



FONDATION  
**CECIN'ESTPASUNE CRISE**

## KIT D'ACTIVITÉS

**« Ceux qui pourront assumer pleinement leur diversité serviront de relais entre les diverses communautés, les diverses cultures, et joueront en quelque sorte le rôle de ciment au sein des sociétés où ils vivent »**

**AMIN MAALOUF**

## INTRODUCTION

Cette citation d'Amin Maalouf invite à la réflexion sur nos identités multiples, nous demande de nous poser afin de contempler ce bien précieux qu'est l'identité, de la chérir, de la respecter, mais aussi de prendre en compte sa complexité et son unicité.

Nous vous invitons à être ces « relais », ce « ciment ».  
Nous vous invitons à être des agents de changement.

Prenons garde aux injonctions d'uniformisation qui font le lit d'une politique populiste et nauséabonde, et qui ont pour conséquence, parfois, le repli sur soi, sur ce que nous connaissons et qui ne nous effraie pas.

Que pouvons-nous entreprendre afin d'être acteur du changement que nous souhaitons mettre en place afin d'accompagner les mutations sociétales dont nous avons besoin pour une plus grande équité?  
Comment pouvons-nous amener le changement et comprendre ce qui est en train de changer autour de nous ?

Ceci n'est pas une crise, en partenariat avec le CEJI, désire aborder ces thématiques complexes et importantes, par le biais d'une pédagogie participative et ludique entre ami(e)s, en famille, entre collègues, en ligne ou hors-ligne, en voiture, en train...

Venez découvrir, apprendre sur vous et les autres afin de dialoguer et d'échanger grâce à 5 activités facilement maniables, interactives et participatives!

# MODE D'EMPLOI

Ce kit d'activités est simple d'utilisation.

Les activités sont découpées par thématique et par niveau de difficulté. Sont également indiqués le matériel, le temps et l'espace nécessaires.

Il est important de lire la section suivante « prérequis aux activités » avant de commencer.

## PRÉREQUIS AUX ACTIVITÉS :

- Préparez-vous mentalement : Réfléchissez à ce que vous souhaitez réaliser au cours de l'atelier ;
- Écoutez attentivement : Consacrez toute votre attention à l'atelier ;
- Faites preuve d'humour, si vous maniez l'humour facilement ;
- Souriez et amusez-vous!
- Ayez toujours cela en tête : il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse ;
- Instaurez un climat bienveillant ;
- Prévoyez suffisamment de temps afin de permettre à tout le monde de pouvoir s'exprimer et de conclure sereinement ;
- Utilisez autant d'exemples, d'histoires et d'images que possible ;
- Donnez des instructions claires et répétez-les aussi souvent que nécessaire ;
- Les activités suscitent de l'échange et des débats riches. Il peut arriver que les débats s'animent ou soient hors-sujet. A vous de rester concentrés!
- Vous trouverez à la fin de ce document une fiche sur des conseils d'animation et de désamorçage en cas de tensions.



# ACTIVITÉ

## « ÇA M'ÉNERVE QUAND... »<sup>1</sup>

### OBJECTIFS :

Cette activité permet aux participants de parler de ce qui les irrite le plus et d'expliquer pourquoi cela les énerve. Il peut s'agir aussi bien de petites choses de la vie que de grandes injustices. Lorsque des personnes se mettent en colère, elles réagissent à des facteurs extérieurs qui, souvent, s'opposent à ce en quoi elles croient, à leurs valeurs fondamentales.

En partageant ce qui les énerve, cela permettra aux participants de comprendre ce que cache leur colère et d'en identifier les raisons afin d'œuvrer dans un but constructif.

Dans cette situation, les participants découvriront ce qu'ils souhaitent changer dans la société.

Le but final serait que les participants prennent conscience qu'ils sont aussi un maillon de la société, et qu'ils peuvent faire quelque chose contre ce qui les énerve, que ce soit en agissant ou en prenant conscience du pourquoi de leur colère/agacement.

### ASPECTS PRATIQUES :

- Matériel : chaises que l'on peut bouger;
- Durée : 30 minutes;
- Difficulté : \*\*

### DÉROULEMENT :

Choisir, comme cadre du sujet de discussion, un environnement que tout le groupe connaît, par exemple :

- - Avec des collègues : les transports en commun, les coffee corner, le piétonnier de Bruxelles, à table, dans la salle d'attente du médecin ...
- En famille : à table, à l'école,...
- Entre amis : les transports en commun, les zones piétonnes en ville, à table, au restaurant, dans les files d'attente,...

En grand groupe, le facilitateur commence à lancer une discussion spontanée sur ce qu'il ennuie, l'agace, voire l'énerve. Il invite ensuite les participants à faire de même.

- Ex : les bus en retard, la lenteur du trafic, le temps d'attente aux caisses des supermarchés, ...



Une fois le concept clarifié, le facilitateur demande aux participants de partager ce qui les agace avec leur voisin. Ils doivent également réfléchir à ces situations et essayer d'identifier quelle est la cause de leur agacement et voir s'il existe un lien avec leurs valeurs.

Après 15 minutes, le facilitateur introduit la notion d'engagement, l'idée de faire quelque chose, de s'investir. Les choses qui mettent en colère sont souvent un indicateur d'un engagement personnel possible.

- Ex : le respect de chacun dans un environnement partagé.

Il demande aux participants de se remettre en paire et de réfléchir en quoi l'expérience de chacun se rattache à ses engagements personnels, ou à la perspective d'autres possibilités dans le monde ou à une motivation d'agir contre une injustice.

Donnez du temps pour que chaque participant de la paire s'exprime.

Les participants reviennent en grand groupe et le facilitateur demande des volontaires afin de partager leur réflexion et leurs pistes éventuelles d'engagement.

### QUESTIONS À POSER À LA FIN DE L'ACTIVITÉ :

- Est-ce que quelque chose vous a surpris sur vous-même ?
- Pourquoi pensez-vous que cette activité a été faite?

• 1 ©CEJI



# ACTIVITÉ

## « LA VISITE CHEZ LE DOCTEUR »

### OBJECTIFS :

Cette activité est basée sur la métaphore selon laquelle nos communautés sont formées d'être humains qui nécessitent des soins lorsqu'ils sont malades.

Dans la métaphore, les participants sont les docteurs qui doivent trouver les « aspects sains » et les « maladies » de notre société - les besoins et les forces sur lesquels les participants pourront travailler dans le futur.

A la fin de l'activité, rappelez au groupe que chacun d'entre eux est un acteur de sa communauté et que chacun a une possibilité de changer les choses.

### ASPECTS PRATIQUES :

- Matériel : 4 grandes feuilles à assembler, du scotch, trois paquets de post-its de couleur différentes et des marqueurs ;
- Durée : 60 minutes ;
- Difficulté : \*

### DÉROULEMENT :

Avant le début de l'activité, coller 4 grandes feuilles ensemble et y dessiner un schéma de silhouette humaine.

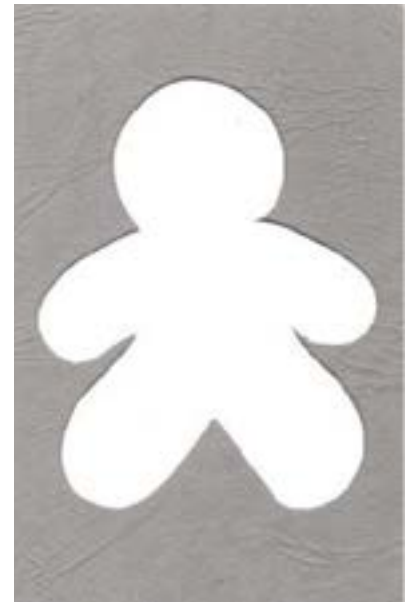
Le facilitateur explique au groupe qu'il va « jouer au docteur ». (Il est possible que certains rient...). Le but de l'activité est d'organiser une visite chez le docteur : nous savons que quelque chose ne va pas, il nous faut un diagnostic et un traitement pour aller mieux.

Le facilitateur divise le groupe en paires.

Dans un premier temps, chaque groupe reçoit 3 post-it d'une couleur spécifique, sur lesquels il doit écrire les parties « saines », positives, qu'il perçoit dans la société.

Ensuite, les groupes déposent leurs post-it sur le corps du patient selon ce qu'ils estiment être les endroits adéquats - le placement est accompagné d'une brève explication. Il est possible d'utiliser un seul post-it.

Dans un second temps, chaque groupe reçoit 3 post-it d'une autre couleur sur lesquels il doit écrire les aspects « malades » de la société.



Ensuite, les groupes déposent les post-it « symptômes » sur le corps du patient aux endroits qu'ils estiment être adéquats - le placement est accompagné d'une brève explication. Il est possible d'utiliser un seul post-it.

Le facilitateur ouvre la discussion.

Il demande aux médecins que sont les participants de proposer leur diagnostic et un traitement qu'ils doivent écrire sur les post-it (de la dernière couleur) : les participants tournent ensuite autour du patient en proposant des traitements aux problèmes soulevés par les autres participants.

### QUESTIONS DE DISCUSSION

- Comment vous sentez-vous en étant le docteur de votre société?
- Était-ce facile de découvrir les besoins ou les problèmes de votre communauté?
- Était-ce simple de trouver ses « bons » aspects, ses aspects sains?
- Estimez-vous que le groupe a été efficace pour trouver des solutions à la fois bonnes et réalistes pour solutionner les problèmes mis en avant?
- Quel est votre propre rôle dans votre communauté?
- Jouez-vous le rôle d'un docteur? Un autre rôle?

# ACTIVITÉ

## « HISTOIRE DE MES IMAGES ET MESSAGES DE LA DIVERSITÉ »

### OBJECTIFS :

Cette activité permet de faire le point sur les images et/ou messages dont nous sommes héritiers (consciemment ou inconsciemment), sur la diversité en général et/ou sur certains groupes différents du nôtre - par exemple, musulmans, juifs, roms, etc. depuis notre enfance.

Elle permet également de nous positionner par rapport à nos relations interpersonnelles avec des personnes ayant un héritage culturel ou convictionnel différent.

Le but de cette activité n'est pas de trouver une solution ou un consensus.

Le but est de créer une réflexion chez les participants, afin qu'ils identifient d'où peuvent venir leurs stéréotypes ou préjugés concernant un groupe donné.

### ASPECTS PRATIQUES :

- Matériel : Papier blanc, stylos ou crayons de couleurs variées ;
- Durée : 60 minutes ;
- Difficulté : \*\*\*

### DÉROULEMENT :

Le facilitateur présente l'objectif de cette activité et explique aux participants qu'ils vont devoir réagir à une série de questions et développer brièvement leurs réponses.

Après avoir distribué du papier vierge, le facilitateur demande aux participants de s'asseoir tranquillement et calmement. Ils peuvent répondre aux questions en écrivant ou en dessinant, selon leur préférence.

Le facilitateur lit chacune des questions en laissant du temps entre ces dernières pour que les participants y répondent de façon personnalisée.



- Quels types de messages et/ou images sur la diversité ou sur un groupe donné avez-vous reçus pendant votre enfance?
- Pendant votre adolescence?
- À l'âge adulte?
- Quand avez-vous décidé (si vous l'avez décidé) que ces images étaient vraies ou non?
- Partagez-vous les mêmes messages que votre famille? En quoi sont-ils semblables ou différents?

Une fois que tout le monde a répondu aux questions, le facilitateur répartit les participants en petits groupes de deux ou trois afin qu'ils discutent de leurs réponses (20 à 30 min).

Le facilitateur rappelle les participants et pose les questions de discussion proposées ci-dessous au grand groupe.

### QUESTIONS DE DISCUSSION :

Qu'avez-vous ressenti en vous remémorant les images sur la diversité ou sur un groupe donné que vous avez reçues au cours de votre enfance? Cela a-t-il été facile, difficile? Vous êtes-vous senti à l'aise, mal à l'aise? Qui vous a transmis ces messages ?

Qu'avez-vous ressenti en discutant de ce thème avec les autres ? S'agit-il d'une expérience normale ou inhabituelle pour vous?

Quels enseignements peut-on tirer de cette activité?

# ACTIVITÉ « MAJORITÉ- MINORITÉ »

## OBJECTIFS:

Cette activité fournit une expérience sur l'exclusion des autres et de soi : Comment se sent-on quand on s'exclut ? Comment se sent-on quand on est exclu ? Avec cette activité, les participants vont apprendre sur la tendance naturelle à exclure et à discriminer des gens ou des groupes différents, et sur l'importance de surmonter cette tendance.

## ASPECTS PRATIQUES :

Espace: espace ouvert pour former des groupes de 5-6 personnes  
Durée: 45 - 60 minutes  
Public : tout public

## DÉROULEMENT :

Le facilitateur demande à 3 volontaires de quitter la pièce.  
Ensuite, il demande au groupe de choisir un code de conversation entre les membres du groupe, composé de 5 signes uniques, par exemple, dire « non » pour « oui », faire des gestes, mettre une gommette sur le front, etc.  
Afin de les aider, le facilitateur leur donne du papier de couleur, des ciseaux, des feutres, des gommettes, etc.  
Une fois que le groupe a trouvé les 5 signes, il choisit un thème de conversation et il commence discuter.  
Quand le groupe est à l'aise pour discuter et appliquer les signes choisis, le facilitateur rappelle les volontaires qui avaient quitté la pièce.  
Le facilitateur ne donne aucune instruction, ni aux volontaires, ni au groupe.  
Après 15 minutes, le facilitateur met fin à l'activité et invite les participants à revenir en grand groupe et à partager les impressions et les ressentis.



## QUESTIONS DE DISCUSSION :

Comment avez-vous agi?  
Comment le groupe, les individus ont-ils agi?  
Comment vous êtes-vous senti(e) ?  
Comment vous êtes-vous senti d'être exclu(e)? d'être exclu(e)?  
Vous êtes-vous déjà retrouvé dans des situations similaires dans la vie ?

Nota bene : la phase de débriefing est cruciale. Il est très important de laisser parler les participants, de les faire tous parler, exprimer leurs ressentis, leurs impressions.



# CONSEILS D'ANIMATION ET DE DÉSAMORÇAGE EN CAS DE TENSIONS

## UN SEUL POINT DE VUE EST MIS EN AVANT ?

- Posez la question suivante : «Partagez-vous tous ce point de vue?».  
Demandez ensuite à ceux qui ne semblent pas d'accord d'exprimer leur point de vue.
- Vous pouvez communiquer des informations supplémentaires en disant «Laissez-moi vous présenter un autre point de vue; que penseriez-vous si...?»
- Levée de mains : dites « Levez la main si vous êtes d'accord avec l'avis émis.»  
Vous pourrez ainsi identifier un groupe de personnes qui n'a pas levé la main et auquel vous pourrez demander ce qu'il pense.

## QUE FAIRE EN CAS D'INFORMATION ERRONÉE?

- Posez une des questions suivantes: « Est-ce que quelqu'un n'est pas d'accord? », ou « Partagez-vous tous ce point de vue? ».  
Si aucun autre avis n'est émis, c'est à vous de présenter votre point de vue.  
Ne terminez pas la discussion sur une information erronée, vous auriez l'air d'être d'accord avec ce qui a été dit.
- Demandez au participant qui donne l'information erronée : « D'où tiens-tu cette information? ».  
Ne portez aucun jugement et n'émettez aucune critique.  
Préservez la dignité de la personne dont émane cette information erronée.

## QUE FAIRE EN CAS DE CONFLIT?

- Préparez-vous à cette situation. Un conflit peut parfois faire progresser la discussion de façon très enrichissante.
- Admettez que vous êtes réticent à l'idée de confronter deux points de vue obtus.
- Les animateurs sont là pour gérer ce genre de situation.  
Suspendre la discussion peut parfois aider les participants à prendre du recul et à considérer ce qui est en train de se passer. Cette méthode permet souvent de

calmer les esprits des deux personnes entre lesquelles le conflit a éclaté, et offre à l'ensemble du groupe la possibilité de résoudre la situation.

Dites «Stop! Qu'est-ce qui est en train de se passer? Qu'est-ce qui a provoqué cela? Quelles divergences d'opinion sont au cœur du débat?».

- Un conflit qui oppose deux personnes doit parfois être arbitré en privé.
- Quelle que soit l'issue, il est important que les personnes qui ont été témoins du conflit sachent qu'il a pu être résolu. Gardez toutefois à l'esprit que certaines choses ont peut-être été dites en privé et ne doivent pas être répétées.
- N'hésitez pas à recentrer le groupe sur le sujet initial, en disant par exemple: « C'est intéressant, mais la question était toutefois...» ou encore: « C'est là un autre point important, mais rappelez-vous que nous parlons au départ de...».
- Un conflit déclaré est l'occasion idéale de mettre en évidence les préjugés que chacun peut entretenir vis-à-vis de certaines personnes ou de certains groupes de personnes.

## LE MOMENT EST VENU DE CHANGER DE SUJET ET/OU LA DISCUSSION EST ENCORE TRÈS ANIMÉE?

- Essayez de vous montrer flexible par rapport au temps. Si la discussion est intéressante, c'est à vous de voir s'il vaut mieux interrompre la discussion pour respecter le programme prévu, ou bien la poursuivre.
- Indiquez aux participants qu'il leur reste cinq minutes pour conclure avant de clore la discussion.
- Indiquez au début de la session que le temps va être un facteur important, et que certaines personnes risquent de se sentir mal à l'aise si une activité n'est pas totalement aboutie. Utilisez cet argument pour clore une discussion. (Dites par exemple: « Rappelez-vous, je vous avais dit qu'il serait peut-être difficile d'arrêter une discussion. En voici un exemple...»).
- Faites une synthèse de la discussion ou demandez à un participant de le faire, afin d'opérer des transitions logiques entre les différentes séquences de l'atelier.
- Indiquez aux participants qu'il est difficile de mettre un terme à une discussion intéressante et utilisez cet argument pour prévoir des sessions d'atelier supplémentaires.



## **RAPPELEZ-VOUS QU'IL N'EXISTE PAS UNE SEULE MÉTHODE**

Chaque personne anime la discussion avec ses forces et ses faiblesses, et doit toujours se rappeler qu'il existe différentes façons d'animer une conversation autour d'un sujet polémique.

## **RAPPELEZ-VOUS QUE VOUS N'ÊTES PAS CENSÉ AVOIR TOUTES LES RÉPONSES**

Soulignez l'importance de la contribution de chacun à la discussion. Vous n'avez pas à être un « spécialiste en matière de préjugés ».

Les connaissances de tout un groupe sont toujours supérieures à celles d'un seul animateur.

## **PRÉVENEZ TOUT CONFLIT**

Certaines questions compliquées ne peuvent donner lieu à des réponses faciles. Définissez des règles de base pour la discussion de groupe et veillez à ce que chacun s'y conforme.

## **ÉCOUTEZ ATTENTIVEMENT**

La qualité de la discussion dépend largement de votre capacité à entendre (traduire) ce qui est dit, mais également ce qui n'est pas dit.

## **SERVEZ DE POINT DE RÉFÉRENCE**

Réagissez aux idées préconçues. Si une remarque sectaire est formulée, posez la question suivante au groupe: «Êtes-vous tous d'accord avec cette dernière remarque?» ou bien «Que pensez-vous de cette dernière remarque?».

## **N'AYEZ PAS PEUR DU SILENCE**

Donnez aux participants du temps pour réfléchir. Une pause dans la discussion ne doit pas immédiatement être interrompue par une autre question.

## **RECONNAISSEZ VOTRE PROPRE SENSIBILITÉ**

L'animateur fait également partie intégrante du processus d'auto-examen. N'ayez pas peur de vous montrer introspectif et de faire preuve d'auto-critique. Vous contribuez au processus d'apprentissage.

## **SOYEZ FLEXIBLE**

Les choses ne se passent pas toujours comme prévu. Essayez de vous adapter aux intérêts du groupe.

Bonne activité !





# RÉSEAU

Retrouvez toutes les actualités de la Fondation sur :

## NOTRE SITE WEB

<http://www.cecinestpasunecrise.org/>

## NOTRE PAGE FACEBOOK

[www.facebook.com/cecinestpasunecrise](http://www.facebook.com/cecinestpasunecrise)

## NOTRE PROFIL TWITTER

<https://twitter.com/PasUneCrise>

## CECI N'EST PAS UNE CRISE

FONDATION D'UTILITÉ PUBLIQUE

Rue Royale 151  
1000 Bruxelles, Belgium

E : [info@cnepuc.org](mailto:info@cnepuc.org)

W : [www.cecinestpasunecrise.org](http://www.cecinestpasunecrise.org)

F : [www.facebook.com/cecinestpasunecrise](http://www.facebook.com/cecinestpasunecrise)

Editeurs :

Jean-Pascal Labille, Président

Marielle Papy, Administratrice déléguée



FONDATION  
**CECI N'EST PAS UNE CRISE**