



l'intolérance, le premier pas doit par conséquent consister à appréhender ces images pour ce qu'elles sont - c'est-à-dire pas grand chose -, car, très souvent, elles n'ont pas grand chose à voir avec la réalité.

- M** Signale des activités qui permettront la découverte et l'analyse des raisons sociales, économiques, culturelles ou éducatives à la base des situations de discrimination, de refus, d'exclusion et de marginalisation.

Si nous ne sommes pas en mesure d'identifier les mécanismes qui perpétuent l'exclusion et la discrimination, nous ne parviendrons jamais à nous y attaquer et à les modifier. Il est essentiel que nous comprenions les intérêts directs en jeu, les rouages du pouvoir et de la politique au niveau local, national et international, car ils sont la cause première des conflits. Peu de gens choisiraient de quitter leurs maisons si ce n'était du fait de la guerre, de la famine, du manque d'emploi, des persécutions religieuses, etc. De la même façon, la concurrence pour le logement, l'emploi, l'éducation et les services de santé dresse les gens les uns contre les autres. Nous devons nous demander pourquoi la situation dans le monde est telle qu'elle est et pourquoi il est si difficile de la changer.

- A** Signale des activités qui contribuent au développement d'une prise de conscience des possibilités qui s'offrent aux individus ou aux groupes d'agir pour introduire ou encourager des changements sociaux basés sur les principes de solidarité, de respect, d'acceptation de la «différence» et du libre échange d'idées.

L'utilisation de ce kit ne présente que peu d'intérêt, si ses utilisateurs n'en tirent pas des enseignements, n'évoluent pas et ne tentent pas de concrétiser cette expérience en initiant des changements. Les changements représentent un aboutissement essentiel de ces activités. Les actions peuvent se situer à l'échelon individuel, par exemple par une conscience plus aiguë de nous-mêmes et de notre perception du monde, et par la reconnaissance de l'importance de nos actions personnelles. Les actions peuvent aussi se traduire par des initiatives communes au niveau local, au sein de nos communautés, pour soutenir les minorités ou d'autres personnes «différentes». Les actions peuvent encore consister à travailler ensemble au sein des organisations au niveau local, régional, national et international, afin de construire un monde interculturel plus juste et tolérant.

En français, il y a des proverbes comme : «Qui ne risque rien n'a rien» et «Il n'y a que le premier pas qui coûte». De tels proverbes existent dans toutes les langues. Nous vous suggérons de commencer par en dresser une liste dans votre langue. Vous trouverez d'autres idées pour vous aider à prendre des mesures dans «Actions pour la campagne de A à Z», page 67.

### **III. Développer un programme pédagogique interculturel**

Il est important de garder présent à l'esprit le fait que la réalité diffère sensiblement au niveau européen, tant au sein même des pays qu'entre les pays. Nous vous recommandons par conséquent, à vous animateur de ces activités, d'adapter ces activités à la situation propre à votre pays, région ou ville. Si les exemples donnés ou les questions suggérées

pour le compte rendu ou l'évaluation ne conviennent pas au contexte social et culturel de votre groupe, vous devrez alors trouver des exemples ou des questions plus adaptées.

Très peu d'activités peuvent être utilisées directement pour tous les pays ou tous les groupes. Outre les spécificités linguistiques, les différences culturelles et sociales de chaque groupe ou encore le degré de connaissance des thèmes étudiés vous obligeront à toujours adapter les idées suggérées dans ce kit à votre propre situation. Comme nous l'avons précédemment mentionné, le succès de notre approche pédagogique repose sur l'utilisation des expériences, des sentiments, des comportements, des compétences et des connaissances des participants.

Ne vous inquiétez pas ! Vous serez rarement obligé de modifier l'activité dans son ensemble ! La plupart du temps, il vous suffira d'adapter l'évaluation et la discussion à la situation spécifique du groupe et à l'objectif de la campagne. Par exemple, si vous envisagez d'aborder la question de la tolérance religieuse, vous devrez, dans certains pays, orienter de préférence la discussion sur les relations entre cultures musulmane et chrétienne. Dans d'autres pays, il sera plus opportun de parler de l'antisémitisme ou des relations entre catholiques et orthodoxes. Étant donné que les problèmes abordés par la campagne concernent tous les pays, bien que sous des formes différentes, les efforts d'adaptation de l'activité devront en premier lieu tendre vers un rapprochement de ces problèmes de la situation propre des participants. Les «conseils pour l'animateur» fournissent quelques idées et aides pour procéder à cette adaptation, tant au niveau des méthodes que des thèmes.

## ***Conseils pour l'animateur***

En travaillant avec des jeunes, vous devez toujours veiller à préserver l'équilibre entre vos objectifs liés à l'éducation interculturelle, et ceux liés au développement du groupe lui-même. L'une de vos principales tâches, en tant qu'animateur, consiste à renforcer et à promouvoir une bonne ambiance entre les membres du groupe et, autant que possible, à stimuler et à encourager leur créativité et leurs aspirations. Cela aidera les participants à sentir que leur travail est utile et productif et les conduit à des expériences et à des conclusions valables et intéressantes.

## ***Superviser les discussions***

La discussion est l'un des éléments centraux du processus pédagogique. Après chaque activité, vous devez prendre du temps, même peu, pour conclure par un compte rendu et une évaluation ; nous avons joint quelques notes qui vous aideront à mener le débat. Vous devrez faire tout particulièrement attention à ce que chacun, au sein du groupe, puisse participer s'il le désire. Par exemple :

- En créant une bonne ambiance de travail qui permette à chacun de s'exprimer librement et d'être écouté. Il faudra laisser aux personnes le temps de faire connaissance et de se faire confiance, ainsi qu'organiser un environnement physique confortable pour tous.

- En invitant les participants à présenter leurs opinions ou à relater leurs expériences à propos des thèmes à l'étude.
- En employant des mots, des expressions et un langage commun à tous les membres du groupe, en faisant référence à des cas ou des faits intervenus récemment dans l'environnement des participants. En faisant le rapprochement direct avec leur propre vie.

## **Gérer les conflits**

Il est possible que certains conflits surgissent durant les activités. Il faut s'y attendre. Nous demandons en effet aux membres du groupe d'explorer des questions très délicates et controversées, nous les encourageons à exprimer leurs opinions et à réfléchir en faisant preuve de sens critique ; tout cela fait partie du processus d'éducation interculturelle, mais cela n'est jamais facile et peut être extrêmement stressant.

Les situations susceptibles de déboucher sur des conflits perturbant le processus pédagogique doivent être évitées autant que se peut. Par conséquent, en tant qu'animateur, vous devez :

- Être attentif à chaque personne et à toute émotion forte déclenchée par une activité particulière ou par un aspect particulier d'un jeu de rôle ou d'une simulation.
- Vous assurer que chacun sait qu'il ne fait à aucun moment l'objet d'aucune pression pour en dire davantage ou révéler quelque chose de personnel contre sa volonté.
- Donner aux participants le temps de s'échauffer avant chaque activité, mais aussi le temps d'entrer dans leur rôle et, à la fin, d'en sortir.
- Consacrer suffisamment de temps au compte rendu et à la discussion.

Cependant, vous devez être préparé aux conflits susceptibles de se développer entre les participants, car nous abordons des questions qui touchent à nos propres sentiments, valeurs et expériences. Ne paniquez pas ! En abordant de telles questions, il est inévitable d'être émotionnellement impliqué. Les conflits ne sont pas nécessairement négatifs, à condition que vous gardiez le contrôle de la situation. Voici quelques conseils pour vous aider à les résoudre de manière positive, sans renforcer les tensions existantes ou paralyser le travail :

- Prenez suffisamment de temps pour procéder au compte rendu et discuter. Si nécessaire, consacrez-y davantage de temps que prévu.
- Aidez les personnes à clarifier leurs positions, leurs opinions et leurs centres d'intérêt.
- Soulagez les tensions au sein du groupe, par exemple en demandant à chacun de s'asseoir ou de discuter pendant 3 minutes en sous-groupes, dites quelque chose pour mettre la situation en perspective, etc.
- Encouragez chacun à écouter activement les autres.
- Mettez l'accent sur ce qui unit les personnes plutôt que sur ce qui les sépare.
- Recherchez le consensus. Encouragez les participants à s'intéresser à leurs

points communs, plutôt qu'à tenter de faire des compromis et à renoncer à leurs positions.

- Recherchez des solutions pour résoudre le problème sans «recréer» de conflit.
- Proposez de parler en privé à un autre moment aux personnes concernées.

Si des conflits plus graves et plus profonds surgissent, qu'ils génèrent des tensions et paralysent le travail du groupe, il peut alors être préférable de remettre à plus tard la recherche d'une solution et d'attendre une meilleure opportunité pour résoudre le problème. Ce choix peut s'avérer non seulement nécessaire mais aussi positif. En remettant à plus tard la résolution du conflit, vous laissez aux personnes concernées le temps de réfléchir et de proposer de nouvelles approches ou solutions. Cependant, il faut souligner que, dans tous les cas, le conflit ne doit jamais être ignoré, masqué ou refusé. Se cacher la réalité, comme l'autruche, est inutile et constitue souvent l'attitude la plus négative.

## **Évaluation ou critique**

Souvent, nous ne réfléchissons pas de manière critique à nos expériences et sommes simplement conscients de nous sentir bien ou mal par rapport à ce qui vient de se passer. Cependant, l'évaluation ou la critique sont des aspects essentiels du processus d'apprentissage et nous vous suggérons fortement de passer du temps avec le groupe, à la fin de chaque activité, pour parler de ce que chacun des participants a appris et de la relation entre cette expérience et leur propre vie, leur communauté et le reste du monde.

Nous vous suggérons de procéder en posant aux participants les questions suivantes :

- Que s'est-il passé durant l'activité et qu'ont-ils ressenti ?
- Qu'ont-ils appris à propos d'eux-mêmes ? et,
- Qu'ont-ils appris à propos des problèmes traités dans le cadre de l'activité ? et enfin,
- Comment peuvent-ils donner suite à cette activité et mettre à profit ce qu'ils ont appris ?

La critique dans un groupe ne doit pas forcément faire appel à la discussion. Vous pouvez recourir à d'autres techniques, dont le langage corporel, le dessin, la sculpture, etc. La section «Ressources utiles» donne des références d'ouvrages traitant de ces diverses techniques.

Nous vous suggérons également, après chaque session, de prendre le temps de passer en revue ce qui s'est passé. Notez brièvement :

- La façon dont l'activité s'est déroulée, de votre point de vue : préparation, objectifs atteints, etc.
- Ce que les participants ont appris.
- Quels sont les résultats, ce que les participants feront suite à cette activité.

Le processus d'évaluation et de critique ne prend pas fin ici ! Le feed-back constitue l'un des objectifs essentiels du développement de ce kit sous sa forme actuelle. Mais

le travail n'est pas terminé, car ce projet sera révisé à la fin de la campagne et nous serions heureux de recevoir vos commentaires à propos de vos expériences relatives à son utilisation. Veuillez donc prendre le temps de remplir le questionnaire d'évaluation du kit que vous trouverez page 218 et de nous le renvoyer.

## IV. Activités

Les activités contenues dans cette section ont été conçues et expérimentées avec divers groupes dans différents pays. Cependant, nous devons reconnaître que chaque groupe répond de manière différente aux activités proposées ; par conséquent, les informations relatives à leur durée, à la taille du groupe, au niveau de compétence exigé, etc. n'ont qu'une valeur indicative. Dans le doute, prévoyez davantage de temps, notamment pour le compte rendu et l'évaluation.

Les activités ont été identifiées selon quatre caractéristiques décrites en page 59.

- G** Activités qui aident à instaurer une bonne ambiance de groupe, ainsi qu'à renforcer les compétences en matière de communication et de dynamique de groupe.
- I** Activités qui font intervenir les images que nous avons des personnes de cultures, de pays ou d'origines sociales différentes des nôtres.
- M** Activités qui explorent les mécanismes sociaux, économiques, culturels ou pédagogiques à la base des situations de discrimination, de refus, d'exclusion et de marginalisation.
- A** Activités qui encouragent les individus à agir, afin d'initier des changements sociaux fondés sur les principes d'égalité et d'acceptation de la «différence».

La difficulté des activités est évaluée de 1 à 4, chiffres qui indiquent le niveau général de compréhension, les aptitudes à la discussion et les aptitudes requises pour y prendre part. Les activités de niveau 1 sont courtes ; ce sont des activités introductives très simples, conçues pour éveiller un intérêt initial à propos d'une question et qui n'exigent pas de très bonnes compétences en matière de discussion ou de travail en groupe. Au plus haut de l'échelle, on trouve les activités de niveau 4 ; celles-ci sont plus longues et exigent de la part des participants de bonnes aptitudes en matière de discussion et de travail en groupe, de concentration et de coopération. En outre, elles nécessitent une préparation plus longue ou plus soignée. Enfin, elles possèdent une plus grande envergure, dans la mesure où elles permettent une compréhension plus large et plus approfondie des questions à l'étude.

## V. Remerciements

Les activités de ce kit ont été réunies à l'occasion d'une semaine de réflexion, de discussion et d'expérimentation au CEULAJ (Centro Eurolatinoamericano de Juventud) à Mollina, Espagne. Les personnes présentes ont suggéré des idées sur lesquelles nous