

KIT PÉDAGOGIQUE

Tous différents – Tous égaux

Idées, ressources, méthodes
et activités pour l'éducation
interculturelle informelle avec
des adultes et des jeunes

3^{ème} édition, 2018

tous différents
tous égaux

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

tous différents tous é g a u x

CAMPAGNE EUROPÉENNE DE LA
JEUNESSE CONTRE LE RACISME, LA
XÉNOPHOBIE, L'ANTISÉMITISME ET
L'INTOLÉRANCE

Kit pédagogique

**Idées, ressources, méthodes et activités pour l'éducation
interculturelle informelle avec des adultes et des jeunes**

Troisième édition, 2018



Version anglaise: « Education pack - Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults » ISBN: 92-871-5629-8

Les opinions exprimées dans ce document demeurent la responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue du Conseil de l'Europe.

Les droits de reproduction sont propriété du Conseil de l'Europe. Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit ou transmis à des fins commerciales sous quelque forme que ce soit ou par un quelconque moyen - électronique (CD-Rom, Internet, etc.) ou mécanique, y compris la photocopie, l'enregistrement ou tout système de stockage ou de récupération de l'information sans la permission écrite de la Division des Editions (publishing@coe.int) et de la Direction de la Communication et de la Recherche (copie au Centre Européen de la Jeunesse de Budapest, 1-3 Zivatar utca, H-1024 Budapest, Hongrie: e-mail: eycb.secretariat@coe.int). La reproduction d'extraits de cette publication est autorisée à des fins éducatives non commerciales et à la condition que la source soit clairement citée.

Mise en page et conception de la première édition : Sue Chadwick et David Peet, Small World Design, Royaume-Uni

Logo "Tous différents – Tous égaux " : LBW, France

Mise en page et conception : Daniel Horvath - danielhorvath.com

Publié par le Service de la jeunesse du Conseil de l'Europe

Première édition, 1995

Seconde édition, 2004

Traduction française : Nathalie Guiter-Pfaadt

Troisième édition, 2018

ISBN : 978-92-871-8554-9

© Conseil de l'Europe, 1995-2018

Imprimé en Hongrie

Kit pédagogique “tous différents - tous égaux”

tous différents
tous égaux

Rédaction :

Pat Brander
Carmen Cardenas
Juan de Vicente Abad
Rui Gomes
Mark Taylor

Supervision de la production :

Rui Gomes, animateur, Centre Européen de la Jeunesse

Mise à jour et réécriture :

Pat Brander, Rui Gomes, Mark Taylor, 2004

Remerciements

Nous remercions :

Carmen Cardenas, Equipo Claves et Cruz Roja Juventud, pour nous avoir permis d'utiliser leur publication «En un mundo de diferencias... un mundo diferente» comme base de réflexion ; les bibliothécaires du Centre Européen de la Jeunesse, pour leur soutien sans réserve à ce projet ; le Instituto de la Juventud et le Centro Eurolatinamericano de Juventud à Mollina, Espagne, pour avoir accueilli la deuxième réunion de l'unité de production ; les habitants de Whileaway Cottage, Wongyerra, Australie ; et toutes les autres personnes et organisations qui ont contribué de diverses façons à la réalisation de cette publication.

Egalement toute notre affection à ceux/celles que nous aimons et à nos familles qui ont réussi à tenir le coup pendant que nous rédigeons ce document !

Sommaire

Introduction	7
---------------------------	---

PARTIE A – CONCEPTS-CLÉS ET BASES DE L'ÉDUCATION INTERCULTURELLE

Chapitre 1 - Les enjeux, les problèmes et leurs origines	13
---	----

Une réalité caractéristique de nos sociétés : la différence	13
Nord-sud : une question de déséquilibre	16
<i>Le système économique international</i>	16
<i>Un déséquilibre que chacun d'entre nous contribue à maintenir</i>	17
Est-ouest : une nouvelle recherche d'équilibre	18
<i>Les nouveaux visages de l'Europe</i>	18
Les minorités en Europe	19
<i>Les minorités locales</i>	20
<i>Migrants, immigrants, réfugiés</i>	22
L'accueil «légal» de ceux venant de l'extérieur	23
<i>Et quelles sont nos réponses à tout ceci ?</i>	24
<i>Un modèle à adapter</i>	24
SI... ALORS...	26
<i>Références pour ce chapitre</i>	27

Chapitre 2 - Comprendre la différence et la discrimination	28
---	----

Des sociétés multiculturelles à des sociétés interculturelles	28
Si on parlait de culture	29
<i>Apprendre sa propre culture : un acte aussi naturel que celui de respirer</i>	30
<i>L'identité</i>	31
Nous vivons tous avec des images	33
<i>Les stéréotypes</i>	33
<i>Les préjugés</i>	34
<i>Les stéréotypes et les préjugés à propos d'autres groupes culturels</i>	34
<i>L'ethnocentrisme</i>	35
Faire le lien entre les images et leurs répercussions	35
<i>La discrimination</i>	35
<i>La xénophobie</i>	36
<i>L'intolérance</i>	36
<i>L'antisémitisme</i>	37
<i>Le racisme</i>	37
Où allons-nous à partir de là ?	40
<i>Références pour ce chapitre</i>	41

Chapitre 3 - L'éducation interculturelle : une approche positive de la différence	42
D'où vient l'éducation interculturelle ?	42
<i>Les réponses éducatives à une société multiculturelle</i>	42
L'éducation interculturelle : un processus d'éducation sociale	44
Deux types de parcours :	46
1. L'éducation interculturelle formelle	46
2. L'éducation interculturelle informelle	48
Travailler avec les jeunes : un processus permanent	49
Pause pour réflexion	52
<i>Références pour ce chapitre</i>	54

PARTIE B – ACTIVITÉS, MÉTHODES ET RESSOURCES

I. Introduction	55
<i>Comment utiliser ce kit</i>	55
II. L'approche pédagogique	57
<i>Travailler avec des jeunes</i>	58
III. Développer un programme pédagogique interculturel	60
<i>Conseils pour l'animateur</i>	61
<i>Superviser les discussions</i>	61
<i>Gérer les conflits</i>	62
<i>Évaluation ou critique</i>	63
IV. Activités	64
V. Remerciements	64
Liste des activités par niveau et par thème	66
<i>Actions pour la campagne de A à Z</i>	67
<i>Antonio et Ali</i>	68
<i>L'arbre de vie</i>	70
<i>Ballons</i>	73
<i>Chaque photo raconte une histoire</i>	75
<i>Le chemin du développement</i>	77
<i>Cher(e) ami(e)...</i>	87
<i>Concours «Euroblagues»</i>	89
<i>Contes et légendes du monde</i>	91
<i>Couvrir un événement</i>	101
<i>Cultionary</i>	103
<i>Dans notre immeuble</i>	106
<i>Devine qui vient dîner ce soir</i>	112
<i>Dominos</i>	115
<i>Étiquettes</i>	117
<i>Euro-rail «à la carte»</i>	119
<i>L'exception</i>	122
<i>Faites-le !</i>	124
<i>Fêtes nationales</i>	127
<i>Forcer le cercle</i>	129
<i>L'île</i>	132
<i>Jour noir</i>	138

<i>Knysna blue</i>	141
<i>Limite 20</i>	144
<i>Moi aussi !</i>	155
<i>Mon enfance</i>	157
<i>Mon histoire</i>	159
<i>Nos héros préférés</i>	161
<i>Partager la discrimination</i>	163
<i>Les partis pris des médias</i>	165
<i>Portraits</i>	168
<i>Premières impressions</i>	170
<i>Quelle est votre position ?</i>	172
<i>Que voyez-vous ?</i>	175
<i>Rechercher les similitudes et découvrir la diversité</i>	176
<i>Le réfugié</i>	178
<i>Les règles du jeu</i>	181
<i>Rêves</i>	183
<i>Le sens de l'histoire</i>	185
<i>Sur les traces de la diversité</i>	187
<i>Un égale un</i>	190
<i>Icebreakers (Jeux pour briser la glace)</i>	193
<i>Méthodes pour commencer à travailler sur les thèmes de la campagne</i>	200

Ressources utiles 204

A. Matériel écrit	204
B. Vidéos/films	208

Annexes 211

Annexe I - Déclaration de Vienne	211
<i>Déclaration et Plan d'action sur la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance</i>	211
<i>Plan d'action</i>	212
Annexe II - Déclaration des Organisations Européennes de Jeunesse Rédigée lors du Sommet du Conseil de l'Europe à Vienne, le 8-9 Octobre 1993	214
Formulaire d'évaluation	218

Introduction

Il est facile de dire : «Je n'ai pas de préjugés», ou «Je ne suis pas raciste, ce problème n'a rien à voir avec moi», ou «Ce n'est pas moi qui ai invité ces réfugiés». Il est difficile de dire : «Je ne suis peut-être pas à blâmer pour ce qui s'est produit dans le passé, mais je veux prendre mes responsabilités pour faire en sorte que, à l'avenir, les choses changent».

Bienvenue dans la seconde édition du kit pédagogique “Tous différents – Tous égaux” !

A l'époque où le Kit pédagogique a été élaboré, en 1994-95, l'accès à Internet était essentiellement réservé aux universités, aux grandes entreprises et aux gouvernements. Aucun d'entre nous n'avait de messagerie électronique, et nous communiquions donc par courrier, télécopie ou téléphone. Aujourd'hui, Internet n'est toujours pas accessible à tout le monde et nous devons lutter davantage contre cette nouvelle forme d'exclusion. Toutefois, la situation s'améliore et - si l'on se replace une décennie en arrière - les possibilités qui existent aujourd'hui pour partager des idées et mettre des publications à disposition sur Internet étaient inimaginables. Prendre part à une communauté en évolution constante dans le domaine de l'éducation aux droits de l'homme dans le monde entier est certainement une façon de contribuer à créer des liens et des solidarités.

Peu après sa publication en 1995, le Kit pédagogique « Tous différents – Tous égaux » est devenu une référence pour les personnes qui s'occupent d'éducation et de formation interculturelles dans toute l'Europe et au-delà. Traduit dans de nombreuses langues, il demeure l'une des publications les mieux accueillies et les plus utilisées du Conseil de l'Europe. Suite au succès du lancement de la version en ligne de **Repères** – le manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes – il était logique de mettre à jour les publications pédagogiques principales de la campagne « Tous différents – Tous égaux », et de les rendre plus largement accessibles dans le contexte du Programme Jeunesse d'Éducation aux droits de l'homme. Le dixième anniversaire de la campagne « Tous différents – Tous égaux » est également une bonne occasion de remettre ces ressources à l'honneur.

Qu'est-ce qui a changé ? La majeure partie du texte n'a pas été modifiée. Nous avons mis à jour les références et les exemples, et supprimé ceux qui ne sont plus pertinents. Nous avons très soigneusement sélectionné des liens vers d'autres sites Internet intéressants. Sur le plan technique, étant donné que les webmestres modifient fréquemment la structure interne des sites, nous ne donnons généralement que le nom de domaine, et lorsqu'il s'agit d'adresses plus complexes nous précisons la date de consultation.

La plupart des modifications ne sont visibles et utilisables que sur la version en ligne du Kit pédagogique. Nous avons pu créer des liens intéressants avec les publications **Repères**, **DOMino**, et **Alien 93**, qui ont toutes pour objectif de contribuer à promouvoir l'esprit de la campagne : égalité dans la dignité et les droits et respect de la diversité. En les parcourant, vous trouverez beaucoup d'aspects qui se complètent. En particulier, vous aurez la possibilité de passer de parties théoriques à des activités concrètes, qui se renforcent mutuellement. Essayez vous-même sur www.coe.int/compass !

Nous espérons que vous trouverez cette nouvelle édition facile et agréable à utiliser. Bonne lecture !

tous différents
tous égaux

alle anders
alle gleich

La Campagne «tous différents - tous égaux»

Les sociétés européennes souffrent encore d'une montée d'hostilité raciale et d'intolérance à l'égard des minorités. Sur tout le continent, au sein d'organismes publics, d'organisations non-gouvernementales et d'initiatives locales, de nombreuses personnes tentent de lutter contre ces fléaux. La Campagne Européenne de la Jeunesse contre le Racisme, la Xénophobie, l'Antisémitisme et l'Intolérance («Tous différents - Tous égaux») vise à rassembler ces personnes, afin d'imprimer un élan supplémentaire au combat contre toutes les formes d'intolérance. Même si la Campagne a officiellement pris fin en 1996, la nécessité de poursuivre son action n'en reste pas moins d'actualité.

Le problème croissant du racisme et de l'intolérance figurait à l'avant-plan de l'ordre du jour du Sommet de Vienne, tenu en 1993, qui réunissait les dirigeants des 32 États membres du Conseil de l'Europe. Ils y ont adopté un Plan d'action joint qui, en plus de la Campagne, prévoit une coopération entre les États membres, notamment dans les domaines de la législation et de l'éducation visant à lutter contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance (voir Annexe 1). Cette Campagne bénéficie du soutien sans réserve des plates-formes paneuropéennes d'organisations non-gouvernementales de jeunesse, le CENYC et le BEC - qui ont tous deux fusionné dans le Forum européen de la Jeunesse en 1996. Il est important de prendre conscience du caractère mondial de ces problèmes, tragiquement illustré par les événements du 11 septembre 2001 et les guerres en Afghanistan et en Irak.

Cette Campagne a tenté de mobiliser tous les secteurs de la société vers les objectifs positifs de la tolérance, de l'égalité, de la dignité, des droits de l'homme et de la démocratie, et de donner une impulsion pour les années à venir. De tels objectifs ne peuvent être «atteints» ; ce sont plutôt des processus permanents qui exigent l'engagement de tous.

Ce kit pédagogique

Les jeunes ne peuvent parvenir à comprendre leur position, à mieux en connaître et à en maîtriser tous les aspects, sans une compréhension des circonstances internationales et nationales qui façonnent leur monde. L'éducation interculturelle peut faciliter ce processus. Nous avons tenté de réunir des matériels pratiques et théoriques à l'usage des animateurs, des formateurs, des travailleurs de jeunesse et des enseignants dans un cadre pédagogique informel. Nous nous sommes basés sur l'expérience acquise avec la production de «ALIEN 93 - Organisations de jeunesse en lutte contre le racisme et la xénophobie», publié par la Direction de la Jeunesse en 1993. Ce kit n'est pas une thèse académique ; nous avons essayé d'en faire un produit facile à lire. Les praticiens expérimentés y trouveront de nouvelles idées, mais le principal groupe ciblé sont les personnes qui commencent à travailler avec des jeunes dans ce domaine. Bien que nous parlions de jeunes, ce kit et les activités proposées peuvent être adaptés à d'autres groupes d'âge dans des cadres pédagogiques informels.

La Partie A est une présentation générale de la situation actuelle en Europe et une argumentation en faveur de l'introduction de l'éducation interculturelle. Nous

examinons les développements historiques, politiques et économiques à l'origine de nos sociétés. Après avoir défini quelques concepts-clés, nous enchaînons avec l'analyse des bases de l'éducation interculturelle. A la fin, une section consacrée à des références bibliographiques propose aux utilisateurs des orientations pour approfondir leur réflexion. Des questions sont placées de manière stratégique dans le texte, de manière à rendre cette étude plus vivante et à suggérer des idées de discussion avec les groupes de jeunes. La Partie A fournit le contexte aux approches pédagogiques exposées dans la Partie B.

La Partie B est une véritable boîte à outils contenant des méthodes et des activités à exploiter avec les jeunes dans le cadre de l'éducation interculturelle. Après une description de la méthode globale, vous trouverez un éventail d'activités basées essentiellement sur le travail en groupes et la participation. En travaillant à partir de l'expérience, en explorant de nouvelles approches, la Partie B encourage les jeunes à agir.

Lors de la production de ce kit, nous avons déployé beaucoup d'efforts afin que vous puissiez l'utiliser de la manière la plus adaptée à votre façon de travailler, pour concevoir des activités pédagogiques. Vous pouvez entreprendre la lecture de ce kit au point qui vous intéresse. S'il vous plaît, lisez-le de manière critique et adaptez ce que vous y trouvez à vos circonstances spécifiques.

En utilisant ce kit, nous espérons que les jeunes comprendront mieux les causes du racisme et de l'intolérance, et seront en mesure de les identifier dans la société. Par le biais d'un processus d'éducation interculturelle, nous tentons de donner aux jeunes la possibilité d'évaluer les différences entre les individus, les cultures, et les conceptions de la vie ; c'est ainsi que nous parviendrons à vivre et à travailler ensemble, dans un esprit de coopération, pour développer une nouvelle société pacifique où règne la dignité dans l'égalité.

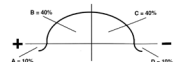
L'unité de production et ses méthodes de travail

Quel est l'intérêt de publier un tel kit pédagogique ?

Nous avons consulté nos partenaires dans le cadre de la Campagne. Ceux-ci nous ont délivré un message clair : les activités pédagogiques doivent former la base de la Campagne si l'on veut assurer à cette dernière un effet durable ; et, à travers l'Europe, il existe un réel besoin de matériels pédagogiques accessibles pour soutenir ce processus.

La spécificité qui distingue ce kit pédagogique des autres est qu'il a été conçu et rédigé par une équipe multiculturelle d'animateurs expérimentés, dans le contexte de la Campagne. Nous pensons qu'il est important de décrire certains des processus de l'élaboration de ce kit, car cela permettra de mettre en lumière certains des enjeux et des problèmes que vous allez rencontrer en tentant de coopérer sur un plan interculturel. Coordonner un groupe dont les membres sont aussi dispersés n'est pas toujours facile. En effet, la communication par téléphone et par fax ne fonctionne pas toujours bien, les réunions sont coûteuses et la pression naturellement exercée par le temps peut nuire aux résultats.

La composition originale de l'unité de production réunie pour la première fois à Strasbourg en septembre 1994, au Centre Européen de la Jeunesse, était la suivante :



Pat Brander, Beccles, UK - formateur et rédacteur ;
Carmen Cardenas, Madrid, Espagne - Equipo Claves
Philippe Crosnier de Bellaistre, Berlin, Allemagne - formateur
Mohammed Dhalech, Gloucester, UK - CEMYC, représentant le Comité Européen d'organisation de la Campagne
Rui Gomes, Strasbourg, France - animateur, CEJ
Erzsébet Kovács, Budapest, Hongrie - formateur
Mark Taylor, Strasbourg, France - formateur et rédacteur
Juan de Vicente Abad, Madrid, Espagne - Colectivo AMANI

Tous les membres ont contribué au concept de cette publication. Malheureusement, des raisons à la fois personnelles et professionnelles ont empêché deux d'entre eux de prendre part à la deuxième réunion tenue en décembre 1994, au Centro Eurolatinoamericano de Juventud à Mollina, en Espagne.

Notre travail a généré un processus conflictuel constructif entre les membres du groupe :

- Comment allons-nous mettre en commun nos expériences, nos définitions, nos idéologies et nos pratiques pédagogiques différentes ?
- Jusqu'à quel point cette Campagne va-t-elle contribuer à la lutte contre les causes de la discrimination et de l'intolérance ?
- Comment allons-nous pouvoir rendre compte des diverses réalités de l'ensemble des pays et des cultures européennes ?
- Comment allons-nous combiner nos différentes analyses de ces causes ?
- Pourquoi n'existe-t-il pas de traduction directe de l'adjectif "interculturel" en hongrois ?
- S'agit-il d'anglais britannique ou d'anglais international ?
- Pourquoi ne savez-vous pas parler espagnol ?
- Quelles doivent être les structures du kit ?
- Est-il possible de véhiculer des concepts simplement sans être simpliste ?
- Et, question très pratique, quelle est la quantité d'informations nécessaire pour décrire une méthode ou une activité ?

Réussir à répondre à ces questions a exigé la totale mobilisation de tous les membres et une aptitude à apporter des explications de manière créative. Seuls vous, les utilisateurs de ce kit, pourrez dire si nous sommes oui ou non parvenus à une forme de synergie interculturelle.

Pour la Partie A, nous avons décidé de nous baser sur la publication de Equipo Claves et Cruz Roja Juventud «**En un mundo de diferencias... un mundo diferente**». La majorité des éléments repris ont été radicalement remodelés et réécrits, afin de prendre en compte la diversité des réalités à travers l'Europe.

Inventer ou adapter des méthodes pour la Partie B, tous ensemble, a contribué à nous faire comprendre, en tant qu'équipe, où nous allions et comment y parvenir. Très souvent, nous avons atteint des destinations complètement inattendues - en repensant à ces «parcours», nous en avons conclu que l'éducation interculturelle était un processus sans fin.

Suite à des discussions animées pour déterminer les valeurs sur lesquelles le kit devait reposer, nous avons abouti à la conclusion que celui-ci devait promouvoir :

- Des méthodes pour apprendre à connaître la différence et la discrimination et pour en faire l'expérience ;
- une compréhension nouvelle ou différente de la société ;
- une quête et un engagement en faveur de l'égalité de dignité de tous les citoyens ;
- des indices et des orientations en faveur de l'action et du changement.

Nous étions tous très conscients des limites de l'éducation interculturelle et de l'indispensable soutien politique et économique pour assurer son efficacité. Le Plan d'action adopté à Vienne contient des propositions visant à faciliter ce processus (voir Annexe I). Ce n'est que dans les années qui suivront cette Campagne que nous pourrions évaluer le sérieux de ces engagements.

En fait, les États membres du Conseil de l'Europe ont depuis mis ces engagements en application. Citons deux exemples importants : l'entrée en vigueur de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales ; et la création de l'ECRI (www.coe.int/ecri), la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance – sa tâche est de lutter contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau au niveau de la grande Europe et sous l'angle de la protection des droits de l'homme. L'action de l'ECRI couvre toutes les mesures nécessaires pour lutter contre la violence, les discriminations et les préjugés auxquels sont confrontés des personnes ou groupes de personnes, notamment au motif de la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique.

Terminologie - Un mot de mise en garde

Les mots ont un pouvoir. Les mots représentent des valeurs. Selon le contexte, les mots peuvent changer de signification, même si la langue reste la même. Nous avons tenté d'explicitier les contextes et les significations des termes que nous employons. Le secteur tout entier des relations interculturelles est fortement politisé, car les mots ne peuvent être correctement compris hors de leur contexte socio-économique.

En effet, lors de la préparation de cette seconde édition, nous avons envisagé de prendre en considération les débats qui se sont ouverts ces dernières années autour de l'éducation non-formelle. Nous avons finalement décidé de ne pas modifier la terminologie utilisée ici, notamment parce que les auteurs donnent les raisons qui motivent leur choix de tel ou tel terme.

Selon vos expériences et votre façon de comprendre, vous penserez peut-être que vous n'auriez jamais utilisé les mêmes termes ou expressions dans une telle publication. Nous vous exhortons à suspendre votre jugement un instant : demandez-vous alors pourquoi, à votre avis, certains mots et phrases sont mal choisis, et essayez de rechercher des solutions de remplacement. Ce kit sera en outre traduit dans plusieurs autres langues et, en dépit des soins apportés pour assurer la plus grande précision possible, ce processus amènera des changements de sens. **Excitant, n'est-ce pas ?**

Sources :
Conflicts armés actifs en 2002 : http://www.prio.no/cwbp/armedconflict/current/active_conflicts_2002.pdf (consulté en janvier 2004)
Département pour la recherche sur la paix et les conflits : <http://www.pcr.uu.se>

PARTIE A

CONCEPTS-CLÉS ET BASES DE L'ÉDUCATION INTERCULTURELLE

Chapitre I - Les enjeux, les problèmes et leurs origines

Examen des aspects suivants :

- Évaluation de la différence
- Division économique du monde entre le Nord et le Sud
- Notre continent en plein changement
- Notre réaction face à ces changements
- La nécessité d'apporter des réponses nouvelles à des situations nouvelles

Une réalité caractéristique de nos sociétés : la différence

Nous, êtres humains, sommes tous différents, à maints égards, et pouvons être identifiés par rapport à de nombreux critères : sexe, âge, caractères physiques, sexualité (hétérosexualité, homosexualité), personnalité, hobbies, niveau de vie, croyances... Dans ce kit, nous nous concentrerons sur les différences culturelles, sociales et ethniques. Nous allons étudier l'interaction entre des individus différents, ainsi que leur mode de vie, leurs valeurs et leur culture, et les relations entre les majorités et les minorités dans nos sociétés.

Nous allons travailler à partir de la différence, en prenant pour point de départ des conceptions, des idées, des valeurs et des comportements différents, pour aboutir en terrain d'entente. Malgré l'interaction des différences, il est possible de parvenir à de nouvelles solutions et à de nouveaux principes d'action : ils sont basés sur l'égalité de la dignité et des droits pour tous.

Ces considérations peuvent sembler plus claires en référence aux personnes d'autres sociétés ou pays, mais nous devons aussi parler de ce qui se passe à l'intérieur de nos propres frontières géographiques. Nous nous sentons différents de ceux d'entre nous nés et vivant dans notre pays, mais dont les cultures et les modes de vie diffèrent quelque peu des nôtres. Le principal enjeu consiste pour nous à découvrir comment vivre et interagir avec ces différences de manière créative.

L'histoire a connu des vagues d'immigration successives, de telle sorte que l'Europe d'aujourd'hui est peuplée de personnes de cultures très diverses. Cela rend la vie plus

ВСИЧКИ различни
ВСИЧКИ равни

intéressante et excitante, mais aussi plus compliquée. C'est une réalité en ce début de 21^{ème} siècle : **nous vivons dans des sociétés multiculturelles.**

Les différences entre les individus ne sont pas perçues en tant qu'atout et conduisent généralement à la suspicion ou au rejet

Nous vivons dans un monde déroutant. Dans un sens, il semble que nous nous rapprochions les uns des autres. Pour les quelques-uns qui bénéficient de l'accès aux autoroutes de l'information ou aux chaînes de télévision par satellite, il est possible d'entrer en contact avec l'autre côté de la planète en quelques secondes. Mais, plus près de chez nous, les distances qui nous séparent les uns des autres ne cessent de croître. Nous ne profitons pas de nos sociétés culturelles comme nous le pourrions : c'est-à-dire en tant que phénomène enrichissant de par sa diversité et que nous ne devrions en aucun cas nous permettre de gaspiller.

Malheureusement, il arrive que la présence de personnes «différentes» dans un pays conduise au désintérêt et à l'indifférence, si ce n'est à la discrimination et à l'intolérance. Pour les minorités dans nos sociétés, la discrimination infiltre tous les secteurs de la vie : la fourniture des services publics, les possibilités d'emploi, la durée de la garde à vue, le logement, la représentation et l'organisation politique, l'accès à l'éducation.

L'escalade de l'intolérance conduit souvent à la violence et, dans les cas les plus extrêmes, au conflit armé. Nous utilisons la définition donnée par le Conflict Data project de l'Université d'Uppsala : un conflit armé est un différend conflictuel qui concerne un Etat et/ou un territoire, et où l'utilisation de la force armée entre deux parties, dont l'une d'elle au moins est un Etat, entraîne au moins 25 décès liés au combat.

Ce projet a recensé au moins 90 conflits armés entre 1989 et 1994, dont quatre seulement entre États. Les 86 autres ont explosé au sein même d'États : guerres civiles pour des questions territoriales et politiques, conflits ethniques, nationalistes et religieux. Les derniers chiffres dont nous disposons sont ceux de 2002 : ils font état de 29 conflits armés « actifs », ayant à nouveau, pour la quasi-totalité d'entre eux, éclaté au sein même d'États¹.

Pratiquement tous les pays se sont construits par le biais de l'intégration d'autres cultures. En Europe, seule l'Islande peut être qualifiée de société principalement monoculturelle. Mais, même dans ce pays, les choses changent !

Si la diversité est la norme au sein de nos sociétés, pourquoi manifestons-nous tant d'intolérance à l'égard de ceux que nous jugeons différents ? Il est clair qu'il n'existe pas une seule réponse à cette question et que, pour en développer tous les aspects à prendre en considération, ce kit ne suffirait pas. Néanmoins, il serait peut être utile de clarifier certains points si nous voulons explorer les origines de ces «nouvelles» sociétés multiculturelles dont l'apparition est moins soudaine qu'il n'y paraît.



Quand pour la première fois avez-vous entendu l'expression de «société multiculturelle» ? Qu'est-ce que cela signifiait pour vous ? Et qu'est-ce que cela signifie pour vous à présent ?

En Europe, le développement des sociétés multiculturelles s'est affirmé suite à la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Tandis que la division idéologique Est-Ouest s'intensifiait, on observait de grands mouvements de population au sein et autour de la sphère d'influence de l'Union Soviétique. La reconstruction économique dans les pays d'Europe centrale et du Nord (essentiellement en Grande-Bretagne, en France, en Allemagne et aux Pays-Bas) signifiait un besoin accru de travailleurs.

Durant les années 50 et 60, deux principales formes de migration se produisirent. Tout d'abord, il y eut ceux qui disaient : « Nous sommes ici parce que vous étiez là-bas ». L'immigration en provenance des colonies et des anciennes colonies concernait ceux qui retournaient dans leur « mère patrie » et des individus de divers groupes ethniques, comme par exemple : les Indiens en Grande-Bretagne, les Algériens en France et les Indonésiens aux Pays-Bas. Ensuite, les pays les plus industrialisés commencèrent à recruter des travailleurs du Sud de l'Europe (Espagne, Portugal, Italie, Grèce, Yougoslavie, Turquie) et d'autres pays proches. D'une manière générale, ceux-ci intégraient le marché du travail du pays d'accueil en tant que travailleurs manuels et, en principe, étaient accueillis amicalement : on avait « besoin » d'eux.

? *Quelles sont les formes de migration qui ont été observées depuis ou en direction du pays dans lequel vous vivez, de 1950 à 1970 ?*

La crise économique qui débuta en 1973 changea la situation. Les hausses du prix du pétrole, auparavant impensables, encouragèrent le développement de nouvelles technologies et modes de production. En conséquence, tous les pays industrialisés connurent une rapide augmentation du chômage.

Ce chômage de nature structurelle affecta surtout les « plus faibles » au sein du système de production, c'est-à-dire ceux occupant les emplois les moins qualifiés, notamment les immigrants étrangers. L'accueil amical réservé à l'origine se transforma en peur ou en suspicion : « Nous n'avons plus besoin de vous ». Face aux problèmes économiques, les étrangers devenaient les boucs émissaires et se voyaient reprocher de prendre les emplois de la population du pays d'accueil. Beaucoup d'immigrants arrivés dans les années 50 et 60 rentrèrent dans leurs pays qui enduraient aussi de graves crises économiques. L'une des répercussions les moins connues des bouleversements radicaux en Europe centrale et orientale, durant ces dernières années, fut le retour forcé de travailleurs et d'étudiants dans des pays comme le Vietnam, le Mozambique et Cuba - on n'avait plus « besoin » d'eux non plus.

Depuis la fin des années 70, l'Europe est devenue la principale destination d'une nouvelle vague migratoire formée principalement de personnes du sud de la Méditerranée et des pays dits du « tiers monde ». Contrairement à la migration des années 50 et 60, ce phénomène n'a pas été initié par les pays européens, mais il trouve ses origines et ses explications dans la précarité de la situation sociale, économique et politique de la majorité des pays du monde.

svi različiti
svi jednaki

Nord-sud : une question de déséquilibre

Le système économique international

Au cours de l'histoire, notre monde a fait l'objet de multiples divisions. Les Romains ont divisé le monde entre l'Empire romain et le monde des Barbares ; après les voyages de Christophe Colomb, on parlait de Nouveau Monde et d'Ancien Monde ; à la fin de Deuxième Guerre mondiale, un «rideau de fer» a été construit pour séparer l'Europe de l'Est de l'Europe de l'Ouest ; et, plus récemment, nous avons commencé à parler de la division du monde entre le Nord et le Sud.



A quelles autres divisions pensez-vous ?

Cette différenciation entre le Nord et le Sud ne fait pas référence à la situation géographique des pays par rapport à l'équateur (l'Australie est économiquement au Nord !), mais à des données économiques et politiques beaucoup plus complexes.

Seule une petite minorité des habitants de cette planète profitent des avantages de ce monde plus petit auquel nous venons de faire allusion : une avance technologique et un niveau de consommation qui dépassent de loin les besoins fondamentaux. Les termes de «Nord» et de «Sud» sont des généralisations et on trouve beaucoup de différences entre les pays de chacun de ces groupes. Mais, indéniablement, la véritable frontière qui sépare le Nord du Sud est la **pauvreté**. Et, bien que la pauvreté ne soit pas absente des pays du Nord, la situation des pauvres de ces pays reste comparativement privilégiée. Pour approfondir le débat sur ces questions, reportez-vous aux parties sur la **Mondialisation** et la **Pauvreté** dans Repères.



Quelle est votre conception de la pauvreté ? Combien de personnes vivent dans la pauvreté près de vous ?

Alors que la plupart des régions du monde enregistraient une croissance économique durable dans les années 90, 54 pays en développement accusaient un recul du revenu moyen par habitant au cours de cette décennie, signale le *Rapport 2003 sur le développement humain* du Programme des Nations Unies pour le développement. La plupart des pays qui étaient plus pauvres en 2000 qu'en 1990 se trouvent en Afrique subsaharienne. Lorsqu'un pays est « sous-développé », cela signifie qu'il a perdu l'aptitude de choisir son propre développement et qu'il dépend économiquement et culturellement d'autres pays.



Qu'est-ce que le «développement» ? Qu'est ce que la «croissance» ? Qui en définit les critères ?

Les causes du phénomène de pauvreté ne sont pas naturelles : dans de nombreux cas, les pays concernés possèdent davantage de ressources que les pays développés et, dans le passé, leurs économies étaient même florissantes. Alors, quelles sont les raisons de cette situation inégale et injuste ? Au risque de tomber dans la simplification extrême, on peut dire que la situation de ces pays provient du système international qui domine

politiquement, mais surtout économiquement, notre monde.

Un déséquilibre que chacun d'entre nous contribue à maintenir

Après la Deuxième Guerre mondiale, l'ordre économique international en vigueur actuellement a été dicté par un petit nombre de pays du «Nord». Ces pays ont imposé des règles et créé des structures qui reflétaient leurs propres intérêts (par exemple : le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, les accords commerciaux...) et ont utilisé des ressources qui ne leur appartenaient pas... En quelques mots : Ils ont conçu un système selon lequel le développement de quelques-uns était soutenu par la pauvreté de la majorité.

D'autres formes de dépendance plus subtiles sont devenues la règle : la principale expression en est la **dette extérieure** qui accable la majorité des pays en voie de développement. Les pays du Sud se sont retrouvés pris au piège, contraints de d'exploiter et de vendre leurs matières premières pour payer les équipements et la technologie.

? *De nombreux pays doivent consacrer une proportion considérable de leurs recettes publiques au remboursement de leur dette extérieure. Qui, à votre avis, est responsable de telles situations ? Que pensez-vous de la campagne mondiale «Drop the Debt» (annulons la dette) - qui supposerait l'annulation de la dette extérieure des pays les plus pauvres ? **

L'inégalité fondamentale du système économique, les guerres civiles (Rwanda, Salvador...), les catastrophes écologiques (désertification, tremblements de terre), la famine et le fort accroissement de la population (notamment en Afrique), tous ces facteurs s'additionnent pour produire une situation dramatique. Un nombre croissant de personnes ont été contraintes de prendre une décision pénible, voire traumatisante : quitter leur maison, émigrer ou demander l'asile. Elles agissent ainsi pour survivre, conscientes malgré tout des difficultés inhérentes au fait de vivre dans un pays étranger.

? *Quelle est, selon vous, la différence entre «un migrant», «un réfugié» et «une personne déplacée» ?*

En janvier 2004, le nombre de personnes «sources de préoccupations» pour le **Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés** (<http://www.unhcr.ch>) s'élevait à 20 556 781 (en 1974 ce chiffre était de 2,4 millions) – soit à peu près 1 personne sur 300 sur la terre. Pouvez-vous vous imaginer ce que représentent réellement ces chiffres en termes de tragédie humaine ? De plus en plus au Nord, nous avons détourné notre attention du Sud ; en Europe notamment, nous nous sommes tournés vers nous-mêmes.

tous différents
tous égaux


somos diferentes
somos iguales

* Pour de plus amples informations sur la dette mondiale voir : <http://www.jubilee2000uk.org>

Est-ouest : une nouvelle recherche d'équilibre

Les nouveaux visages de l'Europe


Qu'est-ce que l'Europe ? Où commence-t-elle ? Où finit-elle ? Combien de pays trouve-t-on en Europe ? Qui peut prétendre être européen ? Existe-t-il une culture européenne ? Qui s'en soucie ? Tenter d'apporter des réponses à ces questions est devenu beaucoup plus compliqué depuis fin 1989. La disparition de l'Union soviétique ; les années de guerre dans ce qu'était la Yougoslavie ; l'unification de l'Allemagne ; l'indépendance de la République tchèque et de la République slovaque ; l'élargissement de l'Union européenne à 25 membres – les conséquences de ces transitions sont énormes.

 *Quels ont été les changements majeurs depuis 1989 dans le pays dans lequel vous vivez ?*

Bien que Strasbourg soit géographiquement plus près de Prague que de Paris, il va falloir du temps pour réduire les distances dans nos esprits. Des changements d'une telle envergure suscitent de nombreuses émotions : des espoirs pour une «Maison européenne commune» avec des frontières ouvertes ; la crainte de vagues de migration massives ; des espoirs pour de nouvelles nations ; la peur de conflits plus nombreux. Les relations entre les États et les peuples, qui semblaient définies une fois pour toutes, doivent être renégociées. (Même cette affirmation peut être démontée si vous considérez, par exemple, l'histoire de Chypre ou de l'Irlande du Nord depuis les années 60). Notre perception des uns des autres se fait plus complexe avec les diverses versions de l'Europe qui voient le jour.

Des «Europes» différentes

Le fait que les forces en faveur de l'intégration se heurtent à de sérieuses difficultés n'est pas un secret. On assiste à une prise de conscience accrue selon laquelle les pays sont constitués de personnes, avec des histoires et des valeurs différentes ; ce ne sont pas seulement des entités économiques qu'il faut rassembler au profit d'économies d'échelle. L'élargissement de l'Union Européenne, par exemple, s'est avéré plus compliqué que prévu.

 *Une majorité d'électeurs en Norvège (1972 et 1994) et en Suisse (1997 et 2001) ont voté contre l'adhésion de leur pays à l'Union européenne lors du référendum - à votre avis, quelle en est la raison ?*

Le Conseil de l'Europe est à présent une organisation véritablement paneuropéenne ; le nombre de ses États membres est passé de 23 à 47 entre 1989 et 2007. Ces changements ont installé un nouveau climat politique et amené à repenser le rôle de l'organisation. Aussi, lors du Sommet de Vienne en octobre 1993, les chefs d'Etat et de gouvernement ont-ils consacré le Conseil de l'Europe comme le gardien de la sécurité

démocratique - sur la base des droits de l'homme, de la démocratie et de la primauté du droit. La sécurité démocratique est un complément essentiel à la sécurité militaire et une condition indispensable à la stabilité et à la paix du continent.

tous différents
tous égaux

? *Quelles sont, selon vous, les raisons pour lesquelles les États-Unis, le Canada et certaines républiques d'Asie centrale sont membres de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), laquelle compte à présent 55 membres ? **

Les gouvernements et l'industrie intensifient leur coopération sous toutes ses formes à travers l'Europe. De leur côté, les syndicats, les organisations de jeunesse et les projets culturels oeuvrent avec leurs membres pour donner à l'Europe un visage humain.

? *Quelles autres formes de coopération européenne connaissez-vous ? Quels sont leurs succès et leurs échecs ?*

Ce qui est très intéressant, c'est que tous les habitants ne se sentent pas européens. Nous parlerons de l'identité dans le Chapitre 2, mais, à ce stade, une question doit être posée : Peut-on envisager une identité européenne ? La coopération entre quelques pays, évoquée précédemment, conduit logiquement à l'exclusion des autres. Tandis que le contrôle aux frontières disparaît entre certains pays européens, les barrières qui les séparent des autres grandissent. Un exemple peut être cité à propos des effets immédiats des accords Schengen : il s'agit d'accords intergouvernementaux qui visent à abolir les contrôles douaniers entre les pays concernés, à harmoniser les politiques en matière de visas, à coordonner la prévention criminelle et les opérations de recherche, et à favoriser l'échange d'informations sur les demandeurs d'asile. A l'heure où nous rédigeons ce document, ces accords ont été ratifiés par les parlements d'Autriche, de Belgique, du Danemark, de France, de Finlande, d'Allemagne, d'Islande, d'Italie, du Luxembourg, des Pays-Bas, de Norvège, du Portugal, d'Espagne et de Suède, les dix nouveaux États membres de l'UE se préparant à s'y joindre.. Le jour de l'entrée en vigueur de ces accords début 1995, il y avait des files d'attente de 24 heures à la frontière germano-polonaise.

kaikki erillaisia
kaikki samanarvoisia

? *Avec le renforcement des frontières extérieures de l'Europe, on pourrait parler de construction d'une «forteresse européenne». Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette analyse ?*

Après avoir esquissé les principaux développements sur notre continent et ses relations avec les autres parties du monde, il est temps d'analyser plus en profondeur ce qui se passe sur le terrain.

Les minorités en Europe

Attention ! Une minorité quelque part est peut-être une majorité ailleurs.

? *Quand une minorité n'est-elle pas une minorité ? Quand elle constitue une puissante élite ! Êtes-vous d'accord avec cette affirmation ?*

Les minorités locales

Dans presque tous les États, il y a des minorités «traditionnelles» : des groupes ethniques présents depuis des siècles, possédant pourtant des caractéristiques, des comportements, des habitudes et des modes de vie différents de ceux de la majorité. Des multitudes d'exemples peuvent être cités : en voici quelques-uns, mais d'autres vous viendront certainement à l'esprit. L'histoire de l'Europe est jalonnée de mouvements expansionnistes, d'accords commerciaux, de conquêtes religieuses et militaires. Tous ces événements ont provoqué des mouvements de personnes et de cultures. Les chevaliers normands du 11^{ème} siècle ont réussi à bâtir des empires très éloignés les uns des autres, en Grande-Bretagne, en Espagne et en Sicile ; les forces de l'Empire ottoman ont atteint les murs de Vienne en 1529, puis à nouveau en 1683 ; la Lituanie était le plus grand État d'Europe au 14^{ème} siècle. (Nous devons être prudents en manipulant de tels «faits» historiques ; par exemple, selon votre point de vue, le plus grand État d'Europe au 14^{ème} siècle pourrait être polonais et non lituanien - cette différence d'analyse constitue encore aujourd'hui un point de discordance). Beaucoup de régions et de localités ont traversé des épreuves terribles ; comme le souligne Richard Hill, la ville de Ilok, aujourd'hui située sur la frontière orientale de l'Etat indépendant de Croatie, est un exemple révélateur. Sous l'Empire ottoman, Ilok était un village musulman. Auparavant, il était catholique. En 1930, la majorité de ses habitants étaient allemands et juifs. En 1991, sa population comptait 3000 Croates, 500 Serbes et 1900 Slovaques, descendants de migrants du 19^{ème} siècle. Un an plus tard, en 1992, elle était composée de 3000 Serbes. Depuis la fin de la guerre, les Croates sont à nouveau majoritaires.

όλοι διαφορετικοί
όλοι ίσοι



Connaissez-vous une ville près de chez vous qui possède une histoire similaire ?

Pour l'Espagne, ces minorités traditionnelles sont surtout les Rom et les Sinti (Tsiganes) qui constituent aussi une minorité ethnique dans beaucoup d'autres pays, ainsi que les communautés musulmane, juive et hindoue qui résident à Ceuta et Melilla. En Suède, on trouve une minorité finlandaise assez importante. En Turquie, environ 17% de la population est constituée de Kurdes. Il y a 21 000 gens du voyage en Irlande. Environ 9% de la population roumaine est composée de Hongrois.

Jusque dans les années 80, il semblait - d'un point de vue extérieur, en tous cas - que la Yougoslavie constituait l'un des exemples les plus positifs de peuples différents vivant ensemble en paix. A présent, il est difficile de savoir à quel point cette image était faussée et dans quelle mesure elle masquait de véritables inégalités. Ce qui est clair, c'est la complexité des relations entre les Slovènes, les Bosniaques, les Croates, les Musulmans, les Serbes, les Monténégrins, les Macédoniens, les Roumains, les Bulgares, les Hongrois, les Albaniens, les Tsiganes et les Grecs - pour ne citer que ceux recensés en 1991.



Combien de personnes faut-il pour former un «groupe minoritaire» ?

Les Slovènes, minoritaires au sein de la fédération de la Yougoslavie, sont à présent

majoritaires en Slovénie où ils représentent environ 88% de la population. Les déclarations d'indépendance et le découpage des territoires suite aux guerres ont joué un rôle déterminant dans la «création» de minorités. Avec la chute de l'Union Soviétique, 25 millions de Russes vivant hors de la Fédération de Russie - notamment en Estonie, en Lettonie et en Lituanie - ont formé des minorités assez importantes dans les nouveaux États indépendants. En 1920, le Traité de Trianon amputait la Hongrie de deux tiers de son territoire et de un tiers de sa population ; beaucoup de ces habitants restèrent dans leurs villes et villages. On retrouve leurs descendants essentiellement en République de Slovaquie, en Roumanie et dans les États qui constituaient auparavant la Yougoslavie.

La décision de reconnaître ou de qualifier un groupe de personnes de «minorité» constitue un enjeu fondamental et un réel danger. C'est en effet dangereux car cela peut déboucher sur une discrimination et une ségrégation accrue. D'un autre côté, cela peut aussi conduire à un accroissement des droits et des responsabilités d'un groupe particulier.

Aucun État en Europe ne possède à l'intérieur de ses frontières une population qui ne parle qu'une seule langue, bien que certains aient choisi de n'avoir qu'une langue officielle. La langue joue un rôle prépondérant dans la culture d'un peuple. Au cours des dernières décennies notamment, les personnes parlant des langues minoritaires ont demandé à bénéficier d'une reconnaissance officielle, à recevoir une instruction dans leur langue et à pouvoir développer leurs propres médias (publications, radios, programmes télévisés).

כולם שווים
כולם שווים



Quels autres types de droits les minorités pourraient/devraient-elles avoir ?

Le Conseil de l'Europe a examiné la situation des «minorités nationales» à plusieurs occasions depuis 1949, première année de son existence. Bien qu'il soit aisé de comprendre que le terme de «minorités nationales» fasse référence à ces personnes contraintes d'émigrer vers un autre pays, ou vivant dans un autre pays suite à des modifications de frontières, il s'est avéré impossible de parvenir à un consensus sur l'interprétation de ce terme. La Déclaration rédigée lors du Sommet de Vienne en 1993 (voir Annexe I) a donné un nouvel élan à l'effort entrepris pour la protection de ces minorités. Suite à cela, les États membres ont décidé d'opter pour une approche pragmatique avec la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, adoptée en novembre 1994 : cette Convention ne contient aucune définition du concept de «minorités nationales», permettant que chaque cas soit considéré selon les circonstances particulières à chaque État. Les États qui ont signé et ratifié cette Convention s'engagent à permettre juridiquement aux minorités nationales de préserver les éléments essentiels de leur identité, en particulier leur religion, leur langue, leurs traditions et leur patrimoine culturel. L'auto-définition est également importante et l'Article 3.1 reconnaît le droit des individus à choisir librement d'être traités ou non en tant que membres d'une minorité nationale.

Consultez :
[www.coe.int/
minorities](http://www.coe.int/minorities)

? *Le pays dans lequel vous vivez a-t-il signé et ratifié cette Convention ?*

Migrants, immigrants, réfugiés

Dans ce domaine aussi, la terminologie est un exercice délicat. Il est d'usage dans beaucoup de pays européens d'employer le terme de «migrants» pour désigner les personnes ayant des origines étrangères. Des jeunes détenteurs de passeports britanniques de Manchester d'origine jamaïcaine, par exemple, et dont les parents sont nés en Grande-Bretagne, seraient plutôt surpris d'apprendre qu'ils pourraient aussi être considérés des «migrants». Certains parlent «d'immigrants», d'autres de «travailleurs immigrés temporaires», et des rapports du Conseil de l'Europe mentionnent l'expression de «stocks de populations étrangères». Même s'il conviendrait à certains que les migrants soient simplement «de passage», il est de plus en plus évident que la majorité d'entre eux ne partiront pas. Et beaucoup sont des nationaux des pays dans lesquels ils vivent.

? *Si un couple d'étrangers a un enfant dans votre pays, cet enfant est-il aussi un «étranger» ?*

La diversité des définitions et des méthodes employées pour la compilation des statistiques font que, souvent, les données ne sont pas comparables entre pays. Presque par définition, les «immigrants irréguliers» sont incroyablement difficiles à dénombrer, mais, pour les responsables politiques peu scrupuleux surtout, terriblement faciles à estimer. (C'est un peu comme le concept de majorité silencieuse - comme elle est silencieuse, n'importe qui peut prétendre parler en son nom). Ces personnes ne sont pas «illégales», c'est le système juridique qui les définit de la sorte. Si vous ajoutez à ces considérations le fait que chaque pays possède des principes et des taux différents pour traiter les demandes de naturalisation, il semble alors évident que les statistiques doivent être considérées avec beaucoup d'attention. Oui, même les quelques rares que nous utilisons dans ce kit pédagogique.

? *Où pouvez-vous vous procurer de telles informations ? Qui les produit ? Qui les utilise ?*

Nous avons abordé précédemment les divers modèles de migration au sein et en direction de l'Europe. Jusqu'au début de la présente décennie, la principale cause d'immigration était le regroupement familial, les travailleurs migrants arrivés dans les années 60 et 70 étant rejoints par leur famille. L'Italie, le Portugal et l'Espagne sont récemment devenus des pays d'immigration, après avoir été des pays d'émigration ; (Saviez-vous que la plus grosse communauté grecque, après Athènes et Thessalonique, se trouve à Melbourne en Australie ?). Avec la France, l'Italie et l'Espagne sont les principales destinations des migrants d'Afrique du Nord.

Lors d'une conférence sur la migration au Conseil de l'Europe en 1991, il avait été prédit que, dans trois ans, jusqu'à 20 millions de personnes émigreraient vers l'Ouest

depuis les pays de l'ex-Union Soviétique. Ce phénomène ne s'est pas produit, mais des prédictions tellement exagérées ont contribué à accroître le soutien du public en faveur de contrôles migratoires plus stricts en Europe occidentale.

tous différents
tous égaux

? *Quelle est la différence entre un réfugié et un demandeur d'asile ?*

Partout dans le monde, il y a eu une augmentation massive du nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile au cours de la dernière décennie. Selon une estimation, cette augmentation est de l'ordre de 980% en Europe pour la période 1983-1992 : le chiffre est passé de 70 000 à 685 700. Ces personnes venaient du monde entier, en majorité d'Europe orientale et de Turquie. L'effroyable conflit en ex-Yougoslavie est clairement à l'origine de l'accroissement énorme des mouvements de réfugiés et de personnes déplacées en Europe. Selon le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, en janvier 2004, le nombre total de « personnes sources de préoccupations » en Europe s'élevait à 4 403 921. A l'échelle mondiale, les dix mouvements de réfugiés les plus importants étaient tous à destination de pays africains.

? *La Convention de Genève des Nations Unies de 1951 fixe les définitions et les procédures relatives à l'admission des demandeurs d'asile. De quelle façon le pays dans lequel vous vivez les applique-t-il ?*

cách éagsúil
cách ionann

L'accueil «légal» de ceux venant de l'extérieur

Selon le pays dans lequel vous vivez, votre nationalité et votre situation financière, il vous sera plus ou moins facile de vous rendre dans un pays européen (ou d'un pays européen à un autre) et d'y travailler.

Si vous avez au moins 100 000 dollars en banque, vous rencontrerez peu de difficultés pour obtenir un visa ou un permis de séjour dans la plupart des pays. Beaucoup de pays ont arrêté de délivrer des visas aux ressortissants étrangers vivant sur leur territoire. Prenez l'exemple d'une personne qui rend visite à sa famille avec un visa de tourisme et souhaite rester dans le pays ; elle devra alors quitter le pays et faire une nouvelle demande de visa, avec tous les frais et le stress de la séparation que cela implique. Des réglementations strictes s'appliquent aux compagnies de transport, afin de s'assurer qu'elles ne transportent que des passagers munis du droit d'entrée dans un pays spécifique. Une compagnie qui enfreindrait ces réglementations s'exposerait à une pénalité et devrait prendre en charge les frais de rapatriement des personnes concernées.

? *Quelle est la différence entre une Visa et une American Express ?*

A moins que vous ne soyez employé par une grande société transnationale, vous aurez de grosses difficultés à obtenir l'autorisation de vivre et de travailler dans n'importe quel

pays européen de l'Espace économique européen (EEE). Par contre, les ressortissants de ces pays sont autorisés à aller relativement librement de l'un à l'autre. Bien que les réglementations diffèrent légèrement, les enjeux majeurs restent les mêmes. Si vous avez l'intention de séjourner dans l'un ou l'autre de ces pays en toute légalité, vous devez savoir les choses suivantes :

- Le permis de séjour. Il vous sera délivré si vous avez déjà obtenu un permis de travail.
- Le contrat de travail avec une entreprise reconnue. Sans lui, vous ne pouvez obtenir de permis de travail.
- Le permis de travail ne sera délivré que si l'employeur peut prouver que personne dans la population de son pays ne peut occuper cet emploi.
- Les procédures officielles et les délais d'obtention du permis de travail dissuadent de nombreux employeurs de tenter de recruter des ressortissants des pays du tiers monde.
- Si, entre-temps, vous commencez à travailler avant d'en avoir obtenu l'autorisation officielle, vous risquez l'expulsion immédiate.
- Certains crimes ne peuvent être commis que par les étrangers. Les dispositions juridiques changent : à vous de vous assurer que vous vous y conformez.



Combien de personnes viennent pour vivre et travailler dans votre pays ?

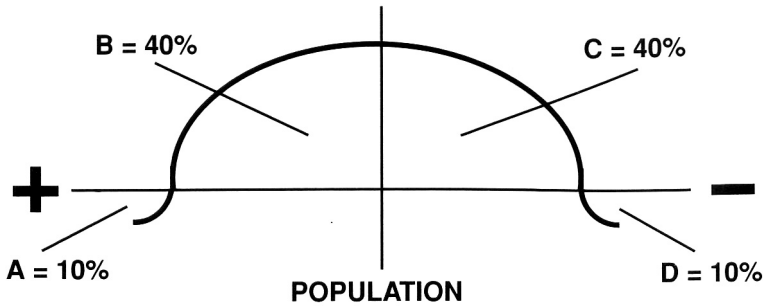
Il existe des exceptions à la règle. En Europe centrale et orientale, et plus particulièrement en Allemagne, la migration de peuplement permanente de ces dernières années concerne des groupes ethniques spécifiques «retournant» dans leur pays d'origine dans lequel on leur garantit un droit automatique d'établissement. Parmi ceux concernés on trouve les Aussiedler allemands, les Finlandais ougriens, les Turcs bulgares, les Grecs d'origine pontique et les Magyars roumains.

Et quelles sont nos réponses à tout ceci ?

Nous nous sommes penchés sur certains points et sur un peu d'histoire et avons mis en lumière les forces agissantes au sein de nos sociétés. Au même moment, nous nous rapprochons et nous nous séparons. Le visage et les visages de l'Europe ont considérablement changé au cours des dernières décennies et, dans nos sociétés multiculturelles d'aujourd'hui, nous devons faire face à plus de stress et de contraintes que par le passé.

Un modèle à adapter

Lors du symposium préparatoire de la Campagne «Tous différents - Tous égaux» en 1993, les récentes recherches présentées ont jeté un jour nouveau sur les enjeux auxquels nous devons faire face. Ces recherches, menées en Belgique, suggèrent la possibilité de répartir la population en quatre grands groupes :



- A. Les personnes déjà conscientes des problèmes du racisme et plus ou moins activement engagées dans des activités antiracistes (environ 10%).
- B. Les personnes tolérantes mais non (encore) engagées dans des activités antiracistes (40%).
- C. Les personnes ayant des tendances racistes, mais qui ne commettent pas d'actes racistes (40%).
- D. Les racistes qui manifestent ouvertement leurs penchants racistes (10%).

Ce qui est peut-être représentatif de la Belgique ne l'est pas forcément de l'ensemble de l'Europe, mais les activistes antiracistes (d'autres pays) qui ont vu ces résultats reconnaissent que les proportions calculées correspondent globalement à leurs propres estimations. Selon eux, les pourcentages de jeunes sont plus importants dans les groupes A et D.

? *Pensez-vous que ce modèle reflète la réalité de votre pays ?*

Que les proportions soient les mêmes ou pas, vous pouvez utiliser ce modèle pour analyser la situation dans votre pays. Il peut aussi servir à déterminer des stratégies pour cibler certains groupes dans le cadre de campagnes ou lors de l'élaboration d'approches pédagogiques. Allons-nous faire en sorte de pousser à l'action les personnes tolérantes du groupe B ? Allons-nous manifester ouvertement notre opposition à celles du groupe D ? Allons-nous travailler avec celles du groupe A pour remettre en question certaines de nos hypothèses ? etc.

Pour citer un exemple plus récent, le journal La Repubblica du 19 mai 1995 rendait compte d'une étude sur les préjugés menée auprès de 2500 jeunes en Italie. L'enquête avait été effectuée par le Instituto di ricerca sociali di Milano (Institut de recherche sociale de Milan) qui classait les résultats obtenus en quatre groupes :

- A. «xenofobi» - (xénophobes, personnes effrayées par les étrangers ou contre les étrangers) - 12,3%
- B. «instabili» - (instables) - 31,6%
- C. «neutrali» - (neutres) - 35,2%
- D. «antixenofobi» - (antixénophobes) - 20,9%

Ces quatre groupes sont peut-être comparables à ceux définis par l'étude belge, mais il est important de constater que la terminologie employée est complètement différente.

Le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et l'intolérance s'expriment sous des formes très différentes en Europe ; il se peut par conséquent que vous deviez définir d'autres modes de description ou d'analyse des différents groupes caractérisant la situation de votre pays. Nous nous pencherons sur les enjeux que constituent la définition de ces termes dans le prochain chapitre.

SI... ALORS...

Pour résumer ce chapitre, il est clair que de nouvelles réponses s'imposent face aux nouvelles situations dans lesquelles nous nous trouvons.

SI les sociétés multiculturelles sont une réalité et doivent le rester dans l'avenir...

SI l'exploitation d'un grand nombre se fait au profit des sociétés privilégiées...

SI, dans notre monde, de plus en plus petit et interdépendant, la plupart des problèmes vont franchir les frontières actuelles et nous affecter tôt ou tard...

SI les pays et/ou les États prennent conscience de l'impossibilité de rester isolés...

SI nous croyons en l'égalité des droits de l'homme pour tous...

ALORS nos actions doivent aussi exprimer ces engagements afin d'apporter des changements.

ALORS notre réponse ne peut consister à élever des murs institutionnels ou personnels pour que «les autres restent à leur place».

ALORS notre réponse ne peut être celle de la condescendance ou de la supériorité.

ALORS nous devrions commencer à développer des liens mutuels à un niveau égal - que ce soit entre différentes sociétés ou cultures, ou entre majorités et minorités au sein d'une même société.

ALORS il faut combattre la discrimination inhérente au système économique international pour mettre un terme à la marginalisation et à la pauvreté dans le monde.

ALORS nous devons travailler pour comprendre et modifier les préjugés et les stéréotypes.

En bref, nous devons trouver le moyen de transformer progressivement nos sociétés multiculturelles en sociétés interculturelles.

Références pour ce chapitre

tous différents
tous é g a u x

Conflits armés actifs en 2002 :

www.prio.no/cwp/armedconflict/current/active_conflicts_2002.pdf (consulté en janvier 2004)

Département pour la recherche sur la paix et les conflits : www.pcr.uu.se

Equipo Claves/Cruz Roja Juventud (1992) : **En un mundo de diferencias... un mundo diferente**, Madrid

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) : www.coe.int/ecri

Bartlett, Robert (1993) : **The Making of Modern Europe - Conquest, Colonization and Cultural Change 950 - 1350**, Penguin, Londres

Colectivo AMANI (1994) : **Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos**, editorial popular, Madrid

Conseil de l'Europe (février 1995), **Convention-cadre pour la protection des minorités nationales et Rapport explicatif**, H(95) 10, Strasbourg

Dublin Travellers Education and Development Group (1992): **Irish Travellers: New Analysis and New Initiatives**, Pavee Point Publications, Dublin

Convention-cadre pour la protection des minorités nationales : www.coe.int/minorities

Hill, Richard (1992) : **We Europeans**, Bruxelles

Jubilee Research : www.jubilee2000uk.org

Le Monde diplomatique (février 1995) : **Manière de voir : Le bouleversement du monde**, Paris

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe : www.osce.org

Race and Class (janvier-mars 1991) : **Europe : Variations on a Theme of Racism**, Londres

La Repubblica (19.5.95) : Milano

Salt, John (1993) : **Tendances actuelles et futures des migrations internationales touchant l'Europe**, CDMG(93) 28E, Conseil de l'Europe, Strasbourg

Todd, Emmanuel (1994) : **Le destin des immigrés**, Seuil, Paris

Rapport 2003 du PNUD sur le développement humain : www.undp.org/hdr2003 (consulté en décembre 2003)

Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés : www.unhcr.ch

UNESCO (1995) : 1995 - **Une année pour la Tolérance**, Paris

Van der Gaag, N and Gerlach, L (1985) : **Profile on Prejudice**, Minority Rights Group, Londres

Direction de la Jeunesse (1993) : **Préparation de la Campagne de Jeunesse, Rapport du symposium**, Conseil de l'Europe, Strasbourg

alle anderscht
alle gliich

I Sources : Conflits armés actifs en 2002 : http://www.prio.no/cwp/armedconflict/current/active_conflicts_2002.pdf (consulté en janvier 2004) Département pour la recherche sur la paix et les conflits : <http://www.pcr.uu.se>

Chapitre 2 - Comprendre la différence et la discrimination

Examen des aspects suivants :

- La culture
- Moi, nous, eux
- Nos limites
- Les images
- De la discrimination au racisme
- Questions et réponses éventuelles

Définir, illustrer, expliquer - c'est ce que nous allons tenter de faire tout au long de ce chapitre. Réfléchissez en le lisant. Si vous êtes en désaccord avec quoi que ce soit, ou si vous trouvez une énorme lacune dans un argument, notez les raisons de votre désaccord et faites des suggestions de remplacement.

Des sociétés multiculturelles à des sociétés interculturelles

A première vue, les expressions de «société multiculturelle» et de «société interculturelle» semblent similaires ; pourtant, elles ne sont pas synonymes. Alors, de quelle manière définissons-nous la différence entre les deux ? Voici quelques idées de base que vous pourrez compléter.

SOCIÉTÉS MULTICULTURELLES : Différentes cultures et groupes nationaux, ethniques et religieux vivant sur le même territoire, MAIS n'ayant pas forcément des contacts. C'est une société dans laquelle la différence est souvent perçue négativement et constitue la principale justification de la discrimination. Les minorités peuvent éventuellement être tolérées de manière passive, mais jamais acceptées ou appréciées. La loi, qui prévoit éventuellement des droits pour mettre un terme aux pratiques discriminatoires, n'est pas toujours appliquée uniformément.

SOCIÉTÉS INTERCULTURELLES : Différentes cultures et groupes nationaux, ethniques et religieux vivant sur le même territoire et entretenant des relations ouvertes d'interaction, avec des échanges et la reconnaissance mutuelle de leurs modes de vie et valeurs respectives. Il s'agit dans ce cas d'un processus de tolérance active et de maintien de relations équitables au sein desquelles chacun a la même importance : il n'y a ni personnes supérieures ou inférieures, ni personnes meilleures ou plus mauvaises...

«L'interculture» est un processus, et non un objectif en soi. Il nous faut à présent examiner quelques-uns des principaux éléments de ce processus.

Si on parlait de culture

tous différents
tous égaux

«... les humains ne sont pas seulement eux-mêmes ; ils sont aussi le milieu où ils sont nés, le foyer dans la ville ou la ferme où ils ont appris à faire leurs premiers pas, les jeux qui ont amusé leur enfance, les contes de vieille femme qu'ils ont entendus, la nourriture qu'ils ont mangée, les écoles qu'ils ont fréquentées, les sports qu'ils ont pratiqués, les poètes qu'ils ont lus , le Dieu qu'ils ont adoré».

(W. Somerset Maugham. «Le fil du rasoir»)



Que signifie pour vous le terme de culture ?

Vous aurez peut-être envie de poser cette question « que signifie pour vous le terme de culture ? » au groupe. Vous pouvez faire appel à la technique du groupe de réflexion ou préférerez peut-être utiliser celle de « discussion silencieuse au sol » décrite dans la partie 8.3 de **Domino**.

Après le débat, vous pouvez poursuivre en explorant les images qu'ont les participants des différentes cultures en vous servant de l'activité « Antonio et Ali », qui fait appel à la lecture d'histoires, ou du jeu de simulation « L'île ». Ces deux activités figurent dans la partie 2 de ce **kit pédagogique**.

all verschillen
all t 'selwecht


Si vous souhaitez approfondir les questions relatives aux différences culturelles et aux droits de l'homme, vous trouverez dans **Repères** une activité de simulation de Niveau : 4 intitulée « Les Makah et la chasse baleinière », qui explore les questions sur le respect des différentes valeurs culturelles.

Il y a des centaines de définitions de la culture, toutes plus longues et plus compliquées les unes que les autres. Parler de «cultures organisationnelles» fait même partie du langage courant, notamment dans le contexte des sociétés transnationales.


- La première chose qui vient à l'esprit en référence à la notion de culture est ce que vous pouvez trouver dans les pages culturelles d'un journal : ballet, opéra, musique, lecture et autres activités artistiques ou intellectuelles.
- Ici, nous envisageons la culture dans une perspective beaucoup plus large. Nous considérons les valeurs et les systèmes comportementaux qui permettent à des groupes de personnes de donner un sens au monde qui les entoure. C'est une notion complexe ; tenter de comprendre les cultures, dont la vôtre, signifiera étudier divers aspects de la vie. Certains de ces aspects sont visibles au premier coup d'oeil, d'autres nécessitent une recherche plus approfondie.
- Qu'est-ce qui est défini comme «bon» et «mauvais» ?
- Comment les familles sont-elles structurées ?
- Quelles sont les relations entre les hommes et les femmes ?
- Comment le temps est-il perçu ?
- Quelles sont les traditions importantes ?
- Quelles sont les langues parlées ?

- Quelles règles régissent la consommation de nourriture et de boisson ?
- Comment les informations sont-elles partagées ?
- Qui détient le pouvoir et comment est-il obtenu ?
- Quelles sont les réactions à l'égard des autres cultures ?
- Qu'est-ce qui est drôle ?
- Quel rôle la religion joue-t-elle ?


Cette liste pourrait être beaucoup plus longue et vous pourriez la compléter. Il est important de souligner que les réponses à de telles questions sont, dans une grande mesure, communes aux membres d'une même culture - c'est évident, c'est normal, les choses sont ainsi. Les membres d'une même culture se comportent en effet de la même façon, possèdent des références similaires et jugent les choses de la même façon. Une telle observation est plus facile à vérifier lorsque vous vous trouvez confronté à une culture différente ou lorsque vous allez à l'étranger. Les cultures ne sont pas statiques, elles évoluent ; ainsi les réponses et même les questions changent avec le temps.

 *Prenez l'une des questions ci-dessus. Comment vos grands- parents y auraient-ils répondu ?*

Les différences entre les cultures reflètent les efforts que chaque société a dû déployer pour survivre dans une réalité spécifique. Cette réalité fait intervenir les éléments suivants : a) Les données géographiques ; b) le contexte social, c'est-à-dire les autres groupes humains avec lesquels ont eu lieu des contacts et des échanges ; et c) les antécédents «métaphysiques», c'est-à-dire la quête d'un sens à la vie.

 *S'il existe différentes cultures, cela signifie-t-il que certaines sont meilleures que d'autres ?*

Même au sein d'une culture, on trouve des individus non conformes à l'ensemble des normes habituelles qui sont identifiés en tant que membres de subcultures. Ceux-ci sont souvent victimes d'intolérance au sein de nos sociétés ; parmi eux, on trouve les handicapés, les homosexuels et les lesbiennes, certains groupes religieux et le large éventail des subcultures de jeunesse. Les caractéristiques propres aux subcultures de jeunesse englobent leur langage, leurs tenues vestimentaires, leur musique et leurs fêtes «rituelles».

 *De quelle(s) subculture(s) faites-vous partie ?*

Apprendre sa propre culture : un acte aussi naturel que celui de respirer

Nous naissons au sein d'une culture et, durant les premiers temps de notre vie, nous apprenons notre culture. Ce processus est quelquefois appelé «socialisation». Chaque société transmet à ses membres le système des valeurs qui sous-tend sa culture. Les

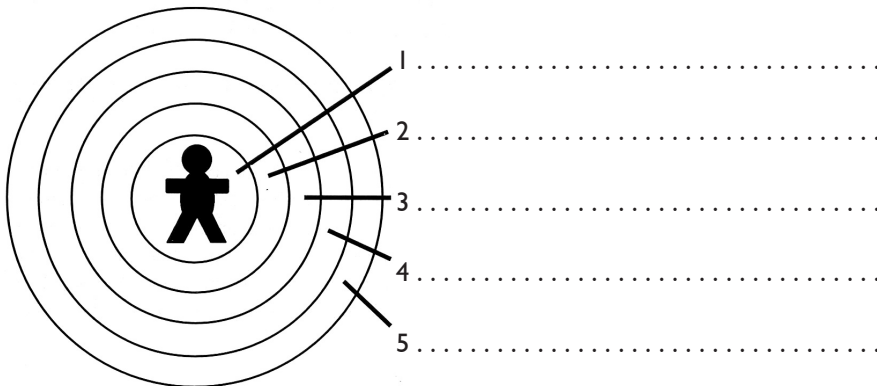
enfants apprennent à comprendre et à utiliser des signes et des symboles dont la signification change arbitrairement d'une culture à l'autre. Sans ce processus, l'enfant ne pourrait pas exister au sein d'une culture donnée. Pour prendre un exemple banal, imaginez ce qui se passerait si votre enfant n'était pas en mesure de comprendre la signification d'un feu rouge. Il n'y a pas de raison objective qui justifie le fait que le rouge signifie «stop» et le vert «passez». Les parents et la famille, l'école, les amis et les médias de masse - et notamment la télévision - tous ces acteurs contribuent à la socialisation de l'enfant, souvent sans même que nous ne soyons réellement conscients de faire partie de ce processus.

? *Quelles ont été les influences majeures de votre socialisation ?*

La culture est vécue différemment par chacun d'entre nous. Chaque personne est un mélange de sa culture, de ses propres caractéristiques individuelles et de ses expériences. Ce processus s'enrichit en vivant au contact de deux ou plusieurs autres cultures en même temps. Par exemple, en tant que migrant de la deuxième génération, vous apprendrez votre culture d'origine au sein de votre famille et la culture du pays dans lequel vous vivez à l'école et par le biais des médias.

L'identité

Qui suis-je ? Que suis-je ? L'identité est comme la culture, faite de plusieurs aspects, certains visibles, d'autres cachés. Une façon d'appréhender cette notion est de vous imaginer comme un oignon (même si vous ne les aimez pas !) : chaque couche correspond à un aspect différent de votre identité.



? *Quels sont les principaux aspects qui constituent votre identité ? Classez-les de 1 à 5 par ordre décroissant d'importance.*

Certains de ces aspects seront en rapport avec les éléments suivants :

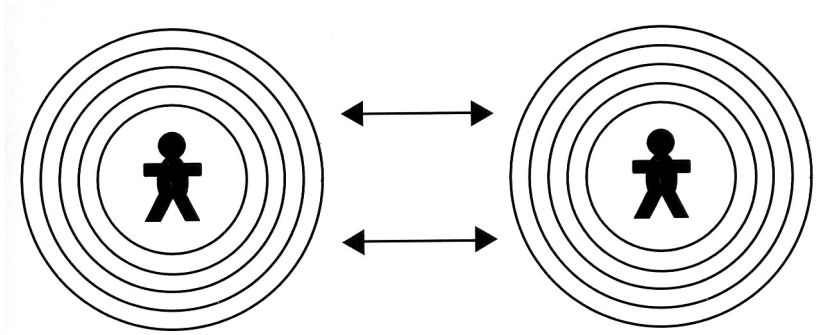
- Les rôles que vous jouez dans la vie : fille, ami, étudiant, boulanger, banquier ;

- les aspects de votre identité que vous pouvez choisir : aimer tel ou tel type de musique, appartenir à un parti politique, porter tels vêtements ;
- l'endroit où vous êtes nés, où vous vivez à présent ;
- le fait d'appartenir ou non à une minorité ;
- votre sexe et votre sexualité ;
- votre religion ;

et peut-être, bizarrement,

- ce que vous n'êtes pas ou ne voulez pas être : une femme, un socialiste, un français, un alcoolique, par exemple.

L'identité n'a pas seulement à voir avec la façon dont nous nous percevons.



« L'oignon de l'identité »

Les autres ont une perception particulière de nous, et il se peut que nous n'aimions pas l'étiquette qu'ils nous donnent. Pour continuer avec l'analogie végétale, que se passe-t-il si un oignon appelle un autre "bulbe de tulipe" ? Pour en revenir avec l'un des principaux thèmes du dernier chapitre : ce sont les autres qui qualifient un groupe de "minorité". Qui sommes-nous ? Qui sont-ils ? Notre identité sociale est liée à des valeurs et des symboles. Nous divisons les individus en groupes, parce qu'il semblerait que nous possédions le besoin d'être différents des autres. Nous avons besoin d'attribuer à notre groupe (classe, famille, amis) des valeurs qui nous renvoient une valeur positive de nous-mêmes. Le danger réside dans le fait d'évaluer négativement ceux qui ne font pas partie de notre groupe. Mettre les individus dans des catégories les prive de la possibilité d'être autre chose.

« L'oignon de l'identité » peut être utilisé comme une activité en soi : à quoi ressemble votre « oignon » ? Cette activité s'est révélée très utile en groupe pour introduire les débats sur l'identité, sur la façon dont nous percevons les autres et la façon dont les autres nous perçoivent.

Vous pourrez prolonger la discussion sur « l'oignon de l'identité » de chacun, soit avec l'activité « **Moi aussi** », soit l'activité « **Dominos** ». Il s'agit d'activités vivantes qui aident les personnes à mieux se connaître mutuellement et à découvrir leurs différences et leurs points communs. Le groupe souhaitera peut-être également faire quelques recherches pour identifier les « empreintes » laissées par d'autres cultures autour de lui ; voir « **Sur les traces de la diversité** ».

Vous trouverez, dans la partie 4 de **Domino**, plusieurs « **histoires racontées par des jeunes gens** » qui se penchent sur les questions d'identité et de différences culturelles. Elles pourront se révéler très utiles pour servir de points de départ à la discussion ou au jeu de rôle.

Vous pouvez éventuellement amener les membres du groupe à prendre conscience de leur propre ethnocentrisme et à se concentrer sur la façon dont les autres les perçoivent et perçoivent leur culture. Le cas échéant, reportez-vous à l'activité « Lettre d'un Arabe/**Noir/Tzigane/Homme du Sud**/... », C/20 dans Alien 93.

Si vous souhaitez aborder les questions relatives à l'identité et aux droits de l'homme, l'activité « **Qui êtes-vous ?** » dans **Repères** pourra alors vous être utile.

? *Citez deux caractéristiques simples (voire stupides !) qu'un étranger puisse associer au pays dans lequel vous vivez. Par exemple : Pour la Suisse : les montres et les banques ; pour la Russie : la vodka et les chapkas. Ces caractéristiques forment-elles une part importante de votre identité ? Vous pouvez appeler cela un jeu d'association de mots.*

? *Une nation est-elle une culture ?*

Nous vivons tous avec des images

Comment nous l'avons vu, l'identité d'une personne ne se résume pas à une simple étiquette. Souvent pourtant, nous avons tendance à nous concentrer sur des aspects limités ou déformés. Ceci parce que les réponses de différents groupes face à d'autres sont le produit d'un système compliqué de relations sociales et de pouvoir. Pour découvrir certains de ces mécanismes, nous devons étudier le rôle des stéréotypes, des préjugés et de l'ethnocentrisme.

Les stéréotypes

Les stéréotypes consistent essentiellement en des croyances ou des idées partagées par un groupe à propos d'un autre groupe. Un stéréotype est un ensemble de caractéristiques qui résume un groupe, habituellement en termes de comportement, d'habitudes, etc.

L'objectif des stéréotypes consiste à simplifier la réalité : « Ils sont comme ça ». Les patrons sont tyranniques ; ces personnes-ci sont fainéantes, celles-là sont ponctuelles ; les individus vivant dans ces quartiers de la ville sont dangereux - il se peut effectivement que l'un ou l'autre d'entre eux le soit, mais tous ? Quelquefois, nous faisons appel aux stéréotypes à propos du groupe auquel nous avons le sentiment d'appartenir, afin de nous sentir plus forts ou supérieurs aux autres (ou pour excuser certaines de nos faiblesses - « Que puis-je y faire ? Nous sommes tous comme ça ! »). Les stéréotypes sont généralement basés sur certaines images acquises à l'école, par le biais des médias ou à la maison, qui se sont par la suite généralisées pour englober toutes les personnes qui pouvaient y être associées.

? *Il a été suggéré que nous avons besoin des stéréotypes pour survivre. Dans quelle mesure les jugez-vous utiles ?*

Dans le langage courant, il est quelquefois difficile de faire la différence entre les stéréotypes et les préjugés.

Les préjugés

Le préjugé est un jugement que nous formons à propos d'une autre personne ou d'un autre peuple que nous ne connaissons pas réellement. Les préjugés peuvent être négatifs ou positifs. Ils nous sont inculqués lors du processus de socialisation et sont par conséquent très difficiles à modifier ou à supprimer. C'est la raison pour laquelle il est important que nous soyons conscients que nous en avons.

Pour expliquer ce concept plus concrètement, il serait utile d'analyser à quel point nous connaissons tous nos amis. Nous pouvons avoir différents cercles d'amis selon les circonstances : pour aller au cinéma, faire des promenades, faire nos devoirs à la maison, jouer au football, aller à des concerts. Est-ce que nous savons quelle musique nos amis footballeurs apprécient ? Où est-ce que nous «pensons» le savoir ? Il est facile et courant de faire des suppositions. Si il est si facile de faire des suppositions à propos des amis, imaginez-vous à quel point il est facile de porter des jugements erronés sur des inconnus.

? *Pourquoi selon vous est-il difficile de changer les préjugés ?*

Les préjugés et les stéréotypes sont des schémas qui nous aident à comprendre la réalité ; lorsque la réalité ne correspond pas à nos idées préconçues, il est alors plus simple de modifier notre interprétation de la réalité plutôt que de changer nos idées. Les préjugés nous aident aussi à compléter nos informations lorsque nous n'en possédons qu'une partie. Siang Be illustre ce processus en demandant à son audience d'écouter le passage suivant :

«Mary entendit la camionnette du vendeur de glaces au bout de la rue. Elle pensa à l'argent reçu pour son anniversaire et courut à la maison».

Nous pourrions interpréter ce passage de la façon suivante : Mary est une enfant, elle voudrait une glace et court à la maison pour prendre son argent afin de s'acheter une glace. Mais où trouvez-vous ces informations ? Essayez de changer l'un des termes de ce passage (remplacez par exemple «argent» par «fusil») et voyez ce qui se passe.

Les stéréotypes et les préjugés à propos d'autres groupes culturels

Nous assimilons des préjugés et des stéréotypes à propos d'autres groupes culturels, quelquefois de manière inconsciente - mais ces préjugés et stéréotypes ont une origine et répondent à plusieurs objectifs :

- Ils nous aident à évaluer nos propres cultures ;
- à évaluer d'autres cultures et modes de vie ;

- à régir les modes de relations que notre culture entretient avec les autres cultures ;
- à justifier les traitements et la discrimination à l'égard des individus d'autres cultures.

L'ethnocentrisme

Nos jugements, nos évaluations et nos justifications sont fortement influencés par notre ethnocentrisme. Cela signifie que nous croyons que notre réponse au monde - notre culture - est la bonne, et que les autres réponses, d'une certaine façon, ne sont pas «normales». Nous pensons que nos valeurs et notre mode de vie sont universels et conviennent à tous les peuples, et que les «autres» sont tout simplement trop «bêtes» pour comprendre cette évidence. Le seul contact avec des personnes d'autres cultures peut véritablement renforcer nos préjugés, nos lunettes d'ethnocentriques nous empêchant de voir autre chose que ce que nous nous attendons à voir. Certaines cultures peuvent nous sembler attirantes ou exotiques, mais généralement notre perception est influencée par nos préjugés et stéréotypes négatifs, et donc nous les rejetons.

Faire le lien entre les images et leurs répercussions

Cette réaction de rejet s'exprime sous forme de phénomènes étroitement corrélés : discrimination, xénophobie, intolérance, antisémitisme et racisme. Le pouvoir est une composante essentielle des relations entre les cultures (et les subcultures). Ces réactions sont encore pires lorsque des majorités rencontrent des minorités. Au fil du temps, les définitions et l'utilisation que l'on en fait évoluent ; il serait intéressant pour vous de comparer cette partie avec le chapitre remarquable que Repères consacre à la **Discrimination** et à la **Xénophobie** et dans lequel figurent des exemples plus récents.

La discrimination

La discrimination se manifeste par l'entrée en action des préjugés. Des groupes sont perçus comme différents et font l'objet de discrimination. Ils sont mis à l'écart et jugés criminels par des lois qui rendent leurs modes de vie illégaux : ils sont contraints de vivre dans des conditions déplorables, privés de voix politique, relégués aux pires emplois ou privés de travail, interdits d'entrée en discothèque et soumis à des contrôles de police effectués au hasard.



Pouvez-vous penser à d'autres exemples de discrimination ?

Au sein des groupes minoritaires, il y a ceux qui se sont battus contre cette discrimination négative, quelquefois avec le soutien de membres de la majorité. Ils affirment que

pour instaurer l'égalité, il est nécessaire de promouvoir des mesures en faveur d'une discrimination positive.

? Ces mesures sont aussi désignées par le terme «d'action positive». Pouvez-vous suggérer des actions positives nécessaires pour combattre les formes de discrimination négative citées ci-dessus ? (Exemple : aménager des aires d'arrêt adaptées, en consultation avec les Rom (Tsiganes) et les Sinti, afin de faire en sorte qu'elles répondent à leurs vrais besoins).

La xénophobie

Le terme de xénophobie vient d'un mot grec qui signifie «peur de l'étranger». Vous avez ici un exemple parfait de cercle vicieux : j'ai peur de ceux qui sont différents parce que je ne les connais pas, et je ne les connais pas parce que j'ai peur d'eux. Comme la discrimination et le racisme, la xénophobie se nourrit des stéréotypes et des préjugés, bien qu'elle trouve ses origines dans l'insécurité et la peur projetée sur «l'autre». Cette peur de l'autre se traduit souvent par le rejet, l'hostilité ou la violence à l'égard des personnes d'autres pays ou des membres de minorités.

La xénophobie a été exploitée par de puissantes élites pour «protéger» leurs pays des influences extérieures, comme l'illustre le cas de l'ex-Président Ceaucescu, le dictateur renversé de Roumanie, qui aimait citer le poète Mihai Eminescu :

*«He who takes strangers to heart
May the dogs eat his parts
May the waste eat his home
May ill-fame eat his name !»
(Que celui qui porte les étranger dans son coeur
soit dévoré par les chiens,
que sa maison aille à sa perte,
que son nom soit sali)*

? La xénophilie est l'amour des étrangers. Pouvez-vous modifier ce poème de manière à ce qu'il reflète ce sentiment ?

L'intolérance

L'intolérance est le manque de respect pour des pratiques et des croyances autres que les siennes. Elle se manifeste lorsque quelqu'un refuse de laisser les autres agir de manière différente ou défendre des opinions différentes. L'intolérance peut se traduire par le rejet ou l'exclusion de personnes à cause de leurs croyances religieuses, de leur sexualité, ou même de leur tenue vestimentaire ou encore de leur coupe de cheveux.

? A votre avis, quand est-il bien d'être intolérant ?

L'antisémitisme

La combinaison du pouvoir, des préjugés, de la xénophobie et de l'intolérance à l'égard des juifs est connue sous le nom d'antisémitisme. Cette forme d'intolérance religieuse conduit à la discrimination d'individus et à la persécution des juifs en tant que groupe. La plus horrible manifestation de l'antisémitisme a vu le jour avec la montée d'Hitler au pouvoir et l'idéologie nazie de pureté raciale. Six millions de juifs sont morts dans des camps de concentration pendant l'Holocauste ou la Shoah. Et, chose effrayante, des «historiens» comme David Irving ont tenté de «prouver» que les camps de concentration n'avaient pas existé ou qu'ils n'étaient pas aussi terribles qu'on l'avait prétendu.

? *Qu'avez-vous appris à propos de la Shoah à l'école ? Quelles formes d'antisémitisme trouve-t-on aujourd'hui ?*

Le racisme

? *Quand avez-vous employé ou entendu quelqu'un employer l'expression de «raciste !» ?*

Les conséquences du racisme sont terrifiantes, le mot lui-même est effrayant. Définir le «racisme» n'est pas facile. Le définir de sorte qu'il soit possible de déterminer - dans toute l'Europe - si un acte, une pensée ou un processus spécifique peut être qualifié de raciste, semble relever de l'impossible.

Le racisme repose sur la combinaison de croyances selon lesquelles des caractéristiques humaines, des aptitudes spécifiques, etc. sont déterminées par la race et qu'il y a des races supérieures et des races inférieures. Logiquement, pour adhérer à cet argument, vous devez croire qu'il existe des races humaines différentes.

Les expressions du racisme évoluent avec le temps et peuvent même porter des noms différents dans des lieux différents. C'est le concept de supériorité qui est le plus dangereux - la supériorité d'un groupe d'hommes par rapport à un autre. Si nous commençons à croire en de telles théories, à des époques et des lieux différents, alors nous pouvons apporter notre soutien tacite aux thèses et actes suivants :

- Le massacre de 400 000 Rom ou Tsiganes sous le régime nazi ;
- le massacre et la destruction de communautés entières dans l'ex-Yougoslavie, sous le prétexte de «l'épuration ethnique» ;
- la réservation de certains emplois et services à certains groupes de la société ;
- "L'Europe aux Européens», «La France aux Français», «La Russie aux Russes», etc.
- "L'Algérie est là pour les Algériens - alors, pourquoi ne rentrent-ils pas tous chez eux», «La Turquie est là pour les Turcs - alors, pourquoi ne rentrent-ils pas tous chez eux», etc.
- l'aide au développement est un piège plus qu'une aide réelle ;
- l'envoi de lettres piégées aux organisations qui oeuvrent en faveur des demandeurs d'asile.

Ce kit pédagogique est basé sur le rejet absolu de telles théories ou croyances.

L'espèce à laquelle tous les hommes appartiennent est l'espèce humaine et elle ne comporte qu'une seule race : la race humaine. Point à la ligne.



Est-ce que vous qualifieriez de racistes toutes ces illustrations des conséquences de la croyance en la supériorité ? Si non, que diriez-vous ?

Suivent plusieurs idées et explications qui approchent le racisme de diverses façons :

Le racisme est un mythe

« Pour de multiples raisons pratiques d'ordre social, la « race » n'est pas tant un phénomène biologique d'un mythe social. Le mythe de la « race » est responsable d'un nombre incalculable de drames humains et sociaux. Au cours des dernières années, les hommes lui ont payé un lourd tribut et ont enduré des souffrances insoupçonnées. Il continue d'empêcher le développement normal de millions d'êtres humains et prive la civilisation de la coopération fructueuse d'esprits féconds. »

« Statement on Race », UNESCO, Paris, juillet 1950

En réponse à la propagande raciste nazie, Julian Huxley dans « We Europeans », en 1935, avait répondu que :

« le racisme était un mythe, un mythe dangereux, un cloaque pour des objectifs économiques égoïstes qui, mis à nu, laissaient entrevoir leur laideur. »

« Il a été convenu que le racisme pouvait être décrit comme une discrimination de la part d'un groupe de personnes à l'encontre d'un autre, sur la base de préjugés touchant à des caractéristiques physiques. Il a été souligné que le racisme était une tentative pour créer de fausses divisions au sein de la race humaine, divisions sans aucun fondement scientifique valable ; qu'il n'y avait qu'une race sur terre : la RACE HUMAINE, et que, même en utilisant des termes tels « discrimination raciale », ou « relations interraciales », nous risquions de légitimer une partie des fausses hypothèses avancées par les groupes et les théoriciens racistes. »

(Mouvement International des Jeunes et des Étudiants pour les Nations Unies, « La coexistence multiraciale en Europe », Session d'étude, CEJ, 1983)

Le racisme est une idéologie

« Dans les débats publics, les termes de « Ausländerfeindlichkeit », ou « Fremdenfeindlichkeit » (signifiant hostilité à l'égard des étrangers) sont les plus employés pour parler de rejet intellectuel ou actif des étrangers - le terme de « Rassismus » (racisme) par contre n'est que rarement utilisé. Nous, nous voulons employer le terme de « racisme », non pas parce qu'il véhicule la notion d'une accusation morale et politique plus sévère, mais parce qu'il illustre le concept historique et analytique le plus clair - en contraste avec d'autres termes - et parce qu'il résume les contextes et les causes du rejet et de la haine des étrangers. »

Le racisme est une pure construction idéologique, une «idéologie» car, en réalité il n'existe pas de «races» au pluriel. Il n'y a aucune preuve de liens entre les caractéristiques physiques ou culturelles des individus et leurs qualités ou aptitudes fondamentales. L'acceptation du terme de «races» repose sur une motivation idéologique et des racines profondément enfouies dans la culture, et remplit des fonctions importantes pour la protection des structures dominantes en place :

- Le racisme permet que les inégalités sociales, l'exclusion et les contradictions de classe soient perçues comme «naturelles» et non liées à des facteurs sociaux. L'inégalité sociale et l'oppression s'en trouvent de ce fait politiquement et culturellement légitimées, voire ressenties comme inéluctables par leurs victimes.
- Ces groupes définis par le biais de «caractéristiques raciales» peuvent être désignés comme étant la cause supposée de la crise économique et sociale. Ils jouent le rôle de boucs émissaires, détournant l'attention des causes réelles de la crise et attirant le mécontentement de la société.

Le «néo-racisme» n'est plus fondé principalement sur les caractéristiques physiques, mais sur les différences culturelles. Les affirmations sur le thème de la supériorité sont en partie oubliées mais, par contre, il est «simplement» mis en avant que la culture d'un peuple («Volk») ou d'une nation est nécessaire à son identité et que le mélange culturel ou social risquerait de mettre en péril cette précieuse identité. »

(Jusos in der SPD, "Asyl statt Abschreckung", Argumente 5, Bonn, 1992)

Le racisme est profondément ancré dans l'histoire

« Il est important de faire la différence entre les diverses manifestations du racisme selon les pays. Des pays tels que le Royaume-Uni, la France et la Belgique - c'est-à-dire des nations impérialistes avec des antécédents colonialistes - souscrivent à des idéologies racistes évidemment liées à l'exploitation et à l'assujettissement des Noirs pour la cause du progrès du capitalisme occidental. Des anthropologues et des biologistes, suivis plus tard par des socio-biologistes, ont suggéré des raisons et des explications scientifiques justifiant le fait de traiter les Noirs comme une sous-espèce humaine. Certains avançaient et croyaient que les individus d'une couleur particulière possédaient des caractéristiques génétiques et sociales déterminées et immuables, et qu'ils ne subissaient pas l'influence de l'éducation ou de l'environnement. Ces hypothèses ont conduit à la croyance largement répandue selon laquelle les peuples d'Afrique étaient inférieurs à la race blanche «caucasienne» tant moralement, que socialement et intellectuellement, et que par conséquent nos valeurs humaines n'étaient pas valables pour eux. Ils pouvaient être traités comme des esclaves, comme des biens personnels, comme des objets de propriété, c'est-à-dire de la même façon que du bétail ou des chevaux que l'on exploite pour produire des richesses. »

(Confédération Européenne des Organisations des Centres de Jeunes, «Le racisme en Europe - Un enjeu pour le travail de jeunesse», Session d'étude, CEJ, octobre 1989)

Le racisme peut changer

« Le racisme est différent de la haine, de la discrimination ou des préjugés raciaux. Le RACISME implique le fait d'avoir le pouvoir de mettre en oeuvre des pratiques discriminatoires systématiques par l'intermédiaire des grandes institutions de notre société. Les préjugés, par contre, sont les opinions ou les sentiments négatifs préconçus, sans connaissance, sans réflexion ou sans raison.

Racisme = Pouvoir + Préjugé

Le racisme est à la fois direct et indirect. Il s'exprime sous deux formes étroitement liées : le RACISME individuel et le RACISME institutionnel.

La première forme de racisme se manifeste au travers d'actes directs perpétrés par des individus et susceptibles de se solder par la mort, des blessures ou la destruction violente de la propriété. La deuxième forme est moins évidente. Les exemples les plus remarquables se trouvent dans les critères de logement, la ségrégation dans les écoles et les églises, les mesures discriminatoires en matière d'emploi et de promotion, mais aussi dans les manuels qui passent sous silence le rôle de nombreuses minorités ethniques. Le RACISME doit aussi être considéré d'un point de vue culturel. Le RACISME culturel se traduit par le fait d'user du pouvoir pour perpétuer notre patrimoine culturel et l'imposer aux autres, tout en détruisant leur culture, nous comportant ainsi de manière ethnocentrique. La tendance qui consiste à déconsidérer les autres cultures, et qui se traduit par un sens inhérent de supériorité, s'appelle l'ETHNOCENTRISME.

Racisme culturel = Pouvoir + Ethnocentrisme »

(Fédération Internationale de la Jeunesse Libérale et Radicale, «Donnez-vous la main : L'IFLRY contre le racisme et la xénophobie», 1986)



Que pensez-vous maintenant ?

Où allons-nous à partir de là ?

Si nous voulons concrétiser la réalité interculturelle de nos sociétés, nous avons beaucoup de travail en ce qui concerne la remise en question :

- de nos comportements personnels et ;
- des systèmes de contrôle et de pouvoir responsables de l'inégalité.

Le dialogue entre les cultures exige un investissement massif de temps et d'expérience. Le développement d'approches interculturelles dépendra non seulement de l'ouverture d'esprit des individus, mais aussi du comportement des responsables politiques qui doivent mettre en oeuvre toute une série de mesures afin de faciliter ce processus.

Sans être trop strict et sans imposer cette liste comme modèle défini de comportement, nous pouvons néanmoins constater que certaines étapes sont nécessaires, et notamment :

1. Accepter que chacun se situe au même niveau ; accepter l'égalité des droits, des valeurs et des aptitudes ; engager des poursuites contre le racisme et la discrimination.
2. Apprendre à mieux se connaître les uns les autres ; engager la discussion, connaître la culture des autres, aller vers les autres, observer ce qu'ils font.
3. Faire des choses ensemble ; co-organiser, collaborer, s'entraider.
4. Comparer et échanger ; échanger des points de vue, faire l'expérience de la culture et des idées des autres, accepter la critique mutuelle, parvenir à des accords et prendre des décisions ensemble.

Quels rôles l'éducation interculturelle peut-elle jouer dans tout cela ? Rendez-vous au prochain chapitre pour quelques idées...

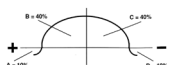
Références pour ce chapitre

- Equipo Claves/Cruz Roja Juventud (1992) : **En un mundo de diferencias...un mundo diferente**, Madrid
- Casula, Georgio (1992) : **Éducation pour une société multiculturelle**, Centre Européen de la Jeunesse, Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Colectivo AMANI (1994) : **Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos**, editorial popular, Madrid
- Comité español (1995) : **Guía de campana**, Comité español de la Campana Europea de la Juventud, Instituto de la Juventud, Madrid
- Dublin Travellers Education and Development Group (1992) : **Irish Travellers : New Analysis and New Initiatives**, Pavee Point Publications, Dublin
- Confédération Européenne des Organisations des Centres de Jeunes (1989) : **Le racisme en Européen : Un enjeu pour le travail de jeunesse**, Session d'étude, CEJ, Strasbourg
- Centre Européen de la Jeunesse (1991) : **Apprentissage interculturel - Textes de base**, Stage de formation-Dossier ressources, Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Fédération Internationale de la Jeunesse Libérale et Radicale (1986) : **Donnez-vous la main : L'IFLRY contre le racisme et la xénophobie**, IFLRY, 1986
- Mouvement International des Jeunes et des Etudiants pour les Nations Unies (1983) : **La coexistence multiraciale Europe**, Session d'étude, CEJ, Strasbourg
- Jusos in der SPD (1992) : **"Asyl statt Abschreckung" in Argumente 5**, Bonn
- Liégeois, Jean-Pierre (1994) : **Roma, tsiganes, voyageurs**, Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Shafir, Michael (December 1989) : **"Xenophobic Communism - The Case of Bulgaria and Romania" in The World Today**, The Royal Institute of International Affairs, Londres
- Siang Be (May 1994) : **"Überwindung'/'Abbau' von Vorurteilen/Stereotypen durch politische Bildung ?**, Manuscript, Internationale Begegnungsstätte Jagdschloß Glienicke, Berlin
- Taylor, Mark (1993) : **ALIEN 93 : Organisations de jeunesse en lutte contre le racisme et la xénophobie**, Direction de la Jeunesse, Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Van der Gaag, Nikki and Gerlach, Lynne (1985) : **Profile on Prejudice**, Minority Rights Group, Londres

Chapitre 3 - L'éducation interculturelle : une approche positive de la différence

Examen des aspects suivants :

- La découverte des relations
- Les mécanismes et les ressources
- L'école
- Les phases des processus interculturels
- L'utilisation des activités



D'où vient l'éducation interculturelle ?

Nous - auteurs de ce kit pédagogique - avons essayé d'être extrêmement prudents dans l'emploi des termes de «multiculturel» et «d'interculturel». En matière de terminologie, notre choix n'est pas innocent, il est même subversif ; nous ne jouons pas avec les mots. Nous voulons remettre en question vos idées et vos actions, et espérons que vous ferez de même pour nos idées et nos actions.

Les réponses éducatives à une société multiculturelle

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, la vitesse des changements qui affectent nos sociétés a terriblement augmenté ces dernières années. La rencontre des cultures continue à être l'un des principaux moteurs de ces changements, mais **aussi** l'une des retombées majeures de ces changements. Au même moment, nous avons commencé à prendre conscience que, même au sein des cultures dominantes, certains individus ne se conforment pas aux normes en vigueur et sont identifiés en tant que membres de subcultures. Parallèlement à cette prise de conscience s'affirme progressivement - non sans quelques heurts - la reconnaissance du fait que ces personnes ont des droits et exigent le respect et la reconnaissance. Les réponses des gouvernements à ces changements ont été variables, souvent même au sein d'un même pays.

A partir des années 60, quelques pays ont initié des programmes éducatifs spéciaux à l'adresse des enfants des minorités «traditionnelles» et des enfants d'immigrants arrivés depuis peu. Selon le contexte politique et culturel, ces systèmes éducatifs étaient appelés à répondre à une grande diversité d'objectifs, dont les suivants :

- Garantir que les enfants d'immigrants puissent retourner dans leur pays

d'origine et être en mesure de s'intégrer facilement dans leurs systèmes éducatifs et sociaux spécifiques.

- Insérer les enfants des groupes culturels minoritaires dans la société dominante et, ce faisant, les dépouiller entièrement de leur identité culturelle - ceci est quelquefois appelé «politique d'assimilation». Cette philosophie pourrait se résumer par une extension du vieux proverbe «A Rome, il faut vivre comme les Romains» : «A Rome, il faut penser, ressentir, croire et agir comme les Romains».
- Aider les enfants des groupes culturels minoritaires à s'insérer dans la société dominante, tout en préservant partiellement leur propre identité culturelle - ceci est quelquefois appelé «politique d'intégration». «Dans la société romaine, vous devez vivre comme les Romains ; mais vous pouvez cuisiner ce que vous voulez si vous fermez les fenêtres».

Il en est résulté divers concepts et approches pédagogiques, quelquefois sous forme combinée. Mais de tels objectifs et de telles pratiques étaient indissociables de graves problèmes, car basés sur la croyance en la supériorité implicite de la culture dominante censée ne pas être affectée par un contact avec d'autres cultures. Il s'agissait d'une véritable voie à sens unique : le seul changement devait venir «d'eux». Si l'on ajoute à cela le fait que la grande majorité des immigrants ne sont pas «retournés» dans leur pays d'origine, il apparaît alors clairement que de tels objectifs ne correspondent pas à la réalité actuelle. Ils n'ont pas non plus grand chose à voir avec les objectifs visés par l'éducation interculturelle.

«Découvrir les autres, c'est s'ouvrir à une relation et non se heurter à une barrière» (Claude Lévi-Strauss)

Graduellement, les perceptions de la société multiculturelle ont évolué. La société multiculturelle n'est ni une mosaïque de cultures simplement juxtaposées, sans aucun effet les unes sur les autres, ni un «melting pot» où tout est réduit au plus petit dénominateur commun. L'éducation interculturelle propose des processus pour permettre la découverte des relations réciproques et le démantèlement des barrières. Elle présente des liens étroits avec d'autres philosophies éducatives, telles que l'éducation pour les droits de l'homme, l'éducation antiraciste et l'éducation au développement. Il est par conséquent normal que vous y trouviez des éléments qui reflètent votre expérience dans d'autres domaines. Nous avons beaucoup appris des expériences acquises dans le cadre de notre travail complètement nouveau d'éducateurs multiculturels.

Mais nous avons choisi d'employer le terme «d'interculturel». Car, comme le souligne Micheline Rey, si l'on donne au préfixe «inter» son entière signification, cela implique nécessairement les notions suivantes :

- L'interaction ;
- l'échange ;
- le démantèlement des barrières ;
- la réciprocité ;
- la solidarité objective.

L'éducation interculturelle : un processus d'éducation sociale

Pour qu'une société devienne réellement interculturelle, chaque groupe social doit pouvoir vivre dans des conditions d'égalité, quels que soient sa culture, son mode de vie ou son origine. Cela implique non seulement de reconsidérer notre façon d'interagir avec les cultures qui nous paraissent étranges par rapport à la nôtre, mais aussi notre façon d'interagir avec des minorités comme les homosexuels ou les handicapés qui se heurtent à diverses formes d'intolérance et de discrimination. Il faut combiner plusieurs forces - sociales, économiques, politiques - pour mettre sur pied une telle société. L'éducation interculturelle est aujourd'hui l'un des meilleurs outils à notre disposition pour nous aider à tirer profit des opportunités qu'offrent les sociétés multiculturelles.

L'éducation interculturelle a pour objectif global de favoriser et de renforcer les bases des relations mutuelles entre les différentes sociétés, mais aussi entre les groupes culturels majoritaires et minoritaires.

Atteindre cet objectif signifie :

- S'assurer que la diversité soit enracinée dans l'égalité et qu'elle ne devienne pas une justification à la marginalisation ;
- Faire un effort pour reconnaître les diverses identités culturelles et promouvoir le respect des minorités ;
- Résoudre les intérêts conflictuels de manière pacifique.

Cet objectif global suppose que l'éducation interculturelle intervienne au niveau de la société dans son ensemble. Il est impossible d'imaginer une société interculturelle qui ne fonctionnerait qu'avec l'une des parties concernées, c'est-à-dire avec seulement les groupes minoritaires ou les groupes majoritaires.

Les besoins des majorités et des minorités sont différents mais interdépendants

Le besoin premier de la plupart des groupes minoritaires, et notamment lorsqu'ils sont le fruit de processus d'immigration, consiste à développer diverses aptitudes et connaissances. Sans l'aptitude à communiquer dans une langue communément comprise, par exemple, il est difficile, voire impossible, de survivre en société. Le besoin premier des groupes majoritaires est de regarder au-delà des normes acceptées et de remettre en question les modes de pensée traditionnels - en particulier les stéréotypes et les préjugés négatifs - en relation avec les groupes minoritaires. Il est nécessaire pour nous tous de parvenir à comprendre le rôle joué par les relations basées sur le pouvoir dans la société et, ici, leurs répercussions sur les relations interculturelles.

Logiquement, ces différents besoins ont des objectifs différents. Concernant les groupes sociaux majoritaires, les cibles de l'éducation interculturelle sont les suivantes :

- **Favoriser** la compréhension de la réalité d'un monde interdépendant et encourager une action cohérente dans le cadre de cette réalité ;
- **Dépasser** les préjugés négatifs et les stéréotypes ethniques ;

- **Encourager** une évaluation positive de la différence et de la diversité ;
- **Rechercher et mettre en lumière** les points communs ;
- **Générer** des attitudes et des modes de comportement positifs à l'égard des individus d'autres sociétés et cultures ;
- **Traduire** les principes de solidarité et de courage civil en **action**.

Concernant les groupes minoritaires, les cibles de l'éducation interculturelle englobent tous les points susmentionnés, ainsi que l'apprentissage de la vie dans une société dominante sans perte d'identité culturelle.

Les jeunes : une ressource essentielle pour l'éducation interculturelle

L'éducation interculturelle, même si son champ d'action doit être la société dans son ensemble, s'oriente en priorité sur le système des relations des enfants et des jeunes. Nous justifions cette priorité par le fait que ces derniers seront, dans une grande mesure, les futurs citoyens de nos sociétés interculturelles. Ils constituent en outre un réseau de communication important en direction des adultes, et peuvent aider leurs aînés à, par exemple, prendre conscience de la nécessité des changements. Ceci dit, il est clair que ce kit véhicule aussi des messages-clés relatifs à l'éducation des adultes.

L'éducation interculturelle avec les enfants et les jeunes vise deux objectifs principaux :

- Les aider à acquérir **la capacité de reconnaître** les inégalités, les injustices, le racisme, les stéréotypes et les préjugés.
- Leur apporter **les connaissances et les aptitudes** qui les aideront à remettre en question et à changer ces mécanismes lorsqu'ils y seront confrontés dans la société.

Les approches pédagogiques, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'école, revêtent une importance considérable.

Notre conception de ces approches dépend en grande partie du contexte. Et il est par ailleurs « vrai » que l'éducation extra-scolaire fait appel à des méthodes plus formelles (une conférence, une contribution, des exercices écrits) tout comme il est vrai que l'on trouve également des méthodes plus informelles à l'école, (activités en groupes de projet, utilisation de l'environnement local...). Lorsque nous avons rédigé ce Kit pédagogique en 1994-95, nous avions l'habitude de différencier l'éducation formelle et l'éducation informelle – on entendait alors rarement parler « d'éducation/apprentissage non-formels ». Le débat a progressé, tant et si bien que le Forum européen de la jeunesse a récemment publié un document d'orientation intitulé « Les organisations de jeunesse, pourvoyeurs d'éducation non formelle – reconnaître notre rôle » (novembre 2003). Aujourd'hui on fait davantage référence à l'éducation informelle lorsque l'on évoque des situations d'apprentissage non planifiées : en famille, dans le bus, dans une conversation entre amis. Et pourtant, pour cette édition en ligne, nous avons choisi – et vous serez contents de l'apprendre - de ne pas modifier la terminologie.

Le chapitre que **Repères** consacre à l'**Education** évoque les défis qui se posent aujourd'hui aux systèmes éducatifs et rappelle que la complémentarité entre éducation formelle et non-formelle est nécessaire.

Deux types de parcours :

1. L'éducation interculturelle formelle

L'éducation interculturelle formelle inclut les programmes et les initiatives scolaires développés au sein et par l'école.

L'école est, après la famille, un agent majeur de socialisation, par le biais duquel les enfants non seulement reçoivent une éducation scolaire, mais aussi apprennent leur code culturel. Ce code culturel doit offrir une ouverture sur les autres cultures, les autres religions et les autres modes de vie. Par conséquent, sans le soutien actif de l'école, les efforts déployés pour introduire une éducation interculturelle seront peu fructueux, si ce n'est voués à l'échec total. C'est la raison pour laquelle nous incluons ici quelques réflexions sur cet aspect de la question, même si ce kit pédagogique est conçu essentiellement pour un emploi dans un cadre pédagogique informel.

L'éducation interculturelle exige de l'école un effort important de renouvellement et d'ouverture, mais aussi d'adaptation des programmes aux réalités des sociétés multiculturelles. De plus en plus, l'école base son travail sur le principe de l'égalité de tous. A présent, l'éducation interculturelle lui demande aussi de reconnaître et de respecter les différences entre les individus.

D'une manière générale, l'école devrait faire des efforts pour :

- Tenter de créer des opportunités sociales et éducatives égales pour les enfants des groupes culturels minoritaires ;
- provoquer une prise de conscience des différences culturelles comme moyen de lutte contre la discrimination ;
- défendre et développer le pluralisme culturel dans la société ;
- aider les enfants à gérer les conflits de manière constructive, en mettant en lumière les intérêts divergents et en recherchant les objectifs communs.

Le rôle de l'école en tant qu'agent d'éducation interculturelle est double : en direction des cultures et des groupes minoritaires, et en direction des cultures et des groupes majoritaires.

En direction des cultures et des groupes minoritaires

L'école joue un rôle irremplaçable dans l'accueil, la socialisation et l'inclusion des enfants des groupes minoritaires.

Dans ce cas, l'éducation interculturelle devrait développer des programmes pour répondre aux besoins fondamentaux des groupes minoritaires, à savoir gagner la reconnaissance de la société.

Ces programmes trouvent leur fondement dans la culture dominante, mais sont ouverts aux changements. Ils devraient permettre aux enfants de comprendre progressivement le code culturel de la société dominante, mais aussi d'acquérir les aptitudes et les moyens nécessaires à leur autonomie et à leur confiance au sein de cette société.

Ce dernier aspect devrait inclure les points suivants :

- La connaissance de votre environnement et des relations humaines qui le régissent ;
- la compréhension de l'idée de temps propre à chaque culture ;
- la compréhension des relations économiques, notamment celles dont dépendent l'emploi et la survie des individus ;
- la connaissance de votre environnement proche et des associations hors cadre scolaire susceptibles de vous être utiles ;
- la compréhension des rouages du système politique et des façons de les exploiter.

En direction des cultures et des groupes majoritaires

Les enfants et les jeunes des groupes majoritaires doivent apprendre à vivre avec les autres de manière positive et créative.



Il est par conséquent nécessaire d'introduire dans le programme scolaire des éléments interculturels basés sur :

- Le rejet de l'approche ethnocentrique de la culture, ou de l'idée selon laquelle il est possible de définir une hiérarchie des cultures ;
- la prise en considération - en toute objectivité et respect - des caractéristiques des diverses cultures cohabitant dans un espace spécifique ;
- l'ouverture de la vision du monde chez les écoliers ; cet aspect est particulièrement important là où les minorités sont peu nombreuses.

Et l'école ?

Au même moment, il est clair que l'école doit repenser sa propre position. Trop souvent, elle transmet et renforce les stéréotypes négatifs au sujet d'autres groupes et cultures. Il faut instaurer une communication constructive entre tous les acteurs du processus éducatif à propos du rôle de l'école : les enseignants, les enfants, les parents, les administrateurs, les pouvoirs locaux et les institutions. Diverses mesures structurelles d'envergure s'imposent, si l'on veut que l'éducation interculturelle fonctionne dans et hors de la salle de classe. La bonne volonté ne suffit pas ; il faut agir. On peut citer beaucoup d'exemples de «bonnes pratiques» en Europe. Voici deux recommandations :

- L'éducation interculturelle doit être un des aspects-clés de la formation de **tous** les enseignants. Afin que celle-ci ait un impact réel et personnalisé sur les enseignants, il faudrait leur donner le temps de travailler dans une autre culture, avec les moyens de comprendre ce qui se passe à l'intérieur d'eux-

mêmes - ainsi, ils seraient mieux préparés pour aider leurs élèves à pratiquer la tolérance active.

- Les manuels et autres outils pédagogiques devraient être revus sur la base d'autres références, afin que les écoliers puissent apprendre à trouver «normaux» d'autres points de vue et perspectives - Comment la Bataille de Waterloo est-elle racontée dans les livres d'histoire des différents pays ? Quel pays ou quelle région du monde trouve-t-on au centre des cartes utilisées pour les leçons de géographie ?

Les difficultés inhérentes à la mise en oeuvre de tels changements dans les systèmes scolaires sont énormes, mais les bénéfiques qui pourraient en être retirés le sont tout autant. Le but ici n'est pas d'aller plus loin dans cette argumentation. Si vous désirez en savoir davantage, reportez-vous au livre d'Antonio Perotti, «Plaidoyer pour l'interculturel», qui rend compte brillamment de l'expérience développée en la matière par le Conseil de l'Europe en coopération avec des pédagogues au cours des années 1990. Consultez également le chapitre 5 de **Repères** et sa partie sur **l'Education**.

2. L'éducation interculturelle informelle

Les objectifs de l'éducation interculturelle informelle coïncident avec ceux de l'éducation interculturelle formelle. Les différences entre ces deux «parcours» se situent essentiellement au niveau des intervenants et des méthodes de travail. Selon les traditions éducatives et politiques auxquelles vous vous identifiez, vous préférerez peut-être désigner ces processus d'éducation informelle par le terme «d'apprentissage interculturel». Cette remarque est importante, car elle fait référence à l'un des principes directeurs de notre approche dans ce kit. Nous considérons les jeunes en tant qu'acteurs de leur propre apprentissage ; ce sont eux qui découvrent comment donner un sens au monde qui les entoure et qui conçoivent des stratégies pour y vivre pacifiquement.

Les éducateurs informels travaillent avec les jeunes dans les centres de jeunes, les organisations et les mouvements de jeunesse, les centres d'information et d'orientation de jeunesse, les activités de loisirs extrascolaires ; dans les rues ; dans le cadre des échanges internationaux de jeunes ; dans les foyers pour les jeunes et les jeunes chômeurs ; dans toute la sphère géographique et socio-économique de l'Europe. Beaucoup d'entre eux sont des volontaires qui choisissent de consacrer gratuitement de leur temps à ce travail qui leur tient à coeur. Même cette liste ne couvre pas tout le spectre des personnes engagées dans l'organisation d'activités de jeunesse informelles. En réalité, les acteurs les plus efficaces de ce processus sont les jeunes eux-mêmes, lorsqu'ils prennent en charge l'éducation de leurs pairs (cette approche, connue sous le nom d'éducation par groupes de pairs, est traitée plus spécifiquement dans **DOMINO**, publication également produite dans le cadre de la Campagne «Tous différents - Tous égaux».) Toutes ces situations et d'autres encore offrent le contexte nécessaire au processus d'éducation interculturelle informelle.

L'éducation informelle possède plusieurs caractéristiques importantes qui la distinguent de l'éducation formelle :

- L'éducation informelle est facultative, elle ne possède pas le caractère obligatoire de l'école qui amène parfois les élèves à rejeter les approches ou les sujets inscrits au programme.
- Dans le domaine de l'éducation informelle, les intervenants doivent faire des efforts plus importants pour éveiller l'intérêt des participants, car le secteur commercial sait très intelligemment proposer des alternatives séduisantes.
- L'éducation informelle favorise des relations plus étroites avec les participants, ce qui facilite la communication (et ajoute aussi quelquefois au stress !).
- Les contenus sont adaptés en coopération avec les participants à leurs besoins et leurs réalités spécifiques.
- Il y a une plus grande liberté au niveau du choix des objectifs et des activités permettant de les atteindre.
- La méthodologie active et participative contribue à une plus grande participation.

A maints égards, bien entendu, l'éducation informelle ne pourrait exister sans l'éducation formelle, et il reste beaucoup à faire pour améliorer la compatibilité entre les deux. Vous parviendrez peut-être à adapter certaines activités proposées dans la Partie B à une utilisation scolaire, mais nous nous sommes concentrés sur leur utilisation dans un cadre informel. Dans ce qui suit, nous étudions plus en profondeur les bases de ces activités.

Travailler avec les jeunes : un processus permanent

Quel que soit leur âge, les personnes qui se trouvent confrontées aux enjeux et aux problèmes que pose une société multiculturelle ne peuvent passer directement de l'ignorance à une prise de conscience critique et à une action constructive. Cette transition ne peut se faire que par le biais d'un processus d'éducation interculturelle, informelle dans le cas qui nous intéresse, assorti de diverses activités et initiatives.

L'éducation interculturelle doit permettre aux jeunes de découvrir les origines et les mécanismes du racisme, de l'intolérance, de la xénophobie et de l'antisémitisme. Cette découverte personnelle peut déboucher sur une action collective, et il nous incombe de faciliter ce processus. Une action politique et économique est nécessaire pour compléter le tableau : l'éducation a ses limites mais aussi ses responsabilités.

D'autres ont tenté de décrire les domaines essentiels à prendre en considération lors du planning de programmes d'éducation interculturelle, ainsi que vous pouvez le constater dans la section des ressources à la fin de ce kit. Nous avons choisi, pour simplifier, de comparer l'éducation interculturelle à un parcours jalonné de différentes phases qui, simultanément, constituent des centres d'intérêt sur lesquels travailler.

Voici ces phases :

- i) S'imaginer de l'extérieur
- ii) Comprendre le monde dans lequel on vit

- iii) Se familiariser avec les autres réalités
- iv) Appréhender la différence de manière positive
- v) Encourager les attitudes, les valeurs et les comportements positifs

Vous pouvez décider que certaines phases sont plus importantes que d'autres, ou qu'il vous faut opter pour un itinéraire totalement différent. Ces phases peuvent être combinées dans des ordres différents mais, ce kit n'étant pas en quatre dimensions, nous allons les aborder une par une - y compris les idées et les contenus de travail suggérés.

i) S'imaginer de l'extérieur

En matière d'éducation interculturelle, le point de départ de votre travail doit être une réflexion sur vous-mêmes et votre propre réalité.

Idées et contenus :

Notre propre réalité sociale et culturelle :

- Réévaluer ce que nous jugeons positif et négatif dans notre réalité.
- Nos habitudes, nos façons de penser, nos modes de vie, etc. ne sont qu'une des réponses envisageables au monde qui nous entoure ; il existe d'autres réalités qui ne sont ni meilleures, ni pires, mais seulement différentes.
- Expliquer notre réalité à ceux qui ne la connaissent pas peut nous aider à développer une approche différente.

Nos réactions face aux autres réalités sociales et culturelles que nous côtoyons :

- Les préjugés et les stéréotypes dans notre société à l'égard des autres sociétés et cultures.
- Pourquoi ces préjugés et ces stéréotypes apparaissent-ils ?
- Pourquoi certains de ces préjugés et stéréotypes sont-ils positifs, tandis que d'autres sont négatifs ?
- L'influence des préjugés et des stéréotypes sur notre comportement vis-à-vis des autres.

La discrimination : un phénomène arbitraire :

- Tout le monde peut faire l'objet de discrimination dans telles ou telles circonstances.
- Pourquoi la discrimination existe-t-elle ?
- Quelles sont ses différentes formes d'expression ?

ii) Comprendre le monde dans lequel on vit

Les sociétés, les pays ou les États ne peuvent se développer en s'isolant les uns des autres.

Idées et contenus :

Nous vivons dans un monde interdépendant :

- Les sociétés ont besoin les unes des autres.
- L'Europe n'est pas une planète ! (slogan emprunté au Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe).

La responsabilité partagée :

- Dans une grande mesure, les forces qui obligent beaucoup de personnes à quitter leurs pays pour assurer leur survie trouvent leur origine dans le système économique sur lequel sont fondés nos modes de vie.

Il nous faut non seulement prendre conscience du fait que nous vivons dans un monde interdépendant, mais aussi proposer des réponses concrètes au phénomène de la mondialisation de nos jours. Le **chapitre de Repères sur la Mondialisation** revient sur les causes et les conséquences de celle-ci.

iii) Se familiariser avec les autres réalités

Beaucoup des attitudes négatives face aux autres cultures, modes de vie ou sociétés proviennent de la «peur de l'inconnu». C'est la raison pour laquelle un des éléments essentiels de l'éducation interculturelle consiste à encourager les efforts pour se familiariser et mieux connaître les autres cultures - non pas l'attitude du touriste qui garde prudemment ses distances, mais celle qui consiste à s'ouvrir aux risques inhérents à la rencontre et à l'échange. Ce processus doit être basé sur un effort pour comprendre les réalités différentes des nôtres.

Idées et contenus :

Que savons-nous des autres cultures ou modes de vie ?

- Comment avons-nous obtenu les informations en notre possession à propos des autres cultures, sociétés et pays ?
- Quel est le pourcentage de réalité dans ces informations et le pourcentage d'idées préconçues accumulées de différentes façons ?
- Jusqu'à quel point devons-nous remettre en question les images et les informations transmises par les médias ?
- Comment pouvons réellement parvenir à nous «mettre à la place de l'autre» ?

Il n'y a ni cultures supérieures, ni cultures inférieures :

- Chaque culture est le résultat d'une réalité différente.
- Chaque culture présente des aspects positifs dont nous pourrions tirer des enseignements, et des aspects négatifs que nous pourrions critiquer - Comment les évaluer ?

Différent ne signifie pas moins bon, mais dissemblable :

- Quels sont les facteurs à l'origine de la perception négative des différences entre les êtres humains ?

iv) Appréhender la différence de manière positive

Quelles sont les bases nécessaires pour parvenir à appréhender la différence de manière positive ?

Idées et contenus :

Notre propre culture est un mélange de différences :

- La réalité sociale et culturelle à laquelle nous appartenons est le résultat d'un assemblage de différences.
- Nous ne considérons pas ces différences comme un obstacle insurmontable à une vie en commun.

La différence entre les cultures est un atout :

- Les interactions et les relations entre les différentes cultures sont enrichissantes, non seulement pour les individus, mais aussi pour les sociétés. Elles peuvent aussi être la source de beaucoup de distractions et de plaisirs.
- Chaque société ou culture a quelque chose à apprendre des autres sociétés ou cultures, mais aussi, en contrepartie, à enseigner aux autres.
- Comment apprendre à éviter de porter des jugements immédiats sur tels ou tels aspects d'autres cultures ou modes de vie qui nous paraissent «étranges» ?
- Comment apprendre à vivre avec ces sentiments d'insécurité (temporaires) que ces processus éveillent en nous ?
- Comment tirer profit des opportunités énormes qu'offrent de telles rencontres pour découvrir de nouvelles facettes de nos identités ?

v) Encourager les attitudes, les valeurs et les comportements positifs

Toutes ces phases sont basées sur la promotion de valeurs : droits de l'homme, reconnaissance, acceptation, tolérance active, respect, résolution pacifique des conflits et solidarité.

- Si nous proclamons le **droit** à la solidarité alors, comme le résume Jean-Marie Bergeret, nous avons aussi une **obligation** de solidarité. C'est vers ce type de conclusion que nous travaillons avec l'éducation interculturelle. Mais les jeunes ne changeront leurs attitudes et conclusions que pour eux-mêmes, et nous ne pouvons que contribuer au déroulement de ce processus en relevant continuellement avec eux divers défis.
- Si nous oeuvrons pour promouvoir ce genre d'attitudes, il sera plus facile d'encourager des comportements positifs à l'égard des personnes d'autres cultures. Mais nous devons tenir compte du fait que ces attitudes et comportements sont inconcevables sans le développement en parallèle d'autres qualités, comme l'honnêteté, la coopération, la communication, la réflexion critique et l'organisation.

Pause pour réflexion

L'éducation interculturelle n'est pas un programme fermé qui doit être répété sans modifications perpétuelles. Au contraire : l'éventail des activités interculturelles envisageables est très large et, de plus, nous devons en permanence remettre en question ce que nous faisons et pourquoi. Il est impossible d'acheter une formule magique qui nous garantisse le succès.

Pour nous aider à savoir comment et où fixer les limites de chaque activité en matière d'éducation interculturelle informelle, nous devons tenter d'appréhender les éléments suivants :

- **La teneur et l'ampleur de l'activité que nous envisageons.** Un proverbe espagnol résume exactement cette notion : «Vous ne pouvez prétendre chasser l'éléphant avec une canne à pêche».
- **Le contexte dans lequel nous allons travailler et les limites qu'il nous impose.** La motivation des participants dépendra du lieu de l'activité et de leurs motivations à y prendre part.
- **La connaissance que nous avons des jeunes avec qui nous allons travailler et la nature des relations que nous entretenons avec eux.** Si nous les connaissons bien et que nous savons que nous pouvons planifier à long terme, cela aura des répercussions sur nos objectifs. Le processus de planning sera différent dans le cas d'une activité isolée avec des jeunes que nous ne connaissons pas.
- **Le niveau de participation à l'activité.** Si les participants se sentent concernés par l'issue d'une activité, les résultats seront meilleurs que s'ils ne jouent qu'un rôle passif.

D'autre part, nous devons tenir compte des considérations ci-dessous :

- **Les activités isolées n'ont que des effets limités.** En matière d'éducation interculturelle, nous nous intéressons aux valeurs, aux attitudes et aux comportements. Par conséquent, il serait souhaitable que chaque activité soit développée dans le cadre d'un processus plus large. Mais cela ne signifie pas que nous devons rejeter les opportunités même limitées de faciliter le processus interculturel ; il s'agit essentiellement d'adapter nos ambitions aux circonstances.
- **La signification des activités doit faire référence à la vie quotidienne des participants.** Nous avons pour objectif de générer des attitudes positives dans notre propre environnement et de faire le lien entre cet environnement et le reste du monde.

Notre approche de chaque activité d'éducation interculturelle informelle dépendra de nos possibilités concrètes d'action et des participants... Nous avons appliqué ces idées et ces principes en élaborant les activités présentées dans la Partie B, mais nous sommes conscients qu'il n'est ni possible ni logique de définir des règles strictes et rapides.

En résumé, il serait utile de se rappeler que :

- En partant de méthodes actives et dynamiques...
- nous travaillons avec des processus...
- par le biais desquels, mais aussi par le biais de l'information, de l'analyse et de la réflexion critique sur notre réalité...
- les participants à notre travail trouveront les moyens :
- d'interagir positivement avec les personnes d'autres cultures dans leur vie quotidienne,
- et de concevoir des stratégies pour transposer cette relation positive avec des personnes d'autres cultures en actions individuelles ou collectives.

בר לם שרו ים
בר לם שרו ים

Références pour ce chapitre

- Equipo Claves/Cruz Roja Juventud (1992) : **En un mundo de diferencias... un mundo diferente**, Madrid
- Bergeret, Jean-Marie (mars 1995) : «A propos d'interculturel/Re : Intercultural Learning» in **Multiplier**, Centre Européen de la Jeunesse, Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Chisholm, Lynne (1995) : «The Council of Europe's Youth Centre Past, Present and Future : an Interview with Peter Lauritzen» in Circle for Youth Research Co-operation in Europe, **The Puzzle of Integration, European Yearbook on Youth Policy and Research**, Volume Un, De Gruyter, Berlin/New York
- Colectivo AMANI (1994) : Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos, editorial popular, Madrid
- Conseil de l'Europe (1995) : **DOMINO - Un Manuel sur l'Emploi de l'Education par Groupes de Pairs en tant que Moyen de Lutte contre le Racisme, la Xénophobie, l'Antisémitisme et l'Intolérance**, Strasbourg
- Dublin Travellers Education and Development Group (1994) : **Reach Out - Report by the DTEDG on the 'Poverty 3' Programme 1990-1994**, Pavee Point Publications, Dublin
- Commission européenne (1994) : **Community of Learning - Intercultural Education in Europe**, Luxembourg
- Commission européenne (1994) : **Report on the Education of Migrants' Children in the European Union**, Luxembourg
- Centre Européen de la Jeunesse (1991) : **Apprentissage interculturel - Textes de base/ Stages de formation-Dossier Ressources Volume 3**, Strasbourg
- Hope, A., Timmel, S. and Hodzi, C. (1985) : **Training for Transformation - A Handbook for Community Workers**, 3 vols, Mambo Press, Gweru, Zimbabwe
- Jones, Crispin and Kimberley, Keith (1986) : **L'éducation interculturelle : Concept, contexte et programme**, Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Office of Multicultural Affairs (1994) : **Local Diversity, Global Connections**, (2 Volumes), Australian Government Publishing Service, Canberra
- Otten, Hendrik and Treuheit, Werner (1994) : **Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis**, Leske + Budrich, Opladen, 1994
- Perotti, Antonio (1994) : **Plaidoyer pour l'interculturel/The Case for Intercultural Education**, Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Ruffino, Roberto (1995) : «Interview about Intercultural Education» dans Association Internationale pour les Echanges Chrétiens de Jeunesse en Europe, **ICYE Handbook - European Youth Exchanges**, ICYE, Bruxelles
- Rey, Micheline (1986, réimpression en 1992) : **Former les enseignants à l'éducation interculturelle ?** : Les travaux du Conseil de la Coopération culturelle (1977 - 1983), Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Vink, Caroline and Groot, Klaas (1994) : **Over en weer : werkboek internationale groep-suitwisselingen in het jongerenwerk**, Stichting IVIO/Exis, Lelystad

PARTIE B

ACTIVITÉS, MÉTHODES ET RESSOURCES

I. Introduction

Les activités présentées dans cette partie ont été imaginées à l'intention de tous ceux qui travaillent avec des jeunes (14 ans et plus) ou des adultes, dans un cadre pédagogique extrascolaire ou informel, sur les questions d'égalité, de racisme, de xénophobie, d'antisémitisme et d'intolérance.

Ce dossier ressources a été conçu dans un souci de flexibilité optimale pour une utilisation dans une grande diversité de contextes. Que vous soyez travailleur de jeunesse, responsable de groupe, animateur de séminaire, membre d'un groupe de discussion religieux, enseignant ou intervenant en matière d'éducation pour adulte. Que vous travailliez avec le groupe de manière régulière ou occasionnelle, avec un petit groupe local ou des groupes plus importants réunissant des personnes qui ne se connaissent pas bien, par exemple dans le cadre d'un séminaire. Que votre groupe soit mixte ou non, formé de personnes de cultures, de pays ou de religions identiques ou différentes. Quelle que soit votre situation, vous trouverez dans cette partie des indications vous permettant d'exploiter au mieux les idées et les activités présentées, ou bien de les adapter à vos propres besoins et à ceux des membres du groupe.

**cách éagsúil
cách ionainn**

Comment utiliser ce kit

Ce kit a été conçu pour être le plus flexible possible. A vous de l'utiliser comme vous le souhaitez ! Chaque activité peut être utilisée seule, mais nous vous recommandons d'en inclure au moins deux dans votre programme pour explorer les questions choisies et envisager des actions.

Avant que vous ne commenciez, nous vous exhortons à jeter un coup d'oeil sur l'ensemble du kit, afin de vous faire une idée globale de son contenu et des possibilités au niveau de son utilisation. Lisez intégralement la Partie A, de manière à vous familiariser avec le raisonnement sur lequel reposent les exercices. Dans cette partie, vous trouverez également des informations de base sur les thèmes à l'étude qui vous aideront à répondre à toutes les questions qui ne manqueront pas de se poser lors des discussions.

La difficulté des activités est évaluée de 0 à 3, 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.

Par souci de commodité, nous avons identifié les activités selon quatre caractéristiques illustrant un processus pédagogique progressif :



- 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».

Vous aurez peut-être envie de commencer par des activités faisant intervenir des images, pour passer ensuite à l'exploration des mécanismes de l'exclusion, et terminer par l'analyse des méthodes d'action. Cependant, une fois que vous aurez démarré et que les participants commenceront à poser des questions, il sera peut-être plus approprié d'appréhender les activités comme partie intégrante d'un processus global que vous pouvez aborder dans n'importe quel sens.

Notre objectif a consisté à donner une description claire de chacune des activités et des suggestions pour y faire suite. Soulignons que nous ne faisons que donner des orientations et que toute personne utilisant ce kit doit se sentir libre d'exploiter le matériel à sa guise et de l'adapter à ses besoins propres.

Quel que soit le groupe avec lequel vous travaillez, il est fort probable que votre point de départ soit un problème concernant votre domaine ou intéressant l'un des membres de votre groupe. Vous devrez faire appel aux idées contenues dans le kit pour aider vos membres à acquérir une meilleure connaissance des questions à l'étude et à développer une empathie à l'égard des personnes concernées. Cependant, le seul fait de comprendre ne suffit pas : il est important de travailler en vue d'une société interculturelle, dans laquelle la diversité et la différence soient respectées, et la dignité de l'individu célébrée et promue. Le fait d'entreprendre des actions est un aboutissement important des activités de ce kit. Connaître les problèmes ne suffit pas, nous devons aussi tenter d'être logiques dans nos attitudes et nos actes. A cet égard, l'éducation interculturelle doit être perçue comme l'un des éléments d'un vaste processus pédagogique orienté sur «l'éducation à la citoyenneté» et mettant l'accent sur les principes de tolérance, de solidarité, de responsabilité, de courage et de respect. Elle vient en complément de et contribue à l'éducation globale, aux droits de l'homme et à la paix.

II. L'approche pédagogique

Les activités contenues dans ce kit ont été conçues de manière à vous permettre de travailler sur les questions de l'éducation interculturelle à partir de deux perspectives : la participation et le travail en groupe.

Adopter une approche participative implique le fait que les jeunes ne constituent pas la cible de notre travail, mais les ressources sur lesquelles nous comptons. Utiliser ce kit signifie travailler avec des personnes, plutôt que travailler pour ces personnes. Notre principale tâche, le défi que nous voulons relever, consiste à encourager les individus à prendre le contrôle leurs propres actes, et donc à leur donner le pouvoir d'agir.

Le travail en groupe est une méthode parfaitement adaptée pour parvenir à une meilleure compréhension et à une plus grande maîtrise de nos expériences, connaissances, compétences et comportements. Ainsi, le processus de travail en groupe constitue le moteur qui permet de garantir que l'apprentissage de chacun ait un impact social au-delà du seul individu.

L'éducation interculturelle (présentée plus en détail dans la Partie A) est un processus d'éducation sociale par lequel les individus peuvent accroître leur conscience de leur propre culture et de l'interdépendance entre les cultures, tout en développant un plus grand respect pour la différence, que cette différence provienne de la culture, de la religion, des antécédents ethniques, de la sexualité, de la nationalité, du statut social, des aptitudes ou des handicaps. De cette façon, les individus parviendront à apprécier leur culture dans le contexte du monde au sens large, d'une manière qui leur permettra de comprendre et de communier avec les autres, mais aussi d'apprécier leur valeur et d'œuvrer ensemble à la construction d'un monde meilleur et plus égal.

L'éducation interculturelle implique un travail avec les diverses facettes de la nature humaine, telles les comportements, les sentiments, les perceptions, les valeurs et les expériences. Ces facettes ne peuvent être approchées par la seule démarche intellectuelle, elles exigent aussi de faire appel à l'expérience. Par exemple, si nous souhaitons promouvoir la solidarité des jeunes vis-à-vis des immigrants, nous ne pouvons nous contenter de donner des informations sur leur situation, ou de présenter des chiffres et des schémas. Il faut que les jeunes parviennent à appréhender et à comprendre pleinement que l'immigration n'est pas accidentelle, mais que leur propre mode de vie peut contraindre certains à l'immigration et que les pays d'origine de ces derniers n'ont pas toujours été pauvres, mais ont été appauvris. De la même façon, pour aborder les problèmes d'homophobie ou de discrimination à l'égard des Rom (Tsiganes et Gens du voyage), plutôt que de se borner à des conférences, il serait mieux de donner aux jeunes la possibilité de ressentir ce que signifient les préjugés et la discrimination au quotidien. Il ne s'agit pas de diminuer l'importance de l'information de base, car celle-ci est nécessaire pour lutter contre des préjugés et des stéréotypes solidement ancrés : la majorité des Rom ne vivent pas dans des tentes et des caravanes, mais ont un mode de vie parfaitement «normal», les homosexuels ont toujours existé, dans toutes les sociétés et toutes les cultures.

Nous ne réussirons à faire comprendre la situation aux gens que si nous travaillons sur la base de leurs propres connaissances, sentiments et expériences. Partant de là, ils

seront en mesure d'apprendre à s'adapter à diverses réalités personnelles et culturelles, pour parvenir à acquérir de nouvelles perceptions et connaissances. C'est pourquoi nous travaillons, non seulement sur le plan cognitif et intellectuel, mais surtout à partir des expériences concrètes au niveau affectif et émotionnel. Au même moment, nous ne devons pas oublier que pour permettre aux gens de développer les valeurs fondamentales de l'éducation interculturelle - solidarité, respect et empathie -, nous devons les aider à acquérir des compétences en matière de coopération, de communication et d'analyse critique.

Nous pouvons définir les trois étapes de notre mission pédagogique de la manière suivante : Réfléchir, Ressentir et Agir. Nous allons donc faire travailler nos Têtes, nos Coeurs et nos Mains.

Travailler avec des jeunes

En éducation interculturelle, travailler sur le mode de la participation et de la dynamique de groupe présuppose que nous basions notre travail sur certains principes fondamentaux :

1. Commencer par ce que les gens savent déjà, par leurs opinions et leurs expériences et, sur cette base, leur permettre de rechercher et de découvrir, ensemble, de nouvelles idées et expériences.

Nous avons tous des idées et des opinions à propos des problèmes et des questions qui touchent à notre vie quotidienne. Ces idées et opinions ont pour origine : notre famille et notre environnement social ; notre expérience directe ; nos lectures ; les informations reçues à l'école, ou véhiculées par le biais de la télévision, de la radio, etc. ; les discussions et les échanges de points de vue avec les autres ; et nos réflexions personnelles. Tous ces éléments forment une sorte de «filtre» au travers duquel nous percevons la «réalité». C'est la raison pour laquelle, vous, en tant qu'animateur du groupe, devez commencer par prendre cette réalité en compte, au lieu de l'ignorer, et l'utiliser comme base pour de nouvelles expériences.

2. Encourager la participation des jeunes, afin qu'ils contribuent aux discussions et apprennent le plus possible par le biais les uns des autres.

Chacun d'entre nous a toujours quelque chose à apprendre et à enseigner. Le travail en groupe renforce notre capacité d'apprentissage ; il nous permet d'explorer de nouvelles idées et d'analyser ensemble de nouvelles informations et, ce faisant, contribue au développement personnel. De plus, lorsque les individus participent activement, comme dans le cas de l'éducation interculturelle, ils s'approprient leur travail et, par conséquent, s'impliquent davantage.

3. Réfléchir continuellement à la façon dont les gens peuvent traduire leurs expériences concrètes d'éducation interculturelle en actions simples mais efficaces qui attestent de leur refus des processus de marginalisation, de discrimination et d'exclusion.

L'éducation interculturelle ne fonctionne pas au seul niveau individuel ; elle exige de faire intervenir simultanément les niveaux personnel et collectif. Par conséquent, notre tâche consiste à renforcer la dimension «pratique» de l'édu-

cation interculturelle, en faisant en sorte que les jeunes, par le biais du groupe, parviennent à des conclusions concrètes concernant leur vie quotidienne.

Afin de mener notre travail avec les jeunes (en adoptant les principes du travail en groupe et une approche participative), nous comptons sur les activités qui constituent des outils primordiaux à cet égard. Ce sont en effet les ressources que nous exploitons pour faciliter l'appropriation par les jeunes de leurs expériences, à la fois intellectuelles et émotionnelles. Il est important de comprendre que les activités ne constituent pas une fin en soi, mais un prétexte, c'est-à-dire la clé qui ouvre la porte sur l'essentiel, à savoir un processus d'apprentissage commun basé sur l'échange d'opinions et d'expériences, la découverte de nouvelles dimensions de la réalité, la création commune d'alternatives et la prise de conscience du racisme, de la xénophobie, de l'antisémitisme et de l'intolérance.

Les activités présentées dans ce kit ont été conçues en tant qu'outils pour une utilisation dans le cadre d'un processus d'apprentissage de groupe. La façon dont vous déciderez de les exploiter dépendra de l'âge, des aptitudes et des centres d'intérêt des jeunes de votre groupe, ainsi que de l'espace et du temps à votre disposition, mais elles ont été conçues de manière à vous permettre de développer votre programme selon un processus méthodologique séquentiel :

- G** Signale des activités qui contribuent au développement et à la consolidation du groupe. Ces activités aideront à instaurer une bonne ambiance de groupe, ainsi qu'à renforcer les compétences en matière de communication et la dynamique de groupe. Parmi elles, on trouve les «icebreakers» (qui servent à briser la glace).



Si les membres du groupe ne possèdent pas de bonnes aptitudes interpersonnelles en matière de discussion et d'écoute active, et si ils n'ont pas une idée suffisamment claire du processus et de la dynamique du travail en groupe (aptitude à travailler avec d'autres en vue d'un objectif commun, dans un esprit de respect mutuel et de coopération), alors certaines activités (en particulier celles du niveau 4) leur sembleront difficiles, voire infaisables. Les activités de ce kit ont été produites dans le cadre de l'éducation interculturelle et sont par conséquent fondées sur le respect mutuel de l'individu, la croyance que chacun grandit grâce à l'expérience et que l'apprentissage par l'expérience est amusant, agréable, gratifiant et positif, et conduit au développement personnel et social. Si ceci n'est pas clairement compris, alors des difficultés et des conflits pourraient voir le jour, tandis que les membres sont invités à explorer leur façon de penser, leurs sentiments et leurs émotions à propos de leurs préjugés, de leurs croyances et de leurs perceptions du monde. Un travail en groupe de bonne qualité offre un environnement propice à cette exploration.

- I** Signale des activités qui permettront de pénétrer les images que nous avons des individus d'autres cultures, d'autres pays ou origines sociales.

Il est important de travailler avec ces images, car il existe un lien étroit entre les images ou les stéréotypes, d'une part, et les préjugés et la discrimination, d'autre part. Si nous ne parvenons pas à comprendre d'où proviennent ces images et à nous montrer critiques à leur égard, alors nous ne pourrions analyser l'influence qu'elles exercent sur nous et sur notre perception du monde. Si nous voulons nous attaquer au racisme et à





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 aigüe 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 Molina, Espagne. Les personnes présentes ont suggéré des idées sur lesquelles nous

avons travaillé ensemble. Cependant, il n'est pas toujours facile de se souvenir de l'origine de ces idées : certaines proviennent d'ouvrages, d'autres ont été transmises oralement ou inspirées de sessions de formation. C'est la raison pour laquelle il n'est pas toujours possible de citer les sources originales. Nous présentons nos excuses à toute organisation à qui revient le crédit de telle ou telle activité et dont le nom n'est pas cité.

Nos remerciements vont aux organisations ci-dessous, grâce auxquelles les auteurs de ce kit ont acquis l'expérience leur permettant de développer les activités qui suivent :

- Le Centre Européen de la Jeunesse du Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Colectivo AMANI, Madrid
- Equipo Claves, Madrid
- Le Woodcraft Folk in Britain
- Le Adult Education Centre (Wensum Lodge) à Norwich, UK
- Le Northfolk Youth and Community Service, UK

Les publications qui nous ont particulièrement inspirés sont :

- Education Intercultural. Analisis y resolucion de conflictos, Colectivo AMANI y Escuela de Animacion y Educacion Juvenil, Paseo de la Castellana, 101, 2. ISBN : 84 7884 129 6
- En un mundo de diferencias... un mundo diferente, Equipo Claves y Cruz Roja Juventud
- Racetracks, Greenwich Education Service, Greenwich, Londres, UK. ISBN I 898443009

D'autres références spécifiques accompagnent les activités concernées.

Liste des activités par niveau et par thème

Activité	Niveau	Thème				Page
		G	I	M	A	
Actions pour la campagne de A à Z	1				A	67
Antonio et Ali	2		I			68
Arbre de vie (L')	3			M		70
Ballons	2	G			A	73
Chaque photo raconte une histoire	3		I	M	A	75
Chemin du développement (Le)	3			M		77
Cher(e) ami(e)	4	G		M	A	87
Concours Euroblagues	4		I	M		89
Contes et légendes du monde	2	G	I			91
Couvrir un événement	4		I	M	A	101
Cultionary	2		I			103
Dans notre immeuble	4			M	A	106
Devine qui viens dîner ce soir	4	G	I	M		112
Dominos	2	G				115
Etiquettes	3		I	M		117
Euro-rail 'à la carte'	3		I			119
Exception (L')	2	G				122
Faites-le !	3			M		124
Fêtes nationales	2		I	M		127
Forcer le cercle	2		I	M		129
Ile (L')	4			M		132
Jour noir	3			M		138
Knysna Blue	2	G	I			141
Limite 20	4			M		144
Moi aussi !	2	G				155
Mon enfance	2	G	I			157
Mon histoire	2	G		M		159
Nos héros préférés	2		I		A	161
Partager la discrimination	3			M	A	163
Partis pris des médias (Les)	4		I	M	A	165
Portraits	3		I	M		168
Premières impressions	2		I			170
Quelle est votre position ?	4			M	A	172
Que voyez-vous ?	2		I	M		175
Rechercher les similitudes et découvrir la diversité	2	G				176
Réfugié (Le)	3		I	M	A	178
Règles du jeu (Les)	4			M		181
Rêves	3	G	I	M	A	183
Sens de l'histoire (Le)	2	G		M		185
Sur les traces de la diversité	4		I	M		187
Un égale un	2	G				190
Ice-breakers	1	G				193
Méthodes pour commencer à travailler sur les thèmes de la campagne	1	G				200

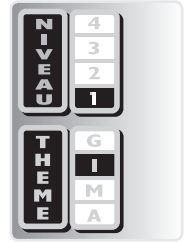
G: Dynamique de Groupe et communication

I: Les Images et perceptions des personnes

M: Les Mécanismes à la base de discrimination, d'exclusion et de marginalisation

A: Activités qui encouragent les individus à Agir

Actions pour la campagne de A à Z



A pour	«action» contre l'antisémitisme
B pour	être «bien» informé
C pour	«combattre» l'oppression, pour «coopération» et «conscience»
D pour	«diversité» et «différence»
E pour	«égalité»
F pour	«festival», «famille» et «familiers» (amis)
G pour	«grandir»
H pour	«humanité» et combat contre «l'homophobie»
I pour	apprentissage «interculturel»
J pour	«justice»
K pour	«Kontinuer» à se battre, ne pas renoncer
L pour	apprentissage d'une autre «langue»
M pour	«modeler» sa propre idée
N pour	«nobody» is perfect
O pour	«ouvrir» ses yeux sur l'oppression
P pour	«participation» au sein de la communauté locale
Q pour	poser des «questions» et ne jamais prendre les choses comme allant de soi
R pour	«respect» des personnes différentes
S pour	commencer dès à présent à être «solidaire» et à partager
T pour	«tolérance»
U pour	être «unique»
V pour	apprécier la «valeur» de la différence
W pour	«working» (travailler) pour un monde plus juste
X pour	faire campagne contre la «xénophobie»
Y pour	avoir le courage d'être «yourself» (soi-même)
Z pour	«zèbre», car on ne peut pas dire s'il est noir ou blanc

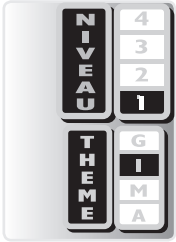
Que signifie cette campagne pour vous ?

Vous aurez peut-être envie d'utiliser cet alphabet pour commencer une discussion ou comme guide des actions envisageables contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance.

Faites-en faire un agrandissement pour l'utiliser comme poster et ajoutez-y vos idées personnelles.

Antonio et Ali

L'on dit que le travail créatif exige la solitude. Avez-vous déjà essayé d'écrire une histoire en collaboration avec 10 personnes ou plus ? Voici l'occasion d'essayer !



Thèmes abordés

- Les stéréotypes

Objectifs

- Explorer les images que nous avons des personnes d'autres cultures, d'autres groupes sociaux, etc.
- Prendre conscience du fait que ces images conditionnent nos attentes vis-à-vis de ces personnes.

Durée: 30 minutes

Taille du groupe

8-10. Note : il sera possible de subdiviser les groupes plus grands.

Préparation

- Une balle
- Du papier et un stylo pour l'observateur
- Un tableau de papier et des marqueurs

Instructions

1. Demandez aux participants de s'asseoir en cercle.
2. Demandez à l'un d'entre eux de jouer le rôle de l'observateur. Expliquez-lui qu'il va devoir se tenir à l'extérieur du cercle et noter l'histoire qui va être inventée.
3. Expliquez aux autres membres du groupe qu'ils vont devoir inventer une histoire en coopération. Pour ce faire, ils vont utiliser une balle.
4. Puis, dites : «C'est l'histoire d'Antonio, un jeune Madrilène», puis passez la balle à un membre du groupe et invitez-le à continuer l'histoire par une ou deux phrases. Il devra ensuite passer la balle à une autre personne.
5. Continuez ainsi de manière à ce qu'une histoire naisse de cette coopération.
6. Après 10 ou 12 tours, demandez à ce que l'on vous redonne la balle, puis dites : «Antonio connaît Ali, un jeune Marocain, qui a aussi une histoire», puis faites passer la balle à un membre du cercle et demandez-lui de continuer l'histoire d'Ali.
7. Stoppez l'activité au bout de 10-15 minutes.

Compte rendu et évaluation

Demandez à l'observateur de lire les notes qu'il a prises sur les histoires. Puis demandez au groupe d'expliquer ce que les histoires d'Antonio et Ali racontent à propos de leurs vies respectives. Poursuivez par des commentaires sur le lien entre ces histoires et l'image que nous avons des jeunes Madrilènes et Marocains. Notez les points principaux sur le tableau.

Demandez-leur d'où proviennent ces images. Tous ont-ils les mêmes images de l'Espagne et du Maroc ? Oui ou non ? Pourquoi ?

tous différents
tous égaux

Conseils pour l'animateur

Le mieux est que l'histoire soit inventée de manière spontanée, à un rythme rapide. Dans ce cas, l'observateur aura des difficultés à tout prendre par écrit. Vous pouvez résoudre ce problème en faisant intervenir un second observateur ou en enregistrant l'histoire sur un magnétophone.

Au départ, il est important de présenter l'activité comme un simple travail collectif de création d'une histoire.

Les noms des personnages amèneront le groupe au thème que vous voulez étudier. Par conséquent, si vous voulez par exemple travailler sur les immigrants, vous devez choisir des noms traditionnellement associés aux individus de la majorité et aux immigrants. Si vous voulez analyser les images des hommes et des femmes, choisissez un prénom masculin et un autre féminin.

Cette activité peut être adaptée à toute situation de discrimination en plantant le décor dans la première phrase de l'histoire ; «C'est l'histoire de Frank, un jeune homosexuel...», ou «C'est l'histoire de Maria, jeune handicapée physique...». Vous pourrez ensuite comparer cette histoire à celle d'un jeune de la majorité.

Variantes

1. Divisez les participants en deux sous-groupes et demandez à chacun de travailler sur une seule des histoires. Ensuite, comparez les deux. Cette variante est intéressante, car les participants ne savent pas que les histoires vont être comparées.

Il est important que la répartition des participants en sous-groupes soit faite au hasard.

2. Formez deux sous-groupes et demandez à chacun de dessiner ou d'écrire la biographie de l'un des personnages de l'histoire, ou un moment important de sa vie. Puis comparez les deux biographies ou les deux histoires.

vsí druga čni
vsí enakopravni

Suggestions de suivi

Si vous aimez les histoires et les surprises, lisez les «Contes et légendes du monde» (page 91).

Si Ali vivait dans le pays d'Antonio, comment se sentirait-il en tant que membre d'une minorité, et quelle serait l'expérience d'Antonio dans la population majoritaire ? Essayez l'activité « Forcer le cercle » (page 129)

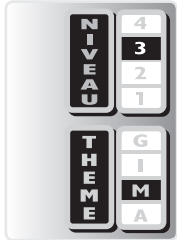
L'arbre de vie

- D'où venons-nous ?

- D'où venaient nos parents et nos grands-parents ?

- Combien de nos proches sont allés s'installer dans d'autres pays ?

Cette activité invite les participants à explorer leurs arbres généalogiques et, probablement, à constater que beaucoup de leurs proches ont été des étrangers quelque part.



Thèmes abordés

- Le nationalisme et la "pureté ethnique»
- L'empathie à l'égard des étrangers, des immigrants et des réfugiés
- L'identité

Objectifs

- Faire appréhender aux participants leur propre réalité et leurs antécédents culturels.
- Prendre conscience des relations entre nous-mêmes et le monde.
- Générer l'empathie à l'égard des personnes déplacées ou immigrées, et à l'égard d'autres minorités.
- Réfléchir à l'identité des participants et à leurs perceptions du monde.
- Susciter la curiosité des participants vis-à-vis des autres cultures.
- Prendre conscience des partis pris et des préjugés culturels et sociaux.
- Comprendre la culture "nationale" dans sa relativité.

Durée

Partie A : Planning = 30 minutes

Partie B : Recherche = 1 semaine ou 1 journée, selon le temps disponible

Partie C : Partage des arbres généalogiques = 30-60 minutes, selon la taille du groupe

Évaluation : 30 minutes

Taille du groupe : 3-20

Préparation

- Un modèle d'arbre généalogique

Instructions

Part A

1. Expliquez aux participants le concept d'arbre généalogique.
2. Demandez aux participants si eux - ou des membres de leur famille - ont déjà songé à reconstituer leur arbre généalogique.
3. Invitez-les à essayer, chez eux, avec leurs parents ou des membres de leur famille, de tracer leur arbre généalogique en remontant le plus loin possible. Pour introduire un élément de compétition, dites-leur que celui d'entre eux qui remontera le plus loin sera le meilleur.

4. Lorsqu'ils se renseigneront à propos de leurs ancêtres, les participants devront notamment s'intéresser à :
- Leurs ancêtres ayant émigré ou ayant quitté leur ville ;
 - leurs ancêtres venant d'un autre pays, en tant qu'immigrants ou réfugiés, ou ayant épousé un ou une étrangère ;
 - leurs ancêtres ayant été lesbiennes ou homosexuels, ou ayant épousé un membre d'une minorité ;
 - leurs ancêtres pratiquant une autre religion, parlant une autre langue, etc.

Partie B

Donnez aux participants le temps (entre un jour et une semaine, selon vos possibilités) de reconstituer leur arbre généalogique.

Partie C

Ensuite, invitez les participants à partager leurs découvertes. Deux possibilités se présentent :

1. Les participants présentent leur arbre généalogique en expliquant jusqu'à quelle époque ils sont remontés. S'ils le désirent, ils peuvent préciser si certains de leurs parents venaient d'un autre pays ou ont quitté leur pays. Il est important que les participants ne se sentent pas contraints de faire des révélations contre leur gré.
2. Les participants ne montrent pas leur arbre généalogique, mais l'animateur les invite à parler de ce qu'ils ont découvert au sujet de leur famille.

Compte rendu et évaluation

Selon la taille du groupe, cette partie de l'activité peut se dérouler en groupes de travail restreints. Chaque groupe devra ensuite faire un compte rendu sur les points communs découverts au sein du groupe, comme par exemple :

- Pourquoi certains de vos parents ont-ils émigré vers un autre pays ou immigré dans votre pays ?
- Pensez-vous qu'il est normal que nous dressions des barrières face au besoin que rencontrent certains de refaire leur vie dans un autre pays ?
- Avez-vous déjà songé à partir à l'étranger ?
- Si oui, comment souhaiteriez-vous être traité lors de votre arrivée ?
- Que ressentiriez-vous, si vous ne pouviez pas pratiquer votre religion, parler votre langue, ou encore si vous étiez privé de certains de vos droits ?

Conseils pour l'animateur

Il se peut que certaines questions et découvertes soient d'ordre très personnel. Il arrive même que certains parents ne souhaitent pas révéler à leurs enfants une réalité qu'ils jugent désagréables ou déshonorantes (un membre de la famille ayant fait de la prison, ou étant homosexuel, etc.). C'est la raison pour laquelle aucun des participants ne doit se sentir contraint de faire des révélations contre son gré.

De la même façon, il est important que règne au sein du groupe une atmosphère de confiance qui permette l'expression des différences. Les participants

seront peu disposés à faire des révélations à propos de leur famille s'ils craignent l'exclusion.

Il faudra que vous soyez en mesure de donner des conseils sur la façon de faire un arbre généalogique.

Vous pourrez en outre introduire un élément de compétition en disant que plus l'arbre comportera de branches ou de feuilles (représentant les membres de la famille), meilleur il sera.

Cette activité convient parfaitement si l'on veut faire prendre conscience aux participants du fait, qu'à travers l'histoire, les individus se sont toujours déplacés.

Les meilleurs exemples en sont les mouvements de colonisation et les peuples qui, en Europe, ont souvent été sur la route : les Juifs et les Rom ont souvent dû quitter leur pays de résidence ; les guerres ont toujours provoqué des déplacements de populations, de même que les changements de frontières dans la plupart des pays européens.

Outre ces mouvements forcés, il ne faut pas oublier les mouvements de population saisonniers (vacances d'été à l'étranger, travaux de récolte saisonniers, etc.).

Souvent, les jeunes (mais aussi les moins jeunes) ne sont pas conscients de cette réalité. Nous sommes aussi très fiers de notre passé en tant que nation, sans penser au fait que nos ancêtres venaient probablement d'un autre pays ou avaient émigré vers d'autres continents. Si nous trouvons cela normal, alors pourquoi percevons-nous de manière négative les mouvements ou l'existence d'autres personnes dans notre pays et pourquoi voudrions-nous les empêcher ?

Suggestions de suivi

Si la recherche des origines de votre famille vous a intéressé, vous pouvez poursuivre avec «Le sens de l'histoire» (page 185), afin de découvrir l'histoire de votre pays, démarche intéressante car, très souvent, l'enseignement scolaire est basé sur l'approche nationaliste et ethnocentrique de la majorité.

Ballons

Pour réaliser nos rêves, nous devons tout d'abord nous délivrer des chaînes qui nous retiennent prisonniers. Ainsi, ensemble, nous pourrions concrétiser nos rêves.

Thèmes abordés

Ceux choisis par le groupe

Objectifs

- Créer une bonne ambiance au sein du groupe.
- Réfléchir aux mécanismes de l'oppression, de la discrimination et de l'exclusion.
- Conduire le groupe à une action positive et encourager des activités de suivi.

Durée : 20-30 minutes

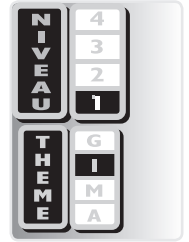
Taille du groupe : Entre 10 à 40

Préparation

- 2 ballons par participant
- 2 bouts de ficelle (environ 50 cm de long) par participant
- Feutres indélébiles ou marqueurs - en nombre suffisant
- Un bloc d'étiquettes autocollantes et des crayons
- Un tableau blanc ou un panneau d'affichage
- Une pièce suffisamment grande pour que les participants puissent courir tout autour - aucune chaise ou table dans l'espace central

Instructions

1. Demandez aux participants de réfléchir individuellement pendant une minute à la société dans laquelle ils voudraient vivre, puis de définir un ou deux aspects la caractérisant.
2. Demandez-leur d'écrire ces deux caractéristiques sur une étiquette autocollante, puis de venir, un par un, la coller sur le tableau ou le panneau.
3. Demandez-leur ensuite de réfléchir à deux choses, deux «chaînes» qui les empêchent de poursuivre les deux objectifs de leur société idéale.
4. Distribuez les marqueurs et donnez à chaque participant deux ballons et deux bouts de ficelles. Demandez-leur de gonfler les ballons et d'y écrire en grosses lettres les deux «chaînes» qui les empêchent de vivre dans la société de leur rêve.
5. Faites le tour du cercle et demandez à chacun de lire ce qu'il a écrit sur ses ballons.
6. Dites au groupe qu'il a la possibilité de briser ses chaînes. Chacun s'attache un ballon à chaque cheville. Lorsque tous les participants sont prêts, expliquez-leur que pour briser leurs chaînes, ils doivent sauter sur les ballons pour les crever. Pour rendre la partie plus drôle et plus acharnée, vous pouvez suggérer aux participants de tenter de faire éclater les ballons des autres tout en tentant de protéger les leurs.
7. Donnez le signal de départ.



Compte rendu et évaluation

Commencez la discussion en demandant aux participants s'ils ont apprécié l'activité et ce qu'ils en pensent. Poursuivez par des questions du type :

- Qu'est-ce qui rendent les chaînes qui nous « oppriment » si lourdes ? D'où proviennent-elles ?
- Pensez-vous que certaines personnes portent des chaînes plus lourdes que d'autres ? De qui s'agit-il ?
- Pouvons-nous les aider à se délivrer de leurs chaînes ?

Conseils pour l'animateur

Cette activité fonctionne bien associée à l'activité « Rêves » (page 183), car toutes deux traitent des mêmes sujets. Jouez aux « Ballons » une fois que les participants ont mis en commun les dessins illustrant leurs rêves.

L'intérêt de « Ballons » réside dans son côté ludique et dans l'excitation qui monte lorsque tout le monde saute sur les ballons et que vous les entendez éclater. C'est donc cette dimension que vous devrez préserver si vous adaptez l'activité.

Au lieu de ballons, vous pouvez utiliser des préservatifs. Ils ont l'avantage d'être plus difficiles à crever, ce qui rend la partie plus excitante. Mais certains sont vraiment très résistants ! Vous devrez par conséquent faire des essais préalables. Dans certains groupes, l'utilisation de préservatifs peut aider à briser des tabous à propos du sexe et du sida. Pourtant faites attention, car, dans certaines situations, leur emploi pourrait avoir des effets inverses !

La version simplifiée de cette activité - en utilisant simplement les ballons et les bouts de ficelle -, certes onéreuse, peut faire office d'energiser ou d'échauffement.

Suggestions de suivi

La discussion débouchera sur des idées d'activités concrètes. Le groupe peut par exemple prévoir une activité spécifique de travail en commun pour « briser les chaînes ». Il peut aussi envisager de concrétiser un aspect particulier de sa société idéale.

Vous souhaitez peut-être poursuivre avec l'activité « Cher(e) ami(e) » (page 87) qui offre la possibilité d'explorer plus en profondeur certaines conceptions et sentiments.

Chaque photo raconte une histoire

Quelquefois, certaines choses, à première vue, nous paraissent très simples. Mais, en les regardant sous un autre angle, nous les voyons différemment.

Thèmes abordés

- Nos perceptions sont déformées et influencées par nos expériences antérieures, nos attentes, notre culture, etc.
- Les décisions sont souvent prises sur la base d'informations limitées.

Objectifs

- Mettre en évidence le fait que les images que nous avons des autres influencent notre interprétation de leurs comportements.
- Prendre conscience de la façon dont nous comblons les lacunes dans nos connaissances.
- Prendre conscience de l'influence et du pouvoir que nos images exercent sur les autres.

Durée : 30 minutes

Taille du groupe : Indifférente

Préparation

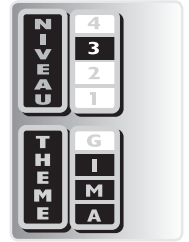
- Sélectionnez une photo en rapport avec le thème de votre session ou campagne.
- Découpez la photo en deux, de sorte que chaque moitié «raconte une histoire», mais que les deux moitiés recollées racontent une histoire «différente».
- Collez chaque moitié sur une feuille de papier.
- Faites en des photocopies en nombre suffisant pour tous les participants.
- Papier et stylos pour tous les participants.

Instructions

1. Expliquez au groupe que vous allez donner une photo à chaque participant et que, individuellement, ils vont devoir mettre par écrit le sujet de la photo, ses personnages, l'action, le lieu de l'action, etc.
2. Donnez à chaque participant un exemplaire de la première moitié de la photo, et donnez-leur 5 minutes pour en écrire l'histoire.
3. Demandez à présent aux participants de partager avec les autres ce qu'ils ont écrit. Si le groupe est grand, vous pouvez travailler en petits groupes de 6-8 personnes.
4. Donnez-leur ensuite la deuxième moitié de la photo et demandez-leur de reconsidérer leurs impressions.

Compte rendu et évaluation

La discussion devrait permettre d'analyser les façons dont nous organisons et reconsidérons les informations. Les questions suivantes devraient vous aider :



- A votre avis, quel était le sujet de la photo ? Qui étaient les personnes sur la photo ? Où se trouvaient-elles ? Que faisaient-elles ? Pourquoi étaient-elles là ?
- Pourquoi avez-vous imaginé certaines choses (plutôt que d'autres) ?
- La photo avait-elle un sens différent pour les différents membres du groupe ?
- Avez-vous changé d'avis lorsque vous avez vu la photo dans son ensemble ?
- Dans la réalité, lorsqu'il se passe quelque chose et que nous ne voyons qu'une petite partie de la «photo», nous tentons néanmoins de l'interpréter. Que se passe-t-il si vous la regardez à nouveau dans un contexte élargi, sous un autre angle ? Changez-vous d'avis, où restez-vous sur votre position ?
- Pourquoi est-il difficile de faire preuve d'honnêteté et de changer d'avis ?

Conseils pour l'animateur

Essayez de trouver des photos ou des illustrations appropriées, qui concernent la vie des participants ou touchent à une question que vous désirez explorer.

Suggestions de suivi

Encouragez tous les participants à s'engager à tenter de se montrer plus attentifs et critiques à propos de ce que disent les gens, de ce qu'ils lisent, de ce que racontent les photos, notamment dans le domaine de l'information et de la publicité. Lors de la prochaine session, réservez du temps pour interroger les participants sur les surprises qu'ils ont eues et sur ce qu'ils ont appris.

Il est intéressant d'associer cette activité à «Que voyez-vous ?» (page 175), qui consiste à observer les photos dans les journaux et à jouer le rôle du rédacteur qui choisit les titres.

Le chemin du développement

L'histoire est jalonnée de mouvements de population dans toute l'Europe, provoquant de ce fait la rencontre et le mélange permanent de groupes, de races et de cultures. Par conséquent, la dimension multiculturelle de nos sociétés actuelles n'est pas un phénomène récent. Cependant, de nos jours, nos sociétés changent plus vite, créant des tensions et aggravant la menace du racisme, de la xénophobie, de l'antisémitisme et de l'intolérance qui pèse sur nous.

Nombre des victimes du racisme et de la xénophobie étant des immigrants et des réfugiés, on entend souvent avancer que la montée du racisme et de l'intolérance est le résultat de la crise économique mondiale, et que le problème est par conséquent d'ordre économique. Cet argument est certainement valable, mais il n'est pas le seul. Il existe des liens évidents entre le modèle de développement économique dominant d'une part et l'immigration et les mouvements de réfugiés d'autre part, mais l'ethnocentrisme et le nationalisme agressif contraignent aussi certainement des individus à quitter leur maison et à rechercher ailleurs une vie meilleure.

Cette activité aide les joueurs à comprendre comment les relations économiques internationales entre le Nord et le Sud contraignent des personnes à quitter leur pays d'origine et comment les riches pays européens contribuent au déplacement de personnes en perpétuant le déséquilibre des relations Nord/Sud.

Thèmes abordés

- Les relations Nord/Sud et le déséquilibre qui les caractérise
- L'interdépendance entre les peuples et les pays du Nord et du Sud
- Les modèles de développement et leurs conséquences
- Les relations économiques en tant que facteur de développement du racisme et de la xénophobie
- La solidarité, l'égalité, l'histoire du monde

Objectifs de l'activité

- Aider les participants à comprendre que le déséquilibre des relations Nord/Sud est l'un des facteurs qui obligent certains à rechercher de meilleures conditions de vie dans d'autres pays.
- Comprendre l'interdépendance entre les pays et les peuples.
- Comprendre le racisme et la xénophobie en tant qu'élément d'un problème global.

Durée

2 heures au total : 75 minutes pour le jeu et 45 minutes pour le compte rendu et l'évaluation.

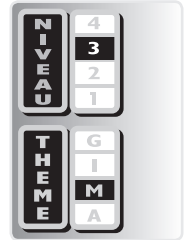
Taille du groupe

Minimum 4 personnes, maximum 40

Préparation

Équipement nécessaire :

- Tableau du jeu (un agrandissement fera parfaitement l'affaire) ;



- 4 disques (en carton, environ 2 cm de diamètre), un jaune et trois autres de couleurs différentes : ex. marron, vert et bleu) ;
- un dé ;
- Photocopiez et découpez la feuille avec les cartes d'action. Si possible, placez-les dans une petite boîte ;
- 70 haricots secs, macaronis ou autres, qui feront office de jetons (et symboliseront les ressources).

Instructions

1. Divisez les participants en quatre équipes ; ils peuvent jouer seuls si le groupe est petit.
2. Répartissez les disques de couleur entre les groupes ; placez-les dans un chapeau et demandez à une personne de chaque équipe d'en prendre un, ceci afin que la couleur attribuée à chaque équipe soit le fait du pur hasard.
3. Partagez les haricots. Donnez à l'équipe jaune 7 haricots et aux trois autres équipes 21 haricots chacune (cette distribution correspond en gros à la répartition des ressources naturelles entre les pays du Nord et ceux du Sud).
4. Demandez à un membre de chaque équipe de lancer le dé, afin de déterminer l'équipe qui va commencer à jouer.
5. Lisez les règles du jeu.
6. Vérifiez que chacun sait ce qu'il doit faire, puis commencez le jeu.

Compte rendu et évaluation

A la fin du jeu, demandez à chaque équipe de réfléchir à la route qu'elle a empruntée, aux cases sur lesquelles elle s'est arrêtée et ce qui s'y est passé.

Si il y a des cases sur lesquelles aucune équipe ne s'est arrêtée, lisez la carte d'action pour apprendre ce qui s'y serait passé.

Continuez par une discussion sur ce que les participants ont ressenti et appris :

- Qu'ont ressenti les "jaunes", et les "marrons", les "verts" et les "bleus" ?
- Y-a-t-il des similitudes entre ce jeu et la réalité ? Où se situent les exagérations ? Les questions et les problèmes soulevés se posent-ils dans la réalité ?
- Qui le "disque jaune" représente-t-il ? Et les autres ? Peut-on dire que ceux symbolisés par le disque jaune ne sont présents que dans le Nord ? Ceux symbolisés par les autres disques ne sont-ils présents que dans le Sud ? Qui, dans les pays du Nord et du Sud, bénéficie du système mondial actuel ?
- Pouvons-nous parler de "modèle de développement dominant" qui puisse être le meilleur dans toutes les situations, pour tous les pays et tous les peuples ?
- Quelles sont, d'après ce jeu, les caractéristiques du «modèle de développement dominant» actuel ? Est-ce un modèle réalisable, c'est-à-dire qui puisse en pratique convenir à tous les hommes et à toutes les femmes, à tous les peuples de la planète ? Dans l'avenir, peut-on envisager un modèle de développement durable ? Quelles seraient ses caractéristiques ?
- Quels sont les liens entre cette situation et les attitudes racistes et discriminatoires ? Est-ce juste de dire, par exemple, que les immigrants viennent dans nos pays pour nous prendre notre argent et nos ressources ?

Conseils pour l'animateur

Le jeu fonctionne mieux si les groupes comportent au moins 4 personnes et 8 au plus.

Arrivé sur la case 49, le groupe jaune peut changer les règles comme il le désire, et l'on peut supposer qu'il souhaitera le faire à son avantage. Il peut demander aux autres équipes de retourner à la case départ, prendre tous les haricots, faire passer les trois tours suivants aux autres équipes. S'il décide de changer les règles de manière à instaurer davantage de justice, vous devrez alors souligner que ce sera politiquement très difficile car il devra convaincre son électorat de l'intérêt d'une politique très impopulaire : il va devoir expliquer comment il envisage de procéder, de manière à éviter de graves troubles intérieurs.

Suggestions de suivi

Dressez la liste des mesures envisageables pour améliorer la situation économique dans le Sud, comme par exemple : acheter des produits ayant fait l'objet de pratiques commerciales loyales, faire campagne pour des changements politiques.

Dressez la liste des mesures envisageables pour améliorer la situation dans votre pays, comme par exemple : participer au développement des projets en faveur de la communauté locale, soutenir les petites entreprises locales, boycotter les sociétés qui se comportent au détriment de toute éthique.

Réfléchissez à ce que vous savez réellement à propos des questions soulevées par ce jeu. Trouvez-vous difficile d'obtenir des informations précises et indépendantes, et pensez-vous que les comptes rendus d'information ne livrent pas toujours toute l'histoire ? Vous pouvez explorer cette question plus en profondeur avec les activités «Les partis pris des médias» (page 165) et «Couvrir un événement» (page 101).

Règles du jeu

Expliquez qu'il y a des jeux dans lesquels les règles ne sont pas les mêmes pour tout le monde. C'est le cas de ce jeu : les avantages et les inconvénient sur le chemin du développement ne sont pas les mêmes pour les différentes équipes. Cela peut sembler injuste, mais nous n'en avons pas inventé les règles ; nous nous sommes contentés de reproduire la réalité le plus fidèlement possible. Le hasard détermine qui joue avec quelle couleur. Dans la réalité, cela n'est pas le fait du hasard, mais des facteurs historiques, géographiques, économiques ou encore culturels qui décident des obstacles et des possibilités de chaque pays et peuple sur le chemin du développement.

1. Ce jeu se joue comme un jeu de société ordinaire sur un tableau.
2. Demandez aux équipes de lancer le dé chacune à leur tour, puis d'avancer sur la grille d'autant de cases que le nombre indiqué sur le dé.
3. Si vous tombez sur une case d'action, prenez la carte d'action correspondante et suivez les instructions qui y figurent.
4. Expliquez que les instructions écrites en caractère normal sont pour l'équipe jaune, et que les instructions en italique sont pour les équipes marron, verte ou bleue.

5. La première fois qu'une équipe tombe sur une case d'action, demandez-lui de lire toutes les instructions figurant sur la carte. Arrivées sur cette même case, les autres équipes ne liront que les instructions les concernant.
6. Dites aux équipes qu'elles doivent toujours suivre les instructions données et se déplacer et/ou payer comme il le leur est demandé.
7. Si une équipe n'a plus de haricots parce qu'elle les a tous dépensés, elle doit en emprunter à l'équipe la plus riche et la rembourser le plus vite possible.
8. Les règles du jeu ne peuvent être modifiées sans le plein accord des autres équipes, à moins d'une instruction précise sur l'une des cartes d'action.

CARTES D'ACTION

Case 3 : «Les colonisateurs et les colonisés»

Dans le passé (et peut-être encore aujourd'hui, mais d'une autre façon), votre pays a colonisé d'autres pays qui lui ont permis de se procurer des richesses et des matières premières. Par conséquent, vous devez avancer d'une case et prélever un haricot à chacune des autres équipes.

Dans le passé (et peut-être encore aujourd'hui, mais d'une façon différente), votre pays a été colonisé par d'autres qui ont pris vos richesses et vos matières premières. Par conséquent, votre pays a encore beaucoup de chemin à parcourir jusqu'à l'objectif de développement, et vous devez donner un haricot à l'équipe jaune.

Case 7 : «La santé et le développement»

Vous avez atteint un stade de développement qui vous permet de bénéficier d'un bon niveau en matière de prestations sanitaires, d'une faible mortalité infantile, de peu d'épidémies, d'une expérience de vie rallongée, etc. Par conséquent, vous devez avancer d'une case.

Votre niveau de prestations sanitaires est très bas, voire nul. Le choléra, le sida et d'autres maladies, ainsi qu'une forte mortalité infantile et une faible espérance de vie, sont le lot d'une grande partie de votre population, autant d'obstacles qui vous tiennent éloigné de votre objectif de développement. Reculez de deux cases.

Case 10 : «Explosion démographique»

Vous avez réussi à contrôler le taux de natalité et, ainsi, le taux de croissance de la population est stable, voire décroissant. Vous bénéficiez par conséquent d'un niveau de vie globalement élevé. Avancez de deux cases.

Le taux de croissance de votre population est élevé, tandis que la croissance économique est faible ; vous vous heurtez de ce fait à de plus en plus de problèmes pour satisfaire ne serait-ce que les besoins fondamentaux de votre population. Reculez de deux cases, en vous éloignant de vos objectifs de développement.

Case 12 : «Guerre et violence»

Vous possédez une forte industrie de l'armement. Vos ventes croissantes d'armes à d'autres pays contribuent à votre richesse. Les autres équipes doivent vous verser trois haricots, tandis que vous avancez d'une case.

Les tensions sociales internes, les violations des droits de l'homme et la répression qui va de pair avec cette situation conduisent souvent à des guérillas, des guerres civiles, des conflits avec les pays voisins, etc. Par conséquent, un nombre important de personnes ont cherché refuge ailleurs ou ont été déplacées. A cause de cette situation d'insécurité, vous devez entretenir une grande armée et financer un important budget militaire. Donnez deux haricots à l'équipe jaune et passez les deux tours suivants.

Case 16 : «La révolution urbaine»

Vos grandes villes sont devenues des centres industriels et financiers de première importance. Vous réalisez de grands profits grâce à la spéculation immobilière et financière. Avancez de trois cases.

L'appauvrissement des campagnes a contraint de nombreux fermiers à émigrer vers les villes, phénomène qui a conduit à la création de grandes zones de misère dans les bidonvilles, d'où des difficultés accrues. Du fait du manque d'opportunités en matière d'emploi, vous perdez vos meilleurs travailleurs et scientifiques qui émigrent vers les pays dans lesquels les conditions de travail, de rémunération et de vie sont meilleures. Reculez de deux cases.

Case 18 : «Les hommes, les femmes et la faim»

Les améliorations en matière de production et de conservation des aliments vous mettent à l'abri du besoin. Bien que les effets des colorants et des conservateurs utilisés dans la production alimentaire soient encore méconnus, vous ne manquez jamais de nourriture. Vous pourriez avancer d'une case mais, étant donné que vous devez faire face aux problèmes des surplus, dont certains doivent être détruits pour ne pas ruiner le marché, vous restez sur la même case.

La sécheresse, la désertification, l'exploitation abusive des sols, le mauvais emploi des techniques modernes d'agriculture et le fait que vous deviez vendre l'essentiel de votre production pour payer la dette de votre pays, aggravent la pénurie alimentaire et la famine. Vous devez passer votre prochain tour.

Case 21 : «Économie souterraine et chômage caché»

L'automatisation et la restructuration de l'industrie accroissent le chômage à la base. Vous devez allouer des ressources pour subventionner les chômeurs. Pour cette raison, vous devriez reculer d'une case, mais étant donné que vos bénéfices commerciaux sont généralement à la hausse, vous restez où vous êtes. *L'absence, le vieillissement ou la destruction de votre potentiel industriel et la crise de la production agricole conduisent à un accroissement des chômeurs et au développement d'une économie souterraine. Reculez de deux cases.*

Case 24 : «L'éducation pour le développement»

Une large part de votre population a accès à l'éducation secondaire et supérieure, ce qui favorise le développement. Vous profitez aussi des places offertes dans vos établissements d'enseignement secondaire à des étudiants étrangers qui vous versent des droits de scolarité élevés. Ils viennent chez vous à cause du manque d'opportunités dans leur pays et, bien souvent, ne repartent pas, apportant ainsi leurs compétences à votre économie. Avancez d'une case et demandez un haricot à chaque équipe.

A cause de l'analphabétisme et de l'absence d'éducation secondaire pour une large majorité de la population, vous reculez de quatre cases.

Case 27 : «Un trou dans l'atmosphère»

Vos industries nuisent à l'environnement. Par exemple : l'extraction des matières premières, la pollution créée par le traitement et le dépôt des ordures. Conclusion, la couche d'ozone diminue et l'on assiste à des changements climatiques et à d'autres catastrophes, conséquences du développement. Vous souhaitez protéger votre environnement et estimez que les coûts d'extraction des matières premières sont trop élevés, ou que le processus est trop polluant. Vous décidez par conséquent de transférer vos industries les plus nuisibles dans les pays les plus pauvres dont vous exploitez les ressources naturelles. Avancez de deux cases.

Vous subissez des catastrophes naturelles qui résultent de la destruction de l'environnement. Les sécheresses deviennent de plus en plus fréquentes et longues. Les industries polluantes s'implantent dans vos pays et vos ressources naturelles sont exportées vers d'autres pays. Vous reculez d'une case dans votre processus de développement.

Case 30 : «La révolution technologique»

La révolution technologique vous ouvre de nouvelles possibilités de développement. En outre, le marché à l'exportation de nouvelles technologies est hautement rentable. Les autres équipes doivent vous verser deux haricots et vous avancez d'une case.

La révolution technologique vous dépasse. Vous reculez de trois cases, à moins que vous ne souhaitiez acheter quelques nouvelles techniques à l'équipe jaune : il vous en coûtera trois haricots pour une nouvelle technique.

Case 34 : «La fin d'une idéologie»

Félicitations, le marché libre a triomphé de toutes les autres idéologies. C'est la fin de l'Histoire. Il n'y a plus aucun obstacle à votre complet développement. Avancez de deux cases.

Vous n'avez pas d'alternative. Le marché libre impose ses règles et ses lois. L'exclusion sociale et la marginalisation conduisent à l'expansion du fondamentalisme et des mouvements radicaux. L'agitation sociale est réprimée. Parce que cela effraie les investisseurs étrangers, vous passez le prochain tour.

Case 37 : «A la fin, il y a toujours le Fonds monétaire international»

Le FMI soutient votre politique économique et votre politique d'investissement et de rachat des entreprises et des services publics dans les pays pauvres, en tant que contribution à leur «développement». Ces mesures vous rapportent des bénéfices et des profits substantiels. Chacune des autres équipes vous donne deux haricots en guise de remboursement de vos investissements. Vous avancez de deux cases.

Le FMI vous impose une politique économique d'ajustement structurel. Par conséquent, vous devez vendre vos entreprises et vos services publics. Le chômage s'accroît et de larges fractions de votre population se retrouvent en dessous du seuil de pauvreté. Vous devez payer deux haricots à l'équipe jaune en guise d'intérêts sur votre dette extérieure... Reculez de deux cases.

Case 40 : «L'aide internationale au développement»

Vous devez partager équitablement 1% de vos haricots entre les autres équipes (si vous devez couper certains haricots, faites-le). Vous vous joignez aux organisations d'aide internationale au développement pour discuter de la situation globale et avancez d'une case. Vous recevez quelques haricots de l'équipe jaune en tant que prêt à faible intérêt au profit de votre développement.

Cependant, vous devez accepter de les dépenser en «biens et en équipements» achetés à ces mêmes pays. Vous pourriez à présent avancer d'une case, mais, étant donné que vous devez reverser à l'équipe jaune deux haricots pour payer les intérêts de votre dette rééchelonnée, vous restez où vous êtes. Et n'oubliez pas de payer les deux haricots !

Case 42 : «Une culture globale de communication»

La révolution en matière de communication et le développement de l'industrie des loisirs audiovisuels permettent à vos valeurs culturelles et sociales de se répandre partout dans le monde.

En même temps, vos actions en bourse grimpent de manière astronomique. Vous avancez de deux cases et recevez un haricot de chacune des autres équipes en échange de vos produits culturels et de vos services d'information.

La révolution culturelle signifie que les valeurs et la culture occidentales envahissent le monde entier. Vous commencez à perdre votre identité culturelle, tandis que des modèles de développement et de communication sans aucun rapport avec votre culture et votre histoire sont progressivement acceptés. Vous restez sur votre case, assis devant votre télévision, et passez le tour prochain.

Case 44 : «Nouvelles migrations, nouvelles ségrégations»

L'immigration croissante des populations pauvres des pays du Sud en quête de conditions de vie meilleures vous contraignent à allouer des ressources supplémentaires à la gestion des immigrants qui arrivent dans votre pays. Si vous voulez avancer d'une case, vous devez donner un haricot à chaque équipe en guise «d'aide».

L'immigration croissante en direction des riches pays du Nord se traduit par un «exode des cerveaux», c'est-à-dire des personnes les plus compétentes et les plus diplômées. Reculez de trois cases.

Case 46 : «Déforestation et extinction des espèces»

Vos niveaux de consommation élevés vous obligent à exploiter de nouvelles ressources dans d'autres régions de la planète. Cela contribue à la disparition de grandes forêts, mais aussi d'espèces animales et végétales. Si vous jouez dans l'intérêt de toutes les équipes, et pas seulement de la vôtre, vous devez reculer de quelques cases, partager votre argent pour corriger vos erreurs passées et changer les règles du jeu. Mais, étant donné qu'une telle attitude n'est pas de mise dans un monde de compétition, et parce que vous avez encore du temps et des occasions devant vous, avancez d'une case.

Vos ressources naturelles sont exploitées et vous n'en retirez aucun bénéfice pour votre développement. La désertification s'accroît, le climat change et la famine s'aggrave. Vous faites ce qui est en votre pouvoir pour protéger votre environnement, mais les institutions internationales critiquent votre politique en la matière. Reculez d'une case et donnez un haricot à l'équipe jaune.

Case 49 : «Un nouvel ordre... dont vous voulez être le maître»

Vous pouvez à présent changer les règles du jeu à votre guise de manière à atteindre votre objectif le plus vite possible. Si un joueur ou une équipe proteste ou veut s'interposer à ce «nouvel ordre», il ou elle devra alors vous donner tous ses haricots. Avancez de deux cases.

Tentez de vous adapter à ce nouvel ordre et n'essayez pas de résister. Avec un peu de chance, ce nouvel ordre ne vous tiendra pas trop en retrait de votre objectif de développement. Par mesure de précaution, passez le tour suivant.

Case 52 : «La mort»

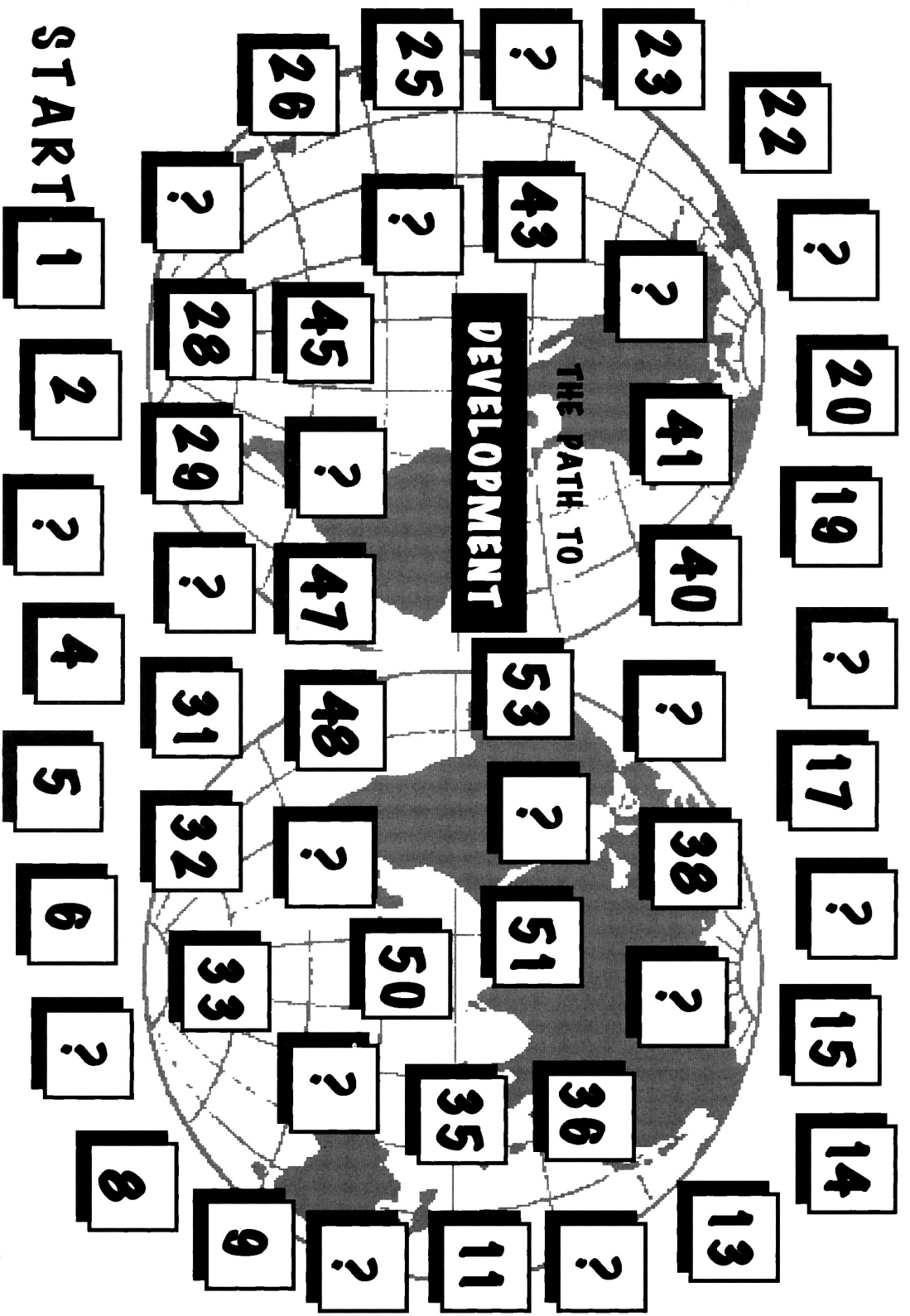
Le risque de grave récession économique est une menace sérieuse à votre modèle de développement. Si vous ne voulez pas recommencer le jeu à zéro, la seule chose à faire consiste à presser la dernière goutte des autres équipes et à leur prendre deux haricots à chacune en guise d'intérêts sur leur dette. Et, pour que personne ne puisse dire que vous avez tous les avantages, reculez d'une case.

La chute des prix des matières premières et la hausse des taux d'intérêt de votre dette provoquent une grave récession économique. Retournez dix ans en arrière ou, dans le contexte de ce jeu, reprenez au début le chemin du développement.

Case 54 : «Le développement»

Vous avez réellement eu de la chance de tomber sur le disque jaune ! Vous avez atteint votre objectif de développement. Vous pouvez être sûr que toutes les autres équipes sont loin de cet objectif et, quoi qu'elles fassent, n'ont aucune chance d'y parvenir. Il est aussi certain que vous contrôlez presque tout l'argent et toutes les richesses, et qu'il ne reste pas grand chose pour les autres. Pour vous, la vie est très agréable. Pourtant, des menaces se dessinent à l'horizon : les ressources naturelles disparaissent ou sont dégradées, l'air est pollué, tout comme l'eau, et la terre devient un désert. La famine et le désespoir grandissent dans de nombreuses régions du monde. Certains immigrants tentent d'échapper à la misère en rejoignant votre monde développé et confortable. Mais, en dépit de tout cela, continuez à profiter de cette situation autant que vous le pouvez.

Si vous aviez une autre couleur que le jaune, vous avez une chance incroyable d'être parvenu à ce stade, ou alors vous avez triché. Autrement, il est impossible pour une équipe autre que la jaune de parvenir à ce stade du jeu, car le développement est réservé aux quelques privilégiés. Si beaucoup de personnes devaient y arriver, il faudrait alors partager les ressources limitées plus largement, et ceux qui jouissent à présent de tous les privilèges devraient y renoncer, à tous ou presque. Cela est très peu probable car ce sont eux, ces quelques privilégiés, qui décident des règles du jeu.



Cher(e) ami(e)...

Nous avons tous des opinions, des idées et des sentiments que nous souhaiterions partager, mais il est quelquefois difficile de les exprimer oralement. Écrire une lettre peut être un meilleur moyen de s'exprimer.

Thèmes abordés

Ceux abordés dans le cadre de la session

Objectifs

- Encourager les participants à exprimer leurs sentiments et leurs points de vue.
- Promouvoir l'empathie et la compréhension des différents points de vue à propos d'un thème particulier.
- Encourager la participation de ceux des membres du groupe qui ont des difficultés à s'exprimer devant les autres.
- Entamer le débat sur la solidarité, l'égalité et le respect mutuel.

Durée

Cette activité doit se dérouler sur un ou deux jours dans le cadre d'un programme global.

Partie A : 30 minutes

Partie B : 15 minutes

Partie C : 30 minutes

Partie D : 45 minutes

Taille du groupe: 5-30

Préparation

- Stylos et papier
- Accès à une photocopieuse

Instructions

Partie A : Choisissez deux ou trois participants et demandez à chacun de rédiger une lettre personnelle à un autre membre du groupe sur une question spécifique : l'appartenance à une minorité, le racisme, l'Europe, l'injustice, etc. Les lettres doivent se terminer par une invitation à une réponse, comme par exemple : «Qu'en penses-tu ?», «Peux-tu m'aider à ce propos ?», «Quel est ton avis ?»

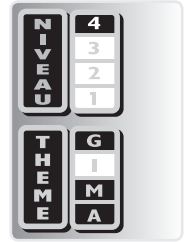
Partie B : Au début de la session suivante, demandez aux auteurs des lettres de les lire à l'ensemble du groupe.

Partie C : Demandez aux participants à qui sont adressées les lettres de rédiger leurs réponses.

Partie D : A la fin de la session, ou lors de la prochaine réunion du groupe, demandez-leur de lire leurs réponses.

Compte rendu et évaluation

Commencez la discussion en demandant aux auteurs des lettres ce qu'ils ont appris par le biais de cette activité, puis demandez au reste du groupe ce qu'il



a appris en écoutant les autres. Poursuivez la discussion avec l'ensemble du groupe à propos des questions soulevées dans les lettres.

Conseils pour l'animateur

Cette activité constitue une excellente occasion pour les participants de réfléchir en profondeur à ce qu'ils pensent ou souhaitent exprimer à propos d'une question. Cela permet aussi à ceux qui ont des difficultés pour s'exprimer verbalement de contribuer à la discussion du groupe. Ainsi, cette activité génère un sentiment de groupe positif et favorise la compréhension mutuelle. Enfin, elle peut être utile pour gérer des conflits au sein du groupe.

Cet exercice fonctionne avec tout type de groupes, mais mieux encore avec des groupes internationaux.

Les thèmes des lettres doivent être en corrélation avec l'objectif de la session. Par exemple, si le thème à l'étude est «la violence», alors le point de départ pourra être un événement récent, comme les conflits entre groupes de jeunes, une attaque violente à l'égard de quelqu'un, un raid policier dans un camp Rom (Tsiganes ou gens du voyage), etc.

Partie A : Votre choix des premiers auteurs de lettres devra prendre en compte la diversité du groupe, en incluant par exemple une personne de la majorité et une de la minorité ; des personnes de différentes minorités ; un homme et une femme, etc.

Il est important que les auteurs des lettres se connaissent, afin qu'ils ne s'écrivent pas mutuellement, mais s'adressent à d'autres membres du groupe.

Les lettres devront avoir un caractère «personnel» dont le degré sera défini par leurs auteurs. Dans ce contexte, «personnel» signifie que les auteurs doivent être en mesure de s'identifier avec les questions évoquées, ou que celles-ci les touchent particulièrement.

L'une des difficultés de cette activité consistera à encourager ceux qui ne sentent pas «capables d'écrire».

Il sera très utile de distribuer des photocopies des lettres rédigées dans la Partie A à tous les membres du groupe.

Suggestions de suivi

Rédigez des lettres à propos de questions qui vous concernent. Envoyez-les aux autorités compétentes, aux responsables politiques ou aux journaux locaux. Assurez-vous que vos points de vue sont pris en compte et contribuent à l'introduction de changements.

Écrire des lettres n'est pas facile ; il peut être très difficile d'exprimer exactement ce que l'on veut et chaque mot doit être choisi avec soin. Vous pouvez essayer «Jour noir» (page 138), si vous êtes intéressé par l'exploration de l'origine des mots et des changements de signification occasionnés par leur association.

Concours «Euroblagues»

C'est juste pour rire ! Qu'est-ce que ça peut faire si nous racontons des blagues irlandaises ou belges ?

Thèmes abordés

- Les stéréotypes et les préjugés
- La façon dont l'humour est employé pour maintenir ou alimenter les préjugés
- La responsabilité qui incombe à chacun de réagir face à des situations que nous désapprouvons

Objectifs

- Explorer les bases de notre humour.
- Être conscient des répercussions des plaisanteries sur nous et sur les personnes visées.
- Commencez la discussion en évoquant les peurs cachées dans les plaisanteries que nous racontons.

Durée: 45 minutes

Taille du groupe: Indifférente

Préparation

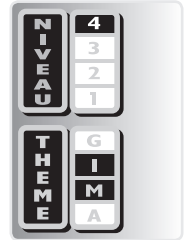
Rassemblez diverses plaisanteries appropriées au groupe, dont :

- Des plaisanteries sur les végétariens, les riches, les Juifs, les handicapés, les politiciens, les stars de la chanson, les étrangers, les homosexuels... ;
- des plaisanteries sur des sujets tabous ;
- des calembours et des jeux de mot ;
- des tours et des farces aux dépens d'un membre du groupe ;
- des dessins humoristiques.

Vous aurez également besoin d'un chapeau, d'une grande feuille de papier ou d'un tableau, et d'un stylo pour inscrire les scores.

Instructions

1. Notez les plaisanteries sur des petits bouts de papier et placez-les dans le chapeau.
2. Demandez aux membres de s'asseoir en cercle et faites tourner le chapeau en demandant à chacun de prendre un petit bout de papier, puis de lire ou de mimer la plaisanterie inscrite au reste du groupe.
3. Le reste du groupe note chaque plaisanterie sur 10.
4. A votre signal, ou après avoir compté jusqu'à trois, demandez aux joueurs de voter pour chacune des plaisanteries en levant la main, désignant ainsi celle qu'ils ont le mieux notée.
5. Inscrivez les scores (le nombre de voix obtenues par chaque blague) sur le tableau.



Compte rendu et évaluation

Demandez aux participants ce qu'ils ont ressenti pendant le jeu, puis continuez avec les questions suivantes :

- Quelle plaisanterie a gagné et pourquoi ? Quelle est celle qui a obtenu le moins de voix et pourquoi ?
- Que ressentez-vous lorsque la plaisanterie vous concerne ou touche à l'un de vos points sensibles ?
- Quelles sont les plaisanteries les meilleures ?
- Qu'est-ce qui rend une plaisanterie inacceptable ?
- En quoi les plaisanteries sexistes/racistes font-elles du tort aux personnes visées ?
- Comment réagissez-vous lorsque une personne raconte une plaisanterie blessante ?

Vous souriez poliment ;

vous riez pour faire comme les autres ;

vous dites à la personne que vous la trouvez déplacée ;

vous quittez le groupe sans rien dire.

Conseils pour l'animateur

Un choix judicieux des plaisanteries est important si vous voulez garder le contrôle d'une situation qui pourrait rapidement vous échapper. Dans votre sélection, incluez des plaisanteries négatives mais aussi positives. Les dessins humoristiques constituent d'excellentes sources de plaisanteries qui nous aident à apprendre quelque chose de positif à propos de nous-mêmes et du monde qui nous entoure.

Prenez garde aux plaisanteries susceptibles de blesser profondément certains membres du groupe.

Il sera instructif de prévoir des farces aux dépens de certains membres du groupe.

Suggestions de suivi

Commencez à réunir des dessins humoristiques et des plaisanteries et prévoyez un tableau d'affichage permanent pour les y punaiser. Vous pouvez aussi imaginer vos propres plaisanteries et dessins humoristiques que vous partagerez avec d'autres groupes et organisations. Faites en sorte de les faire publier dans votre journal local ou dans le bulletin de votre organisation.

Continuez à étudier la manière dont nous discriminons certains groupes et les blâmons de leur situation avec «Faites-le !» (page 124). Sinon, vous pouvez explorer les façons de réagir au mieux aux situations délicates avec «Partager la discrimination» (page 163).

Contes et légendes du monde

Les contes sont l'une des formes d'expression les plus intéressantes et les plus significatives d'une culture. Ancrés dans l'histoire, transmis verbalement, les contes véhiculent aussi les principales valeurs culturelles. Cette activité fait appel aux contes pour explorer nos perceptions (et nos préjugés) des différentes cultures.

Thèmes abordés

- Les perceptions et les images que nous avons des cultures différentes de la nôtre
- L'ethnocentrisme et les stéréotypes

Objectifs de l'activité

- Éveiller la curiosité des participants à propos des contes d'autres cultures et peuples.
- S'attaquer aux stéréotypes et aux préjugés au sujet des valeurs des autres cultures.
- Éveiller la curiosité à l'égard des autres peuples, cultures, musiques et langues.
- Remettre en question les opinions des participants et instaurer une bonne ambiance au sein du groupe.

Durée : 60-90 minutes

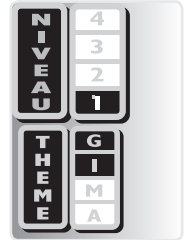
Taille du groupe : 4 personnes minimum

Préparation

- Choisissez plusieurs contes (ou tous) et préparez un exemplaire de la «version A» pour chacun des participants.
- Préparez aussi des photocopies des contes dans leur intégralité, que vous distribuerez à la fin et, si vous le désirez, des exemplaires en langue originale.

Instructions

1. Distribuez à chaque participant une copie des contes (version A), et donnez-leur 15 à 20 minutes pour les lire.
2. Demandez-leur d'essayer de deviner leur origine. Cela fonctionnera mieux si vous leur donnez un choix de réponses : Europe méridionale, Europe septentrionale, Europe centrale, Europe orientale, Afrique, Moyen-Orient, Amérique du Sud, Asie, Amérique du Nord, etc.
3. Puis demandez-leur de former des groupes de 4-6 pour échanger leurs opinions et discuter des raisons de leurs choix.
4. Demandez à présent à chaque groupe d'arrêter une décision commune concernant l'origine de chaque conte. Accordez-leur 30-45 minutes pour discuter.
5. En plénière, demandez à chaque groupe de présenter ses conclusions et les raisons de ses choix. Cela conduira très certainement à des discussions qui amèneront certains à revoir leurs décisions et à suggérer d'autres idées.
6. Vous devrez décider du moment opportun pour mettre un terme à cette discussion. Puis distribuez les versions intégrales des contes (avec les versions en langue originale), ou lisez les versions intégrales et indiquez leur origine.



Ces contes ont été reproduits avec l'aimable autorisation du «Sweriges Invandrarinstintet Och Museum», Centre multiculturel, Suède, 1991. Ils sont parus dans «Sagor - fran Hela Varlden». ISBN : 91 - 971276 - 7

Compte rendu et évaluation

Si vous le jugez approprié, commencez la discussion en demandant aux participants s'ils ont aimé ces contes, s'ils ont été surpris par leur origine, s'il était difficile de deviner leur origine et pourquoi, etc.

Puis, poursuivez la discussion en vous concentrant sur ce qui a conduit les participants vers leurs décisions, et sur les valeurs et les éléments qu'ils associent aux différentes cultures.

Conseils pour l'animateur

Les contes expriment souvent des valeurs fondamentales et un même conte peut exister dans différentes versions dans plusieurs pays, compte tenu des variations des conditions géographiques et climatiques, de la religion, des valeurs, etc.

L'activité fonctionne mieux si les participants sont en mesure de dépasser les circonstances d'ordre strictement pratique (comme le climat, ou l'existence d'un animal donné dans une région donnée, etc.) pour considérer les valeurs (ou la morale) véhiculées par le conte.

Suggestions de suivi

Une activité de suivi envisageable, notamment dans le cadre d'un groupe multiculturel, consiste à demander aux participants d'apporter des contes de leur pays ou culture pour une prochaine session. Cette activité peut aussi être une façon intéressante de rapprocher les générations.

Si vous aimez lire des histoires, vous aimerez peut-être aussi jouer : «Limite 20» (page 144) vous garantit un moment amusant et plein d'action ! Si vous aimez les collages, essayez «Portraits» (page 165).

CONTES - VERSIONS A (à distribuer en premier)

LE SANGLIER AVEUGLE

Il était une fois un chasseur qui marchait dans la brousse avec son fusil. Tout à coup, il aperçut deux sangliers trotinant l'un derrière l'autre. Le chasseur visa, puis tira sur le second sanglier. Alors il se produisit quelque chose d'étonnant. Le premier s'enfuit en courant, tandis que le second, immobile, semblait désespéré. Il restait là, avec, semblait-il au chasseur, une brindille sèche dans la gueule.

Le chasseur s'approcha doucement, de crainte que le sanglier ne l'attaque. Il remarqua bientôt que la bête ne bougeait plus, n'essayant même pas de suivre son ami. Curieux, le chasseur s'approcha pour mieux voir. Puis, il vit que ce qu'il avait pris pour une brindille sèche était en fait la queue du sanglier qui s'était enfui. Alors, le chasseur comprit que le sanglier était aveugle, et que sa balle avait coupé net la queue du premier. Il attrapa le sanglier aveugle, et tandis qu'il le ramenait à la maison, le sanglier ne lâchait pas la queue de son ami.

Chez lui, le chasseur nourrit le sanglier et prit soin de lui du mieux qu'il le put.

C'est drôle. Même les animaux ont de la considération pour leurs semblables. Alors nous, êtres doués d'intelligence, ne devrions-nous pas prendre soin de nos parents, de nos enfants et de nos amis lorsqu'ils ont besoin d'aide ?

LE CONTE DE W. X. QUI PÊCHAIT DES POISSONS POUR SA BELLE-MÈRE DANS LE FROID DE L'HIVER

W. X. était un homme qui vécut il y a fort longtemps. Sa mère naturelle était morte jeune, et son père s'était remarié avec une femme dont le nom de famille était Z. ; elle devint sa belle-mère.

La belle-mère était avare et n'aimait pas W. X., c'est pourquoi elle avait l'habitude de le calomnier devant son père. Le temps passant, le père commença lui aussi à ne plus aimer son fils. Malgré cela, le fils restait gentil et prévenant vis-à-vis de ses parents.

Un hiver, le temps était très mauvais, et il neigeait sans interruption pendant des jours. Il faisait si froid après ces chutes de neige que la petite rivière d'à côté, habituellement si chantante, était à présent calme et gelée.

Les gens restaient à la maison à cause du froid, et même les animaux sortaient rarement. Le sol était complètement recouvert de neige.

Un jour, la belle-mère de W. X. décida qu'elle voulait manger du poisson frais au dîner et en parla à son beau-fils. Il pensa :

- Comment puis-je pêcher du poisson frais alors qu'il neige toute la journée et que les rivières sont gelées ?

Comme nous l'avons dit, W. X. était un fils prévenant. Alors, il sortit immédiatement dans la blancheur sauvage en quête de poissons.

W. X. chercha longtemps, mais comment pouvait-il trouver du poisson frais ? Enfin, il se rendit près de la rivière. Le sol était dur et froid et le vent hurlait. Il faisait si froid que tout son corps tremblait.

Il restait debout face à la rivière gelée pensant :

- Je ne peux rentrer à la maison les mains vides alors que ma belle-mère veut du poisson.

Que pouvait-il faire ? W. X. réfléchit encore et encore, mais il ne parvint pas à trouver de solution. Alors, de désespoir, il se mit à pleurer et les larmes roulaient sur ses joues. Plus il pleurait, plus les larmes coulaient, si bien qu'à la fin, un trou se forma sur la surface glacée de la rivière. Soudain, deux poissons jaillirent du trou et tombèrent sur la glace. Ils étaient venus à la vie grâce à la chaleur des larmes de W. X.

Débordant de joie, W. X. ramassa les poissons et les rapporta à sa belle-mère.

Comme W. X., nous ne devrions jamais perdre espoir.

LES PIGEONS ET LE FILET DU CHASSEUR

Il y avait une fois un très vieux chêne dans lequel vivaient un grand nombre de pigeons. Toute la journée, les pigeons volaient aux alentours en quête de nourriture. Le soir, ils retournaient passer la nuit dans leur chêne.

Un jour, tandis que les pigeons cherchaient de la nourriture, comme d'habitude, un petit cria :

- Regardez, regardez toutes ces graines ! Regardez toutes ces graines qui jonchent le sol ! Les autres pigeons virent qu'il avait raison et le rejoignirent pour se poser, mais un vieux pigeon très sage leur cria :

- Stop, n'y allez pas ! Comment se fait-il qu'il y ait tant de graines à cet endroit ?
- Qu'importe ! dit un autre pigeon. Allons-y, mangeons ces graines tous ensemble !

Tout le vol de pigeons se posa, excepté le vieux pigeon sage. Ils commencèrent alors à festoyer, tandis que le vieux pigeon les observait à distance. Lorsque les pigeons eurent fini leur festin, ils voulurent s'envoler - mais ne le purent pas. Ils étaient pris au filet et commencèrent à crier, désespérés :

- Au secours, nous sommes prisonniers, au secours !

Le vieux pigeon sage leur répondit :

- Ne vous inquiétez pas.

Mais l'un des pigeons cria :

- Regardez, quelqu'un vient par là ! C'est le chasseur qui vient nous prendre !

Le vieux pigeon sage leur dit alors :

- Calmez-vous. Décollez tous en même temps et vous parviendrez à soulever le filet.

Les pigeons s'entraidèrent et réussirent à soulever un peu le filet. Tous firent tant d'efforts qu'ils purent s'envoler avec le filet. Le vieux pigeon sage les précéda.

Ils volèrent longtemps jusqu'à un arbre. Puis, le vieux pigeon sage leur dit, en leur montrant l'arbre :

- Vous pouvez vous installer ici. Une bonne amie à moi habite ici, une souris.

Il appela la souris qui arriva et rongea les mailles du filet, jusqu'à ce que les pigeons puissent se libérer.

Tous les pigeons remercièrent chaleureusement la souris.

COMMENT LE LIÈVRE SE RETROUVA AVEC UNE PETITE QUEUE

Dans le vignoble, le loup creusait et plantait de nouveaux plants. Il avait demandé au renard et au lièvre de venir l'aider, et leur avait préparé un succulent repas - un pot de miel. Tous trois travaillaient avec application, mais le renard avait envie de goûter le miel, alors il se retourna et leur cria :

- Hello, Hello !
- Que se passe-t-il demanda le loup ?
- Je suis invité à une fête, mentit le renard.
- Alors, vas-y, répondit le loup.
- Et reviens vite, ajouta le lièvre.

Mais le renard courut vers le buisson dans lequel le loup avait caché le pot de miel. Il mangea jusqu'à ce que son ventre soit rempli du miel savoureux, puis retourna vers le loup et le lièvre.

- Comment était la fête ? demanda le loup curieux.
- Animée, répondit le renard avec un sourire malicieux.
- Et la nourriture ? demanda le lièvre.
- Douce et succulente, répondit le renard avec ruse.

Puis, ils continuèrent à creuser. Bientôt, le renard se retourna et cria :

- Hello ! Hello !

- Qu'y-a-t-il maintenant ? demanda le loup.

- Je suis invitée à une autre fête, répondit le renard.

- Alors, vas-y, dit le loup.

Puis, le renard revint. A nouveau, le loup et le lièvre lui demandèrent si la fête lui avait plu.

- Pas moins que la dernière fois.

Lorsque le renard s'éclipa pour la troisième fois - pour finir le pot de miel - le loup et le lièvre s'étaient endormis, épuisés par leur dur labeur.

Lorsque le renard rusé revint, il barbouilla le nez du lapin avec le reste de miel. Puis, il cria :

- Debout, les dormeurs !

- Oh, tu es déjà de retour ? Comment était la fête, demanda le loup en bâillant ?

- C'était fini, dit le renard avec un sourire malicieux.

- As-tu bien mangé ? demanda le lièvre en frottant ses yeux d'un air endormi.

- C'était excellent, dit le renard en se léchant les babines.

Frère loup, ne vas-tu pas à présent nous inviter à manger ?

- Bien sûr ! dit le loup en hochant la tête. Il est midi et c'est l'heure de déjeuner.

Et il fit un signe de tête en direction du buisson où il avait caché le pot de miel.

Mais, il fut vite de retour avec le pot de miel vide et grogna :

- Quelqu'un a mangé tout le miel ! Si je savais qui est le voleur je lui tordrai le cou !

Alors le renard, doucereux, répondit :

- C'est le lièvre qui a avalé le miel pendant que tu dormais, frère loup !

- Ce n'est pas vrai ! protesta le lièvre.

Le loup, furieux, bondit sur le lièvre pour lui tordre le cou. Le lièvre démarra en trombe, le souffle du loup dans son cou.

Au bout de quelques mètres, le loup l'avait presque rattrapé et parvint à lui mordre un bout de queue.

Mais, heureusement pour le lièvre, il ne réussit pas à l'attraper et à lui tordre le cou.

Et c'est depuis ce temps que le lièvre a une petite queue.

LE SANGLIER AVEUGLE

Il était une fois un chasseur qui marchait dans la brousse avec son fusil. Tout à coup, il aperçut deux sangliers trotinant l'un derrière l'autre. Le chasseur visa, puis tira sur le second sanglier. Alors il se produisit quelque chose d'étonnant. Le premier s'enfuit en courant, tandis que le second, immobile,

semblait désespéré. Il restait là, avec, semblait-il au chasseur, une brindille sèche dans la gueule.

Le chasseur s'approcha doucement, de crainte que le sanglier ne l'attaque. Il remarqua bientôt que la bête ne bougeait plus, n'essayant même pas de suivre son ami. Curieux, le chasseur s'approcha pour mieux voir. Puis, il vit que ce qu'il avait pris pour une brindille sèche était en fait la queue du sanglier qui s'était enfui. Alors, le chasseur compris que le sanglier était aveugle, et que sa balle avait coupé net la queue du premier. Il attrapa le sanglier aveugle, et tandis qu'il le ramenait à la maison, le sanglier ne lâchait pas la queue de son ami.

Chez lui, le chasseur nourrit le sanglier et prit soin de lui du mieux qu'il le put.

C'est drôle. Même les animaux ont de la considération pour leurs semblables. Alors nous, êtres doués d'esprit, ne devrions-nous pas prendre soin de nos parents, de nos enfants et de nos amis lorsqu'ils ont besoin d'aide ?

(Ce conte vient du Tigré - Éthiopie, Afrique)

LE CONTE DE W. X. QUI PÊCHAIT DES POISSONS POUR SA BELLE-MÈRE DANS LE FROID DE L'HIVER

ዕ ዉ ር መ ፍ ለ ስ

ሓደ ሃጻናይ ጠበገኛኡ ሓዙ ዚሃድገ ኣብ ጸምጸም በረኽ ወረረ = ኣብኡ ክልተ መፍለስ ተመራራሎም ዚኸኑ ረኽቦ = ኸዑ ገሱ ጠሚቲ ነቲ ዳሕረዋይ መፍለስ ብፃሪር ዚመገእ ተኩ ሰሉ = እቲ ሃጻናይ ድሕርቲ ተኸሰ። ሓይ ዚገርም ነገር ረእዩ = እቲ መራሒ መፍለስ ሃጻሙ ኸይ = እቲ ተመራሒ ግና ዚገ ብር ጠራእዎ ኣብ እፋ ተራራጽ ጥፍሪርያ ዚመስል ሓዙ። ተፃ ኒዮ ጠጠው-ጠጠው ይብል ነበረ = እቲ ሃጻናይ ገመገኦ መሰ ሉዎ ሰላሕ ኢሉ ቀረቦ። ከም ዚያመገኦ ግና እጸቢቑ ኣስተው ፃለ = ምስቲ ዝሃደመ ብጫዩውን ስለ ዚይዘደ ብዙሕ ገረፍ = ወዩ ሃጻናይ ክብ ምገራም እተላሰለ፣ ሰላሕ ኢሉ፣ እዚዩ ቀሪቡ ጠመቶ = እቲ ቀራጽ ጥፍሪርያ ዚመስል ገነበረ፣ ቀራ ራጽ ጫራቲ ዝሃደመ ብጫዩ ከም ገነበረ ረሳጠ = እቲ ከይሃ ደመ ዝተረረ መፍለሰውን ዕዉር ከም ገነብረ ተረድኦ = እቲ ኣብ እፋ ገነበረት ሓራ ብፃሪር ተቲሪጾ ከም ገተረረት፣ እስተ ሙፃለ = ደሕረ እስታት ክልተ ሰፃት፣ እቲ ሃጻናይ፣ ነታ ጉናይ ሓራ ሓዙ ነቲ ዕዉር መፍለስ እናመርኩ ኣብ ገዛኡ እብጽሖ እዎ፣ ገእኡ ዚጠቅም መገቢ እናመገቦ፣ ነሰሰ ዚሰብሕ ኣብ ገዛ ይከናኸኖ ነበረ =

ገራም ነገር = እገበሳ ገብጫዮም ምገብር ሰናይ ክብ ዚገብ ፍሰ፣ ገሕና ሰብ ኣለምር ተጥሂቡና ዘሉ፣ ገዛጸገምም ወለድ ፍ፣ ኣሕዋትና፣ ኣዕፍኸና፣ ብራሕትና ክገራገዞምዶ ኣይገብእናን።

Il y avait une fois dans une jungle un très vieux chêne dans lequel vivaient un grand nombre de pigeons. Toute la journée, les pigeons volaient aux alentours en quête de nourriture. Le soir, ils retournaient passer la nuit dans leur chêne.

Un jour, tandis que les pigeons cherchaient de la nourriture, comme d'habitude, un petit cria :

- Regardez, regardez toutes ces graines ! Regardez toutes ces graines qui jonchent le sol ! Les autres pigeons virent qu'il avait raison et le rejoignirent pour se poser, mais un vieux pigeon très sage leur cria :

- Stop, n'y allez pas ! Comment se fait-il qu'il y ait tant de graines à cet endroit ?

- Qu'importe ! dit un autre pigeon. Allons-y, mangeons ces graines tous ensemble !

Tout le vol de pigeons se posa, excepté le vieux pigeon sage. Ils commencèrent alors à festoyer, tandis que le vieux pigeon les observait à distance. Lorsque les pigeons eurent fini leur festin, ils voulurent s'envoler - mais ne le purent pas. Ils étaient pris au filet et commencèrent à crier, désespérés :

- Au secours, nous sommes prisonniers, au secours !

Le vieux pigeon sage leur répondit :

- Ne vous inquiétez pas.

Mais l'un des pigeons cria :

- Regardez, quelqu'un vient par là ! C'est le chasseur qui vient nous prendre !

Le vieux pigeon sage leur dit alors :

- Calmez-vous. Décollez tous en même temps et vous parviendrez à soulever le filet.

Les pigeons s'entraidèrent et réussirent à soulever un peu le filet. Tous firent tant d'efforts qu'ils purent s'envoler avec le filet. Le vieux pigeon sage les précédait.

Ils volèrent longtemps jusqu'à un arbre. Puis, le vieux pigeon sage leur dit, en leur montrant l'arbre :

- Vous pouvez vous installer ici. Une bonne amie à moi habite ici, une souris.

Il appela la souris qui arriva et rongea les mailles du filet, jusqu'à ce que les pigeons puissent se libérer.

Tous les pigeons remercièrent chaleureusement la souris.

(Ce conte vient d'Inde)

कबूतर और जाल

एक जंगल में पीपल का एक पेड़ था। पीपल का वह पेड़ बहुत बड़ा था। उस पर बहुत से कबूतर रहते थे। कबूतर दिन भर भोजन की खोज में घूमते रहते। रात होने पर वे सब पीपल के पेड़ पर लौट आते। रात भर वे पीपल के पेड़ पर आराम करते।

एक दिन की बात है। कबूतर भोजन की खोज में गए। थोड़ी दूर उड़ने पर एक छोटा कबूतर बोला, "देखो, उधर देखो। कितना दाना बिखरा पड़ा है ! धरती पर कितना दाना बिखरा पड़ा है !"

कबूतर उधर देखने लगे। उन्हें धरती पर बहुत सा दाना दिखाई पड़ा। वे सब धीरे-धीरे नीचे उतरने लगे।

तभी एक बूढ़ा कबूतर बोला, "ठहरो, ठहरो। अभी वहीं मत जाओ। जंगल में इतना दाना कहाँ से आया ?"

एक दूसरा कबूतर बोला, "कहाँ से भी आया हो। आओ, हम सब मिलकर दाना खाएँ।"

कबूतर धरती पर उतरने लगे। पर बूढ़ा कबूतर उनके साथ नहीं गया। कबूतर दाना चुगने लगे। वह दूर से ही देखता रहा। कबूतरों ने पेड़ पर दाना खाया। अब वे उड़ना चाहते थे, पर वे उड़ न सके। वे जाल में फँस गए थे।

कबूतर चिल्लाने लगे, "बचाओ, बचाओ। हम जाल में फँस गए हैं। हमें बचाओ।"

बूढ़ा कबूतर बोला, "घबराओ मत।"

इतने में एक कबूतर चिल्लाया, "उधर देखो, कोई आ रहा है। अरे, वह तो बहेलिया है। वह हमें पकड़ने आ रहा है।"

बूढ़ा कबूतर बोला, "घबराओ मत। सब मिलकर जोर लगाओ। एक साथ जाल को लेकर उड़ चलो।"

सभी कबूतरों ने मिलकर जोर लगाया। जाल कुछ ऊँचा उठने लगा। कबूतरों ने और जोर लगाया। जाल और ऊँचा उठ गया। कबूतर जाल लेकर उड़ने लगे। बूढ़ा कबूतर आगे-आगे उड़ रहा था। सब कबूतर उसके पीछे उड़ने लगे।

बूढ़ा कबूतर उन्हें लेकर बहुत दूर उड़ गया। उसने एक पेड़ की तरफ इशारा किया। वह बोला, "इस पेड़ के नीचे उतर जाओ। यहाँ एक चूहा रहता है। वह मेरा मित्र है। वह हमारी मदद करेगा।"

बूढ़ा कबूतर चूहे को बुला लाया। चूहे ने जाल काट दिया। कबूतर जाल से निकल आए। उन्होंने चूहे को धन्यवाद दिया।

Od kdaj ima zajček kratek rep

Prvi vinograd je prekopal in z vinikami zasadil sam volk, ki je povabil na delo lisico in zajčka. Za oba kopača pomagača je pripravil sladko južino: zvrhan lonec meda.

Vsi trije so pridno delali. Lisico pa je zamikalo, da bi še pred južino poskusila strd. Obrnila se je od dela proti bližnji lozi in zabavkala:

"Hoj, hoj!"

"Kaj pa je?" sta vprašala volk in zajček.

"Na botrinjo me kličejo!" se je zlagala lisica.

"Pa pojdi!" je odvrnil volk.

"In kmalu se vrni na delo," je dodal zajček.

In lisica je odšla pod grm, kamor je volk skrtil lonec z medom. Nalizala se je sladke strdi ter se vrnila k volku in zajčku.

"Kako ste krstili?" je zarovedil volk.

"Pričetek!" se je zahihitala lisica.

"Ste dobro jedli, botrica?" je vprašal še zajček.

"Dobro in sladko," je zahinavčila lisica.

In kopali so dalje. Kmalu pa se je lisica spet obrnila proti lozi in zabavkala:

"Hoj, hoj!"

"Kaj pa je?" sta vprašala volk in zajček.

"Na botrinjo me kličejo," je odgovorila lisica.

"Pa pojdi!" je privolil volk.

"In skoraj se vrni," je prikimal zajček.

Lisica je odšla. Ko pa se je vrnila, je na vprašanje, kako so krstili, odvrnila:

"Osredek!"

Ko pa je lisica v tretje odšla z dela in polizala ves med iz lonca, sta volk in zajček, utrujena od težkega dela, zaspala. Zvitorepka se je vrnila k njima in s preostanki medu spečemu zajčku namazala gobček. Potlej je zaklicala:

"Pokonci, zaspanca!"

"Oho, si že nazaj? Kako ste krstili?" je zazehal volk.

"Dokonček!" se je zahihitala lisica.

"Ste dobro jedli?" je vprašal zajček in si otiral krmežljavčke.

"Dobro in sladko," se je oblizovala lisica. "Kaj pa ti, kumek, ali nam ne boš privoščil južine?" se je obrnila k volku.

"Saj res," j pokimal volk. "Poldne je in čas je, da obedujemo."

Potlej je planil pod grm v bližnji lozi, kamor je bil davi skrtil lonec z medom. A vrnil se je s praznim loncem in jezljivo zarenčal:

"Nekdo je polizal med. Oh, če bi le vedel, kdo je tat, raztrgal bi mu vrat!"

Zdajci je lisica priliznjeno spregovorila:

"Zajček je polizal med, ko si ti spal, kumek volk."

"Jaz ga že nisem, res ne!" se je branil zajček.

"Oh, kaj bi le lagal, saj imaš še zdaj gobček namazan z medom!"

Takrat je volk zarenčal in planil proti zajčku, da bi mu raztrgal vrat. Zajček pa jo je ucvril v dir, da se je kar prašilo za njim. Volk pa za njim. Ujel je zajčka za rep ter mu ga odgriznil, a uhitel ga ni, da bi mu pregriznil vrat.

Od takrat je zajček – kratkorepec.

COMMENT LE LIÈVRE SE RETROUVA AVEC UNE PETITE QUEUE

Dans le vignoble, le loup creusait et plantait de nouveaux plants. Il avait demandé au renard et au lièvre de venir l'aider, et leur avait préparé un succulent repas - un pot de miel. Tous trois travaillaient avec application, mais le renard avait envie de goûter le miel, alors il se retourna et leur cria :

- Hello, Hello !

- Que se passe-t-il demanda le loup ?

- Je suis invité à une fête, mentit le renard.

- Alors, vas-y, répondit le loup.

- Et reviens vite, ajouta le lièvre.

Mais le renard courut vers le buisson dans lequel le loup avait caché le pot de miel. Il mangea jusqu'à ce que son ventre soit rempli du miel savoureux, puis retourna vers le loup et le lièvre.

- Comment était la fête ? demanda le loup curieux.

- Animée, répondit le renard avec un sourire malicieux.

- Et la nourriture ? demanda le lièvre.

- Douce et succulente, répondit le renard avec ruse.

Puis, ils continuèrent à creuser. Bientôt, le renard se retourna et cria :

- Hello ! Hello !

- Qu'y-a-t-il maintenant ? demanda le loup.

- Je suis invitée à une autre fête, répondit le renard.

- Alors, vas-y, dit le loup.

Puis, le renard revint. A nouveau, le loup et le lièvre lui demandèrent si la fête lui avait plu.

- Pas moins que la dernière fois.

Lorsque le renard s'éclipsa pour la troisième

fois - pour finir le pot de miel - le loup et le lièvre s'étaient endormis, épuisés par leur dur labeur.

Lorsque le renard rusé revint, il barbouilla le nez du lapin avec le reste de miel. Puis, il cria :

- Debout, les dormeurs !

- Oh, tu es déjà de retour ? Comment était la fête, demanda le loup en bâillant ?

- C'était fini, dit le renard avec un sourire malicieux.

- As-tu bien mangé ? demanda le lièvre en frottant ses yeux d'un air endormi.

- C'était excellent, dit le renard en se léchant les babines.

Frère loup, ne vas-tu pas à présent nous inviter à manger ?

- Bien sûr ! dit le loup en hochant la tête. Il est midi et c'est l'heure de déjeuner.

Et il fit un signe de tête en direction du buisson où il avait caché le pot de miel.

Mais, il fut vite de retour avec le pot de miel vide et grogna :

- Quelqu'un a mangé tout le miel ! Si je savais qui est le voleur je lui tordrai le cou !

Alors le renard, doucereux, répondit :

- *C'est le lièvre qui a avalé le miel pendant que tu dormais, frère loup !*

- *Ce n'est pas vrai ! protesta le lièvre.*

Le loup, furieux, bondit sur le lièvre pour lui tordre le cou. Le lièvre démarra en trombe, le souffle du loup dans son cou.

Au bout de quelques mètres, le loup l'avait presque rattrapé et parvint à lui mordre un bout de queue.

Mais, heureusement pour le lièvre, il ne réussit pas à l'attraper et à lui tordre le cou.

Et c'est depuis ce temps que le lièvre a une petite queue.

(Ce conte vient de Slovénie)

Couvrir un événement

*Feriez-vous un bon journaliste ?
Cette activité est un jeu de rôle.*

Thèmes abordés

- Comment un même événement peut faire l'objet d'interprétations différentes
- La promotion d'une vision élargie du monde

Objectifs

- Faire l'expérience de la couverture d'un événement.
- Comprendre pourquoi le journalisme peut être tendancieux.
- Développer une conscience accrue de la distorsion de nos perceptions.

Durée : 90 minutes

Taille du groupe : 10

Préparation

- Un tableau de papier et un stylo
- Du scotch pour accrocher les comptes rendus

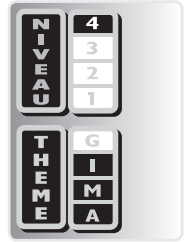
Instructions

1. Divisez les participants en deux groupes.
2. Demandez à l'un des groupes de mettre au point un court jeu de rôle (5 minutes) basé sur un incident ou un événement ; il peut s'agir d'un événement réel, ou d'un conflit impliquant deux groupes de différentes cultures et modes de vie.
3. Lorsque les participants sont prêts, demandez au premier groupe de jouer son sketch et aux membres du deuxième groupe de jouer les rôles de reporters TV couvrant l'événement.
4. Dès que le sketch est terminé, demandez aux reporters de quitter la salle. Donnez-leur 5 minutes pour réfléchir à ce qu'ils viennent de voir, afin de préparer mentalement leur reportage pour le bulletin d'information du soir. Ils ne doivent pas prendre de notes ou communiquer entre eux.
5. Invitez les reporters à revenir dans la salle un par un. Donnez à chacun 3 minutes pour faire son «compte rendu».
6. Inscrivez chaque rapport sur une feuille différente.
7. Une fois qu'ils ont raconté leur histoire, demandez aux reporters de rester dans la salle pour écouter les autres «comptes rendus», sans faire de commentaire.
8. A la fin, lorsque tous les reporters sont intervenus, scotez les feuilles sur les murs de la salle.
9. Demandez aux participants de comparer les comptes rendus et discutez de ce qu'ils ont appris.

Compte rendu et évaluation

Commencez par interroger les reporters :

- Qu'est-ce qui vous a été plus facile de vous rappeler et de rapporter ? Et le plus difficile ?



- Qu'avez-vous fait lorsque vous ne pouviez vous rappeler de certaines choses avec précision ?

Puis, demandez aux acteurs :

- Avez-vous noté des omissions flagrantes dans les comptes rendus ?
- Les reporters ont-ils rendu compte avec exactitude de l'événement ?

Puis, ouvrez la discussion à l'ensemble des participants :

- Qu'attendez-vous des informations ? Un simple compte rendu des événements, ou également des commentaires et des opinions ?
- Les reporters font-ils clairement la différence entre les faits et les commentaires ?
- Jugez-vous les informations télévisées fiables ?

Conseils pour l'animateur

Soyez préparé à donner des informations et des exemples à propos de rapports tendancieux.

Facultatif : Rendez l'activité plus vivante en matérialisant le poste de télévision et le micro pour les reporters.

Variantes

Les reporters représentent différents journaux : un journal de droite, un journal de gauche, un tabloïd, un correspondant d'un autre pays, etc. qui rapportent les faits chacun à leur façon. Pendant la discussion, interrogez-vous sur les différences de ces comptes rendus, et sur l'influence éventuelle des diverses «positions» sur ces comptes rendus.

Posez la question suivante : Quelles sont les influences des directeurs, des annonceurs et des liens avec les partis politiques sur les choix de diffusion et notre compréhension de l'information ?

Suggestions de suivi

Lors d'une prochaine session, penchez-vous sur votre journal local ou regardez les informations à la télévision, et discutez de la précision du reportage, des événements couverts ou non, etc. Si vous estimez que certains comptes rendus sont déformés, écrivez une lettre au directeur pour lui exprimer votre opinion.

Pour explorer plus en profondeur la question des partis pris dans les médias, essayez l'activité «Les partis pris des médias» (page 165). Mais soyez aussi conscient du fait que les informations délivrées par la presse ou la télévision ne sont pas les seules à être tendancieuses ; l'histoire que l'on nous a enseignée à l'école était aussi déformée, nationaliste et ethnocentrique. Pourquoi ne pas analyser cette question avec «Le sens de l'histoire» (page 185) ?

Cultionary

Quelle est la première image que vous avez d'une personne d'un autre pays ?
De quelle manière la traduiriez-vous par un dessin ?
Si vous aimez «Pictionary», vous allez adorer «Cultionary».

Thèmes abordés

Images, stéréotypes et préjugés

Objectifs

- Travailler sur nos stéréotypes et nos préjugés à propos des autres, afin de les analyser.
- Travailler sur les images que nous avons des groupes minoritaires.
- Comprendre comment fonctionnent les stéréotypes.
- Générer une créativité et des idées spontanées de la part du groupe.

Préparation

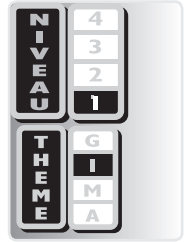
- Une liste de mots à illustrer
- Un tableau de papier et un marqueur pour noter les scores
- Des feuilles de papier (format A4) et des stylos pour les dessins du groupe
- Du scotch ou des punaises pour afficher les dessins

Durée : De 45 minutes à 2 heures (selon la taille du groupe)

Taille du groupe : Indifférente

Instructions

1. Demandez aux participants de former des équipes de 3-4.
2. Demandez aux équipes de se procurer des feuilles de papier et un stylo, et de s'asseoir dans un coin, un peu à l'écart des autres.
3. Appelez un des membres de chaque équipe et donnez-leur un mot.
4. Demandez-leur de rejoindre leurs groupes et de traduire le mot par un dessin, tandis que les autres membres de l'équipe tentent de deviner de quoi il s'agit. Ils ne doivent dessiner ni chiffres, ni mots et ne pas parler, si ce n'est pour confirmer l'exactitude de la réponse.
5. Le reste de l'équipe doit seulement proposer des solutions, et ne pas poser de questions.
6. Si la réponse a été trouvée, l'équipe l'annonce et marque 1 point. Sinon, elle marque 0 point. Inscrivez le score sur le tableau.
7. Après avoir fait le tour de toutes les équipes, demandez au dessinateur de chaque équipe d'inscrire le mot sous leur dessin, qu'il soit terminé ou non.
8. Demandez ensuite aux équipes de choisir un autre dessinateur. Faites en sorte que chacun puisse dessiner au moins une fois.
9. A la fin, demandez aux groupes d'afficher leurs dessins, afin qu'ils puissent comparer et discuter des différentes interprétations et des images associées aux mots.



Compte rendu et évaluation

- Procédez en petits groupes (éventuellement en conservant les mêmes équipes). Demandez aux participants si l'activité leur a semblé difficile et pourquoi.
- Demandez ensuite aux participants d'observer les dessins affichés et de comparer les diverses images associées aux mots, ainsi que la diversité d'interprétation. Demandez-leur si ces images correspondent ou non à la réalité et interrogez les dessinateurs à propos des images qu'ils ont choisies pour illustrer les mots.
- Continuez en discutant de l'origine de nos images : Sont-elles positives ou négatives, et quelles sont leurs effets sur nos relations avec les personnes concernées ?

Conseils pour l'animateur

Si le groupe est restreint, vous pouvez jouer en un seul groupe. Au premier tour, demandez à une personne de dessiner. Au tour suivant, c'est la personne qui trouve la solution qui dessine.

N'oubliez pas que les personnes qui se considèrent comme de piètres dessinateurs risquent de craindre que ce jeu ne soit difficile. Rassurez-les en leur expliquant que ce ne sont pas les chefs-d'oeuvre qui vous intéressent et encouragez-les à se lancer.

Cette activité est susceptible de faire ressortir les stéréotypes les plus immédiats et les plus communs à propos des autres, notamment les étrangers et les minorités. C'est un jeu très créatif et amusant. Cependant, il est capital que cette activité ne se limite pas aux dessins, mais que les groupes réfléchissent aux risques des stéréotypes et à l'origine des images que nous avons des autres.

Chacun de nous a besoin de stéréotypes pour établir un lien avec notre environnement et les personnes qui nous entourent. Nous avons tous des stéréotypes ; cela n'est pas seulement inévitable, c'est nécessaire. Par conséquent, il faut éviter tout jugement sur les stéréotypes des participants. L'évaluation et la discussion doivent contribuer à la prise de conscience de ce que sont les stéréotypes : des images et des suppositions qui, bien souvent, n'ont pas grand chose à voir avec la réalité. Être attentif aux stéréotypes et aux risques que comporte le fait de les prendre pour argent comptant est certainement la meilleure façon de prévenir les préjugés qui conduisent à la discrimination.

Il est intéressant de noter que nous avons rarement des clichés sur les personnes avec qui nous avons peu de contact. Par exemple, réfléchissez à vos stéréotypes à propos des habitants de Slovaquie, de Moldavie, de Saint-Marin ou du Bhoutan ; tout au plus pensons-nous que «ce sont des gens charmants». Nous vous suggérons par conséquent d'inclure dans votre liste de mots le nom d'une minorité représentée dans votre pays et d'une autre, au contraire, non représentée, et avec laquelle le groupe aura eu peu de contacts directs. Demandez aux participants de s'interroger sur les différences entre les stéréotypes et les raisons qui motivent ces différences.

L'un des autres points à soulever durant cette discussion est l'origine des sté-

réotypes : le rôle des médias, de l'éducation scolaire, de la famille et du groupe de pairs.

tous différents
tous égaux

Concernant Cultionary :

Les règles du jeu et le choix des mots à illustrer doivent être fonction du contexte culturel et national du groupe. Par conséquent, les mots de la liste ci-dessous ne sont que des suggestions ; à vous de les adapter à vos besoins spécifiques. Si, par exemple, vous envisagez de faire illustrer des nationalités, il sera important d'interdire l'utilisation des drapeaux ou des symboles des devises nationales - ce serait trop facile ! D'autre part, pour empêcher les participants de deviner par séquences d'idées, il sera important d'alterner le nom de minorités avec d'autres mots relatifs à des concepts, des objets ou des personnes sans rapport avec le sujet. Par exemple, si vous voulez les faire représenter un Hongrois, un Roumain et un Français, il sera mieux de commencer par «Hongrois», puis de proposer «racisme» ou «minorité», et ensuite «Roumain» suivi de «ami», et seulement enfin «Français». Cela apportera de la variété, stimulera la compétition et rendra l'activité plus amusante.

Suggestions de mots à illustrer

Racisme - Différence - Éducation - Discrimination - Antisémitisme - Réfugié - Conflit - Européen - Ressortissant national (du pays dans lequel se déroule l'activité) - Paysan - Pauvreté - Musulman - Homosexuel - Égalité - Séropositif(ve) - Rom (Tsigane ou Voyageur) - Japonais - Russe - Africain - Droits de l'homme - Médias - Touriste - Étranger - Solidarité - Réfugié - Aveugle - Amour - Arabe - Moldave.

all verschillen
all t 'selwecht

Suggestions de suivi

Encouragez les membres du groupe à une conscience accrue de l'emploi de stéréotypes par les médias, la publicité et de leur réaction face aux stéréotypes. Demandez-leur de réfléchir à des exemples qu'ils présenteront lors de la prochaine session.

Les images que nous avons des autres personnes et cultures proviennent aussi de la musique. Vous aurez peut-être envie d'essayer «Knysna Blue» (page 141), pour explorer ces «images musicales».

Sinon, après avoir réfléchi aux stéréotypes, vous voudrez peut-être continuer à explorer les répercussions des stéréotypes et des étiquettes sur les personnes ; essayez alors «Étiquettes» (page 117).



Dans notre immeuble

Le racisme conduit non seulement à des attaques violentes à l'encontre des étrangers ou des réfugiés, mais aussi à une discrimination au niveau du logement, de l'emploi et d'autres aspects de la vie quotidienne.

Cette activité est un jeu de rôle.

Thèmes abordés

- Les conflits entre personnes de cultures différentes peuvent être solutionnés de manière positive.
- Notre analyse et notre approche des conflits diffèrent selon les antécédents sociaux et culturels des personnes concernées.
- Nos propres intérêts peuvent déformer notre perception du problème, voire l'aggraver.

Objectifs de l'activité

- Analyser nos attitudes vis-à-vis des personnes de groupes culturels et sociaux différents.
- Explorer les stratégies de résolution des conflits.
- Réfléchir aux limites de la tolérance.
- Réfléchir à la relation entre discrimination et conflit d'intérêts.

Durée : 1h30 - 2h00

Taille du groupe : Au minimum 10 personnes, et au maximum 25

Préparation

- Exemplaires des cartes de rôle
- Exemplaires de la fiche : "Notes de l'observateur"
- Exemplaire des cartes : "Clés pour trouver une solution"
- Stylos et papier pour la prise de note par les observateurs

Instructions

1. Expliquez aux membres du groupe que, par le biais d'un jeu de rôle, ils vont recréer une situation qui peut se produire dans la vie quotidienne de n'importe qui. Lisez ensuite : «Près de chez vous se trouve un immeuble dont l'un des appartements est loué à un groupe d'étudiants étrangers qui reçoivent souvent des visiteurs venus de chez eux et qui organisent fréquemment des soirées. Certains voisins, notamment ceux habitant dans les appartements proches, sont mécontents et se plaignent que les étudiants et leurs amis font beaucoup de bruit, les empêchent de dormir et ne respectent pas les bâtiments. Les voisins ont demandé la tenue d'une réunion pour essayer de résoudre le problème».
2. Demandez à des volontaires de jouer le rôle des voisins : vous aurez besoin d'au moins 6 personnes (mais pas plus de 9). Les autres participants joueront le rôle d'observateurs.
3. Distribuez les cartes de rôle aux volontaires et donnez à chaque observateur un exemplaire des «Notes de l'observateur». Laissez aux participants 5 minutes pour réfléchir à ce qu'ils ont à faire.

4. Rappelez aux joueurs que leur objectif consiste à apporter une solution au problème, puis commencez le jeu de rôle.
5. Laissez la discussion se dérouler pendant environ 10 minutes puis, sans l'interrompre, distribuez à chaque joueur un exemplaire de «Clés pour trouver une solution».

Laissez le jeu de rôle se poursuivre pendant 10 minutes. Vous pouvez cependant si nécessaire décider de l'interrompre plus tôt ou, au contraire, de le prolonger.

Compte rendu et évaluation

Demandez aux participants de se réunir pour la discussion qui portera sur deux aspects :

1. Le jeu de rôle

Parlez de ce qui s'est passé durant le jeu en vous servant des questions suivantes :

- Qu'ont noté les observateurs et quelles sont leurs impressions à propos de ce qui s'est passé pendant le jeu ?
- Qu'en pensent les acteurs ? Ont-ils éprouvé des difficultés à jouer leur rôle ? Qu'ont-ils trouvé le plus difficile/le plus facile ?
- Les participants ont-ils constaté une différence entre les deux phases, c'est-à-dire avant et après la distribution de «Clés pour trouver une solution» aux acteurs ?
- Quels ont été les arguments avancés ? Étaient-ils basés sur des faits, sur la raison ou sur l'émotion ?
- A-t-il été difficile de trouver des arguments pour ou contre les étudiants ?
- D'où les participants ont-ils tiré leurs arguments ?
- Le problème a-t-il été résolu ? Tous les participants étaient-ils satisfaits de l'issue ?
- S'agissait-il d'une solution équitable ou bien l'une des deux parties en présence a-t-elle dû faire davantage de concessions que l'autre ?
- Quelles auraient pu être les autres solutions envisageables ?

2. La situation dans la réalité

Une fois que chacun a eu la possibilité de s'exprimer, vous devez aider le groupe à réfléchir aux problèmes posés et à les analyser. Vous pouvez entamer le débat en posant des questions du type :

- Ce jeu de rôle reflète-t-il une réalité quelconque de la vie quotidienne ? Quelles sont les similitudes et les différences ? Y-a-t-il eu des exagérations ?
- Quels personnages reflétaient le plus fidèlement des comportements courants dans notre société ?
- Lorsque nous nous trouvons face à un conflit impliquant des personnes d'antécédents culturels différents, tentons-nous de trouver une solution qui satisfasse tout le monde, ou plutôt d'imposer notre point de vue sans tenir compte de ceux qui pensent ou ressentent les choses différemment ?
- Dans quelle mesure le conflit évoqué est-il véritablement lié à des différences culturelles, plutôt qu'à d'autres aspects, comme des intérêts économiques et personnels ?

- Quelqu'un possède-t-il une expérience de ce type de conflit ? Quelles en étaient les circonstances ? Si cela ne vous est pas arrivé, pourquoi ?

Conseils pour l'animateur

Soyez très attentif au déroulement du jeu de rôle, car ce qui se passe va affecter votre intervention. Par exemple, vous n'aurez peut-être pas besoin de distribuer les cartes de «Clés pour trouver une solution» et, ensuite, vous devrez décider de la façon d'équilibrer la discussion entre l'analyse de la dynamique de groupe, du processus de prise de décisions en groupe et le rapprochement des problèmes avec la réalité.

Notez qu'il existe deux sortes de cartes de «Clés pour une solution» : la carte 1, pour le «président» et la carte 2 pour les autres joueurs. Le choix de l'attribution de la carte 1 à telle ou telle personne dépendra de ce qui s'est passé précédemment. Si les participants ont démocratiquement décidé que l'un d'entre eux devait présider la réunion, alors vous devrez remettre la carte 1 à la personne choisie. Sinon, vous la donnerez au «responsable du comité des locataires».

Trouver des solutions à des problèmes et prendre des décisions sont des processus délicats. Il faut posséder de solides aptitudes en matière de communication, être réceptif aux besoins des autres et faire preuve d'imagination et de confiance, pour pouvoir analyser les problèmes en toute honnêteté.

Les problèmes se résolvent plus facilement lorsque les personnes concernées défendent leurs propres intérêts et tentent de trouver un terrain d'entente ou de parvenir à un consensus, de telle sorte que chacun y trouve son compte. Malheureusement, trop souvent, les gens défendent ardemment une position à laquelle ils doivent ensuite renoncer à contrecœur et font des compromis, pour finalement avoir le sentiment d'avoir perdu et non gagné quelque chose.

Durant l'évaluation, il est important que vous tentiez de faire appréhender au groupe la différence entre d'une part les attitudes que nous adoptons souvent face aux étrangers ou aux personnes différentes, et d'autre part la manière dont nous gérons les problèmes concrets au quotidien, en faisant appel à nos aptitudes interpersonnelles et de communication.

Suggestions de suivi

Demandez aux participants d'envisager, à la lumière des enseignements de cette activité, les mesures pratiques envisageables pour améliorer les relations entre les différents groupes qui vivent au sein de la communauté. Mettez ces mesures en application.

Si vous désirez continuer sur les thèmes d'identité nationale, vous pouvez utiliser l'activité «Fêtes nationales» (page 127). Sinon, si vous êtes intéressé par l'étude des préjugés et des conflits familiaux, vous pouvez essayer «Devine qui viens dîner ce soir» (page 112).

Le jeune étranger

Vous parlez et comprenez parfaitement la langue de votre pays d'accueil, mais ne saisissez pas pourquoi vos voisins sont mécontents. A votre avis, vous et vos amis étudiants vous comportez de manière tout à fait normale. Vous ne quitterez cet appartement sous aucun prétexte.

Le responsable du comité des locataires

Votre appartement est loin de celui des étudiants étrangers. Personnellement, ils ne vous dérangent pas, mais vous n'aimez pas les étrangers et ne voulez pas qu'ils vivent dans votre immeuble.

La jeune femme (25-30 ans)

Vous vivez seule et êtes effrayée par les jeunes étudiants, car ils vous semblent très étranges et différents de vous.

Le jeune

Vous êtes également étudiant. Vous n'avez pas d'opinion très tranchée sur la question, mais vous souhaiteriez emménager dans l'appartement occupé par les étudiants étrangers.

Le réfugié

Vous êtes aussi étranger, mais d'un pays différent de celui des étudiants. Vous et votre famille n'avez que peu de contact avec les autres habitants de l'immeuble. Vous n'avez jamais eu de problèmes avec quiconque, mais vous vous sentez très isolé.

Le couple âgé (ce rôle doit être joué par deux personnes)

Vous êtes tous les deux conscients des problèmes qui contraignent de nombreuses personnes à quitter leur pays pour tenter de faire leur vie ailleurs. Vous soutenez une organisation qui aide les pays en voie de développement.

Le voisin au chômage

Vous vous opposez farouchement aux politiques qui permettent aux étrangers de venir vivre et travailler dans votre pays. Vous pensez que les étrangers ne devraient être admis qu'en tant que touristes.

Le propriétaire de l'immeuble

Les jeunes étrangers paient toujours leur loyer en temps opportun et vous ne souhaitez pas perdre les revenus issus de cet appartement. Pourtant, vous n'aimez pas beaucoup les étrangers et voyez dans ce conflit la possibilité d'en profiter pour augmenter ce loyer. D'autre part, vous êtes aussi en mesure de leur louer un appartement dans les faubourgs de la ville.

Notes pour l'observateur

Votre tâche, en tant qu'observateur, consiste à observer avec beaucoup d'attention tout ce qui se passe et à prendre des notes dont vous rendrez compte dans la discussion à la fin du jeu de rôle.

Les choses à noter sont les suivantes :

- Les joueurs ont-ils respecté leur tour pour prendre la parole, tous essayaient-ils de parler en même temps, ou certains ont-ils tenté d'imposer leur point de vue ?
- Quelqu'un a-t-il pris les rênes de la discussion pour tenter de la faciliter ?
- A quels types d'arguments les joueurs ont-ils fait appel ?
- Y-a-t-il eu un quelconque changement dans les attitudes et le comportement des joueurs avant et après la distribution des «Clés pour trouver une solution» ?

CARTE DE RÔLE

«CLES POUR TROUVER UNE SOLUTION» - CARTE 1

Cette carte est pour la personne qui préside la réunion

Note : Si, jusqu'à présent, personne n'a été élu démocratiquement pour présider cette réunion, alors cette carte devra être remise au responsable du comité des locataires.

1) Président : Vous avez été élu démocratiquement pour présider la réunion. Continuez ainsi. Suivez les conseils ci-dessous.

2) Responsable du comité des locataires : Jusqu'à présent, personne n'a été élu pour présider cette réunion. Suggérez alors que cette réunion a besoin d'un président qui doit être élu démocratiquement. Proposez-vous comme président, compte tenu de votre position de responsable du comité des locataires. Si les autres acceptent votre proposition, conservez cette carte et suivez les conseils ci-dessous. Si une autre personne est élue, remettez-lui cette carte et prenez sa carte en échange.

Conseils pour présider la réunion :

Votre tâche consiste à maintenir l'ordre et à faciliter la réunion. Vous devez veiller au respect des conditions suivantes :

- Chacun doit avoir la possibilité de s'exprimer.
- Chacun doit parler à son tour.
- Si nécessaire, fixez une durée pour les interventions et ne laissez pas les joueurs dépasser le temps imparti.
- N'autorisez pas l'emploi d'injures, veillez à ce que les joueurs ne perdent pas le problème de vue et ne dévient pas la conversation.
- Faites en sorte d'entretenir la discussion dans un sens positif.
- Veillez à ce que les joueurs ne fassent pas fausse route : le but est de parvenir à une solution.

«CLES POUR TROUVER UNE SOLUTION» - CARTE 2

Cette carte doit être remise à chaque joueur, sauf au président

Réfléchissez à ce que vous, dans votre rôle, pouvez faire pour parvenir à une solution :

- Écoutez attentivement et respectez le droit de chacun de s'exprimer.
- Tentez de faire le lien entre ce que vous avez à dire et ce qui vient d'être dit. Quand vient votre tour, commencez par résumer ce que vient de dire l'orateur précédent.
- Tentez de faire la distinction entre les faits et vos opinions.
- N'essayez pas de détourner la conversation, mais restez-en au fait. Concentrez-vous sur le problème des étudiants et sur la nécessité de trouver une solution. Ne faites pas intervenir d'autres faits, opinions ou idées personnelles.

sam bi sarane
sam barabare

Devine qui vient dîner ce soir

Avez-vous déjà vu Spencer Tracy et Katherine Hepburn dîner ensemble ? Peut-être étiez-vous trop jeune lors de la sortie du film. Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire !

Cette activité est un jeu de rôle.



Thèmes abordés

- Stéréotypes, préjugés et discrimination
- Transmission des préjugés par le biais des processus de socialisation et d'éducation
- Gestion des conflits

Objectifs

- Analyser les messages transmis par notre famille à propos des personnes d'antécédents culturels et sociaux différents.
- Analyser les valeurs qui se cachent derrière ces messages.
- Prendre conscience du rôle de la famille dans la transmission des valeurs sociales.

Durée : 45 minutes

Taille du groupe : Au moins 8 personnes

Préparation

- Exemplaires des cartes de rôle
- Papier et stylos pour les observateurs spéciaux

Instructions

1. Expliquez au groupe qu'il s'agit d'un jeu de rôle consistant à explorer le rôle de la famille dans la transmission d'images à propos des personnes d'autres groupes sociaux ou culturels.
2. Demandez à 4 volontaires de jouer les rôles des membres de la famille (de préférence, deux de chaque sexe) et à 4 autres de jouer les observateurs spéciaux. Les autres membres du groupe sont des observateurs généraux.
3. Demandez à chaque observateur spécial de se concentrer sur un des joueurs et de noter les arguments qu'il emploie. Décidez qui va observer qui.
4. Distribuez une carte à chacun des joueurs et donnez-leur 2 à 3 minutes pour entrer dans leur personnage.
5. Préparez la scène en disposant 4 chaises en demi-cercle. Expliquez au groupe qu'il s'agit du salon d'une maison dans lequel va se dérouler une discussion familiale. Donnez le signal de départ du jeu, en tapant dans vos mains par exemple.
6. Vous allez devoir décider du temps imparti au jeu de rôle, selon son déroulement : 15 minutes semblent être une durée correcte. Indiquez clairement la fin du jeu.

Compte rendu et évaluation

Commencez l'évaluation en interrogeant tour à tour les acteurs à propos de leurs impressions.

Puis demandez à chaque observateur de lire les arguments employés par chacun des acteurs pour convaincre les autres de son point de vue.

Poursuivez par une discussion générale avec l'ensemble des membres du groupe.

Vous pouvez par exemple leur demander :

- Les arguments employés étaient-ils les mêmes que ceux entendus dans votre famille ?
- Les choses auraient-elles été différentes si, au lieu d'être noir, le petit ami avait eu la même couleur de peau que la jeune fille ?
- Les choses auraient-elles été différentes si c'était le garçon qui avait ramené une petite amie à la maison et non l'inverse ?
- Que ce serait-il passé si la jeune fille avait annoncé qu'elle avait une liaison avec une fille ?
- Que ce serait-il passé si le garçon avait présenté son petit ami ?
- Pensez-vous que ce genre de conflit est encore courant de nos jours, ou qu'il fait partie du passé ?
- Avez-vous connu une telle situation ou connaissez-vous quelqu'un dans votre voisinage qui ait eu à y faire face ?

Conseils pour l'animateur

Si le groupe est déjà familiarisé avec les jeux de rôle, aucune autre instruction n'est nécessaire. Sinon, il est important de souligner que le jeu de rôle n'est pas un jeu d'acteur. Dans le jeu de rôle, nous devons rester nous-mêmes et présenter un rôle ou un comportement prédéterminé, tandis que l'acteur (de théâtre ou de cinéma) doit interpréter un personnage différent du sien. Par conséquent, il ne s'agit pas ici d'une performance théâtrale ou d'un jeu d'acteur, mais de l'exploration d'un rôle ou d'un comportement.

Si vous estimez que les rôles sont trop restrictifs, ou qu'ils n'ont rien à voir avec la réalité, vous pouvez créer vos propres cartes de rôle en définissant quatre comportements familiaux typiques de votre culture. Si vous souhaitez adapter l'idée et concevoir d'autres rôles, vous êtes libre de le faire.

Cette activité est facilement adaptable à la réalité culturelle et sociale des participants. Si un Noir semble trop exotique parce qu'il n'y pas de Noirs dans l'environnement des participants, décidez que le petit ami sera un musulman ou, si la famille est catholique, choisissez un Juif, etc.

Suggestions de suivi

Si vous désirez poursuivre l'exploration des comportements et des réactions face aux diverses nationalités, essayez l'activité «Euro-rail à la carte» (page 119). Jusqu'à quel point êtes-vous compréhensif et ouvert aux personnes différentes ? Découvrez à quel point il est difficile d'être en pratique aussi tolérant que vous voudriez l'être.

LA FILLE :

La situation : Vous avez décidé d'affronter votre famille et de lui dire que vous voulez vivre avec votre petit ami noir.

Vous commencez le jeu de rôle. Vous expliquez à votre famille que vous allez vivre avec votre petit ami noir. Vous tentez de défendre votre cause, et vous vous élevez contre les préjugés à l'encontre des relations entre les jeunes, notamment lorsqu'ils sont d'origines différentes.

LA MÈRE :

La situation : Votre fille a un petit ami noir avec qui elle entretient des relations très étroites.

Vous aimez beaucoup votre fille, et ne comprenez pas comment elle peut vous faire une chose pareille. Vous soutenez votre mari en tout, mais, au lieu de la menacer, vous avez plutôt tendance à être peinée des soucis qu'elle vous cause. Vous pensez qu'un Noir risque de l'abandonner et qu'elle va beaucoup souffrir.

LE FILS AÎNÉ :

La situation : Votre soeur a un petit ami noir avec qui elle entretient des relations très étroites.

En principe, vous n'avez rien contre le fait que votre soeur sorte avec un Noir et vous défendez la liberté de chacun en matière de relations. Néanmoins, lorsque votre mère dit qu'il risque de l'abandonner, vous pensez qu'il est peut-être en train de se servir d'elle. Vous vous faites du souci pour elle, et avez l'intention de la protéger.

LE PÈRE :

La situation : Votre fille a un petit ami noir avec qui elle entretient des relations très étroites.

Vous incarnez l'autorité familiale et n'approuvez pas le choix de votre fille. Vous représentez le courant moral et vous souciez du «qu'en dira-t-on». Vous ne vous considérez pas comme raciste, mais que votre fille se marie avec un Noir est autre chose.

Pensez à un père sévère et aux arguments qu'il avancerait.

Dominos

Connaissez-vous les dominos ? Jouons alors aux dominos avec nos corps.

Thèmes abordés

Tout thème que vous souhaitez aborder

Objectifs

- Encourager les contacts physiques.
- Aider les participants à faire connaissance.
- Faire prendre conscience aux participants que, au sein d'un groupe, il y a des différences et des points communs entre les individus.

Durée : 10 minutes

Taille du groupe : Indifférente

Préparation

- Pas de matériel particulier
- Une liste de caractéristiques à suggérer aux participants s'ils n'ont pas d'idée
- Un espace suffisamment important

Instructions

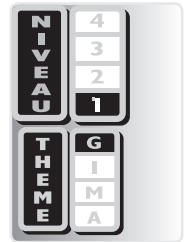
1. Demandez à l'un des membres du groupe de commencer par réfléchir à deux caractéristiques personnelles, puis de les énoncer au groupe, comme par exemple : «A ma gauche 'je suis une fille', à ma droite 'j'ai deux frères'».
2. Demandez à un autre membre du groupe partageant une de ces caractéristiques de venir prendre la main droite ou gauche de la précédente (selon la caractéristique en commun), puis d'ajouter une caractéristique du côté de sa main libre. Par exemple : «A ma droite 'je suis une fille', à ma gauche 'j'ai les yeux marrons'».
3. Demandez à chacun à son tour de venir prendre place, jusqu'à ce que soit constitué un cercle fermé.
4. Si une caractéristique énoncée n'est partagée par personne du groupe et que l'on ne puisse assortir les dominos, demandez aux joueurs de négocier une autre caractéristique de manière à continuer la chaîne.

Conseils pour l'animateur

Les caractéristiques citées ci-dessus ne sont que des exemples ; les participants sont libres de leur choix et peuvent même opter pour des caractéristiques «invisibles».

Il est important que les membres du groupe établissent des contacts physiques, car cela renforcera le sentiment de groupe. Les contacts peuvent se faire en se touchant la tête, en se tenant bras dessus-dessous, en mettant les pieds les uns contre les autres, etc. Les joueurs peuvent se tenir debout ou s'allonger.

Si les caractéristiques tendent à être trop répétitives, incitez les participants à faire preuve d'imagination et à ne pas les choisir trop simples. Encouragez-les



à énoncer des choses visibles (couleur des vêtements ou des cheveux), invisibles ou personnelles (hobbies, plat favori, chanson préférée sous la douche, etc.), ou encore concernant une question spécifique (je pense... je crois... à propos des minorités, des hommes, des femmes, des Rom, des Juifs, etc.).

Ce jeu doit se jouer rapidement, afin que les personnes attendant de pouvoir venir s'insérer dans le cercle ne s'ennuient pas.

Créer un cercle renforce le sentiment de groupe. Mais il est possible d'imaginer d'autres façons de jouer.

Si cette activité est utilisée en début de session ou en tant «qu'icebreaker», nous vous suggérons de vous y joindre et d'en profiter pour participer pleinement. Cela pourra aider à faire tomber les barrières.

Suggestions de suivi

«Dominos» vous aura montré que les gens sont souvent bien plus que ce que nous voyons d'eux. Néanmoins, lorsque nous rencontrons des gens pour la première fois, nous formons souvent des jugements à partir de ce que nous voyons. Essayez «Premières impressions» (page 170), pour vous interroger sur ce que nous voyons et savoir si nous voyons tous la même chose.

Étiquettes

Êtes-vous sensible à ce que disent ou pensent les autres à votre sujet ?

Thèmes abordés

Les effets des stéréotypes

Objectifs

- Explorer le lien entre ce que l'on attend de nous et la façon dont nous nous comportons.
- Faire prendre conscience aux participants des répercussions de notre propre comportement sur les autres.
- Entamer la discussion sur les conséquences des stéréotypes.

Durée : 45 minutes

Taille du groupe : 10 et plus

Préparation

- Étiquettes blanches de 5cmx2 cm, une par membre du groupe
- Écrivez une caractéristique sur chacune des étiquettes, comme par exemple : irresponsable, spirituel, stupide, intelligent, maladroit
- Confiez une tâche au groupe, comme par exemple : concevoir un poster en coopération, planifier une manifestation, déménager des meubles ou organiser un débat (par exemple, demandez : Si un célèbre groupe de musique pop pouvait venir jouer dans votre ville, vers lequel irait votre préférence ?)

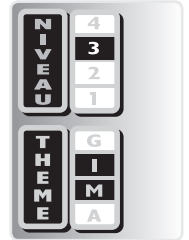
Instructions

1. Collez une étiquette sur le front de chacun des joueurs, sans leur dire ce qui y est écrit.
2. Expliquez sa tâche au groupe en précisant aux membres qu'ils doivent se comporter les uns vis-à-vis des autres en fonction des étiquettes. Par exemple, si l'un d'entre eux a une étiquette « paresseux » collée sur son front, les autres devront toujours le traiter en tant que tel (sans prononcer le mot en question, ni le lui dire).
3. Les joueurs devront faire en sorte de mener à bien la mission qui leur a été confiée tout en traitant les autres en fonction de leur étiquette.
4. A la fin de l'activité, les joueurs devront deviner ce qui figure sur leur étiquette, mais là n'est pas le principal objectif.

Compte rendu et évaluation

Il est essentiel de laisser aux participants le temps de s'exprimer. Commencez en leur demandant de deviner leur étiquette, puis passez aux autres aspects de l'activité :

- Qu'ont ressenti les participants durant cette activité ?
- Était-il difficile de traiter les autres selon leur étiquette ?
- L'un d'entre eux a-t-il commencé à « coller » à son étiquette ?



- Quelqu'un dit "spirituel" a-t-il commencé à raconter des plaisanteries et à se comporter avec assurance ? Un autre dit « paresseux » a-t-il cessé d'aider ou de participer ?
- Quelles sortes d'étiquettes mettons-nous sur les gens dans la réalité ? Quelles en sont les répercussions sur eux et sur la façon dont nous les percevons ?
- Dans la vie, qui d'entre vous se voit attribuer de telles étiquettes ?
- Reflètent-elles à la réalité ?

Conseils pour l'animateur

Soyez attentif au choix des étiquettes attribuées aux participants. Par exemple, si l'un d'entre eux est plutôt paresseux, il sera préférable d'éviter de lui « coller » cette étiquette. L'objectif de cette activité n'est pas de mettre à jour les opinions personnelles de chacun à propos des autres ; cela pourrait avoir un effet réellement destructeur. Il est donc important de l'éviter.

Sachez que ce jeu est susceptible de générer des émotions fortes.

Suggestions de suivi

Repenchez-vous sur qui fait quoi au sein de votre groupe ou organisation, essayez d'échanger les rôles et les responsabilités et ne faites pas de supposition concernant les aptitudes de chacun pour tel ou tel travail.

Vous aurez peut-être envie de passer au jeu de rôle « Dans notre immeuble » (page 106), pour analyser les problèmes issus des stéréotypes et des étiquettes et tenter de trouver une solution. Sinon, si vous avez discuté des étiquettes mises sur les réfugiés et les immigrants qui vivent dans nos communautés, vous pouvez essayer l'activité « Le réfugié » (page 178), pour en apprendre davantage à propos de la réalité de leur situation.

Cette activité est basée sur une idée tirée de « Curriculum Resources Pack : Cultures and Lifestyles », Dorset Education Service, Dorset, Angleterre .

Euro-rail «à la carte»

Personne d'entre nous n'est raciste, mais...

Cette activité est consacrée à l'étude des préjugés, par le biais d'une situation quotidienne : voyager ensemble dans un train.

Thèmes abordés

- Les préjugés et les limites de la tolérance
- Les images et les stéréotypes à propos des minorités

Objectifs

- Remettre en question les stéréotypes et les préjugés des participants à propos des autres et des minorités, et étudier les images et les associations évoquées par les portraits.
- Réfléchir aux différentes perceptions des minorités par les participants.
- Faire prendre conscience aux participants des limites de la tolérance.
- Confronter les valeurs et les stéréotypes des participants.

Durée : 90 minutes - 2h00

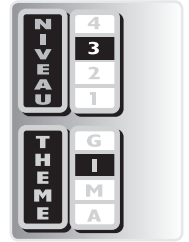
Taille du groupe : Minimum 5, maximum 40

Préparation

- Copies de la feuille d'activité, une par participant
- Un crayon pour chaque participant

Instructions

1. Donnez une copie de la feuille d'activité à chaque personne.
2. Décrivez brièvement le scénario et demandez aux participants de lire les portraits des passagers du train.
3. Demandez à chacun, individuellement, de choisir les trois personnes avec lesquelles il préférerait voyager, et les trois avec lesquelles il voudrait le moins voyager.
4. Une fois que tous ont fait leur choix, demandez-leur de se mettre en groupe de 4 à 5 et de :
 - Comparer leurs choix individuels respectifs et les raisons qui les ont motivés ;
 - Comparer leurs choix, leurs raisons et rechercher les similitudes ;
 - Parvenir à une liste commune (les trois «plus» et les trois «moins»), par le biais d'un consensus.
5. En plénière, demandez à chaque groupe de présenter ses conclusions en donnant les raisons de ses choix. Ils devront aussi expliquer quels sont les «cas» qui ont suscité le plus de désaccords au sein des groupes.



Compte rendu et évaluation

Le compte rendu et l'évaluation seront basés sur les rapports des groupes. Comparer les différents résultats est un bon moyen pour introduire la discussion. Vous pouvez continuer par des questions du type :

- Dans quelle mesure les situations présentées sont-elles réalistes ?
- L'un des membres du groupe a-t-il fait l'expérience d'une situation similaire ?
- Quels ont été les principaux facteurs déterminants pour vos décisions individuelles ?
- Si le groupe n'est pas parvenu à des conclusions communes, pourquoi ? Qu'est-ce qui a été le plus difficile ? Quels facteurs vous ont empêchés de parvenir à un consensus ?
- Quels stéréotypes la liste des passagers véhicule-t-elle ? Les stéréotypes figurent-ils en clair sur cette liste ou sont-ils le fruit de vos esprits et de votre imagination ? D'où proviennent ces images ?
- Que ressentiriez-vous dans une situation où personne ne voudrait partager votre compartiment ?

Conseils pour l'animateur

Pensez que la liste incluse est très longue et que, de ce fait, il sera très difficile pour les groupes de se mettre d'accord sur un choix commun ; par conséquent, vous devrez peut-être consacrer davantage de temps au travail individuel et en groupe. Vous pouvez, si vous le désirez, ramener cette liste à 10-14 passagers, et l'adapter à la situation locale ou nationale du groupe. Il est très important que la liste contienne des portraits de représentants de minorités connues des membres du groupe, ainsi que de minorités « invisibles », comme les homosexuels, les handicapés, les séropositifs, etc.

Dans de nombreux cas, les groupes ne parviendront pas à une liste commune. N'insistez pas sur cet aspect de l'activité, car cela risquerait de conduire à un faux consensus. Il est en fait aussi intéressant de s'interroger sur les raisons de la difficulté de parvenir à un consensus sur une telle question.

Il est important que chacun respecte les opinions des autres et que personne n'attaque quelqu'un à cause de ses points de vue. Si certains choix semblent douteux, il est préférable de discuter des raisons qui les ont motivés, plutôt que de remettre en question une décision personnelle. En fait, tant les participants que vous-même serez dans une situation délicate : Il est très facile de transformer cette session en procès ! C'est pourquoi vous devez veiller à ne pas laisser la discussion tourner autour de la question « Qui a le moins de préjugés ? », mais faire en sorte de travailler sur le fait que nous avons tous des préjugés.

Il est également important de discuter et d'explorer le fait que la description des passagers est très succincte et que nous savons peu de leur personnalité ou de leurs antécédents. Mais n'est-ce pas la façon dont nous réagissons habituellement aux informations données par les journaux et la télévision, lors de conversations ou lorsque des personnes se rencontrent pour la première fois ?

Suggestions de suivi

Cette activité peut être suivie de «Premières impressions» (page 170), consacrée aux images, ou de «Que voyez-vous?» (page 175). Sinon, interrogez-vous sur ce que vous savez réellement de la situation de réfugié ou d'immigrant, et des préjugés et de la discrimination, en utilisant l'activité «Le réfugié» (page 178).

CARTE DE RÔLE

Le scénario

Vous embarquez à bord du train «Deer Valley Express» pour un long périple de Lisbonne à Moscou. Vous voyagez dans un compartiment-couche que vous devez partager avec trois autres personnes. Avec lesquels des passagers suivants voudriez-vous partager votre compartiment ?

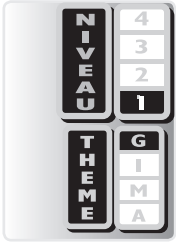
1. Un soldat serbe de Bosnie.
2. Un courtier en bourse suisse obèse.
3. Un disc-jockey italien apparemment bourré de dollars.
4. Une Africaine vendant des articles en cuir.
5. Un jeune artiste séropositif.
6. Un Rom (Tsigane ou voyageur) de Hongrie sortant de prison.
7. Un nationaliste basque qui se rend régulièrement en Russie.
8. Un rapper allemand qui a choisi un mode de vie très alternatif.
9. Un accordéoniste aveugle d'Autriche.
10. Un étudiant ukrainien qui ne veut pas rentrer chez lui.
11. Une Roumaine d'âge moyen sans visa, portant un enfant de un an dans ses bras.
12. Une féministe hollandaise pure et dure très agressive.
13. Un skinhead de Suède apparemment sous l'emprise de l'alcool.
14. Un catcheur de Belfast se rendant apparemment à un match de football.
15. Une prostituée polonaise de Berlin.
16. Un fermier français qui ne parle que le français, portant un panier rempli de fromages forts.
17. Un réfugié kurde vivant en Allemagne et revenant de Libye.

Instructions

1. **Individuellement**, choisissez les trois personnes avec lesquelles vous aimeriez le plus voyager et les trois avec lesquelles vous aimeriez le moins voyager. Vous disposez de 15 minutes.
2. **En groupes**, partagez vos choix de vos trois meilleurs et trois pires compagnons de voyage, et discutez des raisons qui ont motivé vos décisions.
Puis, tentez de parvenir par consensus à une liste commune. Vous disposez de 45 minutes pour cette partie de l'activité.
3. **En plénière**, chaque groupe présente ses conclusions, puis suivent le compte rendu et l'évaluation de l'activité.

L'exception

Qui veut de vous dans son groupe ?



Thèmes abordés

- Les relations majorité-minorité
- La discrimination

Objectifs

- Entamer le débat sur les différents groupes au sein de la société.
- Faire prendre conscience aux participants des préjugés et de la discrimination.
- Encourager l'empathie, par le biais de l'expérience du rejet et de l'exclusion.

Durée : 10 minutes

Taille du groupe : 16 et plus

Préparation

Des pastilles de couleur autocollantes. Par exemple, pour un groupe de 16 personnes, vous aurez besoin de 4 pastilles bleues, 4 rouges, 4 jaunes, 3 vertes et une blanche.

Instructions

1. Collez une pastille sur le front de chaque joueur ; les joueurs ne doivent pas connaître sa couleur.
2. Dites aux joueurs de former des groupes avec ceux dont la pastille est de la même couleur.
3. Personne ne doit parler : la communication ne doit pas être verbale.

Compte rendu et évaluation

Aidez les membres du groupe à explorer ce qu'ils ont ressenti, fait et appris :

- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez rencontré la première personne portant une pastille de la même couleur que vous ?
- Qu'a ressenti la personne portant l'unique pastille blanche ?
- Avez-vous essayé de vous aider mutuellement au sein des groupes ?
- A quels groupes appartenez-vous (par exemple, équipe de football, école, église) ?
- N'importe qui peut-il se joindre à ces groupes ?
- Dans notre société, qui sont les exceptions ?

Conseils pour l'animateur

Surveillez la personne qui porte la pastille blanche.

Vous pouvez éventuellement manipuler la composition finale des groupes, mais faites-le discrètement. Laissez les joueurs croire que les pastilles ont été distribuées au hasard.

Cette activité peut aussi servir à briser la glace, ou à constituer des groupes pour une autre activité.

Variantes

1. Utilisez des pastilles de couleurs autocollantes, comme précédemment, mais faites en sorte qu'il n'y ait pas d'exception, et que, par conséquent, tout le monde se retrouve dans un groupe.
2. Préparation identique à celle de la première version. Demandez ensuite aux joueurs de former des groupes en faisant en sorte qu'au sein de chaque groupe aucun joueur ne porte une pastille de la même couleur, afin d'obtenir des groupes «multicolores».
3. Utilisez des puzzles faits à partir de photos, afin de stimuler la discussion.

Conseil

Collez les photos sur des cartons avant de les découper.

Suggestions de suivi

Revoyez la politique d'adhésion dans votre groupe ou votre organisation. N'importe qui peut-il s'y joindre ? Que pouvez-vous faire pour que votre organisation soit plus ouverte et plus accueillante ?

Être l'exception n'est pas toujours le résultat de l'exclusion ; cela peut aussi être le fait d'un choix personnel, de la volonté de se tenir à l'écart et d'être différent. Si vous voulez approfondir ce que signifie le fait d'être un individu, essayez l'activité «Un égale un» (page 123).

tous différents
tous égaux

ВСИЧКИ различни
ВСИЧКИ равни

Faites-le !

Quelquefois, les autres - comme les parents, les patrons et les adultes - peuvent être tellement étroits d'esprit... Mais ne le sommes-nous pas nous aussi ?

Cette activité est une simulation.



Thèmes abordés

- La discrimination à l'égard des personnes différentes
- Les mécanismes qui maintiennent les minorités dans des positions inférieures au sein de nos sociétés

Objectifs

Faire l'expérience de la discrimination.

Analyser la manière dont nous discriminons certains groupes sociaux tout en les blâmant de la situation dans laquelle ils se trouvent.

Favoriser une prise conscience de notre contribution au maintien de structures sociales injustes.

Durée : 60 minutes

Taille du groupe

Maximum 40. Vous devrez diviser les participants en 4 sous-groupes.

Préparation

- 4 grandes feuilles de papier
- 4 vieux magazines
- 4 paires de ciseaux
- 4 séries de marqueurs indélébiles de couleur
- 4 tubes de colle
- Facultatif : 4 séries d'autres objets, du type : ficelle, laine, boutons, trombones
- Papier et stylo pour les observateurs
- Montre ou chronomètre

Instructions

1. Répartissez les participants en 4 groupes et demandez à chaque groupe de s'asseoir dans un coin de la salle, afin de pouvoir travailler dans de bonnes conditions.
2. Demandez à chaque groupe de désigner un observateur chargé de noter ce que disent ou font les membres du groupe.
3. Annoncez que vous allez faire le tour des groupes pour distribuer le matériel et donner les instructions.
4. Allez voir le premier groupe et donnez-lui le matériel en disant clairement : «Vous avez une feuille de papier, un magazine, des ciseaux et de la colle. Vous devez faire un collage représentant le printemps. Vous avez 20 minutes. Commencez quand vous voulez».
5. Allez ensuite voir le deuxième groupe et donnez-lui le matériel en disant

clairement : «Vous avez une feuille de papier, un magazine, des ciseaux et de la colle. Vous devez faire un collage représentant l'été. Vous avez 20 minutes. Commencez quand vous voulez».

6. Allez ensuite voir le troisième groupe et donnez-lui le matériel en disant clairement : «Vous avez une feuille de papier, un magazine, des ciseaux et de la colle. Vous devez faire un collage représentant l'automne. Vous avez 20 minutes. Commencez quand vous voulez».
7. Allez ensuite voir le quatrième groupe et donnez-lui le matériel en prononçant distinctement : «Mso, flosamd loerabtbz losinse bauqvxa poyeks, nseioamans sajiyudo laverza losifalitime. Vous avez 20 minutes. Commencez quand vous voulez».
8. Tandis que les groupes travaillent, faites le tour de la salle, encouragez et soutenez les groupes 1, 2 et 3, mais reprochez au groupe 4 de ne pas faire ce que vous lui avez demandé.
9. Au bout de 20 minutes, arrêtez l'activité et demandez aux groupes de vous remettre leurs collages. Si le premier groupe n'a pas terminé, donnez-lui 3 à 4 minutes supplémentaires, pour le favoriser par rapport aux autres.

Compte rendu et évaluation

Commencez par faire le tour de ceux qui ont joué. Demandez-leur leur avis sur l'activité et sur la façon dont s'est déroulé le travail en groupe : tout le monde a-t-il participé ?

Poursuivez en faisant le tour des observateurs. Interrogez-les sur ce qui s'est passé au sein des groupes.

Puis entamez une discussion avec l'ensemble des participants à propos du rapport de cette activité avec la réalité :

- Voyez-vous un quelconque rapport avec la réalité ?
- Dans notre société, qui est le quatrième groupe ?
- Pourquoi avons-nous tendance à blâmer les victimes d'injustices sociales ?
- Comment réagissent les personnes qui se sentent victimes d'injustices sociales ?
- Réagissent-elles de la même façon que les membres du quatrième groupe ?

Conseils pour l'animateur

Si vous travaillez avec un petit nombre de personnes, adaptez le jeu en créant seulement deux sous-groupes, le premier recevant des instructions très claires et le second des instructions confuses.

A la place d'une phrase dénuée de sens à l'adresse du quatrième groupe, vous pouvez opter pour des instructions très claires, mais formulées très rapidement ou dans une autre langue.

Sachez que cette activité est susceptible de provoquer des réactions très fortes de la part des membres du quatrième groupe, frustrés de ne pas comprendre les instructions et, en plus, de se le voir reprocher. Quelquefois, ils se mettent en colère contre l'animateur et quittent la pièce ; d'autres fois, ils retournent

leur frustration contre les autres groupes en les empêchant de travailler ou de terminer leur collage ; d'autres fois encore, ils masquent leurs sentiments et gardent leur agressivité pour plus tard. Voici donc nos suggestions :

- Assurez-vous que les groupes sont constitués au hasard, afin que personne ne se sente victime.
- Avant de procéder à l'évaluation, il est essentiel de préciser aux participants qu'il s'agissait d'une simulation et que tous doivent à présent sortir de leur personnage.
- Durant l'évaluation, il est important de laisser à chacun le temps d'exprimer ses sentiments avant de passer à l'analyse de ce qui s'est passé. Sinon, ces sentiments ressortiront par la suite, et une bonne évaluation sera alors difficile.

Variantes

Si vous voulez accroître l'enjeu de cette activité ou si vous ne disposez pas du matériel nécessaire, vous pouvez demander aux groupes de jouer un petit sketch. Cela sera plus stressant pour le quatrième groupe qui appréhendera le fait de devoir jouer sans avoir l'air stupide.

Suggestions de suivi

Continuez à étudier les groupes qui composent notre société. Qui sont pour vous ceux que l'on pourrait appeler les « perdants sociaux » ou les « gagnants sociaux » ? Explorez cette question par le biais de l'activité « Portraits » (page 168).

Fêtes nationales

Niveau : 2

Thèmes | M

En échangeant des informations au sujet de leurs héros nationaux, les participants parviendront à mieux se connaître et comprendre leurs différentes cultures et histoires.

Thèmes abordés

- Les héros en tant que facteurs et symboles de socialisation et de culture nationale
- Les diverses interprétations de l'histoire
- Les différences et les rapports entre personnes de différents antécédents culturels et ethniques

Objectifs

- Aider les participants à prendre conscience de la diversité des perspectives concernant des événements historiques partagés par plusieurs pays, et des héros qui y sont associés.
- Éveiller la curiosité des participants à propos de l'histoire et des héros des autres cultures.
- Être critique à l'égard de sa propre histoire nationale.
- Oeuvrer en vue d'une vision universelle de l'histoire.
- Réfléchir à l'enseignement de l'histoire et au rôle joué par les héros.

Durée : 90 minutes

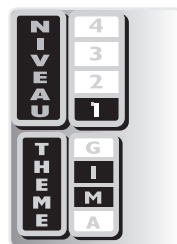
Taille du groupe : Entre 10 et 40

Préparation

- Un tableau de papier et des marqueurs
- Du papier et des crayons pour les participants

Instructions

1. Si le groupe est grand, répartissez les participants en sous-groupes de 5-6.
2. Commencez en demandant aux participants de réfléchir individuellement à leurs plus grands héros historiques nationaux, notamment à ceux qu'ils apprécient particulièrement ou dont ils sont fiers. Il est important de souligner, en particulier en cas de groupe multiculturel, que les héros choisis par les participants ne doivent pas forcément être issus de leur pays de résidence actuelle, mais qu'ils peuvent être de leur pays d'origine ou du pays d'origine de leurs parents. Donnez-leur 5 minutes.
3. Demandez ensuite aux membres de chaque groupe de présenter leurs choix et d'expliquer pourquoi ces héros sont - ou ont été - importants pour leurs pays. Accordez-leur suffisamment de temps de façon à favoriser un réel échange d'informations et des questions.
4. Demandez alors à chaque groupe de faire la liste des héros sur une feuille de papier, en précisant leur nationalité et, le cas échéant, leur plus haut fait.
5. En plénière, demandez à chaque groupe de présenter sa liste aux autres groupes.



Compte rendu et évaluation

Notez sur le tableau, le cas échéant, quels sont le ou les héros les plus fréquemment cités. Demandez aux participants s'ils ont apprécié l'activité, puis orientez la discussion sur les questions suivantes :

- Quelqu'un a-t-il été surpris par les héros cités ? Pourquoi ?
- Quelqu'un d'entre vous connaît-il tous les héros cités ?
- Pour quelles raisons les héros nationaux sont-ils le plus souvent connus ? Quelles valeurs humaines représentent-ils ?
- Qu'est-ce qui nous conduit à apprécier certains héros plutôt que d'autres ? Où avons-nous appris à les respecter et pourquoi ? Pensez-vous que s'ils vivaient encore aujourd'hui, leurs actions et leurs valeurs en feraient des héros ?
- Pensez-vous que les héros cités sont universels ? Pensez-vous que tout le monde les considérerait comme des héros ?

Conseils pour l'animateur

En cas de groupe multiculturel, il pourrait être intéressant de former les groupes selon l'origine des participants.

En outre, si le temps et l'atmosphère au sein du groupe le permettent, les participants de chaque équipe peuvent mettre en scène un événement historique qui a fait la célébrité d'une personne. Un élément de compétition peut être introduit en demandant aux autres équipes de tenter de deviner l'identité du héros.

Cette activité, qui part du principe que les héros sont le fait d'un cadre national ou culturel spécifique, fonctionne mieux avec un groupe multiculturel. Des différences d'âge et de sexe seront également intéressantes.

Vous pouvez apporter votre contribution à cette activité en enquêtant sur certains héros nationaux célèbres. Beaucoup d'entre eux étant associés à des guerres ou à des batailles, il est toujours intéressant de présenter l'image du héros sous l'autre angle.

Il se peut que la plupart des héros cités soient des hommes. Dans ce cas, il sera intéressant de se demander pourquoi, et d'orienter l'évaluation sur les questions de sexisme à travers l'histoire et aujourd'hui.

Variantes

Une variante très intéressante pourrait consister à comparer les fêtes nationales des différentes cultures et pays. Pourquoi tel jour est-il férié dans tel pays ? Le compte rendu se déroulerait ensuite comme précédemment.

Suggestions de suivi

Autres activités consacrées à des questions corrélées : «Le sens de l'histoire» (page 185) et «Mon histoire» (page 159). Avec l'activité «Nos héros préférés» (page 161), vous pourrez comparer les héros historiques et ceux d'aujourd'hui.

Sinon, vous pouvez aussi essayer un jeu de société «Le chemin du développement» (page 77) et explorer les forces économiques et politiques qui font l'histoire actuelle.

Forcer le cercle

Alors, vous voulez savoir ce que signifie faire partie de la majorité ou de la minorité ?

Voilà une activité énergétique.

Thèmes abordés

- Les relations majorité/minorité
- Les mécanismes politiques et sociaux qui divisent la société

Objectifs

- Faire l'expérience de l'appartenance à un groupe majoritaire et à un groupe minoritaire.
- Analyser les stratégies que nous déployons pour nous faire accepter par le groupe majoritaire.
- Être conscient des moments où nous apprécions le fait de faire partie de la majorité et de ceux où nous préférons faire partie de la minorité.

Durée : 40 minutes

Taille du groupe : 6-8 personnes par cercle

Préparation

- Du papier et des stylos pour les observateurs
- Une montre ou un chronomètre

Instructions

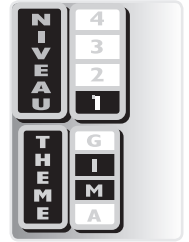
1. Répartissez les participants en sous-groupes de 6-8.
2. Demandez à chaque groupe de désigner un «observateur» et un «outsider».
3. Demandez aux autres membres du groupe de se tenir épaule contre épaule et de former un cercle aussi impénétrable que possible.
4. Expliquez-leur que «l'outsider» doit tenter de pénétrer en force dans le cercle, tandis que les autres s'efforcent de l'en empêcher.
5. Demandez à l'observateur de prendre des notes sur les stratégies utilisées par «l'outsider» et par ceux qui forment le cercle, ainsi que de chronométrer le temps imparti.
6. Après 2 ou 3 minutes, que «l'outsider» ait réussi ou non à entrer dans le cercle, demandez à un autre participant de jouer le rôle de «l'outsider».
7. L'activité prend fin lorsque tous les participants désireux de tenter de «forcer le cercle» on fait une tentative.

Compte rendu et évaluation

Réunissez tous les participants pour parler de ce qui s'est passé et de ce qu'ils ont ressenti.

Commencez en demandant aux joueurs :

- Qu'avez-vous ressenti en tant que maillon du cercle ?



- Qu'avez-vous ressenti en tant "qu'outsider" ?
- Est-ce que ceux qui sont parvenus à «forcer le cercle» ressentent quelque chose de différent que ceux qui n'y sont pas parvenus ?

Demandez ensuite aux observateurs :

- Quelles stratégies les «outsiders» ont-ils utilisées ?
- Quelles stratégies les participants formant le cercle ont-ils employées pour les en empêcher ?

Enfin, demandez à l'ensemble des participants :

- Dans la réalité, quand appréciez-vous d'être un «outsider» ou une minorité, et quand préférez-vous faire partie du groupe ou de la majorité ?
- Dans notre société, quels sont les groupes les plus puissants ? Et les plus faibles ?
- Dans la société, le cercle peut représenter les privilèges, l'argent, le pouvoir, le travail ou le logement. Quelles stratégies les minorités déploient-elles pour accéder à ces ressources ? Comment la majorité parvient-elle à préserver son statut ?

Conseils pour l'animateur

Il sera utile que vous donniez aux observateurs des instructions concrètes, comme prendre des notes à propos de :

- Que se sont dit les participants formant le cercle et qu'ont-ils dit à «l'outsider» ?
- Qu'ont fait les membres du cercle pour empêcher «l'outsider» d'y pénétrer ?
- Qu'à dit "l'outsider" ?
- Qu'a fait "l'outsider" ?

Cette activité exige beaucoup d'énergie de la part des joueurs. En principe, à moins que les relations au sein du groupe ne soient médiocres, aucune agressivité ne doit s'exprimer.

Avant de passer à une évaluation structurée, il est recommandé de laisser les participants commenter informellement ce qui s'est passé.

Variantes

Si les joueurs sont suffisamment nombreux pour former plusieurs groupes, vous pouvez demander dès le début à chaque cercle de se donner un nom ; cela renforcera le sentiment d'identité du groupe. Vous pouvez ensuite jouer en faisant en sorte que «l'outsider» vienne toujours d'un groupe extérieur. Après avoir essayé de forcer tous les cercles, avec succès ou non, «l'outsider» devra revenir à son groupe. Cela accentuera également l'impression de solitude de «l'outsider».

Suggestions de suivi

Demandez aux participants de réfléchir comment être plus attentifs à leurs comportements qui, involontairement, peuvent conduire à l'exclusion des autres. Par exemple, y-a-t-il des représentants de toutes les sections de la

communauté locale dans les groupes, les clubs, les associations ou les organisations locales ? Pourraient-ils en faire partie s'ils le souhaitent ? Qu'est-ce qui les en empêche ? Qu'est-ce qui pourrait les y encourager ? Décidez des mesures à prendre pour faire en sorte que tout le monde puisse participer.

Après avoir examiné les mécanismes de l'exclusion et vous être interrogé sur les principes en vertu desquels nous excluons les personnes différentes, vous pouvez essayer l'activité «Dominos» (page 115), afin de renforcer le sentiment de groupe et d'étudier les caractéristiques que nous partageons en tant qu'êtres humains. Dans le même registre, vous pouvez essayer «Rechercher les similitudes et découvrir la diversité» (page 176), activité qui permet de réfléchir au mélange de caractéristiques propre à chacun de nous et de prendre conscience que nous partageons certaines caractéristiques avec d'autres, et qui célèbre la différence.

tous différents
tous égaux

כולם שווים
כולם שונים



L'île

A travers l'histoire, toutes les sociétés ont emprunté et adopté certaines des spécificités des autres sociétés. Lorsque des cultures se rencontrent, il y a de grandes chances qu'elles en tirent mutuellement profit ; nous serions en mesure d'admettre cet état de chose si nous parvenions à dépasser nos préjugés et notre ethnocentrisme.

Il s'agit d'une simulation.

Thèmes abordés

- Comprendre la "différence», une étape indispensable pour respecter et accepter la différence
- Les bénéfices de la tolérance et de l'adaptabilité
- La célébration de la diversité

Objectifs

- Faire prendre conscience aux participants des influences de la culture sur notre vie et nos perspectives.
- Encourager le débat sur la façon dont les personnes de cultures différentes communiquent et interagissent.
- Explorer les tabous culturels et les "limites de la tolérance».
- Stimuler la discussion sur les opportunités qui s'offrent à nous en conséquence de la coopération culturelle.

Durée : 2 heures

Taille du groupe : 10-16

Vue d'ensemble du jeu

Il y a une île sur laquelle vivent deux tribus. La tribu Y vit sur les hauts plateaux vallonnés et la tribu Z près de la côte. Toutes deux coexistent avec de rares contacts.

Les deux tribus possèdent des langues et des cultures différentes ; pourtant, pour toutes deux, les ballons ont une signification particulière. Les membres de la tribu Y accordent beaucoup d'importance à la diversité des ballons pour des raisons religieuses, et tentent de se procurer les plus variés possible du point de vue de la forme et de la couleur. La tribu Z utilise les ballons, de préférence les ronds et rouges, à des fins médicales.

Récemment, un membre de la tribu Z a commencé à souffrir d'un mal étrange le quel, selon la légende, ne peut être soigné que par une sorte de ballon très rare que l'on peut trouver dans un endroit inconnu de l'île. Heureusement, une carte, transmise de génération en génération, devrait pouvoir les conduire vers le ballon en question. Malheureusement, la carte a été déchirée il y a longtemps lors d'une guerre : chacune des tribus en possède à présent un morceau.

L'objectif, pour la tribu Y, consiste à protéger ses ballons et, pour la tribu Z, à trouver le ballon guérisseur. Cependant, comme dans la réalité, les participants vont découvrir des conséquences inattendues.

Préparation

A. Pour la création des groupes culturels :

- Des crayons et du papier
- Des photocopies des notes pour les tribus

B. Pour la rencontre :

- Des boissons, des verres et des biscuits, en quantité suffisante

C. Pour la recherche :

- Une carte indiquant le lieu où se trouvent les ballons, déchirée en quatre morceaux
- 5 ballons ronds rouges
- 3 ballons de formes et de couleurs différentes : un ballon rond jaune, un ballon allongé vert et un ballon allongé bleu
- 2 ballons identiques, mais différents de tous les autres (éventuellement des préservatifs), cachés dans un lieu secret
- De la ficelle pour attacher les ballons
- Une boîte à «outils» contenant des punaises, des ciseaux, un tube de rouge à lèvres, du scotch

Instructions

Le jeu comporte trois phases : dans la phase A, les tribus apprennent leur culture spécifique ; dans la phase B, les tribus se rencontrent et apprennent à communiquer dans leur langue respective ; dans la phase C, les tribus recherchent les ballons.

1. Assurez-vous que tout est prêt et déterminé avant le début de l'activité.
2. Divisez les participants en deux groupes et lisez-leur le descriptif de l'activité.

Phase A : Les deux tribus apprennent leur culture spécifique et créent leur propre langage :

3. Envoyez les deux tribus se placer dans deux coins opposés de la salle (représentant la côte et les collines).
4. Distribuez les copies des rôles à chaque tribu, ainsi que du papier et des crayons pour prendre des notes.
5. Demandez aux tribus de se donner un nom, d'apprendre les règles de leur culture et de créer leur propre langage.
6. Dites-leur qu'elles disposent de 20 minutes pour mettre leur langage au point et s'exercer, de manière à ce que tous les membres soient prêts.

Phase B : Les deux tribus se rencontrent. C'est pour elles l'occasion d'apprendre à communiquer et à coopérer, en partageant de la nourriture et des boissons :

7. Donnez à une tribu les biscuits et à l'autre les boissons et les verres.
8. Appelez les deux tribus au centre de la pièce (en territoire neutre).
9. Expliquez que la simulation peut à présent commencer. A partir de maintenant, chacun joue son rôle, c'est-à-dire doit faire appel à son langage et à la culture propre à sa tribu.

Phase C : La recherche des ballons :

10. Dites aux participants qu'ils disposent à présent de 45 minutes. La tribu Z doit commencer à négocier pour obtenir la moitié manquante de la carte et tenter de trouver les ballons.

Compte rendu et évaluation

Commencez en parlant de ce qui s'est passé, puis abordez ce que les participants ont appris et faites le lien avec la réalité.

- A-t-il été difficile d'employer et de comprendre les langages ?
- Pendant la recherche, comment avez-vous communiqué ? En utilisant un seul des deux langages, ou les deux ? En faisant appel à des signes ? Quels furent les malentendus ?
- Comment avez-vous résolu les problèmes d'ouverture des ballons de la tribu Y ? Qui l'a fait ? Qu'avez-vous ressenti en brisant un tabou culturel ?
- Quels sont les tabous culturels de notre société ? A quoi servent-ils ?
- Quelles choses utilisons-nous régulièrement dans notre vie quotidienne qui proviennent d'autres pays ou continents ?
- Pouvez-vous imaginer de vivre avec les apports de votre seule culture ou pays ? Pourquoi la culture est-elle importante à nos yeux ?
- Votre culture a-t-elle de l'importance pour vous ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui nous empêche de comprendre les autres cultures ?
- Connaissez-vous un exemple concret d'adaptation mutuelle de deux cultures, dans le passé ou aujourd'hui, bénéfique aux deux cultures ?
- Dans le monde actuel, on peut citer beaucoup d'exemples de conflits entre cultures. Choisissez un exemple pour en discuter : Qu'est-ce qui met les cultures en conflit ? Qui en est le perdant ? Le gagnant ? Que perdent les peuples en ouvrant leur culture aux autres ? Que doivent-ils gagner en contrepartie ?

Conseils pour l'animateur

Avant de commencer, assurez-vous que vous avez lu toutes les instructions et que vous savez parfaitement ce que les joueurs doivent faire.

Ce jeu nécessite une préparation soigneuse :

- Nous vous suggérons d'utiliser des préservatifs pour les ballons cachés. Premièrement parce qu'ils ont une forme différente des ballons traditionnels et deuxièmement parce qu'ils représentent encore un «tabou» pour beaucoup de personnes. Cela pourrait aussi amener à «tester» les limites de la tolérance de certains participants. De plus, la discussion pourrait ainsi être orientée sur les questions de sida et de discrimination à l'égard des séropositifs.
- Trouvez un endroit approprié pour cacher les ballons spéciaux (les préservatifs), mais ne les gonflez pas.
- Tracez une carte pour visualiser ce lieu secret en vous assurant qu'il ne puisse être découvert sans la carte entière.
- Découpez ensuite la carte en quatre morceaux. Vous en donnerez deux

morceaux à la tribu Z. Pliez les deux autres morceaux et placez-les dans chacun des deux ballons que vous allez remettre à la tribu Y.

- Gonflez les 8 ballons colorés et fermez-les avec des bouts de ficelle de sorte qu'ils puissent être détachés et dégonflés sans être endommagés.
- Scotchez 4 ballons ronds rouges sur le mur à l'une des extrémités de la salle (sur la côte, là où vit la tribu Z), et scotchez les 4 autres de l'autre côté (dans les collines, là où vit la tribu Y). Placez les deux morceaux de carte de la tribu Z dans une enveloppe de son côté.
- Placez la boîte à «outils» au milieu de la pièce, sans préciser la façon de l'utiliser. Les participants l'utiliseront peut-être lorsqu'ils inventeront leurs cultures et leurs règles. Vous pouvez y ajouter d'autres objets que vous jugez utiles : une loupe si la carte est très petite, une torche si la carte est cachée dans un endroit sombre, une clé pour ouvrir un coffre contenant la carte, etc.

Pour aider les tribus à apprendre un langage et à développer leur culture :

- C'est une occasion pour les participants de faire preuve de créativité.
- Si un groupe n'y parvient pas, suggérez-lui de remplacer toutes les consonnes par une seule lettre (en anglais, le «l» ou le «r» fonctionnent bien). Il peut aussi prononcer les mots à l'envers ou commencer chaque mot par une certaine lettre.
- Assurez-vous que tous les membres des tribus parlent leur langage couramment et connaissent leur culture.

La rencontre

En remettant à l'une des tribus les biscuits et à l'autre les boissons, vous donnerez aux joueurs l'occasion d'apprendre leur langue respective. Les joueurs devront communiquer s'ils veulent résoudre le problème de manière satisfaisante pour les deux tribus.

La recherche

Il y a plusieurs aboutissements possibles selon les compétences des participants en matière de négociation, leur tempérament et l'importance de leurs valeurs culturelles à leurs yeux.

Si le jeu ne progresse pas, vous pouvez intervenir avec une ou plusieurs répliques. Le scénario peut se dérouler de la façon suivante :

- Les joueurs doivent repérer les bouts de carte dans les ballons de la tribu Y.
- Ensuite, ils doivent envisager la possibilité de récupérer ces morceaux de carte tout en respectant les ballons.
- Grâce à une observation attentive, ils constateront que les ballons peuvent être détachés, dégonflés et regonflés. Les membres de la tribu Z devront parvenir à persuader la tribu Y de les y autoriser ; quelqu'un devra briser un tabou culturel en touchant les ballons. La tribu Y demandera alors que celui-ci porte un nez rouge et soit formé au rite de «la marche du ballon». Il faudra alors briser un autre tabou.

- Au départ, il semble qu'il n'y ait aucun intérêt pour la tribu Y à aider la tribu Z, car cette dernière ne possède que des ballons ronds et rouges, et la tribu Y en possède déjà un. Cependant, à la fin, il s'avèrera que la tribu Y a aussi à y gagner car l'autre possède deux autres nouveaux ballons qu'elle pourrait partager.

Suggestions de suivi

Apprendre et grandir font partie du processus permanent de l'éducation inter-culturelle. Mais ce processus ne fonctionnera pas et nous n'en retirerons aucune récompense si nous n'y travaillons pas activement. Vous pourriez par exemple organiser un festival interculturel dans votre groupe ou votre organisation et inviter des membres de votre communauté locale à venir partager des boissons, de la nourriture, de la musique, de la danse, des activités manuelles, des jeux, etc.

Il n'est pas toujours aussi facile que nous le voudrions de se sentir à l'aise avec les différences des autres, ou de les accepter. Si vous voulez explorer vos impressions à l'occasion du partage d'un long voyage en train avec des personnes possédant des habitudes et des coutumes différentes des vôtres, essayez «Euro-Rail à la carte» (page 119).

CARTE DE RÔLE POUR LA TRIBU Y

Vous vivez sur une île habitée par une autre tribu. Vos deux tribus coexistent, mais possèdent des langues et des cultures différentes et se rencontrent rarement.

Votre langage :

Vous devez inventer un langage simple que vous utiliserez pendant toute la durée du jeu. Assurez-vous que tous les membres de votre tribu puissent le maîtriser parfaitement.

Votre culture :

Vous attachez beaucoup d'importance à la diversité des ballons pour des raisons religieuses et tentez de réunir les plus différents possible, du point de vue de la couleur et de la forme. Les ballons sont sacrés et personne n'est autorisé à y toucher. Ceux qui brisent ce tabou risquent une punition. Les seules personnes autorisées à les toucher sont celles qui ont été formées au rite de «la marche du ballon». Dans ce rite, la personne choisie doit avoir le nez peint en rouge et faire tenir un ballon sur son nez en marchant tout autour d'un cercle.

Vous devez inventer certains aspects de votre culture et choisir un nom pour votre tribu, une manière de saluer et des règles d'organisation sociale (qui prend les décisions et qui parle au nom du groupe).

CARTE DE RÔLE POUR LA TRIBU Z

Vous vivez sur une île habitée par une autre tribu. Vos deux tribus coexistent, mais possèdent des langues et des cultures différentes et se rencontrent rarement.

Votre langage :

Vous devez inventer un langage spécifique que vous utiliserez pendant toute la durée du jeu. Assurez-vous que tous les membres de votre tribu puissent le maîtriser parfaitement.

Votre culture :

Vous êtes des personnes pacifiques et sociables, qui se saluent en se frottant le nez. Pour cette raison, il est jugé très antisocial de ne pas avoir en permanence un nez parfaitement propre.

Vous attachez beaucoup d'importance aux ballons rouges et ronds que vous utilisez en médecine. Les ballons rouges sont très rares.

Vous devez inventer certains aspects de votre culture et choisir un nom pour votre tribu et des règles d'organisation sociale (qui prend les décisions et qui parle au nom du groupe).

Jour noir

Quelles images associez-vous à l'expression de «jour blanc» ?

Quelles images associez-vous à l'expression de «jour noir» ?

En disant «l'avenir est noir», nous signifions que les choses se présentent mal. En anglais, on emploie l'expression de «black mark» pour parler de mauvaise note, en français, «noir» signifie aussi souvent «marqué par le mal» : magie noire, messe noire, roman noir, etc. Le noir est-il toujours associé au mal - et, par association, les Noirs sont-ils mauvais ?



Thèmes abordés

- Comment les valeurs sont-elles transmises par le langage ?
- Les stéréotypes et les préjugés
- Les dangers d'une utilisation de la langue sans aucun sens critique

Objectifs

- Prendre conscience du fait que la langue n'est pas dénuée d'appréciation de valeur.
- Prendre conscience de la façon dont le langage peut refléter la discrimination à l'égard des minorités.
- Apprendre à apprécier l'importance de l'emploi d'un langage non discriminatoire.

Durée : 45 minutes

Taille du groupe

Indifférente. Les participants pourront être divisés en groupes de travail de 6-8.

Préparation

- Un grande feuille de papier et un marqueur par groupe
- Un agrandissement du tableau ci-dessous, punaisé, afin que chacun puisse le voir

Instructions

1. Divisez le groupe en sous-groupes de 6-8 personnes.
2. Demandez aux sous-groupes de se répartir dans la pièce pour travailler.
3. Donnez à chaque groupe une feuille de papier et un marqueur, afin que chacun reproduise le tableau suivant :

+	0	-	

4. Expliquez-leur que cette activité concerne le langage que nous employons. Ils doivent donc réfléchir à des expressions faisant intervenir les termes de : Blanc, Noir, Indien, Rom (Tsigane), Juif, Arabe, Russe, etc. Tandis qu'ils trouvent des expressions, ils doivent réfléchir à la façon dont les termes

précités sont employés. Si la phrase a une connotation positive, ils doivent l'écrire dans la première colonne, si elle a une connotation neutre dans la deuxième colonne et si elle a une connotation négative dans la troisième. Par exemple, l'expression «l'avenir est noir» fait référence à un avenir incertain et troublé : il faut donc la placer dans la troisième colonne. L'expression «d'été indien» s'emploie dans le cas d'une arrière saison clémente : elle concerne donc la première colonne. Consacrez 15 minutes à cette partie de l'activité.

5. Demandez à présent aux groupes de se pencher sur les expressions figurant dans la troisième colonne - à connotation négative -, de réfléchir à des alternatives et de les écrire dans la quatrième colonne qui pourrait être intitulée : «langage alternatif».
6. Lorsque les groupes ont terminé, exposez les tableaux et demandez à chacun de lire les expressions trouvées.

Compte rendu et évaluation

L'évaluation doit être centrée autour des expressions trouvées :

- Quelle est la colonne la plus remplie ?
- Quelle sorte de termes trouvons-nous dans les 1ère, 2ème et 3ème colonnes ?
- Le langage n'étant pas neutre, quelles sont les valeurs exprimées par notre langage à propos de notre culture et des autres cultures ?
- Est-il important d'employer un langage sans connotation négative à propos des autres cultures ? Pourquoi ? Si oui, comment modifier notre langage ?

Conseils pour l'animateur

Si le groupe est international, il peut être intéressant de répartir les participants en groupes en fonction de leur langue maternelle, afin de procéder à une analyse comparative.

Quelquefois, le débat qui fait suite à cette activité s'oriente sur le langage «politiquement correct». Tel n'est pas l'objectif de cette activité. Il s'agit plutôt de s'interroger pour savoir pourquoi il est plus courant de donner une connotation positive au terme de «Blanc» qu'à ceux de «Noir» ou de «Tsigane», et vice-versa. Mais, si la question de pose, vous devrez l'aborder et non la négliger.

Souvent, les participants avancent que, lorsqu'ils emploient des expressions du type «Elle est d'une humeur noire», c'est-à-dire de mauvaise humeur, ils ne pensent pas aux Noirs et ne font aucune discrimination. Dans ce cas, il est important de différencier les attitudes personnelles des valeurs transmises par la langue. Très souvent, nous employons des phrases sans être conscients de leur origine et donc des valeurs implicitement contenues. Le débat est le même à propos des expressions du langage sexiste.

Suggestions de suivi

Demandez à chacun de faire attention à la façon dont il s'exprime, mais aussi d'étudier le langage des médias et de la publicité. Organisez un concours pour trouver des phrases délibérément utilisées pour encourager les préjugés

tous différents
tous égaux

et la discrimination, ou amusez-vous à rechercher l'origine d'expressions courantes.

Vous pouvez approfondir votre réflexion sur le rôle des médias s'agissant de transmettre et de perpétuer les préjugés avec «Les partis pris des médias» (page 165). Si vous aimez les mots et les calembours, essayez «Concours Euroblagues» (page 89), pour explorer les implications des jeux de mots, tant pour les utilisateurs que pour les personnes visées.

all verschidden
all t'selwecht

Knysna blue

La musique constitue un excellent moyen de nous rapprocher des autres cultures, mais elle peut aussi véhiculer des stéréotypes et des partis pris.

Cette activité permet d'approcher de manière simple et reposante, par le biais de la musique, les stéréotypes culturels.

Niveau : 2

Thèmes G I

Thèmes abordés

- Les stéréotypes et les images que nous avons de la musique des autres pays
- La domination culturelle et l'influence de produits d'une culture de masse "cosmopolite" sur nos goûts musicaux

Objectifs

- Éveiller la curiosité des participants à propos de la musique des autres cultures et peuples.
- Remettre en question les stéréotypes et les préjugés que nous formons à propos de toute musique non-européenne.
- Éveiller la curiosité des participants pour les autres peuples, cultures, musiques et langues.
- Combattre l'ethnocentrisme en matière de musique et d'autres produits de la culture.
- Faire s'interroger les participants et instaurer une bonne ambiance au sein du groupe.

Durée : 5 + 10 minutes

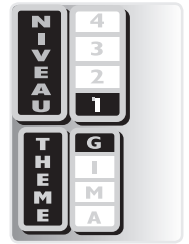
Taille du groupe : Indifférente

Préparation

- Choisissez un morceau de musique ou une chanson sur un disque ou une cassette enregistrée par une minorité culturelle ou un groupe d'un autre continent.
- Si vous le pouvez, trouvez la traduction des paroles (si elles s'y prêtent), et préparez-en des exemplaires pour les participants.
- Vous aurez besoin d'un magnétophone.

Instructions

1. Choisissez un moment opportun pour le déroulement de cette activité, par exemple au début d'une session ou après une pause.
2. Expliquez au groupe qu'il va écouter un morceau de musique et devoir deviner sa provenance.
3. Si le morceau comporte des paroles, demandez aux membres du groupe d'imaginer leur signification.
4. Passez le morceau pendant 3 à 4 minutes.



5. Dites aux participants qu'ils ont la possibilité de discuter avec un ami, s'ils le souhaitent, mais qu'ils ne doivent pas révéler leurs hypothèses. Ils peuvent éventuellement les mettre par écrit.
6. A la fin de la session, repassez le morceau et invitez ceux qui le désirent à donner leurs réponses.
7. Donnez-leur la réponse.
8. Si vous avez la traduction, distribuez-en un exemplaire à chacun et repassez le morceau. Invitez les participants à suivre les paroles en même temps. Ils peuvent aussi chanter s'ils le désirent.
9. Poursuivez avec l'évaluation et, à la fin de la session, terminez par un autre morceau de musique.

Compte rendu et évaluation

Si vous le jugez approprié, commencez par une brève discussion. Demandez aux participants s'ils ont été surpris en apprenant l'origine du morceau écouté, s'ils l'ont aimé et s'ils ont eu des difficultés à deviner son origine et pourquoi, etc.

Si les participants répondent que la musique leur était inconnue mais qu'ils l'ont aimée, demandez-leur pourquoi ils n'ont jamais écouté ce style de musique auparavant. Est-ce parce que cela ne passe jamais à la radio ? Pourquoi ?

Conseils pour l'animateur

Du choix de la musique dépendra en grande partie le succès de cette activité. Elle fonctionnera mieux si vous commencez par faire écouter aux participants un extrait du morceau sans parole, puis le morceau dans sa totalité, avec les paroles. Ainsi, les participants ne se concentreront pas immédiatement sur le texte. La musique choisie devrait aussi contribuer au développement d'une atmosphère agréable au sein du groupe, quelle que soit son origine.

Soyez préparé, autant que possible, à donner quelques informations sur le style de musique écouté : sa dimension culturelle, sa popularité dans son pays d'origine, etc.

L'activité fonctionne mieux lorsque la musique choisie ne sonne pas forcément étrangère : nous associons souvent la musique classique et le jazz à l'Amérique du Nord ou à l'Europe, alors qu'elle est en grande partie jouée par des artistes d'autres antécédents.

La musique, tout comme d'autres formes d'expression culturelle telles que la danse, constitue un excellent moyen pour rapprocher les cultures les unes des autres ; mais attention, elle peut aussi véhiculer des stéréotypes et des partis pris.

Suggestions de suivi

Cette activité, dans la mesure où elle introduit des musiques venues d'autres horizons culturels, peut être suivie par une session dans laquelle les participants qui le désirent seront invités à amener et à partager des musiques d'autres origines. Cependant, veillez à ce que cela ne se transforme pas en une compétition sur le thème de la musique préférée des participants !!!

La musique traditionnelle, la danse, l'art et les contes traditionnels sont des expressions artistiques solidement ancrées dans leur culture d'origine. Quelquefois, nous rejetons les contes et les légendes populaires, car nous les associons à l'enfance. Pourtant, ils peuvent nous en apprendre beaucoup sur la culture d'un pays. Allez-y ! Voyons si vous êtes capable de deviner l'origine de telles ou telles histoires dans «Contes et légendes du monde» (page 91). Vous en serez quitte pour quelques surprises !

«Knysna Blue», le titre de cette activité, est aussi le titre d'un disque et d'une chanson d'un artiste sud-africain, Abdullah Ibrahim. Si vous ne savez pas par quelle musique commencer, ce morceau sera idéal : «Knysna Blue», par Abdullah Ibrahim, Enja Records ENJA-TIP TOE 888 816 2.

Limite 20

L'objectif de cette activité consiste à aider les participants à explorer les problèmes de discrimination et d'exclusion. C'est une activité drôle et excitante qui exige pourtant une sérieuse préparation. Trois équipes doivent prendre part à différentes manches de jeux.



Thèmes abordés

- L'inégalité des chances dans la vie, le pouvoir, la discrimination et l'exclusion
- La solidarité, la compétition et l'injustice
- Les relations majorité-minorité

Objectifs

- Faire l'expérience de l'injustice et de la discrimination.
- Mettre en lumière la tolérance et la solidarité des participants.
- Réfléchir à l'exclusion, aux relations majorité-minorité, aux handicaps sociaux et à la compétition.

Durée : 2h30 - 3h00

Taille du groupe : Entre 15 et 35

Préparation

Cette activité exige une préparation très soignée. Étudiez les instructions ci-dessous et la description du rôle du jury, afin de savoir exactement comment jouer.

Vous devrez avoir préparé :

- Des cartes de jeu pour répartir les participants en groupes égaux. Préparez le jeu de manière à n'avoir plus qu'une carte par personne, en n'utilisant que les coeurs, les carreaux et les piques (ôtez tous les trèfles). En cas de nombre impair de joueurs, les coeurs devront être les plus nombreux.
- Un tableau de papier, sur lequel vous aurez tracé une grille pour inscrire les scores après chaque manche.
- 3 exemplaires des "Instructions pour le jury" - un pour chaque membre.
- Des étiquettes adhésives avec la couleur de chaque équipe (coeur, carreau et pique).
- 3 foulards, ou autres objets similaires, pour simuler les queues de dragon.
- 2 jeux de clés, pour les manches du jeu des «Serpents à sonnette».
- 2 foulards, ou autres objets similaires, pour bander les yeux des participants lors des manches de "Serpents à sonnette».
- De la peinture rouge pour visage (ou du rouge à lèvres).
- Des bouts de ficelle pour attacher le bras droit des handicapés.
- 5 ballons gonflés.
- 3 feuilles de papier ou des crayons (pour les "Chuchotements chinois").
- Le dessin d'une forme pour les "Chuchotements chinois", à remettre au jury.
- Une cloche pour le jury.
- Une montre ou un chronomètre.
- Un espace suffisamment grand pour que les équipes puissent s'y mouvoir.

Vue d'ensemble du jeu

Les participants sont divisés en trois équipes qui vont se mesurer à l'occasion de plusieurs manches de jeux courts. Le jury évalue les performances des équipes et note les scores. Pour chaque équipe, l'objectif consiste à avoir marqué 20 points - «Limite 20» - à la fin de la manche 8, de manière à ne pas se retrouver hors jeu.

Les joueurs ne le savent pas, mais il n'y en réalité que 8 manches (plus une avec handicap) et la compétition est truquée. Mais ce n'est qu'à la fin qu'ils constateront que les règles étaient injustes et qu'une seule équipe avait les meilleures chances et les faveurs du jury.

Les manches 1, 2 et 3 visent à donner aux participants l'impression qu'ils disposent de chances égales et que la compétition est juste, tout en développant l'identité de leur groupe et l'esprit d'équipe.

Ensuite vient une manche avec handicap au cours de laquelle les participants font l'expérience de l'injustice pour la première fois.

La manche 4 donne l'impression d'être juste.

La manche 5 semble offrir aux équipes la possibilité de pouvoir améliorer leurs scores, mais ce n'est qu'une illusion. En fait, les perdants vont reculer de manière très nette et les gagnants prendre une large avance.

Les manches 6, 7 et 8 sont conçues de sorte que, à la fin de la manche 8, il y ait une énorme différence entre les scores totaux des équipes. Une (ou deux) des équipes n'aura pas marqué les 20 points nécessaires et sera donc hors jeu !

Pour favoriser le processus du jeu, il ne faudra pas dire aux joueurs que la partie se terminera après la manche 8, sinon ils risqueraient de se retirer.

Les manches 2, 4, 6 et 8 se disputent au jeu des «Serpents à sonnette» ; elles donnent aux participants un sentiment d'égalité des chances, car les scores y sont objectifs et justes. Pourtant, elles ne sont pas complètement justes dans la mesure où l'équipe perdante en sort désavantagée, car elle n'aura jamais la possibilité de chasser et, si elle parvient à marquer des points, elle perdra alors un joueur.

Ensuite, durant l'évaluation, il faudra consacrer beaucoup de temps pour discuter des émotions et des comportements des joueurs pendant la partie, puis pour faire le lien avec la réalité.

Instructions

NE DITES PAS aux joueurs que LIMITE 20 est un jeu sur la discrimination et l'exclusion, que la partie est truquée et qu'elle ne comporte en réalité que 8 manches.

1. Expliquez que ce jeu est une compétition et que les équipes doivent avoir obtenu au moins 20 points à la fin de la manche 8 pour ne pas se retrouver hors jeu.
2. Choisissez trois personnes pour former le jury (de préférence de bons acteurs, respectés par les autres membres du groupe). Remettez-leur leur feuille d'instructions et envoyez-les les lire dans une autre salle.
3. Divisez les participants restants en trois équipes en leur demandant, chacun à leur tour, de venir piocher une carte, puis de se regrouper par couleur (coeur, pique, carreau).
4. Dites aux joueurs de prendre une étiquette autocollante avec la couleur de leur équipe et de la coller sur leur chemise de manière bien visible.

5. Demandez à chaque groupe de choisir un coin de la salle pour installer son quartier général. Donnez-leur quelques minutes pour trouver un nom pour leur équipe et proposer une devise ou un slogan. Vous pouvez aussi éventuellement leur demander de composer un chant pour leur équipe (le principal objectif est ici de créer un esprit d'équipe et de susciter un enthousiasme pour le jeu).
6. Expliquez-leur les règles avec le tableau.
7. Donnez les instructions au jury et assurez-vous qu'il comprend parfaitement ce qu'il a à faire, puis invitez-le à rejoindre les trois équipes.
8. Commencez la partie.

DÉROULEMENT DU JEU



Manche 1 : «A la chasse à la queue du dragon»

1. Demandez aux joueurs de chaque équipe de se mettre en file indienne en se tenant par la taille.
2. Le dernier joueur, au bout de la file, coince la queue du dragon (foulard ou autre) dans son pantalon ou dans sa jupe.
3. Expliquez que chaque équipe doit tenter d'attraper le plus grand nombre possible de queues de dragon. Seule la personne à la tête du dragon peut attraper les queues.
4. Lorsque les groupes sont prêts, donnez le signal de départ haut et fort - «C'EST PARTI !». Au bout de 1 minute, criez «STOP !».
5. Demandez au jury de faire les comptes et d'expliquer les scores attribués. Donnez-lui suffisamment de temps pour les noter sur la grille.

Conseils

Le jury donne les résultats : Piques : 3 ; Coeurs : 2 ; Carreaux : 1.

Manche 2 : «Serpents à sonnette»

1. Demandez à tous les joueurs, y compris au jury, de former un cercle.
2. Expliquez que les équipes vont jouer les unes contre les autres. L'un des membres de l'équipe leader (en possession du score le plus élevé pour l'instant) va donner la chasse à un membre de l'équipe en possession du deuxième meilleur score. Puis, un membre de cette équipe va donner la chasse à la troisième équipe et, pour finir, une personne de la meilleure équipe va donner la chasse à un membre de la troisième équipe.
3. Bandez les yeux du chasseur et de la victime et donnez à chacun un jeu de clés.
4. Expliquez que lorsque le chasseur fait cliqueter ses clés, la victime doit répondre en faisant de même.
5. Chaque partie de chasse dure exactement 45 secondes et les deux partici-

- pants n'ont le droit de faire cliqueter leurs clés que trois fois chacun.
- Dès que les participants sont prêts, donnez le signal de départ. Arrêtez le jeu au bout de 45 secondes.
 - Après chaque partie de chasse, prononcez très fort le nom du vainqueur. Assurez-vous que le jury note les scores. Si le chasseur a réussi à toucher sa victime, alors l'équipe du chasseur marque 1 point. Si la victime réussit à échapper au chasseur pendant 45 secondes, son équipe marque 1 point et elle quitte son équipe pour rejoindre celle du chasseur.
 - Il est important que les participants restent calmes pendant le jeu.

Conseils

Notez : Durant la manche

- Un joueur des Piques chasse un joueur des Coeurs
- Un joueur des Coeurs chasse un joueur des Carreaux
- Un joueur des Piques chasse un joueur des Carreaux

Les Carreaux sont donc désavantagés parce qu'ils n'ont pas la possibilité de chasser.

Il est important de faire tourner les joueurs sur eux-mêmes après leur avoir bandé les yeux, afin de les désorienter et de rendre leur tâche plus difficile.

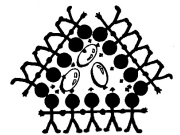
Si le groupe est restreint, assurez-vous que le cercle est suffisamment grand pour permettre aux joueurs de se déplacer.

Manche 3 : «Souffler sur les ballons»

1. Demandez aux membres de chaque équipe de se coucher sur le ventre, épaule contre épaule, de manière à former une ligne. Les trois équipes doivent se positionner de manière à former avec leurs têtes les trois côtés d'un triangle.
2. Expliquez que, pour chaque équipe, la tâche consiste à souffler sur les ballons de manière à les faire rester au centre du triangle, loin d'eux.
3. Lorsque les équipes sont prêtes, posez les ballons (de 3 à 5) au centre et donnez le départ haut et fort.
4. Faites-les jouer pendant exactement 1 minute.
5. Demandez au jury de donner les scores et de justifier sa décision. Assurez-vous que les scores sont inscrits sur la grille.
6. Demandez à présent au jury de faire les totaux de chaque équipe et de les annoncer haut et fort.

Conseils :

Les scores de cette manche seront : Piques : 5 ; Coeurs : 1 ; Carreaux : 0



Manche avec handicap

1. Expliquez que l'équipe ayant obtenu le score le plus élevé (les Piques !) doit distribuer les handicaps aux deux autres équipes. Les membres de l'une des équipes devront avoir le nez peint en rouge ; ceux de l'autre équipe devront avoir leur bras droit attaché derrière le dos.
2. Demandez aux Piques de décider de l'attribution des handicaps, puis d'annoncer leur décision et d'en donner les raisons.
3. Distribuez alors la peinture et les liens et demandez aux joueurs de procéder aux opérations nécessaires.
4. Expliquez que les handicaps seront maintenus jusqu'à la fin de l'activité et que les Piques devront y veiller.

Manche 4 : «Serpents à sonnette»

1. Donnez les mêmes instructions que précédemment, excepté que, dans cette manche, les vainqueurs de chaque partie de chasse marqueront 2 points.
2. Après la manche, demandez au jury d'annoncer les scores haut et fort.

Manche 5 : «La chance»

1. Expliquez que le score actuel de l'équipe gagnante de cette manche sera triplé, celui de la deuxième sera doublé et celui de la troisième multiplié par un, c'est-à-dire inchangé.
2. La tâche de chaque équipe consistera à expliquer pourquoi elle mérite de voir son score triplé ou doublé.
3. Donnez 2 minutes à chaque équipe pour préparer son argumentation.
4. Donnez à chaque équipe 1 minute pour exposer son argumentation. D'abord les Piques, puis les Coeurs et ensuite les Carreaux.
5. Donnez au jury le temps de justifier sa décision, puis d'annoncer les scores.

Conseils

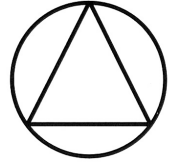
Les scores de cette manche seront : Piques : x3 ; Coeurs : x2 ; Carreaux : x1

Manche 6 : «Serpents à sonnette»

1. Donnez les mêmes instructions que précédemment, excepté que, dans cette manche, les vainqueurs de chaque partie de chasse marqueront 3 points.
2. Après la manche, demandez au jury d'annoncer les scores haut et fort.

Manche 7 : «Chuchotements chinois»

1. Demandez aux membres de chaque équipe de s'asseoir par terre les uns derrière les autres de manière à former trois rangées.



2. Donnez les instructions au jury en privé. Dites-lui qu'il va devoir montrer une forme à l'un des membres des équipes des Piques et des Coeurs, mais qu'il devra seulement la décrire à l'un des membres des Carreaux.
3. Un par un, invitez chacun des derniers joueurs de chaque rangée à venir recevoir ses instructions auprès du jury, puis à retourner se placer au bout de sa rangée.
4. Dites-leur d'utiliser un doigt pour tracer la forme dans le dos du joueur assis devant eux. Celui-ci devra à son tour tracer la forme qu'il a sentie dans son dos, et ainsi de suite jusqu'au dernier joueur de la rangée qui devra dessiner la forme sur un morceau de papier qu'il remettra au jury.
5. Il est important que les joueurs restent calmes pendant cette manche.
6. Demandez au jury d'annoncer son jugement et les scores.

Conseils

Les scores de cette manche seront les suivants : Piques : 3 ; Coeurs : 2 ; Carreaux : 1

Manche 8 : «Serpents à sonnette»

Donnez les mêmes instructions que précédemment, excepté que, dans cette manche, le gagnant de chaque partie de chasse marquera quatre points.

Expliquez aussi aux participants que cette manche est leur dernière chance d'entrer dans une meilleure équipe s'ils veulent continuer à jouer, alors qu'ils se trouvent pour l'instant dans une équipe qui n'a pas encore atteint les 20 points.

A la fin de la manche, demandez au jury d'annoncer les scores. Il devra aussi désigner les groupes qui n'ont pas obtenu les 20 points nécessaires et doivent quitter la partie. Donnez au jury le temps de féliciter les meilleures équipes.

Fin du jeu

Attendez quelques minutes pour observer la réaction des participants, puis annoncez-leur que le jeu est terminé.

Compte rendu et évaluation

L'évaluation est un élément vital de «LIMITE 20». Il est absolument essentiel de réfléchir aux émotions nées durant le jeu et d'établir des comparaisons avec les discriminations et les injustices perpétrées dans la réalité.

L'évaluation est plus difficile avec des groupes de grande taille. Si plusieurs animateurs sont présents, l'évaluation devra se faire en petits groupes de travail. Puis, à la fin, il faudra réunir tous les participants pour les derniers commentaires.

Stages de l'évaluation

1. Les aspects émotionnels ;
2. La transparence du jeu ;
3. Les aspects de la dynamique de groupe ;
4. Le lien avec la réalité.

1. Les aspects émotionnels

Rappelez les principales étapes du jeu, puis posez aux participants les questions suivantes :

- Qu'avez-vous ressenti durant ce jeu ? Comment vos émotions ont-elles évolué ?
- Quelqu'un a-t-il ressenti des sentiments négatifs ? D'où provenaient-ils ?
- Qu'ont ressenti les Piques en distribuant les handicaps ?
- Qu'ont ressenti les Coeurs et les Carreaux lorsqu'ils étaient handicapés ?
- Qu'a ressenti le jury en possession d'une telle somme de pouvoirs ?

2. La transparence du jeu

Expliquez à présent les règles cachées du jeu.

3. Les aspects de la dynamique de groupe

Parlez de ce qui s'est passé :

- Vous êtes-vous sentis solidaires des autres joueurs ?
- A ceux qui ont changé d'équipe durant les manches de «Serpents à sonnette» : Que signifie être un étranger au sein d'un nouveau groupe ? Et d'avoir à quitter son groupe originel ?
- En tant qu'individu, avez-vous eu des difficultés à vous adapter à votre équipe et aux règles du jeu ?
- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez dû prendre part à quelque chose que vous n'aimiez pas ?
- Dans quelles situations vous-a-t-il semblé facile ou difficile de vous défendre, ou de défendre vos sentiments et vos actes ?
- Avez-vous remis en question les règles du jeu ou vous y êtes-vous opposé ? Comment ? Si non, pourquoi ?

4. Le lien avec la réalité

- Voyez-vous les aspects de ce jeu en rapport avec la réalité ? Par exemple, avec le pouvoir, la compétition, la transparence, l'égalité des chances, les handicaps, les minorités, l'injustice, l'adaptation aux situations ?
- Quels sont les groupes qui, dans votre ville ou votre pays, se trouvent dans des situations comparables à celles des Coeurs ou des Carreaux ?
- Dans quels cas les victimes subissent-elles des reproches à cause de leur situation ?
- Que faudrait-il faire pour changer les règles du jeu ? Que pourrait-on faire pour améliorer la situation des minorités dans nos sociétés ?

Ne dites pas un mot à personne de ces instructions !

- "Limite 20" est un jeu truqué. Par conséquent, il est clair que le vainqueur et les perdants ont été choisis au départ (les Piques seront les gagnants, les Coeurs les seconds et les Carreaux les perdants).
- Votre principal rôle consiste à donner l'impression que les équipes participent véritablement à une compétition et possèdent toutes une chance réelle de gagner, et que vous distribuez les points de manière objective et juste.
- Les joueurs pensent que le jeu va durer jusqu'à ce qu'il y ait un gagnant et que, pour ne pas être disqualifiée, leur équipe devra totaliser 20 points à la fin de la manche 8. Les joueurs ne le savent pas, mais le jeu prendra fin après cette manche. Votre tâche consiste à les motiver à continuer et à marquer des points.
- Utilisez une cloche pour mobiliser l'attention des participants lorsque vous voulez faire des annonces et justifier vos décisions.

Manche 1 : «A la chasse aux queues de dragon»

- Observez les joueurs pendant la partie.
- A la fin de la partie, annoncez les scores haut et fort : Piques : 3 ; Coeurs : 2 ; Carreaux : 1.
- Notez les scores sur le tableau.

Vous pouvez justifier votre décision en fonction de la façon dont le jeu s'est déroulé, en disant : «Les Piques ont été les plus ardents au jeu, les Carreaux n'ont pas pris le jeu au sérieux, les Piques étaient plus élégants, tel groupe était trop bruyant, il y avait plus ou moins d'esprit de groupe, etc.». En général, et cela sera le cas pour toutes les autres manches truquées, vous aurez tendance à reprocher aux Carreaux leur maigre score et leur paresse, à les blâmer de ne pas respecter les règles, de pas être polis ou d'avoir un groupe plus petit.

Manche 2 : «Serpents à sonnette»

Dans les manches de «Serpents à sonnette», la distribution des points n'est pas truquée. Votre tâche consiste à noter les points annoncés par l'animateur. Le gagnant de la partie marque un point.

Manche 3 : «Souffler sur les ballons»

Prenez le temps de délibérer et justifiez votre décision par des arguments similaires à ceux utilisés dans la manche 1. Vous pouvez prétendre que votre jugement repose sur un critère objectif, comme par exemple : Les Piques ont soufflé plus souvent sur les ballons. Personne n'aura compté et ne pourra donc vous contredire !

Donnez les scores suivants : Piques : 5 ; Coeurs : 1 ; Carreaux : 0

Manche avec handicap

Aidez l'animateur si vous le jugez nécessaire.

Manche 4 : «Serpents à sonnette»

Dans cette manche, le vainqueur de chaque partie de chasse marquera 2 points. Inscrivez les scores annoncés par l'animateur sur le tableau.

Manche 5 : «La chance»

Chaque équipe disposera d'une minute pour vous convaincre qu'elle mérite de voir son score doublé ou triplé.

Tout d'abord, écoutez toutes les argumentations, puis annoncez les scores. Pour entretenir le suspense, il serait mieux, dans votre intervention, de commencer par commenter tous les discours, puis de communiquer les scores. Le type d'arguments utilisés peut être le même que pour les manches précédentes, avec des références aux compétences en matière de présentation, comme par exemple : manque de conviction, tenue incorrecte, discours non structuré, erreurs grammaticales, etc.

Triplez alors le score des Piques, doublez celui des Coeurs et multipliez celui des Carreaux par un, qui restera par conséquent inchangé.

Manche 6 : «Serpents à sonnette»

Dans cette manche, le vainqueur de chaque partie de chasse marque trois points.

Manche 7 : «Chuchotements chinois»

- L'animateur vous donnera une feuille de papier sur laquelle sera dessinée une forme simple.
- Montrez-la aux membres des Piques et des Coeurs, mais pas à la personne des Carreaux ; vous la lui décrierez oralement. Faites ceci discrètement, afin que les joueurs ne remarquent pas qu'ils sont traités différemment. Assurez-vous qu'aucun autre joueur ne voit la forme.
- Observez les joueurs durant la partie.
- A la fin de la partie, annoncez les scores haut et fort : Piques : 3 points ; Coeurs : 2 points et Carreaux : 1 point.
- Inscrivez les scores dans la grille.

Encore une fois, vous allez devoir justifier ces scores. Par exemple, en expliquant que ce sont les Piques qui ont dessiné la forme de la manière la plus précise, les Carreaux qui ont été les plus longs, que tel groupe n'était pas silencieux, etc.

Manche 8 : «Serpents à sonnette»

Dans cette manche, le gagnant de chaque partie de chasse marque 4 points.

N'oubliez pas de faire les totaux à la fin.

Très important : Rappelez-vous que les participants ne savent pas que la partie se termine à la fin de la huitième manche ! A présent, faites un bref discours pour passer en revue le déroulement de la compétition :

- Nous voici à la fin de la manche 8, le ou les deux groupes n'ayant pas atteint les 20 points vont être disqualifiés.
- Congratulez les Piques pour leurs efforts et leur superbe score et les autres pour leur énergie et leurs efforts - «Mais il reste un long chemin à parcourir..».

A ce moment, l'animateur annonce que le jeu est terminé.

Copiez les règles suivantes sur le tableau et lisez aux participants avant le début du jeu.

«LIMITE 20 : Une compétition ludique et drôle, où chacun à sa chance !»

Manches diverses : A chaque fois, le jury distribuera un total de 6 points.

Manches identiques («Serpents à sonnette»)

2ème manche : Le gagnant marque 1 point

4ème manche : Le gagnant marque 2 points

6ème manche : Le gagnant marque 3 points

8ème manche : Le gagnant marque 4 points

La manche 5 est un jeu de chance ! Vous pouvez y doubler ou tripler vos scores !

A la fin de la manche 8, les équipes qui n'auront pas totalisé 20 points seront disqualifiées.

Jouez franc jeu, avec un véritable esprit d'équipe, amusez-vous et battez-vous !

Que le meilleur gagne !

Conseils pour l'animateur

Encouragez le jury en permanence et soutenez ses décisions, notamment si les joueurs commencent à les remettre en question. Il est possible qu'une ou deux équipes souhaitent s'arrêter au bout de quelques manches, parce qu'elles ont constaté que la partie n'était pas équitable. Encouragez-les à continuer, mais ne les forcez pas. Si le jeu est interrompu, c'est en soi une très bonne chose pour l'évaluation. Vous pouvez alors vous concentrer sur des questions du type : «Pourquoi avez-vous arrêté de jouer ?», «Qui désirait continuer ?».

Vous pouvez aussi changer quelques règles si un groupe insiste, en vous assurant qu'il s'agit d'une requête collective et non individuelle. Consultez toujours le jury sur de telles questions. Le jeu fonctionne aussi bien si les règles en sont légèrement modifiées, comme par exemple en donnant quelquefois aux Carreaux la possibilité de chasser dans les manches de «Serpents à sonnette». Cela ne change pas en soi l'injustice structurelle du jeu, mais les joueurs seront rassurés. C'est aussi un aspect intéressant à étudier lors du compte rendu.

Les tâches confiées aux équipes peuvent être remplacées par d'autres de votre choix, à condition qu'elles soient appropriées. Mais n'oubliez pas que les manches de «Serpents à sonnette» sont conçues pour être drôles (elles sont injustes dans la mesure où les Carreaux n'ont jamais la possibilité d'être les chasseurs, mais même cette donnée peut être changée). Les autres manches jouent généralement sur la vitesse, la confusion et l'excitation, dans le but d'empêcher que les résultats ne soient évidents et, ainsi, de pouvoir toujours les présenter de manière ambiguë. Notez que ce sont ces manches qui importent réellement.

Certaines des activités prévues dans les manches ne conviennent pas à des personnes handicapées ; vous devrez alors les adapter.

Suggestions de suivi

La vie n'est pas juste, mais il y a certaines choses que vous pouvez faire pour la rendre un peu plus juste. Par exemple, vous pouvez acheter des produits qui font l'objet d'échanges commerciaux justes et pour lesquels leurs producteurs ont obtenu une juste rémunération. Aujourd'hui, on peut trouver partout du thé et du café ayant fait l'objet d'accords loyaux entre le producteur et l'acheteur, ainsi que des vêtements et des produits artisanaux et à base de papier recyclé.

Dans les manches de «Serpents à sonnette», certains joueurs ont la possibilité de passer de leur équipe originelle à une équipe gagnante. Dans la réalité, certaines personnes quittent leur pays d'origine pour aller vivre dans un pays qui offre davantage d'opportunités. Nombreuses sont les raisons qui peuvent pousser les immigrants et les réfugiés à quitter leur maison. Bien souvent, vivre dans un pays étranger est très difficile. Mais que savez-vous de la condition de réfugié ? Si vous voulez en apprendre davantage, essayez l'activité «Le réfugié» (page 178).

Moi aussi !

Nous sommes tous des êtres humains uniques et irremplaçables ; quelquefois, nous sommes fiers d'être uniques, d'autres fois embarrassés ou honteux. Néanmoins, nous avons tous une chose en commun : nous sommes tous des êtres humains, ce qui nous rapproche les uns des autres.

Thèmes abordés

Les différences entre les individus et leurs points communs

Objectifs

- Faire connaissance au sein du groupe.
- Montrer que nous sommes tous différents.
- Montrer que nous sommes aussi tous égaux.

Durée : 30 minutes

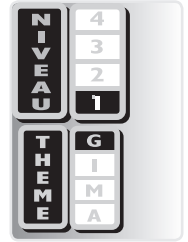
Taille du groupe : 10-12

Préparation

Des chaises, en nombre égal à celui des participants

Instructions

1. Demandez aux participants de s'asseoir en cercle sur les chaises.
2. Demandez à chacun de réfléchir à une caractéristique personnelle qu'il pense être unique et ne partager avec personne d'autre du groupe.
3. Choisissez une personne pour commencer et présenter une caractéristique personnelle, par exemple : «J'ai visité la Turquie trois fois».
4. Si personne du groupe ne partage cette caractéristique, alors le participant suivant présente la sienne.
5. Par contre, si une personne partage la caractéristique citée, alors elle doit sauter de sa chaise en criant «Moi aussi !», puis venir s'asseoir sur les genoux du participant avec qui elle partage cette caractéristique. Si plusieurs personnes partagent la caractéristique en question, elles doivent venir s'asseoir les unes sur les autres sur les genoux du participant concerné. Puis, tout le monde retourne à sa place, et le joueur doit à nouveau donner une caractéristique qu'il juge unique. Lorsqu'il y parvient, alors c'est au tour du participant suivant de s'exprimer.
6. La première phase se termine lorsque tous les participants ont présenté une caractéristique qui les différencie des autres.
7. A présent, commencez la deuxième phase. Expliquez que cette phase consiste à trouver des caractéristiques partagées par tous les autres membres du groupe.
8. Supprimez une chaise et demandez à la personne qui s'exprime de se placer au centre du cercle. Elle doit alors réfléchir à une caractéristique partagée par le reste du groupe, puis l'énoncer. Par exemple : «J'aime la musique».



9. Tous les membres qui aiment aussi la musique doivent se lever et changer de chaise, tout en criant «Moi aussi». Le joueur au centre doit alors en profiter pour essayer de s'asseoir, de manière à laisser la place au centre à quelqu'un d'autre.

Compte rendu et évaluation

Parlez du jeu et de ce que les participants ont ressenti, puis demandez-leur :

- A-t-il été plus facile de trouver des points qui les différencient ou qui les rapprochent des autres ?
- Dans la réalité, quand apprécions-nous d'être uniques et différents, et quand préférons-nous être comme les autres ?
- Réfléchissez aux caractéristiques que vous avez choisies, aux choses qui vous distinguent des autres membres de ce groupe : Pensez-vous partager ces caractéristiques avec d'autres personnes d'autres groupes ?
- Les caractéristiques que vous aviez en commun avec tous les autres membres du groupe : Pensez-vous les partager avec tous les individus dans le monde entier ?

Au cas où trop de caractéristiques physiques sont mentionnées, vous pouvez interroger les participants : Que signifie le fait que nous ayons tous des yeux, un coeur ou un estomac ?

Conseils pour l'animateur

Cette activité doit se jouer rapidement. Vous pouvez décider que les participants ne disposent que de 10 secondes pour réfléchir. Dans l'intérêt du jeu, il est important que le nombre de participants ne dépasse pas 10 ou 12. Si vous travaillez avec des groupes plus grands, il sera préférable de constituer deux ou trois sous-groupes.

Pendant la deuxième phase, il se peut que des affirmations simples, du type «J'ai des bras» ou «J'ai des jambes», soient proposées plusieurs fois. Vous pouvez alors décider de demander aux joueurs de réfléchir à d'autres caractéristiques, ou de les laisser jouer et d'aborder cette question lors de l'évaluation.

Cette activité peut aussi fonctionner sans chaise, les joueurs devant s'asseoir par terre, mais cela sera moins confortable.

Nous vous recommandons de vous joindre au groupe comme n'importe quel autre participant.

Suggestions de suivi

Qui nous sommes et ce que nous sommes est le fruit de notre expérience de la vie. Des expériences différentes se répercutent sur les personnes de manière différente, mais nous observons aussi que des expériences similaires influent aussi de manière différente sur les personnes. Vous pouvez explorer la façon dont divers événements se sont répercutés sur les membres du groupe en utilisant «Mon histoire» (page 159).

Mon enfance

En chacun de nous sommeille un enfant. Nous avons tous été enfants. Comment était-ce ? Analyser sa propre enfance est une façon très excitante pour parvenir à comprendre et à respecter les autres.

Il s'agit d'une activité de discussion convenant particulièrement à des groupes multiculturels, mais aussi à tout autre type de groupes.

Thèmes abordés

- Égalité et diversité
- Les similitudes et les différences culturelles entre les personnes
- Les différences soi-disant «culturelles», ne sont pas que culturelles, mais aussi économiques, sociales et politiques

Objectifs

- Découvrir la façon dont chacun de nous a grandi.
- Comprendre les différences sociales et économiques qui sous-tendent chaque personne et chaque société.
- Générer empathie et compréhension entre les membres du groupe.

Durée : 45 minutes

Taille du groupe : Indifférente

Préparation

Rien de spécial, si ce n'est que les membres du groupe devront avoir déjà travaillé ensemble.

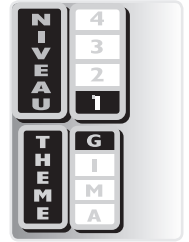
Instructions

1. Présentez l'utilité et les objectifs de l'activité.
2. Demandez aux participants de former des groupes de 4-6, pour parler de ce qu'ils ont fait pendant leur enfance. Quelques suggestions de questions :
 - Quand avez-vous commencé à aller à l'école ?
 - Qui d'autre vivait dans votre famille ?
 - Alliez-vous au catéchisme ou suiviez-vous un autre enseignement religieux ?
 - Avez-vous travaillé lorsque vous étiez enfant ?
 - Quelles histoires et quels jeux aimiez-vous ? Quels étaient vos favoris ?
 - Deviez-vous vous occuper de vos frères et soeurs ?

Compte rendu et évaluation

Demandez aux participants ce qu'ils ont trouvé d'intéressant dans cet exercice, puis de comparer leurs enfances et les influences relatives exercées sur eux par leur environnement politique et social dominant.

Demandez-leur de réfléchir à leur propre enfance et de se demander si tous les autres enfants de leur voisinage ont vécu les mêmes expériences.



Conseils pour l'animateur

Le principal objectif de cette activité de groupe très simple consiste à aider les participants à se rendre compte du fait que tout le monde n'a pas les mêmes chances dans la vie et que même leurs voisins ont grandi dans d'autres circonstances. En outre, cette activité permet de comprendre que les différences ne proviennent pas uniquement de la couleur de peau ou de la religion.

Attention ! Cet exercice ne doit pas se transformer en un simulacre d'analyse psychologique. Son objectif est simplement de faire remarquer que, du fait de nos antécédents familiaux, de notre environnement économique et social, de l'endroit où nous sommes nés et où nous avons vécu, nous avons différentes expériences et perceptions de la vie et du monde qui nous entoure. Ces conditions sont susceptibles d'influer sur nos différences autant que la culture. En fait, elles font partie intégrante de notre culture, tout comme notre religion, notre langue ou notre couleur de peau.

Les questions posées dans le cadre de l'évaluation et du compte rendu doivent être adaptées aux membres du groupe. Par exemple, évoquer la façon dont les participants ressentent leur différence de couleur de peau ne présente aucun intérêt si tous sont «blancs» !

Aucun des participants ne doit avoir l'impression d'être contraint de faire des révélations qui le mettraient mal à l'aise.

Il est possible de rendre l'activité plus vivante en demandant aux participants d'illustrer leurs commentaires avec des photos ou des dessins.

Suggestions de suivi

Il est intéressant de combiner «Mon enfance» avec l'activité «Mon histoire» (page 159), qui consiste à identifier des événements «publics» majeurs, puis à demander aux participants : «Que faisiez-vous et où étiez-vous lorsque s'est produit tel ou tel événement?».

Si vous souhaitez approfondir la question des relations au sein de la famille et la façon dont les comportements varient selon le rôle et l'âge de chacun, essayez l'activité «Devine qui vient dîner ce soir» (page 112).

Mon histoire

Nos vies sont façonnées par nos expériences. Pourtant, nous sommes davantage marqués par certaines expériences et événements que par d'autres. Cette activité compare les expériences et explore les similitudes et la diversité au sein du groupe.

Thèmes abordés

- L'histoire de nos vies
- La diversité culturelle
- Les choses qui influencent la vie des individus et qui concernent leur pays, leur culture, leur religion ou leur famille

Objectifs

- Susciter la curiosité et l'empathie à l'égard des cultures des autres participants.
- Favoriser une approche critique de notre propre histoire.
- Prendre conscience de la diversité de l'histoire européenne.
- Aider les participants à mieux se connaître.

Préparation

Un calendrier sur un tableau ou une grande feuille de papier. Sur ce calendrier devront figurer les années, depuis l'année de naissance du plus âgé des participants jusqu'à aujourd'hui.

Feutre indélébile

Durée : Entre 30 minutes et 1 heure

Taille du groupe : Indifférente

Instructions

1. Demandez à chaque participant de réfléchir à 3 événements «publics» qui ont marqué sa vie, puis de noter son nom en face de l'année de cet événement. Ces événements peuvent être de nature politique, historique, sportive, musicale, etc.
2. Demandez ensuite aux participants pourquoi ces dates sont importantes, ce qu'elles représentent et pourquoi ils les ont choisies.

Compte rendu et évaluation

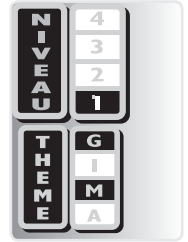
Invitez les participants à dire s'ils ont été surpris ou choqués par les dates ou les événements mentionnés et si tous leur sont familiers.

Il peut aussi être intéressant de discuter comment et pourquoi nous attachons davantage d'importance à certains événements qu'à d'autres.

Conseils pour l'animateur

Cette activité fonctionne avec n'importe quel type de groupe. Elle convient aussi parfaitement pour démarrer un stage avec hébergement.

Si vous travaillez avec un groupe local, cette activité aidera les participants à prendre conscience que, même s'ils habitent la même rue, ils attachent plus



ou moins d'importance à un même événement. Il peut aussi être intéressant de remarquer que certains événements ont marqué une majorité de participants, indépendamment de leurs origines ou de leurs antécédents éducatifs - Nous sommes «tous égaux».

Dans la cas d'un groupe multiculturel, cette activité peut contribuer à susciter la curiosité des participants vis-à-vis de notre passé récent et des influences culturelles, et les encourager à respecter davantage les croyances et les convictions des autres.

Les participants peuvent faire en sorte que le calendrier soit plus coloré et plus vivant en y ajoutant leur photo (un Polaroid conviendra parfaitement) ou leur portrait en regard de leur date de naissance.

Dans un séminaire, un stage de formation ou avec hébergement, accrochez le calendrier, afin qu'il puisse servir en plusieurs occasions tout au long du stage.

Cette activité constitue une suite intéressante à «Mon enfance» (page 157).

Suggestions de suivi

Nous sommes façonnés non seulement par l'endroit où nous vivons et par divers événements, mais aussi par nos familles et leur histoire. Que savons-nous de l'origine de nos parents et de nos grands-parents ? Vous vous sentez peut-être hongrois ou espagnol - ou autre - mais vous êtes certainement le fruit d'un mélange de nationalités. Découvrez-en davantage en utilisant «L'arbre de vie» (page 70).

Nos héros préférés

Nous avons tous du respect et de l'admiration pour les personnes qui nous inspirent. Parfois, elles nous servent de modèle. En échangeant leurs impressions à propos de leurs héros préférés, vivants ou disparus, les participants parviendront à mieux connaître les autres et à comprendre les autres cultures.

Thèmes abordés

- Les héros en tant que facteurs et symboles de socialisation et de culture
- Les diverses interprétations de l'histoire, les préférences et les goûts personnels
- Les différences et les similitudes entre personnes de cultures et d'ethnies différentes

Objectifs

- Faire prendre conscience aux participants des différences et des similitudes au sein du groupe.
- Éveiller leur curiosité à propos des héros des autres.
- Apprendre à se connaître.
- Faire preuve d'autocritique à l'égard de notre ethnocentrisme (modèle culturel dominant contre modèles culturels minoritaires).
- Réfléchir au rôle de l'enseignement de l'histoire et des médias en tant que faiseurs de héros.

Durée : 90 minutes

Taille du groupe : Entre 10 et 40

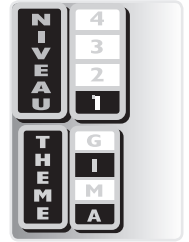
Préparation

Tableau de papier et marqueurs

Papiers et crayons pour les participants

Instructions

1. Si le groupe est grand, divisez les participants en sous-groupes de 5-6.
2. Demandez aux participants de commencer par réfléchir individuellement à leurs trois héros préférés.
3. Au bout de 5 minutes environ, invitez les participants à communiquer leurs héros à leur groupe et à expliquer les raisons de l'admiration qu'ils leur portent. Prévoyez suffisamment de temps pour permettre un réel échange et des questions.
4. Demandez à chaque groupe de noter sur son tableau les noms de leurs héros, leur nationalité et, le cas échéant, les domaines dans lesquels ils se sont rendus célèbres : sports, musique, culture, politique, etc.
5. En plénière, demandez à chaque groupe de présenter sa liste aux autres groupes.



Compte rendu et évaluation

Vous devrez éventuellement noter le ou les héros qui apparaissent plus d'une fois. Invitez ensuite les participants à dire s'ils ont apprécié l'activité, puis discutez des questions suivantes :

- Y-a-t-il eu des surprises ? Certains des héros mentionnés étaient-ils inconnus de certains d'entre vous ? Pourquoi ?
- Avez-vous observé une tendance particulière en termes de nationalité ou de sexe, par exemple ? Si oui, pourquoi la majorité des héros sont-ils de la même nationalité, du même sexe, ou possèdent-ils les mêmes antécédents culturels ? Sont-ils des nationaux ou des étrangers ?
- Qu'est-ce qui fait que nous apprécions plus certains héros que d'autres ?
- Pensez-vous que les héros sont universels ? Oui ou non ? Pourquoi ?

Conseils pour l'animateur

Cette activité peut être plus excitante si les participants en sont informés préalablement, de manière à pouvoir réunir des photos, des documents ou des coupures de journaux concernant leurs héros. Sinon, vous pouvez collecter des magazines et des journaux, pour la jeunesse de préférence, et les laisser dans la salle à l'intention des participants.

Le principe démontré par cette activité est que, en matière de héros, nos choix sont relatifs et fonction de notre culture ; il sera plus évident de parvenir à cette conclusion avec un groupe multiculturel. Des différences d'âges et de sexes seront également intéressantes.

Cette activité pourra vous paraître très similaire à «Fêtes nationales» (page 127). Cependant, en y regardant de plus près, vous découvrirez des différences significatives dans l'approche des objectifs.

Suggestions de suivi

Identifiez un héros, local, national ou international, qui, à votre avis, mérite d'être salué par le public. Préparez une célébration avec des invités. Le héros pourra être une personne possédant une grande force de caractère ou ayant mené des actions décisives dans la lutte contre le racisme, la xénophobie ou l'antisémitisme, ou encore quelqu'un ayant contribué à la lutte contre l'intolérance à l'égard des malades du sida, par exemple.

Les personnes s'étant comportées de façon héroïque face aux préjugés et à la discrimination ont dû faire preuve d'un grand courage pour exprimer leur pensée. Avez-vous le courage de dire ce que vous pensez ? Avez-vous une opinion ? Essayez l'activité «Quelle est votre position ?» (page 172).

Partager la discrimination

*C'était horrible, la situation était tellement embarrassante,
je ne savais pas quoi faire...*

Thèmes abordés

L'expression des préjugés et de la discrimination dans notre société
Comment gérer des situations délicates avec assurance ?

Objectifs

Prendre conscience de la discrimination dans notre vie quotidienne.
Promouvoir l'empathie à l'égard de ceux qui font l'objet de discrimination.
Aider les participants à acquérir de l'assurance.

Durée : 45 minutes

Taille du groupe

Indifférente. Si le groupe est très grand, divisez-le en sous-groupes de 6-8 pour la discussion.

Préparation

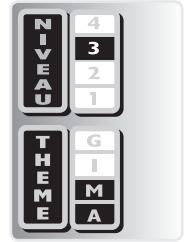
Tableau de papier et marqueur

Instructions

1. Demandez à chacun de réfléchir à une situation où il s'est senti discriminé, ou à une situation où il a vu quelqu'un faire l'objet de discrimination.
2. Faites le tour des participants et demandez-leur de décrire très brièvement cette situation au groupe.
3. Inscrivez toutes ces situations sur le tableau, puis demandez au groupe d'en choisir une pour en discuter.
4. Demandez ensuite à la personne dont la situation a été choisie d'en donner tous les détails nécessaires.
5. Puis, discutez des points suivants :
 - Comment cette situation a-t-elle été provoquée et que s'est-il réellement passé ?
 - Qu'a ressenti la personne discriminée ?
 - Qu'a ressenti la personne responsable de cette discrimination ?
 - La personne avait-elle raison de se sentir discriminée ?
 - Comment ont-elles répondu et que s'est-il passé suite à cet incident ?
6. A la fin, demandez aux membres du groupe d'imaginer leur comportement en pareil cas, ainsi que d'autres réponses envisageables.

Compte rendu et évaluation

- Discutez de la discrimination en général :
- Quelles sont les raisons les plus courantes des comportements discriminatoires à votre égard ? Votre âge, votre couleur de peau ou votre tenue vestimentaire ?



- Pourquoi les gens discriminent-ils les personnes différentes ?
- D'où provient ce comportement ?
- Dans quelle mesure est-ce important de lutter contre la discrimination ?

Conseils pour l'animateur

Les participants doivent réfléchir à des situations qui les ont réellement touchés, mais vous devez insister sur le fait qu'aucun d'entre eux ne doit se sentir contraint de révéler des choses qui le mettraient mal à l'aise.

Habituellement, les personnes mentionnent des situations de discrimination négative, mais sachez que sont quelquefois évoqués des cas de discriminations positives.

Variantes

1. Pour analyser la situation choisie, organisez un jeu de rôle avec deux participants ou un petit groupe, tandis que les autres observent. Demandez ensuite aux observateurs de suggérer des réponses alternatives à cette situation. Mettez en scène leurs suggestions et discutez ensuite plus en profondeur de la question.
2. Demandez à tous les participants de rédiger un bref compte rendu d'une situation sur une petite feuille de papier, placez-les dans un chapeau, puis faites circuler le chapeau pour que chacun prenne une feuille au hasard. Faites le tour du cercle en demandant à chacun de lire le compte rendu, puis de tenter de deviner les sentiments des personnes concernées.

Suggestions de suivi

Organisez une session, afin d'aider les participants à acquérir les compétences et l'assurance nécessaires face aux situations délicates.

Nous discriminons les personnes différentes lorsque nos intérêts personnels sont en jeu. Pourtant, nous apprécions les apports étrangers qui nous sont familiers, comme les pizzas, les kebabs, le jazz ou le reggae. Si la découverte des empreintes étrangères tout autour de nous vous intéresse, essayez l'activité «Sur les traces de la diversité» (page 187).

Sinon, essayez le jeu de simulation «Limite 20» (page 144), très ludique et excitant.

Les partis pris des médias

Voici une activité excitante, de grande envergure, qui permettra à un groupe de travailler sur le rôle des médias, s'agissant de véhiculer ou de contrer les stéréotypes, les préjugés et les partis pris.

Niveau : 4

Thèmes : I M A

Thèmes abordés

- Les stéréotypes et les préjugés : Comment se multiplient-ils et se répandent-ils dans la société ?
- La quantité, la qualité et le volume d'information : manipulation, parti pris, abus et manque d'information, etc.
- Les images des personnes et des groupes «différents» issues des stéréotypes et des généralisations.
- Les difficultés que nous rencontrons pour changer nos images et nos perceptions des autres.
- Le mécanisme du «bouc émissaire» au sein de la société : la tendance à blâmer les «autres» de certains problèmes sociaux, sans en analyser les causes.

Objectifs de l'activité

- Permettre aux participants d'explorer les images de la société majoritaire à propos des autres cultures ou origines, des minorités, etc.
- Constaté que toutes les cultures différentes des nôtres n'ont pas une image négative.
- Analyser le rôle des médias de masse dans la création et le développement de stéréotypes et de préjugés sociaux.

Durée

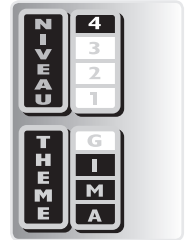
- Partie A : 2h30
- Partie B : 1 semaine
- Partie C : 2h30

Taille du groupe

- Un minimum de 10 personnes et un maximum de 25
- Les participants doivent avoir plus de 13-14 ans.

Préparation

- Partie A : Un tableau, un marqueur
- Partie B : Selon les ressources disponibles. Le matériel utilisable dans ce type d'activité est très varié : journaux, magazines, enregistrements vidéo de programmes télévisés et radiophoniques, etc. Il est cependant possible de n'utiliser que des journaux et des magazines que les participants peuvent amener pour travailler au sein de leurs groupes.
- Partie C : Pour la plénière, un grand tableau, noir ou de papier, ainsi que des craies et des marqueurs



Instructions

Cette activité se déroule en trois phases :

Partie A : Préparation :

1. Répartissez les participants en groupes de 4-6 personnes.
2. Expliquez-leur que, durant la semaine prochaine, ils vont devoir analyser les différents médias de masse : télévision, radio et, plus particulièrement, presse écrite, afin de découvrir la façon dont elle dépeint les étrangers, ou les personnes «différentes».
3. Expliquez-leur avec précision ce qu'ils vont devoir rechercher et à quoi ils vont devoir veiller : par exemple, au langage employé (combattants de la liberté ou terroristes ?), le temps ou la place accordée à ces articles, leur rang de priorité (grand titre ou note de bas de page) et la façon dont les gens sont décrits selon leur origine, le type de photos et les autres images utilisées, etc.
4. Faites la liste des médias sur lesquelles vous allez travailler et répartissez le travail aux groupes. Selon les membres du groupe et votre connaissance de la question à l'étude, vous pourrez décider soit de confier l'ensemble du travail à tous les groupes, soit de demander à chacun de se consacrer à un média spécifique : un groupe travaillera sur les quotidiens, un autre sur les hebdomadaires, un autre sur la télévision, un autre sur la radio, etc.

Partie B : Travail sur le terrain

Donnez aux groupes une semaine pour mener à bien leurs recherches et leurs tâches.

Partie C : Conclusions

1. En plénière, demandez à chaque groupe de présenter les résultats de ses recherches et de son travail de documentation. Donnez 20 minutes à chaque groupe.
2. Notez les principales conclusions de chaque groupe sur le tableau.

Compte rendu et évaluation

Après la mise en commun des résultats, faites une brève synthèse des informations rapportées par chaque groupe. Tentez de souligner les conclusions les plus communes et celles qui peuvent apparaître contradictoires.

La discussion peut commencer avec des questions telles :

- Quelles sont les principales caractéristiques des portraits des groupes minoritaires par les médias ?
- Y-a-t-il des minorités ou des groupes d'étrangers présentés de manière positive ? Certains le sont-ils de manière négative ?
- Les images données par les médias sont-elles basées sur des faits et des données, ou sur des suppositions et des jugements personnels ?
- Comment ces images voient-elles le jour, à partir de connaissances réelles, ou à partir de stéréotypes et d'informations manipulées ?

Conseils pour l'animateur

tous différents
tous é g a u x

Partie A : Les deux options présentent des intérêts et des inconvénients. Demander aux groupes de couvrir la question dans son ensemble exige un plus grand effort d'organisation du travail. Par contre, demander à chaque groupe de se concentrer de manière spécifique sur un média nuit à la vision globale de chacun, mais est plus simple à organiser et permet en outre aux participants une étude plus en profondeur.

La majeure partie de cette activité se déroulant sur une semaine, introduisez l'activité (Partie A) à la fin d'une session, mais prévoyez une session complète pour la mise en commun des résultats (Partie C).

Nous vous recommandons de faire cette activité avec des personnes qui se connaissent déjà et possèdent une expérience du travail en groupe, par exemple avec les membres d'un club ou d'une organisation.

Selon votre connaissance des participants et la situation, vous pouvez changer les données indiquées pour la durée de l'activité. Par exemple, si l'activité se déroule pendant des congés scolaires, le temps nécessaire au travail sur le terrain sera réduit à trois jours ; de la même façon, il pourra être rallongé si les circonstances l'exigent.

Suggestions de suivi

cách éagsúil
cách ionainn

Selon le travail effectué par les équipes, vous pouvez leur proposer la création d'un «groupe de surveillance» qui passe régulièrement en revue les exemples de discrimination à l'égard des minorités (mauvais compte rendu ou déformation des faits). Ces observations pourraient être suivies par la rédaction de lettres communes aux journaux, aux chaînes de télévision ou aux stations de radio concernés.

L'activité «Cultionary» (page 103) constitue une façon amusante de poursuivre l'analyse des relations entre les idées, les mots et les images. Sinon, vous pouvez aussi essayer le jeu de société «Le chemin du développement» (page 77) qui soulève nombre des questions sociales, économiques et politiques régulièrement couvertes par les médias.

Portraits

Nous sommes tous égaux, mais certains sont plus égaux que d'autres. Nous sommes tous différents, mais certains sont plus différents que d'autres. Pourquoi ?



Thèmes abordés

- L'identification du succès social au succès économique
- Comment les facteurs économiques et sociaux diminuent-ils ou augmentent-ils les chances de succès social ?

Objectifs de l'activité

Identifier et analyser les bases de la discrimination.

Durée : Environ 2 heures

Taille du groupe

10 personnes au minimum, 24 au maximum

Préparation

- De grandes feuilles de papier et des marqueurs de couleur
- Des crayons et des feuilles de papier (format A4), pour la prise de notes
- Du scotch, pour fixer les photos sur les murs

Instructions

1. Divisez les participants en groupe de travail de 6 personnes maximum. Si possible, le nombre de groupe, 4 au plus, doit être pair.
2. Dites à la moitié des groupes qu'ils vont devoir dresser le portrait-robot d'un «gagnant social». Dites à l'autre moitié des groupes qu'ils vont devoir tracer le portrait-robot d'un «perdant social».
3. Demandez à l'ensemble des participants de commencer par faire la liste des caractéristiques de leur modèle, comme par exemple : niveau socio-économique, éducation, profession ou occupation, sexe, groupe ethnique, habitudes, activités de loisirs et hobbies, choix vestimentaire, opinions, idées et valeurs, antécédents familiaux, mode de vie, type de logement, habitudes de consommation, centres d'intérêt, etc.
4. Demandez ensuite aux groupes de dessiner leur portrait-robot sur une grande feuille de papier ; ce dessin devra illustrer l'ensemble des caractéristiques répertoriées. Il est très important que ces représentations soient graphiques et qu'aucun mot n'y apparaisse. Donnez-leur 40 minutes pour ce travail.
5. Puis, demandez aux groupes d'échanger leurs dessins : Les groupes ayant dessiné «un perdant» doivent échanger leurs portraits-robots avec ceux ayant dressé celui «d'un gagnant», puis les interpréter. Donnez-leur 15 minutes.
6. A présent, affichez tous les dessins sur les murs de sorte que tout le monde puisse les voir.
7. En plénière, demandez à chaque groupe à son tour de présenter leur interprétation du portrait-robot reçu. Le groupe auteur du dessin original ne fait aucun commentaire à ce stade.
8. Une fois que tous les groupes ont présenté leur interprétation, demandez aux dessinateurs de faire leurs commentaires, s'ils désirent ajouter quelque chose.

Donnez-leur 30 minutes.

tous différents
tous égaux

Compte rendu et évaluation

Prévoyez environ 30 minutes pour la discussion. Demandez aux groupes de définir les critères en vertu desquels la société décide du succès ou de l'échec social d'un individu. Les questions suivantes devraient faciliter la réflexion et la discussion :

- Quelles sont les principales caractéristiques du succès social ? Et celle de l'échec ?
- Quelles sont les causes, les "racines" du succès et de l'échec ? Quels sont les facteurs qui font la différence ?
- Les personnes représentées par les portraits-robots sont-elles le plus souvent issues de certains groupes, couches ou classes sociales ?
- Les personnes de tous les groupes et secteurs sociaux ont-elles toutes les mêmes chances de réussir ? Quelles sont les plus favorisées, les moins favorisées ?

Conseils pour l'animateur

Certains participants auront peut-être des difficultés à dresser leur portrait-robot parce que, selon eux, «ils ne sont pas bons en dessin». Vous devrez les encourager et leur expliquer que vous ne vous attendez pas à un chef-d'oeuvre, et que le but est tout simplement de faire appel à un mode de communication non verbal. Vous devez aussi être préparé à aider les participants en leur donnant des suggestions sur la façon de représenter graphiquement ou visuellement les caractéristiques répertoriées.

tutti diversi
tutti uguali

Dans la discussion, vous devez faire remarquer que, si nous associons succès social et succès économique, nous devons être sûr d'avoir conscience du fait que la personne qui réussit n'est pas nécessairement celle qui parvient à un stade de développement ou d'expérience supérieur, mais seulement celle qui réussit à gagner ou à accumuler le plus de richesses. Un proverbe français dit : «L'argent ne fait pas le bonheur».

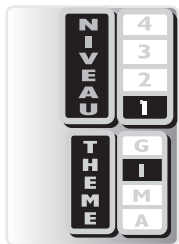
Nous pouvons aussi examiner ce que pourrait faire la société s'agissant des facteurs sociaux et économiques qui diminuent les possibilités de «succès social», comme les lacunes en matière d'éducation ou la marginalisation qui résultent des facteurs tels que la couleur de peau ou l'appartenance à une minorité.

Vous pouvez continuer en identifiant et en analysant les bases de la discrimination et de l'exclusion de groupes de personnes différentes du fait de leur culture, leur origine, leur sexualité, leur langue, etc., ce qui signifie que, dès le départ, certains groupes sociaux sont désavantagés.

Suggestions de suivi

A certains égards, les «gagnants sociaux» ont réussi leur vie, mais, est-ce que nous les considérons comme des héros, sont-ce des personnes que nous respectons et admirons ? Quels sont vos héros et quelles sont les qualités que vous admirez chez eux ? Si cela vous intéresse, essayez «Nos héros préférés» (page 161).

Sinon, si vous avez aimé interpréter les portraits-robots des participants, vous pouvez essayer d'interpréter d'autres photos avec l'activité «Que voyez-vous ?» (page 175).



Premières impressions

Ce que l'on voit à première vue peut être très trompeur. Les premières impressions sont capitales ; c'est si facile de faire de fausses suppositions à propos de personnes que l'on ne connaît pas.

Niveau : 2

Thème : I

Thèmes abordés

- Identité personnelle
- Stéréotypes
- Comment nous faisons des suppositions à partir de très peu d'informations

Objectifs

- Comparer la diversité qui caractérise les premières impressions que chacun de nous a des autres.
- Explorer la manière dont nos expériences antérieures déteignent sur nos premières impressions.
- Prendre conscience que nos impressions affectent notre comportement à l'égard des autres.

Durée : 30 minutes

Taille du groupe : 4-12

Préparation

- Dans des magazines, sélectionnez des photos de personnes présentant des visages intéressants/différents/frappants. Découpez-les et collez-les tout en haut d'une grande feuille de papier.
- Vous devrez préparer une feuille par participant.
- Des crayons, un par personne

Instructions

1. Demandez aux joueurs de s'asseoir en cercle et distribuez une feuille à chacun.
2. Demandez à chacun d'observer la photo sur sa feuille et d'écrire ses premières impressions **AU BAS DE LA PAGE**.
3. Demandez-leur de replier le bas de la page de manière à cacher ce qu'ils viennent d'écrire, puis de faire passer la feuille à leur voisin.
4. Dites-leur de regarder la nouvelle photo, d'écrire leurs premières impressions au bas de la page, puis de replier le bas de la page de manière à cacher ce qu'ils viennent d'écrire et de la faire passer à leur voisin.
5. Répétez l'opération jusqu'à ce que toutes les feuilles aient fait le tour du cercle.
6. A présent, dépliez les feuilles et laissez les participants comparer leurs « premières impressions ».

Compte rendu et évaluation

Discutez de ce qui s'est passé et de ce que vous avez appris :

- En quoi les premières impressions du groupe étaient-elles différentes ou similaires ?
- Quelles furent les surprises ?
- Sur quoi avez-vous basé vos premières impressions ?
- Exposez des situations où votre première impression d'une personne était complètement fautive. Que s'est-il passé en conséquence ?
- Que vous a révélé cette activité à propos de vous-mêmes ?

Conseils pour l'animateur

Avant de commencer, assurez-vous que tout le monde comprend bien les instructions. Il sera utile de montrer aux joueurs où ils doivent écrire leurs premières impressions et comment ils doivent replier la feuille.

Faites en sorte que les feuilles fassent le tour du cercle rapidement, ne laissez pas les joueurs réfléchir trop longtemps. Ce sont leurs premières impressions que nous voulons recueillir.

Évitez de choisir des photos de personnes connues ou célèbres.

Essayez de choisir des personnes très diverses en termes d'âge, de culture, de groupe ethnique, de compétences, de handicaps, etc.

Soyez préparé à des attaques virulentes à l'égard des comportements de certains. Selon la taille du groupe, les commentaires ne seront pas forcément anonymes. Ne laissez pas les joueurs se critiquer au sujet de leurs opinions, mais orientez la discussion sur les impressions suggérées par les photos.

Variantes

Une autre méthode envisageable, appropriée en cas de grand groupe, consiste à photocopier les photos sur un transparent et à les projeter sur un écran. Demandez à chaque participant d'inscrire ses impressions sur un bout de papier numéroté, puis ramassez les bouts de papier après chaque photo et, à la fin, lisez les commentaires.

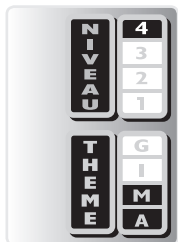
Suggestions de suivi

Envisagez l'introduction de quelques nouvelles activités dans votre groupe ou organisation, afin de pouvoir étudier plus en profondeur la question de la différence. Par exemple, invitez un orateur, projetez des films étrangers ou organisez une soirée culturelle, avec de la musique d'autres pays.

Si vous aimez travailler sur les images, essayez «Portraits» (page 168) pour explorer les images que nous avons des perdants ou des gagnants dans la société. Si vous voulez travailler sur les images que nous avons des personnes d'autres pays, utilisez «Antonio et Ali» (page 68).

Quelle est votre position ?

Que pensons-nous du racisme et de la discrimination ? Jusqu'à quel point sommes-nous capables de défendre nos positions et de comprendre celles des autres ?



Thèmes abordés

- Le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et l'intolérance
- La responsabilité de chacun vis-à-vis de ses actes

Objectifs

- Remettre en question les points de vue et les opinions des participants à propos du racisme, de l'antisémitisme, de la xénophobie et de l'intolérance.
- Accroître la prise de conscience des participants à propos de leur rôle en tant que membres de la société.
- Favoriser le partage des idées et des opinions entre les participants.
- Mettre en lumière et reconnaître les différentes façons de penser au sein du groupe.
- Faire tomber les obstacles à la communication et encourager chacun à exprimer ses opinions.
- Faire prendre conscience aux participants de nos comportements : Bien souvent, nous défendons avec acharnement des décisions prises trop rapidement en refusant d'accepter le point de vue des autres.

Taille du groupe : Entre 10 et 40

Durée : 1 heure

Préparation

- Un tableau de papier et des marqueurs, ou un rétroprojecteur
- Une liste d'affirmations
- Avant de démarrer l'activité, notez les affirmations sur le tableau ou sur un transparent.

Instructions

1. Expliquez aux participants qu'ils vont devoir imaginer que, d'un côté de la pièce, il y a un signe négatif (-), et de l'autre un signe positif (+).
2. Expliquez-leur que vous allez leur lire des affirmations. Les participants en désaccord avec les affirmations devront aller vers le «-», ceux qui sont d'accord vers le «+». Les indécis ou les sans opinion devront rester au milieu de la pièce, mais ils ne pourront pas s'exprimer.
3. Lisez la première affirmation.
4. Une fois que tous les participants ont pris position, demandez-leur d'expliquer, chacun à leur tour, pourquoi ils ont choisi le «-» ou le «+». Ils doivent tenter de convaincre le reste du groupe et parvenir à ce que les autres les rejoignent. Donnez-leur 5-8 minutes pour s'exprimer.
5. Lorsque tout le monde s'est exprimé, invitez ceux qui le désirent à changer de position.

Cette activité a été développée par Rui Gomes au CEJ, Stage de formation I 1994.

6. A présent, lisez une seconde affirmation et répétez le processus.
7. Une fois que toutes les affirmations ont été discutées, passez directement à l'évaluation.

Évaluation et compte rendu

Commencez par poser les questions suivantes :

- Qu'avez-vous ressenti durant l'exercice ?
- Était-ce difficile de faire un choix ? Pourquoi ?
- Était-ce difficile de rester au milieu et de ne pas pouvoir s'exprimer ?
- Quels ont été les types d'arguments utilisés ? Des arguments basés sur des faits ou faisant appel aux émotions ? Quels ont été les plus efficaces ?
- Peut-on faire des comparaisons entre ce que les participants ont dit et fait durant cet exercice et la réalité ?
- Ces affirmations sont-elles vraies ?
- L'exercice était-il utile ?

Conseils pour l'animateur

Pour favoriser la participation, vous pouvez inviter les participants les plus silencieux à exprimer leur opinion. De la même façon, demandez à ceux qui interviennent très fréquemment de laisser la parole aux autres.

Les affirmations ne sont pas nécessairement sujettes à controverse. Il est important d'expliquer cet aspect aux participants à la fin de l'évaluation.

Selon le groupe, vous pouvez développer la discussion sur plusieurs points :

- En dépit de leur ambiguïté, ces affirmations contiennent une part de vérité. Expliquez que, comme dans tout processus de communication, des personnes différentes comprennent différemment une même affirmation. Il est également normal que les personnes pensent différemment et expriment des divergences d'opinion. Il ne s'agit pas donc forcément d'une attitude ou d'une position bonne ou mauvaise. Le plus important est d'identifier et de comprendre les raisons qui motivent telle ou telle position.
- Tentez de mettre en évidence les liens avec la réalité de la vie quotidienne. Souvent, nous n'envisageons qu'un aspect du problème. Il arrive aussi que nous soyons sollicités pour apporter notre soutien à une question sans que nous puissions réfléchir en profondeur à nos réelles motivations. Vous pouvez demander au groupe dans quelle mesure cela affecte la démocratie.
- Dans quelle mesure écoutons-nous réellement les arguments des autres ? Expliquons-nous nos points de vue suffisamment clairement ? Plus nous restons vagues et plus nous nourrissons l'ambiguïté et le risque d'être mal compris.
- Sommes-nous logiques dans nos opinions et nos idées ?

Suggestions de suivi

Il n'est pas toujours facile d'avoir le courage de ses opinions, c'est même quelquefois dangereux. Mais vous ne devez pas vous sentir seul, car d'autres se battent aussi pour un monde meilleur. Il y a toujours quelque chose que vous

puissiez faire. Réfléchissez aux actions que vous pouvez entreprendre pour améliorer la vie des minorités dans votre communauté et soutenir les droits de l'homme dans votre pays et à l'étranger, et décidez de prendre quelques mesures, aussi infimes qu'elles puissent paraître.

Si vous désirez une activité rapide qui permette de former des groupes et soulève des questions sur le sentiment d'isolement, essayez «L'exception» (page 122). Sinon, avec «Les règles du jeu» (page 181), vous pouvez analyser plus en profondeur pourquoi il est si difficile de se faire entendre : qui a le pouvoir et pourquoi ne veulent-ils pas nous écouter ?

QUELQUES EXEMPLES D’AFFIRMATIONS

«LES MUSULMANS NE PEUVENT PAS RÉELLEMENT S’INTÉGRER DANS LES SOCIÉTÉS EUROPÉENNES»

«LE NATIONALISME EST SYNONYME DE GUERRE»

«LES HOMMES SONT PLUS RACISTES QUE LES FEMMES»

«IL VAUT MIEUX ÊTRE NOIR QU’HOMOSEXUEL»

««LES ROMS SONT LE SEUL VRAI PEUPLE EUROPÉEN»

«LES JEUNES SONT AU PREMIER PLAN DES ATTAQUES RACISTES»

«LES IMMIGRANTS PRENNENT NOS LOGEMENTS ET NOS EMPLOIS»

«L’AMOUR PEUT RÉSOUDRE TOUS LES PROBLÈMES»

Que voyez-vous ?

On dit qu'une bonne photo vaut un millier de mots.

Objectifs

Explorer la façon dont la presse utilise les photos.

Durée : 45 minutes

Taille du groupe : 6 et plus

Préparation

Réunissez 5 ou 6 photos découpées dans des magazines ou des journaux et collez chacune sur une grande feuille de papier.

Des bandes de papier, des stylos, de la colle, du scotch ou des punaises

Instructions

1. Punaisez ou scotchez les photos sur le mur.
2. Donnez à chaque participant des bandes de papier blanc et demandez-leur d'y écrire, pour chaque photo, un titre positif et un titre négatif.
3. Lorsque tout le monde a terminé, collez les titres sous chacune des photos.
4. Comparez les titres.

Compte rendu et évaluation

A combien d'interprétations différentes chaque photo a-t-elle donné lieu ?

Lorsque vous lisez les journaux, que regardez-vous en premier, les légendes ou les photos ?

Dans quelle mesure les photos rendent-elles compte de la réalité ?

Comment les rédacteurs utilisent-ils les photos pour transmettre des informations, susciter des émotions, encourager la sympathie ?

Conseils pour l'animateur

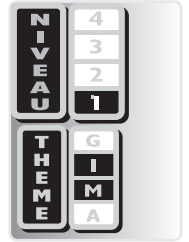
Essayez de trouver des photos pouvant être interprétées de différentes façons.

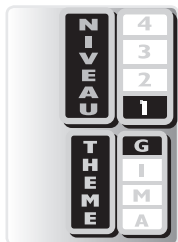
Exemple : la photo d'un campement de Tsiganes avec 10 emplacements.

Certains n'y verront que les 2 emplacements encombrés de déchets, d'autres n'y verront que les 8 emplacements «propres».

Suggestions de suivi

Soyez plus attentifs à l'utilisation des photos dans les journaux, dans la publicité et dans les appels à la charité. Lancez un défi aux participants pour voir lequel trouvera la photo utilisée de la façon la plus positive et la photo utilisée de la façon la plus trompeuse. Essayer l'activité «Jour noir».





Rechercher les similitudes et découvrir la diversité

Est-il facile de trouver quelqu'un qui pense et ressent les choses de la même façon que vous ?

Thèmes abordés

- Identité personnelle
- Accepter et célébrer la diversité
- Nous sommes tous différents et tous égaux

Objectifs

- Découvrir la diversité au sein du groupe.
- Développer des compétences en matière de communication.
- Apprendre à se connaître et développer un sentiment positif de groupe.

Durée : 20 minutes

Taille du groupe : 10 et plus

Préparation

Exemplaires du questionnaire et stylos - un par personne

Instructions

Demandez à chaque joueur de remplir le questionnaire, puis de tenter de trouver quelqu'un qui a répondu de la même façon que lui à toutes les questions. S'ils n'y parviennent pas, demandez-leur alors de trouver quelqu'un avec qui ils partagent au moins quatre caractéristiques, sinon, au moins trois, voire deux ou même une seule !

Compte rendu et évaluation

Commencez par demander aux participants s'ils ont apprécié cette activité et pourquoi. Ensuite, discutez de ce qu'ils ont appris. Puis demandez-leur :

- Combien de personnes sont parvenues à trouver quelqu'un partageant cinq - quatre - trois - deux - une - réponse(s) en commun ?
- Quelles religions, goûts musicaux, bêtes noires, boissons favorites, etc. trouve-t-on dans ce groupe ?
- Comment les membres d'un groupe d'une telle diversité vont-ils réussir à travailler ensemble ?

Suggestions de suivi

Les personnes différentes font souvent l'objet de discrimination. Si vous souhaitez explorer ce que l'on ressent en tant que membre d'une majorité ou d'une minorité, essayez «Forcer le cercle» (page 129), ou «L'exception» (page 122).

Sinon, vous pouvez essayer «Knysna Blue» (page 141), pour vous relaxer et écouter un peu de musique, et pour en apprendre davantage sur les goûts musicaux des autres membres du groupe et explorer les images culturelles

que nous développons par le biais de la musique.

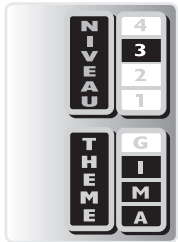
Questionnaire : «Rechercher des similitudes et découvrir la diversité»

Répondez aux questions ci-dessous, puis tentez de trouver quelqu'un qui a répondu comme vous à toutes les questions. Si vous n'y parvenez pas, essayez de trouver quelqu'un avec qui vous partagez quatre - ou trois, ou deux, ou une - caractéristiques. Ou alors, êtes-vous unique ?

- Je suis né(e) en
- Ma religion est
- Je suis allergique à
- Ma bête noire est
- Ma musique préférée est

tous différents
tous égaux

todos diferentes
todos iguales



Le réfugié

«Un réfugié aimerait bien avoir vos problèmes» (A refugee would like to have your problems). Que savons-nous exactement des enjeux et des problèmes qui contraignent un individu à quitter son pays, sa famille, sa maison et son travail pour aller vivre dans un pays dans lequel on ne veut pas de lui ?

Thèmes abordés

- Les problèmes des réfugiés et des demandeurs d'asile
- L'empathie à l'égard des personnes déplacées
- Les stéréotypes, les préjugés et la xénophobie à l'égard des étrangers

Objectifs

- Comprendre la réalité vécue par les réfugiés et les immigrants.
- Générer la compréhension des problèmes qu'ils rencontrent dans les pays d'accueil.
- Promouvoir l'empathie et la solidarité à l'égard de la situation des réfugiés et des immigrants.
- Analyser les problèmes de l'exclusion et de l'intégration, ainsi que nos perceptions des différents peuples et pays.
- Initier un débat sur les déséquilibres Nord/Sud et sur leurs liens avec les problèmes des gens au quotidien.

Préparation

- L'animateur doit connaître les raisons qui forcent certaines personnes à immigrer ou à chercher asile. Vous trouverez les informations de base dans la section A.
- Faites des photocopies du début de l'histoire, ou préparez-vous à la raconter aux participants (le nom, l'origine des réfugiés ou des immigrants devront être mis en adéquation avec vos circonstances spécifiques).
- Si possible, prendre des contact au niveau local avec un réfugié ou un immigrant, ou, éventuellement, avec une ONG travaillant avec eux.
- Tableau et stylos

Durée : Entre 90 minutes et 2 heures

Taille du groupe

Indifférente. Si le groupe est très grand, vous pouvez le subdiviser en petits groupes.

Instructions

1. Lisez haut et fort l'histoire ci-dessous, ou distribuez-en des photocopies :
«Miriam est une réfugiée dans votre ville. Elle est arrivée il y a deux mois, fuyant son pays et craignant pour sa vie à cause des circonstances économiques (ou de ses convictions politiques)».
2. Demandez aux participants de former des groupes de 4 à 6 personnes pour discuter, puis de rédiger une brève histoire ou un article journalistique sur

les circonstances de la fuite de Miriam de son pays et ses conditions de vie dans le pays d'accueil. Réfléchissez aux points suivants :

- Comment est la vie de Miriam ? Quelles difficultés rencontre-t-elle ? De quel soutien bénéficie-t-elle (le cas échéant) ? Comment apprend-elle la langue ? Peut-elle travailler, et quel type d'emploi peut-elle occuper ? Pensez-vous que les choses sont faciles pour elle ? Que pense-t-elle de nous ?
 - A votre avis, qu'a dû faire Miriam pour parvenir jusqu'à notre ville ? Comment a-t-elle voyagé ? Où a-t-elle trouvé l'argent nécessaire ? Quelles étaient les procédures administratives ?
 - Qu'a-t-elle laissé derrière elle ?
3. Puis demandez à chaque groupe de présenter son histoire ou de répondre aux questions. Pendant leur intervention, notez sur le tableau les principaux points abordés.

Compte rendu et évaluation

Commencez la discussion en invitant les groupes à réfléchir à leurs conclusions respectives, notamment en se demandant quelles sont les suppositions les plus «réalistes» ou les plus «farfelues». Si la discussion ne progresse pas, vous pouvez y remédier en posant des questions du type : «Pensez-vous que cela est juste ?», «Connaissez-vous quelqu'un qui vive/ou ait vécu une expérience similaire ?», «Avez-vous déjà imaginé que cela puisse vous arriver un jour ?».

Concluez la discussion en invitant les participants à réfléchir à ce qu'ils peuvent faire pour aider les réfugiés ou les immigrants dans leur ville, ou, plus généralement, au soutien nécessaire à l'intégration de ces personnes dans leur nouvelle société.

Conseils pour l'animateur

Cette activité convient particulièrement à des groupes locaux, parce qu'elle est susceptible de générer solidarité et action. Mais elle fonctionne également bien avec des groupes internationaux, à condition de mettre l'accent sur la prise de conscience, la comparaison des différents statuts juridiques, etc.

Elle constitue une suite intéressante à «Étiquettes» (page 117).

Il est essentiel que vous soyez bien informé et en possession de données pertinentes et actuelles. Dans votre rôle d'animateur, vous pouvez être amené à présenter certains faits relatifs aux réfugiés dans votre pays ou dans votre ville. Dans ce cas, il sera également utile de distribuer des photocopies de chiffres, de graphiques et de tableaux sur la situation des réfugiés dans les différents pays, afin de procéder à des comparaisons.

Il est facile de se procurer des informations et des chiffres sur les réfugiés ou sur les ONG qui s'en occupent auprès des Comités nationaux de la Campagne, ou auprès des agences ou des contacts nationaux du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) ou de l'UNICEF, ainsi qu'auprès d'autres ONG humanitaires ou de développement, comme la Croix Rouge, Amnesty International, etc.

1. Plutôt que de rédiger de nouvelles histoires, les groupes peuvent «adapter à la scène», ou écrire un court sketch relatant le départ de Miriam de son pays ou son arrivée dans notre ville.
2. Invitez un réfugié ou un immigrant, si possible résidant aujourd'hui dans votre ville, à prendre part à votre discussion en plénière. Demandez-lui d'exposer brièvement les raisons qui l'ont poussé à quitter son pays d'origine et ce qui s'est passé durant sa fuite. Poursuivez par une session plus longue consacrée à des questions et des réponses. Cette variante nécessitera davantage de temps.
3. Lisez une histoire. Si vous ne parvenez pas à trouver un réfugié ou un immigrant en mesure de contribuer à votre session, vous pouvez lire aux participants l'histoire vraie d'un réfugié, ou leur en distribuer des exemplaires.

Suggestions de suivi

Prévoyez du temps, dans le cadre d'une prochaine session, pour travailler sur les idées développées dans le cadre de cette activité, et pour décider des actions pratiques et réalistes à entreprendre par le groupe pour apporter un soutien aux immigrants au niveau local. Agissez en faveur de la promotion de bonnes relations dans votre pays.

Quelquefois, il peut être très difficile de savoir comment réagir face à une situation de discrimination. Cela se produit en maintes occasions, dans le bus, dans les magasins ou dans la rue - Mais comment réagissez-vous ? Que devriez-vous faire ? Explorez ces situations dans «Partager la discrimination» (page 163). Sinon, si vous voulez vous intéresser à notre connaissance des autres, et aux informations partiales et trompeuses sur lesquelles nous nous basons, essayez «Chaque photo raconte une histoire» (page 75).

Les règles du jeu

Toutes les organisations doivent posséder des règles auxquelles leurs membres doivent se conformer. Mais, ces règles sont-elles toujours justes pour tout le monde ? Sont-elles justes pour les minorités ?

Thèmes abordés

- Les relations majorité-minorité
- Le pouvoir et l'autorité
- Le maintien à l'écart des minorités concernant l'accès aux ressources et aux opportunités

Objectifs

- Entamer le débat sur les règles de la société et la situation des minorités et des majorités.
- Faire l'expérience de la discrimination.
- Faire l'expérience du pouvoir et de l'impuissance.

Durée

Vous devez choisir de consacrer à cette activité 2 heures, ou bien une session ; à vous d'en fixer les limites.

Taille du groupe : Indifférente

Préparation

- Des étiquettes autocollantes de deux couleurs différentes, exemple : vertes et jaunes
- Du scotch ou des punaises
- Sur une grande feuille de papier, inscrivez la liste de 6-8 règles spécifiques appropriées à votre groupe. Par exemple :

Les participants avec les étiquettes vertes :

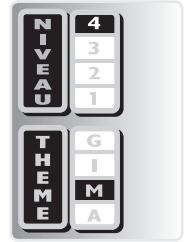
- Ne doivent pas s'asseoir sur les chaises ;
- ne doivent pas se retrouver à plus de deux dans un endroit donné ;
- ne doivent pas parler à un «jaune», à moins que ce dernier ne leur ait adressé la parole ;
- ne peuvent accéder aux équipements sans permission spéciale.

Les participants avec les étiquettes jaunes :

- Bénéficient d'un accès prioritaire au baby-foot et aux autres tables de jeu ;
- ont la priorité pour le choix de la musique ;
- peuvent accéder à tous les équipements dont ils ont besoin ;
- ont droit à une boisson/un chocolat gratuit au bar, à la fin de la session, s'ils respectent strictement les règles.

Instructions

1. Distribuez les étiquettes au hasard et demandez aux participants de les porter en permanence. Tous les membres de chacun des groupes devront en porter une.



2. Punaisez les règles de manière à ce qu'elles soient visibles de tous et expliquez qu'elles doivent être respectées sans exception.

A tout autre égard, cette session doit être aussi normale que possible.

Compte rendu et évaluation

Assurez-vous que vous consacrez suffisamment de temps au compte rendu.

Commencez par demander aux participants ce qu'ils pensent du jeu et ce qu'ils ont appris. Questions :

- Qu'ont ressenti les "jaunes" et les "verts" ?
- Qu'est-ce qui était le pire pour les «verts» et les «jaunes» ?
- Certains ont-ils essayé d'échanger leurs étiquettes ?
- Quelles sont les formes de discrimination dans la réalité ?
- Qui a le pouvoir de fixer les règles ?
- A quel point votre organisation est-elle démocratique ?
- Que pouvez-vous faire pour promouvoir la démocratie au niveau local au sein de votre organisation ou de votre communauté, et au niveau régional et national dans votre société ?

Conseils pour l'animateur

Préparez les règles soigneusement à l'avance, de manière à garder le jeu sous votre contrôle.

Observez les personnes dans chacun des groupes. Vous pouvez éventuellement manipuler la composition de chaque groupe, mais ne le faites pas au vu et au su des participants. Sachez aussi que cette activité peut susciter de fortes émotions.

Cette activité convient parfaitement à des stages avec hébergement ou à des séminaires. Il est important de lui consacrer une durée déterminée, à savoir deux heures ou une session. Avant l'évaluation, il faut aussi que les participants sortent de leur rôle. Si vous voulez approfondir les questions minorité-majorité, vous pouvez faire en sorte qu'une majorité de participants porte une étiquette jaune et une minorité une étiquette verte.

Suggestions de suivi

Revoyez les règles de votre organisation. Sont-elles justes pour tous les membres ? Conviennent-elles à toute personne désireuse de devenir membre ? Réfléchissez à qui fait les règles et qui détient le pouvoir, et voyez s'il est possible de le partager plus largement. Vous pouvez aussi poursuivre en demandant aux participants de s'exprimer sur les caractéristiques d'une société plus juste, ou sur leur société idéale, puis de réfléchir aux obstacles qui empêchent sa concrétisation. Une façon amusante de faire cet exercice est d'utiliser «Ballons» (page 73).

Rêves

L'une des caractéristiques que nous, êtres humains, avons tous en commun est la faculté de rêver et d'imaginer un avenir meilleur. Cette activité renforce le sentiment d'égalité au sein du groupe, par le biais du partage de rêves et de visions.

Thèmes abordés

- L'égalité au-delà des origines ethniques et culturelles
- La solidarité et l'empathie entre les membres du groupe

Objectifs

- Mettre en lumière l'égalité au sein du groupe.
- Générer la solidarité et l'empathie et créer une bonne atmosphère au sein du groupe.
- Encourager la coopération.
- Apprendre à se connaître.

Durée : 1 heure

Taille du groupe : Entre 6 et 40

Préparation

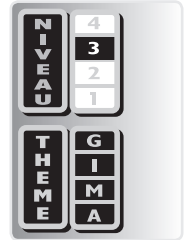
Un tableau de papier et des marqueurs pour chaque groupe de travail

Instructions

1. L'organisation de cette activité dépendra de la taille du groupe. Si le groupe est de taille moyenne (environ 10 personnes), formez un seul groupe de réflexion. Au-delà, divisez les participants en sous-groupes de 5-6.
2. Demandez aux participants de consacrer tout d'abord 5 minutes à réfléchir individuellement à leur conception de leur avenir - concernant la famille, le travail, les loisirs, le logement, le développement personnel, les droits civils, etc.
3. Demandez-leur ensuite, en groupe, de partager leurs rêves et leurs aspirations, en en donnant les raisons, puis d'écrire ou, mieux encore, de dessiner les rêves qu'ils ont en commun : avoir un emploi, voyager, avoir des enfants, posséder une maison, etc.
4. Demandez à chaque groupe de présenter ses dessins ou ses conclusions en plénière.
5. Poursuivez en demandant aux participants, individuellement ou en groupe, de définir trois choses concrètes qui les empêchent de réaliser leur rêves, et trois choses concrètes que, en tant que groupe (ou organisation), ils pourraient faire pour se rapprocher le plus possible de leurs rêves.

Compte rendu et évaluation

Commencez par demander aux participants de partager les sentiments qu'ils ont ressentis à l'occasion de cette activité et de dire ce qui leur a plu. Poursuivez avec d'autres questions :



- Quelque chose vous-a-t-il surpris ?
- Pensez-vous que chacun devrait avoir le droit de poursuivre ses aspirations ?
- Pensez-vous que certains ont plus de chances que d'autres ?
- Qui, pourquoi, et est-ce juste ?
- Comment pourriez-vous concrètement vous soutenir mutuellement pour surmonter les obstacles et concrétiser vos rêves ?

Conseils pour l'animateur

Cette activité peut être un bon stimulant pour les groupes et les individus, à condition qu'ils parviennent à être précis concernant leurs rêves et à définir des actions collectives concrètes. Il est important de souligner la dimension collective de cette approche, afin d'éviter les lacunes individuelles, du type : «Je ne sais pas comment faire ceci ou cela... Je n'en ai pas les moyens».

Cette activité fonctionne mieux si les visions sont mises en commun de manière créative. Si les groupes ont des difficultés à dessiner leurs rêves, essayez les collages avec des vieux magazines en couleur, des ciseaux et de la colle. Sinon, vous pouvez aussi inviter les participants à illustrer leurs rêves par le biais de sketches. Toute méthode facilitant la créativité et l'expression spontanée est préférable à la seule communication écrite ou verbale.

Il est plus facile de faire le lien avec les questions du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme si le groupe est multiculturel. Sinon, la question «Pensez-vous que chacun a le droit de poursuivre ses aspirations ?» devrait aider à orienter la discussion et la réflexion dans cette direction.

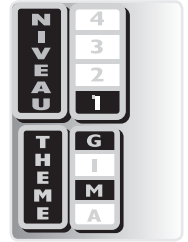
Suggestions de suivi

Essayez l'activité «Ballons» (page 73), afin de donner un suivi approprié immédiat à «Rêves» et de générer des sentiments positifs au sein du groupe.

Travaillez sur les idées concrètes d'actions pratiques suggérées par les participants durant cette même activité, ou, si le temps ne le permet pas, planifiez une autre session pour réfléchir à cet aspect.

Le sens de l'histoire

Écrire l'histoire et l'enseigner comporte toujours le risque de tomber dans l'ethnocentrisme, le nationalisme et la xénophobie. Si elle joue un rôle important dans notre socialisation et la formation de notre identité, l'histoire, à cause de la façon dont elle est enseignée, contribue souvent au renforcement des préjugés et des stéréotypes à propos des autres peuples ou pays. L'éducation interculturelle devrait promouvoir une interprétation de l'histoire qui prenne en compte différentes perspectives. Il n'y a jamais qu'une seule vérité, et ceci est encore plus vrai en matière d'histoire que dans toute autre discipline. Écouter ou lire l'histoire des autres nous aide à mieux comprendre notre propre histoire.



Thèmes abordés

- Les différentes interprétations de l'histoire et des événements historiques
- L'ethnocentrisme et le nationalisme
- L'empathie et la promotion d'une perception plus large du monde

Objectifs

- Explorer les diverses perceptions de l'histoire et l'enseignement de l'histoire.
- Rechercher des similitudes dans nos systèmes éducatifs.
- Éveiller la curiosité et l'empathie à l'égard de l'histoire et de la culture d'autres peuples.
- Favoriser une approche critique de notre propre histoire.

Préparation

- Dessinez un calendrier de 1500 à nos jours sur un grand tableau ou sur plusieurs feuilles de papier.
- Punaises ou scotch

Durée : 30 minutes à 1 heure

Taille du groupe : Indifférente

Instructions

1. Invitez chaque participant à réfléchir à 5 dates historiques cruciales pour son pays ou sa culture, et à apposer son nom en regard des dates correspondantes sur le calendrier.
2. Lorsque tous les participants se sont exécutés, demandez-leur de donner les raisons de l'importance de ces dates, ce qu'elles représentent et pourquoi ils les ont choisies.

Compte rendu et évaluation

Invitez les participants à dire s'ils ont été surpris par l'une ou l'autre de ces dates (ou événement), ou si toutes leur étaient connues. Si des événements sont méconnus de certains participants, demandez alors à ceux qui les ont cités de donner les explications nécessaires.

Demandez-vous ensuite pourquoi et comment nous apprenons certains événements historiques et pas d'autres.

Conseils pour l'animateur

Cet exercice devrait mieux fonctionner avec des groupes plutôt jeunes. Il convient particulièrement à des groupes multiculturels, mais aussi à des groupes monoculturels. Dans ce cas, il sera intéressant de nous demander ce qui fait que nous nous souvenons mieux de telles dates que d'autres, et ce qui nous influence.

Vous préférerez peut-être écrire vous-même les noms sur le calendrier, plutôt que d'inviter chaque participant à son tour à venir le faire.

Variantes

Cette activité peut être adaptée et utilisée avec un calendrier portant sur une seule année. Demandez alors aux participants d'y inscrire les principaux jours fériés célébrés par les différents pays, cultures, religions, etc.

Suggestions de suivi

Soyez attentif au fait que les participants peuvent ne pas vous raconter l'histoire dans son intégralité. Optez pour une approche critique de ce que vous entendez et lisez. Posez sans cesse des questions !

Nos attitudes à l'égard des autres proviennent non seulement de ce que nous avons appris dans le cadre de notre éducation formelle, dans nos cours d'histoire, par exemple, mais aussi, de manière plus informelle, de ce que nous avons retenu des paroles et des plaisanteries entendues. Si vous avez envie de vous intéresser à l'ethnocentrisme véhiculé par les plaisanteries et l'humour, essayez l'activité «Concours Euroblagues» (page 89).

Sur les traces de la diversité

La dimension multiculturelle de nos sociétés s'exprime de diverses façons et sous diverses formes. Les «empreintes» des autres cultures sont partout, à tel point que, très souvent, nous ne les remarquons même pas. Cette activité permet aux participants de repérer les signes du multiculturalisme et de jeter un regard nouveau sur leur environnement social.

Thèmes abordés

- Nous vivons dans un monde interdépendant : nos pays dépendent les uns des autres.
- Dans chaque société, on trouve des indices de la présence d'autres cultures.
- Les relations entre les différentes cultures et la reconnaissance du fait que leur influence mutuelle est source d'enrichissement.

Objectifs

- Permettre aux participants d'identifier les influences des autres cultures sur leur propre société, ainsi que leurs apports.
- Évaluer les influences de manière positive.

Durée

Partie A : planning de l'activité = 30 minutes

Partie B : sur les traces de la diversité = 2h00 - 2h30

Partie C : compte rendu = 1h00

Partie D : exposition (facultatif) : Si vous pouvez vous procurer des photos, des films, des enregistrements, etc. Vous aurez besoin de temps supplémentaire pour la préparation de l'exposition.

Taille du groupe

Un minimum de 10 et un maximum de 25

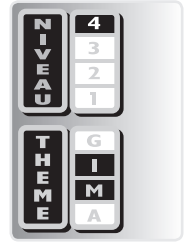
Préparation

- Pour la partie A, vous aurez besoin de papier, de stylos, de tableaux de papier et de marqueurs de différentes couleurs.
- Pour la partie B, le matériel utilisé dépendra des ressources disponibles. Il serait bien que vous puissiez disposer de magnétoscopes ou de caméras et de magnétophones, sinon, les participants devront simplement établir une liste des «empreintes» relevées.
- Pour la partie D : Si les participants peuvent prendre des photos ou faire des enregistrements, il faudra alors que vous prévoyiez du temps et de l'espace pour la présentation de leur travail.

Instructions

Partie A : planning

1. Divisez les participants en groupes de 6 maximum.
2. Expliquez à chaque groupe qu'il va devoir explorer son environnement local (village, quartier, ville) à la recherche des empreintes d'autres pays et cultures, afin de dresser la liste de leurs découvertes et de les illustrer par le biais de



photos, d'enregistrements, de vidéos, etc. (ou tout simplement d'en faire la liste, si le groupe ne dispose pas des ressources suffisantes).

3. Réfléchissez à certains domaines dans lesquels rechercher des «empreintes» :
 - Gastronomie : Les produits et les épices des autres pays aujourd'hui utilisés dans notre cuisine, les restaurants étrangers, les boissons, etc.
 - Vêtements et mode : Les vêtements provenant d'autres pays et cultures, les chaussures et les vêtements fabriqués à l'étranger et importés, etc.
 - Musique : Écouter les programmes des stations de radio FM. Écouter les groupes étrangers dans les lieux publics, les bars, les pubs, les discothèques. Rechercher les endroits spécialisés dans les musiques étrangères.
 - Médias de masse : Comparer les différentes chaînes de télévision et les programmes étrangers qu'elles proposent.
 - Langue : Les mots d'autres langues que nous employons quotidiennement.

Partie B : sur les traces de la diversité

1. Demandez aux groupes de se réserver deux heures, la semaine prochaine, pour explorer leur environnement (village, quartier, ville, etc.) et rechercher les «empreintes» d'autres cultures et pays.

Partie C : présentation

1. Demandez aux groupes de présenter les conclusions de leurs recherches et de faire une brève synthèse de leurs découvertes.
2. Aidez les participants à préparer une exposition pour illustrer les «empreintes» découvertes. Cela les aidera à développer une vision globale du travail effectué dans le cadre de la partie B.

Compte rendu et évaluation

La présentation doit se terminer par une discussion. Vous pouvez faciliter l'évaluation avec des questions du type :

- Avez-vous eu des surprises ?
- Que signifie le fait que nous soyons entourés d'empreintes d'autres cultures et pays ?
- Que pensons-nous du fait que nos connaissances des autres cultures et sociétés s'élargissent, même si ces connaissances restent partielles ou très superficielles ?
- Que nous apportent ces connaissances ? Quelles sont leurs limites ? Serait-il utile de les élargir ? Comment pourrions-nous faire en sorte de les élargir ?
- Pouvez-vous observer des modèles ou des tendances concernant ces «empreintes» ? Y-en-a-t-il davantage en provenance de certains pays que d'autres ? Pourquoi ?

Conseils pour l'animateur

tous différents
tous égaux

Il est très important que vous motiviez le groupe, afin qu'il apprécie pleinement l'activité. Vous pouvez par exemple l'encourager en comparant ce travail de recherche à une enquête de détective, à un voyage de découverte ou à une aventure.

Il est également important d'insister sur le fait que ce travail de recherche doit être collectif.

Dans la discussion, essayez d'amener les participants aux conclusions suivantes :

- Nous vivons dans un monde interdépendant et nos pays dépendent les uns des autres. Dans chaque société, nous trouvons la preuve de la présence de différentes cultures.
- Grâce à la révolution technologique et aux progrès de la communication, nous disposons d'énormes opportunités d'échanges et de connaissances des autres.
- Les relations entre les différentes cultures et leurs influences mutuelles sont source d'enrichissement.
- Les contributions de chaque culture doivent être évaluées en tant que telles, et non dans le contexte de leur pays ou de leur société d'origine.

Si possible, et si les participants sont d'accord, vous pouvez inviter des personnes d'autres pays ou cultures (en rapport avec les découvertes des participants) à venir voir l'exposition : par exemple, un disc-jockey d'une station de radio, un membre d'une association locale de minorité, une personne travaillant dans un magasin, etc.

ВСІЧКІ різличні
ВСІЧКІ рівні

Suggestions de suivi

Vous aurez peut-être envie de faire profiter un public plus large de votre exposition. Organisez une soirée portes ouvertes et invitez des membres d'organisations et de groupes locaux.

Il est facile d'accepter certains apports d'autres cultures, comme la nourriture et les boissons, mais plus difficile d'accueillir les étrangers. Que se passe-t-il lorsque vos voisins possèdent des coutumes et des habitudes différentes et qu'il est difficile de s'entendre avec eux ? Vous pouvez explorer cette question avec l'activité «Dans notre immeuble» (page 106).

Sinon, si vous êtes intéressé par la rencontre des cultures, vous pouvez essayer le jeu de simulation «L'île» (page 132).

Un égale un

Nous sommes tous différents. Parfois, nous sommes fiers de nos différences et désireux de les affirmer. D'autres fois, nous préférons les cacher, soit par peur de rejet, soit par désir d'être comme les autres. Nous aussi sommes tous égaux parce que, en tant qu'êtres humains, nous partageons de nombreuses qualités.



Thèmes abordés

- Identité personnelle
- Qualités de l'être humain
- Nous sommes tous différents, mais tous égaux

Objectifs

- Apprendre à se connaître et à s'accepter mutuellement au sein du groupe.
- Montrer que nous sommes tous différents.
- Montrer que nous sommes tous égaux.
- Réfléchir à la manière dont se constitue notre identité.

Durée

- Partie A : 30 minutes
- Partie B : 30 minutes
- Partie C : 20 minutes
- Discussion : 20 minutes

Taille du groupe : Indifférente

Préparation

- Une craie et une liste des caractéristiques personnelles pour la partie A
- Des feuilles de papier et des feutres de couleur, des épingles ou du scotch pour la partie B

Instructions

L'activité consiste en trois «mini-activités» associées pour permettre aux participants d'explorer leurs différences, de réfléchir à ce qui rend chacun d'eux unique et de partager certains de leurs points communs.

Partie A : Différences

1. Assurez-vous que vous disposez de suffisamment d'espace et que la pièce est la plus vide possible.
2. Expliquez au groupe qu'il doit imaginer une ligne séparant la salle en deux son milieu. Placez-vous sur cette ligne.
3. Demandez aux participants de se placer d'un côté de la salle, puis dites : «Franchissez la ligne ceux... qui portent un pantalon».
4. Après que ceux portant un pantalon aient traversé la ligne, énoncez une autre caractéristique : par exemple, «Franchissez la ligne ceux... qui aiment faire la cuisine».

5. Une fois que le groupe est échauffé, vous pouvez passer à des caractéristiques concernant plus spécifiquement le thème : par exemple, «Franchissez la ligne ceux... qui ont des amis proches ouvertement homosexuels ou lesbiennes».

Partie B : Caractère unique

6. Demandez aux participants de réfléchir aux tee-shirts qu'ils portent et notamment aux logos ou au slogans relatifs à la campagne qui les ornent. Portent-ils ces tee-shirts parce que le design leur plaît, ou parce qu'ils souhaitent affirmer leur soutien à une cause particulière ?
7. Expliquez-leur qu'ils vont à présent devoir dessiner un logo très personnel pour leur tee-shirt, un logo qui révèle et affirme leur personnalité.
8. Distribuez les feuilles de papier et les feutres aux membres du groupe et donnez-leur 15 minutes pour dessiner leur logo.
9. Lorsqu'ils ont terminé, demandez-leur de scotcher ou d'épingler leur dessin sur leurs tee-shirts et de faire le tour de la salle pour montrer leurs logos et voir ce que les autres ont fait.

Partie C : Recherche des points communs

10. Demandez à chaque participant de trouver un partenaire et, ensemble, de mettre à jour trois points communs. Une chose qu'ils font, ressentent ou pensent **toujours** ; une autre qu'ils font, ressentent ou pensent **quelquefois** ; une autre encore qu'ils ne font, ne ressentent ou ne pensent **jamais**.
11. Demandez à présent à chaque paire de trouver une autre paire qui partage les mêmes caractéristiques. S'ils n'y parviennent pas, ils doivent alors former un groupe de quatre et négocier trois caractéristiques communes.
12. Demandez ensuite aux groupes de quatre de former des groupes de huit et de renouveler les négociations, si nécessaire. L'activité prend fin lorsque tous les participants sont regroupés en un seul groupe et sont parvenus à identifier trois points communs.
13. Si le groupe est très grand, vérifiez que tous les participants partagent les mêmes caractéristiques en leur demandant de s'asseoir en cercle. Prononcez alors une caractéristique à haute voix ; ceux qui s'y identifient doivent se lever. Si un des participants ne se reconnaît pas, recommencez avec une autre caractéristique.

Compte rendu et évaluation

Demandez aux participants s'ils ont apprécié l'activité et discutez de ce qu'ils ont appris.

- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous dû franchir la ligne ?
- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous vous êtes affirmé en tant que personne unique, différente des autres ?
- Qu'avez-vous ressenti en constatant que vous partagiez autant de caractéristiques avec le reste du groupe ?

- Dans notre vie quotidienne, quand aimons-nous nous sentir uniques et quand avons-nous besoin de nous sentir comme les autres, ou égaux ?
- Demandez aux participants de partager leurs expériences :
- Avez-vous déjà dû dissimuler votre identité pour être accepté ?
- Avez-vous déjà fait l'objet de discrimination parce que vous étiez différent ou parce que vous étiez avec quelqu'un d'autre ?
- Avez-vous déjà été contraint de renoncer à une partie de votre identité pour être accepté au sein d'un groupe ?

Conseils pour l'animateur

Dans la partie A, tentez d'abord de penser à des caractéristiques personnelles qui ne sont pas partagées par le reste du groupe, sans pourtant être trop intimes. Il peut s'agir de «curiosités» personnelles, comme par exemple la façon dont vous vous brossez les dents, ou dont vous chantez sous la douche. Lorsque le groupe est échauffé, passez aux expériences personnelles : demandez qui a fait l'objet de discrimination, qui possède un ami immigrant, Rom (Tsigane ou Voyageur) ou homosexuel, qui a vécu dans un autre pays, qui a des proches qui ont émigré ou se déplacent en chaise roulante. Explorez ensuite les goûts personnels, les souhaits, les sentiments, etc.

Les caractéristiques de la première partie devant être spéciales, vous devez en dresser une liste préalablement à l'activité. Choisissez des caractéristiques appropriées, en fonction de ce que vous savez des participants. Vous pourrez, en alternance, demander aux participants de suggérer des caractéristiques, mais veillez à ce que tous se connaissent bien et que personne ne tente de mettre quelqu'un dans l'embarras.

Durant les deuxième et troisième parties, ce sont les participants eux-mêmes qui devront définir les caractéristiques.

Nous vous suggérons de vous joindre à l'activité, afin de suivre le processus de plus près.

Suggestions de suivi

Organisez une session durant laquelle les participants pourront peindre ou imprimer leurs propres tee-shirts. Ils pourront utiliser leurs dessins ou créer un logo pour la campagne ou une autre question.

Autres activités du kit envisageables pour faire suite à la présente : «Mon enfance» (page 157), pour analyser les diverses expériences de notre enfance qui ont modelé notre personnalité, et «Nos héros préférés» (page 161), pour analyser ce qui caractérise les héros que nous admirons.

Icebreakers (Jeux pour briser la glace)

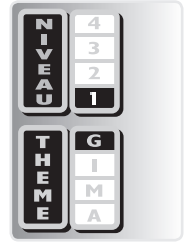
Les jeux qui suivent sont tous courts ; il s'agit d'activités distrayantes à employer pour stimuler le groupe. Elles sont très utiles lorsque vous commencez à travailler avec un nouveau groupe, pour développer une bonne ambiance de groupe et, préalablement à une session, pour échauffer les participants.

Niveau : I G

Ces activités ont été réparties dans deux sections. La première regroupe des activités pour l'échauffement et le développement d'une bonne ambiance au sein du groupe. La deuxième contient les autres activités qui, tout en échauffant les participants, les aideront à faire connaissance et à travailler sur l'un des thèmes de la campagne.

Soulignons que toutes ont pour objectif d'être plaisantes et amusantes, afin d'amener les participants à un travail collectif avant de passer à d'autres activités du kit. Mais ce ne sont que des suggestions et, si vous en connaissez d'autres et souhaitez les utiliser, vous êtes libre de le faire.

Si vous commencez à utiliser le kit avec un nouveau groupe, nous vous suggérons de démarrer avec un ou deux icebreakers, puis d'essayer une des activités qui contribuent à la formation du groupe et travaillent sur des images, comme par exemple : «Rêves» (page 183), «L'exception» (page 122), «Moi aussi» (page 155), «Rechercher les similitudes et découvrir la diversité» (page 176) ou «Un égale un» (page 190).



Section I

Les objectifs des activités suivantes consistent à :

- Encourager l'interaction ;
- échauffer le groupe ;
- développer les compétences en matière de communication ;
- encourager les participants à travailler en coopération ;
- être amusantes.

J'APPORTE UNE LETTRE POUR...

Préparation

Des chaises, autant que de participants moins une

Durée : 5-10 minutes

Taille du groupe : 20-30

Instructions

1. Disposez les chaises en cercle.
2. Demandez aux participants de s'asseoir et, à celui qui n'a pas de chaise, de se tenir au milieu.
3. Demandez à la personne au centre de dire quelque chose comme : «J'apporte une lettre à... ceux qui portent des lunettes (... ont pris une douche ce matin ; portent des pantalons ; ont une montre à leur poignet ; ou toute autre chose, selon l'imagination de la personne).
4. Tous ceux qui portent des lunettes doivent alors changer de chaise, tandis que la personne au centre essaie d'en profiter pour s'asseoir.
5. Demandez alors à la personne qui se retrouve au centre «d'apporter la prochaine lettre».
6. Arrêtez le jeu au bout de 5-10 minutes, lorsque tous les participants ont eu l'occasion d'apporter une lettre et de changer de place.

LE CLIN D'OEIL

Durée : 10-15 minutes

Taille du groupe

5-15 participants : ce jeu nécessite un nombre impair de participants

Préparation

Des chaises, en nombre égal à la moitié des participants plus une

Instructions

1. Disposez les chaises en cercle.
2. Divisez les participants en deux groupes ; l'un d'eux comportera une personne de plus.
3. Demandez au groupe le plus petit de s'asseoir (une chaise restera alors vide).
4. Demandez ensuite aux membres du second groupe de se tenir derrière chacune des chaises (l'un d'entre eux sera derrière la chaise vide).
5. Expliquez à présent que la personne derrière la chaise vide doit tenter «d'appeler» un des participants assis en lui faisant un clin d'oeil. Celui-ci doit alors essayer de venir prendre place sur la chaise vide sans que la personne derrière lui ne le touche. S'il est touché, il doit alors revenir s'asseoir, et la personne derrière la chaise vide doit tenter d'appeler quelqu'un d'autre.
6. Si le participant parvient à venir s'asseoir sans être touché, alors la personne qui se retrouve derrière la chaise vide doit à son tour «appeler» quelqu'un.
7. Dernière règle : La personne à qui s'adresse le clin d'oeil ne peut l'ignorer ; elle doit tenter de rejoindre la chaise vide.

Conseils pour l'animateur

Cette activité est très amusante si l'on y joue rapidement.

LE PONT

Durée : 15 minutes environ

Taille du groupe

10-20 participants : ce jeu nécessite un nombre pair de participants

Préparation

- Une salle vide
- Des chaises en nombre égal à celui des participants plus deux

Instructions

1. Divisez les participants en deux groupes égaux.
2. Disposez les chaises en deux rangées face à face, distantes de un à deux mètres. Chaque rangée doit avoir autant de chaises que de participants dans l'équipe, plus une. Les rangées doivent avoir la même longueur.
3. Décidez d'un point dans la salle matérialisant la ligne d'arrivée, à égale distance des deux rangées de chaises.
4. Demandez à chacune des équipes de choisir une rangée et dites à chaque membre de monter sur une chaise. La dernière chaise, la plus loin de la ligne d'arrivée, doit rester vide.
5. Expliquez les règles du jeu : La personne la plus proche de la chaise vide doit l'attraper et la faire passer à la personne de son équipe devant d'elle, qui doit à son tour la faire passer à la personne devant elle, et ainsi de suite jusqu'au dernier membre de l'équipe. Les chaises doivent passer de main en main. La dernière personne doit alors la poser sur le sol et s'y mettre debout, puis tous les membres de son équipe doivent avancer d'une chaise. La chaise libérée au bout de la rangée doit alors passer de main en main, et ainsi de suite : l'équipe gagnante est celle qui parvient la première à atteindre la ligne d'arrivée avec une chaise vide.
6. Donnez le signal de départ.

Conseils pour l'animateur

Les joueurs doivent être tout le temps sur les chaises. Si l'un d'entre eux chute, il est éliminé et son équipe doit alors faire passer deux chaises vides.

QUI A COMMENCÉ ?

Durée : 10-15 minutes

Taille du groupe : 10-20

Préparation

- Une salle vide
- Une montre ou un chronomètre

tous différents
tous égaux

kaikki erilaisia
kaikki samanarvoisia

Instructions

1. Demandez à un volontaire de quitter la salle.
2. Demandez au reste du groupe de former un cercle.
3. Désignez un leader. Demandez-lui de commencer à faire quelque chose (se gratter le ventre, agiter une main, bouger la tête, faire semblant de jouer d'un instrument de musique, etc.) et dites aux autres de l'imiter.
4. Demandez au leader de changer souvent de geste et dites aux autres de faire de même.
5. Faites revenir le volontaire dans la salle et invitez-le à se tenir au centre du cercle pour deviner qui est le leader. Il dispose de trois minutes et peut faire trois suppositions. S'il ne parvient pas à deviner, il devra payer une amende, c'est-à-dire faire quelque chose de drôle.
6. Si le volontaire trouve la réponse, le leader quitte la salle et le groupe désigne un nouveau leader. Et ainsi de suite jusqu'à la fin du jeu.

Conseils pour l'animateur

Le temps étant l'un des facteurs de pression dans cette activité, il est important que vous l'exploitez pour accroître la dynamique de groupe, en disant : «Une minute vient de s'écouler et notre ami a l'air désorienté», «Va-t-il parvenir à deviner ?», etc.

4 DEBOUT

Taille du groupe : 10 et plus

Durée : 5-10 minutes

Préparation

Des chaises, une par personne

Instructions

1. Demandez aux participants de s'asseoir en cercle.
2. Expliquez la règle du jeu : il doit toujours y avoir 4 joueurs debout en même temps, mais un joueur ne doit pas rester debout plus de 10 secondes ; il peut néanmoins décider de rester debout moins longtemps.
3. Il ne doit y avoir aucune tentative de communication entre les joueurs, mais chacun doit observer ce que se passe et assumer la responsabilité pour faire en sorte qu'il y ait toujours 4 personnes debout, ni plus ni moins.

Conseils pour l'animateur

Les participants auront besoin de quelques minutes pour attraper le coup de main, mais, ensuite, ils trouveront le rythme, s'assoieront, se lèveront, etc. C'est un jeu très excitant qui développe un fort sentiment de groupe.

Vous aurez peut-être envie de demander aux participants comment ils savaient lorsqu'ils devaient se lever ?

Section 2

Les objectifs de ces «icebreakers» consistent à :

- Échauffer le groupe ;
- aider les participants à faire connaissance ;
- encourager les participants à travailler en coopération ;
- introduire certaines des idées à propos de la campagne ;
- encourager l'interaction ;
- être amusantes.

BINGO HUMAIN

Durée : 20 minutes

Taille du groupe : 8 et plus

Préparation

- Copies du questionnaire ci-dessous, une par personne
- Crayons, un par personne

Instructions

Expliquez que l'objectif consiste, pour chacun, à interroger les autres membres du groupe de façon à trouver une caractéristique propre à chacune et à écrire leurs noms dans les cases.

Bingo humain

Trouvez quelqu'un dans le groupe qui répond positivement à la question :

«Êtes-vous quelqu'un qui... ? »

Essayez de mettre un nom différent dans chaque case.

- a récemment repeint ou décoré sa maison
- aime faire la cuisine
- a voyagé dans un autre pays européen
- partage sa maison avec d'autres membres de sa famille
- lit un journal régulièrement
- confectionne ses propres vêtements
- aime le football
- possède des animaux
- sait jouer d'un instrument de musique
- a des parents ou des grands-parents nés dans un autre pays
- sait un peu parler l'espéranto
- a voyagé hors de l'Europe

Conseils pour l'animateur

Si vous voulez avoir une brève discussion sur ce que les participants ont trouvé, commencez par leur demander s'ils ont apprécié l'exercice. Puis, abordez la diversité des compétences et des intérêts au sein du groupe et les influences culturelles qui se dégagent des réponses données. Exemple : Y-a-t-il un nombre égal d'hommes et de femmes qui aiment faire la cuisine ou coudre leurs vêtements ? Mais n'insistez pas trop sur ce point - et passez à une autre activité qui permettra aux participants d'étudier les différences et les similitudes, comme par exemple «Un égale un» (page 190).

SALUTS

Durée : 15 minutes

Taille du groupe : 10 et plus

Préparation

- Copies de la feuille ci-dessous à découper selon les lignes. Placez les bouts de papier dans un chapeau. Il vous faudra «un salut» par personne.

Instructions

Demandez aux participants de tirer un bout de papier, de se mélanger au centre de la salle, puis de se saluer en donnant leur nom et en mimant le geste décrit.

- Saluez la personne en la prenant dans vos bras et en l'embrassant trois fois sur les joues.
- Saluez la personne en la prenant dans vos bras et en l'embrassant deux fois sur les joues.
- Saluez la personne en la prenant dans vos bras et en l'embrassant quatre fois sur les joues.
- Saluez la personne en joignant vos mains comme pour une prière et en vous inclinant.
- Saluez la personne en vous frottant mutuellement le nez.
- Saluez la personne chaudement en la serrant fortement dans vos bras.
- Saluez la personne d'une solide et ferme poignée de main.
- Saluez la personne en gardant une distance de 50 cm et en lui serrant très légèrement la main.

Conseils pour l'animateur

Voici une activité très plaisante pour briser la glace au sein d'un groupe de participants qui ne se connaissent pas. Nous insistons sur le fait qu'il ne s'agit en aucun cas de renforcer les stéréotypes. Une brève discussion de suivi à propos des réactions des participants devrait d'ailleurs suffire à contrecarrer cette tendance et à introduire l'activité suivante. Vous pouvez leur demander :

- Pouvez-vous deviner de quels pays proviennent ces saluts ?
- Dans quelle mesure sont-ils des stéréotypes ? Tous les Allemands saluent-ils par une solide poignée de main ?
- Avec quels saluts vous sentez-vous à l'aise/mal à l'aise ?
- Vous êtes-vous déjà senti gêné, lorsque, dans un autre pays, une personne vous a salué chaudement en tentant de vous embrasser trois fois et que vous vous êtes maladroitement reculé avant qu'elle n'ait terminé, parce que vous ne connaissiez pas le code social ?

Passez ensuite à une activité consacrée aux stéréotypes, comme «Premières impressions» (page 170).

Note : Les joueurs vous interrogeront sur l'origine de ces coutumes. Invitez-les à deviner, sinon, voici quelques suggestions :

- Saluez la personne en gardant une distance de 50 cm et en lui serrant très légèrement la main. (Angleterre)
- Saluez la personne en la prenant dans vos bras et en l'embrassant trois fois sur les joues. (Pays-Bas/Belgique)
- Saluez la personne en la prenant dans vos bras et en l'embrassant deux fois sur les joues. (Portugal/Espagne)
- Saluez la personne en la prenant dans vos bras et en l'embrassant quatre fois sur les joues. (Parisiens)
- Saluez la personne en joignant vos mains comme pour une prière et en vous inclinant. (Japon)
- Saluez la personne en vous frottant mutuellement le nez. (Inuits)
- Saluez la personne chaudement en la serrant fortement dans vos bras. (Russie/Palestine)
- Saluez la personne d'une solide et ferme poignée de main. (Allemagne)

Extrait de : *Co-operative Studies Manual*, Co-operative Union Education Department, Stanford Hall, Loughborough, Leicestershire, LE-125QR, UK



Méthodes pour commencer à travailler sur les thèmes de la campagne

Les jeunes se rencontrent dans divers contextes, mais certains groupes, pour une raison ou une autre, n'ont pas coutume de parler des problèmes. Les activités suivantes constituent des points de départ utiles pour encourager les questions et le débat.

Une fois que les jeunes de votre groupe semblent intéressés, passez à l'une des activités simples du Kit, par exemple au niveau 1, pour renforcer la cohésion du groupe et commencer à travailler sur les images : « Un égale un » (page 190), « Premières impressions » (page 170) ou encore « Cultionary » (page 103).

Objectifs

- Fournir des informations.
- Encourager l'interaction et la coopération.
- Stimuler un intérêt pour les questions.
- Faire prendre conscience des personnes différentes.

Durée : Variable

Taille du groupe : Indifférente

Instructions

1. Posters

Trouvez des photos de personnes présentant des «différences», collez-les sur des grandes feuilles de papier et écrivez sous chacune un début de phrase. Choisissez une phrase de manière à orienter les participants sur les thèmes que vous voulez aborder. Demandez-leur d'imaginer la suite de ces phrases. Sinon, demandez-leur d'écrire leurs suggestions sur les posters.

Une variante consiste à réunir des photos de personnes célèbres au niveau local, national ou international pour leur action contre le racisme et l'intolérance, ou en faveur de la promotion de l'égalité, etc. et de demander aux participants de donner leurs noms et les raisons de leur célébrité.

2. Des nourritures différentes, des goûts différents

Si, dans votre centre, vous vendez des chips et des gâteaux salés, choisissez des produits qu'ils ne connaissent pas (chips à la crevette, nachos, crackers au riz, etc.). Vendez des cocas de marques étrangères (ramenés de vos vacances à l'étranger, par exemple). Essayez de pousser les individus à être curieux et à goûter des produits d'autres cultures.

3. Des magazines étrangers

Apportez des magazines écrits dans d'autres langues ou provenant d'autres pays. Laissez-les en accès libre, pour que les jeunes puissent les consulter ; profitez-en pour les sensibiliser à la différence.

4. Jeux de société

Proposez un choix de jeux de société d'autres pays.

Là encore, des questions bien formulées permettront de susciter leur curiosité à propos d'autres cultures.

5. Quizzes

- Imaginez et photocopiez des questionnaires pour faire rechercher aux participants les noms de festivals culturels étrangers, les noms de devises étrangères, etc., selon le thème que vous souhaitez aborder.
- «Que savez-vous de... ?» : Imaginez des questionnaires à propos de personnes célèbres pour avoir promu la tolérance. Exemple : Mahatma Gandhi était célèbre parce que :
 - a) Il était un footballeur célèbre ;
 - b) Il était le chef de la lutte pour l'indépendance indienne ;
 - c) Il était le Premier ministre du Pakistan.(réponse : b)

Questionnaires d'association :

Faites la liste de plats traditionnels et la liste de leurs pays d'origine. Demandez aux participants de tracer une ligne entre le plat et son pays d'origine :

Exemple :

Spaghettis	—	Espagne
haggis	—	Italie
paëlla	—	Écosse

6. Soirées thématiques

Demandez à une personne «différente» possédant un talent particulier de venir le faire connaître au groupe : lecture du Braille, danses traditionnelles, sculpture sur bois, chanter des mantras, pratique d'un instrument de musique (cornemuse), porter des costumes traditionnels.

7. Films et vidéos (voir liste)

Regarder des films ou des vidéos est à la fois distrayant et instructif. Cela peut être une activité très utile, si on l'associe à des événements ou à des campagnes locales, de sorte à favoriser la participation des jeunes.

Conseils pour l'animateur

Exploitez ces idées et adaptez-les aux besoins des jeunes de votre groupe. Dans toute discussion, essayez d'aborder les points suivants :

- Ce qu'ont dit ou fait les jeunes ;
- ce qu'ils ont appris de leurs expériences ;
- le lien entre leurs expériences et leur vie, mais aussi la communauté et le monde entier.

Utiliser les médias

Si nous voulons être écoutés, nous devons utiliser les médias. Voici quelques conseils et suggestions à ce propos.

Durée : Indifférente

Taille du groupe : Indifférente

1. Concevoir une brochure ou un poster

Commencez par vous demander :

- Quelles sont les personnes visées par la publicité ?
- Comment allons-nous procéder pour la distribution ou l'affichage ?
- Quel sera le prix de la production et qui paiera ?
- Combien d'exemplaires en voulons-nous ?

Contrôle de dernière minute : Avez-vous pensé à tous les détails importants ?

Concernant votre événement, assurez-vous que vous n'avez pas omis d'inclure : le jour, la date, la durée, le lieu, le prix, l'adresse de contact/le numéro de téléphone pour de plus amples informations, et des détails succincts sur la raison de la tenue de l'événement et sur ce qui va se passer.

2. Rédiger un communiqué de presse

Utilisez la télévision, la radio et les journaux locaux pour faire connaître vos activités. Le mieux est d'écrire vous-mêmes ce que vous avez à dire. Cela fait gagner du temps aux journalistes ; il est plus probable que, plutôt que de se déplacer pour vous interviewer, ils utilisent votre communiqué, s'ils l'ont sous les yeux sur leur bureau. De cette façon, il y a aussi davantage de chance pour que les informations données soient justes.

Rappelez-vous :

Rédigez un texte bref et simple, en évitant le jargon et les abréviations.

Choisissez un titre court et incisif.

- Le premier paragraphe doit donner les informations de base concernant qui, quand, quoi, comment et pourquoi ;
- Le deuxième paragraphe doit expliquer plus en détail ce que vous allez faire ;
- Le troisième paragraphe doit contenir toutes les autres informations complémentaires ou de base ;
- Assurez-vous que vous indiquez, à la fin de votre communiqué, les coordonnées nécessaires à l'obtention de plus amples informations ;
- Tapez votre texte sur le recto uniquement d'une page, en double interligne.

Note : Si vous organisez une manifestation et qu'un reporter est d'accord pour y assister, assurez-vous d'avoir au préalable rédigé un communiqué de presse que vous pourrez lui remettre. Téléphonnez au reporter le matin de la manifestation, pour vérifier qu'il ne vous a pas oubliés.

3. Utiliser la télévision et la radio locales

Les possibilités d'utilisation de la télévision et de la radio locales sont très

diverses : participer à des programmes à ligne ouverte, pour exprimer ses opinions, à des débats en direct et des interviews, et faire son propre programme. Quelle que soit la solution choisie, préparez-vous minutieusement.

tous différents
tous égaux

4. Affichage

Les panneaux d'affichage font l'objet de très longues listes d'attente, alors il vous faudra réserver votre place longtemps à l'avance. N'utilisez pas de panneaux trop hauts ; les enfants et les personnes sur chaise roulante ont des difficultés à les voir. Optez pour des affiches simples : de grandes photos accompagnées de quelques mots, afin de faire passer votre message. Les très grands formats attirent particulièrement l'attention.

5. Exploits et événements spéciaux

Ce sont des moyens efficaces pour attirer l'attention sur vous, notamment si vous avez su faire preuve d'originalité, de créativité et d'initiative. Soyez conscient des implications en matière de sécurité.

Vous devrez obtenir la permission d'utiliser un lieu public, comme une rue dans le centre-ville ou le parking d'un supermarché. Si le public est impliqué, vous aurez besoin d'une assurance «responsabilité civile». Prenez les dispositions nécessaires avec les autorités locales.

6. Faire des films et des vidéos

Vous pouvez réaliser un film ou une vidéo sur une question, afin d'informer et de distraire le public. Au cours de ce processus, vous apprendrez beaucoup sur vous-même et sur les personnes qui travaillent avec vous. Faire un film nécessite un travail de planning, du dévouement de la part des personnes concernées et du temps. Ce n'est pas un projet à prendre à la légère.

Vous pouvez aussi utiliser la vidéo comme moyen de communication à la place de l'écriture. L'idée de «lettre vidéo» a été utilisée en Angleterre pour encourager le dialogue entre des Tsiganes et des résidents locaux qui ne désiraient pas se rencontrer pour se parler en face. Grâce à cet échange de lettres vidéo, les personnes concernées ont pu poser les questions importantes et partager leurs espoirs et leurs craintes. Ainsi, les barrières sont tombées, tandis que les deux parties en présence commençaient à comprendre les opinions et les modes de vie de chacun. Cette idée pourrait être développée et utilisée à travers les frontières.

alle anderscht
alle gliich

Ressources utiles

Ce kit pédagogique est un point de départ. Voici quelques suggestions, utilisées dans la préparation de la « campagne tous différents - tous égaux », pour approfondir votre réflexion et agir. Si vous souhaitez consulter des publications plus récentes et des liens Internet, reportez-vous à la partie que **Repères** consacre à la **Discrimination** et à la **Xénophobie**.

A. Matériel écrit

Anne Frank Stichting (1992) : **De wereld van Anne Frank**, Bruxelles

Un kit pédagogique pour les jeunes de 14 à 17 ans. Le premier dossier raconte l'histoire d'Anne Frank dans le contexte du nazisme. Le deuxième contient une série de fiches de travail et de textes sur la discrimination et le racisme aujourd'hui.

ASTI asbl (1993) : **Immigration, tolérance, racisme**, Luxembourg

Ce dossier contient des statistiques sur l'immigration, des fiches de travail, des témoignages personnels et des textes littéraires de divers auteurs. Il a été produit par ASTI, en coopération avec le CDAIC, le Ministère des Affaires Culturelles et le Ministère de l'Education Nationale. Langue française. Disponible auprès de : ASTI asbl, 10 rue Laval, L-1922 Luxembourg

Bandrés, J.M., Garrido D.L., Ibáñez C. R., (1994) : «**Xenofobia en Europa. Instrumentos jurídicos contra el racismo**», Jovens Contra la Intolerancia, Editorial Popular, Madrid, Espagne [ISBN : 84-7884-124-5]

Compilation de divers textes juridiques internationaux sur le racisme et l'intolérance. Contient également un aperçu du racisme dans différents pays européens et des stratégies de lutte. Très utile en tant qu'outil d'information de base. Langue espagnole, 123 pages.

Budzinski, Manfred and Clemens, Karin : **Rausland oder : Menschenrechte für alle, Lamuv**

En Suisse, les personnes d'origine étrangère sont souvent marginalisées et discriminées. Quelles en sont les raisons ? Comment parvenir à créer une société réellement multiculturelle ? Comment garantir la protection effective des minorités ? Langue allemande.

Cardenas, Carmen, Equipo Claves (1995) : «**Guia para la Educacion Intercultural con Jovenes**», Comunidad de Madrid-Dirección General de Juventud, Madrid, Espagne [ISBN : 84-451-0966-9]

Un guide pour l'éducation interculturelle avec les jeunes, qui fournit des lignes directrices fondamentales, claires et accessibles sur l'éducation interculturelle dans le cadre du travail de jeunesse. Signale les points essentiels pour le développement de programmes et d'activités d'éducation interculturelle. Langue espagnole, 78 pages.

Christlicher Friedensdienst : **Was tut uns der Rassismus an ?**, CFD

Comment réagissons-nous face à la montée du racisme dans nos sociétés ? Que faisons-nous lorsque nous atteignons les limites de notre compréhension de ce qui est «étranger» ? Ce manuel du Mouvement chrétien pour la Paix s'adresse aux écoles et aux groupes d'adultes ; il contient des textes, des poèmes, des photos et beaucoup de conseils pour d'autres activités. Langue allemande.

Colectivo AMANI (1994) : **Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos**, editorial popular, Madrid

La nécessité de l'éducation interculturelle d'un point de vue espagnol. Contient de nombreuses descriptions d'activités interculturelles. Langue espagnole.

- Collins, Adrienne (1995) : **Racism and Intolerance in Ireland, Report of the Campaign Committee**, National Youth Council of Ireland (NYCI)
Histoire du racisme et de l'intolérance en Irlande, expériences personnelles, position de l'Irlande en matière législative. Les 14 recommandations du NYCI pour s'attaquer au racisme en Irlande. Disponible auprès de : NYCI, 3 Montague Street, Dublin 2, Irlande
- Conseil de la jeunesse d'expression française (1994) : **Argumentaire**, CJEF, Bruxelles
Une série de lieux communs relatifs aux immigrants replacés dans leur contexte. Se caractérise par une volonté de fournir des informations généralement non disponibles. Langue française. Disponible auprès de : CJEF, boulevard Adolphe Max 13, B-1000 Bruxelles, Belgique
- Conseil de l'Europe (1995) : **DOmino - Un Manuel sur l'emploi de l'Éducation par Groupes de Pairs en tant que Moyen de Lutte contre le Racisme, la Xénophobie, l'Antisémitisme et l'Intolérance**, Strasbourg
Ce manuel contient des idées constructives et des orientations utiles à l'usage des travailleurs de jeunesse, afin d'encourager les jeunes à pratiquer l'éducation par groupes de pairs. Langues française et anglaise.
- Crickley, Anastasia (1990) : **Racism : the Concept, the Dynamic and the Issue**, Co-options
Idéologie et pratique du racisme : l'idée de «race» et de «races» ; typologie raciale et pensée raciale ; formes de racisme ; De qui le racisme est-il le problème ? Que pouvons-nous y faire ? Langue anglaise. Disponible auprès de : Trocaire, 169 Booterstown Avenue, Blackrock, County Dublin, Irlande
- Dadziel, Stella (1993) : **“Racetracks”**, London Borough of Greenwich, Directorate of Education, Woolwich, United Kingdom [ISBN : 1-898443-009]
Ce dossier ressources consacré à la lutte contre le racisme avec les jeunes combine des informations historiques et récentes sur le racisme, des statistiques récentes, des exercices pour la formation du personnel et des activités antiracistes concrètes. Pour toute personne travaillant avec des jeunes (de 11 à 21 ans). Langue anglaise, 225 pages.
- Dieteren, Carla and van Hoesel, Luciën (1994) : **“From xenophobia to extremely intolerant behaviour among young people”**, IKOL, Roermond, Pays-Bas
Un manuel consacré aux jeunes extrêmement intolérants et aux méthodes de travail avec ce groupe spécifique. Il fournit des informations de base et des analyses, et décrit différentes approches et expériences de travail avec les jeunes (extrêmement) intolérants. Convient particulièrement aux travailleurs sociaux et de jeunesse. Langues anglaise et néerlandaise [version néerlandaise : ISBN : 90-801997-1-0]. Disponible auprès de : Limburg Institute for Categorical Relations, P.O. Box 1097, NL-6040 Roermond
- European Youth Centre / Centre Européen de la Jeunesse (1991-1993) : **Training Courses Resource File / Stages de formation - Dossier Ressources**, 12 vols, Conseil de l'Europe, Strasbourg
Une série de volumes qui rassemblent la plupart des documents utilisés et développés dans les stages de formation du CEJ. Parmi les questions abordées : Apprentissage interculturel ; La préparation et l'organisation de réunions, séminaires et autres rencontres internationales de jeunesse ; Evaluation. Langues française et anglaise. Version adaptée disponible en russe.
- Fondazione Cariplo per le iniziative e lo studio suilla multiethnicità : **Crescere in un società multiethnica** (1992)
Guide pédagogique sur les sociétés multi-ethniques à l'usage des élèves de la fin du primaire. Langue italienne. 65 pages.
- Fondazione Cariplo per le iniziative e lo studio suilla multiethnicità : **Conoscere per una società multiethnica** (1993)

Guide pédagogique sur les sociétés multi-ethniques à l'usage des élèves du secondaire. Langue italienne. 100 pages.

Frischknecht, Jürg : **Schweiz, wir kommen**, Limmat

Frischknecht enquête sur le milieu raciste militant depuis plus de dix ans. Dans ce livre, il s'intéresse aux activités et à l'organisation des responsables des actes de violence raciste, comme les attaques à la bombe des foyers de réfugiés et les agressions physiques à l'encontre des étrangers. Langue allemande.

Association pour les Echanges chrétiens de Jeunesse en Europe (1995) : **ICYE Handbook - European Youth Exchanges**, ICYE, Bruxelles

Un recueil de réflexions, de méthodes et d'entretiens visant à améliorer la qualité des échanges interculturels de jeunesse. Langue anglaise. Disponible auprès de : ICYE, Naamsesteenweg 164, B-3001 Louvain, Belgique

Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen (1993) : **5 miljard mensen : allemaal anders, allemaal familie**, Bruxelles

Cette étude explique comment la science se penche aujourd'hui sur les différences et les égalités physiques entre les populations du monde. Cet ouvrage contient de nombreuses illustrations, des statistiques et des explications sur le corps humain. Langues néerlandaise et française. Disponible auprès de : KBIN, Vautierstraat, B-1040 Bruxelles, Belgique

Liégeois, Jean-Pierre (1994) : «**Roma, Tsiganes, Voyageurs**», Editions du Conseil de l'Europe, Strasbourg [ISBN : 92-871-2349-7]

Pour les enseignants, les formateurs d'enseignants, les responsables de groupes, les travailleurs sociaux et toutes les personnes désireuses d'améliorer leur compréhension des problèmes des Roma, des Tsiganes et des Voyageurs. En nous permettant d'approcher et de comprendre leur culture, leur mode de vie et leur identité, cet ouvrage constitue une contribution majeure à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés dont sont victimes ces communautés. 323 pages, langues anglaise et française [édition française : Roma, Tsiganes, Voyageurs, ISBN : 92-871-2348-9]. Disponible auprès des chargés de vente des publications du Conseil de l'Europe, ou auprès de l'Unité des Editions du Conseil de l'Europe, F-67075 Strasbourg cedex

Liessens, Jean-Luc (1993) : **Ailleurs est aussi un pays. Jeunes, immigrations et mouvements associatifs**, Conseil de la jeunesse catholique, Éditions Vie Ouvrière, Bruxelles

La présence de jeunes Musulmans dans les organisations de jeunesse est l'un des signes tangibles d'une société appelée à être positivement multiculturelle. Contient des histoires, des chansons, des extraits de bandes dessinées et des critiques de films. Langue française.

Lorenz, Walter (1994) : «**Developing Anti-Racist Strategies**» - **An experimental learning module within the Youth for Europe programme**, European Centre for Community Education, Coblenz

Une analyse de l'utilisation des échanges de jeunes en tant que moyen de lutte contre le racisme. Inclut des activités pour les groupes de jeunesse. Langue anglaise. Disponible auprès de : ECCE, Am Finkenherd 4, D-5400 Coblenz, Allemagne

Mångkulturellt Centrum (1991) : «**Sagor från hela världen**», Invandrarminnesarkivet, Sveriges Invandrarinstitutet och Museum i Botkyrka, Stockholm, Suède [ISBN : 91-971176-1-7]

Un recueil de 28 contes traditionnels de 28 pays. Les contes constituent une excellente approche des différentes cultures et pays. Les contes sont écrits dans leur langue d'origine et en suédois. 268 pages. Disponible auprès de : Mångkulturellt Centrum, Fittja Gärd, S-14785 Tumba

Meulenbelt, Anja : **Scheidelinien - Über Sexismus, Rassismus und Klassismus**, rororo Taschenbuch

Cet ouvrage traite des problèmes liés à la lutte exclusive contre une seule forme de discrimination. Le danger réside dans le fait d'être incapable de comprendre tous les mécanismes de la discrimination. Langue allemande.

Morán, Juan de Dios (1993) : «**Cuaderno de Educación Multiétnica**», Jóvenes Contra la Intolerancia, Editorial Popular, Madrid, Espagne [ISBN : 84-7884-096-6]

Un recueil de textes et d'activités pédagogiques pour les jeunes, dans les cadres scolaire et extrascolaire. Contient des informations et des activités concrètes sur les stéréotypes, l'histoire et la compréhension des problèmes et de la situation des réfugiés et des immigrants. Langue espagnole, 70 pages.

Morelli, Anne (1992) : **Histoire des étrangers et de l'immigration en Belgique de la préhistoire à nos jours**, collection EVO Histoire, Éditions Vie Ouvrière - CBAI, Bruxelles

Cet ouvrage entreprend de démontrer que les mouvements de population ont toujours existé et que nous sommes tous des produits de l'immigration. Langues française et néerlandaise.

Morsy, Zaghoul (1994 pour la version espagnole) : «**La Tolerancia, Antología de textos**», Jóvenes contra la intolerancia/Editorial Popular/Ediciones UNESCO, Madrid, Espagne [ISBN : 84-7884-123-7]

Version espagnole d'une anthologie de l'UNESCO, réunissant des textes sur la tolérance. De la Bible au Coran, de Cervantes à Voltaire, de Tomás de Aquino à Martin Luther King, sont ici réunis quelques-uns des textes les plus beaux et les plus profonds du monde sur la tolérance. Langue espagnole, 270 pages.

Nederveen Pieterse, Jan : **Wit over zwart. Beelden van Afrika en zwarten in de weterse populaire cultuur**, NOVIB, La Haye

«Blanc ou Noir» est une étude sur le développement du pouvoir et des images. Comment s'expriment les relations de domination dans la culture au quotidien ? Comment sont-elles normalisées et comment s'expriment-elles au travers des mots et des images ? Langue néerlandaise.

Otten, Hendrik and Treuheit, Werner (1994) : **Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis**, Leske + Budrich, Opladen, 1994

Étude détaillée de la théorie et de la pratique de l'apprentissage interculturel dans les activités internationales de jeunesse. Langue allemande.

Perotti, Antonio (1994) : **Plaidoyer pour l'interculturel**, Conseil de l'Europe, Strasbourg

Langues française et anglaise. Disponible auprès des chargés de vente des publications du Conseil de l'Europe, ou auprès de l'Unité des Editions du Conseil de l'Europe, F-67075 Strasbourg cedex

Croix Rouge Jeunesse (1995) : **“Do you see what I see ?”**, Genève, Suisse

Kit d'action et de formation pour les jeunes, avec des activités pédagogiques concrètes concernant les images, les différences, les conflits et les actions. Langue anglaise, 36 pages. Disponible auprès de : Croix Rouge Jeunesse - Fédération Internationale des Sociétés de la Croix Rouge, P.O. Box 372, CH-1211 Genève

SOS Racismo «**Guia Anti-Racista**», Lisbonne, Portugal, 1992

Un recueil de textes et d'articles de différents auteurs sur le racisme et la discrimination dans la société portugaise. Langue portugaise, 130 pages. Disponible auprès de : SOS Racismo, Rua Rodrigo da Fonseca 56-2°, P-1000 Lisbonne

SOS Racismo (1994) : «**Escola de todas as cores**», Lisbonne, Portugal

Un recueil complet d'activités pédagogiques sur le thème du racisme et de l'éducation in-

terculturelle à l'usage des enseignants du secondaire. L'intérêt de cet ouvrage est de fournir des activités «prêtes à l'emploi» pour les différentes classes et années scolaires, adaptées au programme spécifique de chaque classe. Langue portugaise, 120 pages. Disponible auprès de : SOS Racismo, Rua Rodrigo da Fonseca 56-2°, P-1000 Lisbonne

Taylor, Mark (1993) : **Alien 93 : Organisations de jeunesse en lutte contre le racisme et la xénophobie**, Direction de la Jeunesse, Conseil de l'Europe, Strasbourg
Beaucoup d'organisations de jeunesse se battent pour la promotion de la tolérance active et contre le racisme. Cette publication réunit un large éventail de matériels issus de leur travail, dont : Différentes perceptions de la réalité du racisme et de la xénophobie ; L'action sociale, politique et éducative ; Filmographie commentée. En langues allemande, française, anglaise, espagnole et slovaque.

(Le) Toit du monde, Orcades, (1993) : **«Regards Pluriels»**, Poitiers, France [ISBN : 2-903809-19-4]

Un manuel qui réunit 38 activités pédagogiques sur les préjugés, la discrimination, le racisme et l'exclusion. Convient pour l'éducation informelle ou formelle. Langue française, 76 pages. Disponible auprès de : ORCADES, 12 rue des Carmélites, F-86000 Poitiers

Uitgeverij EPO (1993) : **Tien gekleurde meisjes**, Berchem [ISBN : 90-6445-777-8]

Cet ouvrage est une présentation originale du monde par des femmes que vous rencontrez tous les jours dans le bus ou dans le train. Un recueil d'expériences, de sentiments et d'idées pour vous aider à prendre conscience de l'inhumanité du nationalisme et du racisme. Langue néerlandaise.

B. Vidéos/films

Armendáriz, Montxo (1990) : **Las Cartas de Alou**, Prod. Elias Querejeta, Madrid, Espagne

Alou entre illégalement en Espagne en quête d'un travail. Grâce à des petits boulots, il parvient à survivre, se fait des amis, puis est finalement expulsé et tentera à nouveau d'entrer en Espagne. Les lettres qu'il écrit à sa famille parlent d'intolérance, d'exploitation et des autres difficultés qu'il rencontre. Langue espagnole, 90 minutes. Disponible auprès de : Elias Querejeta P.C.SL, Maestro Lassalle, 21, E-28016 Madrid. Pour d'autres pays que l'Espagne : Lumière, 14 rue Séguier, F-75006 Paris

ASTI asbl (1993) : **Cohabitation**, Luxembourg

Un recueil de portraits d'enfants, de jeunes et d'adultes de différentes nationalités, à l'école, pendant leurs loisirs, au travail, pendant les festivals, etc. Cette série de portraits est présentée sans commentaire, mais en musique. Disponible auprès de : ASTI asbl, 10 rue Laval, L-1922 Luxembourg

BRTN (1992) : **Belgen alle landen**, Panorama, Bruxelles, Belgique

Une production de «Panorama» sur l'immigration en Belgique au cours des trente dernières années, et sur la réaction de l'opinion publique face aux jeunes immigrants délinquants depuis les troubles de 1991. 40 minutes. Langue néerlandaise. Disponible auprès de : BRTN, Reyerslaan 52, B-1044 Bruxelles, Belgique

Comunidad de Madrid (1995) : **Abre tu Mundo**, Prod. La sombra Asociados and Comunidad de Madrid, Espagne

Un court documentaire pour présenter les problèmes d'éducation interculturelle et d'interdépendance mondiale. Parfaitement adapté à un usage scolaire ou informel. Langue espagnole, 8 minutes. Disponible auprès de : Comunidad de Madrid, Consejería de Educación y Cultura, Dirección de Juventud, Madrid, Espagne

Fondazione Cariplo per le iniziative e lo studio suilla multiethnicità : **Storie di Bambini** (1995)

Kit pédagogique sous forme de cassettes vidéo pour l'éducation interculturelle à l'école élémentaire. L'une des cassettes est une animation vidéo sur des enfants de différentes cultures. Langue italienne, 7 minutes.

La deuxième cassette raconte une journée dans la vie d'enfants de Chine, Egypte, Pérou et Ghana. Langue italienne, 2 heures.

Disponibles auprès de : Fondazione Cariplo per le iniziative e lo studio suilla multiethnicità, Milano, 1995. ISMU, Foro Buonaparte 22, I-20121 Milan

Lejeune, S (1984) : **L'orchestre noir**, Essel Films - Contrechamp, Bruxelles

Documentaire sur l'extrême droite en Europe et plus particulièrement en Belgique. Inclut des photographies et des films d'archive sur ses activités. 100 minutes. Langue française. Disponible auprès de : La médiatèque de la Communauté française, place de l'Amitié 6, B-1160 Bruxelles, Belgique

McGovern, Philip (1991) : **Black and Irish**, Production RTE

Entretiens avec deux jeunes étudiants noirs nés en Irlande, leurs expériences et sentiments à propos de leur «différence», comment ils sont perçus par les autres. Disponible auprès de : Youth Programs Department, Kevin Linehan, RTE Television Centre, Donnybrook, Dublin 4, Irlande

Mediabib (1987) : **Lege cel**, Mediabib

Téléfilm basé sur le livre de René Swartenbroekx, à propos du conflit des générations dans une famille turque vivant en Belgique. 50 minutes. Disponible auprès de : CBW, Van Davelstraat 35, B-2140 Borgerhout, Belgique

Osten, Susan (1993) : **«Tala, det är så mörkt»**, Götafilm, Suède

Histoire des relations entre un jeune skinhead raciste et agressif et un médecin juif qui tente de l'aider à surmonter ses problèmes sociaux. Ce film fait le portrait d'une société dans laquelle le racisme et la discrimination sont passés dans la «normalité». Se prête parfaitement aux discussions en groupe.

Version originale en suédois, versions sous-titrées en anglais et en français. 90 minutes. Versions française et anglaise disponibles en vidéo auprès de : Satchel Films, 10 av. des Gobelins, F-75005 Paris. Titre anglais : «Speak up, it's so dark», titre français : «L'affrontement».

RTBF (1986) : **La perception de l'étranger chez l'enfant**, Émission Nuances, Bruxelles

Récit des vacances d'un groupe d'enfants de 10 ans de différentes origines. Analyse des stéréotypes et des affinités. 93 minutes. Langue française. Disponible auprès de : La médiatèque de la Communauté française, place de l'Amitié 6, B-1160 Bruxelles, Belgique

Terbah, Halim and Treguer, Patrick (1993) : **«VISA pour un AUTRE REGARD»**, co-production Le Toit du Monde and MCL Carré Images, Poitiers, France

Film sur le racisme à Poitiers. Réunissant de multiples opinions, impressions et sentiments d'adolescents et d'adultes, ce film est le miroir d'une société qui laisse peu de place à ceux qui sont différents. Manichéisme, complexité, démocratie et information font partie des mots-clés du discours des jeunes sur le racisme. 37 minutes, format VHS SECAM, Langue française. Disponible auprès de : MCL CARRE IMAGES, Service diffusion, B.P. 228, F-86006 Poitiers cedex

Van Meir, G (1991) : **Het schoonste van al**, Ikon Nederland 3 -BRTN, Bruxelles, Belgique

Rozeke, une vieille femme de 70 ans, a une lèvre enflée qui la gêne pour parler et porte d'autres signes de violence. Elle a été attaquée dans son minuscule appartement situé dans un vieux quartier ouvrier qui compte de nombreux Marocains parmi ses habitants. Elle fait sa déposition dans un commissariat de police d'Anvers. Langue néerlandaise. Disponible auprès de : BRTN, Reyerslaan 52, B-1044 Bruxelles, Belgique

ALIEN 93 contient une filmographie commentée répertoriant différents films et vidéos qui ne sont plus en exclusivité.

Nos remerciements vont aux Comités nationaux de la Campagne de Belgique, Irlande, Italie, Luxembourg, Espagne et Suisse qui nous ont aidés à compiler cette liste. Nous serions très heureux de pouvoir inclure dans l'édition révisée de ce kit, des références de ressources dans d'autres langues que le français et l'anglais. Si vous voulez nous envoyer vos contributions, faites-les nous parvenir avec le formulaire d'évaluation.

Annexes

Annexe I

Déclaration de Vienne

(Ceci est le texte complet de la « Déclaration et Plan d'action sur la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance » qui font partie de la déclaration de Vienne, adoptée et signée à Vienne le 9 Octobre 1993 par les chefs d'Etat et de gouvernement des États membres du Conseil de l'Europe.)

Déclaration et Plan d'action sur la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance

Nous, chefs d'Etat et de gouvernement des États membres du Conseil de l'Europe,

Persuadés que la diversité des traditions et des cultures constitue depuis des siècles l'une des richesses de l'Europe et que le principe de tolérance est la garantie du maintien en Europe d'une société ouverte et respectueuse de la diversité culturelle, à laquelle nous sommes attachés ;

Convaincus que la réalisation d'une société démocratique et pluraliste, respectueuse de l'égalité de dignité de tous les êtres humains, demeure l'un des objectifs principaux de la construction européenne ;

Alarmés par la résurgence actuelle des phénomènes de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme, le développement d'un climat d'intolérance, la multiplication des actes de violence, notamment à l'égard des migrants et des personnes issues de l'immigration, des traitements dégradants et des pratiques discriminatoires qui les accompagnent ;

Egalement alarmés par la résurgence de nationalismes agressifs et d'ethnocentrismes qui constituent de nouvelles expressions de xénophobie ;

Inquiets de la dégradation des conditions économiques qui menace la cohésion des sociétés européennes en engendrant des formes d'exclusion susceptibles de favoriser les tensions sociales et les manifestations xénophobes ;

Persuadés que ces phénomènes d'intolérance menacent les sociétés démocratiques et leurs valeurs fondamentales et qu'ils sapent les bases de la construction européenne ;

Confirmant la Déclaration du 14 mai 1981 du Comité des Ministres par laquelle celui-ci avait déjà solennellement condamné toutes les formes d'intolérance ainsi que les actes de violence qu'elles engendrent ;

Réaffirmant les valeurs de solidarité qui doivent inspirer tous les membres de la société en vue de réduire la marginalisation et l'exclusion sociale ;

vsi druga čni
vsi enakopravni

Convaincus au surplus que l'avenir de l'Europe exige de la part des individus et des groupes, au-delà de la tolérance, une volonté d'agir ensemble en combinant leurs apports divers,

- Condamnons de la manière la plus ferme le racisme sous toutes ses formes, la xénophobie, l'antisémitisme ainsi que l'intolérance et toutes les formes de discrimination religieuse ;
- Encourageons les États membres à continuer les efforts déjà entrepris en vue d'éliminer ces phénomènes et nous engageons à renforcer les lois nationales et les instruments internationaux ainsi qu'à adopter des mesures appropriées sur le plan national et européen ;
- Nous engageons à agir contre toutes les idéologies, politiques et pratiques incitant à la haine raciale, à la violence et à la discrimination ainsi que contre tout acte ou langage de nature à renforcer les craintes et les tensions entre groupes d'appartenances raciale, ethnique, nationale, religieuse ou sociale différentes ;
- Lançons un appel pressant aux peuples, aux groupes, aux citoyens européens et notamment aux jeunes pour qu'ils s'engagent résolument dans la lutte contre toutes les formes d'intolérance et pour qu'ils participent activement à la construction d'une société européenne démocratique, tolérante et solidaire, sur la base de valeurs communes.

A cet effet, nous chargeons le Comité des Ministres de développer et de mettre en oeuvre dans les délais les plus brefs **le plan d'action** suivant et de mobiliser les ressources financières nécessaires.

Plan d'action

1. Lancement d'une vaste campagne européenne de jeunesse visant à mobiliser le public en faveur d'une société de tolérance, fondée sur l'égalité de dignité de tous ses membres, et contre les manifestations de racisme, de xénophobie, d'antisémitisme et d'intolérance.

Cette campagne, coordonnée par le Conseil de l'Europe en coopération avec les organisations européennes de jeunesse, aura une dimension nationale et locale moyennant la mise en place de comités nationaux.

Elle visera notamment à stimuler des projets-pilotes impliquant tous les secteurs de la société.

2. Invitation aux États membres à renforcer les garanties contre toutes les formes de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique ou sur la religion et à cette fin de :
 - réexaminer sans attendre leur législation et leur réglementation en vue d'en éliminer les dispositions susceptibles de générer des discriminations fondées sur l'un de ces motifs ou d'entretenir des préjugés ;
 - assurer la mise en oeuvre effective des législations visant à combattre le racisme et la discrimination ;
 - renforcer et mettre en oeuvre des mesures de prévention visant à combattre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, en accordant une attention particulière aux mesures destinées à renforcer la prise de conscience de ces phénomènes et à établir la confiance.

3. Création d'un Comité d'experts gouvernementaux ayant pour mandat :
- d'examiner les législations, les politiques et les autres mesures prises par les États membres visant à combattre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance ainsi que leur efficacité ;
 - de stimuler l'action en la matière aux niveaux local, national et européen ;
 - de formuler des recommandations de politique générale à l'égard des États membres ;
 - d'étudier des instruments juridiques internationaux applicables en la matière, en vue de leur renforcement si nécessaire.

Le Comité d'experts fera régulièrement rapport au Comité des Ministres, lequel sollicitera les avis des Comités directeurs concernés.

Des modalités complémentaires pour le fonctionnement de ce nouveau mécanisme devraient être décidées par le Comité des Ministres.

4. Renforcement de la compréhension mutuelle et de la confiance entre les peuples au moyen des programmes de coopération et d'assistance du Conseil de l'Europe. Les travaux dans ce domaine devraient en particulier porter sur :
- l'étude des causes profondes de l'intolérance et des remèdes à y apporter, notamment par l'organisation d'un séminaire et le soutien à des programmes de recherche ;
 - le développement de l'éducation dans les domaines des droits de l'homme et du respect des diversités culturelles ;
 - le renforcement des programmes visant à éliminer les préjugés par l'enseignement de l'histoire en mettant en évidence les influences mutuelles positives entre différents pays, religions et idées dans le développement historique de l'Europe ;
 - l'encouragement à la coopération transfrontalière entre collectivités locales, afin de renforcer la confiance ;
 - l'intensification du travail de coopération dans les domaines des relations intercommunautaires et de l'égalité des chances ;
 - le développement de politiques de lutte contre l'exclusion sociale et la grande pauvreté.

5. Demande aux professionnels des médias de présenter leurs reportages et commentaires sur les actes de racisme et d'intolérance de façon factuelle et responsable et de poursuivre l'élaboration de codes de déontologie professionnelle qui reflètent ces exigences.

Dans l'exécution de ce Plan, le Conseil de l'Europe tiendra dûment compte des travaux de l'UNESCO dans le domaine de la tolérance, en particulier la préparation d'une «Année de la tolérance» en 1995.

Un premier rapport sur la mise en oeuvre du plan d'action sera soumis au Comité des Ministres lors de sa 94^{ème} session en mai 1994.

Annexe II

Déclaration des Organisations Européennes de Jeunesse

**Rédigée lors du Sommet du Conseil de l'Europe à
Vienne, le 8-9 Octobre 1993**

**Conseil Européen des Comités nationaux de Jeunesse – CENYC
Bureau Européen de Coordination des organisations internationales de
jeunesse BEC**

Conseil Fédéral Autrichien de la Jeunesse – ÖBJR

Déclaration de la Jeunesse

Les organisations de jeunesse présentes à cet événement se réjouissent de la tenue du Sommet de Vienne des Chefs d'Etat et de Gouvernement et faisons la déclaration suivante :

1. Nous croyons que les discussions sur le racisme et la xénophobie doivent tenir compte du contexte socio-économique plus large, de l'exclusion sociale et de la marginalisation. En tant qu'organisation de jeunesse, nous soulignons le fait que la diversité culturelle est un enrichissement pour nos sociétés et que la présence de communautés immigrées a un impact positif dans nos pays tant en terme économique que démographique, social ou culturel.
2. Penser les politiques européennes vis-à-vis des réfugiés et réfléchir la formulation des politiques d'immigration peuvent se mener qu'en tenant compte de la situation mondiale des réfugiés et en notant que seulement 3% des réfugiés sont accueillis en Europe.
3. Penser que la lutte contre le racisme devrait d'abord passer par un verrouillage des frontières ou encore par une restriction du droit d'asile est une approche qui risque de renforcer des tendances racistes au sein des opinions publiques nationales. Il n'est pas acceptable de livrer en boucs émissaires les populations migrantes qui souvent vivent des situations de marginalisation.
4. Nous pensons qu'il convient de distinguer la récente flambée de violences racistes de la discrimination quotidienne face à laquelle les immigrants sont confrontés. Toute proposition d'action doit couvrir ces deux aspects.
5. La lutte contre le racisme ne peut être séparée de la lutte plus générale contre l'exclusion. La xénophobie est aussi une conséquence de l'insécurité liée aux difficultés sociales et économiques. Aussi longtemps qu'une partie grandissante de la population de nos sociétés se sentira exclue et marginalisée, on ne peut s'attendre à ce qu'elle voie et juge les étrangers sans préjudice ou amertume.

6. Toute réflexion sur le racisme doit aussi tenir compte de l'inégalité économique entre les pays du Nord et du Sud, et de l'instabilité politique qui existe dans la majeure partie du monde.
7. Nous accueillons très favorablement l'idée d'un plan d'action européen contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance dont un volet est une campagne de jeunesse. En tant qu'organisation de jeunesse, nous sommes prêts à jouer un rôle central en encourageant une participation active des jeunes dans nos sociétés. Un tel plan d'action doit s'appuyer sur des relais existants : organisations anti-racistes, observatoires nationaux, travailleurs sociaux, associations de jeunesse... afin de toucher le maximum de personnes. Il doit tenir compte de l'expérience accumulée et des initiatives qui existent.
8. Combattre le racisme c'est mener des politiques sociales aidant les populations les plus faibles économiquement ; c'est aussi mener des politiques de la ville cohérentes visant notamment l'insertion des jeunes tant au niveau professionnel qu'au niveau de l'école, du quartier ou de la famille.
9. Nous croyons à une Europe ouverte sur le monde, à une Europe basée sur le respect des droits de l'homme, sur la démocratie, sur la participation de chacun à la vie sociale. C'est pourquoi nous disons que le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et l'intolérance sont inacceptables. Tous ces phénomènes mettent en péril les fondements mêmes de nos sociétés. C'est pour cela qu'il convient de tout faire pour les combattre.

La déclaration de Vienne est une déclaration généreuse et humaniste dans ses principes mais afin d'être effectives, les mesures proposées doivent être mises en place.

C'est pourquoi nous, organisations de jeunesse, demandons instamment aux Chefs d'Etat et de Gouvernements présents à Vienne de tenir compte des éléments suivants :

A. Au niveau politique :

Nous attendons des responsables politiques :

- d'être assez courageux pour condamner le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance qui sont totalement inacceptables dans toute société ;
- de condamner l'utilisation explicite ou implicite par les partis politiques de questions liées au racisme à des fins purement électoraux ;
- de mener des politiques de la ville permettant l'insertion des jeunes tant au niveau professionnel qu'au niveau de leur participation locale ;
- dans ce cadre, d'établir ou de développer des politiques de la jeunesse, notamment par un soutien accru à la vie associative des jeunes à l'échelon local, régional, national et européen ; cette vie associative étant une garantie importante de la solidité du tissu social ;
- de poursuivre le développement de la mobilité jeunesse comme facteur de compréhension interculturelle. Cela passe à la fois par une abolition des restrictions des visas et par un soutien aux systèmes actuels favorisant la mobilité des jeunes, notamment par la Carte Inter-rail.

B. Au niveau législatif :

- de mettre en place dans les pays où des telles lois n'existent pas, un appareil législatif condamnant à la fois les actes racistes mais aussi la diffusion des idées racistes, xénophobes ou antisémites ;
- d'assurer pleinement la diffusion et l'application de ces lois ;
- de mettre en place un système de compensation pour les victimes d'actes racistes ;
- de garantir le droit d'asile ;
- de faciliter l'accès et l'octroi de la nationalité ou le cas échéant de la double nationalité ;
- de trouver les formes adéquates visant à éliminer les restrictions dans la mobilité des jeunes dues aux visas ;
- d'assurer l'intégration politique et sociale des étrangers, particulièrement au niveau local, notamment par l'octroi du vote actif et passif pour tous les étrangers légalement installés ;
- de remplir pleinement leurs obligations vis à vis des réfugiés et des demandeurs d'asile, obligations liées à la Convention Européenne des Droits de l'Homme ;
- de garantir que les questions liées au racisme n'influencent pas le débat sur la formulation des politiques d'immigration ;

C. Au niveau éducatif :

Tout en reconnaissant que le volet législatif est un aspect essentiel de l'action des différents états dans leur lutte contre le racisme, il est primordial que les états mettent tout en oeuvre pour soutenir au sein de leurs systèmes éducatifs une réelle éducation multiculturelle et interculturelle et cela à tous les degrés (primaire, secondaire et universitaire). C'est à l'école que l'on apprend à vivre ensemble, c'est donc aussi à l'école que, dès le plus jeune âge, doivent s'apprendre le respect des différentes cultures, la tolérance, la volonté de vivre ensemble.

Concrètement, cela peut se traduire :

- par une approche visant à favoriser les expériences interculturelles au sein des systèmes éducatifs ;
- par le développement de contenus d'enseignement (notamment en histoire, en langues vivantes) qui plutôt que d'encourager une estime nationale excessive visent un respect des différentes cultures ;
- de développer et améliorer l'apprentissage des langues étrangères y compris celles des populations immigrés, dans ce cas non seulement pour les migrants mais aussi pour les populations autochtones ;
- d'instaurer des programmes d'échanges scolaires internationaux et des visites d'études en tant que partie intégrante du cursus scolaire ou universitaire.

Le travail de formation réalisé au sein du secteur jeunesse du Conseil de l'Europe, la création d'un second centre européen de la jeunesse, la mise en place d'une

unité de recherche sont des éléments cruciaux dans la mise en place d'un plan d'action contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance.

Ce n'est qu'en prenant ces mesures de manière urgente que nous tous pourrions espérer faire face aux phénomènes racistes, xénophobes et antisémites auxquels nous assistons actuellement.

Dans la cas contraire, nous devons tous nous rappeler la terrible sentence de B. Brecht : «*Le ventre est encore fécond d'où est sortie la bête immonde*».

Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie Européenne -
The European Bookshop
Rue de l'Orme, 1
BE-1040 BRUXELLES
Tel.: +32 (0)2 231 04 35
Fax: +32 (0)2 735 08 60
E-mail: info@libeurop.eu
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services
Avenue du Roi 202 Koningslaan
BE-1190 BRUXELLES
Tel.: +32 (0)2 538 43 08
Fax: +32 (0)2 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com
<http://www.jean-de-lannoy.be>

BOSNIA AND HERZEGOVINA/ BOSNIE-HERZÉGOVINE

Robert's Plus d.o.o.
Marka Marulića 2/V
BA-71000 SARAJEVO
Tel.: + 387 33 640 818
Fax: + 387 33 640 818
E-mail: robertsplus@bih.net.ba

CANADA

Renouf Publishing Co. Ltd.
22-1010 Polytek Street
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1
Tel.: +1 613 745 2665
Fax: +1 613 745 7660
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
<http://www.renoufbooks.com>

CROATIA/CROATIE

Robert's Plus d.o.o.
Marasovičeva 67
HR-21000 SPLIT
Tel.: + 385 21 315 800, 801, 802, 803
Fax: + 385 21 315 804
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Suweco CZ, s.r.o.
Klecakova 347
CZ-180 21 PRAHA 9
Tel.: +420 2 424 59 204
Fax: +420 2 848 21 646
E-mail: import@suweco.cz
<http://www.suweco.cz>

DENMARK/DANEMARK GAD

Vimmelskaffet 32
DK-1161 KØBENHAVN K
Tel.: +45 77 66 60 00
Fax: +45 77 66 60 01
E-mail: reception@gad.dk
<http://www.gad.dk>

FINLAND/FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa
PO Box 128
Keskuskatu 1
FI-00100 HELSINKI
Tel.: +358 (0)9 121 4430
Fax: +358 (0)9 121 4242
E-mail: akatilaus@akateeminen.com
<http://www.akateeminen.com>

FRANCE

Please contact directly /
Merci de contacter directement
Council of Europe Publishing
Editions du Conseil de l'Europe
FR-67075 STRASBOURG cedex
Tel.: +33 (0)3 88 41 25 81
Fax: +33 (0)3 88 41 39 10
E-mail: publishing@coe.int
<http://book.coe.int>

Librairie Kléber

1 rue des Francs-Bourgeois
FR-67000 STRASBOURG
Tel.: +33 (0)3 88 15 78 88
Fax: +33 (0)3 88 15 78 80
E-mail: librairie-kleber@coe.int
<http://www.librairie-kleber.com>

GREECE/GRÈCE

Librairie Kauffmann s.a.
Stadiou 28
GR-105 64 ATHINAI
Tel.: +30 210 32 55 321
Fax.: +30 210 32 30 320
E-mail: ord@otenet.gr
<http://www.kauffmann.gr>

HUNGARY/HONGRIE

Euro Info Service
Pannónia u. 58.
PF. 1039
HU-1136 BUDAPEST
Tel.: +36 1 329 2170
Fax: +36 1 349 2053
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
<http://www.euroinfo.hu>

ITALY/ITALIE

Licosa SpA
Via Duca di Calabria, 1/1
IT-50125 FIRENZE
Tel.: +39 0556 483215
Fax: +39 0556 41257
E-mail: licosa@licosa.com
<http://www.licosa.com>

NORWAY/NORVÈGE

Akademika
Postboks 84 Blindern
NO-0314 OSLO
Tel.: +47 2 218 8100
Fax: +47 2 218 8103
E-mail: support@akademika.no
<http://www.akademika.no>

POLAND/POLOGNE

Ars Polona JSC
25 Obroncow Street
PL-03-933 WARSZAWA
Tel.: +48 (0)22 509 86 00
Fax: +48 (0)22 509 86 10
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl
<http://www.arspolona.com.pl>

PORTUGAL

Marka Lda
Rua dos Correios 61-3
PT-1100-162 LISBOA
Tel: 351 21 3224040
Fax: 351 21 3224044
Web: www.marka.pt
E mail: apoio.cientes@marka.pt

RUSSIAN FEDERATION/ FÉDÉRATION DE RUSSIE

Ves Mir
17b, Butlerova ul. - Office 338
RU-117342 MOSCOW
Tel.: +7 495 739 0971
Fax: +7 495 739 0971
E-mail: orders@vesmirbooks.ru
<http://www.vesmirbooks.ru>

SWITZERLAND/SUISSE

Planetis Sàrl
16 chemin des Pins
CH-1273 ARZIER
Tel.: +41 22 366 51 77
Fax: +41 22 366 51 78
E-mail: info@planetis.ch

TAIWAN

Tycoon Information Inc.
5th Floor, No. 500, Chang-Chun Road
Taipei, Taiwan
Tel.: 886-2-8712 8886
Fax: 886-2-8712 4747, 8712 4777
E-mail: info@tycoon-info.com.tw
orders@tycoon-info.com.tw

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

The Stationery Office Ltd
PO Box 29
GB-NORWICH NR3 1GN
Tel.: +44 (0)870 600 5522
Fax: +44 (0)870 600 5533
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk
<http://www.tsoshop.co.uk>

UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA

Manhattan Publishing Co
670 White Plains Road
USA-10583 SCARSDALE, NY
Tel: +1 914 472 4650
Fax: +1 914 472 4316
E-mail: coe@manhattanpublishing.com
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Editions du Conseil de l'Europe

FR-67075 STRASBOURG Cedex

Tel.: +33 (0)3 88 41 25 81 – Fax: +33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>

Il est facile de dire « Je n'ai pas de préjugés », ou bien « Je ne suis pas raciste, donc ça ne me concerne pas », ou encore « Je n'ai pas invité ces réfugiés ». Il est difficile de dire « Peut-être ne suis-je pas coupable de ce qui s'est produit dans le passé, mais je tiens à prendre sur moi de veiller à ce que cela ne continue pas à l'avenir ».

Le Kit pédagogique « tous différents - tous égaux » a été initialement produit en 1995 comme ressource pédagogique pour la Campagne européenne de la jeunesse contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et l'intolérance. Dès sa publication, il est devenu une référence pour tous ceux qui participent à l'éducation et à la formation interculturelles des jeunes dans l'Europe entière et au-delà. Traduit en de nombreuses langues, il reste aujourd'hui l'une des publications les plus réussies et les plus utilisées du Conseil de l'Europe.

L'utilité du kit tient à la variété et à la créativité des méthodes auxquelles il fait appel. Vingt-cinq ans après la campagne, les jeux de rôle, les exercices de simulation, les études de cas et le travail en groupe de coopération qu'il propose demeurent une source d'inspiration pour de nombreux travailleurs de jeunesse, formateurs, enseignants et autres personnes prenant une part active à l'éducation interculturelle. Bien que la campagne elle-même ait officiellement pris fin en 1996, les sociétés européennes continuent à souffrir d'une montée de l'hostilité raciste et de l'intolérance à l'encontre des minorités. La nécessité de poursuivre le travail interculturel de jeunesse n'a donc pas diminué, et ce kit n'a rien perdu de sa pertinence.

Peu de choses ont changé dans cette troisième édition, si ce n'est que les références ont été mises à jour. La plupart des modifications ne sont visibles et utilisables que dans la version en ligne du kit. Dans cette version, il a été possible de créer des liens pertinents avec d'autres ressources pour une éducation aux droits de l'homme qui contribue à promouvoir la philosophie de la campagne : égalité, dignité, droits, respect et valorisation de la diversité. Visitez le kit en ligne à l'adresse Internet www.coe.int/compass !



www.coe.int/compass

FRA

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 47 États membres, dont les 28 membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en oeuvre de la Convention dans les États membres.



Council of Europe Publishing
<http://book.coe.int>

€ 15 / US\$ 30

