

PeaceMed TRAINING MANUAL



Avec le cofinancement du
Ministère des Affaires étrangères
et de la Coopération internationale.

Ce manuel a été élaboré par
Rondine Cittadella della Pace
pour Caritas Italiana
avec la contribution des participants du
projet PeaceMed.

© Caritas Italiana
La conception du contenu et le design graphique
ont été réalisés par
Rondine Cittadella della Pace.
Année 2026

TABLE OF CONTENTS

Introduction	5
La paix comme bien commun.....	7
SECTION 1 – CONTEXTE ET OBJECTIFS.....	11
Le projet PeaceMed	11
Activités de formation de projet	12
Methodologie.....	13
Rondine Cittadella della Pace.....	13
La Méthode Rondine.....	14
Objectifs du manuel de formation PeaceMed	16
SECTION 2 – FONDAMENTAUX DE LA MÉTHODE RONDINE.....	17
L’approche relationnelle du conflit selon la Méthode Rondine	17
La relation.....	17
Le conflit.....	19
L’“ennemie”	21
SECTION 3 – ÊTRE FORMATEUR , FAIRE DE LA FORMATION	23
Approche méthodologique du manuel PeaceMed	23
Le rôle du formateur et de la formatrice	27
Éthique du formateur et de la formatrice	27
Encourager la participation active durant la formation	28
Bien-être du formateur et de la formatrice	29
Lignes directrices pour la conception des interventions de formation.....	30
Structure d’une Intervention de formation	31
Exemple de programme de formation sur une journée.....	33
Checklist pour le formateur et la formatrice.....	34
Exemple de fiche d’activité de formation	36
Formation en ligne.....	37
<i>Limites et atouts de la formation en ligne</i>	<i>37</i>
<i>Contenus pour les sessions en ligne</i>	<i>38</i>
<i>Comment gérer une session en ligne et favoriser l’interaction des participants.....</i>	<i>38</i>
SECTION 4 – ACTIVITÉS DE FORMATION.....	40
Accords de groupe	40
1. Notre Accord de Groupe.....	41
Jeux de présentation et activités pour apprendre à se connaître.....	43
1. Une part de moi, une part de chez moi	44

2. Première Carte.....	46
Brise-glaces et dynamiseurs.....	47
1. La Marche.....	49
2. Le Miroir.....	50
3. Le Son de la Pluie.....	51
4. Zip-Zap-Boing.....	52
5. Trouve le/la Leader.....	53
6. Échange d'impulsion en flux.....	54
Activités à focus spécifique.....	55
<i>La Relation.....</i>	<i>56</i>
1. Échange de Prénoms.....	57
2. Construire des Relations.....	58
3. Chasse au Trésor Urbaine Expérientielle.....	60
4. La Ligne des Pensées.....	62
5. Les 5 métiers d'une équipe.....	64
<i>Transformation des Conflits.....</i>	<i>66</i>
1. Gestes et significations / 1.....	67
2. Gestes et Significations /2.....	70
3. Rencontrer "l'Ennemi".....	76
<i>Collaboration et confiance.....</i>	<i>78</i>
1. Construire la Tour.....	79
2. Voyage Guidé.....	80
3. Navigation avec Soutien.....	81
4. Le Réseau de l'Appréciation.....	82
<i>Formation de Formateurs.....</i>	<i>83</i>
1. Concevoir des Activités de Formation Efficaces.....	84
Feedback.....	87
1. Un Mot Chacun.....	88
2. Session Réflexive avec Outils Numériques.....	89
3. Question sans réponse.....	90
SUGGESTIONS DE LECTURE.....	91
REMERCIEMENTS.....	92

Introduction

« La paix soit avec vous. » Ce sont les premiers mots du Christ ressuscité à ses disciples. « La paix soit avec vous tous ! » furent également les premiers mots du pontificat de Sa Sainteté le pape Léon XIV.

Ces paroles ouvrent un horizon qui interpelle profondément notre époque : la paix comme un don à accueillir avec gratitude et, en même temps, comme une responsabilité à assumer avec courage. C'est dans cet esprit qu'est né PeaceMed, un projet promu par Caritas Italiana pour la région méditerranéenne, une terre à la fois tourmentée et fascinante, carrefour de cultures, d'histoires anciennes et de blessures encore ouvertes. Un espace marqué par d'extraordinaires possibilités de rencontre, mais aussi par des tensions non résolues qui exigent une attention attentive et partagée.

Né sous le pontificat du pape François et poursuivi aujourd'hui sous celui du pape Léon XIV, PeaceMed cherche à répondre à cette « troisième guerre mondiale par morceaux » évoquée à de nombreuses reprises par François. Face à un monde déchiré par des conflits fragmentés et une violence diffuse, le projet rassemble des « fragments de paix » en Europe, en Afrique et au Moyen- Orient. Il s'agit d'une paix « désarmée et désarmante », comme aime le dire le pape Léon. Une paix qui rejette toute forme de violence, fondée sur la dignité humaine et nourrie par le dialogue entre traditions religieuses et cultures diverses. Un véritable signe d'espérance, un laboratoire pour l'avenir dans lequel, à travers des choix courageux et concrets, il est affirmé que la paix n'est pas une utopie naïve, mais bien un objectif réalisable. PeaceMed s'inscrit dans le cadre plus large de l'engagement international de Caritas Italiana et fait donc partie d'un long parcours qui, depuis des décennies, voit Caritas accompagner les communautés les plus vulnérables du monde, en promouvant le développement humain intégral, la justice et des chemins de réconciliation. L'expérience acquise au fil du temps constitue le terreau fertile d'où naît le projet et permet de relier le passé, le présent et l'avenir : les bonnes pratiques consolidées au fil des années, les défis d'aujourd'hui et la responsabilité de construire des avenir possibles pour les nouvelles générations, en particulier dans l'espace méditerranéen.

Dans un contexte marqué par une fragmentation croissante, l'atomisation des sociétés et la résurgence de nouveaux nationalismes, le travail en réseau représente un choix profondément politique et prophétique. PeaceMed valorise la Méditerranée comme un espace de relations et non comme une ligne de frontière, en mettant en dialogue les organisations Caritas et les organisations de la société civile de pays aux histoires, cultures et religions différentes. Construire un réseau régional capable de partager expériences, bonnes pratiques et défis communs devient une réponse concrète à la logique des murs et des oppositions qui domine aujourd'hui de nombreuses dynamiques internationales. Une attention particulière est accordée aux jeunes, protagonistes essentiels de tout processus authentique de paix. Investir dans les nouvelles générations signifie reconnaître leur potentiel transformateur et leur offrir des outils et des compétences pour la participation, la réconciliation et le dialogue.

Comme l'a rappelé le pape François à l'occasion du 50e anniversaire de Caritas Italiana : « Les jeunes sont les victimes les plus fragiles de cette époque de changement, mais aussi les architectes potentiels d'un changement d'époque. Ils ne sont pas seulement l'avenir, ils sont le présent, protagonistes du futur. Le temps consacré à eux n'est jamais perdu lorsqu'il sert à tisser des relations capables de dépasser la culture de l'indifférence et de l'apparence. »

Dans PeaceMed, les jeunes sont effectivement les principaux protagonistes des activités promues et réalisées. Ils sont impliqués comme bâtisseurs de paix, afin que leur énergie et leurs idées deviennent le moteur d'une transformation sociale durable. La charité guide ce cheminement et nous rappelle que la seule voie possible est celle de la fraternité, qui nous appelle à reconnaître l'autre comme une partie de nous-mêmes. Elle nous invite à construire des communautés inclusives où personne n'est laissé de côté et nous appelle au devoir de « devenir proches », de prendre soin les uns des autres avec la même attention que nous réservons à ceux que nous aimons. Pour Caritas Italiana, PeaceMed n'est en réalité que le début d'un parcours plus vaste : un chemin qui ne s'arrête pas aux paroles mais grandit à travers des actions partagées et des alliances construites jour après jour. La paix, en définitive, est un héritage collectif, une responsabilité qui exige courage et volonté d'inclure même ceux qui semblent les plus éloignés de nous.

Don Marco Pagnello

Directeur de Caritas Italiana

La paix comme bien commun

Nous vivons dans un monde où, de plus en plus, l'idée même de conflit armé et violent semble se normaliser : un résultat certes indésirable, mais considéré comme nécessaire dans les processus sociaux qui relient des acteurs et des intérêts divers, souvent divergents, tant au niveau local que global. Mais pouvons-nous contribuer à changer cette vision ? La paix peut-elle, au contraire, devenir l'issue d'un processus de confrontation ? Les temps que nous vivons nous montrent aussi clairement les mécanismes utilisés pour justifier la violence, mécanismes employés pour nous vendre la guerre comme l'issue inévitable de tout conflit¹. Dès lors, comment devons-nous penser la « paix » ?

La paix ne peut être considérée comme une possession que certains devraient défendre contre d'autres, mais comme un bien commun : une condition partagée qui profite à tous, n'exclut personne et qui, par conséquent, doit être construite et préservée ensemble. Qualifier la paix de bien commun² déplace immédiatement notre posture. Cela nous fait passer d'une conception de la paix comme résultat statique (« pas de violence pour le moment ») à une compréhension de la paix comme une écologie vivante de relations, d'institutions et de pratiques qui rendent la non-violence pensable, des relations justes réalisables et la coexistence durable. Parce que ses bénéfices sont non exclusifs et que sa dynamique est interdépendante, la paix ne peut être assurée par une action unilatérale. Elle émerge lorsque des personnes, des organisations et des autorités publiques choisissent de prendre la responsabilité des espaces qu'elles habitent ensemble.

Cette perspective repositionne également la notion de « contexte ». Le contexte n'est pas un simple arrière-plan neutre ; il constitue le cadre qui détermine ce qui est possible. Nos sociétés traversent des transitions imbriquées (sociales, économiques, technologiques, écologiques) qui déplacent les risques et redistribuent les vulnérabilités. Dans de telles conditions, les facteurs qui alimentent la violence (peur, humiliation, inégalités, désinformation, pression environnementale) et ceux qui favorisent la paix (confiance, reconnaissance, équité, participation, attention portée à l'environnement) sont étroitement liés. Lire le contexte constitue donc déjà un travail de paix : cela nous indique où les relations sont fragilisées, où les récits deviennent polarisants, où les institutions sont faibles et où les énergies constructives peuvent être renforcées.

Comprendre la paix comme un bien commun permet également de clarifier la différence entre une simple « paix négative » (absence de violence directe) et une paix plus robuste, « positive » ou holistique (présence de justice, de coopération, d'inclusion et de relations restaurées). La première est fragile : elle peut être brisée par une rumeur, un choc ou un démagogue. La seconde est plus dense : elle tisse des protections contre la

¹ Morelli, A. (2022). *Principes élémentaires de propagande de guerre: Utilisables en cas de guerre froide, chaude ou tiède* (Nouvelle éd. revue et augmentée). Éditions Aden.

² Kaul I. (Ed.), *Global public goods: international cooperation in the 21st century*, Oxford Univ. Press, New York, NY 1999

violence dans la vie quotidienne — dans la manière dont nous nous rencontrons, délibérons, sommes en désaccord, répartissons les ressources, protégeons les plus vulnérables et prenons soin de notre maison commune. Dans cette perspective, la paix n'est pas seulement un objectif ; elle est performative. Nous « faisons » la paix par des pratiques qui élargissent le cercle de la considération, réduisent l'espace de la force et renforcent la légitimité du dialogue et des règles partagées.

Trois implications en découlent.

Premièrement, la paix est relationnelle. Les personnes ne sont pas « en paix » seules. La paix dépend de schémas de reconnaissance — voir l'autre non comme une catégorie abstraite ou une image ennemie, mais comme une personne dotée d'une histoire et d'une dignité. L'art de la paix comprend donc un travail délibéré sur les récits : désapprendre les simplifications, déconstruire « l'ennemi » et faire place à l'ambivalence, à la vulnérabilité et à la réparation. Ce n'est pas du sentimentalisme ; c'est une stratégie. La déshumanisation ouvre la voie à la violence ; la réhumanisation rouvre la voie à la politique.

Deuxièmement, la paix est institutionnelle. Les relations nécessitent des structures qui empêchent la violence et rendent possible une coopération équitable : une gouvernance transparente, le respect de l'état de droit et des procédures régulières, des dispositifs de sécurité responsables, un accès équitable aux opportunités et des espaces de participation. Les institutions ne suppriment pas le conflit ; elles le transforment en négociation, en droit et en politiques publiques. Lorsque les institutions sont faibles ou partiales, la paix devient un privilège ; lorsqu'elles sont crédibles, la paix devient une plateforme commune sur laquelle les différences peuvent s'exprimer sans recourir à la domination.

Troisièmement, la paix est écologique. La dégradation environnementale agit comme un multiplicateur de risques : elle érode les moyens de subsistance, alimente les déplacements de population et intensifie la compétition pour la terre, l'eau et l'énergie. Le soin apporté à l'environnement et le soin apporté à la paix se renforcent mutuellement. Un programme de paix qui ignore les limites écologiques produira de nouveaux conflits ; un programme écologique qui ignore la justice manquera de légitimité.

De ces implications, nous pouvons dégager une architecture pratique pour l'action, adaptable selon les contextes et les échelles :

- **Apprentissage et formation.** La paix exige des compétences : pensée critique, intelligence émotionnelle, transformation des conflits, communication non violente et compétence civique. La formation devrait être expérientielle et réflexive, mobilisant la tête, le cœur et les mains. Elle doit aussi être cohérente : le « comment » de l'apprentissage (participatif, inclusif, dialogique) doit refléter le « quoi » que nous enseignons.
- **Infrastructures relationnelles.** Créer et maintenir des espaces où les personnes peuvent se rencontrer au-delà des lignes de différence (les jeunes avec les institutions, les citoyens avec les autorités, les communautés avec les experts) dans des conditions de sécurité, de réciprocité et de responsabilité. Ce sont les habitats où la confiance peut repousser et où la coopération devient imaginable.

- **Équité dans l'économie.** Une paix accompagnée d'humiliation est instable. Les politiques qui étendent les opportunités équitables, réduisent les inégalités extrêmes et protègent contre les chocs ne sont pas des compléments ; elles sont des garanties de paix. La dignité est la forme la plus forte de prévention.
- **Légitimité dans la gouvernance.** Des institutions transparentes, légales et participatives abaissent la température du conflit en lui offrant des canaux crédibles. La légitimité se construit par une pratique cohérente, non par des proclamations.
- **Soin de notre maison commune.** Aligner les objectifs sociaux et écologiques : résilience, régénération des ressources locales et gestion communautaire. Cela relie le bien-être immédiat à la sécurité à long terme.

De manière décisive, cette vision redéfinit également le rôle des acteurs de la société civile et des formateurs. Ils ne sont pas de simples transmetteurs de contenus ; ils sont des facilitateurs de l'agir collectif. Leur tâche est de rassembler, de traduire entre différents mondes, de protéger les espaces de dialogue et de transformer l'apprentissage en pratique, afin que les valeurs de paix s'incarnent dans la manière dont les réunions sont conduites, les désaccords gérés, les décisions prises et les ressources partagées. Lorsque l'éducation est cohérente, elle produit de la crédibilité ; lorsque la crédibilité s'accumule, elle produit de l'influence.

La paix comme bien commun est à la fois une norme et une méthode. Elle nomme l'horizon — où chacun est inclus et où personne n'est considéré comme superflu — et elle désigne aussi le chemin et les pratiques qui rendent cette inclusion réelle, les institutions qui rendent l'équité durable et le soin écologique qui rend cet horizon habitable. Elle invite chaque acteur à porter une part de la responsabilité du tout, avec la conviction que, précisément parce que la paix est commune, chaque contribution sincère, même modeste, ajoute à un surplus partagé de sécurité, de dignité et d'espérance.

La paix comme bien commun est la manière dont la doctrine sociale catholique exprime que la paix n'est ni privée ni excluable : elle est une condition partagée, créée et protégée ensemble, et elle se mesure à la manière dont les plus vulnérables sont traités. L'encyclique *Fratelli tutti* du pape François décrit la grammaire sociale d'une telle paix comme une « amitié sociale » et une « culture de la rencontre », et insiste sur le fait que la construction de la paix se déploie à travers des processus (vérité, mémoire, pardon, justice réparatrice) plutôt que par des raccourcis ou par la force. Lue conjointement avec *Laudato si'*, elle conduit à une vision intégrale : l'effondrement écologique et la fragmentation sociale sont une seule blessure ; prendre soin de notre maison commune fait donc partie constitutive de la construction de la paix, et non d'un programme parallèle.

Depuis mai 2025, le pape Léon XIV a repris explicitement ce fil. Dans son premier message pour la Journée mondiale de la paix du 1er janvier 2026, il appelle croyants et citoyens à une paix « sans armes et désarmante », une formule qui déplace l'attention de l'équilibre des menaces vers le désarmement des cœurs, des paroles, des institutions et des économies qui normalisent l'hostilité. La paix, écrit-il, « existe ; elle veut

demeurer en nous... elle résiste et surmonte la violence » ; la tâche consiste à la rendre crédible dans la vie publique. Dans son discours au Corps diplomatique (janvier 2026), il met en garde contre un « zèle pour la guerre » et appelle à un retour à une diplomatie régie par le droit et à la protection des droits humains, soulignant clairement que le bien commun de la paix ne peut être garanti par une *realpolitik* coercitive.

Cette ligne magistérielle s'inscrit dans un chemin bien balisé. *Pacem in terris* (Jean XXIII) expose les quatre piliers de la paix (vérité, justice, amour, liberté) et les relie aux droits et devoirs universels dans l'ordre civique.

Populorum progressio (Paul VI) ajoute l'intuition décisive selon laquelle « le développement est le nouveau nom de la paix », attirant l'attention sur les structures qui dignifient ou humilient : là où les peuples sont exclus d'un développement humain intégral, le conflit n'est pas accidentel mais structurel. Ensemble, ces textes donnent à votre thèse sa dimension institutionnelle : la paix comme bien commun n'est pas un sentiment, mais une architecture — mémoire véridique, relations justes, développement inclusif et responsabilité écologique — ordonnée à la dignité de chacun et à la destinée de tous.

Qu'ajoute cela à la pratique ? Premièrement, cela légitime votre attention portée à la manière dont nous faisons de la politique et vivons la vie civique, en privilégiant la rencontre plutôt que la fabrication d'ennemis, le droit plutôt que la force. Deuxièmement, cela lie la paix à la justice distributive et à l'écologie intégrale, de sorte que les choix budgétaires, les politiques du travail et des migrations, ainsi que la gestion de l'environnement deviennent des décisions qui construisent ou détruisent la paix. Troisièmement, cela clarifie la question de la crédibilité : la paix que nous proposons doit déjà être visible dans notre langage, dans nos procédures institutionnelles et dans nos décisions économiques. Dans les termes de la doctrine sociale de l'Église, la paix comme bien commun est à la fois horizon et méthode : une justice vécue socialement, où la terre et les pauvres sont inclus dans le cercle dès le départ.

Section 1 – CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le projet PeaceMed

« PeaceMed : Renforcer la paix comme bien commun et soutenir les organisations de la société civile dans la région méditerranéenne » est un projet promu par Caritas Italiana en collaboration avec l'Association Rondine Cittadella della Pace, visant à favoriser la paix et le développement durable au sein des communautés méditerranéennes. Son objectif principal est de renforcer les compétences et les capacités des organisations de la société civile (OSC), afin de leur permettre de former et de sensibiliser les travailleurs de jeunesse, les éducateurs et les jeunes, en leur fournissant des outils pratiques et des méthodologies pour promouvoir la paix, la coopération et l'intégration régionale.

Le projet a réuni 31 organisations de la société civile issues de 19 pays différents de la grande région méditerranéenne : l'Italie, la Grèce, Chypre, l'Espagne, Malte, la Tunisie, le Maroc, l'Égypte, le Liban, la Terre Sainte, la Syrie, la Turquie, l'Irak, l'Iran, la Jordanie, la Mauritanie, Djibouti et la Somalie — une région d'une grande importance historique et stratégique, mais confrontée à de profondes difficultés politiques, économiques et sociales.

PeaceMed a cherché à répondre à ces défis à travers une approche intégrée, valorisant le rôle des organisations de la société civile et construisant un réseau transnational de collaboration. Cette approche vise à contribuer à la création d'une région méditerranéenne plus stable et plus cohésive, orientée vers la paix et le développement durable, conformément aux objectifs spécifiques du projet : d'une part, renforcer les capacités professionnelles des OSC ; d'autre part, favoriser les réseaux et les espaces de coopération pour promouvoir le dialogue et l'action conjointe.

À partir de l'analyse du contexte et des problèmes, les plus pertinents aux fins du projet concernent le domaine :

- **Sociopolitique** : conflits armés prolongés, tensions régionales et gouvernance fragile, encore aggravés par des divisions religieuses et culturelles.
- **Économique et social** : crise économique, inégalités croissantes, flux migratoires et urgences humanitaires nécessitant des réponses inclusives et durables.
- **Capacités et gouvernance des OSC** : faiblesses dans la gestion, fragmentation et isolement des organisations locales, souvent dépourvues d'outils et de réseaux adéquats pour faire face à des défis complexes.
- **Engagement des jeunes** : participation limitée des jeunes aux processus de construction de la paix et rares opportunités de renforcement de leur pouvoir d'agir en tant qu'acteurs du changement.

Grâce à une approche participative et inclusive, PeaceMed contribue à renforcer les compétences des acteurs des OSC et à développer des outils pratiques pour mobiliser les jeunes dans la promotion de la paix comme bien commun et dans le soutien au développement durable des communautés.

Activités de formation de projet

Le programme de formation prévu dans le cadre du projet s'est déroulé en plusieurs phases clés :

1. **Analyse des besoins de formation** : une évaluation systématique des compétences et des besoins des acteurs des OSC visant à identifier les lacunes et les ressources nécessaires pour renforcer l'efficacité des actions de construction de la paix et de développement durable. Cette analyse a servi de base de référence pour le suivi de l'avancement du projet.
2. **Workshop intensif en présentiel** (mars 2025, Chypre) : cet événement inaugural a offert l'occasion de partager des connaissances et d'initier un réseau de collaboration entre les participants. L'atelier s'est concentré sur des activités pratiques de construction de groupe visant à favoriser les liens et la confiance, posant ainsi les bases des phases ultérieures du projet.
3. **Parcours de formation en ligne** : une série de trois sessions combinant apports théoriques, exercices pratiques et témoignages. Deux sessions ont introduit des mots-clés de la méthode Rondine (relation, conflit, ennemi), tandis que la troisième s'est concentrée sur la présentation du Manuel de formation PeaceMed, destiné à fournir aux participants des outils pratiques applicables dans leurs contextes locaux.
4. **Formation résidentielle** (novembre 2025, Rondine et Rome) : la phase finale et la plus intensive du programme, d'une durée de cinq jours. Les participants ont expérimenté directement les activités et ont réfléchi avec l'équipe de formation à la manière de les reproduire dans leurs propres contextes. Pendant la formation, ils ont également eu l'occasion de concevoir et de tester de nouvelles activités éducatives en tant que formateurs, recevant un retour ciblé sur leurs performances.

À travers ce processus, le projet contribue à renforcer les capacités des organisations de la société civile, à favoriser le dialogue et la coopération transnationale, et à valoriser le rôle des jeunes comme protagonistes actifs dans les processus de construction de la paix et de développement durable.

L'objectif est de renforcer les compétences et les structures de gouvernance des organisations participantes en construisant des parcours communs pour la paix et en créant un réseau régional capable de répondre aux défis partagés dans un contexte marqué par des tensions croissantes.

Methodologie

Un travail significatif en faveur de la paix exige un cadre méthodologique rigoureux. Caritas Italiana a donc mené un processus de sélection approfondi afin d'identifier l'organisation la plus à même de développer et de mettre en œuvre la composante formative du projet PeaceMed.

Après une évaluation attentive de plusieurs organismes qualifiés, Rondine Cittadella della Pace a été choisie comme partenaire pédagogique du projet. Deux facteurs ont guidé ce choix : l'expérience substantielle de Rondine dans la transformation des conflits et sa méthodologie bien établie, reconnue au niveau international grâce à des années d'application et de perfectionnement constants.

La méthode Rondine est orientée vers la pratique et s'est développée à partir d'un engagement durable auprès de jeunes provenant de régions touchées par des conflits. Elle vise à renforcer la capacité des participants à devenir des artisans actifs de paix en leur offrant des cadres conceptuels, des outils pratiques et les compétences relationnelles nécessaires pour interrompre les cycles de violence au sein de leurs communautés.

Rondine Cittadella della Pace est l'organisation responsable de la mise en œuvre des formations en présentiel et en ligne décrites dans ce manuel.

Rondine Cittadella della Pace

La Cittadella della Pace a été fondée en 1998 à Rondine, un pittoresque village médiéval de Toscane niché parmi les collines, à quelques kilomètres d'Arezzo. Dans ce lieu riche d'histoire et de beauté, l'organisation développe ses principaux programmes éducatifs et de formation. Ces parcours offrent aux participants une double opportunité : entreprendre un chemin de régénération humaine (entendue comme croissance personnelle et relationnelle) et développer une forme authentique de leadership, centrée sur le soin apporté à la communauté et la recherche du bien commun.

Inspirée par la vision d'un monde sans guerre, Rondine promeut et diffuse son approche éducative, connue sous le nom de méthode Rondine, une méthodologie originale de transformation créative des conflits.

Au cœur de cette vision se trouve la World House – la Résidence internationale d'étudiants de Rondine, fondée en 1997. Chaque année, elle accueille des jeunes provenant de pays marqués par la guerre ou par des situations fragiles d'après-conflit — de jeunes femmes et hommes au seuil de l'âge adulte qui choisissent de vivre une expérience à la fois exigeante et extraordinaire : construire une relation authentique avec la personne que l'histoire a désignée comme leur « ennemi ».

À travers la coexistence quotidienne, structurée par un cadre éducatif solide et un parcours de formation intense, les étudiants de la World House apprennent à reconnaître l'humanité de l'autre, porteur de blessures différentes des leurs. Le dialogue, la vie partagée et la confrontation constante deviennent des instruments de transformation personnelle et sociale.

Pendant leur séjour, les participants développent des compétences relationnelles, de conception de projets et d'engagement civique, en combinant études universitaires, éducation non formelle et participation active à la société. Ensemble, ils imaginent et créent de nouvelles solutions créatives pour transformer les conflits, emportant avec eux, à la fin de leur parcours, une vision concrète et profondément enracinée de la paix, née de l'expérience vécue.

La Méthode Rondine

La méthode Rondine est une approche éducative et de formation reconnue et valorisée tant dans les contextes académiques italiens qu'internationaux. Elle s'est développée sur la base de plus de trente années d'expérience de Rondine Cittadella della Pace dans le domaine de la transformation des conflits. La méthode s'inspire de l'expérience immersive vécue par les jeunes de la World House, la résidence internationale d'étudiants de Rondine, et peut s'appliquer à tout contexte caractérisé par le conflit — en d'autres termes, à toute situation impliquant des relations humaines.

La méthode Rondine propose un parcours de changement profond, invitant les individus à déconstruire la logique de « l'ennemi » et à considérer le conflit non pas comme un problème à résoudre, mais comme une opportunité génératrice de croissance personnelle et collective.

Au cœur de cette approche se trouve la création d'environnements positifs et génératifs, de véritables habitats relationnels capables d'orienter le comportement individuel. Dans ces espaces, les relations fondées sur la confiance, le respect et la collaboration sont cultivées comme des éléments essentiels pour habiter le conflit de manière transformative.

La méthode Rondine favorise un changement de mentalité et de comportement, aidant les participants à développer une nouvelle vision du conflit : passer de la perception du conflit comme menace à éviter à sa compréhension comme levier de transformation. À travers ce processus, des leaders actifs de la paix sont formés : des personnes capables d'agir avec conscience, empathie et responsabilité dans les contextes sociaux, publics et professionnels où elles évoluent.

L'objectif de la méthode dépasse la dimension individuelle : elle vise à générer un impact concret et durable à la fois aux niveaux systémique et culturel. Par des programmes et projets spécifiques, elle promeut des pratiques renforçant la paix, la justice et la cohésion sociale.

Une caractéristique distinctive de cette approche est sa capacité à intégrer les sphères privée et publique. Les compétences acquises ne se limitent pas à avoir un impact sur la formation individuelle de chaque participant, mais se traduisent en outils applicables dans la vie quotidienne, au sein des communautés, ainsi que dans des contextes professionnels, dans le but de contribuer à la construction d'une société pacifique, juste et cohésive.

« Enfin, le chemin vers la paix passe par l'éducation, qui constitue le principal investissement dans l'avenir et dans les jeunes générations. » Ces paroles du pape François indiquent clairement une orientation essentielle : la paix n'est pas seulement un objectif politique ou diplomatique, mais un processus qui se construit dans le temps à travers des choix quotidiens, des relations et des pratiques éducatives. Ce n'est pas une idée abstraite, mais une possibilité concrète d'action, accessible à chacune et chacun.

Déjà dans *Pacem in terris*, Saint Jean XXIII était conscient du risque que les mots restent sans effet. Pour cette raison, il invitait individus, familles et communautés à devenir des ateliers artisanaux de paix, capables d'incarner les valeurs de justice, de liberté et de responsabilité dans les gestes quotidiens. Le pape Léon XIV reprend et renouvelle cette intuition, indiquant une voie viable et non illusoire : la voie de l'éducation.

À plusieurs reprises, il nous rappelle : « construisons des ponts et embrassons la paix avec concret, afin que la paix ne reste pas une idée mais devienne une action quotidienne ». Dans cette perspective, l'éducation et la formation ne se limitent pas à la transmission de contenus, mais constituent un espace de cohérence entre pensée et action. C'est le lieu où les mots gagnent en crédibilité parce qu'ils sont soutenus par des comportements, des relations et des choix concrets. Pour cette raison, la responsabilité éducative ne concerne pas seulement les professionnels de la formation, mais traverse tous les rôles sociaux : éduquer est une tâche partagée qui engage ambassadeurs, décideurs politiques, citoyens et communautés entières. Ainsi, la paix devient « action quotidienne ». Éduquer et former signifie en effet habiter la vie quotidienne avec conscience. Cela implique de choisir entre détourner le regard ou rester présent face à la souffrance ; ignorer ou écouter ; gaspiller ou prendre soin. Éduquer est un geste simple mais radical : accueillir l'autre tel qu'il est, reconnaître sa dignité et, en même temps, l'accompagner vers ce qu'il peut devenir, en traversant fragilités, peurs et conflits. C'est un don qui n'élimine pas le conflit, mais qui apprend à le traverser sans peur — une pratique de l'amour qui permet aux valeurs telles que justice, liberté et vérité d'être intériorisées sans avoir à les proclamer constamment.

La mémoire d'une main qui accompagne, qui ne laisse pas une personne seule dans un moment de peur, devient ainsi une puissante métaphore éducative. C'est l'image d'une confiance transmise dans le temps, qui demeure même lorsque la présence physique disparaît. Dans la vie adulte, malgré les étapes d'autonomie, le besoin d'offrir et de recevoir cette main reste vivant — signe de notre « merveilleuse insuffisance », qui nous rend toujours éducatibles.

Franco Vaccari

Fondateur et président de Rondine Cittadella della Pace

Objectifs du manuel de formation PeaceMed

Ce manuel est conçu comme un guide pratique pour les praticiens des organisations de la société civile, visant à les soutenir dans la réalisation d'activités de formation destinées à promouvoir le dialogue, la paix et l'inclusion. Le document s'appuie sur l'expérience de Rondine Cittadella della Pace en tant qu'institution de formation, ainsi que sur les pratiques testées lors des sessions organisées pour les participants du projet PeaceMed.

Conformément aux valeurs d'inclusion et de promotion du bien commun, le manuel intègre également les résultats issus de la formation résidentielle, au cours de laquelle les participants ont conçu de nouvelles activités éducatives à mettre en œuvre dans leurs propres contextes. Le résultat constitue donc un travail collectif, qui ne prétend pas être un texte statique, mais un outil dynamique — ouvert à recueillir, au fil du temps, les contributions de tous ceux qui continuent à concevoir, expérimenter et appliquer des activités éducatives dans des situations de fragilité sociale et culturelle.

Ce travail a pour objectifs de :

- Fournir aux participants du projet PeaceMed des outils pratiques et des informations utiles pour mettre en œuvre ce qui a été appris lors de l'expérience de formation.
- Offrir un outil flexible et adaptable, utilisable dans des contextes divers et multiculturels pour la gestion de groupes.
- Soutenir la conscience de soi et le développement de l'intelligence émotionnelle comme fondement de parcours de paix et de réconciliation efficaces et durables.
- Favoriser la réflexion individuelle et collective à travers des activités stimulant la pensée critique et la prise de conscience personnelle.
- Proposer des jeux et activités éducatives classés par type, à utiliser dans différents contextes de formation.
- Faciliter la compréhension et l'accessibilité des contenus par la traduction en plusieurs langues, avec la contribution d'étudiants et d'anciens élèves partageant le même bagage linguistique que les participants.

Section 2 – FONDAMENTAUX DE LA MÉTHODE RONDINE

L'approche relationnelle du conflit selon la Méthode Rondine

Pour comprendre la méthode Rondine, il est d'abord nécessaire de préciser ce que l'on entend par « méthode ». Ici, le terme est employé dans son sens étymologique, dérivé du grec μέθοδος (mèthodos), qui signifie littéralement « suivre un chemin » ou « parcourir une voie ». Dans ce sens, une méthode ne doit pas être comprise comme une procédure rigide ou une séquence fixe d'étapes à appliquer mécaniquement, mais comme un voyage : un chemin qui accompagne et oriente un processus au fil du temps.

Dans cette perspective, une méthode peut être comparée à un voyage. Elle prend souvent naissance à partir d'une intuition, d'un désir ou même d'un rêve, et se développe progressivement à travers des expériences, des rencontres et des processus d'apprentissage. La destination n'est pas toujours clairement définie dès le départ, mais se construit en cours de route, à travers ce qui émerge et se transforme pendant l'expérience. La méthode Rondine s'est développée à travers un processus inductif, fondé sur plus de vingt ans de travail et d'expérience avec des jeunes internationaux participant au programme World House. Les approches inductives partent de l'expérience vécue et de l'observation de la réalité pour conduire progressivement à la construction d'un cadre théorique plus large et structuré.

Au cœur de la méthode Rondine réside la conviction que, par la création de relations concrètes et significatives, il est possible de régénérer l'être humain. Ce processus implique de reconnaître et de traverser sa propre douleur et celle de l'autre, ouvrant la voie au développement de la capacité à transformer les conflits et à déconstruire l'image de « l'ennemi ».

Dans cette perspective, le conflit n'est pas interprété comme une anomalie à éliminer, mais comme une dimension constitutive des relations humaines. Lorsqu'il est reconnu et abordé consciemment, le conflit-relation peut devenir une opportunité d'apprentissage, de transformation et de croissance. C'est pourquoi la méthode Rondine peut être comprise comme une approche relationnelle du conflit.

Au cœur de la méthode Rondine se trouvent trois concepts clés — relation, conflit et ennemi — qui guident toutes les activités éducatives de Rondine. L'idée centrale est que c'est à travers la relation que les individus peuvent redécouvrir l'humanité de l'autre, y compris celle de ceux qui étaient autrefois perçus comme des « ennemis ».

La relation

Selon la méthode Rondine, la relation précède la personne. L'être humain n'existe pas en isolation ; il se construit, grandit et se développe au sein d'un réseau de relations. De la relation parentale qui rend la naissance possible aux liens sociaux qui assurent la survie et le bien-être, la dimension relationnelle constitue une condition originale et indispensable de l'existence humaine. Même dans les sociétés contemporaines, malgré l'accent fort mis sur l'autonomie individuelle, les personnes demeurent profondément

interdépendantes et continuent de compter sur autrui pour satisfaire leurs besoins matériels et émotionnels fondamentaux. Cependant, au cours de la vie, cette interdépendance est souvent oubliée, laissant place à l'illusion d'autosuffisance, susceptible de conduire à la dévaluation ou à la négligence des relations passées et présentes.

Les relations sont donc une condition essentielle du développement humain, mais elles ne sont pas nécessairement simples ou linéaires. Elles peuvent être complexes, exigeantes et parfois douloureuses, surtout lorsque des valeurs divergentes, des expériences émotionnelles intenses ou des comportements perçus comme menaçants entrent en jeu. Bien qu'il soit naturel de privilégier les relations vécues comme positives et gratifiantes, celles générant malaise ou tension sont souvent évitées, interrompues ou supprimées. La méthode Rondine propose un changement de perspective : investir dans la relation, reconnaître sa dimension intrinsèquement conflictuelle et la considérer comme un espace potentiel d'apprentissage, de conscience et de transformation.

Dans la méthode Rondine, chaque relation opère simultanément sur trois niveaux interdépendants : le niveau concret, le niveau inconscient et le niveau imaginaire. Ces niveaux coexistent dans toute expérience relationnelle et nécessitent un équilibre dynamique pour que la relation fonctionne harmonieusement.

Le niveau concret concerne le présent et inclut tous les aspects observables de la relation : paroles, comportements, actions, proximité physique, espaces partagés et modes d'interaction. C'est à travers ces rencontres concrètes que l'on peut réduire les préjugés, dépasser les stéréotypes et améliorer la qualité des relations, tant au niveau individuel qu'au sein de groupes sociaux.

Le niveau inconscient est lié au passé et inclut les souvenirs, émotions et expériences antérieures qui continuent d'influencer les interactions présentes, souvent en dehors de la conscience. Des événements tels que traumatismes, exclusions ou blessures non résolues peuvent se réactiver dans les relations actuelles et orienter les réponses émotionnelles et comportementales. Si ce niveau n'est pas reconnu, il peut générer des réactions automatiques susceptibles de nuire à la relation et aux personnes impliquées.

Le niveau imaginaire est orienté vers le futur et englobe les attentes, désirs, peurs et images interprétatives que chacun construit à propos de l'autre et de la relation elle-même. L'imagination joue un rôle central dans les processus d'anticipation et de décision. Contrairement à la fantaisie, elle est ancrée dans la réalité et peut soutenir ou freiner le développement de la relation, influençant la perception et l'interprétation de l'autre.

L'équilibre entre ces trois niveaux est rendu possible par un processus appelé accommodation psychique. À l'instar de la mise au point visuelle effectuée par le cristallin de l'œil, l'accommodation psychique permet de réguler émotions, imagination et comportements concrets au sein de la relation. Ce processus n'est pas automatique ; il exige conscience, ouverture et volonté d'engagement. Lorsque ce mécanisme faiblit ou se rompt, la relation peut se distordre, donnant parfois lieu à ce que la méthode Rondine définit comme des *chocs relationnels*.

Les chocs relationnels sont des perturbations soudaines de l'équilibre relationnel, souvent déclenchées par des événements externes provoquant des réactions intenses, affectant particulièrement le niveau inconscient. Dans le contexte Rondine, de tels chocs peuvent survenir, par exemple, lors de la réémergence de conflits armés dans les pays d'origine des participants, déstabilisant brutalement des relations auparavant fondées sur la confiance et la reconnaissance mutuelle. Dans ces situations, il n'existe pas de solutions standardisées : l'empathie, l'écoute profonde, la patience et la créativité sont nécessaires pour reconstruire un espace relationnel où la douleur peut être reconnue et exprimée.

Pour qu'une relation reste vivante et stable dans le temps, un entretien constant est essentiel. Cette responsabilité ne concerne pas uniquement l'individu ou l'autre personne, mais la relation elle-même en tant que système — un « NOUS » qui dépasse ses parties individuelles. L'entretien relationnel peut être ordinaire ou extraordinaire. L'entretien ordinaire se déploie au quotidien par le dialogue, la présence, le partage et l'empathie. L'entretien extraordinaire devient nécessaire en période de crise ou après un choc relationnel, et peut impliquer des interventions ciblées individuelles ou collectives pour restaurer la confiance et l'équilibre. Dans ce cadre, l'écoute active joue un rôle central pour soutenir l'équilibre relationnel. Elle implique la capacité à se centrer, à maintenir une intention authentique d'écoute et à rester présent, conscient et ouvert à l'interaction avec l'autre. L'écoute active permet de faire de la relation un espace de connexion et de compréhension plutôt que de malentendu et de retrait.

En définitive, prendre soin de la relation, c'est investir dans le NOUS. Lorsque la relation est reconnue et entretenue, des processus de croissance et de transformation deviennent possibles ; lorsqu'elle est négligée, stagnation, distance et rupture peuvent apparaître. La méthode Rondine invite individus et communautés à considérer la relation comme un système vivant nécessitant responsabilité, attention et soin continu.

Le conflit

Le mot conflit (du latin *conflictūs*) signifie à l'origine « collision » ou « impact ». D'un point de vue étymologique, le terme est neutre et ne porte pas de connotation négative intrinsèque. Même dans le monde physique, la collision joue un rôle transformateur : la friction, qui est une forme de collision, permet à la matière de changer et de se transformer. Sans friction, de nombreux processus de transformation seraient impossibles. Cette observation introduit une idée centrale : le conflit, en soi, n'est pas destructeur, mais potentiellement générateur.

Dans la vie quotidienne, le conflit apparaît dès que des différences entrent en relation — différences d'opinions, de besoins, d'attentes, de valeurs ou de visions du monde. Dans ce sens, le conflit n'est pas une exception mais une présence constante dans l'expérience humaine. Les différences ne sont pas problématiques en elles-mêmes ; au contraire, elles constituent une condition nécessaire à la croissance, à l'évolution et à la créativité. Ce qui détermine si un conflit devient destructeur ou générateur n'est pas son existence, mais la manière dont il est reconnu, abordé et accompagné.

Différentes disciplines offrent des interprétations complémentaires du conflit. En psychologie, il est compris comme une tension interne cognitive ou émotionnelle entre besoins, désirs ou valeurs concurrents. Il peut survenir lorsqu'une personne est confrontée à des choix incompatibles ou lorsque des croyances profondément ancrées sont remises en question. Bien que le conflit intérieur puisse générer stress ou désorientation, il possède également un fort potentiel transformateur. Abordé consciemment, il peut favoriser la résilience, l'intelligence émotionnelle et une meilleure connaissance de soi.

Au niveau social, la sociologie considère le conflit comme un élément structurel de la vie collective, souvent lié aux questions de pouvoir, de ressources, de reconnaissance et de droits. Dans cette perspective, le conflit agit comme un catalyseur de changement. De nombreuses transformations historiques — mouvements pour les droits civiques, luttes pour l'égalité des sexes, protections du travail ou initiatives pour la justice environnementale — sont nées précisément de tensions sociales. Le conflit met en lumière les inégalités et les injustices, stimulant des processus de conscience critique, de participation et d'action collective.

La philosophie reconnaît également le conflit comme moteur de développement. Dans la pensée dialectique, le progrès survient par la tension entre positions divergentes : une thèse est contestée par une antithèse, et de leur interaction émerge une synthèse, intégrant et dépassant les deux. Cette synthèse devient ensuite le point de départ d'un développement ultérieur. Dans cette perspective, le conflit n'est pas à éliminer, mais constitue une condition nécessaire à l'évolution personnelle, sociale et culturelle. Dès Héraclite, le *pólemos* était décrit comme une force génératrice sous-jacente au changement et à la différenciation dans la réalité. Revenant à l'idée du conflit comme collision entre différences, il devient évident que rencontrer l'autre nécessite souvent une adaptation — un changement de comportement, de perception ou d'attentes. La vie peut ainsi être comprise comme un mouvement continu entre différences, parfois petites et quotidiennes, parfois larges et systémiques, comme celles entre cultures, systèmes politiques ou régions géopolitiques. Bien que les différences à grande échelle attirent davantage l'attention, ce sont souvent les différences du quotidien qui façonnent le plus profondément l'expérience vécue.

Comme les différences sont inévitables, le conflit ne peut être éliminé. Cela conduit à une conclusion relationnelle fondamentale : il n'existe pas de conflit sans relation, et pas de relation sans potentiel de conflit. Les conflits opèrent à différents niveaux : intrapersonnel, interpersonnel et intergroupes. Au niveau intrapersonnel, le conflit concerne les tensions internes à l'individu, comme les luttes entre valeurs, besoins ou désirs concurrents. Au niveau interpersonnel, il apparaît dans les relations entre deux personnes ou plus et est souvent enraciné dans des différences d'attentes, d'opinions, de valeurs ou de priorités. Au niveau intergroupe, il implique des groupes définis par des identités sociales, culturelles, politiques, ethniques ou religieuses et est fréquemment lié à des déséquilibres de pouvoir, à l'accès aux ressources et à des récits collectifs opposés.

Dans le langage courant, conflit intergroupe et conflit international sont souvent confondus avec la guerre. Dans la méthode Rondine, ce chevauchement sémantique est considéré comme profondément trompeur et constitue l'une des raisons principales pour lesquelles les gens ont tendance à craindre et éviter le conflit sous toutes ses formes. Il est donc essentiel de préciser que conflit et guerre ne sont pas synonymes. La guerre est une forme violente et dégénérée de conflit qui surgit lorsque les conflits sont ignorés, niés ou mal gérés sur le long terme.

L'« ennemie »

La paix ne peut pas non plus être séparée du conflit. Chez Rondine, la paix n'est pas comprise comme un idéal abstrait, mais comme une pratique vécue et enracinée dans les relations. La paix se construit en s'engageant consciemment dans le conflit, et non en l'évitant. Elle devient possible uniquement en relation avec l'« ennemi », et non avec ceux qui partagent déjà nos points de vue.

Selon la méthode Rondine, l'« ennemi » est une illusion. Il ne constitue pas une réalité objective ou naturelle, mais une construction psychologique et sociale. Aucun être humain n'est un « ennemi » par nature ; c'est par des processus de perception, d'interprétation et de narration que l'« ennemi » se crée. En période de crise, d'incertitude ou d'instabilité, la figure de l'« ennemi » émerge souvent comme un moyen de simplifier la complexité et de donner un sens à des problèmes non résolus. En identifiant un « ennemi » extérieur, les individus et les sociétés peuvent canaliser frustration, peur et colère vers l'extérieur, renforçant temporairement la cohésion interne et le sentiment d'appartenance. Cependant, cette unité apparente a un coût élevé : la déshumanisation progressive de l'autre.

La construction de l'« ennemi » n'est pas soudaine, mais progressive, et commence souvent au niveau imaginaire et inconscient de la relation. Dans cette phase initiale, l'autre n'est plus perçu par l'expérience directe, mais à travers des hypothèses et des attentes chargées d'émotions fortes. Ces constructions mentales sont influencées par de multiples facteurs : expériences passées, peurs personnelles, mémoires et traumatismes collectifs, discours politique, représentations médiatiques et identités culturelles ou nationales. Avec le temps, cette distorsion imaginaire devient de plus en plus persuasive, comme un mirage prenant lentement l'apparence de la réalité.

À mesure que ce processus se renforce, la personne concrète disparaît progressivement de la perception. L'autre n'est plus rencontré comme un être humain complexe, mais comme une figure simplifiée et déformée — presque un fantôme — sur lequel sont projetées peurs et menaces. Cette image déformée devient effrayante et absolue, laissant peu de place à la nuance ou au doute. Finalement, l'idée d'« ennemi » se consolide complètement et s'étend au-delà de l'individu pour englober tout un groupe. À ce stade, l'appartenance à une nationalité, une ethnie, une religion ou une position politique suffit à définir quelqu'un

comme « ennemi ». La différence, qui pourrait être une source d'apprentissage et d'enrichissement, n'est plus vue comme une ressource, mais comme un danger à éviter.

La méthode Rondine insiste sur le fait que la seule manière de déconstruire l'illusion de l'« ennemi » passe par des relations concrètes et le partage d'espaces, de temps, de récits et de vies quotidiennes. La rencontre directe avec la personne réelle derrière l'« ennemi » permet à l'illusion de se dissoudre. Cela ne signifie pas nier la douleur, l'injustice ou la différence, ni impliquer une réconciliation immédiate. Cela signifie plutôt rouvrir la possibilité de voir l'autre comme une personne, avec ses émotions et ses besoins existentiels. Ainsi, déconstruire l'image de l'« ennemi » devient une étape fondamentale dans la transformation créative du conflit et dans la construction d'une paix authentique et durable.

Section 3 – ÊTRE FORMATEUR, FAIRE DE LA FORMATION

Approche méthodologique du manuel PeaceMed

L'approche méthodologique adoptée dans ce manuel est l'apprentissage expérientiel. Cette approche d'éducation non formelle permet aux participants de devenir acteurs actifs de leur propre apprentissage, en acquérant des connaissances par l'expérience directe, la réflexion et l'application dans des situations réelles. Ce processus favorise une compréhension plus profonde et durable, tout en développant des compétences personnelles, relationnelles et émotionnelles — essentielles pour aborder de manière consciente et transformatrice des situations complexes telles que les conflits interpersonnels et de groupe, ainsi que les dynamiques interculturelles. Ainsi, l'apprentissage devient non seulement connaissance, mais aussi transformation.

Les principales caractéristiques de l'Apprentissage Expérientiel :

- ◆ *L'apprentissage se base sur l'expérience*

Les personnes apprennent mieux en faisant — à travers des expériences directes et concrètes (*learning by doing*). Activités, jeux, mises en situation et simulations sont utilisés pour immerger les participants dans des situations qui stimulent réflexion et conscience.

- ◆ *L'apprentissage est un processus, pas un produit*

Il se déroule selon un processus cyclique (comme illustré dans le cycle d'apprentissage de Kolb). Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des informations, mais de traiter, réfléchir et appliquer ce qui a été vécu.

- ◆ *La réflexion est essentielle*

L'expérience seule ne suffit pas : les participants ont besoin d'une réflexion structurée pour donner du sens à ce qui s'est passé. C'est pourquoi les activités proposées ne fournissent pas de réponses toutes faites, mais sont conçues pour encourager la réflexion personnelle et collective. L'objectif est de valoriser les expériences et compétences existantes des participants, en les guidant pour relier leur vécu à des concepts, théories et valeurs plus larges.

- ◆ *L'apprentissage est à la fois personnel et social*

L'apprentissage expérientiel valorise la subjectivité de chaque participant ainsi que les caractéristiques du groupe. On apprend avec et par les autres : dialogue, dynamique de groupe et construction collective de sens sont des éléments centraux. Les activités se déroulent donc simultanément sur les plans individuels, de groupe et collectif, encourageant l'exploration des dynamiques intérieures de chaque participant et des relations établies au sein du groupe, afin de construire une expérience intégrée et partagée. Cette approche favorise la conscience de soi et l'empathie — qualités clés dans le travail de consolidation de la paix.

- ◆ *Les apprenants sont des participants actifs*

Les participants ne sont pas de simples récepteurs de connaissances mais des co-créateurs du processus d'apprentissage. Les facilitateurs guident plutôt qu'enseignent. Pour cette raison, la formation comprend des moments dédiés au traitement et à la contextualisation des expériences vécues, dans un environnement d'écoute mutuelle et de dialogue ouvert. Les contenus sont toujours adaptés au contexte socioculturel des participants, garantissant une réponse efficace aux sensibilités diverses et valorisant la diversité comme ressource clé pour l'apprentissage.

- ◆ *L'apprentissage a une pertinence pour la vie réelle*

L'approche expérientielle se connecte à des contextes, problèmes et défis concrets. Elle encourage les participants à transférer ce qu'ils ont appris — de manière adaptée — dans la vie quotidienne, l'engagement civique ou le changement social.

- ◆ *L'apprentissage engage émotions, corps et esprit*

L'apprentissage expérientiel repose sur l'intégration de trois dimensions fondamentales : la tête (pensée), le cœur (émotions) et les mains (action). Dans cette approche, les émotions et la conscience corporelle ne sont pas considérées comme des éléments marginaux ou perturbateurs, mais comme des composantes essentielles du processus éducatif. Pour cette raison, la formation inclut des activités mobilisant le corps et l'expression émotionnelle dans une perspective holistique de l'être humain dans sa totalité.

Fiche Approfondie – Le Cycle de Kolb

Le Cycle d'Apprentissage Expérientiel de Kolb est un processus en quatre étapes qui décrit comment les personnes apprennent à partir de l'expérience. Développé par David A. Kolb en 1984, il est largement utilisé dans l'éducation non formelle, en particulier dans les domaines de la consolidation de la paix, du dialogue et de la facilitation de groupe.

David Kolb est un théoricien américain de l'éducation, surtout connu pour ses travaux sur l'apprentissage expérientiel. Dans les années 1980, il a développé un modèle basé sur l'idée que l'apprentissage est un processus par lequel la connaissance est créée en transformant l'expérience. Il est appelé « cycle » car l'apprentissage est un processus continu : après avoir vécu quelque chose (expérimentation active), de nouvelles expériences se génèrent, menant à de nouvelles réflexions et à un apprentissage supplémentaire.

« *L'apprentissage est le processus par lequel la connaissance est créée à travers la transformation de l'expérience.* » — D. Kolb

Le cycle de Kolb comporte quatre phases qui rendent l'apprentissage expérientiel efficace et efficient :

1. *Expérience Concrète (Faire / Vivre une expérience)*

Le participant s'engage activement dans une activité et discute de l'expérience au sein de la session de formation, en portant une attention particulière à l'implication émotionnelle et à l'intuition.

Exemple : participer à un jeu de rôle, une simulation ou un exercice de groupe.

2. *Observation Réfléchie (Réfléchir sur l'expérience)*

Le participant réfléchit sur l'expérience sous différents angles — en observant, analysant et interprétant les émotions et comportements apparus — dans le but d'approfondir sa compréhension.

Exemple : discuter de ce qui s'est passé, de ce que l'on a ressenti et des aspects les plus marquants.

3. *Conceptualisation Abstraite (Apprendre de l'expérience)*

Le participant tire des conclusions et développe des théories ou concepts à partir de ses observations. Il organise et généralise les compétences et notions acquises, en les reliant à des situations extérieures — personnelles et professionnelles.

Exemple : relier l'expérience aux principes de consolidation de la paix, à la théorie du conflit ou à la dynamique de groupe.

4. *Expérimentation Active (Appliquer ce qui a été appris)*

Le participant applique ce qu'il a appris dans des situations réelles, testant les connaissances et compétences acquises avec un focus sur le changement et la croissance, tant personnelle que professionnelle.

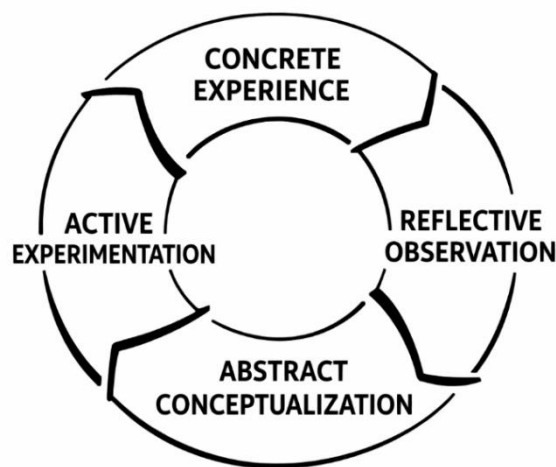
Exemple : utiliser de nouvelles compétences dans la vie quotidienne.

Cette étape finale devient à son tour une nouvelle Expérience Concrète, initiant un nouveau cycle d'apprentissage.

Pour cette raison, Kolb décrit l'apprentissage expérientiel comme un processus en spirale, dans lequel chaque cycle conduit à une compréhension plus profonde et à des compétences de plus en plus affinées.

Pourquoi utiliser le Cycle de Kolb dans la conception de la formation ?

- Il aide à créer des activités d'apprentissage engageantes et efficaces.
- Il favorise un apprentissage profond en reliant action, réflexion, théorie et pratique.
- Il fonctionne bien avec des groupes divers et différents styles d'apprentissage.
- Il stimule la conscience de soi et la pensée critique.



**Source : David A. Kolb, Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development, 1984*

Le rôle du formateur et de la formatrice

Les formateurs et les formatrices représentent une ressource stratégique pour la promotion de la paix en tant que bien commun, pleinement alignée avec les valeurs et la mission de Caritas Italiana et de Rondine Cittadella della Pace. Leur fonction dépasse largement la simple transmission de contenus : ils agissent comme facilitateurs de processus d'apprentissage transformateurs, capables de créer des espaces sûrs pour le dialogue, de favoriser l'échange interculturel et d'accompagner les communautés locales dans la construction de parcours de réconciliation, d'inclusion et de développement durable.

Dans cette perspective, leur rôle est celui d'activateurs de participation : ils reconnaissent et valorisent les connaissances et expériences des groupes d'apprentissage, en accordant une attention particulière à l'engagement des jeunes, considéré comme un moteur essentiel du changement social et culturel. Ce faisant, ils nourrissent des dynamiques de responsabilité partagée, où les participants ne sont pas de simples récepteurs, mais des acteurs actifs du processus d'apprentissage.

Parallèlement, les formateurs sont promoteurs de dialogue et de cohésion sociale. Grâce à l'écoute empathique et à la construction attentive des relations, ils contribuent à prévenir et transformer les conflits, favorisant la confiance mutuelle et la collaboration entre individus et groupes aux identités et perspectives diverses.

Enfin, les formateurs soutiennent le développement de compétences personnelles et sociales, encouragent la pensée critique et créative, et nourrissent autonomie et responsabilité — permettant aux participants de contribuer activement au bien commun. En ce sens, ils ne sont pas seulement des guides, mais de véritables facilitateurs du changement, capables de relier les dimensions individuelle et collective, locale et globale, de la consolidation de la paix.

Éthique du formateur et de la formatrice

Dans tout processus éducatif et de formation, surtout dans des contextes marqués par la fragilité ou la tension, il est essentiel que les actions des formateurs et praticiens soient guidées par une forte assise éthique. Les principes suivants représentent la base de leur travail quotidien et reflètent les valeurs inspirant leur engagement. Ils ne constituent pas de simples lignes directrices abstraites, mais des critères concrets orientant les relations, les choix pédagogiques et l'atmosphère que l'on souhaite créer au sein des interventions de formation.

Principes éthiques directeurs

- Neutralité et impartialité, essentielles dans des contextes marqués par le conflit, les tensions culturelles ou la fragilité sociale.
- Respect profond de la diversité religieuse, ethnique, linguistique et de genre, en accord avec une approche inclusive.

- Éthique du soin, avec attention particulière aux besoins, rythmes et vulnérabilités de chaque participant.
- Cohérence entre le contenu proposé et le comportement des formateurs, garantissant intégrité et fiabilité.
- Responsabilité éducative, visant à créer des environnements sûrs, accueillants et sans jugement, où chacun peut se sentir valorisé et soutenu dans son parcours.

Encourager la participation active durant la formation

La participation active est au cœur de tout processus de formation : elle permet aux participants de se sentir engagés, responsables de leur apprentissage et partie prenante d'une expérience collective. Voici quelques stratégies concrètes pour la favoriser :

1. *Créer un espace sûr et inclusif*

- Établir des accords de groupe ou un « contrat d'apprentissage » dès le début, construit avec les participants.
- Utiliser des activités brise-glace pour favoriser des relations positives.
- Reconnaître et valoriser les identités et expériences diverses présentes, en faisant preuve de respect et de curiosité sincère.

2. *Clarifier objectifs et attentes*

- Impliquer les participants dans la co-création des objectifs ou l'identification de leurs propres besoins d'apprentissage.
- Être transparent sur la structure, le programme et les objectifs des sessions pour instaurer confiance et orientation.

3. *Utiliser des méthodes interactives et expérientielles*

- Choisir des techniques impliquant action et engagement, pas seulement écoute passive : simulations, jeux de rôle, partage émotionnel, activités corporelles.
- Inclure jeux, energizers et activités courtes pour relancer l'énergie et maintenir l'attention.

4. *Encourager le dialogue, la réflexion et la connaissance mutuelle entre les participants*

- Poser des questions ouvertes et pratiquer l'écoute active.
- Créer des moments structurés de réflexion — individuels, en binômes ou en petits groupes.
- Favoriser le partage d'expériences personnelles et professionnelles pour rendre l'apprentissage concret et pertinent.

5. *Varié les configurations de travail*

- Alterné différents modes d'interaction : réflexion individuelle, travail en binômes, petits groupes et sessions plénières.

- Prendre en compte le besoin de mouvement physique par des échauffements ou activités ludiques.

6. *Utiliser techniques visuelles et créatives*

- Soutenir l'apprentissage par la facilitation visuelle (tableaux, slides, post-its, dessins, cartes mentales).
- Inviter les participants à s'exprimer de manière créative (métaphores, collages, activités artistiques, mouvement corporel) lorsque le contexte le permet.

7. *Attribuer rôles et responsabilités aux participants*

- Assigner des rôles tournants (chronométreur, secrétaire, animateur d'énergie).
- Inviter les participants à diriger de courtes parties de la session ou présenter les résultats de travaux de groupe.
- Traiter les participants comme co-créateurs du processus, et non comme simples récepteurs.

8. *Activer des boucles de rétroaction*

- Demander un retour en temps réel à l'aide d'outils simples (post-its, graphiques cibles, plateformes numériques comme Mentimeter).
- Montrer sa disponibilité à adapter le processus selon les retours, l'énergie, les besoins ou suggestions du groupe, afin de renforcer confiance et motivation.

Bien-être du formateur et de la formatrice

Prendre soin de son bien-être est essentiel pour garantir des expériences d'apprentissage significatives et durables. Un formateur équilibré, reposé et centré émotionnellement est mieux à même d'écouter, de s'adapter et de répondre efficacement aux besoins du groupe. Le bien-être inclut l'énergie physique, la clarté mentale et la résilience émotionnelle, qui influencent directement l'environnement d'apprentissage.

Prendre le temps de la réflexion personnelle et respecter ses propres limites est fondamental pour établir une relation saine et professionnelle avec les participants. Il est utile de prévoir dans le programme des moments où il est possible de faire une pause, de récupérer de l'énergie, de réfléchir à ses émotions, ou de gérer une surcharge éventuelle. Il est également important de communiquer clairement et respectueusement tout dysfonctionnement ou difficulté au groupe, par exemple lorsque les accords ou règles communes ne sont pas respectés.

La flexibilité constitue un autre élément clé. Le formateur peut ajuster le programme si nécessaire — réduire des activités peu efficaces ou en introduire de nouvelles, jugées plus pertinentes après avoir observé la dynamique et les intérêts du groupe. Cette adaptation peut se faire en toute confiance, sans culpabilité, car elle fait partie intégrante de la création d'une expérience d'apprentissage significative. La priorité du

formateur est de maintenir la qualité globale de l'expérience d'apprentissage, tout en montrant aux participants l'importance de l'écoute, de l'adaptation et du soin de soi dans leur propre travail.

Pour les défis techniques ou logistiques, le formateur doit rester flexible et capable de s'adapter à de nouvelles conditions de travail. Cependant, il est tout aussi important de poser des limites claires lorsque des demandes des organisateurs compromettent ou modifient significativement le cadre de formation, le déroulement des activités ou les objectifs pédagogiques principaux. Maintenir l'intégrité du processus éducatif fait partie de la responsabilité du formateur envers le groupe.

En parallèle, le formateur doit apprendre à gérer la frustration liée au fait de ne pas pouvoir répondre à toutes les questions ou gérer chaque situation imprévue pendant une session. La connaissance de ses propres limites est essentielle. Par exemple, si un participant aborde un sujet hors du champ d'expertise du formateur, il est parfaitement approprié de le reconnaître ouvertement et de s'engager à fournir une réponse ultérieurement.

Les formateurs ne sont pas censés tout savoir — ils sont humains. Montrer ce type d'humilité et d'authenticité peut renforcer la relation d'apprentissage. Reconnaître une incertitude, lorsqu'elle est exprimée avec sincérité et assurance, incarne non seulement l'honnêteté intellectuelle, mais crée également un environnement plus confiant et collaboratif, où formateurs et apprenants grandissent ensemble.

Lignes directrices pour la conception des interventions de formation

Pour concevoir des activités de formation efficaces, une planification claire est essentielle. Dans cette phase initiale, il est important de définir précisément les objectifs de formation et, si le travail se fait en équipe, de déterminer les rôles spécifiques : qui est responsable des activités, de la logistique, de la préparation des supports et de la rédaction du rapport final. Il convient également de clarifier les attentes concernant les résultats escomptés et les méthodes d'évaluation.

Un bon plan de formation repose sur un programme structuré prenant en compte plusieurs éléments :

- **Temps** : déterminer la durée totale de la session et de chaque activité. Il faut également inclure le temps de préparation, les déplacements vers le lieu de formation, les transitions entre salles et les pauses. Les pauses ne sont pas du temps perdu, mais une partie essentielle de la formation, permettant aux participants et aux formateurs de se reposer et d'engager des interactions informelles. Pour de grands groupes, il est normal que les durées s'étendent naturellement.
- **Espaces** : connaître le lieu exact de la formation (intérieur ou extérieur). Dans le premier cas, il est utile de savoir quelles salles sont disponibles et si plusieurs peuvent être utilisées, ce qui facilite le travail en sous-groupes. Pour les formations en extérieur, des espaces ouverts tels que jardins, plages ou forêts peuvent inspirer des activités plus dynamiques et créatives.

- **Contenu** : identifier les thèmes à aborder durant la formation. Chaque session tourne autour d'un thème central, motivant la session elle-même, mais il est utile d'intégrer des thèmes complémentaires qui enrichissent la compréhension (par exemple, si le thème principal est la transformation des conflits, un sujet complémentaire pourrait être l'écoute active).
- **Groupe cible** : connaître les participants est essentiel. Le nombre de participants, combiné à l'espace disponible, influence fortement le choix des activités. L'âge constitue un autre facteur clé : former des adultes diffère de travailler avec des enfants. Dans certains cas, les objectifs d'apprentissage peuvent être explorés préalablement par des questionnaires ou par des questions ouvertes au début de la session.
- **Matériels et équipements** : dresser une liste complète des outils et matériaux nécessaires. Considérer l'aménagement de la salle (chaises, tables, mobilité possible), les outils techniques (ordinateurs, projecteurs, écrans, micros, enceintes, tableaux), ainsi que les matériels pour participants (papier, marqueurs, stylos, cahiers, supports imprimés, cartes évocatrices, et tout élément requis pour les activités). La préparation d'une checklist garantit qu'aucun élément ne soit oublié.
- **Feedback et rapport** : planifier la collecte de retours pour évaluer l'efficacité de la formation. Cela peut se faire via questionnaires papier, outils numériques ou activités incarnées impliquant mouvement et positionnement dans l'espace. Le feedback valorise la voix et la contribution de chaque participant. Enfin, produire un rapport final est très utile pour redessiner et améliorer l'efficacité des formations futures (voir le cycle de Kolb). Ce rapport peut inclure un résumé descriptif des activités et résultats, des photos des moments clés et des exemples de contributions des participants. Des éléments artistiques ou créatifs peuvent également être intégrés.
- **Débriefing** : à la fin de l'intervention, prévoir une session de débriefing avec l'équipe de travail. Cet échange entre les personnes impliquées (formateurs et personnel logistique ou organisationnel) permet d'analyser ce qui a fonctionné, ce qui peut être amélioré et quelles dynamiques ont soutenu ou freiné l'apprentissage. Pour un travail en solo, cette phase peut prendre la forme d'une réflexion personnelle écrite, utile pour consolider l'expérience et planifier les améliorations futures. Le débriefing constitue, au-delà d'une opportunité d'apprentissage professionnel continu, un moment pour reconnaître et célébrer le travail accompli, en valorisant l'engagement de chacun dans le processus.

Structure d'une Intervention de formation

Chaque intervention de formation représente un processus d'apprentissage et de transformation qui doit être soigneusement conçu afin d'assurer cohérence, rythme et participation active. Dès le départ, il est

important de clarifier avec le client ses attentes, ainsi que celles des participants, afin que le parcours de formation puisse être conçu en conséquence.

Un programme bien structuré permet aux formateurs d'accompagner les participants à travers un processus progressif qui commence par l'accueil et l'instauration de la confiance, passe par des moments d'exploration du thème de la formation, et se conclut par une réflexion et une évaluation partagée. Concevoir une séance de formation signifie donc penser non seulement au contenu, mais aussi à la manière dont les participants interagiront avec celui-ci et entre eux, afin que l'expérience devienne significative et génératrice d'apprentissages.

Selon sa durée (d'une demi-journée à plusieurs jours), l'intervention de formation comprendra plusieurs sessions, chacune durant d'une à quatre heures maximum. Chaque programme de formation doit suivre une séquence claire et cohérente, dans laquelle chaque phase prépare et soutient la suivante et le timing est bien défini. Un modèle de base pour une formation d'une journée comprend : accueil, activités introductives, activités thématiques, moments de réflexion et clôture.

1. **Introduction et accueil** : cette phase initiale sert à créer une atmosphère de confiance et d'ouverture à l'écoute. Elle comprend des mots d'ouverture, une brève présentation du programme et des objectifs, ainsi qu'une explication des méthodes de travail. Il est utile que le formateur clarifie dès le début les règles de participation partagée — telles que le respect du temps, l'écoute mutuelle et la confidentialité — et, pour favoriser un environnement encore plus sûr et inclusif, encourage les participants à exprimer leurs besoins pendant la formation à travers une activité de « Règles de groupe » (voir fiche). À ce stade, des activités courtes comme des jeux de présentation ou des brise-glaces peuvent également être introduites pour détendre l'atmosphère, stimuler la curiosité et créer les premières connexions au sein du groupe.
2. **Activités thématiques et expérientielles** : la partie centrale de la séance est consacrée aux différentes activités, où le thème principal est exploré à travers des méthodes actives : exercices de groupe, simulations, travaux en binôme, jeux de rôle ou réflexions guidées. Cette phase peut également inclure des explications théoriques, réalisées avant ou après les activités, qui doivent rester limitées et toujours servir le travail pratique. Il est donc important d'alterner moments d'action et moments de réflexion, afin de maintenir l'attention et permettre le traitement du contenu. Pendant cette phase, les formateurs peuvent recueillir les productions des participants — notes, comptes-rendus oraux, supports visuels ou écrits — qui peuvent servir à documenter l'apprentissage ou comme base pour des activités ultérieures. Il est conseillé d'inclure des dynamiseurs, des exercices de pleine conscience ou de courtes pauses dès qu'une baisse de concentration est perçue, pour régénérer l'énergie individuelle et collective et favoriser la participation active. Même les pauses programmées ont une fonction pédagogique : elles permettent aux participants de traiter intérieurement ce qu'ils ont vécu et stimulent les échanges informels, souvent tout aussi précieux pour l'apprentissage.

Selon la durée de la formation, il peut y avoir une ou plusieurs sessions dédiées aux activités thématiques.

3. **Partage et feedback** : la phase finale est consacrée à la réflexion et à l'évaluation de l'expérience globale, à la satisfaction des attentes des participants et à l'atteinte des objectifs de formation. À ce stade, le groupe peut être invité à partager ce qu'il a appris, ce qu'il a ressenti, et comment l'activité peut être appliquée dans son propre contexte. Les feedbacks peuvent prendre différentes formes — discussion en plénière, écriture individuelle, réponses créatives ou activités physiques — et remplissent une double fonction : valoriser la parole des participants et permettre au formateur d'évaluer l'efficacité de la séance.

Exemple de programme de formation sur une journée

Voici un exemple de structure d'une journée de formation, divisée en phases, avec une indication approximative du temps nécessaire pour chaque section. Le même cadre peut être répété sur plusieurs jours en supprimant la phase d'accueil et de règles de groupe et en ajoutant une activité d'échauffement avant la première session de la journée. Pour garantir une formation à la fois efficace pour les participants et soutenable pour les formateurs, il est conseillé de ne pas dépasser six heures de formation par jour.

Temps	Activités
20 min	Accueil, mots d'ouverture et présentation du formateur ainsi que du programme
20 min	Jeu de présentation ou activité introductive (pour les groupes qui ne se connaissent pas) ou une courte activité sur les attentes
30 min	Activité sur les règles de groupe
70 min	Activité thématique 1 (avec éventuellement une introduction théorique)
20 min	Pause
20 min	Réflexion et feedback
	Au moins 1 heure, plus si des déplacements sont nécessaires
10 min	Reprise de la session
20 min	Dynamiseur/activité d'énergie
70 min	Activité thématique 2 (avec éventuellement une introduction théorique)
20 min	Pause
40 min	Réflexion et feedback
20 min	Conclusion

Checklist pour le formateur et la formatrice

Préparer et animer une séance de formation demande une attention à de nombreux détails, tant logistiques que relationnels. Une checklist est un outil simple mais extrêmement efficace pour aider les formateurs à planifier, gérer et suivre chaque phase du processus, réduisant le risque d'oublis et leur permettant de se concentrer sur l'essentiel : la qualité de l'expérience d'apprentissage.

Avoir une checklist ne signifie pas rigidité, mais conscience. Elle aide à libérer l'esprit des préoccupations pratiques et permet de se focaliser davantage sur l'écoute, les relations et la dynamique de groupe. C'est une façon de prendre soin de son travail et, en même temps, des participants : plus le formateur est organisé et serein, plus il peut créer un environnement accueillant et sécurisant.

La checklist peut être utilisée à différents moments du processus de formation. Avant la séance, elle permet de s'assurer que tout est prêt : matériels, espaces, outils, objectifs, timing et rôles. Pendant la séance, elle sert de guide pour suivre l'avancement, les niveaux d'attention, la participation et l'énergie du groupe, permettant des ajustements fluides et opportuns. Après la séance, elle devient un outil de réflexion : elle permet de noter ce qui a bien fonctionné, ce qui pourrait être amélioré et quels éléments doivent être conservés pour les sessions futures.

Ci-dessous, un exemple de checklist organisée par phases. Dans une colonne, on note les points à retenir ou les tâches à effectuer, tandis que dans l'autre colonne, on précise qui est responsable de chaque action, quand elle doit être réalisée et comment elle doit l'être.

Quoi	Qui, quand, comment
<i>Avant la formation</i>	
Lancement de la formation : une réunion préparatoire avec l'équipe est-elle prévue ? Quand aura-t-elle lieu ? Combien de temps durera-t-elle ?	
Programme : avons-nous un programme clair avec des horaires définis pour chaque session ? Connaissons-nous les objectifs de la formation que nous allons dispenser ?	
Public cible : qui sont les participants ? Combien sont-ils ? Quels sont leurs objectifs ?	
Répartition des tâches : qui fait quoi ? (formation en présentiel, logistique, matériels nécessaires, qui accompagne les éventuels assistants)	
Espaces : avons-nous confirmé les lieux où se déroulera la formation ? Avons-nous informé les collègues des emplacements ?	
Matériels : disposons-nous d'une liste des matériels et équipements nécessaires ?	
Urgences : comment gérer les éventuelles urgences ? Qui appeler pour me remplacer ? Qui contacter en cas d'urgence grave ?	

Pauses : comment gérer les pauses ? Si une pause-café est prévue, qui s'en occupe ? Comment communiquer avec la personne responsable en cas de retard ?	
Énergie du groupe : comment gérer les baisses d'énergie du groupe ?	
Collecte des supports des participants : souhaitons-nous recueillir des supports des participants, tels que des retours ou travaux ? Comment allons-nous le faire — sur papier ou en numérique ? Comment seront-ils gérés ensuite ?	
<i>Durant la formation</i>	
Rappels : noter les éléments à ne pas oublier pendant la formation (par exemple : communications aux participants, informer les collaborateurs de tout retard pour les repas ou les pauses café...)	
Feuille de présence : remplir le registre de présence (si nécessaire)	
Photos et vidéos : prendre des photos ou enregistrer des vidéos	
Observations : noter les observations intéressantes	
Messages pour soi-même : prendre soin de soi pendant la formation (par ex. : « Respire ! »)	
<i>Après la formation</i>	
Débriefing : avons-nous prévu un moment pour un débrief avec l'équipe ? Qu'est-ce qui a bien fonctionné, qu'est-ce qui aurait pu être amélioré, et consacrons-nous un temps pour célébrer les réussites ?	
Matériels : dois-je envoyer aux participants les supports, photos ou résultats des retours ?	
Rapport et évaluation : ai-je rédigé le rapport de formation ? À qui dois-je l'envoyer ?	
Remerciements : dois-je envoyer un email de remerciement à quelqu'un ?	
Justification des frais (si applicable)	

Exemple de fiche d'activité de formation

Une fiche d'activité est un outil pratique et polyvalent pour concevoir, décrire et documenter les activités de formation de manière claire et cohérente. Elle aide les formateurs à planifier les sessions de façon structurée et à les conserver pour un usage futur.

Une fiche d'activité bien structurée présente les éléments essentiels tels que les objectifs, la durée, les matériels, le nombre de participants et les instructions étape par étape, ce qui facilite la reproduction ou l'adaptation de l'activité dans différents contextes. Au-delà de soutenir le travail personnel, elle devient également une ressource précieuse pour d'autres formateurs souhaitant utiliser ou s'inspirer du même exercice, favorisant ainsi la collaboration et le partage de connaissances au sein de la communauté de formation. De cette manière, les fiches d'activité contribuent à la création d'un répertoire commun d'outils d'apprentissage expérientiel qui peut évoluer et s'enrichir au fil du temps.

Voici un exemple de modèle de fiche pour les activités de formation :

Thème de l'activité Préciser le concept sur lequel repose l'activité (ex. : préjugés, résolution de conflits, sensibilisation, droits humains...).
Titre de l'activité Indiquer le titre de l'activité
Objectifs Décrire le but de l'activité, ce qu'elle sert à atteindre, et ce que les participants sont censés acquérir en termes de connaissances et de compétences.
Target Âge, profil, expérience des participants
Nombre de participants Indiquer le nombre minimum et maximum de participants.
Matériel et lieu Lister tous les matériels et équipements nécessaires (ex. : feuilles, marqueurs, post-it, ciseaux, ruban adhésif, paperboard, slides, images, liens, projecteur, applications, chaises, tables, type de salle ou espace ouvert, etc.).
Durée Préciser la durée principale de l'activité
Description de l'activité Décrire l'activité en détail, en la décomposant en étapes et en précisant le temps prévu pour chacune.
Notes pour les formateurs Indiquer les aspects particuliers à considérer, comme les points à aborder lors du débriefing et l'explication de ce qui a été fait ou observé.
Ressources à imprimer ou à envoyer Si l'activité nécessite que les participants utilisent des supports spécifiques, tels que des questions, des descriptions de rôles, des images ou des formulaires à remplir, les inclure ici ou indiquer où ils peuvent être trouvés.

Formation en ligne

La formation en ligne est devenue une modalité de plus en plus répandue et, dans de nombreux contextes, nécessaire. Cependant, concevoir et animer une séance de formation à distance exige des formes d'attention spécifiques, différentes de celles requises en présentiel. Comprendre les limites et les potentialités de ce format est essentiel pour garantir une expérience d'apprentissage efficace, engageante et durable pour les participants.

Un élément crucial dans la conception d'une formation en ligne est la durée. Il est fortement recommandé de ne pas dépasser une heure et demie par session en ligne, car au-delà de cette limite, l'attention et l'engagement des participants ont tendance à diminuer significativement.

Lors de la planification de la session, il est conseillé de prévoir au moins cinq minutes pour un check-in, afin de laisser à chacun le temps d'accéder à la salle virtuelle et de résoudre d'éventuels problèmes de connexion. Ces premières minutes peuvent également servir à se saluer et à engager de courtes discussions informelles. Respecter le timing annoncé est une forme de soin pour les participants et contribue à instaurer confiance et motivation. Une session bien conçue — claire dans ses objectifs et contenue dans sa durée — améliore la qualité globale de l'expérience d'apprentissage et encourage la participation active.

En conclusion, la formation en ligne nécessite une planification soignée, de la flexibilité et une attention particulière à la dimension humaine des relations. Lorsqu'elle est conçue de manière réfléchie, elle peut devenir un espace significatif d'apprentissage, de dialogue et de croissance partagée.

Limites et atouts de la formation en ligne

La formation en ligne présente plusieurs limites structurelles qui influencent la qualité de l'apprentissage. Parmi elles : une capacité réduite à lire le langage corporel et les indices non verbaux des participants, ainsi que des opportunités limitées d'engager le corps et le mouvement dans les activités pédagogiques. Créer des liens relationnels profonds peut également être plus difficile, et l'attention des participants est souvent plus fragile, influencée par des distractions externes, la fatigue visuelle et la surcharge numérique.

De plus, tous les participants n'ont pas le même niveau de compétences technologiques ni accès à des conditions d'apprentissage adéquates. Les problèmes de connexion, des appareils inadaptés ou un environnement domestique défavorable peuvent perturber le déroulement de la formation et provoquer des interruptions ou de la frustration.

En revanche, la formation en ligne offre des avantages significatifs. Elle permet de dépasser les distances géographiques, de réduire les coûts liés aux déplacements et d'élargir l'accès aux opportunités d'apprentissage, favorisant la participation de personnes qui seraient autrement exclues. De plus, pour certains, l'espace en ligne peut sembler plus sûr et moins exposé que le présentiel, facilitant l'expression de

questions, d'expériences et de réflexions. Lorsqu'elle est conçue intentionnellement, la formation en ligne peut ainsi devenir un espace éducatif accessible, inclusif et significatif.

Contenus pour les sessions en ligne

Comparé au présentiel, l'environnement numérique demande un soin particulier dans la sélection, l'organisation et la transmission des contenus. En raison de la disponibilité limitée des indices non verbaux, le risque de surcharge cognitive et de baisse d'attention est plus élevé et peut ne pas être immédiatement perceptible par le formateur. Pour cette raison, un design pédagogique réfléchi est particulièrement important.

Les apports théoriques doivent être clairs, concis et bien structurés. L'usage de supports visuels peut renforcer l'accessibilité et l'engagement, à condition qu'ils soient soigneusement conçus : les diapositives doivent être visuellement épurées, avec un texte minimal et des mots-clés clairement mis en évidence. Les schémas, cartes conceptuelles et images aident à clarifier des idées complexes et à soutenir la mémoire. De même, des exemples concrets, des études de cas ou de courts récits issus de l'expérience rendent le contenu théorique plus concret et significatif.

Pour maintenir l'attention et varier les modes d'apprentissage, il est utile d'intégrer différents formats dans la même session : courtes vidéos, citations, questions-guides, exercices de réflexion individuelle ou discussions en petits groupes. Cette variété soutient différents styles d'apprentissage et aide à réduire la fatigue liée à une écoute prolongée.

Enfin, étant donné le risque élevé de distraction en ligne, il est recommandé de prévoir un résumé de conclusion qui revisite et renforce les principaux concepts abordés lors de la session.

Comment gérer une session en ligne et favoriser l'interaction des participants

L'un des aspects les plus délicats de la formation en ligne est d'encourager la participation active et de maintenir l'attention. Contrairement au présentiel, chaque participant se connecte depuis un environnement différent — domicile, lieu de travail ou espace public — souvent marqué par des stimuli externes et des distractions potentielles.

Cette fragmentation des contextes d'apprentissage peut rendre plus difficile le maintien d'une attention constante et influencer le niveau d'engagement des participants. Le formateur peut alors ressentir une distance relationnelle, avec le sentiment de « parler dans le vide », et disposer de moins d'opportunités pour obtenir un retour immédiat, verbal ou non verbal.

Un formateur qui anime une session en ligne peut mettre en place les actions suivantes :

- ◆ *Créer un espace sûr et confortable*

Au début de la session, il est essentiel de consacrer du temps à instaurer une atmosphère accueillante et bienveillante. Affirmer explicitement qu'il n'y a pas de « bonne » ou « mauvaise » réponse aide les participants

à se sentir autorisés à s'exprimer et à contribuer. Présenter clairement les objectifs, le timing et les modes d'interaction réduit l'anxiété et augmente le sentiment d'orientation des participants.

Les sessions doivent également inclure des pauses, surtout lorsque la durée dépasse soixante minutes. Les pauses permettent aux participants de se lever et de bouger. Préciser dès le départ que des pauses sont prévues aide à mieux gérer l'attention et l'énergie.

- ◆ *Définir les règles de participation*

Il est utile de clarifier dès le début comment les participants peuvent s'impliquer : prendre la parole, utiliser le chat, réagir avec des icônes ou travailler en sous-groupes (*breakout rooms*). Il est important de valoriser les formes de participation plus silencieuses, comme écrire dans le chat ou répondre à des sondages, car tout le monde n'ose pas s'exprimer en plénière. L'usage du chat est particulièrement utile dans les grands groupes ou les contextes interculturels. Il permet une participation plus progressive et inclusive, donnant le temps nécessaire à ceux qui ont besoin de formuler leurs idées.

Le formateur doit expliquer comment le chat sera utilisé (questions, commentaires, réactions) et prendre le temps de lire et intégrer les contributions écrites dans le déroulement de la session, créant ainsi un climat d'écoute et de reconnaissance.

- ◆ *Poser des questions*

Les questions sont un outil central pour activer la participation. Elles fonctionnent mieux si elles sont ouvertes et liées à l'expérience des participants, formulées de manière simple et claire, puis suivies de quelques secondes de silence pour laisser le temps à la réflexion.

- ◆ *Valoriser les contributions des participants*

Reconnaître et remercier les participants qui contribuent, verbalement ou via le chat, renforce leur motivation à s'impliquer. Rebondir sur un commentaire, le relier au contenu ou l'utiliser comme tremplin pour approfondir la réflexion montre que chaque contribution est significative et entendue.

- ◆ *Gérer le rythme et l'expressivité de la voix*

Le rythme de la parole, la clarté de l'expression et l'usage réfléchi du regard vers la caméra contribuent à maintenir l'attention et l'engagement. Un style dialogique et authentique, attentif à la dynamique de groupe, favorise un climat de confiance. Montrer de l'ouverture, accueillir le silence, nommer les difficultés possibles et adapter l'animation aux réactions des participants aide à rendre la session vivante et partagée.

- ◆ *Prévoir un plan B*

Si la session inclut des moments d'échange ou un segment dédié aux questions-réponses, il est important de préparer un plan alternatif au cas où les participants ne seraient pas réactifs ou disposés à interagir avec le formateur ou entre eux.

Section 4 – ACTIVITÉS DE FORMATION

Accords de groupe

Établir des règles claires au début d'une session de formation est une étape fondamentale. Chaque participant arrive avec ses propres attentes, influencées par son bagage culturel, son parcours éducatif et ses expériences précédentes. Certaines personnes considèrent la formation comme un cadre formel, où le formateur détient une position d'autorité et de prestige, ce qui peut parfois engendrer des attitudes de respect marqué ou de déférence. D'autres, au contraire, viennent de contextes où la relation d'apprentissage est plus horizontale et participative — notamment dans le cadre de l'éducation des adultes.

Pour cette raison, il est utile de consacrer un temps, au début de chaque programme, à définir les Règles de groupe, qui permettent de clarifier le cadre et les relations, en alignant les attentes mutuelles. Ces règles ne sont pas des directives rigides, mais des points de référence partagés qui permettent au groupe de se sentir en sécurité et libre de participer de manière authentique.

C'est le formateur qui introduit les Règles de groupe, en suggérant deux ou trois principes de base. Ceux-ci servent à établir un terrain commun et à favoriser un climat de confiance et de collaboration. Parmi les exemples courants : le respect mutuel — ne pas interrompre les autres, parler à son tour, écouter attentivement — et la ponctualité, en signe de respect pour le groupe et le formateur. Dans les formations portant sur des sujets sensibles, il est également utile d'ajouter un accord de confidentialité, invitant les participants à garder ce qui se passe au sein du groupe dans l'espace d'apprentissage. Cela contribue à créer un environnement protégé où chacun peut se sentir accueilli, écouté et libre de partager ses expériences.

D'autres règles peuvent émerger directement des participants, qui — guidés et encouragés par le formateur — sont invités à réfléchir aux conditions favorisant pour eux un climat de bien-être, de confiance et de participation. Ce moment d'échange est précieux, car il permet à chacun d'exprimer ses besoins et de se sentir activement impliqué dans la construction de l'espace d'apprentissage. Les participants proposent souvent des éléments concrets, tels que l'écoute respectueuse, la possibilité de prendre de courtes pauses, la liberté de ne pas intervenir s'ils ne se sentent pas prêts, ou l'engagement à valoriser les opinions de tous, même lorsqu'elles divergent.

Grâce à ce processus de co-construction, les règles deviennent un véritable pacte collaboratif, non imposé mais partagé, renforçant la cohésion du groupe et la responsabilité collective. Lorsque les personnes participent à la définition des règles, leur sentiment d'appartenance et leur motivation augmentent, rendant l'environnement d'apprentissage plus authentique, ouvert et inclusif.

1. Notre Accord de Groupe

Thème de l'activité

Élaboration d'accords communs, prise de décision, espace sécurisé, inclusion

Objectif

- Co-construire un ensemble de valeurs, de comportements et d'attentes partagés qui guident le parcours d'apprentissage du groupe
- Favoriser la confiance entre les participants.

Target

Tout type de public

Nombre de participants

5-30

Matériel et Lieu

- Paperboard, marqueurs
- L'activité peut être réalisée en intérieur ou en extérieur

Temps

20-30 minutes ou plus (selon la taille du groupe)

Description de l'activité

5 min – Introduction

Le formateur explique l'importance d'établir des accords partagés afin de créer un espace sûr et inclusif, où chacun se sent à l'aise pour s'exprimer et peut pleinement bénéficier de l'expérience de formation. Il met l'accent sur les besoins des participants pour se sentir en sécurité, respectés et engagés, ainsi que sur la responsabilité individuelle dans la création d'un espace de partage sécurisant.

Le formateur propose quelques exemples d'accords (2 à 3) et les note sur le paperboard (voir Notes pour les formateurs/animateurs). Ces premiers accords sont introduits et expliqués par le formateur, en précisant les raisons de leur proposition.

15 min – Partage d'accords supplémentaires par les participants

Ensuite, le formateur invite le groupe à proposer d'autres accords qui permettraient à chacun de se sentir à l'aise et impliqué. Ces nouvelles propositions sont notées sur le paperboard.

À la fin, le formateur anime une courte discussion afin de définir le mode de prise de décision (par exemple : unanimité ou majorité) pour valider les accords. Si l'unanimité est choisie, il précise également comment les désaccords seront gérés (par exemple en créant un espace pour exprimer et explorer les préoccupations avant de continuer).

Le formateur propose ensuite un court rituel pour valider l'accord (par exemple : « Levez la main droite si vous êtes d'accord »).

L'accord final du groupe est affiché dans un endroit visible de la salle.

Notes pour les formateurs

- Certains accords sont généralement nécessaires dans tout environnement d'apprentissage. Exemples d'accords initiaux proposés par le formateur :
 - Nous respectons chaque participant et écoutons ses opinions afin que chacun se sente libre de s'exprimer.
 - Quand une personne parle, les autres n'interrompent pas.
 - Prendre soin des émotions des autres : faire preuve de bienveillance et de douceur.
 - Respecter la confidentialité : ce qui est dit ou vécu dans le groupe reste dans le groupe.

- Pour inviter les participants à proposer d'autres accords, le formateur peut commencer par une question ouverte, telle que :« *De quoi avez-vous besoin de la part des autres — et qu'êtes-vous prêt à apporter — pour bien apprendre en groupe ?* »
- Lors de cet échange, les participants mentionnent souvent des aspects pratiques comme la ponctualité ou le besoin de pauses. Si ces éléments n'émergent pas spontanément, le formateur peut les suggérer à l'aide de questions.
- Une autre question utile peut être : « *Comment pouvons-nous gérer les désaccords ou les moments d'inconfort pendant la formation ?* »
- S'il y a deux formateurs, ils peuvent décider si l'un d'eux sera responsable de gérer ces situations, ou s'il est préférable d'interrompre l'activité en cours pour les traiter collectivement.
- Si la formation s'étend sur plusieurs jours, le formateur peut inviter les participants à réfléchir ultérieurement à l'ajout de nouveaux accords ou à l'évaluation du respect des accords existants.
- Dans le cas d'un grand groupe, le processus prendra plus de temps. Le formateur peut diviser les participants en sous-groupes de 3 à 5 personnes. Après la présentation des accords initiaux, chaque groupe réfléchit à :
 - *Qu'est-ce qui nous aide à nous sentir en sécurité, respectés et engagés ?*
 - *Quels comportements ou attitudes peuvent nuire au climat d'apprentissage ?*
 - *Comment gérer les désaccords ou les moments d'inconfort pendant la formation ?*Chaque groupe rédige ensuite une courte liste de « À faire / À éviter » ou d'« Accords » sur une feuille et désigne un représentant pour la partager en plénière.

Ressources à imprimer ou à envoyer

Si vous travaillez en sous-groupes, fournir les questions-guides pour la discussion.

Jeux de présentation et activités pour apprendre à se connaître

Les jeux de présentation et les activités pour apprendre à se connaître sont conçus pour aider les participants à faire connaissance. Dans de nombreux cas, les membres d'un groupe de formation ne se connaissent pas au préalable, et se familiariser avec les personnes avec lesquelles ils vont partager l'expérience d'apprentissage est essentiel dès le début de tout parcours éducatif.

Il s'agit d'exercices simples qui facilitent les présentations et permettent aux participants de découvrir quelque chose les uns des autres de manière naturelle, authentique et souvent ludique. Leur objectif est de créer, dès le départ, une atmosphère de confiance, d'ouverture et de curiosité mutuelle — en posant les bases de relations conviviales, coopératives et accueillantes au sein du groupe.

Les jeux de présentation tournent généralement autour du prénom de chaque participant. Par exemple, chacun peut se présenter en associant son prénom à un geste, un adjectif ou un son qui le représente ; ou encore répéter les prénoms des autres afin de les mémoriser à travers le jeu et le mouvement. Bien que simples en apparence, ces activités remplissent une fonction psychologique et relationnelle importante : elles permettent de briser la glace, de réduire la gêne initiale et de créer un premier sentiment de familiarité au sein du groupe.

Au-delà des exercices basés sur le prénom, les activités pour apprendre à se connaître peuvent inclure le partage de courtes histoires personnelles, la présentation d'objets symboliques représentant certains aspects de soi, ou encore des questions guidées qui encouragent une réflexion légère mais porteuse de sens.

Ce qui compte réellement, ce n'est pas la complexité de l'activité, mais sa capacité à créer des liens authentiques et à faire en sorte que chaque participant se sente reconnu et valorisé — tant pour sa contribution que pour sa présence.

1. Une part de moi, une part de chez moi

Thème de l'activité

Apprendre à se connaître

Objectif

- Aider les participants à faire connaissance
- Construire une première confiance et créer une atmosphère détendue et accueillante

Target

10 ans et plus

Nombre de participants

5 à 30

Matériel et lieu

- Cartes illustrées (Dixit, Inuk ou similaires)
- Activité adaptée en intérieur comme en extérieur

Durée

30 à 60 minutes (selon la taille du groupe)

Description de l'activité

10 min – Introduction

À l'aide de cartes évocatrices (comme Dixit, Inuk, etc.), les participants sont invités à choisir une carte qui les représente dans le moment présent — une carte qui reflète leur humeur actuelle, leur état émotionnel ou un aspect significatif et concret de qui ils sont.

Après avoir choisi une carte, les participants sont invités à penser à un objet, un lieu, un plat, un moment, une odeur ou tout autre élément sensoriel de leur pays ou lieu d'origine qu'ils aimeraient partager avec le groupe.

5-10 min – Réflexion individuelle

Les participants disposent de 5 à 10 minutes pour réfléchir individuellement.

30-40 min – Partage en plénière

Ensuite, le groupe se réunit en cercle pour partager ses réflexions et s'écouter mutuellement.

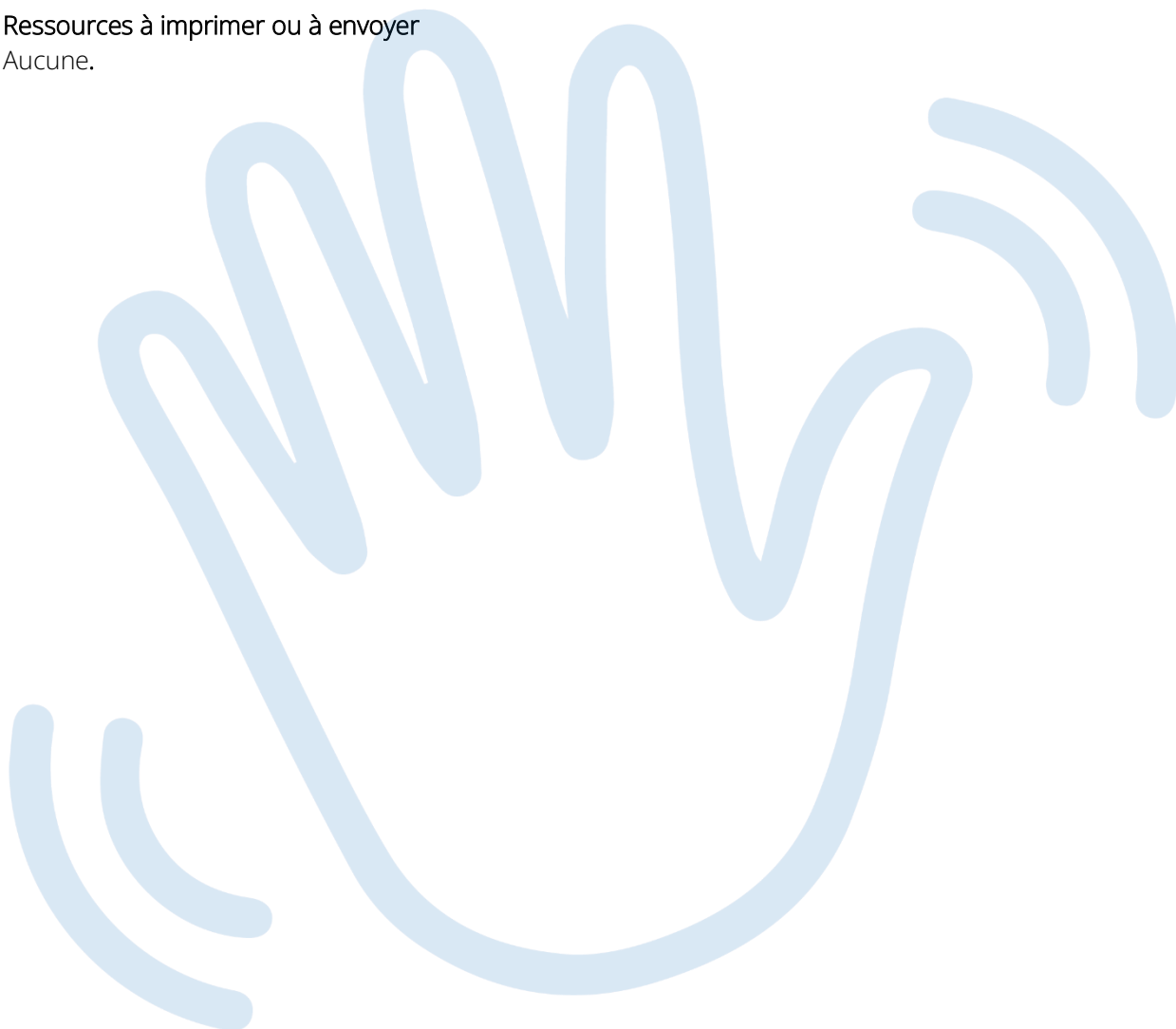
Notes pour les formateurs

- Pendant le cercle de partage, le rôle du formateur est avant tout de tenir l'espace : encourager une écoute attentive, éviter les interruptions et gérer le temps avec douceur si le groupe est nombreux.
- Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, et chacun est libre de partager autant ou aussi peu qu'il le souhaite.
- Il peut être utile de modéliser l'activité en partageant en premier, avec un exemple bref et authentique.
- Si des émotions ou des souvenirs émergent, les accueillir sans analyse, en restant centré sur la présence et le respect mutuel.
- Une musique de fond douce peut être diffusée pendant la phase de réflexion individuelle pour soutenir la concentration et une atmosphère détendue. La musique doit être instrumentale et non trop chargée émotionnellement.
- Après le tour de partage, il est recommandé de proposer une courte pause ou un léger échauffement non verbal (par exemple : étirements, marche ou mouvements simples) afin d'aider les participants à faire la transition et à retrouver de l'énergie.

- Si le temps est limité, le formateur peut choisir de ne proposer qu'un seul élément : soit l'activité avec les cartes évocatrices, soit celle liée à un objet rappelant le « chez soi ».

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune.



2. Première Carte

Thème de l'activité

Diversité, partage, connexion

Objectif

- Permettre aux participants de se présenter
- Favoriser les premières connexions et explorer visuellement la diversité des lieux, des aspirations et des perspectives représentés dans le groupe

Target

Participants de tout âge et de tout horizon (adaptable aux groupes de jeunes ou d'adultes)

Nombre de participants

8 à 30 (ajustable selon l'espace disponible)

Matériel et lieu

- Images imprimées ou noms des continents (optionnel)
- Un espace suffisamment grand pour permettre aux participants de se déplacer librement

Durée

15 à 30 minutes (selon le nombre de participants)

Description de l'activité

Le formateur invite les participants à se présenter en choisissant une ville ou un pays qui représente un lieu où ils aimeraient être, un endroit auquel ils se sentent liés, ou simplement un lieu qu'ils apprécient ou qui les inspire.

Le formateur peut utiliser des images de continents ou leurs noms disposés dans la salle. Alternativement, il peut simplement indiquer les points cardinaux dans l'espace pour représenter les différents continents. Un par un, les participants expliquent brièvement leur choix, puis se déplacent pour se placer dans la zone correspondant au continent choisi.

Une fois que tous les participants ont pris position, le formateur anime un court échange pour réfléchir à la diversité des lieux, des aspirations et des perspectives présentes dans la salle.

Notes pour le formateur

Encourager les participants à rester concis dans leur présentation (1 à 2 phrases) afin de maintenir un bon rythme.

Observer les déplacements et interactions du groupe, en notant les connexions ou les dynamiques intéressantes qui émergent.

Mettre en valeur la richesse de la diversité et le sens personnel associé aux lieux choisis.

Adapter l'activité pour une session en ligne en utilisant une carte partagée ou un tableau blanc numérique où les participants peuvent placer un repère.

Ressources à imprimer ou à envoyer

- Carte du monde ou cartes des continents (optionnel, à disposer dans la salle)
- Petites fiches pour que les participants écrivent le nom du lieu choisi (optionnel).

Brise-glaces et dynamiseurs

Les brise-glaces et les dynamiseurs sont des activités courtes et intentionnelles utilisées au début ou au cours d'une session de formation pour soutenir la dynamique de groupe et les processus d'apprentissage. Ils aident les participants à entrer dans l'espace de formation, à se connecter les uns aux autres et à devenir plus présents et engagés.

Un brise-glace est une activité conçue pour faciliter le début des interactions entre les participants — en particulier lorsqu'ils se rencontrent pour la première fois ou n'ont pas encore développé de familiarité entre eux. Son objectif principal est de créer une atmosphère de confiance, d'ouverture et de participation, en réduisant la tension ou la distance naturelles qui caractérisent souvent les premières étapes d'une rencontre. Ces activités, généralement courtes et dynamiques, permettent aux participants de se détendre et de créer du lien de manière spontanée et légère, en favorisant une communication informelle et en posant les bases d'un climat collaboratif. Les brise-glaces contribuent à développer un sentiment d'appartenance au groupe, rendent le contact humain plus accessible et participent à la création d'un espace où chacun peut se sentir accueilli et libre de s'exprimer.

Les méthodes peuvent varier considérablement selon le contexte et le type de groupe : certains exercices s'appuient sur le jeu et l'humour pour générer de l'énergie et de la complicité, tandis que d'autres privilégient l'écoute ou le partage symbolique afin de créer des liens plus profonds. Ils peuvent inclure des jeux de mouvement légers, des activités créatives ou encore des questions personnelles simples mais porteuses de sens (« Quel est un lieu où tu te sens bien ? », « Quel est un son qui te représente ? »). Lorsqu'ils sont bien facilités, les brise-glaces ne sont pas seulement des moments ludiques, mais de véritables outils pédagogiques qui permettent de construire la confiance, l'attention mutuelle et la disponibilité à apprendre — transformant un groupe d'individus en une véritable communauté de travail et d'expérience partagée.

Un dynamiseur est une activité courte, dynamique et souvent ludique, conçue pour réactiver l'énergie et la concentration du groupe — notamment après des moments de fatigue, un travail cognitif intense ou une baisse d'attention. Il peut s'agir de petits exercices physiques, de jeux de mouvement, d'activités créatives ou d'interactions ludiques qui stimulent à la fois le corps et l'esprit, offrant une pause régénérante et redonnant vitalité et présence au groupe.

Il est conseillé d'intégrer des dynamiseurs à des moments stratégiques de la journée de formation — par exemple après le déjeuner, lorsque l'énergie baisse naturellement, ou entre une session théorique et une activité pratique, afin d'aider les participants à changer de type d'attention et à « réveiller » leur concentration tout en facilitant la transition vers la suite.

Au-delà des moments planifiés, le formateur peut également décider d'introduire un dynamiseur de manière spontanée — même s'il n'était pas prévu — dès qu'il perçoit des signes de fatigue mentale, de distraction ou

de baisse d'engagement. Dans ces situations, quelques minutes d'activité physique ou de jeu collectif peuvent faire une réelle différence : elles rompent la routine, relancent la concentration et renforcent la cohésion du groupe.

Lorsqu'ils sont choisis avec sensibilité et adaptés au contexte, les dynamiseurs ne servent pas uniquement à « faire bouger » — ils deviennent de véritables outils pédagogiques pour soutenir l'attention, améliorer l'humeur et favoriser un apprentissage plus participatif, fluide et agréable.

1. La Marche

Thème de l'activité

Pleine conscience, conscience corporelle, relation, théâtre social, travail à la fois individuel et collectif

Objectif

- Développer la conscience de son état intérieur et la présence à l'instant présent
- Renforcer l'attention au corps et à la respiration
- Favoriser le contact relationnel avec les autres

Target

14 ans et plus

Nombre de participants

6 à 30

Matériel et lieu

- Aucun
- Un espace calme, en intérieur ou en extérieur, avec suffisamment d'espace pour permettre une libre circulation

Durée

15 à 30 minutes

Description de l'activité

Les participants sont invités à commencer la marche en portant doucement leur attention sur leur état du moment, en observant les sensations corporelles, les pensées et les émotions, sans jugement.

Au fil de la marche, ils sont invités à rester conscients de leur respiration, de leur rythme de mouvement et de l'expérience d'être présents ici et maintenant.

La marche se termine lorsque les participants rencontrent naturellement une autre personne, s'arrêtent et restent quelques instants en contact visuel silencieux, reconnaissant la présence de l'autre et l'espace partagé avant la fin de l'activité.

Notes pour les formateurs

- Inviter les participants à rester en silence pendant toute la durée de la marche.
- Éviter de diriger les rencontres à la fin et laisser les interactions se faire naturellement.
- Une musique de fond douce peut être utilisée si cela est pertinent — dans ce cas, prévoir la préparation technique en amont.
- Adapter le rythme et la durée en fonction de l'énergie et du niveau de confort du groupe.
- L'activité peut être adaptée ou enrichie avec de nouvelles consignes, niveaux ou tâches intégrées selon le contexte, ainsi que selon l'expérience, l'imagination et la créativité du formateur.
- **Source** : pratiques basées sur la pleine conscience (Jon Kabat-Zinn, Mindfulness for Beginners et Eckhart Tolle, Le Pouvoir du moment présent).

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune.

2. Le Miroir

Thème de l'activité

Pleine conscience, conscience corporelle, relation, théâtre social, travail à la fois individuel et collectif

Objectif

- Développer la conscience de son état intérieur et la présence à l'instant présent
- Renforcer l'attention au corps, à la respiration et au contact relationnel avec les autres

Target

14 ans et plus

Nombre de participants

6 à 30

Matériel et lieu

- Un espace calme, en intérieur ou en extérieur, avec suffisamment d'espace pour permettre une libre circulation

Durée

15 à 30 minutes

Description de l'activité

Les participants travaillent en binômes. Une personne commence à bouger lentement et en pleine conscience, tandis que l'autre reproduit ses mouvements aussi fidèlement que possible, en portant attention au rythme, à la qualité et aux détails. L'accent est mis sur la synchronisation, l'attention et l'écoute non verbale plutôt que sur la performance.

Après quelques minutes, les rôles sont inversés afin que chacun puisse expérimenter à la fois le rôle de guide et celui de suiveur.

Notes pour les formateurs

- Inviter les participants à se déplacer lentement et à rester attentifs à la sécurité et aux limites personnelles.
- Encourager le contact visuel lorsque cela est approprié, et rappeler que la précision est moins importante que la présence et la qualité de la connexion.
- L'exercice peut être adapté en trinômes ou avec l'ensemble du groupe : une personne initie les mouvements et les autres les reproduisent, renforçant ainsi la conscience collective et la cohésion du groupe.
- Une musique de fond douce peut être utilisée si cela est pertinent — dans ce cas, prévoir la préparation technique en amont.
- Adapter le rythme et la durée en fonction de l'énergie et du niveau de confort du groupe.
- L'activité peut être modifiée ou enrichie avec de nouvelles consignes, niveaux ou tâches intégrées selon le contexte, ainsi que selon l'expérience, l'imagination et la créativité du formateur.
- **Source** : techniques de théâtre social (Augusto Boal, Théâtre de l'opprimé).

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune.

3. Le Son de la Pluie

Thème de l'activité

Brise-glace, écoute active, communication non verbale

Objectif

- « Réveiller » le groupe
- Activer les capacités d'écoute et d'attention
- Renforcer la cohésion du groupe, l'écoute collective et la perception du rythme

Target

10 ans et plus

Nombre de participants

8 à 50

Matériel et lieu

- Espace intérieur ou extérieur permettant aux participants de se placer en cercle, en se voyant et en s'entendant clairement

Durée

10 à 15 minutes (selon le nombre de participants)

Description de l'activité

Le formateur demande aux participants de former un cercle et donne les consignes suivantes : chaque participant doit reproduire l'action effectuée par la personne située à sa droite et ne doit s'arrêter que lorsque cette même personne change de geste.

Le formateur commence avec un premier geste : frotter ses mains l'une contre l'autre. Les participants reproduisent ce geste un par un jusqu'à ce qu'il atteigne la personne située à gauche du formateur. À ce moment-là, le formateur commence un nouveau geste : claquer des doigts.

Le tour se poursuit avec ce geste jusqu'à ce qu'il revienne au formateur, qui introduit alors un troisième geste : taper des mains.

Lors du quatrième tour, le geste devient taper sur les cuisses, et au cinquième, frapper des pieds au sol.

Lorsque ce dernier geste revient au formateur, la séquence s'inverse : on revient d'abord aux cuisses, puis aux mains, aux doigts, et enfin au frottement des mains.

Notes pour les formateurs

- Choisir de révéler ou non que cette activité reproduit le son de la pluie, puis demander aux participants à quel son cela leur a fait penser.
- Maintenir un rythme clair, en laissant chaque son faire le tour complet du cercle avant d'introduire le suivant.
- Ce brise-glace peut également être utilisé pour apaiser le groupe ou recentrer son attention.
- Pour augmenter la difficulté, proposer l'activité lors d'une autre session avec les yeux fermés.
- À la fin, prendre un moment pour recueillir les retours :
 - *Qu'avez-vous ressenti en entendant ce son ?*
 - *Qu'avez-vous observé ?*
 - *Comment vous êtes-vous sentis ?*
- Mettre en valeur l'importance de l'écoute et de la création d'une atmosphère positive et partagée.

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune.

4. Zip-Zap-Boing

Thème de l'activité

Brise-glace, échauffement, concentration

Objectif

- Activer ou relancer l'attention
- Rendre l'atmosphère plus ludique

Target

10 ans et plus

Nombre de participants

8 à 30 (plus il y a de participants, plus le jeu devient difficile)

Matériel et lieu

- En intérieur ou en extérieur, avec suffisamment d'espace pour former un cercle

Durée

15 minutes ou plus

Description de l'activité

Le formateur explique que tous les participants se placent en cercle et introduit trois mouvements possibles : Zip, Zap et Boing.

Zip peut être envoyé uniquement à une personne située immédiatement à gauche ou à droite.

Zap peut être envoyé à n'importe quelle autre personne dans le cercle, sauf aux voisins directs.

Boing signifie que l'envoi est refusé et renvoyé à la personne qui l'a initié.

Si un participant reçoit un Boing, il doit immédiatement choisir une autre personne et envoyer un Zip ou un Zap.

Le formateur précise que si un participant fait une erreur (par exemple, utilise le mauvais mouvement ou hésite trop longtemps), il sort du cercle.

Le jeu continue jusqu'à ce qu'il ne reste qu'un ou deux participants (dans certains cas, deux gagnants peuvent rester, par exemple si une séquence de « Zip – Boing – Boing... » se répète).

Le formateur peut conclure l'activité par un court débriefing, en invitant le groupe à réfléchir à l'importance de la concentration et de l'attention. Les participants peuvent partager ce qui les a aidés à rester attentifs, ce qui a rendu le jeu plus difficile, et comment la distraction ou la pression ont influencé leurs réactions. Cette réflexion permet de faire le lien avec des situations réelles, en montrant combien la concentration, la présence et l'attention collective sont essentielles dans le travail de groupe.

Notes pour les formateurs

- Commencer avec un rythme lent, puis accélérer progressivement.
- Pour une variante plus stimulante, les participants qui font une erreur ne sortent pas du cercle. Ils restent à leur place mais ne participent plus activement. Le formateur précise alors que les autres doivent se souvenir de ne plus leur envoyer de Zip ou de Zap.

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune.

5. Trouve le/la Leader

Thème de l'activité

Brise-glace, échauffement, concentration

Objectif

- Réveiller le groupe
- Rendre l'atmosphère plus ludique

Target

10 ans et plus

Nombre de participants

10 à 30

Matériel et lieu

- En intérieur ou en extérieur, avec suffisamment d'espace pour former un cercle

Durée

15 minutes ou plus

Description de l'activité

Le formateur invite tous les participants à se placer en cercle, debout ou assis. Une, deux ou trois personnes (selon la taille du groupe) sont ensuite invitées à s'éloigner temporairement du cercle, de manière à ne pas entendre ce qui se dit.

Les participants restants choisissent secrètement un·e « leader ». Cette personne est chargée d'initier un mouvement simple, comme taper des mains, claquer des doigts ou tout autre geste répétitif. L'ensemble du groupe suit et reproduit ce mouvement, en le changeant chaque fois que le/la leader en propose un nouveau.

Les participants qui étaient à l'extérieur sont ensuite invités à revenir et à se placer au centre du cercle. Leur rôle est d'observer attentivement le groupe afin d'identifier qui est le/la leader. Pendant ce temps, le/la leader change les mouvements de manière discrète, sans rendre son rôle trop évident.

Les observateurs disposent de trois tentatives pour deviner qui est le/la leader. Après la troisième tentative, le tour se termine et les rôles peuvent être échangés.

Le formateur peut conclure l'activité par un court débriefing, en invitant le groupe à réfléchir à des questions telles que :

- *Quelles stratégies ont permis au groupe de rester coordonné sans révéler le/la leader ?*
- *Qu'est-ce qui a rendu l'identification du/de la leader facile ou difficile ?*
- *Quel rôle ont joué l'attention, l'observation et la synchronisation collective dans l'activité ?*

Notes pour les formateurs

- Choisir le nombre d'observateurs (un, deux ou trois) en fonction de la taille du groupe et du niveau de difficulté souhaité. Moins il y a d'observateurs, plus la tâche est facile pour le groupe.
- Souligner que l'objectif de l'activité n'est pas de piéger ou de créer une compétition, mais de développer l'attention, la synchronisation et le leadership non verbal.

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune.

6. Échange d'impulsion en flux

Thème de l'activité

Brise-glace, échauffement, concentration, cohésion de groupe

Objectif

- Développer la conscience du groupe et l'attention mutuelle
- S'exercer à la coordination et au rythme partagé au sein du groupe et xpérimenter la communication non verbale

Target

14 ans et plus

Nombre de participants

10 à 30

Matériel et lieu

- En intérieur ou en extérieur, avec suffisamment d'espace pour permettre une libre circulation

Durée

15 minutes ou plus

Description de l'activité

Le formateur invite les participants à se répartir dans l'espace, en veillant à ce que chacun dispose de suffisamment de place pour se déplacer confortablement.

Il explique ensuite le déroulement de l'activité. Une première personne commence à marcher lentement dans l'espace. À un moment donné, elle transmet doucement une « impulsion de mouvement » à une autre personne en établissant un léger contact physique (par exemple, un toucher doux sur le bras ou l'épaule). Dès que l'impulsion est transmise, la première personne s'arrête, et celle qui l'a reçue commence à marcher à son tour. Ce processus se poursuit pendant 3 à 5 minutes, avec une seule personne en mouvement à la fois, l'impulsion étant transmise d'un participant à l'autre par le contact. Dans une deuxième phase, la règle évolue légèrement : une seule personne peut toujours être en mouvement à un moment donné, mais les participants peuvent choisir de commencer à marcher quand ils le souhaitent, sans contact préalable. Dès qu'une nouvelle personne commence à se déplacer, celle qui était en mouvement s'arrête immédiatement.

Notes pour les formateurs

- Cet exercice symbolise l'équilibre, l'attention et la synchronisation au sein du groupe. Comme un mécanisme, le groupe fonctionne harmonieusement lorsque chacun est attentif aux autres.
- Encourager les participants à se déplacer lentement et avec attention, en se concentrant sur le groupe plutôt que sur la performance individuelle.
- Insister sur l'importance d'un contact physique respectueux et consenti. Si nécessaire, préciser ou montrer ce que signifie un « toucher doux ».
- L'activité peut être suivie d'un court débriefing, avec des questions telles que :
 - *Comment avez-vous décidé quand commencer ou arrêter de bouger ?*
 - *Qu'est-ce qui a aidé le groupe à rester coordonné ?*
 - *Que suggère cet exercice sur la collaboration et la responsabilité partagée ?*
- Sources : dynamiques de groupe et exercices de mouvement (inspirés de techniques issues de la thérapie de groupe et de jeux rythmiques, comme ceux utilisés en improvisation contact et dans le « Théâtre de l'opprimé »).

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune.

Activités à focus spécifique

Les activités présentées dans cette section se concentrent sur des thématiques spécifiques visant à soutenir le développement de compétences clés, utiles à la fois dans le travail éducatif et dans la construction de relations saines et inclusives. Parmi les domaines qui constituent des piliers fondamentaux des programmes de formation orientés vers la paix, la cohésion sociale et le développement personnel, on retrouve par exemple : la confiance et la collaboration, la transformation des conflits, la communication efficace et non violente, l'écoute active, l'identité et la diversité, le dépassement des stéréotypes et des préjugés, ainsi que les dynamiques relationnelles.

Les activités proposées offrent des outils concrets et des approches expérientielles pour explorer ces thématiques de manière engageante et réflexive. À travers des exercices individuels et collectifs, ainsi que des moments de partage, les participants sont invités à s'observer eux-mêmes et à observer les autres, à expérimenter de nouvelles façons de communiquer et de coopérer, et à développer une conscience plus approfondie de leurs émotions et de leurs modes relationnels.

L'objectif n'est pas seulement d'acquérir des compétences techniques, mais aussi de favoriser une transformation à la fois individuelle et collective : apprendre à reconnaître ses propres biais, transformer les conflits en opportunités de croissance, et construire des relations fondées sur le respect, l'écoute attentive et la confiance mutuelle.

Focus 1_

La Relation



1. Échange de Prénoms

Thème de l'Activité

Relation, écoute active

Objectif

- S'écouter attentivement
- Commencer à créer du lien
- Apprendre les prénoms

Target

10 ans et plus

Nombre de participants

10 à 30

Matériel et lieu

- En intérieur ou en extérieur, avec suffisamment d'espace pour se déplacer

Durée

15 minutes ou plus (selon le nombre de tours et de participants)

Description de l'activité

Le formateur invite les participants à se déplacer librement dans l'espace. Lorsqu'un participant en rencontre un autre, ils se serrent la main et se présentent en disant leur prénom, comme lors d'une présentation classique. À ce moment-là, ils échangent leurs prénoms.

Ils continuent ensuite à circuler et à se présenter aux autres, mais en utilisant désormais le prénom qu'ils viennent de recevoir, et non plus le leur. À chaque nouvelle rencontre, les participants adoptent un nouveau prénom — celui de la personne qu'ils rencontrent.

Lorsqu'un participant rencontre quelqu'un qui se présente avec son prénom d'origine, il peut sortir du jeu.

L'exercice est considéré comme réussi lorsque chaque participant a récupéré son prénom initial.

Notes pour les formateurs

- L'activité ne fonctionne généralement pas dès le premier tour. Parfois même, elle ne fonctionne pas au troisième — et c'est tout à fait normal. L'important est de réfléchir à la difficulté d'écouter et de rester concentré.
- Encourager une réflexion sur le temps nécessaire pour traiter et mémoriser les informations reçues.

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune.

2. Construire des Relations

Thème de l'activité

Relations, écoute active

Objectif

- Favoriser une écoute profonde et une conscience relationnelle
- Réfléchir à des expériences relationnelles significatives
- Identifier ses valeurs personnelles et des actions pour construire des relations transformatrices

Target

16 ans et plus

Nombre de participants

10 à 40

Matériel et lieu

- Papier ou carnet et stylos. Optionnel : images évocatrices
- Un espace intérieur où les chaises peuvent être déplacées

Durée

60 à 90 minutes (selon le nombre de participants)

Description de l'activité

10 min – Introduction

Le formateur introduit le concept d'écoute active en mettant en lumière ses principales caractéristiques — telles que la présence, la concentration, l'empathie et la capacité d'écouter sans jugement. Ces éléments peuvent être présentés directement par le formateur ou émerger à travers des questions invitant les participants à définir ce que signifie pour eux l'écoute active.

Le formateur explique ensuite la structure de l'exercice, en détaillant ses différentes phases et en précisant que les participants travailleront d'abord individuellement, puis en binômes, et enfin en petits groupes.

10 min – Réflexion individuelle sur une relation significative

Les participants sont invités à réfléchir à une relation personnelle ayant eu un impact important sur eux, puis à écrire à ce sujet dans leur carnet.

Ils peuvent s'appuyer sur les questions suivantes :

- *Qu'est-ce qui rend cette relation spéciale pour vous ? (se concentrer sur des éléments concrets, des actions spécifiques et les besoins comblés par cette relation)*
- *Quelles émotions suscite-t-elle ?*
- *En quoi cette relation vous aide-t-elle à évoluer ou à changer ?*

Optionnel : proposer une liste d'émotions et de besoins ou des images illustrées que les participants peuvent choisir pour représenter leur relation.

20 min – Partage en binôme et écoute profonde

Les participants se mettent en binômes et suivent les consignes suivantes :

La personne A parle pendant 5 minutes tandis que la personne B écoute en silence et avec attention.

Puis on inverse les rôles : la personne B parle, la personne A écoute.

Les 10 dernières minutes sont consacrées à une réflexion à deux :

- *Comment vous êtes-vous senti-e lorsque vous parliez ? Vous êtes-vous senti-e réellement écouté-e ?*
- *Qu'avez-vous appris de l'autre personne ?*
- *Y a-t-il des éléments communs dans ce qui rend vos relations spéciales et significatives ?*

30 min – Réflexion en groupe

Le formateur constitue de petits groupes composés de 2 ou 3 binômes.

Chaque participant partage ses réflexions sur ce qu'il ou elle a découvert à propos des relations, en s'appuyant sur les questions suivantes :

- *Quelles qualités j'apprécie généralement dans les relations ? (En pensant aussi à d'autres relations positives)*
- *Que puis-je faire pour créer ce type de relations avec les autres ?*
- *Comment cette prise de conscience peut-elle m'aider à me connecter aux autres et à améliorer des relations difficiles ?*

10 min – Cercle de clôture (plénière)

Le formateur invite les participants à partager une courte réflexion en complétant la phrase :

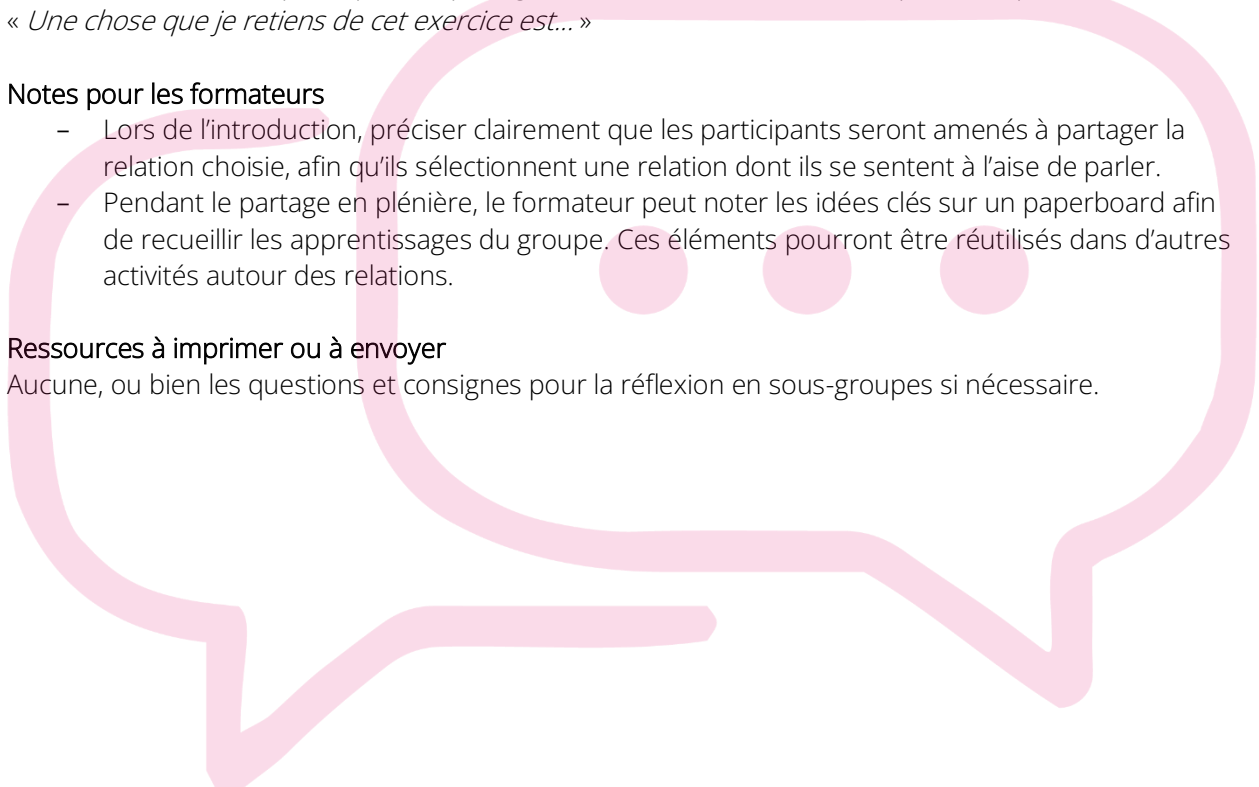
« Une chose que je retiens de cet exercice est... »

Notes pour les formateurs

- Lors de l'introduction, préciser clairement que les participants seront amenés à partager la relation choisie, afin qu'ils sélectionnent une relation dont ils se sentent à l'aise de parler.
- Pendant le partage en plénière, le formateur peut noter les idées clés sur un paperboard afin de recueillir les apprentissages du groupe. Ces éléments pourront être réutilisés dans d'autres activités autour des relations.

Ressources à imprimer ou à envoyer

Aucune, ou bien les questions et consignes pour la réflexion en sous-groupes si nécessaire.



3. Chasse au Trésor Urbaine Expérientielle

Thème de l'activité

Relations, conscience de soi, exploration

Objectif

- Explorer un nouvel espace urbain ou une ville
- Se connecter aux autres pour créer une expérience de groupe partagée
- Se connecter à soi-même

Target

16+

Nombre de participants

Indifférent

Matériel et lieu

- Liste de tâches à réaliser, feuilles de papier, stylos, marqueurs, téléphone (selon les tâches)
- Espace ouvert : ville, village, n'importe quel lieu

Durée

1 à 7 heures, selon le temps disponible

Description de l'activité

Une chasse au trésor sensorielle conçue pour reconnecter les participants à la curiosité et à la joie de la découverte. Elle montre à quel point l'apprentissage peut être significatif lorsqu'il est ludique et partagé avec les autres, évoquant un sentiment d'ouverture et de connexion — avec le lieu, le groupe et soi-même. L'activité encourage les participants à explorer, faire des erreurs et trouver leurs propres "trésors" par l'expérience plutôt que par l'instruction. Lors du partage final, les découvertes de chacun révèlent à quel point chaque personne vit le même parcours de manière unique.

Comme en art-thérapie, l'accent n'est pas mis sur le résultat artistique mais sur ce que les sens éveillent en nous. Le processus transforme une simple promenade en une réflexion créative sur la présence, l'émotion et la connexion.

10 min – Introduction

Le formateur explique l'activité et divise les participants en petits groupes (peut aussi se faire individuellement). Chaque groupe reçoit une liste de tâches. Le formateur détermine combien de tâches doivent être réalisées.

30 min – 1 heure ou plus – Exploration

Chaque groupe ou participant réalise les tâches tout en explorant l'espace.

10+ min – Discussion finale

Chaque groupe ou participant présente ses "trésors" et ses réflexions, partageant les moments et émotions les plus significatifs pour créer un espace d'échange et de connexion.

Notes pour les formateurs

- Expliquer clairement l'objectif, la structure et le déroulement de l'activité lors de l'introduction
- Ajuster la durée de chaque phase selon le contexte et les circonstances
- Créer un moment de partage naturel et engageant lors de la discussion finale, en mettant l'accent sur les apprentissages clés ou les bénéfices de l'activité
- L'activité peut se faire en petits groupes ou individuellement, selon le contexte, le lieu ou l'espace disponible

- Elle peut également servir d'alternative ou de complément à des visites guidées

Ressources imprimables ou à envoyer

Liste des tâches (ordre et rythme libres, selon le temps disponible).

Tu as X minutes — essaie de compléter au moins X activités

1. **Explorer et collecter** – Explorez votre environnement et “collectez” des trésors sensoriels : une couleur qui évoque un souvenir, un son réconfortant, une forme qui attire votre attention. Enregistrez ces impressions par des croquis, des mots ou des photos.
2. **Observation du multiculturalisme** – Comptez combien de drapeaux nationaux différents vous apercevez ou combien de langues différentes vous entendez.
3. **Écoute silencieuse** – Asseyez-vous seul, fermez les yeux et écoutez pendant cinq minutes les sons autour de vous. Combien pouvez-vous reconnaître ? Quelles langues entendez-vous ? Quels transports publics ? Des animaux ?
4. **Marche d'écoute** – Marchez en silence pendant dix minutes, en observant simplement votre environnement : personnes, architecture, sons, couleurs, odeurs, mouvements. Après la marche, choisissez un “trésor invisible” qui représente votre état intérieur : un son, une ombre, un visage, une lumière, un arbre.
5. **Réflexion sur une feuille** – Ramassez une ou deux feuilles, tenez-les dans la paume de la main et observez-les. Laissez-les “vous parler” : que révèlent-elles ?
6. **Observation d'une rivière** – Observez la rivière — ou imaginez-la si elle n'est pas proche. Regardez son flux, son rythme, les points où elle s'accélère ou ralentit. Comparez-la à votre état actuel. Cherchez des ponts : qui ou quoi aide les autres à traverser ? Que vous révèle ce paysage ?
7. **Signes de la vie quotidienne** – Promenez-vous et observez les petites traces de la vie quotidienne : écritures, objets oubliés, empreintes, plantes spontanées. Choisissez-en une qui attire votre attention et imaginez l'histoire qu'elle raconte.
8. **Chasse aux regards** – Repérez des regards : personnes, tableaux, sculptures. Retenez-les dans votre mémoire. Lequel vous a le plus marqué et pourquoi ?
9. **Petites collections** – Ramassez de petits objets comme des pierres, feuilles ou fleurs et donnez-leur une nouvelle fonction ou signification.
10. **Voix locales** – Demandez à un passant local de partager un proverbe typique ou une recette traditionnelle. Notez les ingrédients et instructions.
11. **Poème urbain** – Écrivez un court poème sur la ville et vous-même : qu'est-ce qui vous relie à cet endroit aujourd'hui ?
12. **Humour de rue** – Trouvez une fresque ou une phrase amusante sur un mur ou un panneau. Quelle impression ou message vous laisse-t-elle ?
13. **Performance urbaine** – Créez une courte vidéo représentant “Cette vie urbaine”.
14. **Lien bienveillant** – Passez un appel attentionné ou envoyez un message gentil à quelqu'un que vous aimez.
15. **Jouer ensemble** – Inventez un jeu et jouez-le avec le groupe.
16. **Cercle de compliments** – Formez un cercle et faites un compliment à la personne à votre droite.
17. **Chanter** – Trouvez un endroit calme ou résonant — place, couloir, sous un arbre — et chantez. Seul ou avec d'autres, laissez votre voix faire partie du lieu.
18. **Parler avec quelqu'un** – Engagez une conversation spontanée avec quelqu'un que vous ne connaissez pas. Demandez-lui ce qu'il aime le plus à cet endroit.
19. **Rencontre avec un monument** – Choisissez un monument ou une statue et observez-le attentivement quelques instants. Quelles valeurs ou souvenirs y sont liés ?
20. **Écrire et partager une note** – Écrivez un message gentil ou inspirant sur un petit papier et offrez-le à quelqu'un : un ami, un passant, ou un membre du groupe.

4. La Ligne des Pensées

Thème de l'activité

Dialogue intergénérationnel, écoute active, relations éducatives, compréhension des points de vue différents

Objectif

- Favoriser l'écoute mutuelle entre élèves et enseignants
- Encourager la réflexion sur différents points de vue
- Promouvoir un climat de respect, de confiance et de collaboration
- Développer les compétences en argumentation, la conscience émotionnelle et l'empathie
- Mettre en lumière à la fois les similitudes et les différences entre générations sans jugement

Target

Groupes mixtes d'élèves de lycée et d'enseignants

Nombre de participants

10 à 30

Matériel et lieu

- Ruban adhésif ou ficelle pour tracer une ligne au sol (ou, en alternative : panneaux imprimés indiquant « Tout à fait en désaccord », « Plutôt en désaccord », « Plutôt d'accord », « Tout à fait d'accord »). Liste de phrases / affirmations
- Un espace suffisamment grand pour que les participants puissent se déplacer librement

Durée

45 à 60 minutes

Description de l'activité

5 min – Préparation

Le formateur trace une ligne droite au sol ou place quatre repères correspondant à :

- *Tout à fait en désaccord*
- *Plutôt en désaccord*
- *Plutôt d'accord*
- *Tout à fait d'accord*

2 min – Explication de l'activité

Le formateur explique qu'une série de phrases sera lue à haute voix et que chaque participant choisira l'endroit sur la ligne qui représente le mieux son opinion.

25-35 min – Lecture des phrases

Les phrases sont lues une par une. Les participants choisissent leur position sur la ligne et, sur une base volontaire, 1 ou 2 personnes expliquent brièvement leur choix. On passe ensuite à la phrase suivante.

15-20 min – Débriefing final

Le formateur conduit une discussion guidée en cercle, en utilisant les questions fournies (voir ressources imprimables). Les participants sont invités à réfléchir aux émotions ressenties, aux prises de conscience et à la dynamique du groupe.

Notes pour les formateurs

- Établir un climat de sécurité psychologique : rappeler qu'il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses
- Personne n'est obligé de justifier son choix

- Veiller à un environnement respectueux et éviter le débat direct lors du partage des positions. En cas de forte polarisation, ramener doucement l'attention sur l'écoute plutôt que sur la discussion
- Pendant le débriefing, mettre en avant les opportunités de découverte et de compréhension mutuelle

Adaptations possibles :

- Diviser en sous-groupes pour les classes très nombreuses
- Utiliser des cônes ou des panneaux en extérieur
- Choisir des phrases plus « douces » pour des groupes sensibles
- Ressources imprimables ou envoyées

Questions pour le débriefing

Réflexion personnelle

- *Comment t'es-tu senti-e en choisissant une position ?*
- *T'es-tu déjà senti-e « seul-e » dans ton choix ?*
- *As-tu changé d'avis à un moment ? Pourquoi ?*

Réflexion sur le groupe

- Qu'est-ce qui t'a frappé en voyant où les autres se sont positionnés ?
- As-tu découvert des perspectives auxquelles tu ne t'attendais pas ?
- As-tu remarqué que les étudiant-e-s et les enseignant-e-s pensent parfois de la même manière ?
- Où les différences sont-elles apparues ?

Regard vers l'avenir

- Que pouvons-nous apprendre de cette activité pour améliorer le dialogue à l'école ?
- Quelles actions concrètes pourraient aider enseignant-e-s et étudiant-e-s à mieux se comprendre ?
- Si tu devais décrire l'expérience avec un seul mot, lequel serait-ce ?

Ressources imprimables ou à envoyer

Aucune, ou bien les affirmations proposées pour l'exercice.

✂

Phrases suggérées

École et apprentissage

- On n'apprend à l'école qu'à travers les cours, pas à travers les relations.
- Les élèves devraient avoir davantage leur mot à dire dans les décisions scolaires.
- Les enseignants devraient davantage écouter les élèves.

Relations et respect

- Pour comprendre quelqu'un, il faut d'abord vraiment l'écouter.
- Le respect doit être mutuel, pas seulement envers les adultes.
- Les enseignants devraient faire preuve de plus d'empathie envers les élèves.
- La différence d'âge rend la véritable compréhension mutuelle difficile.
- L'école devrait être un lieu où l'on se sent libre d'exprimer ses émotions.

Technologie et générations

- Les jeunes passent trop de temps sur leur téléphone.
- Les réseaux sociaux rendent la communication réelle plus difficile.
- Les enseignants devraient utiliser davantage la technologie en classe.

5. Les 5 métiers d'une équipe

Thème de l'activité

Respect des rôles

Objectif

- Montrer que le chevauchement des rôles et le désir de tout décider ensemble n'est pas toujours la meilleure approche
- Respecter les rôles, compétences et qualités de chacun permet d'être plus efficace

Target

16 ans et plus

Nombre de participants

5 à 25

Matériel et lieu

Papier, marqueurs et éventuellement une multitude d'objets divers à disposition au début du jeu pour que les Directeurs puissent enrichir leur mise en scène grâce à leur imagination. Chaque groupe peut utiliser ce que l'espace offre : chaises, vêtements d'autres personnes, scène, musique.

Espace intérieur ou extérieur suffisamment grand pour que chaque sous-groupe puisse travailler sur sa scène (idéalement éloigné les uns des autres). Espace pour que chaque groupe puisse jouer devant les autres.

Durée

90 minutes

Description de l'activité

20 min – Introduction

Le formateur fait une brève introduction sur l'importance de respecter les rôles avec des exemples concrets et invite les participants à partager leurs expériences concernant les conséquences de ne pas respecter les rôles.

10 min – Explication de l'activité et création des sous-groupes

Le formateur forme des sous-groupes de cinq participants et attribue à chacun un rôle et un scénario. Chaque groupe comprend : 1 Auteur, 2 Acteurs, 1 Directeur, 1 Assistant

10 min – Préparation du groupe

Chaque sous-groupe prépare sa performance en organisant les rôles et en planifiant sa scène.

25 min – Performances des groupes

Chaque groupe joue sa scène. Le temps nécessaire pour se lever et revenir à sa place doit être pris en compte.

20 min – Débriefing en plénière

Le formateur conduit une discussion : les participants réfléchissent au groupe qui a préparé la meilleure scène et pourquoi. Le groupe gagnant partage ce qui a bien fonctionné dans sa collaboration, et tous les groupes discutent de ce qui n'a pas marché et de ce qui aurait pu être fait différemment pour obtenir de meilleurs résultats dans le temps imparti.

Notes pour les formateurs

- Le titre est ironique : il suggère que le travail consiste simplement à faire quelque chose à cinq, mais l'activité montre que simplement être cinq ne suffit pas. Ce qui compte, c'est la contribution de chacun avec un rôle différent et la manière dont ces rôles interagissent.
- Le formateur ne révèle pas à l'avance que le groupe respectant le rôle de chacun aura probablement les meilleurs résultats.

- Le groupe qui collabore le plus efficacement, en respectant les décisions des différents personnages dans le temps imparti, prépare généralement la scène la plus coordonnée, structurée et organisée. Les groupes qui passent trop de temps à discuter chaque étape risquent de perdre du temps et de ne pas terminer leur performance.
- La partie la plus importante est la réflexion finale après toutes les scènes. Les participants constatent, en comparant les différentes scènes, ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi.
- Le formateur souligne que les conséquences du respect — ou du non-respect — des rôles s'appliquent à tous les aspects de la vie : en groupe, au travail, entre amis, dans le sport et dans la famille.

Ressources imprimables ou envoyées

- Un scénario pour chaque sous-groupe.
- Une fiche pour chaque sous-groupe décrivant les responsabilités de chaque membre.

✂-----

Responsabilités principales de chaque personnage :

Auteur : écrit les dialogues des acteurs et décide de l'intrigue

Directeur : organise la scène, y compris la scénographie, la musique, les outils et matériaux nécessaires, et les costumes

Assistant : ne décide de rien, suit simplement les ordres du Directeur

Acteurs : jouent les répliques écrites par l'Auteur dans le cadre défini par le Directeur

✂-----

Responsabilités principales de chaque personnage :

Auteur : écrit les dialogues des acteurs et décide de l'intrigue

Directeur : organise la scène, y compris la scénographie, la musique, les outils et matériaux nécessaires, et les costumes

Assistant : ne décide de rien, suit simplement les ordres du Directeur

Acteurs : jouent les répliques écrites par l'Auteur dans le cadre défini par le Directeur

✂-----

Responsabilités principales de chaque personnage :

Auteur : écrit les dialogues des acteurs et décide de l'intrigue

Directeur : organise la scène, y compris la scénographie, la musique, les outils et matériaux nécessaires, et les costumes

Assistant : ne décide de rien, suit simplement les ordres du Directeur

Acteurs : jouent les répliques écrites par l'Auteur dans le cadre défini par le Directeur

✂-----

Responsabilités principales de chaque personnage :

Auteur : écrit les dialogues des acteurs et décide de l'intrigue

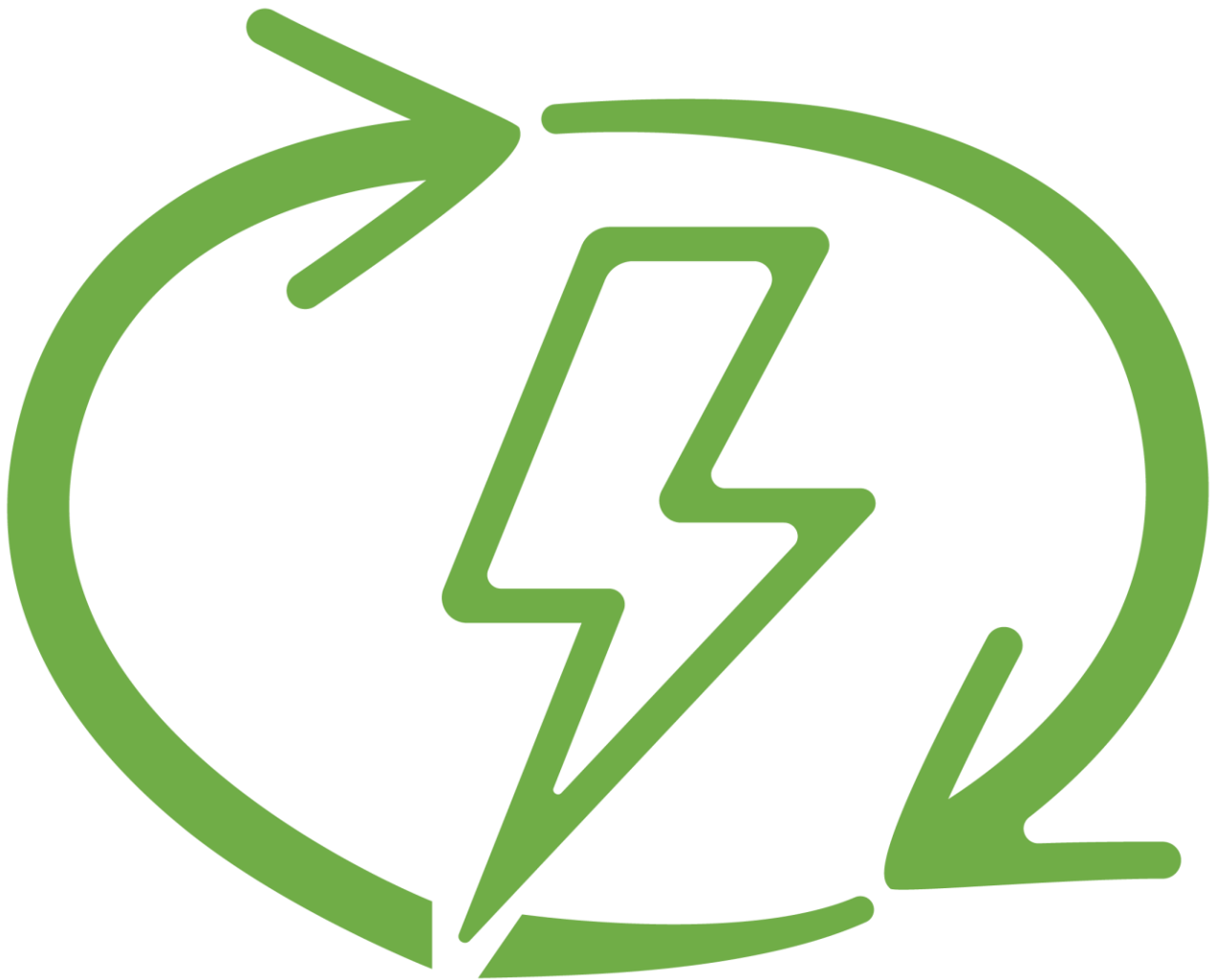
Directeur : organise la scène, y compris la scénographie, la musique, les outils et matériaux nécessaires, et les costumes

Assistant : ne décide de rien, suit simplement les ordres du Directeur

Acteurs : jouent les répliques écrites par l'Auteur dans le cadre défini par le Directeur

Focus 2_

Transformation des Conflits



1. Gestes et significations / 1

Thème de l'activité

Transformation des conflits

Objectif

- Permettre aux participants d'explorer les différences culturelles dans la communication non verbale
- Améliorer leur capacité à éviter les malentendus
- Adapter les gestes dans des contextes internationaux

Target

15 ans et plus

Nombre de participants

6 à 40

Matériel et lieu

- Cartes de scénarios et fiches de travail pour les sous-groupes. Cahier ou feuilles pour prendre des notes, stylos.
- Espace intérieur adapté, suffisant pour le travail en sous-groupes et les jeux de rôle courts ; peut être adapté en extérieur si l'espace permet aux participants de se déplacer et de jouer confortablement.

Durée

30 à 60 minutes (en fonction du nombre de participants)

Description de l'activité

5 min – Introduction

Le formateur explique que la communication ne se limite pas aux mots. Une grande partie de la communication passe par les gestes, le ton de la voix, les expressions faciales et le langage corporel. Cependant, les gestes ne sont pas universels : un même geste peut être positif dans une culture et offensant ou déroutant dans une autre. Les signaux non verbaux peuvent facilement provoquer des malentendus ou même des conflits, surtout dans des contextes interculturels.

Exemples :

Le geste du pouce levé signifie « super » aux États-Unis, mais il est considéré comme offensant en Grèce ou dans certains pays du Moyen-Orient.

Le signe « OK » (un cercle formé avec le pouce et l'index) signifie « tout va bien » dans de nombreux pays européens, mais en France il peut signifier « zéro » et au Brésil, il est considéré comme un geste obscène.

20 min – Travail en sous-groupes

Les participants se divisent en petits groupes de 4 à 6 personnes.

Chaque groupe reçoit une carte scénario décrivant une situation basée sur un malentendu non verbal entre des personnes de cultures différentes.

L'animateur distribue ensuite les fiches de tâches à chaque sous-groupe (voir ressources imprimables).

Phase 1 – Le groupe lit et discute le scénario, puis prépare un court jeu de rôle ou une performance.

Phase 2 – Le groupe joue la situation devant les autres, sans révéler le scénario au préalable.

Phase 3 – Le public observe et essaie d'identifier le problème culturel ou non verbal impliqué.

Phase 4 – Le groupe et le public discutent des façons possibles de gérer, clarifier ou prévenir le malentendu

10-30 min – Discussion de groupe et clôture

Après toutes les performances, le formateur anime une discussion de groupe avec les questions suivantes :

- *Quels signaux non verbaux ont été les plus surprenants ou inattendus ?*

- *Comment peut-on réduire ou prévenir les malentendus dans la communication interculturelle ?*
- *Quelles stratégies peuvent nous aider à mieux prendre conscience des gestes et du langage corporel dans un contexte international ?*

À l'issue de la discussion, l'animateur peut conclure avec quelques points clés :

- Si vous n'êtes pas sûr de la signification d'un geste, observez comment les autres l'utilisent ou demandez directement.
- En cas de doute, choisissez des gestes neutres pour éviter les malentendus.
- Le ton de la voix, les pauses et la distance communiquent également des informations — faites attention à la manière dont vous vous exprimez, pas seulement à ce que vous dites.

Notes pour les formateurs

- Le but n'est pas de juger une culture comme « juste » ou « fausse », mais de comprendre les différences et développer la conscience interculturelle.
- Il est recommandé d'ouvrir une courte discussion après chaque jeu de rôle, en se concentrant à la fois sur le contenu du scénario et sur les ressentis de chaque sous-groupe pendant la préparation et la performance.
- D'autres scénarios peuvent être créés ou adaptés en fonction des cultures présentes dans le groupe.

Ressources imprimables ou envoyées

- Instructions (1 par sous-groupe).
- Cartes de scénarios pour le travail en sous-groupes.

✂-----

Instructions détaillées :

Phase 1 – Le groupe lit et discute le scénario, puis prépare un court jeu de rôle ou une performance.

Phase 2 – Le groupe joue la situation devant les autres, sans révéler le scénario au préalable.

Phase 3 – Le public observe et essaie d'identifier le problème culturel ou non verbal impliqué.

Phase 4 – Le groupe et le public discutent des façons possibles de gérer, clarifier ou prévenir le malentendu.

✂-----

Instructions détaillées :

Phase 1 – Le groupe lit et discute le scénario, puis prépare un court jeu de rôle ou une performance.

Phase 2 – Le groupe joue la situation devant les autres, sans révéler le scénario au préalable.

Phase 3 – Le public observe et essaie d'identifier le problème culturel ou non verbal impliqué.

Phase 4 – Le groupe et le public discutent des façons possibles de gérer, clarifier ou prévenir le malentendu.

✂-----

Instructions détaillées :

Phase 1 – Le groupe lit et discute le scénario, puis prépare un court jeu de rôle ou une performance.

Phase 2 – Le groupe joue la situation devant les autres, sans révéler le scénario au préalable.

Phase 3 – Le public observe et essaie d'identifier le problème culturel ou non verbal impliqué.

Phase 4 – Le groupe et le public discutent des façons possibles de gérer, clarifier ou prévenir le malentendu.

Scénarios de conflit pour le jeu de rôle (POUR LES PARTICIPANTS)

1. Différence d'espace personnel

Un diplomate italien participe à une rencontre informelle au Maroc. Il maintient une distance d'environ un mètre, respectant l'espace personnel. Cependant, son homologue marocain se rapproche progressivement, réduisant la distance à quelques centimètres et touchant parfois son bras ou son épaule. L'Italien trouve cela intrusif, tandis que le Marocain considère ce geste comme chaleureux et amical.

✂-----

2. Interprétation du contact visuel

Lors d'une réunion d'affaires en Arménie, un représentant français maintient un contact visuel direct avec son homologue arménien pour montrer sa sincérité. Cependant, l'Arménien regarde parfois ailleurs et évite le contact visuel prolongé. Le Français interprète cela comme un manque d'intérêt ou de sincérité.

✂-----

3. Approbation ou insulte ?

Lors d'une conférence en Turquie, un participant égyptien fait le geste « OK » (un cercle formé avec le pouce et l'index) pour exprimer son accord. Son collègue turc, en revanche, perçoit ce geste comme offensant.

✂-----

4. Expression émotionnelle et intonation

Un entrepreneur grec explique avec passion sa position à un partenaire italien, utilisant de larges gestes et en élevant parfois la voix. L'Italien, habitué à cette expressivité, considère cela comme une discussion animée. Cependant, un collègue libanais à proximité interprète la conversation comme agressive et prend ses distances.

✂-----

5. Salutation et contact physique

Une femme d'affaires française en Azerbaïdjan tend la main pour saluer un collègue azerbaïdjanais. Voyant qu'il s'agit d'une femme, il hésite, incertain de la pertinence de serrer la main, car sa culture n'encourage pas toujours le contact physique avec les femmes. Finalement, il se contente d'un léger hochement de tête, que la Française interprète comme un comportement distant ou désinvolte.

✂-----

6. Le tabou de la main gauche

Lors d'un déjeuner d'affaires en Algérie, un collègue allemand tend du pain à son hôte avec la main gauche, sans savoir que dans cette culture, la main gauche est associée à l'impureté. L'Algérien se sent subtilement offensé.

2. Gestes et Significations /2

Thème de l'activité

Transformation des conflits

Objectif

- Reconnaître comment naissent les conflits
- Identifier « l'ennemi intérieur »
- Transformer les tensions en compréhension

Target

15 ans et plus

Nombre de participants

6 à 40

Matériel et lieu

- Cartes de scénario et fiches de travail pour les sous-groupes. Cahier ou feuilles pour prendre des notes, stylos
- Espace intérieur adapté pour le travail en sous-groupes et les jeux de rôle courts ; peut être adapté en extérieur si l'espace permet aux participants de se déplacer et de jouer confortablement

Durée

30 à 60 minutes, selon le nombre de participants

Description de l'activité

10 min – Introduction à l'exercice

Le formateur explique que les conflits ne naissent pas seulement des désaccords, mais souvent de la manière dont nous interprétons les gestes, les mots et même le silence.

Dans chaque conflit, un « ennemi intérieur » peut également émerger — quelque chose que nous rejetons ou que nous avons peur de voir en nous-mêmes.

En prenant conscience de cette dynamique, nous pouvons transformer la tension en compréhension, en découvrant les significations cachées derrière nos réactions. Ainsi, le conflit devient non pas un champ de bataille, mais un lieu de rencontre où deux vérités peuvent se confronter et apprendre l'une de l'autre.

Après l'introduction, les participants se divisent en petits groupes de 3 à 5 personnes. Chaque groupe reçoit un scénario de conflit et des instructions (voir ressources imprimables).

30-35 min – Travail en sous-groupes

Chaque groupe travaille sur son scénario en suivant les instructions fournies.

15 min – Conclusion / Réflexion de groupe

En plénière, l'animateur facilite la discussion et recueille les insights des participants.

Notes pour les formateurs

- Questions suggérées pour la réflexion de groupe :
 - *Quelles différences avez-vous remarquées entre les deux versions d'une même situation ?*
 - *Quels moments, gestes ou détails ont attiré votre attention — quelque chose qui vous a marqué, semblé significatif ou que vous souhaitez approfondir ?*
 - *Avez-vous pu identifier quand ou comment la tension ou le malentendu a commencé à émerger ?*
 - *Qu'est-ce qui deviendrait plus clair ou visible si la conscience ou la réflexion était intégrée à la situation ?*
 - *Comment les gestes, silences ou intonations ont-ils influencé le sens de ce qui s'est passé ?*

- *Que révèle cette expérience sur la nature des conflits — ce qui tend à les faire escalader et ce qui aide à les transformer ?*
 - *Quels enseignements de cet exercice pourriez-vous appliquer dans des situations réelles de tension, de communication ou de travail en équipe ?*
- Le formateur peut également utiliser des éléments suggérés liés aux scénarios de conflit (voir ressources imprimables).

Ressources imprimables

Scénarios de conflits pour les formateurs et les participants.



Scénarios de rôle (POUR LES FORMATEURS)

1° Scénario

Deux collègues se sont disputés la veille. Le lendemain, l'un reste silencieux — non par colère, mais parce qu'il ne sait pas comment commencer la conversation. L'autre perçoit ce silence comme du froid et du ressentiment. L'air est chargé de tension — le silence devient une arme.

Notes pour les formateurs

Profondeur : Le silence n'est pas l'absence de communication — c'est une forme de peur. Les deux ont peur de dire : « Je suis blessé ».

Transformation : L'un prend la parole : « Je suis silencieux parce que je ne sais pas comment commencer. » Le silence devient un geste de vulnérabilité, et non de guerre.

Mots-clés : silence, peur, interprétation, reconnaissance, vulnérabilité

2° Scénario

Lors d'une discussion de projet, un participant parle fort et avec passion. Les autres perçoivent cela comme une agression et se retirent. L'orateur se sent inaudible et élève encore plus la voix. Le cycle se répète.

Notes pour les formateurs

Profondeur : Derrière la voix forte : excitation et intensité émotionnelle. Derrière le retrait : peur des émotions de l'autre.

Transformation : Quelqu'un reste présent et dit : « Je vois que cela compte pour toi. Aide-moi à comprendre ce que tu veux dire. » La voix cesse d'être une arme et devient une recherche de sens.

Mots-clés : émotion, attention, reconnaissance, énergie, connexion

3° Scénario

Lors d'une tâche difficile, un participant propose son aide. L'autre réagit avec irritation : « Je peux gérer moi-même ! » Le premier se sent rejeté et en colère : « Je voulais juste aider ! »

Notes pour les formateurs

Profondeur : Pour l'un, l'aide signifie contrôle. Pour l'autre, elle signifie attention. Les deux agissent avec de bonnes intentions mais lisent des significations différentes.

Transformation : « Quand j'offre mon aide, je veux juste être proche, pas contrôler. » « Je prends l'aide comme un doute sur moi... mais peut-être que ce n'est pas ça. » Un troisième espace apparaît : un espace de compréhension.

Mots-clés : attention, contrôle, interprétation, limites, confiance

4° Scénario

Deux amis sont en conflit. L'un pleure et dit qu'il en a assez de se disputer. L'autre reste froid et répond : « Ne dramatise pas. » L'un se sent dévalorisé, l'autre acculé.

Notes pour les formateurs

Profondeur : L'un exprime sa douleur par l'émotion, l'autre par le contrôle. Ils parlent des langues différentes de la peur.

Transformation : L'animateur les invite à échanger :

« Que ressentez-vous quand il pleure ? »

« Que ressentez-vous quand il se retire ? »

Une peur partagée apparaît : la peur de ne pas être compris.

Mots-clés : émotion, contrôle, peur, reconnaissance, langage de la douleur

5° Scénario

Deux participants se disputent sur des valeurs. L'un accuse l'autre de cynisme, l'autre d'innocence. Chacun croit défendre la vérité.

Notes pour les formateurs

Profondeur : Ils se reflètent : l'un craint sa naïveté, l'autre son épuisement et son ombre. L'ennemi devient un miroir.

Transformation : « Quand tu te mets en colère, je vois une force que j'ai peur de montrer en moi. » Silence. Le conflit devient une rencontre.

Mots-clés : ennemi, miroir, force, reconnaissance, rencontre

6° Scénario

Lors d'une discussion de groupe, un participant accuse un autre : « Tu compliques tout ! » Le second explique qu'il veut juste que tout soit clair. Les autres restent silencieux, ressentant la tension et ne sachant comment réagir.

Notes pour les formateurs

Profondeur : Derrière l'accusation : fatigue et peur de perdre le fil. Derrière le besoin de clarté : désir d'être compris et entendu.

Transformation : Quand quelqu'un dit : « C'est difficile pour moi quand je ne sais pas où nous allons » ou « C'est compliqué quand tout semble confus », le conflit devient une recherche partagée de rythme. L'espace devient commun, non un champ de bataille.

Mots-clés : clarté, contrôle, rythme, reconnaissance, tension comme signal

7° Scénario

Deux partenaires d'un projet ressentent une tension croissante : l'un pense en faire plus, l'autre se sent ignoré. Chacun interprète le comportement de l'autre comme un manque de respect. Le conflit devient une compétition cachée — qui travaille le plus, qui compte le plus, qui a raison.

Notes pour les formateurs

Profondeur : Tous deux vivent un manque de reconnaissance. L'un cherche la confirmation de son effort, l'autre de sa voix. La phrase « Tu ne me respectes pas » devient une défense contre la peur de ne pas avoir d'importance.

Transformation : Quand la tension cesse d'être une raison de dispute et devient le sujet lui-même, la confiance émerge. L'attention passe de « Qui a raison ? » à « De quoi chacun a-t-il besoin pour être vu ? »

Mots-clés : respect, reconnaissance, égalité, vulnérabilité, espace partagé

Scénarios de conflits pour jeux de rôle (POUR LES PARTICIPANTS) (à découper et à distribuer aux participants)



1° Scénario

Deux collègues se sont disputés la veille. Le lendemain, l'un reste silencieux — non par colère, mais parce qu'il ne sait pas comment commencer la conversation. L'autre perçoit ce silence comme du froid et du ressentiment. L'air est chargé de tension — le silence devient une arme.

Instructions :

- Lire l'histoire.
- Identifier où « l'ennemi » apparaît dans l'histoire.
- Jouer la scène telle qu'elle se déroulerait normalement — sans conscience particulière (choisissez naturellement qui jouera chaque rôle).
- Rejouer la même scène, mais cette fois en ajoutant un geste ou une action consciente pouvant changer le cours du conflit (choisissez naturellement les rôles).
- Identifier des moments de discussion au sein de votre groupe (avant de jouer, après la première représentation et à la fin).



2° Scénario

Lors d'une discussion de projet, un participant parle fort et avec passion. Les autres perçoivent cela comme une agression et se retirent. L'orateur se sent inaudible et élève encore plus la voix. Le cycle se répète.

Instructions :

- Lire l'histoire.
- Identifier où « l'ennemi » apparaît dans l'histoire.
- Jouer la scène telle qu'elle se déroulerait normalement — sans conscience particulière (choisissez naturellement qui jouera chaque rôle).
- Rejouer la même scène, mais cette fois en ajoutant un geste ou une action consciente pouvant changer le cours du conflit (choisissez naturellement les rôles).
- Identifier des moments de discussion au sein de votre groupe (avant de jouer, après la première représentation et à la fin).



3° Scénario

Lors d'une tâche difficile, un participant propose son aide. L'autre réagit avec irritation : « Je peux gérer moi-même ! » Le premier se sent rejeté et en colère : « Je voulais juste aider ! »

Instructions :

- Lire l'histoire.
- Identifier où « l'ennemi » apparaît dans l'histoire.
- Jouer la scène telle qu'elle se déroulerait normalement — sans conscience particulière (choisissez naturellement qui jouera chaque rôle).
- Rejouer la même scène, mais cette fois en ajoutant un geste ou une action consciente pouvant changer le cours du conflit (choisissez naturellement les rôles).
- Identifier des moments de discussion au sein de votre groupe (avant de jouer, après la première représentation et à la fin).



4° Scénario

Deux amis sont en conflit. L'un pleure et dit qu'il en a assez de se disputer. L'autre reste froid et répond : « Ne dramatiser pas. » L'un se sent dévalorisé, l'autre acculé.

Instructions :

- Lire l'histoire.
- Identifier où « l'ennemi » apparaît dans l'histoire.
- Jouer la scène telle qu'elle se déroulerait normalement — sans conscience particulière (choisissez naturellement qui jouera chaque rôle).
- Rejouer la même scène, mais cette fois en ajoutant un geste ou une action consciente pouvant changer le cours du conflit (choisissez naturellement les rôles).
- Identifier des moments de discussion au sein de votre groupe (avant de jouer, après la première représentation et à la fin).

✂

5° Scénario

Deux participants se disputent sur des valeurs. L'un accuse l'autre de cynisme, l'autre d'innocence. Chacun croit défendre la vérité.

Instructions :

- Lire l'histoire.
- Identifier où « l'ennemi » apparaît dans l'histoire.
- Jouer la scène telle qu'elle se déroulerait normalement — sans conscience particulière (choisissez naturellement qui jouera chaque rôle).
- Rejouer la même scène, mais cette fois en ajoutant un geste ou une action consciente pouvant changer le cours du conflit (choisissez naturellement les rôles).
- Identifier des moments de discussion au sein de votre groupe (avant de jouer, après la première représentation et à la fin).

✂

6° Scénario

Lors d'une discussion de groupe, un participant accuse avec irritation un autre de « tout compliquer ». Le second explique qu'il veut simplement que tout soit clair. Les autres restent silencieux, ressentant la tension et ne sachant comment réagir.

Instructions :

- Lire l'histoire.
- Identifier où « l'ennemi » apparaît dans l'histoire.
- Jouer la scène telle qu'elle se déroulerait normalement — sans conscience particulière (choisissez naturellement qui jouera chaque rôle).
- Rejouer la même scène, mais cette fois en ajoutant un geste ou une action consciente pouvant changer le cours du conflit (choisissez naturellement les rôles).
- Identifier des moments de discussion au sein de votre groupe (avant de jouer, après la première représentation et à la fin).

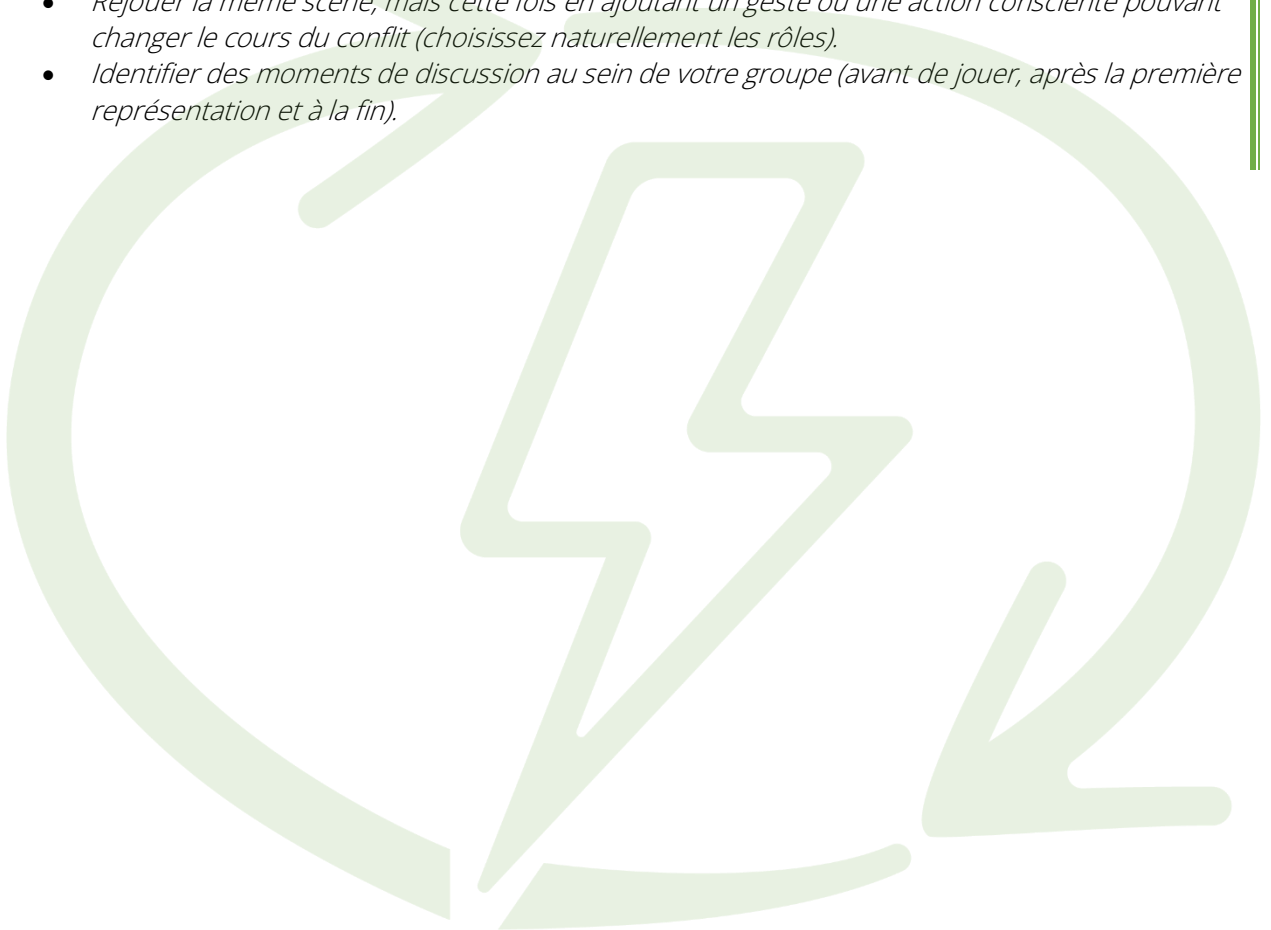
✂

7° Scénario

Deux partenaires travaillant sur un projet commun ressentent une tension croissante : l'un pense qu'il fait plus, l'autre se sent ignoré. Chacun interprète le comportement de l'autre comme un manque de respect. Le conflit se transforme en compétition cachée — qui travaille le plus, qui compte le plus, qui a raison.

Instructions :

- *Lire l'histoire.*
- *Identifier où « l'ennemi » apparaît dans l'histoire.*
- *Jouer la scène telle qu'elle se déroulerait normalement — sans conscience particulière (choisissez naturellement qui jouera chaque rôle).*
- *Rejouer la même scène, mais cette fois en ajoutant un geste ou une action consciente pouvant changer le cours du conflit (choisissez naturellement les rôles).*
- *Identifier des moments de discussion au sein de votre groupe (avant de jouer, après la première représentation et à la fin).*



3. Rencontrer "l'Ennemi"

Thème de l'activité

Transformation des conflits

Objectif

- Explorer les conflits depuis la perspective de l'autre
- Observer comment les émotions et la perception subjective façonnent un conflit

Target

16 ans et plus

Nombre de participants

6 à 30

Matériel et lieu

- Aucun matériel nécessaire. Optionnel : instructions imprimées ou questions-guides pour le travail en binôme
- Espace intérieur ou extérieur permettant aux participants de travailler en binômes sans être entendus

Durée

70 à 90 minutes, selon le nombre de participants

Description de l'activité

10 min – Introduction de l'idée et des étapes

Le formateur explique que le conflit n'est pas seulement un affrontement de positions ou d'idées, mais une expérience émotionnelle. Nous ne discutons rarement uniquement sur des faits : nous réagissons, nous nous protégeons et nous interprétons l'autre à travers nos propres peurs et suppositions.

En se plaçant consciemment dans la perspective de l'autre, nous pouvons modifier la dynamique du conflit lui-même. L'objectif n'est pas de justifier quelqu'un, mais de comprendre comment la situation pourrait être vécue de l'autre côté.

5 min – Choix d'un conflit

Chaque participant est invité à se rappeler d'un conflit réel impliquant une autre personne (une dispute avec un collègue, un conflit familial ou une tension au sein d'une équipe).

Il est important de préciser que chaque participant partagera son histoire uniquement avec la personne avec laquelle il est en binôme, et vice versa. Il n'est pas nécessaire de partager l'histoire avec le groupe entier.

50 min – Raconter l'histoire en binômes

Les participants se mettent en binômes.

Le premier participant dispose de 10 minutes pour décrire le conflit de son point de vue (ce qui s'est passé, ses émotions, ce qui lui a semblé injuste).

Le second écoute attentivement, sans interrompre ni juger.

Le second participant a ensuite 10 minutes pour endosser le rôle de « l'ennemi » (la personne avec laquelle il y a eu le conflit) et raconter la même histoire depuis la perspective de l'autre. Il doit parler à la première personne : « *J'ai fait cela parce que...* »

Important*

- L'objectif n'est pas de se défendre mais de s'immerger dans la perspective de l'autre.
- Le formateur rappelle : « Imaginez-vous à la place de l'autre personne — quelles étaient ses raisons, ses émotions, ses peurs ? »

Les participants échangent ensuite les rôles. Le premier écoute l'histoire du second puis tente de la raconter depuis le point de vue de « l'ennemi ». Le but est de se mettre à la place de l'autre, d'exprimer l'histoire de son point de vue.

Après, les participants discutent en binômes de leur expérience : comment ils ont ressenti le fait de changer de rôle et quels nouveaux insights ils ont acquis en voyant la situation du point de vue de l'autre.

10-20 min – Discussion en groupe

Ensuite, le groupe se réunit en cercle pour une réflexion collective. Les participants peuvent partager comment leur perception du conflit a évolué ou non, et ce qu'ils ont retiré de l'exercice.

Cette discussion de groupe permet de mieux comprendre les différentes manières de percevoir et de gérer les conflits, favorise l'empathie et encourage la réflexion sur la croissance personnelle.

Questions suggérées pour guider la discussion

- *Quelle a été la partie la plus difficile ? Était-il facile de « devenir » votre ennemi ?*
- *Comment cela a-t-il affecté votre perception du conflit ? Qu'est-ce qui a changé dans votre point de vue ?*
- *Pourquoi l'autre personne aurait-elle pu percevoir la situation de cette manière ?*

Enseignements clés

Le conflit est une relation, pas une bataille de positions.

Lorsque nous comprenons les motivations de l'autre, nous cessons de le voir comme un « ennemi ».

Plus il y a de compréhension mutuelle, plus il y a de chances de changer la situation.

Notes pour les formateurs

- Créer une atmosphère sûre et contenue, en fixant clairement les limites de confidentialité.
- Encourager les participants à rester réalistes et ancrés, sans exagérer ni faire du jeu de rôle théâtral.
- Être attentif à l'intensité émotionnelle et rappeler que chacun peut faire une pause ou se retirer si nécessaire.
- La réflexion de groupe doit rester centrée sur les insights et l'apprentissage, pas sur la résolution des conflits individuels.
- L'activité « Rencontrer l'ennemi » s'inspire de techniques reconnues de résolution de conflits, comme celles de « Communication NonViolente » de Marshall B. Rosenberg, « The Anatomy of Peace » de l'Arbinger Institute et « Getting to Yes » de Fisher, Ury et Patton.

Ressources imprimables ou envoyées (optionnel)

Facultatif : instructions écrites et questions de réflexion pour le travail en binôme.

Focus 3_

Collaboration et confiance



1. Construire la Tour

Thème de l'activité

Collaboration, travail d'équipe, prise de décision participative, résolution de problèmes

Objectif

- Favoriser le travail d'équipe
- Prendre conscience des différentes approches pour collaborer en groupe.

Target

16 ans et plus

Nombre de participants

8 à 30

Matériel et lieu

- Matériel simple et peu coûteux pour construire la tour : papier, carton, gobelets jetables, pailles, ruban adhésif, fils et rubans, ciseaux
- Espace intérieur ou extérieur permettant aux participants de travailler en petits groupes.

Durée

30 minutes ou plus, selon le nombre de participants

Description de l'activité

5 min – Instructions

Le formateur divise les participants en petits groupes de 4 à 5 personnes.

Chaque groupe doit construire une tour symbolique en utilisant uniquement les matériaux fournis.

Rappeler aux participants que :

Le temps est limité.

Ils sont libres de s'organiser comme ils le souhaitent.

10 min – Construction de la tour

Chaque groupe travaille jusqu'à la fin du temps imparti.

15 min – Débriefing

Le formateur invite les participants à partager en plénière, en utilisant des questions-guides telles que :

- *Comment votre groupe s'est-il organisé ?*
- *Comment les décisions ont-elles été prises ?*
- *Qui a insisté sur la rapidité ? Qui a mis l'accent sur la planification ou la coordination ?*
- *Quelles stratégies ont bien fonctionné ?*
- *Quelles difficultés sont apparues durant le processus ?*
- *Comment les contraintes (temps, matériaux, règles) ont-elles influencé votre collaboration ?*

Notes pour les formateurs

- Pour rendre l'exercice un peu plus difficile, chaque groupe peut avoir des règles ou des ressources légèrement différentes.
- Dans une autre version, la tour peut être construite avec des guimauves et des spaghettis.

Ressources imprimables ou envoyées

Aucune.

2. Voyage Guidé

Thème de l'activité

Confiance, pleine conscience, conscience corporelle, relations, travail à la fois individuel et collectif

Objectif

- Cultiver la conscience de son état intérieur et sa présence dans l'instant présent
- Renforcer l'attention au corps, à la respiration et au contact relationnel avec les autres
- Développer la confiance et l'écoute attentive, la perception incarnée

Target

14 ans et plus

Nombre de participants

6 à 30

Matériel et lieu

- Espace intérieur ou extérieur calme, suffisamment ouvert pour permettre un mouvement libre

Durée

15 à 30 minutes

Description de l'activité

Les participants travaillent par binômes. Un participant ferme les yeux, tandis que l'autre le guide doucement à travers l'espace en tenant sa main. Le participant qui guide avance lentement et attentivement, invitant son partenaire à observer ses sensations corporelles, le mouvement, l'équilibre et le contact avec différents éléments de l'environnement (textures, température, surfaces, etc.). L'accent est mis sur la sécurité, le soin et la conscience sensorielle, plutôt que sur la direction ou le contrôle. Après un temps défini, les participants échangent les rôles pour que chacun expérimente les deux positions.

Après les deux « voyages », les participants sont invités à partager leur ressenti dans chaque rôle.

La discussion peut aborder des thèmes tels que : confiance, conscience sensorielle au-delà de la vue, pensées intérieures, sons, odeurs, toucher, images mentales et processus de construction d'une confiance mutuelle.

Notes pour les formateurs

- Établir clairement les règles de sécurité et le consentement avant de commencer, en rappelant que les participants peuvent ouvrir les yeux ou s'arrêter à tout moment.
- Encourager une attention claire envers le partenaire et un contact physique respectueux.
- Surveiller l'espace pour éviter les collisions et maintenir une atmosphère calme.
- Adapter le rythme et la durée selon l'énergie et le confort du groupe.
- Une musique douce peut être utilisée si approprié, en tenant compte des besoins techniques à l'avance.
- L'animateur peut introduire des odeurs, sons ou objets pour enrichir la conscience sensorielle.
- L'activité peut être adaptée ou modifiée avec de nouvelles règles, niveaux ou tâches intégrées selon le contexte et la créativité de l'animateur (par exemple, demander aux participants ayant les yeux ouverts de changer les personnes qu'ils guident).
- Source : exercices de mouvement en binôme et guidage, adaptés de diverses techniques psychothérapeutiques comme la Gestalt et les pratiques d'interaction sensorielle.

Ressources imprimables ou envoyées

Aucune.

3. Navigation avec Soutien

Thème de l'activité

Confiance, conscience corporelle, relation, travail à la fois individuel et collectif

Objectif

- Cultiver la conscience de son état intérieur et la présence dans l'instant présent
- Renforcer l'attention au corps, à la respiration et au contact relationnel avec les autres
- Développer la confiance et l'écoute attentive
- Renforcer la capacité à guider, suivre et naviguer dans l'incertitude grâce à une présence corporelle attentive

Target

14 ans et plus

Nombre de participants

6 à 30

Matériel et lieu

- Espace intérieur ou extérieur calme, suffisamment ouvert pour permettre un mouvement libre

Durée

15 à 30 minutes

Description de l'activité

Les participants travaillent en binômes. Un participant ferme les yeux, tandis que l'autre se place derrière lui, posant doucement une main entre ses omoplates. Le participant aux yeux fermés commence à se déplacer en arrière, en choisissant librement la direction, le rythme et le trajet. Le partenaire accompagnant suit de près, offrant un guidage subtil et une protection par le toucher, en veillant à la sécurité sans contrôler le mouvement. L'exercice met l'accent sur la confiance, l'écoute par le corps et la conscience de la responsabilité mutuelle. Après un temps défini, les participants échangent les rôles.

Notes pour les formateurs

- Établir clairement les règles de sécurité et rappeler que les participants peuvent ouvrir les yeux ou s'arrêter à tout moment.
- Encourager un rythme lent et un contact physique respectueux.
- Surveiller attentivement l'espace pour éviter les collisions et maintenir une atmosphère calme et sécurisante.
- Adapter le rythme et la durée selon l'énergie et le niveau de confort du groupe.
- Une musique douce peut être utilisée si approprié, en anticipant les besoins techniques.
- L'activité peut être adaptée ou enrichie avec de nouvelles règles, niveaux ou consignes selon le contexte, ainsi que l'expérience et la créativité de l'animateur.
- Source : exercices de mouvement en binôme et de guidage, adaptés de diverses techniques psychothérapeutiques comme la Gestalt et les pratiques d'interaction sensorielle.

Ressources imprimables ou envoyées

Aucune.

4. Le Réseau de l'Appréciation

Thème de l'activité

Appréciation, reconstruction de la confiance, écoute active, coopération, leadership collectif, cohésion de groupe

Objectif

- Reconnaître la valeur, l'expérience et les compétences des autres membres
- Renforcer la confiance interpersonnelle et la cohésion du groupe
- Améliorer les compétences d'écoute et de communication
- Se reconnecter à un sentiment de sens partagé et de leadership collectif

Target

8 ans et plus

Nombre de participants

8 à 20

Matériel et lieu

- Une pelote de laine
- Espace calme, intérieur ou extérieur, suffisamment grand pour former un cercle

Durée

30 à 45 minutes

Description de l'activité

5 min – Instructions

Le formateur invite les participants à se placer en cercle et explique l'objectif de l'activité : reconstruire la confiance, s'écouter mutuellement et reconnaître la valeur de chacun.

Le formateur tient une pelote de laine et explique que le fil représente la coopération et les liens entre les membres du groupe.

15-20 min – Construction du réseau

Le formateur montre comment fonctionne l'exercice : il garde le bout du fil, nomme un participant et exprime quelque chose de positif sur ce qu'il apporte au groupe (compétences, expérience, attitude, engagement). Il lance ensuite la pelote à cette personne tout en gardant le fil. Chaque participant, après avoir reçu la pelote de laine, répète le processus : il garde le fil en main, choisit une autre personne et exprime de l'appréciation pour sa contribution avant de lancer la pelote. Le processus continue jusqu'à ce que tout le monde soit relié, formant un réseau.

5-15 min – Réflexion et débriefing

Le formateur invite les participants à observer la toile et à réfléchir à sa signification.

Notes pour les formateurs

- Avant de commencer, établir des règles de base : respect, confidentialité, écoute active.
- Être attentif à la dynamique du groupe et aux réactions émotionnelles : certains participants peuvent être mal à l'aise au début pour exprimer de l'appréciation.
- Encourager l'authenticité sans forcer la participation.
- Pendant le débriefing, souligner que la confiance, la coopération et le leadership sont interconnectés, comme les fils de la toile.
- Si des tensions apparaissent, les reconnaître sans jugement et recentrer sur les objectifs communs.

Ressources imprimables ou envoyées

Aucune

Focus 4_

Formation de Formateurs



1. Concevoir des Activités de Formation Efficaces

Thème de l'activité

Conception de formation, créativité, collaboration, travail d'équipe.

Objectif

- Apprendre à concevoir et animer des activités de formation
- Se challenger en tant que formateur.

Target

18 ans et plus

Nombre de participants

6 à 30

Matériel et lieu

- Paperboard, feuilles, marqueurs (de différentes couleurs), ruban adhésif, post-it
- Espace intérieur avec une salle suffisamment grande pour une session plénière et plusieurs espaces séparés pour le travail en sous-groupes, permettant aux groupes de travailler sans se déranger

Durée

3,5 heures ou plus

Description de l'activité

20-30 min – Introduction à la conception de formation

Le formateur propose un apport théorique bref sur la conception de formations et les éléments clés qui structurent un espace d'apprentissage actif. Cela est suivi d'une discussion avec les participants sur ce qui rend une expérience d'apprentissage engageante et potentiellement transformatrice, en s'appuyant sur leurs expériences et leurs réflexions.

10 min – Instructions

Les participants sont répartis en sous-groupes de 3 à 6 personnes et reçoivent un cas. Le formateur explique qu'ils sont invités à créer une expérience d'apprentissage complète, de A à Z. Il suggère de commencer par définir des objectifs d'apprentissage clairs, en réfléchissant à ce que les participants de leur mini-lab devraient réaliser, comprendre ou pratiquer. Ensuite, ils sont encouragés à choisir des méthodes et des dynamiques adaptées au contexte du groupe, en tenant compte de facteurs tels que l'âge, la motivation et l'environnement. Le formateur suggère ensuite d'attribuer des rôles au sein de l'équipe, afin de garantir que la session soit préparée de manière efficace. Enfin, il est demandé aux participants d'être prêts à présenter et à animer leur mini-lab en impliquant des participants d'autres groupes et/ou les formateurs.

180 min – Travail en sous-groupes

Chaque groupe :

- Analyse son cas et identifie l'objectif principal d'apprentissage
- Conçoit la structure de la session (introduction – échauffement/laboratoire – activité principale – réflexion/clôture)
- Prépare le matériel ou un format de présentation simple (sans besoin de ressources spécifiques)

45 min ou plus – Présentation des groupes

Chaque groupe anime son atelier pour les autres participants, qui jouent le rôle de public.

Chaque présentation dure environ 30 minutes

Même si le cas initial prévoit un autre format, le groupe doit proposer une version interactive de 30 minutes incluant au moins un exercice complet

Après chaque présentation, le groupe reçoit un court feedback des autres participants et des formateurs.
20 min – Réflexion finale

Le formateur propose une réflexion collective autour des questions suivantes :

- Qu'avez-vous appris sur la conception et l'animation d'une expérience d'apprentissage ?
- Qu'est-ce qui a bien fonctionné ou non dans le processus ?
- Comment pouvez-vous appliquer ces outils dans vos propres contextes ?

Notes pour les formateurs

- Soutenir les groupes en les aidant à clarifier leur cas et en répondant à leurs questions
- Inviter les participants à répartir les rôles (animateur, observateur, gestion du temps, etc.)
- Pour complexifier l'activité, introduire des imprévus pendant la phase de travail en groupe
- Adapter ou créer de nouveaux cas selon le contexte et les objectifs pédagogiques.

Ressources imprimables ou envoyées

- Instructions pour le travail en groupe (1 par groupe)
- Études de cas (1 par groupe)

✂-----

Instructions pour le travail en groupe

Vous allez travailler en petits groupes pour concevoir et préparer un atelier de formation à partir du cas qui vous a été attribué. Chaque cas décrit un contexte, un public cible et un défi spécifique.

Votre mission :

- Créer une expérience d'apprentissage
- Définir des objectifs clairs : que doivent comprendre, expérimenter ou apprendre les participants ?
- Choisir des méthodes et dynamiques adaptées (âge, motivation, cadre)
- Répartir les rôles au sein de votre équipe (facilitateur, observateur, gestion du temps, etc.)
- Être prêts à présenter et animer votre mini-atelier comme si les autres étaient votre vrai public

À retenir :

- Gardez une approche simple, pertinente et active
- Concentrez-vous sur le « pourquoi » de chaque étape, pas seulement sur le « quoi »
- Encouragez la participation, la curiosité et la réflexion — au cœur de l'approche pédagogique de Rondine

✂-----

Études de cas.

Cas 1

Contexte : Dans un lycée local, les tensions augmentent entre élèves et enseignants. Les adolescents se sentent peu écoutés, tandis que les enseignants ont le sentiment de perdre leur autorité.

Public cible : 15 élèves (16–17 ans) et 5 enseignants (35–55 ans)

Cadre : Session en présentiel dans l'auditorium de l'école, 2 heures

Mission : Concevoir un atelier court visant à rétablir le dialogue et le respect mutuel

Focus : confiance, écoute active, communication intergénérationnelle.

✂-----

Cas 2

Contexte : Une équipe de jeunes militants est divisée : certains veulent agir rapidement et publiquement, d'autres préfèrent une approche plus lente et stratégique.

Public cible : 12 jeunes (18–25 ans)

Cadre : Session dans les locaux de l'organisation, 3 heures

Mission : Concevoir un atelier aidant les participants à reconnaître la valeur des différentes approches et à trouver une direction commune

Focus : collaboration, pensée stratégique, gestion des conflits.

✂-----

Cas 3

Contexte : Des étudiants de pays méditerranéens organisent ensemble un festival culturel mais rencontrent des difficultés liées aux différences de communication et de leadership.

Public cible : 10 étudiants (20–24 ans) de 5 pays différents

Cadre : Atelier universitaire d'une journée ou session de 3 heures

Mission : Concevoir un atelier permettant de considérer les différences comme une ressource et de renforcer un leadership partagé

Focus : sensibilité culturelle, communication, dynamique de groupe.

✂-----

Cas 4

Contexte : Un groupe de femmes a créé une coopérative de développement local. Après des débuts difficiles, la confiance s'est affaiblie et des conflits émergent sur la direction à prendre.

Public cible : 15 femmes de différentes générations (30–60 ans)

Cadre : Réunion en présentiel dans un centre communautaire, 2h30

Mission : Concevoir un atelier permettant de restaurer l'écoute et la motivation collective

Focus : collaboration, leadership, reconstruction de la confiance.

✂-----

Cas 5

Contexte : Lors d'un camp international de jeunes, une discussion sur la guerre et l'identité a créé des tensions — les participants ont cessé de communiquer.

Public cible : 25 jeunes (16–20 ans) de différents pays

Cadre : Session en soirée sur le lieu du camp

Mission : Concevoir un atelier permettant d'exprimer les émotions en sécurité sans nuire aux relations

Focus : conscience émotionnelle, transformation des conflits, restauration du lien.

Feedback

Les activités de feedback sont des moments structurés conçus pour aider les participants à réfléchir à leur expérience d'apprentissage et à formuler des retours constructifs à destination des formateurs et des autres participants. Elles sont particulièrement précieuses à la fin d'un programme de formation, car elles permettent au groupe de consolider les acquis, d'identifier les points clés et de reconnaître les évolutions personnelles ou collectives.

À travers des temps de réflexion guidée, des exercices créatifs ou des discussions ouvertes, les activités de feedback encouragent les participants à faire le lien entre le contenu de la formation, leur propre expérience et son application future dans leur contexte.

Pour les formateurs, elles constituent également une source essentielle d'informations pour évaluer l'efficacité du programme, comprendre les besoins des participants et améliorer les sessions à venir.

En définitive, les activités de feedback permettent de clôturer le parcours d'apprentissage de manière participative et porteuse de sens, en renforçant la responsabilité, la reconnaissance mutuelle et l'apprentissage continu.

1. Un Mot Chacun

Thème de l'activité

Feedback, prise de conscience.

Objectif

- Proposer un retour émotionnel et intuitif rapide
- Favoriser la présence et la clôture de l'activité.

Target

10 ans et plus

Nombre de participants

6 à 50

Matériel et lieu

- Post-it, paperboard, stylos (optionnel)
- Espace intérieur ou extérieur suffisamment grand pour former un cercle.

Durée

5 à 10 minutes, selon le nombre de participants.

Description de l'activité

Les participants se tiennent debout ou assis en cercle. Le formateur leur propose de partager un mot qui exprime comment ils se sentent après l'activité.

Ce mot peut refléter :

- Une émotion (ex. : inspiré, confus, énergisé)
- Un apprentissage (ex. : prise de conscience, écoute, respect)

Notes pour l'animateur

- L'activité peut être réalisée avec des post-it : les participants écrivent leur mot et le collent sur le paperboard.
- Pour créer une représentation visuelle du feedback, les mots peuvent être reliés par un fil ou un trait rouge, symbolisant l'expérience partagée.
- Pour plus de créativité, cette ligne peut prendre la forme d'un dessin collectif.

Ressources imprimables ou envoyées

Aucune.

2. Session Réflexive avec Outils Numériques

Thème de l'activité

Feedback, partage des émotions et des apprentissages à la fois individuels et collectifs.

Objectif

- Soutenir une réflexion collective
- Donner une voix aux expériences individuelles et visualiser les apprentissages du groupe grâce à une participation interactive et anonyme.

Target

12 ans et plus

Nombre de participants

5 à 40+

Matériel et lieu

- Smartphone, tablette ou ordinateur pour chaque participant ; connexion internet ; présentation préparée à l'avance (lors de la formation PeaceMed, l'outil Mentimeter a été utilisé)
- Espace intérieur ou extérieur avec une connexion internet stable et un écran ou projecteur (optionnel mais recommandé).

Durée

15 à 40 minutes, selon le nombre et la profondeur des questions

Description de l'activité

5 min – Introduction

Le formateur présente la session de réflexion et explique comment accéder à l'outil numérique. Les participants sont invités à se connecter à l'aide de leurs appareils personnels.

5-20 min – Partage individuel des retours

À travers une série de supports interactifs préparés à l'avance (sondages en direct, questions ouvertes, quiz, nuages de mots), les participants partagent leurs pensées, émotions et retours sur l'activité ou l'expérience vécue. Les réponses apparaissent en temps réel, permettant au groupe d'observer les tendances, les points communs et les différences.

5-15 min – Partage en plénière et clôture

Le formateur guide le processus, prend des pauses pour observer les résultats avec le groupe et invite, si pertinent, à de courts partages oraux. La session se termine par une brève clôture collective, mettant en lumière les idées clés ou les mots récurrents apparus.

Notes pour l'animateur

- Préparer les questions à l'avance et tester les outils techniques avant la session.
- Formuler des questions claires, courtes et centrées sur l'expérience plutôt que sur l'évaluation.
- Laisser des temps de silence pour permettre la lecture et la réflexion avant de passer à la question suivante.
- Adapter le nombre de questions et le rythme en fonction de l'énergie du groupe et du temps disponible.

Ressources imprimables ou envoyées

Aucune.

3. Question sans réponse

Thème de l'activité

Feedback, partage des émotions et des apprentissages au niveau du groupe.

Objectif

- Encourager la réflexion personnelle et collective sur l'expérience d'apprentissage
- Donner de l'espace aux émotions, aux prises de conscience et aux questions ouvertes
- Pratiquer l'écoute sans chercher à répondre ni à résoudre.

Target

14 ans et plus

Nombre de participants

6 à 30

Matériel et lieu

- Aucun matériel nécessaire
- Espace intérieur ou extérieur permettant de former un cercle.

Durée

15 à 30 minutes

Description de l'activité

Le formateur invite les participants à se placer en cercle et fait un bref rappel de la formation, en mettant en lumière les moments ou thèmes principaux. Les participants sont ensuite invités à prendre un court moment de réflexion silencieuse : comment la formation les a-t-elle impactés ? Qu'est-ce qui reste ? Quelles questions ont émergé ?

Chacun, à tour de rôle, est invité à partager une question. Cette question peut être adressée au groupe, à une personne en particulier ou à soi-même. Il est clairement précisé que ces questions ne recevront pas de réponse et qu'aucune discussion ne suivra.

Après chaque partage, le groupe reste en silence pendant quelques secondes, afin de laisser la question résonner. Le processus continue jusqu'à ce que toutes les personnes qui souhaitent s'exprimer aient eu l'occasion de le faire. L'activité se termine par un court moment de silence collectif ou par une brève conclusion du formateur.

Notes pour les formateurs

- Expliquer clairement que l'objectif n'est pas de trouver des solutions, mais d'honorer les questions comme partie intégrante du processus d'apprentissage.
- Souligner que les questions ouvertes peuvent approfondir la conscience et la réflexion, même sans réponse.
- Inviter les participants à écouter avec attention et respect, sans commenter, réagir ou donner de conseils.
- Cette activité est particulièrement adaptée en fin de formation, comme manière de clôturer tout en laissant un espace de réflexion ouverte.
- Si le groupe est nombreux, inviter uniquement les volontaires à partager ou limiter chaque intervention à une phrase.

Ressources imprimables ou envoyées

Aucune.

Suggestions de lecture

Dewey, John – Philosophe et pédagogue qui met en avant la valeur éducative de l'apprentissage par l'expérience ainsi que le rôle des processus participatifs en éducation.
Experience and Education (1938)

Freire, Paulo – Figure majeure de la pédagogie critique, il se concentre sur le développement de la conscience critique à travers le dialogue et l'apprentissage expérientiel comme outils de transformation sociale.
Pedagogy of the Oppressed (1970)

Galtung, Johan – Fondateur des études sur la paix et les conflits. Son travail propose un cadre fondamental pour comprendre les causes profondes des conflits et les processus de transformation non violente.
Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization (1996)

Goleman, Daniel – A exploré l'importance de la conscience de soi, de l'autorégulation, de l'empathie et des compétences sociales, essentielles dans les processus réflexifs et les apprentissages relationnels.
Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ (1995)

Kolb, David A. – A développé la théorie de l'apprentissage expérientiel (ELT) et le cycle d'apprentissage de Kolb, mettant en évidence l'apprentissage comme un processus fondé sur l'expérience, la réflexion, la conceptualisation et l'expérimentation.
Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development (1984 ; 2e éd. 2014)

Lederach, John Paul – Figure clé de la consolidation de la paix et de la transformation des conflits, proposant un cadre global de réconciliation durable fondé sur des processus relationnels et participatifs à long terme.
Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies (1997)

Lewin, Kurt – L'un des principaux inspirateurs des théories de l'apprentissage expérientiel, il a posé les

bases de la compréhension des dynamiques de groupe et du lien entre action et réflexion dans les processus d'apprentissage.
Field Theory in Social Science (1951)

Rosenberg, Marshall B. – A développé la Communication Non Violente comme une pratique expérientielle fondée sur l'écoute active et l'usage conscient du langage, en mettant l'accent sur le changement à travers l'observation, la conscience de soi et la réflexion sur les émotions et les besoins.
Nonviolent Communication: A Language of Life (3e éd., 2015)

Vaccari, Franco; Díaz, Miguel H.; Hauss, Charles – Cet ouvrage propose une exploration approfondie de la méthode Rondine et rassemble des contributions d'experts italiens et américains, dont les éditeurs. Il offre un cadre religieux, psychologique et politique à cette approche psychosociale innovante de la résolution des conflits.
The Rondine Method: A Relational Approach to Conflict (2023)

Manuels de formation

Peacebuilding: A Caritas Training Manual (2002) – Ce manuel de Caritas constitue une ressource riche en outils conceptuels et pratiques, permettant d'enrichir la boîte à outils des acteurs de la paix.

Youth, Peace and Security: A Programming Handbook – Publié par les Nations Unies, ce guide met l'accent sur le rôle des jeunes dans les processus de paix et propose des outils concrets pour soutenir leur inclusion et leur formation dans la prévention des conflits et la consolidation de la paix.

Young Peacebuilders Handbook (UNAOC / UN) – Manuel destiné aux jeunes acteurs de la paix, développé dans le cadre de l'Alliance des Civilisations des Nations Unies. Il présente les compétences clés pour participer aux processus de paix à l'échelle locale et mondiale, avec des exercices, outils et modèles d'intervention.

REMERCIEMENTS

Ce manuel tient à remercier toutes les Organisations de la Société Civile (OSC) qui ont participé au projet et contribué à la mise en œuvre des activités :

Caritas Hellas, Odyssea Amke, Caritas Chypre, Refugee Rights Association, Fundación Entreculturas, Cáritas Española, Caritas Malte, Fondazzjoni Dar il-Hena, Caritas Tunisie, Caritas Égypte, Bureau diocésain (EDO), Caritas Maroc, High Atlas Foundation, Caritas Liban, Société de Saint-Vincent-de-Paul (Liban), Caritas Jérusalem, Al-Liqa Center, Patriarcat latin de Jérusalem, Caritas Syrie, Société de Saint-Vincent-de-Paul (Syrie), Caritas Türkiye, Olive Branch, ACLI, Caritas Irak, Caritas Jordanie, Caritas Mauritanie, Caritas Djibouti, Caritas Somalie, Caritas Iran, Caritas Mona.