

COLLECTION THIAGI

Vivre, travailler et communiquer dans un monde multiculturel

40+ activités interactives sur l'interculturalité,
la diversité et la discrimination

Remerciements

à Marc Prager, expert en management interculturel, pour ses nombreux conseils

Vivre, travailler et communiquer dans un monde multiculturel

40+ activités interactives sur l'interculturalité,
la diversité et la discrimination

Bruno Hourst et Sivasailam «Thiagi» Thiagarajan

Illustrations de Jilème



Collection Thiagi

Bruno Hourst et Sivasailam Thiagarajan
Éditions du Mieux-apprendre

Stratégies interactives pour la formation et l'animation

La ludo-pédagogie en action Enseigner avec les jeux-cadres de Thiagi

Faciliter le travail en équipe 21 activités interactives pour libérer l'intelligence collective de vos collaborateurs

Le manager facilitateur 21 activités pratiques, rapides et interactives pour manager sans imposer

Former à distance sans ennuyer 30+ Activités Dynamiques En Ligne (ADELs) pour webinaires interactifs

Jeux à thème de Thiagi 42 activités interactives pour le management

Modèles de jeux de formation Les jeux-cadres de Thiagi (4^{ème} édition, à paraître)

Vivre, travailler et communiquer dans un monde multiculturel 40+ activités interactives sur l'interculturalité, la diversité et la discrimination

Nous proposons des formations au cours desquelles vous pouvez expérimenter de nombreuses activités décrites dans ce livre.

Consultez notre site internet www.mieux-apprendre.com

Copyright © 2020 Mieux-apprendre
6 Grande Rue
21 120 Tarsul
France
www.mieux-apprendre.com

Toute demande d'autorisation de reproduire des extraits de ce livre doit être envoyée à contact@mieux-apprendre.com

Table des matières

Introduction	7
PARTIE I	
COMMUNICATION INTERCULTURELLE	11
Et si on bavardait ?	15
Rencontres positives	21
Voyageurs du monde	25
Rencontres du troisième type	29
Étude de cas	35
Proverbes	39
52 conseils à la carte	43
Valeurs culturelles du monde	61
Journal de voyage	73
Conversations interculturelles	77
Cartes interculturelles	83
Des indices pour une culture	87
<i>INTERLUDE</i>	
Utiliser des cultures artificielles dans un but de formation	103
PARTIE II	
DIVERSITÉ ET DIFFÉRENCES	111
Variations de règles	115
Similarités et différences	119
Qui se ressemble s'assemble	127
Réincarnation	129
Au pique-nique de l'entreprise	135
Sous-groupes	139
À faire et à ne pas faire	141
Je suis... la diversité	147
Patates ou pommes de terre ?	151
Citations différentes et diverses	153
Qui est mon formateur ?	157

Mérite à être mieux connu	159
Questions sur votre groupe	163
Similarités surprenantes	165
Explorer les attitudes	167
PARTIE III	
STÉRÉOTYPES, EXCLUSION ET DISCRIMINATION	171
Les intégrés et les étrangers	175
Temps libre	181
Stéréotypes et généralisations	183
Franchir la ligne	191
C'est pas juste !	195
Méfiez-vous des nombres	197
Positions minoritaires	201
Décrire, déduire, évaluer	205
Suppositions impulsives	207
Ce que l'on peut faire de pire	211
En guise de conclusion...	
20 plans pour la paix dans le monde	217
BIBLIOGRAPHIE	223

Introduction

*Mettons en commun ce que nous avons de meilleur
et enrichissons-nous de nos mutuelles différences.*

Paul Valéry

Culture, diversité et discrimination

L'être humain est un individu fondamentalement social, qui doit vivre avec d'autres pour survivre et se développer. Mais, au fil du temps, les êtres humains se sont répartis en pays, en cultures, en regroupements qui rendent plus difficile le fait de vivre ensemble. Et lorsque nous parlons de *culture*, nous pensons en général en termes de langue, de coutumes, d'aliments et d'arts. Mais n'y a-t-il pas des manières plus subtiles à travers lesquelles se manifeste une culture ?

Cette répartition des êtres humains est sans doute la conséquence de notre *diversité*. Cette diversité est partout, malgré les efforts ou la volonté de standardisation que des tyrans ou des systèmes politiques veulent parfois imposer à un groupe d'individus.

Et cette diversité peut basculer aisément dans la *discrimination*, la mise à l'écart ou l'exclusion de certaines personnes – nous le constatons tous les jours autour de nous ou au travers des informations qui nous parviennent de différentes parties du monde.

L'importance de la formation à l'interculturalité et au respect de la diversité est une nécessité, et dès le plus jeune âge de l'être humain. Le fait que vous ayez ce livre entre les mains suggère fortement que vous voyez l'intérêt d'explorer ces domaines.

En quoi des activités interactives peuvent-elles aider à mieux vivre ensemble ?

La diversité culturelle est encore et toujours un sujet important à tous égards. Dans le champ politique et dans le domaine social, les problèmes à résoudre et les obstacles à surmonter sont innombrables et permanents. Dans le monde économique, la demande est en pleine mutation : les nouveaux employés sont différents des employés traditionnels en termes d'origine, de groupe ethnique, de sexe, d'âge, de langue et de plusieurs autres facteurs. De même, les nouveaux clients et les nouveaux consommateurs sont différents des clients traditionnels. Sur le marché mondial, les valeurs, les préférences et les besoins des clients varient considérablement.

Et au-delà de l'importance de mieux comprendre ceux qui vivent dans d'autres pays que le nôtre, nous avons besoin de vivre ensemble avec les personnes que nous côtoyons tous les jours à l'école, dans nos relations de voisinage ou dans notre vie professionnelle – et même dans notre propre famille !

Ce livre propose une approche de la formation interculturelle basée sur des activités interactives. Il s'agit d'aider autant les personnes autour de nous que les nomades du monde entier à passer du déni et du repli sur soi à l'adaptation aux autres, pour pouvoir mieux travailler et vivre avec eux – sans renier ce que nous sommes.

Ce livre, pour qui ?

Ce livre d'activités pourra être utile dans de nombreux contextes :

- formateurs chargés de préparer et de former les personnes qui voyagent et qui travaillent régulièrement à l'étranger, ou qui font partie d'équipes multiculturelles ;
- médiateurs et animateurs interculturels, que cela soit en entreprise, dans des associations ou dans des structures sociales particulières ;
- coordinateurs d'équipes multiculturelles en charge de faire travailler ensemble des personnes de « cultures » différentes, dans un environnement national ou international ;
- cadres cherchant à déployer un management interculturel ;
- coachs dans leur travail de coaching, en adaptant les activités à cette pratique ;
- personnes et organismes confrontés au quotidien aux problèmes liés à la discrimination ;
- formateurs souhaitant intégrer dans leur pratique le thème de la différence et de la diversité ;
- personnes de différentes cultures qui ont besoin d'une base commune pour dialoguer, travailler et vivre ensemble.

Pourquoi utiliser ce livre ?

Autant pour un formateur (un animateur, ou un médiateur interculturel) que pour des stagiaires (ou des participants), il est plus simple et plus sécurisant de faire et d'écouter un exposé sur la diversité ou l'interculturalité en faisant défiler des diapositives PowerPoint, plutôt que de proposer des activités interactives. Voici quelques raisons pour lesquelles vous devriez évoluer dans ce sens.

- Peu de gens réfléchissent consciemment à l'impact de la diversité dans leur vie. Avec les activités que nous vous proposons, les participants sont placés dans des situations qui les obligent à réexaminer leurs attitudes et leurs valeurs à l'égard de la diversité sous toutes ses formes.
- On ne peut pas maîtriser des compétences et des concepts en lisant ou en écoutant passivement. On apprend mieux en expérimentant. Ces activités offrent aux participants des occasions d'interagir, d'observer, d'analyser, de mettre en pratique leurs compétences et de renforcer leur compréhension.
- Le caractère ludique de ces activités préserve la personnalité des participants et lève leurs réticences à aborder ces problèmes.
- Certains animateurs sur le thème de la diversité pensent qu'il faut provoquer les participants avec une approche agressive. Ce n'est pas notre cas. Les activités proposées ici créent un environnement d'apprentissage à faible risque et ont une approche non conflictuelle. Elles sont conçues pour limiter, voire éviter toute anxiété, permettant un apprentissage optimal. La personnalité des participants n'est pas mise en jeu.

Comment utiliser ce livre ?

Les activités présentées dans ce livre sont conçues pour être utilisées dans un cadre institutionnel (formation, médiation interculturelle ou autre). Utilisant l'intelligence collective, sollicitant l'expérience et la réflexion des participants, elles sont mieux adaptées à un travail en groupe.

Ces activités partagent certaines caractéristiques essentielles.

- Elles mettent l'accent sur la diversité, en abordant de différentes manières l'impact des différences entre les groupes et les individus.
- Il s'agit de simulations ou de métaphores permettant de refléter des aspects du monde réel et d'enseigner des principes généraux pouvant être appliqués à diverses situations.
- Elles combinent l'expérimentation et l'interaction : les participants jouent un rôle actif en expérimentant ensemble, puis réfléchissent à ce qui s'est passé et partagent ce qu'ils ont appris.
- Ce sont des « jeux » – comprendre : des activités qui font la part belle aux interactions entre les personnes. Elles utilisent une variété de formats allant du jeu typique à un exercice de visualisation guidée.
- Elles sont facilement adaptables selon le temps disponible, le nombre de participants et leurs caractéristiques, etc.

Ce livre est divisé en trois parties :

- Partie 1 : Communication interculturelle
- Partie 2 : Diversité et Différences
- Partie 3 : Stéréotypes, Exclusion et Discrimination

Vous trouverez, au début de chaque partie, un récapitulatif de chaque jeu : objectif, nombre minimum de participants, durée moyenne. Cela vous permettra de choisir au mieux l'activité dont vous avez besoin.

Attention : rappelez-vous que l'on n'apprend pas de l'expérience, on apprend en *réfléchissant sur l'expérience*. Dans toutes les activités proposées, le débriefing tient une partie essentielle, à ne pas négliger. Dans la plupart des cas, nous vous proposons des éléments pour animer ce débriefing.

Pour construire une formation ou une animation sur les sujets de ce livre, vous pouvez aussi utiliser des *jeux-cadres*¹, c'est-à-dire des structures d'activités que vous remplissez de votre propre contenu.

La plupart de ces activités peuvent également être transformées en ADELS² (Activités Dynamiques En Ligne), permettant la conception de formations à distance sur ces thèmes.

1 Voir dans la même collection *Stratégies Interactives pour la Formation et l'Animation* et *Modèles de jeux de formation*, des mêmes auteurs (bibliographie)

2 Pour en savoir plus sur les ADELS, voir dans la même collection et des mêmes auteurs *Former à distance sans ennuyer - 30+ Activités Dynamiques En Ligne (ADELS) pour webinaires interactifs* (bibliographie)

Qui est Thiagi ?



Sivasailam Thiagarajan – alias Thiagi – connaît bien l’interculturalité, les enjeux et les problématiques qui y sont liés. Indien né à Chennai (auparavant Madras), arrivé jeune adulte aux États-Unis avec sa famille pour y étudier et s’y installer, il est maintenant citoyen américain.

Spécialiste des jeux pour la formation et l’enseignement, il a développé en particulier le concept de jeu-cadre, qu’il présente lors de nombreux ateliers et séminaires à travers le monde – et dans ses livres.

Thiagi est l’auteur de centaines d’articles sur les jeux et d’une cinquantaine de livres. Au travers de ses écrits, de ses séminaires et de ses activités de consultant, il aide des formateurs, des enseignants, des entreprises et des organisations à créer, utiliser et adapter des jeux correspondant à leurs besoins. Depuis de nombreuses années, il s’est lancé le défi d’inventer un jeu par jour – et il tient toujours son défi.

PARTIE I

COMMUNICATION INTERCULTURELLE

La culture exerce une influence indéniable sur nos comportements. La société dans laquelle nous vivons nous transmet chaque jour, dès notre naissance, des centaines de messages subtils sur la façon de penser et de nous comporter. Ces messages sont inscrits de manière si prégnante dans nos esprits que nous ne nous demandons même pas si, dans de nombreuses situations, notre comportement est « correct ». Nous agissons automatiquement selon un ensemble de règles non exprimées et non remises en cause.

Lorsque quelqu'un d'autre agit selon des règles différentes, nous sommes choqués que l'on puisse se comporter aussi bizarrement. Nous admettons rarement que les actions d'une autre personne puissent être enracinées dans une culture très différente. Ce qui a du sens ici peut ne pas en avoir là.

Alors, comment faire pour créer une harmonie nécessaire entre les peuples, les civilisations, les cultures, les religions et les êtres humains qui doivent cohabiter au jour le jour ? Une solution est peut-être de partager des activités interactives nous permettant de découvrir, de comprendre et d'accepter mutuellement la culture de l'autre ; de prendre conscience de nos différences et de comment ces différences peuvent nous enrichir ; de lutter contre toute forme de discrimination et d'exclusion de certains d'entre nous.



EN UN COUP D'ŒIL...

Et si on bavardait ?

Objectif : Expérimenter et accepter des variations de comportement lors de conversations interculturelles en petits groupes ; modifier son style de communication.

Nombre minimum de participants : 4

Temps : 35 minutes

Rencontres positives

Objectif : Identifier les facteurs qui contribuent à des interactions interculturelles réussies.

Nombre minimum de participants : 4

Temps : 30 minutes

Voyageurs du monde

Objectif : Appliquer des compétences et des connaissances passées à des situations inattendues lors de voyages dans des pays étrangers.

Nombre minimum de participants : 6

Temps : 30 à 45 minutes

Rencontres du troisième type

Objectif : Explorer comment les personnes perçoivent des différences entre des cultures.

Nombre minimum de participants : 6

Temps : 20 minutes

Étude de cas

Objectif : Explorer l'impact des différences culturelles lorsque l'on travaille à l'étranger.

Nombre minimum de participants : 2

Temps : 20 à 40 minutes

Proverbes

Objectif : Réfléchir sur les valeurs et principes importants ancrés dans les proverbes de différentes cultures.

Nombre minimum de participants : 2

Temps : 20 à 45 minutes

52 conseils à la carte

1. Précautions

Objectif : Diminuer les conséquences négatives à mettre en œuvre un conseil.

Nombre minimum de participants : 3

Temps : 15 à 30 minutes

2. Scénario

Objectif : Identifier le meilleur conseil qui puisse s'appliquer à une situation donnée.

Nombre minimum de participants : 3

Temps : 15 à 30 minutes

3. Gros titres

Objectif : Traduire un conseil sous une forme frappante et facilement mémorisable.

Nombre minimum de participants : 3

Temps : 15 à 20 minutes

4. Hiérarchie de conseils

Objectif : Hiérarchiser et appliquer des conseils pour une collaboration interculturelle de qualité.

Nombre minimum de participants : 2

Temps : 20 à 40 minutes

Valeurs culturelles du monde

Activités basées sur des fiches présentant les valeurs culturelles de différents pays. Temps et nombre de participants variables.

1. Exemples et contre-exemples
2. Jeux de rôle
3. Scénarios
4. Autres valeurs culturelles
5. Interview d'experts
6. Voyage virtuel
7. Dyades et Triades

Journal de voyage

Objectif : Rechercher des idées pertinentes pour améliorer la qualité d'un voyage à l'étranger.

Nombre minimum de participants : 1

Temps : 25 à 40 minutes

Conversations interculturelles

Objectif : Mener une conversation efficace dans un contexte interculturel.

Nombre minimum de participants : 3

Temps : 20 à 30 minutes

Cartes interculturelles

Activités utilisant des petites cartes bristol, permettant de traiter différents éléments de communication interculturelle. Temps et nombre de participants variables.

1. Le meilleur acteur
2. La meilleure réponse
3. Les meilleurs arguments
4. Le meilleur avenir
5. Le meilleur titre
6. La meilleure illustration
7. La meilleure histoire
8. Le meilleur orateur
9. Le meilleur télépathe
10. Cinq réponses à une question

Des indices pour une culture

Objectif : Se familiariser avec les modèles interculturels de Geert Hofstede et de Erin Meyer.

Nombre minimum de participants : 4

Temps : 40 minutes à 2 heures

Interlude : Utiliser des cultures artificielles dans un but de formation

Présentation du concept de « culture artificielle » et de quelques exemples.

Et si on bavardait ?

Thiagi raconte : *Mon premier choc culturel en tant que nouvel étudiant dans une université américaine s'est produit lorsqu'une camarade de classe a commencé à m'expliquer les problèmes qu'elle avait avec son collant... Cette révélation a été traumatisante pour moi qui, jusqu'alors, n'avais parlé qu'à très peu de femmes, à part ma sœur et mon épouse.*

L'impact de la communication ne se limite pas aux mots et aux phrases que l'on prononce. La communication inclut le contenu du message, la posture, les expressions du visage, la distance entre les personnes, le tempo, le son, la tonalité, le débit de paroles, les gestes, le niveau d'enthousiasme, le niveau d'abstraction, le niveau de langage, l'utilisation d'expressions familières ou argotiques, l'intimité et bien d'autres facteurs. Dans les communications interculturelles, il est courant que certains de ces éléments soient très différents, pouvant conduire à des difficultés comportementales.

Objectifs

Expérimenter et accepter des variations de comportement lors de conversations interculturelles en petits groupes.

Modifier son style de communication.

Participants

Minimum : 4

Pas de maximum

Optimum : 15 à 30

Durée

35 minutes (5 minutes pour le briefing, 15 minutes pour l'activité et 15 minutes pour le débriefing)

Déroulé

Distribuer les fiches de comportement. Mélanger les fiches et en donner une à chacun des participants. Leur préciser qu'ils ne doivent pas montrer leur fiche aux autres participants.

Prendre connaissance des fiches de comportement. Inviter les participants à lire silencieusement le contenu de leur fiche. Quand ils ont bien compris la consigne qui y est inscrite, ils peuvent plier la fiche et la ranger à l'abri des regards.

Former des groupes. Demander aux participants de s'organiser en groupes de quatre à six personnes, de préférence avec des personnes qu'ils ne connaissent pas.

Matériel

Une fiche de comportement par joueur
(Douze fiches différentes de comportement sont proposées à la fin du chapitre)

Un chronomètre

Arrangement de la salle

Cette activité se pratique debout. Les participants doivent avoir suffisamment d'espace pour se déplacer. Le débriefing peut se faire par équipes, chacune étant assise autour d'une table.

Commencer une conversation. Expliquer aux participants qu'ils vont discuter entre eux au sein de chaque groupe. Ils peuvent discuter de n'importe quel sujet, y compris de politique, de sports, d'émissions de télévision, de livres, ou bien débattre du sens de la vie. Leur indiquer que la conversation durera 5 minutes.

Mettre en pratique les instructions de comportement des fiches. Préciser aux participants que, tout au long de la discussion, ils doivent suivre les instructions de comportement indiquées sur leur fiche. Mais ils ne doivent en aucun cas révéler aux autres membres du groupe les instructions de cette fiche.



Modifier les groupes. Au bout de 5 minutes, signaler la fin de la conversation et demander aux participants de former de nouveaux groupes. Ces groupes vont commencer une nouvelle discussion, et les participants devront continuer à suivre les instructions de comportement indiquées sur leur fiche. Cette conversation va durer également 5 minutes.

Mettre fin aux conversations. Au bout de 5 minutes, signaler à tous la fin de la conversation.

Deviner les instructions des autres. Expliquer qu'il y a 12 fiches de comportement différentes et qu'il est tout à fait possible que plusieurs personnes d'un même groupe aient reçu la même fiche. Demander aux participants de repenser en silence à la deuxième discussion (celle qui vient d'avoir lieu) pour tenter de deviner les instructions que chaque joueur avait sur sa fiche.

Après quelques instants, inviter les participants à énoncer leurs suppositions au reste du groupe, à tour de rôle. Attention cependant : aucun participant ne doit confirmer ou infirmer les suppositions de quiconque pour le moment.

Expliquer les fiches « Soyez vous-mêmes ». Préciser que certaines fiches indiquaient *Soyez vous-même ! Comportez-vous normalement, comme si vous preniez part à une réunion informelle.*

Demander aux participants de deviner si un membre du groupe agissait comme tel. (Ne passez pas cette étape, même si vous savez que personne n'a reçu cette consigne).

Lire les fiches de comportement. Demander aux participants de partager ce que contenait leur fiche de comportement. Les inviter à féliciter la ou les personne(s) de leur groupe qui avai(en)t deviné le comportement de certains.

Débriefing

Voici des questions parmi lesquelles vous pouvez piocher pour animer le débriefing de cette activité.

Comment vous sentez-vous ?

- Qu'avez-vous ressenti lorsque l'activité a pris fin ? Étiez-vous plutôt soulagé, ou déçu ?
- Qu'avez-vous ressenti pendant les discussions ?
- Qu'est-ce qui vous a le plus gêné pendant les conversations ? Était-ce votre comportement ou celui d'un autre participant ? En quoi ce comportement vous a-t-il gêné ?
- Quel comportement avez-vous ressenti comme le plus désagréable ? Était-ce l'un de vos comportements ou celui d'un autre participant ? Pourquoi ce comportement vous a-t-il choqué ?

Que s'est-il passé ?

- De quels sujets avez-vous discuté dans vos groupes ?
- Quelles étaient les différences entre vos conversations dans le premier groupe et dans le deuxième groupe ? Pourquoi pensez-vous que ces différences se sont produites ?
- Avez-vous été tenté de révéler les indications de votre fiche de comportement ? Vouliez-vous interroger les autres participants sur leur fiche ?
- A la fin de l'activité, avez-vous correctement deviné les comportements des autres participants ?
- Avez-vous confondu le comportement de quelqu'un avec son comportement naturel ("Soyez vous-même") ?

Qu'avez-vous appris ?

Êtes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes, en précisant quels éléments, provenant de l'activité et/ou de vos expériences réelles, peuvent appuyer votre point de vue :

- La communication ne se limite pas aux mots et aux phrases.
- Nous avons tendance à juger les comportements des autres en fonction des normes de notre culture.
- Les comportements que nous considérons comme bizarres ou impolis peuvent être acceptables, voire signes de politesse dans d'autres cultures.
- Il arrive parfois qu'on éprouve un sentiment négatif envers une autre personne, sans en être vraiment conscient ; c'est peut-être parce que sa façon de s'exprimer nous dérange.
- Après un certain temps, on finit par s'habituer aux comportements insolites ou dérangeants et on commence à accorder plus d'attention au sujet de la conversation.

Quel rapport avec le monde réel ?

- Quels comportements ou processus du monde réel les fiches représentent-elles ?
- Avez-vous déjà rencontré quelqu'un dont la façon de s'exprimer vous a empêché de faire attention à ce qu'il vous disait ?
- A la réflexion, pensez-vous que certains de vos collègues peuvent trouver gênants ou étranges certains de vos comportements lors de conversations ?
- Avez-vous des exemples de comportements, lors de conversations avec des gens d'autres cultures ou d'autres pays, que vous trouvez gênants ou étranges ?

Et si... ?

Que se serait-il passé si...

- ... cette activité avait consisté en une conversation entre deux personnes seulement ?
- ... la conversation avait duré 45 minutes au lieu de 5 minutes ?
- ... on vous avait demandé de faire une réunion de travail avec les autres membres de votre groupe ?
- ... le sujet de la conversation avait été imposé ?
- ... vous aviez reçu une fiche de comportement différente pour la deuxième conversation ?
- ... on vous avait simplement demandé de vous comporter de manière inhabituelle pendant la conversation, sans vous fournir d'instructions détaillées ? Auriez-vous réussi ?

Quelles leçons en tirer ?

- Si je vous proposais un troisième tour de cette activité, en quoi vous comporteriez-vous différemment ?
- Quel conseil donneriez-vous à un ami qui serait sur le point de participer à cette activité pour la première fois ?
- Quel conseil donneriez-vous à un ami qui serait sur le point de rencontrer un client d'un autre pays ?
- Quelles stratégies pourriez-vous utiliser pour maintenir votre attention sur le sujet de la conversation, sans vous laisser distraire par les comportements inhabituels ou gênants des autres participants ?
- Supposons que vous soyez affecté à un pays étranger. D'après les leçons que vous pourriez tirer de cette activité, feriez-vous maintenant des choses que vous n'auriez pas faites auparavant ?
- Une bonne stratégie pour améliorer l'efficacité des communications interculturelles consiste à reproduire ou à refléter le style de conversation des personnes de l'autre culture. Vous sentez-vous capable de faire cela ?

Adaptations

Trop intense ? A priori les participants ne devraient pas se sentir mal à l'aise lors de l'activité, car ce n'est pas un jeu de simulation de forte intensité. Certains trouveront peut-être embarrassant de suivre les instructions figurant sur leur fiche, mais même s'ils ignorent ces instructions, l'activité fonctionnera. Néanmoins, si vous anticipez qu'un participant puisse être vraiment contrarié à suivre les instructions données par sa fiche, donnez-lui celle portant l'instruction *Soyez vous-même*. Il est également possible de proposer à des participants de jouer le rôle d'observateur.

Pas assez de temps ? Diminuer la durée (par exemple 3 minutes) et / ou le nombre de conversations (une seule au lieu de deux).

Plus de temps ? Proposer des tours supplémentaires de conversation, en changeant les groupes à chaque fois.

Inviter les participants à inventer une nouvelle fiche de comportement, à l'écrire sur un papier et à la mettre en œuvre lors du dernier tour de conversation.

Pas assez de participants ? Travailler avec un seul groupe mais, pour faire varier les comportements lors de la seconde conversation, distribuer de nouvelles fiches de comportement avant ce deuxième tour.

Trop de participants ? Cela ne devrait pas être un problème puisque les participants sont répartis en groupes de quatre à six personnes et qu'ils agissent simultanément.

Vous pouvez aussi sélectionner quelques participants pour vous aider en tant qu'animateurs, ou leur donner le rôle d'observateurs.

Besoin de plus de variations ? Utiliser les idées suggérées dans la phase « Et si ... » des questions de débriefing. Ou bien créer vos propres fiches de comportement.

Variante

Voici une version rapide basée sur la même idée.

Lorsque les participants entrent dans la salle de formation, donner à chacun une petite carte avec une valeur culturelle et un comportement approprié associé à celle-ci (par exemple : *Vous respectez l'espace personnel de chacun. Tenez-vous au moins à une longueur de bras des autres membres de votre groupe lorsque vous avez une conversation*). Utiliser autant de cartes de valeurs et de comportements différents que possible.

Le moment venu, demander aux participants de former des groupes et d'établir une règle de base qu'ils souhaiteraient proposer à l'ensemble du groupe. Au cours de cette discussion, demander aux participants d'intégrer le comportement spécifié dans leur carte de valeur. Annoncer une limite de temps de 2 minutes pour cela.

Ensuite, faire un débriefing en groupe entier pour identifier les comportements qu'ils ont trouvés bizarres, irritants, offensants, étranges ou désagréables. Leur faire prendre conscience que tous ces comportements sont basés sur des valeurs et ont un sens logique pour les personnes qui croient en ces valeurs.



Exemples de fiches de comportement

Il est impoli de rester à l'écart.

Alors, approchez-vous des autres jusqu'à les toucher.
Si quelqu'un recule, continuez à vous rapprocher de lui.

Il est impoli d'envahir les gens.

Alors, gardez vos distances. Éloignez-vous de sorte qu'il y ait au moins une longueur de bras entre vous et la personne la plus proche.
Si quelqu'un s'approche trop de vous, reculez jusqu'à ce que vous ayez atteint la distance requise.

Il est impoli de crier.

Alors, parlez doucement, chuchotez.
Même si les gens n'arrivent pas à bien vous entendre, n'élevez pas la voix.

Il est impoli de parler à plus d'une personne à la fois.

Parlez toujours à une seule personne, celle qui est près de vous, pour pouvoir tenir une conversation privée.
N'adressez pas vos remarques à l'ensemble du groupe.

Il est impoli de regarder les gens.

Alors, évitez le contact visuel.
Regardez le sol, ou bien les chaussures de la personne qui parle. Ne regardez pas son visage.

Il est important d'attirer l'attention des gens avant de leur parler.

Alors, élevez votre main au-dessus de votre tête et claquez des doigts.
Faites-le à chaque fois que vous devez parler ou poser une question. C'est le moyen poli d'attirer l'attention de tous.

Soyez vous-même !

Comportez-vous normalement, comme si, par exemple, vous preniez part à une réunion informelle.

Il est amical de partager vos pensées et vos sentiments sans aucune inhibition.

Alors, faites plusieurs déclarations très personnelles, énoncez vos sentiments intimes et profonds sur différents sujets.
Posez des questions personnelles et intimes aux autres membres du groupe.

Il est poli et rassurant de tendre la main et de toucher quelqu'un.

Alors, touchez les gens au bras ou à l'épaule lorsque vous leur parlez.

Il est important de montrer son enthousiasme.

Alors, prenez la parole avant que les autres aient fini leurs phrases et ajoutez vos idées.
Rappelez-vous qu'il est impoli de retenir vos pensées.

Il est impoli d'être direct et sans tact.

Alors, parlez de préférence de façon abstraite et abordez le sujet de manière indirecte.

Il est impoli de parler impulsivement.

Alors, chaque fois que quelqu'un vous pose une question, comptez silencieusement jusqu'à sept avant de lui répondre.