les membres étaient en concurrence et ceux des groupes ayant coopéré. La coopération a-t-elle présenté des avantages? Dans l'affirmative, lesquels? (Score global? Partenaires à l'aise? Toujours amis?).

Méthodes et techniques d'animation de débats

Le débat permet également de pratiquer l'écoute, la prise de parole successive et d'autres capacités au travail en groupe tout aussi importantes pour apprendre à respecter les droits des autres. Pour permettre une véritable participation de chaque membre, il importe d'avoir un groupe de taille gérable. Dans le cas d'un groupe assez important au départ – soit, par exemple, plus de 15 - 20 personnes -, il est peut-être préférable de le scinder en plusieurs sous-groupes pour pouvoir débattre correctement. Et, afin d'encourager l'interaction et la participation, mieux vaut que les participants s'assoient en cercle ou en demi-cercle, afin de se voir les uns les autres. Après analyse, le groupe pourra convenir, entre autres, des grandes lignes suivantes:

- Une seule personne doit parler à la fois.
- Tout jugement de valeur et toute moquerie sont déconseillés.
- Chacun doit se contenter de donner son point de vue et de parler de son expérience personnelle, plutôt que de généraliser au nom des autres; en d'autres termes, chacun doit dire «Je...».
- Il convient de se rappeler qu'il y a probablement plusieurs «vérités» possibles.
- Il convient de respecter la règle de confidentialité en ce qui concerne les sujets délicats.
- Chacun doit être libre de ne rien dire et de ne pas participer à la discussion sur tel ou tel sujet spécifique, si tel est son souhait.

Les stratégies suivantes pourront être utiles:

Tableau des scores

A	B	A	B
Poing	Paume	4	0
Paume	Paume	3	3
Poing	Poing	0	0
Paume	Poing	4	4



Le micro

Cette technique est efficace avec des groupes ayant des difficultés d'écoute.

Instructions

Les membres du groupe sont assis en cercle. On fait passer à la ronde un micro à l'ancienne (par exemple, rattaché à un magnétophone ou à une machine similaire). Seule la personne ayant le micro en mains est autorisée à parler; les autres écoutent et regardent l'orateur. Lorsque ce dernier a terminé son intervention, il passe le micro à une autre personne souhaitant s'exprimer.



Le jeu du dilemme

C'est là une technique utile pour encourager chacun à s'exprimer, à écouter les autres et, le cas échéant, à changer d'avis en fonction des nouveaux éléments proposés. Ce jeu peut se décliner de différentes manières.

Instructions

1. Formulez trois ou quatre affirmations polémiques sur le thème à l'étude – par exemple: «La liberté d'expression ne doit pas avoir de limites».
2. Tracez une ligne sur le sol, au moyen d'une craie ou d'une bande adhésive.
3. Expliquez aux participants que le fait de se situer à droite de cette ligne signifie que l'on approuve l'affirmation en question, et qu'à gauche, on est en désaccord avec cette celle-ci. Plus on est proche ou distant de la ligne, plus l'accord ou le désaccord est important; plus on en est éloigné, plus la position est tranchée dans l'un ou l'autre sens. Les murs de la pièce sont l'extrême limite de cet «échiquier»! Les personnes sans opinion se placent sur la ligne même.
4. Lisez la première affirmation.
5. Demandez aux participants de se positionner d'un côté ou de l'autre de la ligne afin d'indiquer leur avis sur cette affirmation.
6. Invitez chacun à expliquer les raisons de sa position.
7. Chaque personne souhaitant s'exprimer doit pouvoir le faire. Puis demandez aux participants si l'un ou l'autre d'entre eux souhaite changer d'avis.
8. Lorsque tous ceux qui ont souhaité se repositionner l'ont fait, demandez-leur la raison de leur changement.
9. Présentez une nouvelle affirmation.

Méthodes et techniques d'acquisition de capacités à la prise de décisions collective

La prise de décisions collective, c'est-à-dire par consensus, est un long processus qui exige de chacun de bonnes aptitudes à la communication, une sensibilité aux besoins des autres et des qualités d'imagination, de confiance dans les autres et de patience. C'est en satisfaisant à ces exigences que l'on peut aborder les problèmes avec honnêteté, exprimer son opinion sans crainte d'une quelconque censure ou du ridicule, et se sentir libre de changer éventuellement d'avis après avoir entendu des arguments convaincants.



La volonté de parvenir à un consensus consiste à exposer l'ensemble des opinions existant au sein du groupe et à analyser sérieusement ces différents points de vue, de manière à prendre des décisions sur la base d'intérêts communs et acceptés de tous. Cependant, il n'est pas facile, pour les animateurs/éducateurs, de privilégier cette prise de décisions consensuelle.

Les processus de prise de décisions peuvent en effet aboutir à différents types de situations:

- *Un «camp» parvient à convaincre l'autre camp.* On pense généralement que c'est ce qui se produit lors d'un vote majoritaire mais, à cet égard, il se peut aussi que l'on ait fait l'impasse sur un point de vue relativement important. Lorsqu'il y a consensus par la conviction de l'ensemble du groupe, cela revient à dire que la quasi-totalité des membres du groupe reconnaissent la force des arguments en faveur d'une thèse donnée; en d'autres termes encore, la plupart des participants renoncent à leur position antérieure et adoptent le nouveau point de vue.
- *Un «camp» cède.* Il arrive que certains jugent qu'il ne vaut plus la peine de défendre leur position et décident alors de renoncer. Le point de vue des «dissidents» reste essentiel à un processus décisionnel créatif, car une seule personne peut souvent détenir des informations décisives. Chacun doit être libre de changer d'avis en présence de nouvelles données. Lorsqu'on travaille en direction d'un consensus, chacun doit pouvoir explorer un certain nombre de points de vue différents sans avoir le sentiment de «déserter» son camp s'il change totalement d'avis.
- *Les deux «camps» trouvent une solution alternative.* On peut parvenir à surmonter les désaccords en décidant de renoncer à défendre sa position d'origine pour trouver une voie nouvelle, susceptible de satisfaire les deux parties prenantes. En l'occurrence, il est fréquent qu'aucun des deux camps en présence n'ait à renoncer à quoi que ce soit et que les deux parties aient finalement le sentiment d'avoir «gagné».
- *Le groupe redéfinit les données du problème.* Si la recherche du consensus est sincère, on s'aperçoit souvent que le conflit est dû à des problèmes sémantiques ou à une mauvaise compréhension du point de vue de l'autre. Il peut arriver, par exemple, que les deux «camps» estiment avoir fait de la surenchère autour de leur position; dès lors, dans le souci de parvenir à un consensus, les deux parties tempèrent leur point de vue et adhèrent à une vision du problème acceptable de tous.
- *Chaque «camp» cède un peu de terrain.* Prenant en considération leurs points communs, les uns et les autres acceptent un accord allant dans le sens des besoins essentiels de chaque partie, plutôt que de satisfaire toutes les exigences d'un camp et aucune des revendications de l'autre.
- *Les deux parties conviennent de faire une pause.* Dans certains cas, les participants estiment qu'ils n'ont pas suffisamment d'informations pour parvenir à une décision raisonnable ou qu'ils sont trop déstabilisés pour trouver une solution viable. Ils peuvent alors décider de différer la résolution du problème pour y revenir avec un savoir et un état d'esprit qui leur permettront d'aboutir à une décision rationnelle.

Le jeu des nœuds

Cette activité est un bon moyen de rompre la glace et de dynamiser les participants. Elle repose sur la coopération et la prise de décision collective.

Niveau: I

Taille du groupe: 10 à 20 personnes

Durée: 10 minutes



Instructions

1. Demandez aux participants de former un cercle, épaule contre épaule et bras tendus en avant.
2. Les participants doivent ensuite s'attraper par les mains, d'un bord à l'autre du cercle, de sorte que chacun tienne les mains de deux autres personnes. En revanche, ils ne doivent pas «s'accrocher» à un voisin immédiat, sur le côté. Au final, on a une figure qui ressemble à s'y méprendre à un immense «nœud» composé de mains!
3. Enfin, demandez aux participants de défaire le nœud, sans pour autant lâcher prise.

Note: Pour ce faire, les participants devront s'enjamber et passer par-dessus les bras des autres. Cela exige de la patience, mais on aboutit à un résultat assez surprenant, à savoir un ou deux grands cercles.

Compte rendu et évaluation

Demandez aux membres du groupe, par exemple, de quelle manière ils ont réussi à défaire le nœud.

- Est-ce que la démarche a été démocratique?
- Combien y a-t-il eu de solutions possibles?
- Chacun y est-il allé de sa proposition ou y a-t-il eu, au contraire, une sorte de «directeur» des opérations?



Le «toucher du sol»

Il s'agit d'un jeu très énergique, exigeant la coopération de tous et une prise de décision en groupe. C'est, encore une fois, un bon moyen de rompre la glace et de dynamiser les participants.

Niveau: I

Taille du groupe: 6-25

Durée: 15 minutes

Instructions

1. Expliquez aux participants que nous avons tous neuf parties du corps avec lesquelles nous pouvons toucher le sol: 2 pieds, 2 mains, 2 coudes, 2 genoux et 1 front.
2. Demandez-leur de se réunir au milieu de la salle. Indiquez un chiffre entre 1 et 9 et demandez à chaque joueur de toucher le sol avec le nombre de parties du corps correspondant. Réitérez deux fois l'opération.
3. Demandez à chacun de se trouver un partenaire. Donnez un chiffre entre 2 et 18. Chaque paire doit travailler en osmose afin de toucher le sol avec le nombre de points du corps énoncé. Réitérez deux fois l'opération.
4. Répétez le jeu avec des groupes de 4 personnes, puis de 8 et de 16, jusqu'à ce que l'ensemble des membres du groupe coopère.

Conseils pour l'animateur

Vous pouvez exiger des participants de ne communiquer que par un langage de signes, par exemple.

Dans le cas d'un groupe de 4 personnes, le chiffre énoncé peut ne pas dépasser 2 – ce qui amènerait 2 personnes à se tenir chacune sur une jambe tout en portant les deux autres!

Toujours dans le cas d'un groupe de 4, le chiffre le plus bas valable pour le jeu est probablement 4 (tandis que le chiffre le plus élevé sera $4 \times 9 = 36$).

Pour chaque partie jouée, le chiffre le plus élevé ne peut dépasser 9 fois celui des effectifs du groupe!



Du duo au quatuor, et ainsi de suite

C'est une activité qui repose sur la discussion et la négociation.

Niveau: I

Taille du groupe: 4 +

Durée: 45 minutes



Instructions

1. Demandez aux participants de former des paires afin d'analyser un problème et d'aboutir à une décision (par exemple, le fait de fixer la date d'une sortie, la définition des droits de l'homme, ou encore le fait de déterminer les trois droits majeurs de l'être humain).
2. Accordez dix minutes pour cette première phase de l'exercice.
3. Demandez ensuite à chaque paire de s'élargir à quatre personnes et de retravailler à quatre de la même manière.

Note: Si cet exercice doit aboutir à une décision collective sur un point pratique (par exemple, telle ou telle sortie du groupe), il peut se poursuivre avec des groupes de 8, puis de 16 personnes, jusqu'à atteindre l'ensemble du groupe et un consensus satisfaisant pour tous. Si, en revanche, il s'agit par exemple de définir les droits de l'homme, organisez une session plénière immédiatement après l'analyse effectuée par les groupes de quatre. Cela permettra d'éviter l'ennui et un côté répétitif.

Compte rendu et évaluation

Voici quelques-unes des questions que l'on pourra soulever au sujet de ce type de processus décisionnel:

- Cette méthode demande beaucoup de temps. Le résultat en vaut-il la peine?
- Est-ce que chaque membre du groupe estime avoir été vraiment consulté et impliqué dans le processus de décision (notamment si la décision finale ne correspond pas à son choix personnel)?
- A-t-il été impossible de tenir compte de certains besoins «minoritaires» (par exemple, en ce qui concerne une date d'excursion)?

Activités d'évaluation

Dans le cadre de tout programme de formation ou d'enseignement, il importe de procéder régulièrement à des évaluations et révisions. A cet égard, on pourra avoir recours à tout moment aux activités exposées ci-après. Elles constituent une façon divertissante d'aider les apprenants à tirer parti de leur acquis. On y trouvera notamment des activités de dessin, de sculpture et de récit.

Jeu «conclusif»

C'est un exercice qui, en principe, permet d'obtenir rapidement un feedback de la part des élèves.

Plus vous le multipliez, plus vous aurez de réactions en retour.

Niveau: I

Taille du groupe: indifférente

Durée: sessions de 3 ou 4 minutes chacune



Instructions

1. Demandez aux participants de s'asseoir en cercle.
2. Procédez à un bref rappel de leurs activités.
3. Choisissez une des déclarations binaires formulées ci-dessous.
4. Faites le tour du cercle de participants et demandez à chacun de compléter les deux parties de la déclaration en question – en interdisant tout commentaire ou toute discussion.

- Répétez l'exercice si vous en avez le temps ou si vous souhaitez obtenir davantage de feedback.

Exemples de déclarations possibles:

- Le meilleur élément de telle activité était... Et le pire aspect était...
- L'aspect le plus intéressant était... Et l'aspect le plus ennuyeux était...
- Ce qui m'a le moins plu, c'était... Ce que j'ai le plus apprécié, c'était...
- L'élément le plus drôle était... L'aspect le plus sérieux était...
- J'aurais préféré davantage de... Et moins de...
- Ce que j'ai préféré faire, c'était... Et ce que j'ai le moins aimé, c'était...
- Ce qui m'a mis le plus à l'aise, c'était... Et le moins à l'aise...



De haut en bas

C'est un exercice très rapide qui fait appel à l'expression corporelle.

Niveau: I **Taille du groupe:** indifférente **Durée:** 5 minutes

Préparation

Envisagez trois ou quatre questions à poser aux participants, par exemple: «Avez-vous apprécié l'activité?», ou encore «Avez-vous appris quelque chose?»

Instructions

- Lisez la première question à haute voix.
- Demandez aux membres du groupe de réfléchir à une réponse puis de l'exprimer à l'aide de leur corps. Les personnes totalement d'accord avec la déclaration faite dans la question devront étirer leur corps aussi haut que possible, y compris en se mettant sur la pointe des pieds! Les participants qui, au contraire, désapprouvent totalement l'affirmation devront se baisser, voire s'allonger sur le sol. Chacun pourra également trouver une position corporelle intermédiaire pour indiquer son sentiment personnel.
- Accordez un petit moment de détente avant de lire la deuxième affirmation.



Le jeu des points de vue

Cette activité associe le mouvement et l'expression d'une opinion.

Niveau: I **Taille du groupe:** 10 + **Durée:** 10 minutes

Préparation

Envisagez trois ou quatre questions, du type: «Avez-vous apprécié l'activité?» ou «Avez-vous appris quelque chose?»

Instructions

- Afin d'indiquer quatre points de vue différents, baptisez les murs de la pièce «oui», «non», «je ne sais pas» et «je voudrais préciser un point».
- Posez la première question au sujet de l'activité concernée et demandez à chacun de s'approcher du mur représentant sa réponse.
- Donnez la parole à ceux qui souhaitent «préciser un point», c'est-à-dire les personnes positionnées près du mur No 4, et uniquement à ces personnes.



Le jeu du bulletin météo

C'est un exercice qui fait appel aux qualités de «conteur» de chaque participant. On peut y avoir recours en fin d'activité en guise d'exercice de «révision». Ce jeu peut également très bien fonctionner au cours d'un long projet, dans la mesure où il permet aux participants d'analyser à la fois le chemin parcouru et le chemin à venir.



Niveau: 2

Taille du groupe: 6 +

Durée: 45 minutes

Préparation

Prévoyez éventuellement des crayons et du papier.

Instructions

1. Accordez aux participants 5 à 10 minutes pour réfléchir à la journée de travail ou à la formation/au projet/à la mission d'ensemble en cours, et demandez-leur de s'interroger comme suit: «Est-ce que, jusqu'à présent, j'y ai pris du plaisir? Qu'est-ce que j'en ai retiré? Est-ce que tout cela va être réussi?»
2. Demandez ensuite à chaque membre du groupe de présenter son analyse personnelle sous forme de bulletin météo.

Conseils pour l'animateur

Pour illustrer le propos du jeu, vous pouvez indiquer aux participants qu'ils pourront dire, par exemple: «Ma journée a d'abord été grisâtre et nuageuse... puis j'ai dû ouvrir mon parapluie pour me protéger de l'averse... heureusement, bon nombre d'entre vous m'ont aidé à tenir le parapluie... des averses sont de nouveau prévues pour demain, mais je prévois ensuite un temps clair et ensoleillé pour la semaine prochaine». En d'autres termes, le participant en question dit que ses débuts ont été incertains, puis que cela a vraiment empiré et qu'il a alors apprécié le soutien de ses camarades et, enfin, que s'il a encore des doutes sur l'évolution immédiate, il est sûr d'arriver finalement à bon port.

La durée prévue pour cet exercice concerne un groupe de 10 à 12 personnes. Il faut prévoir davantage de temps pour un groupe plus important.

Variantes

- Au lieu de dire le bulletin météo de cette manière, les participants peuvent aussi choisir de le dessiner.
- A partir de cette idée de base, le participant pourra également faire son bilan sous forme de commentaire sportif (à la manière, par exemple, d'un match de football ou de cricket) ou en référence à tout autre événement pouvant servir de métaphore.

A la une

Il s'agit de fabriquer une fausse «une» de quotidien tabloïde. Les gros titres résumeront les idées et les sentiments des membres du groupe sur leurs activités.

Niveau: 2

Taille du groupe: 8 +

Durée: 45 minutes

Préparation

Il faudra prévoir du papier format A3 et des stylos feutre pour chaque groupe.



Instructions

1. Demandez aux participants de former des groupes de trois ou quatre personnes.
2. Demandez-leur ensuite d'analyser ce qu'ils ont fait jusqu'alors et ce qu'ils ont déjà retiré du projet ou des activités, en mettant en lumière les points forts et les éléments très négatifs.
3. Chaque groupe devra convenir de 5 ou 6 «articles» à écrire. Les membres de chacun des groupes devront alors imaginer le grand titre de chaque article, ainsi que quelques phrases pouvant en donner la «couleur», s'ils le souhaitent. Il ne sera pas utile d'écrire l'ensemble de l'article. Les «photos» sont facultatives, mais sont en fait une excellente idée.
4. On passera ensuite à l'affichage des premières pages ainsi conçues.
5. Les explications et l'analyse sont facultatives.



Le jeu du sac à dos

Cette activité fait appel au dessin et à une certaine créativité.

Niveau: I

Taille du groupe: indifférente

Durée: 40 minutes

Matériels

Prévoir du papier et des stylos de couleur.

Instructions

1. On est en fin d'atelier ou de séminaire. Les participants doivent faire un dessin d'eux-mêmes, avec un sac à dos, sur le chemin du retour. Le sac doit contenir tous les éléments qu'ils souhaitent ramener chez eux.
2. Les participants doivent donc réfléchir à l'ensemble de l'acquis qu'ils souhaitent préserver. Cela peut aller de livres et d'illustrations jusqu'aux sentiments, aux camarades, aux idées, à leurs nouvelles visions du monde, à la force qu'ils ont tirée des épreuves ou encore aux valeurs acquises en général.
3. Les participants pourront également dessiner des éléments abandonnés, c'est-à-dire tout ce qu'ils veulent laisser derrière eux. Cela peut aller des mauvaises habitudes aux anciennes idées préconçues, en passant par les moments difficiles, la «mal-bouffe», le manque de sommeil – et autres éléments, quels qu'ils soient!

Références et bibliographie complémentaire

- Bond, Tim, Games for social and life skills, Hutchinson, 1986, ISBN 0-09-162541-6*
- Bradbury, Andrew, Develop your NLP skills, Kogan Page, 1997, ISBN 0-7494-3260-8*
- Brandes, Donna, Gamester's handbook Hutchinson Education, 1982, ISBN 0-09-159001-9*
- Boud, David, Cohen, Ruth, Walker, David, Using experience for learning, The Society for Research into Higher Education and Open University Press, 1993, ISBN0-335-19095-2*
- Claude, Richard Pierre, Methodologies for Human Rights Education, www.pdhre.org/materials/methodologies.html*
- Dearling, Alan, Armstrong, Howard, The Youth Games Book.1980. The Intermediate Treatment Resource Centre. ISBN 1-85202-008-3*
- Johnson, Roger T., Johnson, David W., An overview of co-operative learning www.clcrc.com/pages/overviewpaper.html*
- Kolb, David, The Kolb learning cycle, www.css.edu/users/dswenson/web/PAGEMILL/Kolb.htm*
- Siniko, Amnesty International, www.afrika.amnesty.org*
- Stanford, Gene, Developing effective classroom groups, 1990. Acora Books, Oak House, Bishop Sutton, Bristol BS18 4UT, UK*
- Transformative Mediation : www.colorado.edu/conflict/transform/tmall.htm*