

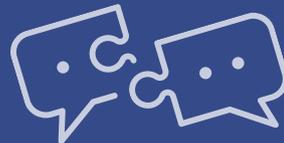


Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

013

Manuel **d'outils pédagogiques** et **de ressources** pour **la mise** **en œuvre** du module avec les participants



Module "Amélioration des compétences en communication pour les personnes ayant moins d'opportunités, basé sur le Théâtre-Forum et les méthodes de communication assertive"

SOMMAIRE

PARTIE 1 - PREPARATION AVANT LA MISE EN OEUVRE DU MODULE	5
1.1. Retour d'expérience sur nos phases expérimentales	5
1.1.1. Résultats spécifiques des évaluations des participants	5
1.1.2. Nos conclusions	6
1.2. Programme de formation et calendrier	6
1.3. Considérations générales à prendre en compte pendant la formation et les divers ateliers	7
1.4. Gestion des risques	8
1.5. Ressources	9
PARTIE 2 - ARCHITECTURE ET CONTENU DU MODULE	11
2.1 Introduction	11
2.2. Méthodologie pratique (architecture et contenu du module)	12
SEQUENCE n°1 : Intégration et renforcement de la confiance	12
SEQUENCE n°2 : Moi et mes pouvoirs	16
SEQUENCE 3 : Emotions et besoins	23
Séquence n°4 : Être dans un rôle / Entrer dans un rôle	36
SEQUENCE n° 5 : Outils divers pour une communication assertive	42
SEQUENCE n° 6 : Introduction aux concepts d'intersectionnalité, de relations de pouvoir	49
SEQUENCE n° 7 : Travailler sur les histoires des participants	54
RÉFÉRENCES :	62
ANNEXE 1 - OUTILS D'ÉVALUATION ET QUESTIONNAIRES D'ÉVALUATION	67
ANNEXE 2 : FICHES PÉDAGOGIQUES POUR LES APPRENANTS	75

OBJECTIFS DE CE MANUEL

L'objectif de ce manuel est d'offrir aux futurs animateurs du module un guide détaillé et complet pour la préparation de leurs ateliers et des différentes activités dans le domaine de l'éducation non formelle qu'ils vont mettre en œuvre avec les participants adultes. Il fournit des outils, des ressources et des considérations particulières pour travailler avec le Théâtre-Forum, la communication assertive et non violente, ainsi que sur la reconnaissance des émotions et le développement de l'intelligence émotionnelle à travers les différentes activités proposées.

Ce manuel propose :

- **Une méthodologie et un parcours d'apprentissage détaillé**, afin d'offrir une structure claire et séquencée qui facilite le processus d'enseignement et d'apprentissage.
- Des ressources utiles telles que des **outils d'évaluation, des fiches d'activités** et certains **aspects théoriques** sont inclus pour fournir des moyens pratiques aux professionnels.
- **Un calendrier** afin d'offrir une vue chronologique des sessions et de permettre ainsi une planification adéquate et une distribution équilibrée de l'ensemble du contenu.
- **Un plan d'action de gestion des risques**, basé sur des techniques de gestion positive des conflits, afin d'anticiper les éventuels obstacles et de garantir le bon déroulement des ateliers.
- Un résumé des expériences tirées des essais pilotes afin de fournir un aperçu précieux des résultats et de la mise en œuvre du programme dans des situations réelles.
- Une série d'ANNEXES contient des informations et des outils complémentaires.



PARTIE 1

PREPARATION AVANT LA MISE EN OEUVRE DU MODULE

INTRODUCTION

Le module a été testé en Pologne, en France et en Espagne avec un total de 45 participants et a eu un impact positif sur l'ensemble des participants. Les enquêtes menées avant et après la formation ont permis d'observer une évolution de la perception des participants sur tous les sujets abordés et évalués.

1.1. Retour d'expérience sur nos phases expérimentales

Le contenu du module de formation a eu un impact positif sur les participants, améliorant leurs compétences personnelles et professionnelles. Les formations à l'utilisation du journal de bord, au Théâtre-Forum, à la communication assertive et non violente et à l'intelligence émotionnelle ont suscité intérêt et enthousiasme pour la poursuite de l'apprentissage. Des améliorations ont été constatées dans les capacités intrapersonnelles et interpersonnelles, favorisant la confiance en soi, l'empathie et l'aptitude à identifier les situations injustes. Le cours a encouragé une culture de collaboration et de réflexion, liant efficacement la théorie et l'application pratique.

1.1.1. Résultats spécifiques des évaluations des participants

- ◆ **Journal de bord collectif** : la plupart des participants ont trouvé utile de travailler avec le journal de bord collectif guidé et ont estimé qu'il les aidait à améliorer l'apprentissage collectif et personnel, ainsi que leur capacité de réflexion. L'évolution des opinions des participants montre que l'utilisation de cet outil a été efficace pour leur apprendre à utiliser un journal de bord et pour leur montrer comment il peut être bénéfique pour l'apprentissage.
- ◆ **Théâtre-Forum** : les participants ont montré un intérêt pour processus et une confiance accrue dans leurs compétences d'acteur au fur et à mesure que le module se déroulait, ce qui suggère que l'approche pratique du cours a été très bénéfique. En outre, la majorité des personnes interrogées considèrent que le Théâtre-Forum est un outil utile pour produire des changements sociaux. Bien que les compétences de certains participants en matière de communication par le théâtre puissent encore être améliorées, la plupart d'entre eux ont exprimé le souhait d'en connaître davantage sur le Théâtre-Forum.
- ◆ **Communication assertive et non violente** : bien que certains participants aient trouvé difficile d'appliquer les concepts découverts et travaillés, la majorité d'entre eux ont estimé que le temps consacré était adéquat et que la communication assertive, empathique et la CNV pouvaient être utiles dans leur vie personnelle et professionnelle. Cela indique que le contenu des séances a réussi à faire comprendre l'utilité de ces méthodes de communication et a motivé les participants à poursuivre leur apprentissage.
- ◆ **Reconnaissance des émotions et intelligence émotionnelle** : avant la formation, certains participants rencontraient des difficultés à différencier leurs différentes émotions ; après la formation, la plupart d'entre eux ont déclaré avoir amélioré leur capacité à parler de leurs émotions et de leurs besoins.

1.1.2. Nos conclusions

Le module de formation pilote a eu un impact positif sur le groupe de participants dans lequel il a été testé. Il a réussi à transmettre des connaissances, des savoir-faire et savoir-être sur des sujets importants pour le développement personnel et professionnel et a suscité l'intérêt et l'enthousiasme pour continuer à apprendre sur ces sujets.

En outre, la formation a eu un impact positif sur le développement de compétences intrapersonnelles et interpersonnelles des participants. En particulier, une amélioration significative a été observée au niveau de la capacité critique, de la capacité à défendre ses droits, de la confiance en soi, au niveau de l'affirmation de soi, de l'empathie et de la capacité à détecter les situations injustes ou oppressives. Les participants ont également évalué positivement l'importance des actions collectives pour générer des changements profonds et leur niveau de responsabilité dans les conflits.

En général, l'impact positif de la formation sur le développement des compétences intrapersonnelles et interpersonnelles des participants indique que la promotion de ces valeurs représente une stratégie efficace pour améliorer le bien-être et la qualité de vie des personnes. En outre, l'évaluation positive de l'importance des actions collectives et du niveau de responsabilité dans les conflits suggère que le cours peut également avoir un impact positif sur la société et la promotion d'une culture de collaboration et de respect.

Pour l'organisation du module, des différences dans la perception du temps consacré à la théorie et à la pratique ont été constatées ; le contenu et la méthodologie ont été généralement appréciés. Par conséquent, nous concluons que toutes ces activités ont atteint leur objectif d'améliorer l'apprentissage des participants dans chaque domaine et leur capacité à appliquer les connaissances dans des situations réelles. Elles ont également favorisé la créativité, la réflexion et l'esprit critique, et fourni des lignes directrices pour relier les concepts théoriques et leur application dans la vie quotidienne.

1.2. Programme de formation et calendrier

Afin d'éviter une surcharge émotionnelle des participants et qu'ils aient le temps d'assimiler et de mettre en pratique ce qu'ils apprennent à chaque cours, nous suggérons d'étaler les sessions sur plusieurs semaines. Il peut être utile d'organiser une ou deux sessions par semaine. Cela encouragera également les participants à faire des essais et des erreurs dans la vie réelle et à approfondir leur réflexion sur le changement que nous cherchons à provoquer.

Nous présentons ici chaque session et la durée estimée pour chacune d'entre elles. Vous trouverez des informations plus détaillées dans la partie 2 consacrée à l'architecture et contenu du module :

Session 1 : Intégration et renforcement de la confiance.

**Durée :
3 heures.**

Session 2 : Moi et mes pouvoirs.

**Durée :
4 heures.**

Session 3 : Emotions et besoins.

**Durée :
5 heures.**

Session 4 : Être dans un rôle/ Entrer dans un rôle

**Durée :
2,5 heures.**

Session 5 : Les outils de la CNV et autres outils.

**Durée :
2 heures
(minimum).**

Session 6 : Introduction aux concepts d'intersectionnalité et de relations de pouvoir.

**Durée :
2 heures.**

1.3. Considérations générales à prendre en compte pendant la formation et les divers ateliers

L'animateur du module endosse **un rôle de facilitateur** c'est-à-dire qu'il permet la communication au sein du groupe. Il est garant du cadre : il est essentiel d'éviter les jugements et de se concentrer sur les faits. En cas de langage critique, il réoriente vers les besoins personnels. Par exemple, en réponse à un commentaire négatif, il fait explorer les besoins : « Vous n'aimez pas l'idée ? Pourquoi ? Avez-vous d'autres solutions ? ». Il favorise donc un espace de dialogue constructif et enrichissant, où les opinions sont fondées sur des besoins partagés. **Il utilise des exercices brise-glace.**

Les brise-glace sont des activités destinées à instaurer la confiance, à établir des liens entre les participants et à créer une atmosphère de collaboration et d'ouverture au sein du groupe. Ces exercices sont particulièrement importants dans la mise en œuvre du module pour garantir l'efficacité de l'implication des participants dans les divers ateliers proposés tout au long de la formation. En effet la plupart des participants sont des personnes qui n'ont aucune expérience préalable dans ce type de dynamique. Notre module présenté dans la partie 2 est bien pourvu en activités brise-glace, nous vous proposons ici quelques propositions supplémentaires qui peuvent servir d'exemples :

Activités visant à renforcer la confiance en soi

Présentations en binôme :

les participants en binôme disposent de quelques minutes pour faire connaissance et préparer une brève présentation de leur partenaire au groupe.

Carte des émotions :

les participants dessinent une carte avec différentes émotions et partagent avec le groupe les émotions qui représentent le mieux leur état d'esprit à ce moment-là.

Cercle de questions :

les participants s'assoient en cercle et posent chacun une question à un autre membre du groupe, encourageant ainsi le dialogue et l'interaction.

Dans la PARTIE 2, ARCHITECTURE ET CONTENU DU MODULE, vous trouverez des exercices visant à instaurer la confiance, tels que : "Les blasons" ; "Les besoins de notre atelier" ; "La création d'un contrat" ; "La douche de l'ego" ; etc.

Jeux et dynamique pour briser les barrières

Noms et gestes :

chaque participant prononce son nom et effectue un geste ou un mouvement associé. Les autres doivent répéter le nom et le geste de chaque personne du groupe, créant ainsi un sentiment de reconnaissance et de connexion.

Statue gelée :

les participants sont divisés en paires. L'un d'entre eux crée une statue gelée dans une certaine pose, et l'autre doit l'observer et la reproduire. Ils échangent ensuite les rôles. Cela favorise l'observation et la concentration.

Dans la PARTIE 2 : ARCHITECTURE ET CONTENU DU MODULE, vous trouverez des exercices pour briser la glace tels que : "Noms et objets qui nous représentent" ; "Balles avec noms et associations" ; "Rencontres en vue" ; "Grille-pain, mixeur, éléphant et... James Bond" ; etc.

Jeux et dynamique pour promouvoir la communication

Téléphone cassé :

les participants forment une ligne ou un cercle. L'animateur chuchote une phrase au premier, qui la transmet discrètement au suivant, et ainsi de suite. À la fin, le dernier partage la phrase reçue à haute voix. Ce jeu souligne l'importance d'une communication claire et efficace.

Histoires partagées :

les participants sont divisés en petits groupes et doivent créer une histoire ensemble, en ajoutant une phrase ou un élément à chaque tour. Cela encourage l'écoute active et la collaboration dans la co-création.

Dans la PARTIE 2 : ARCHITECTURE ET CONTENU DU MODULE, vous trouverez des exercices visant à promouvoir la communication, tels que : *“Petites discussions à deux”* ; *“Improvisations amusantes”* ; *“Histoires d'objets”* ; *“Comment vous sentez-vous Kasia ?”* ; *“Cartes de rôle”* ; etc.

1.4. Gestion des risques

Un plan d'action général est proposé pour faire face aux éventuels problèmes qui peuvent survenir pendant le cours, tels que le manque de participation ou le non-respect des horaires, entre autres. Si l'animateur du module rencontre des risques spécifiques pendant les séances, il doit les aborder d'un point de vue positif en proposant des solutions qui maintiennent la motivation de tous les participants.

1. Les stratégies proposées en cas de manque de participation des participants :
 - ◆ Favoriser un environnement d'apprentissage inclusif et sûr où chacun se sent valorisé et écouté. Reconnaître et saluer les contributions des participants au cours de la formation.
 - ◆ Consacrer plus de temps à des activités plus interactives et dynamiques qui favorisent la participation active et le travail d'équipe des participants.
 - ◆ Consacrer un temps spécial à l'activité “Contrat de groupe” (Session 1, activité 4) et fixer des objectifs clairs et partagés pour le cours, en soulignant l'importance de la participation de chacun pour les atteindre.
2. Les stratégies proposées en cas de retards dans les calendriers :
 - ◆ Fixer des attentes claires et réalistes en matière d'emploi du temps et de gestion du temps dès le début du module.
 - ◆ Fournir aux participants des outils et des techniques de gestion du temps pour les aider à planifier et à organiser leurs tâches.
3. Les stratégies proposées en cas d'absences non excusées :
 - ◆ Expliquer le premier jour l'importance d'assister à toutes les séances, car le contenu du module est présenté de manière progressive et ordonnée, de sorte que les séances fassent échos aux apports théoriques et pratiques des séances précédentes.
 - ◆ Renforcer l'importance de l'assiduité et de la participation aux cours.
 - ◆ Fournir un soutien supplémentaire aux participants absents afin qu'ils puissent rattraper le contenu.
 - ◆ Effectuer un suivi individualisé des participants absents pour comprendre leurs besoins et leur apporter le soutien nécessaire.

4. Les stratégies proposées en cas de difficultés d'apprentissage :
- ◆ Fournir un soutien supplémentaire aux participants confrontés à des difficultés d'apprentissage, tel que des séances de tutorat ou des ressources supplémentaires.
 - ◆ Promouvoir la collaboration et l'apprentissage entre égaux, en favorisant l'entraide et l'échange de connaissances.
 - ◆ Utiliser des stratégies d'enseignement variées qui tiennent compte des différents styles d'apprentissage et offrent de multiples occasions de comprendre et de mettre en pratique les concepts.
5. Les stratégies proposées en cas de difficultés de communication :
- ◆ Établir un environnement de confiance et de respect, dans lequel les participants se sentent en sécurité pour exprimer leurs préoccupations et leurs difficultés.
 - ◆ Fournir des canaux de communication ouverts et accessibles, tels que des assemblées de groupe, où les participants peuvent s'exprimer librement, poser des questions et recevoir des réponses dans un esprit de collaboration.
 - ◆ Encourager l'écoute active et le dialogue constructif entre les participants, en créant des espaces pour l'échange d'idées et la résolution conjointe de problèmes.
 - ◆ Utiliser des outils pour faciliter l'expression des doutes, des critiques, etc. de manière officielle et anonyme
6. Les stratégies proposées en cas de résistance/réticence des participants à s'engager dans des activités théâtrales et à parler de ses émotions et de ses sentiments :
- ◆ Établir des attentes claires dès le départ, en mettant l'accent sur le respect du confort individuel.
 - ◆ Discuter de leurs émotions et des raisons pour lesquelles ils ne veulent pas participer.
 - ◆ Reconnaître les difficultés et encourager l'empathie générale.
 - ◆ Promouvoir l'autonomie en permettant aux participants de choisir leur niveau d'implication, renforçant ainsi leur sentiment de contrôle et d'affirmation de soi.
 - ◆ Créer un espace "sûr et neutre" dans la salle où les personnes peuvent rester lorsqu'elles n'ont pas envie de participer.

1.5. Ressources

Pour la bonne mise en œuvre du module et de la méthode nous préconisons quelques moyens matériels, équipements audiovisuels et espaces de travail adaptés. Ces ressources peuvent varier en fonction du contexte et des besoins des participants.

Ressources matérielles :	Matériels audiovisuels:	Espaces de travail :
<p><i>des photocopies, des feuilles de papier, des stylos, des marqueurs, des cartes Dixit*. Pour réaliser l'activité Journal de bord, il est nécessaire d'avoir du carton blanc, du carton de couleur ou autre support (voir OII), des marqueurs, des crayons de couleur, des ciseaux, de la colle, des post-it, des autocollants, des magazines recyclés...</i></p>	<p><i>il est intéressant de disposer d'un projecteur, d'un écran, de haut-parleurs et d'une imprimante.</i></p>	<p><i>il suffit de disposer d'un large espace pour permettre la circulation et le respect de l'intimité des participants. L'espace peut être intérieur et extérieur.</i></p>

Il est important de s'assurer que toutes les ressources nécessaires sont disponibles et en bon état de fonctionnement avant le début des séances.

**Si vous n'avez pas de cartes Dixit, vous pouvez projeter des images de même type.*

D'autres ressources utiles pour l'exécution de la formation sont à disposition en annexes :

- ☑ **Deux questionnaires d'évaluation afin d'évaluer les progrès des participants entre le début et la fin de la formation.** La méthodologie pratique de la passation des questionnaires est également expliquée en annexe I de ce même document.
- ☑ **Des fiches théoriques à destination des participants dans l'annexe II.** Ces fiches peuvent être remises aux participants sous forme de photocopies ou format numérique au fur et à mesure des sujets abordés dans les différentes sessions afin qu'ils ne se sentent pas contraints de prendre des notes et puissent consacrer toute leur attention à chaque session. C'est aussi le moyen de garder une trace des sujets abordés et d'y revenir.



PARTIE 2

ARCHITECTURE ET CONTENU DU MODULE

2.1 Introduction

Avant de présenter l'architecture du module et son contenu, il nous semble important de lister et d'expliquer les différentes approches de l'apprentissage, en lien avec les neurosciences, qui nous ont guidées tout au long de notre démarche de conception du module pédagogique d'« Amélioration des compétences en communication pour les personnes ayant moins d'opportunités, basé sur le Théâtre-Forum et les méthodes de communication assertive » :

Notre cerveau est un cerveau social - il évolue grâce aux relations avec les autres. Le fait d'être dans un groupe nous permet d'apprendre les uns des autres, d'élargir nos horizons, de comprendre des perspectives différentes, mais aussi de nous livrer à l'autoréflexion. En outre, le travail en groupe offre des expériences précieuses en matière d'apprentissage de la résolution des conflits et de la coopération, des compétences essentielles, en particulier sur le marché du travail.

L'apprentissage s'effectue dans une relation étroite et réciproque avec notre corps - tout ce qui l'affecte : la fatigue, la faim, le stress, etc. – et qui influence aussi grandement notre processus d'apprentissage. Si nous ne créons pas d'espace pour répondre à nos besoins corporels, le processus d'apprentissage peut être inefficace. Dans le processus que nous avons mené, nous avons cherché à tenir compte de ce fait - ; nous avons incorporé des pauses plus ou moins longues, diversifié les activités (en combinant des exercices mentaux avec des exercices physiques et de relaxation), ; nous nous sommes enquis des besoins, nous avons observé attentivement l'énergie du groupe pour répondre de manière adéquate aux besoins des participants ; parfois, nous avons même omis un exercice ou l'avons reporté à une autre session lorsque nous avons remarqué que le groupe était fatigué.

Apprentissage par l'expérience - nous avons conçu des situations éducatives dans lesquelles les participants pouvaient vivre une expérience, puis y réfléchir, tirer des conclusions et apprendre des théories liées au sujet/problème. Cela leur a permis de planifier de manière indépendante des éléments qu'ils souhaitent mettre en œuvre dans leur vie quotidienne (comme travailler avec le cycle de Kolb). Actuellement, l'apprentissage par l'expérience est considéré comme le mode d'apprentissage le plus efficace pour les adultes.

Passer de méthodes didactiques à la création d'un espace permettant aux participants de rechercher une signification individuelle - dans notre processus, le rôle du formateur était de concevoir des situations éducatives permettant aux participants d'expérimenter, de réfléchir et de tirer des conclusions par eux-mêmes. Souvent, les réflexions sur un seul exercice varient considérablement, couvrant des domaines tels que la communication, les rôles au sein du groupe et les émotions. Les participants tiraient parfois des choses différentes d'un même exercice, ce qui nous convenait parfaitement. Notre rôle était d'animer les séances de réflexion afin que les participants puissent en tirer le maximum. Nous avons également partagé nos connaissances, notamment sur les émotions, les besoins en CNV (communication non violente) et l'analyse transactionnelle.

Chaque cerveau fonctionne légèrement différemment - nous avons des préférences différentes en matière d'apprentissage et de mémorisation. Dans notre programme, nous avons cherché à créer un espace pour cette diversité et à concevoir des situations pédagogiques qui tiennent compte des différences dans les préférences d'apprentissage (exercices en groupes, individuels, en paires, impliquant l'écriture, la parole, l'écoute, le mouvement, le jeu, la créativité, l'analyse, l'observation, etc.) Cependant, les parties liées à la transmission des connaissances n'ont pas constitué plus de 30% du temps de cours.

Apprentissage et nouveaux défis avec émotions associées - l'apprentissage global bénéficie des nouveaux défis, tandis que les menaces ont un impact négatif. Le cerveau apprend de manière optimale lorsqu'il se trouve dans un environnement qui l'encourage et le pousse à prendre des risques. Cependant, si le cerveau se sent menacé (peur du ridicule, du jugement, du rejet, des conséquences de l'échec), il "se ferme", devient moins flexible, moins ouvert à l'apprentissage et à l'expérience de la nouveauté. Il se réfugie dans des croyances primitives et des procédures de protection. Les personnes qui se sentent incertaines ou menacées peuvent entrer en mode de combat, de fuite ou d'immobilisation, ce qui rétrécit notre champ de perception. C'est pourquoi, tout au long du processus, nous avons cherché à créer une atmosphère qui permette une attention détendue avec une faible dose de peur et une grande motivation. Nous nous sommes attachés à créer une atmosphère positive entre les participants (sans jugement, en acceptant la diversité, en respectant les sentiments et les besoins de chacun) ainsi qu'avec nous, les formateurs. Nous avons également augmenté progressivement la difficulté des exercices proposés - d'une petite et brève exposition sociale à des exercices plus élaborés et plus longs. Pour garantir le confort, nous avons introduit le principe du volontariat : Je participe aux exercices dans la mesure où je suis prêt. Si quelque chose provoque une tension importante, je peux choisir de ne pas participer ou de faire une pause.

2.2. Méthodologie pratique (architecture et contenu du module)

Nous appuyons ici sur le fait qu'un bon nombre d'activités est proposé dans le contenu du module suivant. Pour chaque séquence les formateurs sont libres de choisir s'ils mettent en œuvre l'ensemble des activités proposées ou s'ils en sélectionnent. Nous rappelons que les temps estimés pour les activités peuvent varier en fonction des contextes et des participants.

SEQUENCE n°1 : Intégration et renforcement de la confiance

Temps estimé pour cette partie : 2-3h

Objectifs:

- Se souvenir des noms des participants
- Reconnaître les besoins personnels, les objectifs et les craintes concernant l'atelier
- Créer un espace basé sur la confiance et la sécurité
- Établir les règles - répondre aux besoins des participants
- Rassembler les premières associations, expériences et défis dans le domaine du travail
- Se familiariser avec la méthode théâtrale, y compris le travail avec le corps et de courtes improvisations.

Brève description du travail : Au cours de la première séquence, les participants prendront part à une série d'exercices d'intégration simples (axés sur la mémorisation des noms, l'établissement des règles du groupe et l'expression des besoins personnels). Un élément important de cette partie sera de créer un sentiment de confiance et de sécurité parmi les participants et les formateurs - afin de permettre un travail plus approfondi au cours des sessions suivantes. En introduisant lentement les éléments du théâtre, nous souhaitons que les participants se sentent à l'aise avec la méthode. Nous les invitons également à participer à des séances dites énergisantes et à des discussions de groupe, afin d'échauffer leurs corps et leur esprit.

Description des activités : Accueil/Introduction : Au début, présentez-vous aux participants et expliquez en quelques phrases les principaux objectifs du projet et les thèmes prévus pour les différents ateliers. Au cours de la première session, nous nous attacherons principalement à faire connaissance, à instaurer un sentiment de confiance et de sécurité au sein du groupe. Nous vous inviterons également à des échauffements simples, en introduisant le sujet.



Titre de l'activité : « Noms et objets qui nous représentent »

Durée estimée : 20 minutes (en fonction du nombre de participants)

Matériel nécessaire : ensemble d'objets divers (par exemple, des objets quotidiens, des jouets, des éléments de vêtements ou des choses "étranges") placés dans un sac, une valise ou une boîte.

Description de l'exercice : Placez une boîte ou une valise contenant divers objets au centre du cercle. Invitez les participants à choisir un objet qui leur correspond ou qui parle d'eux. Encouragez leur créativité et leurs associations libres. Après quelques minutes, les participants se présentent l'un après l'autre, en disant leur nom et en faisant référence aux objets choisis.



Titre de l'activité : « Les blasons » (présenté dans l'OII avec des modèles disponibles)

Durée estimée : 30 minutes

Matériel nécessaire : feuilles, crayons et marqueurs

Description de l'exercice : Distribuez une feuille blanche à chaque participant et posez-les crayons/marqueurs sur le sol ou la table. Demandez-leur de dessiner la forme du blason pour remplir toute la feuille, puis de la diviser en quatre parties égales. Chaque partie sera réservée à un dessin - répondant à l'une des questions :

- Les émotions avec lesquelles je commence cet atelier ?
- Qu'est-ce que j'aime faire à mon travail ?
- Qu'est-ce qui me déplaît dans mon travail ?
- De quoi est-ce que je rêve ?

Insistez sur le fait que les dessins peuvent être très simples et symboliques, nous ne sommes pas dans une classe d'art.

Assurez-vous que la tâche est claire pour tout le monde.

Lorsque les dessins sont terminés, demandez à chacun de passer son dessin à son voisin de gauche. Dans la suite de l'exercice, chacun présente son voisin en essayant d'interpréter ses réponses. L'auteur du dessin a alors la possibilité de compléter ou de corriger le message si l'interprétation n'était pas conforme à son intention.



Titre de l'activité : « Les besoins dans nos ateliers »

Durée estimée : 15 minutes

Matériel nécessaire : stylos, post-it

Description de l'exercice : Divisez les participants en groupes de trois. Leur tâche - dans chaque groupe - sera de parler des besoins des participants à l'atelier. Ils doivent discuter de trois catégories de besoins:

- De quoi avons-nous besoin de la part du groupe ?
- Qu'attendons-nous des formateurs ?
- Qu'attendons-nous de nous-mêmes ?

Ils écrivent ensuite leurs idées sur les post-it (chaque type de besoin dans une couleur différente). Après avoir terminé cette partie, invitez chaque groupe à partager leurs besoins et à les coller sur le tableau commun. Dans la section suivante, ils serviront de point de départ à l'élaboration du contrat de groupe.



Titre de l'activité : « Création d'un contrat (ou charte de groupe) »

Durée estimée : 10 minutes

Materials needed: flipchart, markers

Description de l'exercice : Suggérez au groupe que pour se sentir en sécurité et à l'aise pendant le travail en atelier, nous pouvons formuler des règles pour répondre à nos besoins. Ils peuvent s'inspirer des besoins identifiés dans l'activité précédente. Vous pouvez commencer par proposer la première règle, par exemple "nous parlons un par un", mais encouragez ensuite les participants à proposer leurs propres idées. Essayez d'éviter les règles commençant par "non", mais formulez-les plutôt de manière positive (par exemple, "soyez à l'heure" au lieu de "ne soyez pas en retard"). Écrivez les règles établies sur le tableau de conférence et placez-le à un endroit visible. Assurez-vous que tout le monde accepte le contrat. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez discuter de certaines règles.

La fiche pédagogique sur la formulation positive fournie en annexe vient alimenter cette activité.



Titre de l'activité : « Balles avec noms et associations »

Durée estimée : 15 minutes

Matériel nécessaire : Deux balles de couleurs différentes

Description de l'exercice : Demandez au groupe de se lever en cercle. Prenez une petite balle (verte, par exemple) et donnez-la à la personne choisie en disant son nom. Ensuite, une personne passe la balle à une autre personne, en disant également son nom. La règle la plus importante est que chaque personne qui a déjà eu la balle en main mette sa main sur son épaule (il est important que la balle passe à travers toutes les personnes). Une autre tâche des participants consiste à mémoriser la séquence. Une fois la séquence mémorisée par le groupe, introduisez la deuxième balle qui sera associée au mot "travail". Insistez sur le fait qu'il ne faut pas trop réfléchir, mais simplement dire la première pensée. La deuxième balle est également passée dans un ordre spécifique (mais différent de celui de la première balle). Après avoir mémorisé les deux séquences - l'une avec les noms, l'autre avec les associations - nous les combinons ensemble. L'objectif est de le faire de manière dynamique sans perdre aucune balle ni la séquence.



Titre de l'activité : « Réunions à vue »

Durée estimée : 10 minutes

Description de l'exercice : Invitez le groupe à rester en cercle et à diriger son regard vers le centre du cercle, vers un point choisi sur le sol. Dites aux participants que lorsque que vous taper dans vos mains, ils doivent lever les yeux et croiser le regard d'une autre personne. La première personne avec laquelle ils entrent en contact visuel doit changer de place. Nous répétons cette activité plusieurs fois, en vérifiant que chaque personne a changé de place au moins une fois. Dans la deuxième phase, nous invitons les participants à garder le contact visuel pendant toute la durée du changement de place.

La fiche pédagogique sur le regard dans la communication fournie en annexe vient alimenter cette activité après des discussions sur les vécus des échanges de regards (qu'avez-vous pensé de l'activité, Facile pas facile ? est-ce que c'était facile pour vous de regarder quelqu'un dans les yeux ? ...)



Titre de l'activité : « Grille-pain, mixeur, éléphant et... James Bond »

Durée estimée : 10 minutes

Description de l'exercice : Dans cette activité, tout le groupe est debout dans le cercle. En tant que formateur, vous entrez au centre du cercle et commencez à tourner comme l'aiguille de l'horloge. Lorsque vous vous arrêtez et que vous pointez un participant, vous pouvez dire quatre ordres différents, associés à des mouvements corporels particuliers :

- Grille-pain - la personne pointée devient le toast qui saute et les personnes à sa gauche et à sa droite deviennent le grille-pain.
- Mélangeur - la personne pointée devient le moteur du mélangeur et les personnes des deux côtés deviennent les mélangeurs.
- Éléphant - la personne pointée crée un tronc en tordant les bras et les personnes des deux côtés deviennent les oreilles de l'éléphant.
- James Bond - la personne pointée entre dans le rôle de James Bond, garde le pistolet à la main et les gens de part et d'autre le regardent en s'exclamant "oh, James".

La tâche des participants consiste à réagir correctement - et le plus rapidement possible - à l'ordre donné. Si quelqu'un commet une erreur, il suffit d'entrer au centre du cercle et de devenir l'aiguille de l'horloge qui donne des ordres aux autres.



Intitulé des exercices : « Echauffements de marche et de collecte »

Durée estimée : 20 minutes

Description de l'exercice : Invitez tout d'abord le groupe à se déplacer librement dans la pièce. Dites aux participants de se déplacer à leur propre rythme, en marchant dans différentes directions et en essayant de remplir tout l'espace de manière égale. Laissez-leur le temps de s'habituer à ce type de mouvement. Introduisez ensuite une modification. En prononçant les chiffres de 1 à 9, vous modifiez le rythme du mouvement. Un signifie "aussi lentement que possible" et neuf signifie "très vite, mais sans courir". Vous pouvez surprendre le groupe en changeant brusquement de vitesse, par exemple en passant de 7 à 1.

Un autre niveau ou une autre variante de cet exercice consiste à proposer un style de marche différent, par exemple :

- Marcher comme une personne fatiguée après une longue journée de travail
- Marcher comme un enfant qui entre dans son aire de jeux préférée
- En tant que personne qui vient d'être promue
- Comme si vous étiez en retard pour une réunion importante
- Comme si vous vous rendez à un examen
- Vous êtes convoqué(e) à l'improviste par votre patron
- Vous vous rendez à la réunion avec votre meilleur ami

La prochaine étape de cet échauffement consiste à se dire bonjour, mais au lieu d'utiliser des mots, nous utilisons différentes parties du corps. Les participants sont toujours invités à marcher librement. Lorsqu'ils entendent le mot "stop" associé à un nom de partie du corps, leur tâche consiste à dire bonjour à plusieurs personnes avec la partie du corps donnée, par exemple les genoux, les doigts, la tête ou les coudes. Il convient d'adapter le niveau de complication à l'ouverture d'esprit du groupe.



Titre de l'exercice : « Brefs exposés en binômes »

Durée estimée : 15 minutes

Description de l'exercice : Invitez les participants à compter jusqu'à deux. Tous les « uns » doivent s'aligner en cercle, mais en tournant le dos au centre. Demandez ensuite à chaque « deux » de se placer devant le « un » choisi. Pour le premier tour, ils travailleront en couple. Dans ces paires établies, ils tiendront une courte conversation sur un sujet donné. Chaque membre du couple dispose d'une minute pour s'exprimer. Votre tâche consistera à signaler le passage du temps et le moment de changer de rôle. Après chaque tour, les personnes du cercle extérieur (les « deux ») se déplaceront d'une place vers la droite afin d'entamer une nouvelle conversation avec leur nouveau partenaire.

Vous pouvez proposer différents sujets liés à la question du travail :

- La journée la plus drôle au travail
- La meilleure journée de travail
- Un incident au travail que je n'oublierai jamais
- Situation au travail où j'ai aidé quelqu'un

Pour résumer l'exercice, il est intéressant de demander aux participants leurs réflexions, par exemple :

- Qu'avez-vous ressenti en parlant de ces sujets ?
- Y a-t-il eu quelque chose qui vous a vraiment surpris ?
- Avez-vous identifié des sujets difficiles à partager ou à explorer ?
- Qu'avez-vous remarqué au cours de cette activité ?

SEQUENCE n°2 : Moi et mes pouvoirs

Temps estimé pour cette partie : 4h

Objectifs:

- Rupture des schémas et « démécanisation » par le biais d'activités théâtrales incluant le corps et le mouvement.
- Donner la possibilité d'explorer « l'identité professionnelle » des participants (rôles communs, activités, relations avec le patron et les collègues).
- Meilleure compréhension de l'importance des talents, des capacités et des attitudes de chacun dans le domaine du travail
- Reconnaître ses traits de caractère, ses forces et ses pouvoirs et leur impact sur la satisfaction au travail
- Renforcer le sentiment de confiance en soi et de compétence
- Développement de la capacité à faire face à la critique

Brève description du travail : Dans cette partie de l'atelier, nous inviterons les participants à examiner leur fonctionnement dans le domaine du travail. Nous commencerons la session par une série d'activités basées sur le mouvement et des improvisations courantes afin de réveiller leur corps et de les encourager à briser les schémas. En entrant lentement dans les improvisations et les histoires fictives, ils pourront explorer la question des peurs, des capacités et des pouvoirs et leur impact sur les situations de travail. En partant du monde de la fiction, nous les amènerons à reconnaître leur propre identité professionnelle - avec toutes les peurs, les limites et les forces potentielles. Dans cette partie, nous utiliserons divers outils dramatiques et interactifs (par exemple, le travail avec des objets, des peintures et des collages, la création d'histoires). L'identification de ses pouvoirs et de ses compétences personnelles préparera le terrain pour les étapes suivantes - mise en évidence de l'oppression et recherche de solutions.



Titre de l'activité: « Machines »

Durée estimée: 25 minutes

Description de l'exercice : Pour commencer cette activité, vous devez diviser les participants en groupes de 3 ou 4 personnes.

A. Dans la première étape de cet exercice, chaque groupe (simultanément, par exemple pour un applaudissement) a pour mission de créer, à l'aide de son propre corps, une forme géométrique commune. On peut commencer par la plus simple, comme un cercle, puis passer à des figures plus compliquées - boules, triangles ou étoiles. Après chaque gel d'une forme particulière, nous donnons aux participants quelques secondes pour regarder autour d'eux et reconnaître d'autres concepts.

B. Après cette partie simple de la construction des figures géométriques, il est temps de passer au niveau supérieur. L'étape suivante comprend deux tours. Dans la première, chaque groupe prépare un animal (vous pouvez en suggérer un ou le groupe peut le trouver lui-même). Leur tâche consiste à construire l'animal (en impliquant les membres du groupe), ils peuvent également ajouter quelques mouvements simples - caractéristiques de ce type d'animal. La règle principale est de ne pas révéler l'idée d'un autre groupe. Après une phase de préparation (pas plus de deux minutes), chaque groupe présente son animal et les autres essaient de deviner l'idée.

Le deuxième tour est très similaire, mais au lieu d'animaux, chaque groupe prépare un équipement de cuisine (par exemple, une cuisinière, un micro-ondes, un réfrigérateur ou une machine à café). Outre le mouvement, chaque groupe peut également introduire un son spécifique. La machine/l'équipement est mis en marche par un formateur, qui appuie sur un point du corps d'un participant (par exemple, l'épaule). Les autres participants (comme lors d'un tour précédent) essaient de découvrir quel type d'appareil de cuisine est présenté.

C. Dans l'étape suivante, nous invitons les participants à créer deux groupes plus importants. Le défi pour chaque groupe est de créer une machine qui n'existe pas vraiment, mais qui résoudrait à coup sûr des problèmes importants :

- **Le premier groupe construit une machine pour produire un succès** - interprété et présenté comme il le souhaite.
- **La seconde consiste à construire une machine à produire de la confiance en soi** - également dans la manière dont ils perçoivent cette caractéristique.



En tant que formateur, rappelez aux groupes d'inclure chaque personne dans cette activité, en attribuant un rôle spécifique à chacun.

D. La dernière étape de cet exercice est le défi commun - créer une machine pour une bonne ambiance de travail. Ce prototype de machine devrait inclure chaque personne, connectée dans une sorte de coopération. Il peut également être enrichi par l'ajout de sons et de mouvements.

Après avoir terminé cet exercice en plusieurs étapes, il est bon de le résumer avec le groupe, en posant au moins quelques questions :

- Comment avez-vous vécu cette expérience ?
- Qu'est-ce qui vous a aidé à coopérer ?
- Y a-t-il des éléments qui vous ont rendu la tâche difficile ?



Titre de l'activité : « Douche de l'ego énergisante »

Durée estimée : 10 minutes

Description de l'exercice : Demandez aux participants de créer un tunnel à partir de leur corps - en se plaçant sur deux rangs, face à face, et en se rejoignant au sommet par les bras. Les personnes qui le souhaitent - une à la fois - peuvent se placer devant l'"entrée" du tunnel, prononcer un succès, une réussite de la dernière fois (il peut s'agir de quelque chose de très petit, comme faire de bons œufs brouillés), puis traverser le tunnel. La tâche des personnes formant le tunnel est d'applaudir, d'encourager et d'admirer la personne qui le traverse.

Une fois l'expérience terminée, vous pouvez poser quelques questions aux participants :

- Qu'avez-vous ressenti en traversant le tunnel ?
- Qu'avez-vous ressenti en applaudissant d'autres personnes ?
- Quelles sont les pensées qui vous sont venues à l'esprit au cours de cet exercice ?



Titre de l'activité : « Les cartes Dixit - mon identité professionnelle »

Durée estimée : 20 minutes

Matériel nécessaire : Cartes Dixit

Description de l'exercice : Étalez des cartes Dixit sur le sol ou sur une grande table (si vous n'en avez pas, il peut s'agir d'images ou de photos imprimées, avec une certaine ambiguïté). Demandez aux participants de choisir (individuellement) celle qui représente leur "identité professionnelle" (les associations et les symboles peuvent être très libres).

Invitez-les ensuite à se déplacer dans la salle et à rencontrer d'autres personnes pour de brèves conversations. Au cours de ces conversations, leur tâche consiste à présenter la carte et à en expliquer la signification en quelques mots, en justifiant leur choix par au moins deux arguments. Après chaque brève conversation en binôme, les participants échangent leurs cartes. En rencontrant un autre partenaire, ils présentent l'identité de leur interlocuteur, procèdent à un nouvel échange et ainsi de suite. Encouragez les participants à faire au moins trois conversations et échanges. Enfin, chaque personne reste avec une carte et présente son propriétaire (dans le thème de travail) à l'ensemble du groupe. La personne décrite peut également ajouter quelques commentaires ou éclaircissements.



Titre de l'activité : « Improvisations drôles »

Durée estimée : 15 minutes

Description de l'exercice : Demandez aux participants de compter jusqu'à deux et de se placer en deux rangées - un face à deux. Expliquez-leur ensuite qu'ils vont travailler par deux, avec la personne qui se trouve en face d'eux. Dans un instant, ils entendront le contexte de la situation dans laquelle ils se trouvent, ainsi qu'une indication des rôles des « un » et des « deux ». Après avoir présenté une situation particulière, donnez-leur le signal, en frappant des mains, de commencer l'improvisation (avec des mouvements et des mots). Les situations doivent se dérouler dans des circonstances quelque peu absurdes, par exemple :

- Un employeur vous accorde une prime de 500 euros après lui avoir remis un rapport important en retard.
- Vous commencez une présentation lors d'une réunion d'équipe et vous vous rendez compte que vous êtes en pyjama.
- Un collègue vous demande de l'aide pour la photocopieuse
- Vous avez accidentellement renversé du café sur la "jupe" de votre patronne.



Titre de l'activité : « Histoires d'objets »

Durée estimée : 25 minutes

Matériel nécessaire : Un ensemble d'objets divers

Description de l'exercice : Apportez un sac ou une boîte contenant divers objets. Il peut s'agir de souvenirs datant de plusieurs années, d'articles ménagers, de jouets, de vêtements ou de bijoux. Invitez les participants à se mettre par deux - avec une personne avec laquelle ils n'ont pas encore beaucoup travaillé. Chaque paire tire ensuite deux objets du sac. Encouragez les participants à trouver un espace confortable pour que chaque paire puisse parler. Leur tâche consiste à créer une histoire simple, basée sur ces objets spécifiques... L'histoire doit raconter:

- Qui possède ces objets : quels sont le sexe et l'âge de la personne ?
- Quels sont les talents et les compétences de cette personne ?
- Qu'est-il arrivé au personnage ?
- Quel rôle les objets ont-ils joué ?

Encouragez le groupe à faire des associations non évidentes, à sortir des sentiers battus et à ne pas s'autocensurer. Après environ 10 minutes de construction des histoires, il est temps de passer à la présentation. Chaque paire peut décider de raconter l'histoire ou de la mettre en scène.

À la fin de l'activité, vous pouvez demander aux participants :

- Comment ont-ils créé ces histoires ?
- Qu'est-ce qui les a poussés à inventer ces histoires ?
- Ont-ils remarqué des similitudes entre les deux histoires ?



Titre de l'activité : « La valise des points forts »

Durée estimée : 20 minutes

Matériel nécessaire : feuille de travail (que vous pouvez trouver en annexe II)

Description de l'exercice : Distribuez aux participants des fiches de travail - des valises de points forts. Expliquez-leur que leur tâche consistera à réfléchir à leurs propres ressources, intérêts et réussites, mais aussi aux qualités qui les dérangent d'une manière ou d'une autre. Encouragez-les à être honnêtes avec eux-mêmes, en soulignant qu'il s'agit d'un travail individuel. Ils n'auront pas à le partager devant le groupe. Insistez également sur le fait que c'est une bonne idée de noter toutes les choses qui leur viennent à l'esprit, même si elles n'ont apparemment aucun rapport avec le domaine professionnel.

Une valise de points forts

Les qualités qui me gênent	Les qualités que j'aime chez moi
Mes centre d'intérêt, mes passions, mes compétences	Mes succès



Titre de l'activité : « Mes compétences personnelles »

Durée estimée : 25 minutes

Matériel nécessaire : feuilles de papier, stylos

Description de l'exercice : Distribuez des feuilles de papier et des stylos aux participants et demandez-leur de se mettre par deux. Chaque paire doit trouver un endroit confortable pour parler sans être entendue par le reste des participants.

La tâche de chaque personne consiste tout d'abord à sélectionner deux qualités personnelles et deux compétences à partir de la tâche précédente ("la valise des points forts"). Ils peuvent les écrire sur un papier. Le rôle du partenaire est de générer autant d'idées que possible :

- À quoi servent les qualités et les compétences ?
- Comment une personne peut-elle les renforcer ou les développer ?

Accordez une dizaine de minutes pour discuter des possibilités d'une personne dans chaque paire. Invitez ensuite les participants à inverser les rôles. À la fin, invitez le groupe à se rasseoir dans le cercle et à s'interroger sur ses réflexions :

- Était-il plus facile pour vous de vous écouter ou de générer des idées ?
- Avez-vous appris quelque chose de nouveau ou de surprenant sur vous-même ?



Titre de l'activité : « Collage - auto-publicité »

Durée estimée : 30 minutes

Matériel nécessaire : Feuilles de papier au format A3, feutres, ciseaux, colle, magazines divers.

Description de l'exercice : Expliquez au groupe que dans l'exercice suivant, ils travailleront

individuellement et - en se basant sur leur expérience précédente - essaieront de créer leur propre publicité sous la forme d'un collage. Vous pouvez ajouter que le collage est une technique artistique qui consiste à former des compositions à partir de différents matériaux et matières : journaux, tissus, photographies, inscriptions.

Les participants recevront des feuilles de papier au format A3. Ils auront également à leur disposition divers magazines, des ciseaux, de la colle et des marqueurs. Leur tâche consistera à créer une composition sur une feuille de papier - y compris des découpes de journaux, quelques lettres, etc., présentant leurs ressources et leurs points forts, principalement dans le domaine du travail et de l'épanouissement personnel.

Ensuite, invitez les participants à exposer leurs œuvres et encouragez les autres à y ajouter des commentaires ou des interprétations.



Titre de l'activité : « Critique vs. Avantage »
(« le combat de coq » pour Augusto Boal)

Durée estimée : 15 minutes

Description de l'exercice : Dans cet exercice, les participants travailleront par deux. Ils doivent décider qui est la personne A et qui est la personne B.

Dans la première étape de cette activité, le rôle de la personne A consiste à dire quelques phrases critiques à la personne B, par exemple :

- *“Vous vous habillez bizarrement”*
- *“Tu as toujours un visage ironique”*
- *“Votre écriture est vraiment laide”*

Dans le rôle du critique, vous pouvez faire preuve d'une grande créativité, en essayant de faire des commentaires personnels, tout en veillant à ne pas aller trop loin. La tâche de la personne B est de réagir après chaque phrase critique en la transformant et en lui donnant un ton plus positif. La règle importante est de commencer chaque réaction par : *“Oui, je suis d'accord, mais...”*.

- *“Vous vous habillez bizarrement”*
- *“Oui, je suis d'accord, mais mon style est très original”*
- *“Vous avez toujours un visage ironique”*
- *“Oui, je suis d'accord, mais les autres peuvent facilement reconnaître mes émotions”*
- *“Votre écriture est vraiment laide”*
- *“Oui, je suis d'accord, mais je suis un maître de la dactylographie”*

Après cet exercice, il est très important de demander aux participants ce qu'ils ressentent (peut-être que quelqu'un a trouvé le commentaire critique trop blessant). Vous pouvez poser les questions suivantes :

- *Quels sont les sentiments que vous avez ressentis au cours de cette activité ?*
- *Qu'avez-vous ressenti en entendant ce genre de commentaire ?*
- *A-t-il été difficile de trouver une réponse adéquate ?*
- *Quelle position a été la plus difficile pour vous : du critique ou du critiqué ? Pourquoi ?*



Titre de l'activité : « La roue de l'échec ou de la défaillance »

Durée estimée : 15 minutes

Matériel nécessaire : courte présentation

Description de l'exercice : Les participants restent dans le cercle. Dites-leur que cette fois, vous les invitez à partager leurs échecs, leurs trébuchements, les choses qui n'ont pas fonctionné pour eux. Il peut s'agir d'événements mineurs, comme une coupe de cheveux ratée, mais aussi de choses plus sérieuses, comme la perte d'une compétition importante ou d'un poste convoité. Toute personne prête peut entrer dans le cercle et confesser son échec. La tâche du groupe est d'applaudir la personne qui a osé partager sa propre expérience.

Après avoir terminé l'exercice, demandez aux participants :

- Pourquoi avons-nous effectué cet exercice ?
- Comment avez-vous ressenti la révélation de votre échec ?
- Qu'avez-vous ressenti en entendant les autres vous applaudir ?

Peut-être y aura-t-il des réflexions sur le fait que nous avons le droit de faire des erreurs et que "seul celui qui ne fait rien ne les commet pas", ou qu'il vaut la peine d'apprendre des échecs et de ne pas abandonner. Si le groupe s'avère plus sceptique et parle des échecs en termes de défaite et de sentiment de désespoir, il est utile de lui présenter un bref exposé, étayé par des données psychologiques ou sociologiques, par exemple :

L'échec est le pont que nous devons franchir pour atteindre ce succès.

Les erreurs sont des étapes nécessaires au développement de soi, qu'il faut franchir pour vivre ce qui nous préparera à accepter les choses et les expériences suivantes.

Les échecs nous montrent quelles sont les stratégies qui ne fonctionnent pas et nous aident à choisir celles qui sont plus efficaces.

Les échecs nous aident à élaborer un plan d'action en analysant les comportements antérieurs.

Pour atteindre l'objectif, nous devons essayer quelques défaites en cours de route, ce qui nous permet d'acquérir de l'expérience et de nous renforcer.

L'échec peut être considéré comme un panneau indicateur sur le chemin de la réussite.

Enfin, vous pouvez montrer aux participants la courte vidéo du numéro sur les chemins qui mènent de l'échec et du doute à la réussite : [ECHECS CELEBRES: VIDEO MOTIVATION LA PLUS MOTIVANTE!!! - YouTube](#)

La fiche pédagogique sur le droit à l'erreur fournie en annexe vient alimenter cette activité.



Titre de l'activité : « Echange de cadeaux »

Durée estimée : 15 minutes

Description de l'exercice : Demandez aux participants de se mettre en cercle et d'essayer de choisir le trait ou la valeur qui les définit le plus fortement, dont ils sont le plus fiers. Dites-leur d'essayer de ressentir ce trait aussi fortement que possible, de réfléchir aux pensées qu'il déclenche, aux émotions qu'il suscite et à l'endroit du corps où ils le ressentent le plus fortement. Ils peuvent également imaginer un geste qui symbolise la caractéristique ou la valeur choisie.

Après ce travail interne, les participants sont informés qu'il est temps de partager les traits et les valeurs - comme un cadeau à la personne choisie. Chaque participant, lorsqu'il se sent prêt, peut s'approcher d'une personne choisie dans le cercle, faire un geste représentant le trait de caractère et le donner symboliquement en disant, par exemple : "Je te donne mon courage" ou "Je te donne ma foi dans les gens" : "Je te fais cadeau de mon courage" ou "Je te fais cadeau de ma foi en l'homme". La personne douée remercie pour le cadeau reçu et offre son propre trait à la personne de son choix.

SEQUENCE 3 : Emotions et besoins

Temps estimé pour cette partie : 4-5h

Objectifs:

- - Donner des connaissances sur les émotions et les besoins (présentation de l'approche de la communication non violente, y compris la différence clé entre les émotions et les émotions supposées, les besoins et les stratégies et les bases d'autres théories psychologiques, par exemple le concept de Plutchik, la théorie polyvagale).
- - Meilleure compréhension de ses propres émotions et besoins, y compris ceux liés à l'espace de travail
- - Renforcer l'attitude d'acceptation à l'égard des émotions et des besoins perçus
- - Commencer à réfléchir à la manière dont nous pouvons satisfaire nos besoins au travail et en dehors du travail (recherche de stratégies de soutien)
- - Je vais bien - tu vas bien - Comprendre les principes de l'analyse transactionnelle afin de pratiquer un comportement assertif dans les parties suivantes du processus

Brève description du travail : Au cours de cette session, les participants prendront part à une série d'activités suivantes : des exercices, des discussions et des mini-conférences au cours desquels nous essaierons de réaliser les objectifs susmentionnés. Un élément important de cette partie sera d'introduire les participants à la théorie de la communication non violente et à d'autres théories psychologiques du concept de Plutchik, la théorie polyvagale. Nous voulons créer un espace pour enrichir le vocabulaire des émotions et des besoins des participants. Nous proposerons des exercices en binôme, en groupe, mais aussi des exercices individuels, au cours desquels les personnes pourront regarder de plus près leurs émotions et leurs besoins et faire preuve d'empathie. Ce sera un point de départ pour commencer à travailler sur la recherche de stratégies de soutien pour répondre aux besoins. Nous nous pencherons également sur les croyances populaires concernant le travail et examinerons les émotions qu'elles suscitent en nous, la manière dont elles affectent nos vies et la façon dont nous pouvons les transformer. Nous utiliserons les techniques du théâtre et de l'art dramatique pour atteindre les objectifs, mais aussi la danse, le dessin, les discussions et les méditations guidées.

Introduction : Le formateur souhaite la bienvenue aux participants et leur explique que le thème de l'atelier d'aujourd'hui (cette partie de la formation/du processus s'il ne s'agit pas d'un atelier distinct) sera le monde de nos émotions et de nos besoins. Nous réfléchirons à ce que sont les émotions et à leur raison d'être, nous explorerons la complexité et la diversité du monde des émotions et nous examinerons ce qui les relie aux besoins.



Titre de l'exercice : « Par quelle émotion/énergie est-ce que je commence aujourd'hui ? »

Durée : environ 10 minutes

Matériel nécessaire : cartes avec photos/images

Description de l'exercice : Le formateur étale des cartes avec des images/photographies (par exemple des cartes Dixit, des cartes imprimées avec des graphiques etc...) au centre du cercle. Il demande aux participants de les regarder et de choisir la carte qui reflète le mieux leur humeur/énergie du moment. Ils leur demandent ensuite de donner un titre à la carte choisie (dans leur esprit, sans parler à voix haute pour commencer). L'étape suivante consiste à réunir les participants en binôme . Ils regardent leurs cartes respectives et essaient de donner un titre à la carte de leur partenaire. Ils partagent ensuite les titres qu'ils ont trouvés et parlent brièvement de ce qu'ils voient sur la carte de leur partenaire en termes d'humeur/d'énergie. Une fois que chaque personne s'est exprimée, les propriétaires des cartes partagent leur titre initial et parlent de leur carte (ils peuvent ou non se référer aux mots précédents de leur partenaire). Nous rappelons aux participants que c'est à eux de décider de ce qu'ils veulent dire au partenaire. Après avoir travaillé par paires, nous retournons dans notre cercle.

Questions que le formateur peut poser :

- Que vous retenez-vous de cet exercice ?
- Qu'est-ce que cela vous a fait de parler de la carte de quelqu'un d'autre ?
- Qu'avez-vous ressenti en écoutant ce que l'autre personne disait à propos de votre carte ?



Titre de l'exercice: « Nom + geste »

Durée : environ 8 minutes.

Matériel requis : aucun

Description de l'exercice : L'objectif de cet exercice est de rappeler les noms des participants à l'atelier et d'introduire le travail corporel. Les participants se placent en cercle avec le formateur. Le formateur invite chaque personne à se présenter d'une manière inhabituelle : « Vous pouvez dire votre nom en modulant votre voix - à voix basse, à voix haute, à voix haute, à voix basse, en chantant, etc. ». Le formateur demande également aux élèves d'ajouter à leur nom un geste en rapport avec leur état d'esprit ou l'énergie qu'ils ont. L'un après l'autre, chaque personne se présente de cette façon : en disant son nom d'une manière inhabituelle et en montrant le geste en même temps. Le groupe répète à chaque fois le nom entendu et le geste montré. Lorsque toutes les personnes du cercle se sont présentées, le formateur répète son nom et son geste, puis dit le nom et montre le geste d'une autre personne du groupe, l'appelant ainsi à faire de même. La personne dit son nom, montre son geste et choisit ensuite un autre membre du groupe dont il répète le nom et le geste et l'appelle à faire de même. Le jeu peut être terminé lorsque chaque personne a appelé une autre personne du groupe au moins deux fois.



Titre de l'exercice : « L'essence des émotions – exposition »

Durée : 25 minutes de préparation en groupe + 10 minutes de présentation + 10 minutes de discussion

Matériel requis : tableau de conférence, marqueurs, feuilles de papier, ruban adhésif ou élastique, images (pouvant être utilisées à partir de l'exercice précédent ou imprimées ou découpées dans des journaux de couleur), objets inspirants collectés (par exemple, sablier, écharpe, chapeaux, ballon, ficelle, lunettes de ski, etc).

Description de l'exercice : Divisez le groupe en équipes de 3 à 4 personnes. La tâche de chaque groupe consiste à créer une petite exposition intitulée L'ESSENCE DES ÉMOTIONS. « Pour préparer l'exposition, vous pouvez utiliser des photos, des objets provenant d'un panier ou d'une valise placée au milieu, des feuilles de papier A4 ou plus grandes, votre propre corps, des objets personnels, des meubles et d'autres gadgets disponibles dans la pièce. Vous pouvez écrire, dessiner, découper ou déchirer des morceaux de papier, les coller sur les murs, le sol ou les chaises. » Nous demandons à chaque équipe de présenter sa propre définition des émotions dans son exposition. Nous indiquons aux participants qu'ils disposent de 20 minutes pour le faire et qu'à l'issue de ce laps de temps, chaque groupe dirigera une visite guidée de son exposition à l'intention des autres groupes. La visite guidée peut être accompagnée non seulement de mots, mais aussi de sons, de musique, etc.

Après 20 minutes, le formateur prend le rôle du directeur du Musée des émotions et invite le groupe à une visite guidée de deux expositions et donne la parole aux deux groupes qui présentent alors leurs expositions. Pendant les visites guidées, les spectateurs peuvent poser des questions.

Après avoir vu les expositions, nous applaudissons tous les groupes et les remercions pour leur effort créatif. Nous nous asseyons à nouveau en cercle. Le formateur peut poser des questions :



- Comment vous êtes-vous senti dans cet exercice ?
- Quelles émotions avez-vous ressenties en préparant l'exposition et en la guidant ?
- Quelles sont vos impressions après avoir vu les expositions ? Quels sont les éléments des expositions qui ont particulièrement retenu votre attention ?
- Voyez-vous des points communs entre toutes les expositions ? Est-il possible de créer une définition commune des émotions en rassemblant des informations provenant de toutes les expositions ?



Titre de l'exercice : « Que sont les émotions ? »

Durée : environ 15 minutes

Matériel : tableau à feuilles ou présentation PowerPoint, ordinateur, rétroprojecteur (si vous décidez d'organiser une petite conférence à l'aide d'une présentation).

Description de l'exercice : Le formateur présente brièvement différentes théories sur les émotions.

Les émotions se manifestent principalement en réponse à un stimulus spécifique. Elles sont le plus souvent liées à une situation et peuvent donc apparaître soudainement et disparaître après un certain temps. Elles s'accompagnent de réactions somatiques, physiologiques, dont la plupart sont ressenties physiquement : palpitations cardiaques, transpiration accrue, sensation d'oppression dans la poitrine, mains tremblantes, etc. Diverses hormones sont alors sécrétées dans notre corps.

Stimulus (physique ou psychologique, par exemple une pensée) -> EMOTION (réaction somatique, par exemple libération de cortisol ou de dopamine qui exercent une influence sur les palpitations cardiaques, la tension musculaire, l'accélération de la respiration)

Il existe de nombreuses théories sur les émotions en psychologie. Au cours des dernières décennies, les plus populaires ont été celles développées par les psychologues américains Paul Ekman et Robert Plutchik. Ces deux théories distinguent des émotions dites de base, qui, selon les chercheurs, sont communes à toutes les personnes dans le monde. Elles distinguent également les émotions dérivées, qui sont plus complexes parce qu'elles sont un mélange d'émotions de base.

Paul Ekman a étudié les émotions sur la base du langage corporel et de l'expression faciale. Il a principalement analysé la façon dont les personnes de différentes cultures expriment leurs émotions en utilisant l'expression faciale. Il a ainsi découvert qu'il existe certaines émotions que nous exprimons de la même manière avec notre visage, quelle que soit notre culture d'origine. Ekman a distingué six de ces émotions, qu'il a appelées les émotions de base : la colère, la surprise, le dégoût, la peur, la joie et la tristesse.

La fiche pédagogique sur les émotions au cœur de la communication fournie en annexe vient alimenter cette activité.



Titre de l'exercice : « Cartes des émotions »

Durée : 10 minutes

Matériel : tableau de papier, feutres

Description de l'exercice : Les participants sont répartis en trois groupes. Chaque groupe reçoit une feuille de tableau de papier sur laquelle figurent deux cercles. Au milieu de chaque cercle figure un nom d'émotion de base.

Nous proposons la répartition suivante :

groupe 1 : colère et joie

groupe 2 : dégoût et peur

groupes 3 : surprise et tristesse.

Les groupes disposent de 5 minutes pour trouver le plus grand nombre possible de noms d'émotions dérivées proches de ceux qu'ils ont placés au milieu des cercles. Lorsque les groupes ont terminé, ils collent leurs affiches au mur. Les membres des autres groupes peuvent circuler, lire les cercles et ajouter leurs propres idées s'ils le souhaitent.



Titre de l'exercice : « Que ressens-tu Kasia ? »

Durée : 5 minutes

Matériaux : aucun

Exercice description: The facilitator presents some of Plutchnik's ten postulates.

Description de l'exercice : Les participants se placent en cercle. Le formateur se place au milieu et montre une émotion avec tout son corps (gestes, expressions faciales, sons). Un volontaire se place au milieu et demande à la personne dans le cercle : "Qu'est-ce que tu ressens, Kasia ?". Le formateur répond par le nom d'une émotion complètement différente de celle qu'il montre, par exemple en faisant semblant de pleurer : "Je ressens de l'excitation". La personne qui a posé la question reste alors dans le cercle et sa tâche consiste à montrer pendant un certain temps avec tout son corps l'émotion qu'elle a entendue. Un autre volontaire entre au centre du cercle et pose la question suivante : "Que ressens-tu, Kasia ?". "Kasia" - la personne qui montre l'émotion en question - ment et répond par une émotion complètement différente de celle qu'elle montre. La dynamique et la spontanéité sont importantes dans cet exercice. L'idée est que "Kasia" ne doit pas prendre beaucoup de temps pour réfléchir à ce qu'il va répondre, mais doit dire rapidement ce qui lui vient à l'esprit dès qu'il entend la question. Il en va de même pour la manifestation de l'émotion entendue. Lorsque nous l'entendons, nous la ressentons immédiatement, sans analyser en profondeur comment la montrer au mieux. Il serait bon que chaque personne soit Kasia au moins une fois et pose la question aux autres. Après un certain temps, nous pouvons introduire l'option du renforcement de l'émotion - c'est-à-dire que nous montrons l'émotion entendue trois fois plus intensément, plus fortement. Nous pouvons impliquer tout le corps dans l'exercice - les bras, les jambes, le visage et même la voix.

Questions que le formateur peut poser :

- *Comment vous êtes-vous senti pendant l'exercice ?*
- *Y a-t-il quelque chose qui vous a surpris ? Qu'avez-vous remarqué en particulier ?*

Après cet exercice, le formateur peut présenter la roue de Plutchik aux participants. Il peut la dessiner sur un tableau, l'afficher sur un rétroprojecteur ou distribuer aux participants des cartes avec une roue imprimée.

Le diagramme tridimensionnel de Plutchik décrit la relation entre les différentes émotions, à l'instar des couleurs de la roue. La dimension verticale représente l'intensité et le cercle horizontal le degré de similitude. Les émotions situées à l'opposé les unes des autres dans la roue sont des émotions contraires. Selon Plutchik, nous ne pouvons pas les ressentir en même temps. Dans la projection bidimensionnelle du diagramme, les émotions situées dans les espaces vides forment des dyades de base, qui sont un mélange des deux émotions de base.

La fiche pédagogique sur les émotions au cœur de la communication fournie en annexe vient alimenter cette activité.



Titre de l'exercice (apports théoriques) :
« Pourquoi avons-nous besoin d'émotions ? »

Durée : 10 minutes

Matériel : tableaux de papier avec les tâches les plus importantes de la théorie de Plutchik et de Rosenberg, listes imprimées d'émotions.

Description de l'exercice : Le formateur présente quelques-uns des dix postulats de Plutchik.

1) Le concept d'émotion s'applique à tous les niveaux de l'évolution et, comme il s'applique à l'homme, il s'applique aussi aux animaux.

2) Les émotions ont une base évolutive et ont développé des formes d'expression différentes selon les espèces.

3) Les émotions jouent un rôle adaptatif, aidant les organismes à survivre aux menaces posées par l'environnement, par exemple la répulsion a permis aux humains de déterminer quelles plantes étaient toxiques pour eux, et la peur permet aux humains d'éviter le danger.

Questions que le formateur peut poser :

- Quelle fonction peuvent avoir ces émotions : la tristesse, la joie, la colère ?

Selon Marshall Rosenberg, créateur de la communication non violente, les émotions sont des signaux qui nous indiquent si nos besoins sont satisfaits ou non. Les émotions agréables nous indiquent que certains de nos besoins sont satisfaits, tandis que les émotions désagréables nous indiquent que certains de nos besoins ne sont pas satisfaits. Elles sont comme un signal d'alarme et doivent nous motiver à prendre soin de nous-mêmes (ou de quelque chose d'important pour nous). Rosenberg a établi une liste d'émotions et de besoins universels. Selon cette théorie, toutes les personnes dans le monde ont les mêmes besoins. Nous ne différons que par nos stratégies, c'est-à-dire la manière dont nous satisfaisons nos besoins. Les émotions ne peuvent être ni bonnes ni mauvaises - elles sont naturelles et donc neutres. En CNV, nous ne parlons pas de bonnes ou de mauvaises émotions. Chaque émotion peut être utile - c'est un élément d'information sur nous. La question est de savoir si nous sommes capables de lire les messages de nos émotions et d'y répondre.

La fiche pédagogique sur les émotions dans la communication non violente fournie en annexe vient alimenter cette activité.

À ce stade, le formateur peut distribuer les listes d'émotions de la CNV aux participants. Télécharger ici : Pourquoi et comment reconnaître nos besoins ? + ta liste des besoins illustrée (CNV) offerte - La forêt qui pousse (laforetquipousse.com) www.laforetquipousse.com/pourquoi-et-comment-reconnaitre-nos-besoins-ta-liste-des-besoins-illustree-cnv-offerte



Titre de l'exercice : « Mes émotions au travail »

Durée : 15 minutes

Matériel : feuilles de travail, liste des émotions de la CNV, stylos, blocs-notes si nécessaire.

Description de l'exercice : Le formateur distribue aux participants des feuilles de travail contenant les questions suivantes :

- Quelles sont les émotions que je ressens le plus souvent au travail ?
- Quelles sont les émotions que j'exprime au travail ? Comment le fais-je ?
- Quelles sont les émotions que je n'exprime pas au travail ou que j'exprime très rarement ou à contrecœur ? Pourquoi en est-il ainsi ?

Le formateur invite ensuite les participants à former des paires et à partager leurs réponses avec un partenaire sans utiliser de mots. L'autre personne observe l'expression non verbale du partenaire et, pendant la présentation, elle prend des notes et écrit ce qu'elle a vu en quelques mots. Ensuite, elle fait part de ses impressions. Le premier présentateur a le temps d'ajouter ou de corriger quelque chose, etc. Après environ 5 minutes, les participants changent de rôle.

Après l'exercice, le formateur peut poser des questions :

1. Prenez votre carte et entourez l'émotion que vous aimeriez exprimer plus souvent. Répondez à la question : pourquoi ? - Les participants sont censés réaliser cette partie de l'exercice individuellement, en silence. Ils n'en parleront pas à haute voix.



Titre de l'exercice : « Prends soin des besoins de ton corps »

Durée : 7 minutes

Matériel : un appareil pour jouer de la musique, des oreillers, des balles de massage, de l'eau, des en-cas, des cordes à sauter, etc.

Description de l'exercice : Le formateur invite les participants à prendre une position confortable et à fermer les yeux :

« Imaginez que votre attention est votre œil intérieur, avec lequel vous observez ce qui se passe. Tout d'abord, portez votre attention sur la façon dont vous êtes assis. Que ressentez-vous dans votre corps ? Prêtez attention à la tension de vos muscles, à la pression de vos pieds sur le sol, à la pression de votre dos sur la chaise. Explorez lentement les sensations physiques qui vous accompagnent. Ensuite, portez votre attention sur votre respiration : observez le chemin que suit l'air lorsqu'il entre et sort de vos poumons. Quelles sont les sensations qui se manifestent maintenant ? Votre respiration est-elle rapide ou lente ? Laissez les pensées s'écouler et ne les suivez pas consciemment. Vérifiez avec votre corps : de quoi a-t-il besoin en ce moment ? Si vous ressentez une tension dans votre corps, quel mouvement pourrait vous aider à vous détendre ? Si votre respiration est accélérée, essayez de prendre quelques inspirations de 3 secondes et des expirations de 6 secondes par le nez. Faites quelque chose pour votre corps. S'il a besoin de s'étirer, levez-vous et étirez vos membres. S'il a besoin de plus d'énergie, sautez, faites des sauts d'obstacles. Vous disposez maintenant de 5 minutes de calme pour faire quelque chose qui satisfasse les besoins de votre corps. »

Le formateur diffuse une musique calme. Dans la salle, il peut y avoir des coussins ou des tapis que les élèves peuvent utiliser. Sur la table, il y a : de l'eau à boire, des en-cas (noix, gaufrettes de riz, fruits, etc.). Des cordes à sauter, balles anti-stress, balles de massage, etc peuvent être mis à disposition.



Titre de l'exercice : « La statue des besoins »

Durée : 15 minutes

Matériel : cartes de besoins (vous pouvez les acheter ou les préparer vous-même, vous trouverez ici quelques exemples de cartes : www.apprendreaeduquer.fr/cartes-besoins-telechargement-gratuit-outil-de-connaissance-de-soi-de-non-violence Les cartes des besoins (téléchargement gratuit) : un outil de connaissance de soi et de non violence (apprendreaeduquer.fr)

Description de l'exercice : Les cartes de besoins sont étalées sur le sol de la salle de classe. Le formateur rappelle aux participants que « selon Marshall Rosenberg, les émotions nous informent sur les besoins satisfaits ou insatisfaits, et que les besoins sont communs à toutes les personnes dans le monde. M. Rosenberg a dressé une liste de ces besoins. Certains d'entre eux se trouvent ici même, dans notre salle . » Invitez les participants à circuler librement entre les cartes, en musique. Lorsque la musique s'arrête, les participants doivent ériger une statue représentant le besoin dont ils se sentent le plus proches avec leur propre corps. La statue ne bouge pas et ne parle pas. Lorsque la musique s'arrête, les participants ont un moment de réflexion (pas plus de 30 secondes) avant de s'immobiliser à vos applaudissements . Lorsque la musique reprend, ils peuvent à nouveau marcher. Faites jusqu'à 3 répétitions.

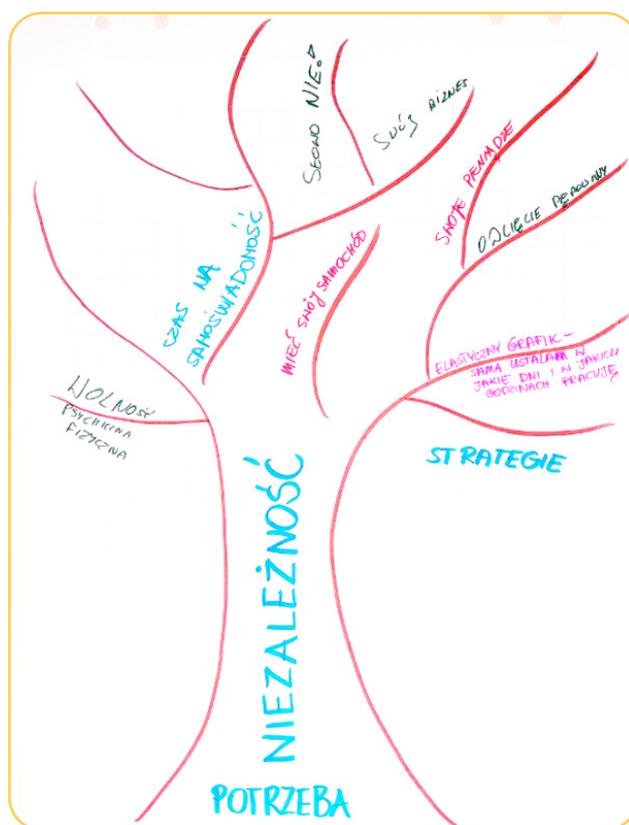


Titre de l'activité : « Arbres des besoins »

Durée estimée : 15 minutes

Matériel nécessaire : tableau de conférence, marqueurs, ruban adhésif

Description de l'exercice : dessinez 4 arbres sur 4 feuilles (1 arbre par feuille). Inscrivez l'un des besoins dans le tronc. Laissez un peu de place dans les branches pour des exemples de stratégies (actions) qui satisfont le besoin donné. Exemples de besoins : sécurité, contact, indépendance, développement. Placez les affiches à différents endroits de la salle. Divisez le groupe en équipes de trois personnes et donnez à chacune d'entre elles des marqueurs ou des stylos. Encouragez les participants à écrire dans les branches des exemples de stratégies qui satisfont le besoin donné. Chaque groupe dispose de 3 minutes pour un arbre. Ensuite, les groupes passent à l'arbre suivant. Vous terminez lorsque chaque groupe a ajouté ses idées à chaque affiche. Note pour le formateur : avant de procéder à cet exercice, vous pouvez faire un exemple avec



le groupe. Comment pouvons-nous satisfaire le besoin de "créativité" ? Vous pouvez également ajouter un exemple de stratégie à chaque poster d'arbre. Il est important de montrer que les stratégies ne sont pas toujours constructives. Par exemple, se battre peut être une réponse au besoin de proximité ou de contact, mentir - au besoin de connexion, d'appartenance, etc.

Questions à débattre :

- Comment s'est déroulé cet exercice pour vous ?
- Qu'est-ce qui a été le plus difficile ? Pourquoi ?
- Certaines activités sont-elles apparues à plusieurs reprises dans les branches de différents arbres ?

Résumé:

Les besoins sont communs à tous les individus. Nous différons généralement dans nos stratégies préférées et les plus fréquemment choisies pour satisfaire nos besoins. Les mêmes actions peuvent répondre à des besoins différents.

Lorsque je sais ce dont j'ai besoin, je peux choisir en connaissance de cause la stratégie qui sera la plus bénéfique pour moi et pour les autres.

Les stratégies que nous choisissons peuvent être plus ou moins efficaces. Il est important de voir plus d'une stratégie pour répondre à un besoin donné et de ne pas craindre de tester.



Titre de l'activité : « Une stratégie pour le futur proche »

Durée estimée : 10 minutes

Matériel nécessaire : cartes de besoin

Description de l'exercice : Tout le monde s'assoit en cercle. Placez les cartes de besoins au milieu (une carte - un besoin). Demandez à chaque participant de choisir récemment son besoin le plus important. Une fois les besoins sélectionnés, demandez à chaque personne d'émettre au moins une idée sur la manière dont son besoin peut être satisfait (ou s'en rapprocher) au cours des deux prochaines semaines. Il peut s'agir de petites choses. Demandez aux participants de partager leurs besoins et leurs idées avec le groupe. Encouragez les participants à mettre en œuvre leurs idées.



Titre de l'exercice : « Besoins au travail »

Durée : environ 15 minutes

Matériel : cartes des besoins, feuilles de papier A4, stylos/marqueurs

Description de l'exercice : Le formateur répartit les participants en groupes d'environ 3-4 personnes. Chaque groupe reçoit des cartes indiquant deux besoins. Leur tâche consiste à discuter de la manière dont chaque besoin peut être satisfait au travail. Quelles stratégies, c'est-à-dire quelles actions, quels comportements - les miens, ceux de mes collègues, ceux de mes supérieurs, quelles règles, quelle culture et quel type de travail - pourraient satisfaire ce besoin ?

Exemples de besoins

- Indépendance
- L'autonomie
- Considération
- Objectif
- Confiance
- Empathie
- Croissance, apprentissage

Après la discussion, le formateur invite le groupe à partager ces idées. Les groupes peuvent ajouter leurs propres idées à ces stratégies lorsqu'ils écoutent.

Version étendue :

Le formateur répartit les participants en groupes de 3 à 4 personnes. Chaque groupe reçoit une carte indiquant un besoin et a pour tâche de préparer une photographie d'eux-mêmes intitulée : Empathie au travail, Efficacité au travail, Sentiment d'utilité au travail, (nom du besoin) au travail. Ils ne disposent pas de plus de deux minutes pour préparer la photographie (une image fixe de leur propre corps présentant le besoin donné). Passé ce délai, ils s'immobilisent au signe du formateur. Celui-ci choisit un groupe et lui demande de rester dans sa position actuelle. Les autres se détendent et viennent regarder la position présentée par le premier groupe.

Le formateur pose quelques questions aux spectateurs :

- Que voyez-vous dans cette photographie ? Quel titre lui donneriez-vous ?
- Qui sont ces personnages les uns par rapport aux autres ? Que font-ils ? Où sont-ils ?
- Comment se sentent-ils ensemble ?

Les participants partagent librement leurs connotations. Le formateur ne juge pas les réponses. Ensuite, le formateur informe les participants qu'ils ont la possibilité d'approcher les différents personnages du décor et de poser une question en posant la main sur le bras d'une personne en particulier. Les personnes photographiées sont invitées à répondre en fonction du rôle qu'elles jouent actuellement, "comme elles le sentent", intuitivement. Le formateur peut être le premier à poser lui-même une question au début. Il précise que les questions visent à mieux comprendre la situation que nous examinons. Après quelques questions et réponses, le formateur demande : Quels sont les besoins satisfaits par les personnes dans cette situation/lieu ? Quelles sont les stratégies utilisées pour y parvenir (qu'est-ce qui fait que leurs besoins sont satisfaits) ? Après la discussion, le groupe qui a présenté la photo peut se détendre et un autre groupe est invité à installer sa photo. Tout le processus est répété : regarder la photographie et interpréter ce que l'on voit.

Autres moyens d'approfondir la photographie :

A. Le flot de conscience : un volontaire s'approche d'une personne sur la photo, lui pose la main sur l'épaule et lui demande par ce geste de partager ce à quoi elle pense en ce moment. Le personnage ne s'arrête de parler que lorsqu'il ne sent plus la main sur son épaule. Nous encourageons chaque personnage à avoir une chance de "déverser" un flot de conscience. Le tout est suivi d'un résumé, comme pour la première photographie.

B. Amélioration : Le formateur annonce qu'il va donner vie à la photographie dans un instant. Les personnages pourront bouger et se parler (nous les encourageons à utiliser le moins de mots possible, par exemple 3 mots par personnage). Une courte improvisation est suivie d'un résumé comme pour la première photographie.

Après avoir regardé et exploré chaque photographie, nous retournons dans le cercle. Le formateur présente le besoin suivant (qui n'était pas présent sur la photographie) et encourage les participants à générer autant de stratégies que possible pour satisfaire ce besoin : d'abord de manière générale, puis spécifique dans leur domaine professionnel, par exemple la liberté, la sécurité émotionnelle, etc. La proposition d'idées peut se faire, par exemple, en se passant une balle (la personne qui la reçoit parle d'une stratégie).

Notes pour le formateur : Nous recommandons au(x) formateur(s) de réfléchir à l'avance à des stratégies possibles afin de suggérer des idées aux participants qui éprouvent des difficultés à penser à quelque chose par eux-mêmes.



Exercice de stimulation : « Travailler sur une histoire fictive »

Durée : 40 minutes

Matériel nécessaire : les objets dans un sac

Description de l'exercice : Introduisez une histoire par une phrase : "Cette histoire n'est pas réelle, mais elle aurait pu se produire..." Ensuite, montrez un sac qui appartient au personnage que vous souhaitez faire découvrir aux participants. Dites-leur que le sac et tout ce qu'il contient appartiennent à ce personnage. Les participants sortent les objets du sac les uns après les autres.

Après avoir sorti tous les objets et avoir discuté brièvement de leur signification, posez les questions suivantes : Quelle est l'histoire du personnage principal ? Quelles sont les difficultés qu'elle rencontre dans sa vie ?

Liste des objets :

- Marqueurs, stylos
- Un petit carnet de notes - et là, l'information sur le sentiment que seuls les directeurs ont reçu les remerciements.
- Feuille de temps imprimée pour le patron
- Rouge à lèvres
- Crème pour les mains
- Une carte de rappel pour aller chez l'oculiste
- Un projet graphique pour un cosmétique avec les notes, les commentaires du patron (beaucoup de commentaires sur ce qu'il faut changer)

A propos du rôle de cet exercice :

L'univers de la fiction, auquel l'animateur invite à l'aide de plusieurs objets, est un terrain d'exploration de la vie du personnage principal ou des personnes qui l'entourent et des circonstances dans lesquelles ils se trouvent.

Les participants explorent et analysent les différentes solutions possibles, afin de les transposer ensuite dans la réalité de leur propre vie

Après avoir analysé les objets avec les participants, divisez-les en deux groupes de 3-4 personnes. Leur tâche consistera à montrer une situation qui, selon eux, était importante dans l'histoire qu'ils ont découverte. Demandez aux groupes de présenter la situation sous la forme d'une image fixe, sans mouvement ni paroles.



Demandez aux deux groupes de montrer les images fixes l'une après l'autre. Lorsque vous regardez l'image fixe d'un groupe, demandez aux participants qui regardent l'image :

- Quelle est, selon vous, la raison de cette situation ?
- Qui sont les personnages de la situation ?
- Ensuite, demandez aux personnages qui se trouvent dans l'image :
- Que ressentez-vous en tant que personnage dans cette situation ?
- Que diriez-vous si vous pouviez dire un mot/une phrase dans cette situation ?

Après avoir fait le même exercice avec le deuxième groupe, demandez aux participants de retourner dans leur groupe et d'essayer de trouver la situation idéale et de faire une image fixe sur cette situation.

Demandez à nouveau aux groupes de montrer leurs images.

Vous pouvez également demander à cette occasion quels sont les sentiments des personnages qui figurent sur ces images.

Discutez ensuite avec le groupe de ce qu'il faudrait faire dans la vie pour se rapprocher de la solution idéale.



Titre de l'exercice : « Vente aux enchères des besoins et des valeurs »

Durée : environ 20-30 minutes

Matériel : cartes de besoins/valeurs, petites cartes avec le montant de départ et un espace pour prendre des notes (calcul de la valeur des besoins mis aux enchères).

Description de l'exercice : Le formateur invite les participants à prendre part à une vente aux enchères unique. Chaque participant reçoit 100 euros, qu'il peut utiliser pour enchérir sur différents biens. Les participants ne sont informés ni du type de biens ni de leur quantité. Ils savent seulement qu'ils ont 100 euros à dépenser. Le formateur s'assure que tous les participants savent à quoi ressemble une vente aux enchères. Si quelqu'un ne le sait pas, il lui explique les règles. Le formateur présente les "produits" qui peuvent être mis aux enchères. Le prix de départ de chaque objet est de 10 euros.

The presenter says for example:

"J'ai la PAIX à offrir. Le prix de départ est de 10 euros. Qui veut donner plus ? Les volontaires soumettent leurs propositions de prix. Après chaque proposition rapportée, le formateur dit par exemple "15" et attend quelques secondes pour une offre plus élevée. Si, dans ce laps de temps, personne n'a fait d'offre plus élevée, le formateur poursuit : "15 euros pour la paix" et attend à nouveau quelques secondes. Si personne ne surenchérit, le formateur dit : "15 euros pour la PAIX - VENDU" et remet la carte à la personne qui a proposé 15 euros. L'élève soustrait 15 euros des 100 euros qu'il a reçus au début (il peut l'écrire sur la carte qu'il a reçue avant le début de la vente aux enchères). Il lui reste alors 85 euros à dépenser.

De même, si une personne surenchérit sur 15 euros et soumet, par exemple, 20 euros, le formateur répète tout le processus : "20 euros pour la PAIX" (attend quelques secondes), "20 euros pour la PAIX" (attend à nouveau), "20 euros pour la PAIX - VENDU". Et ainsi de suite après chaque offre.

Les BIENS mis aux enchères sont : le soutien, l'indépendance, la sécurité financière, la santé, la créativité, le plaisir, la facilité, le développement personnel, l'ordre, la paix, la diversité, la prévisibilité, l'expression personnelle, les défis, l'authenticité, la détente, la communauté, le contact avec la

nature, l'appréciation, le mouvement (une valeur/un besoin sur chaque carte A4).

Une fois les enchères terminées, la carte en question est définitivement attribuée au meilleur enchérisseur.

Lorsque le formateur n'a plus de valeurs, l'enchère se termine. Le formateur remercie tous les participants et les félicite pour les biens qu'ils ont mis aux enchères. Le formateur quitte le rôle de commissaire-priseur, par exemple en enlevant un gadget, une écharpe ou un chapeau, qu'il portait au début.

Questions que le formateur peut poser :

- A la fin de l'exercice que ressentez-vous, que pensez-vous ?
- Quelle émotion ressentez-vous en regardant ce que vous avez gagné aux enchères ?

Exercice individuel : les participants reçoivent des feuilles de travail avec des questions :

- Quels sont les valeurs/besoins que vous avez obtenus lors de la vente aux enchères ? Qu'est-ce que vous n'avez pas gagné mais que vous aimeriez gagner ?
- Choisissez 2 valeurs/besoins dont vous avez le plus besoin/qui sont les plus importants pour vous à ce stade de votre vie ?
- Comment pouvez-vous répondre à ces besoins/valeurs dans le cadre de votre vie professionnelle ?
- Quelle est la première mesure que vous pouvez prendre cette semaine pour prendre soin de ce besoin/valeur et le satisfaire ?

Notes pour le formateur : vous pouvez mentionner que si les participants ont du mal à trouver des idées sur la manière dont ils peuvent répondre à leurs besoins, ou si leurs idées semblent irréalistes/trop difficiles/trop exigeantes pour eux-mêmes, une stratégie de RECHERCHE DE SOUTIEN peut les aider. Si nous ne nous sentons pas capables d'agir nous-mêmes, une étape très importante consiste à chercher un allié qui peut nous soutenir, nous donner de la force, nous encourager ou même nous apporter un soutien réel et physique. Il se peut également qu'une action particulière nous semble trop difficile parce que nous ne disposons pas de suffisamment de ressources en nous-mêmes : temps, force, compétences, etc. Une stratégie préalable à cette action pourrait consister à rechercher des occasions de prendre soin de nous dans ce domaine, d'acquérir ces ressources.

Séquence n°4 : Être dans un rôle / Entrer dans un rôle

Durée estimée : 2,5 heures

L'idée principale et le contenu de l'atelier : Au cours de cette partie, nous proposons d'utiliser l'outil théâtral que sont les cartes de rôle. Dans ce travail, les participants sont divisés en paires. Chaque participant reçoit une carte de rôle sur laquelle il peut lire la description d'un personnage, par exemple son nom, son âge, sa profession, ses relations avec l'autre personnage et la situation dans laquelle il se trouve actuellement. Les cartes de rôle contiennent le conflit qui deviendra le sujet de l'improvisation une fois que les paires auront lu leurs cartes de rôle. Deux personnes qui entament une conversation ensemble ne connaissent pas le point de vue de l'autre partie sur la situation. Sur un signal de l'animateur, tous les deux improvisent au même moment. Ils partagent ensuite leurs réflexions.

Objectifs : L'objectif de cette partie est d'approfondir les situations qui peuvent arriver aux participants dans le monde du travail et leur causer des difficultés. Entrer dans la peau d'un personnage peut les aider à travailler sur les situations qu'ils rencontrent ou peuvent rencontrer dans leur vie, mais sans partager leurs propres histoires personnelles à ce niveau du travail. L'objectif est de ressentir et de penser à différentes situations à partir de différentes perspectives.



Titre de l'exercice : « S'échauffer avec des images fixes »

Durée estimée : 15 minutes

Description : Invitez les participants à former un cercle. « je suis curieux de connaître l'énergie avec laquelle vous êtes venus aujourd'hui et j'aimerais que vous la manifestiez avec votre corps. Quand je frappe des mains, vous devez vous mettre dans une position qui montre comment vous vous sentez aujourd'hui, maintenant. Restez figés dans ces positions, mais regardez du coin de l'œil ce que sont les statues des autres. Maintenant au prochain battement de mains, je vous demande d'émettre un son qui corrobore le sens de votre statut précédent. Au prochain battement de mains, détendez-vous. Lors du prochain battement de mains, je vous demande d'adopter une position corporelle qui exprime l'émotion, l'énergie ou l'état opposé à celui que vous venez d'exprimer. Lors du dernier battement de mains, montrez cette sculpture avec deux fois plus d'intensité. Relâcher vous. »



Titre de l'exercice : « Agir sur ma journée »

Durée estimée : 10 minutes

Description : Demandez aux participants de se mettre par deux. Demandez à l'un des membres de la paire de raconter à l'autre une situation qui lui est arrivée et qui l'a le plus surpris au cours de la dernière semaine.

La tâche de l'autre personne consiste maintenant à présenter cette histoire, mais sous la forme d'un spectacle de danse d'une minute.

Chaque paire effectue cette tâche simultanément.

Maintenant, les paires changent de rôle : la personne qui a maintenant dansé doit raconter à l'autre personne les vacances de ses rêves.

La tâche de l'autre personne consistera à présenter cela sous la forme d'une performance musicale.



Titre de l'exercice : Oui et Non

Durée estimée : 10 minutes

Description : Dites maintenant aux participants de constituer un autre binôme. Une personne veut obtenir un emploi et l'autre personne ne veut pas l'embaucher. Cependant, la personne qui veut obtenir le travail ne peut dire que OUI, et l'autre personne ne peut dire que NON. La tâche sera de convaincre la personne qui dit non à dire oui !

Encouragez les personnes à essayer réellement de convaincre l'autre personne en essayant différentes stratégies. Les binômes commencent à improviser à vos applaudissements.

Après quelques minutes, arrêtez l'improvisation et dites aux participants de changer de rôle, de sorte que la personne qui a dit Oui dise Non et vice versa.

Les couples commencent à nouveau à improviser au rythme des applaudissements et, au bout de quelques minutes, ils cessent de le faire.

Posez les questions suivantes aux participants :

- *Comment l'exercice s'est-il déroulé pour eux ?*
- *Certains rôles ont-ils été plus difficiles pour eux ?*
- *Ont-ils réussi à convaincre leur partenaire et/ou leur partenaire a-t-il réussi à les convaincre ? Si oui, à quel moment et quelle en est la cause ?*



Titre de l'exercice : « Improvisations drôles »

Estimated time: 20 minutes

Description : Dites aux participants de former un nouveau binôme. Dites-leur que vous allez lire les descriptions des différentes situations et invitez-les à prendre le rôle des personnes décrites et à jouer la situation l'un avec l'autre. Lisez la première situation et demandez aux participants de se répartir les deux rôles de la situation. Laissez les participants jouer pendant un certain temps, puis arrêtez les improvisations et lisez la situation suivante.

Les situations: Le directeur qui veut donner une augmentation et l'employé qui ne veut pas parce qu'il pense que c'est trop. / Le salarié fête son anniversaire et un collègue de son entreprise lui offre un petit hamster. / L'employé suit une formation Excel et se retrouve dans un atelier : il baigne dans les sons des bols tibétains et des gongs.



Titre de l'exercice : « **Croyances dans le travail** »

Durée estimée : 20 minutes

Matériel nécessaire : Feuilles A4 et feutres

Description : Demandez maintenant aux participants ce que sont, selon eux, les croyances. Laissez-les parler et discuter pendant un certain temps, puis racontez-leur une courte théorie sur les croyances :

Brève théorie sur les croyances :

Les croyances sont les hypothèses que nous tenons pour vraies. Il s'agit de l'acceptation de l'existence ou de la véracité de quelque chose, qu'il y ait ou non des preuves ou des indices. En tant qu'êtres humains, nos valeurs et nos croyances influencent la qualité de notre vie, de notre travail et de nos relations.

Les croyances ont des sources différentes :

- Elles peuvent être ancestrales - formées à partir des événements et de l'histoire de nos ancêtres, écrites et transmises dans nos gènes. Il peut s'agir de transmissions ancestrales profondes, répétées oralement depuis des générations dans la famille, mais elles peuvent aussi être inconscientes.
Par exemple : les hommes ne sont pas dignes de confiance, les riches sont mauvais, l'amour est dangereux ;
- Elles peuvent provenir de la société ou des communautés dans lesquelles nous évoluons. Elles sont souvent cachées sous la forme de proverbes, de dictons et d'autres vérités connues "publiquement", par exemple : il n'y a pas de rose sans épines, sans le travail pas de gâteau , ou encore le travail fait grossir, la pauvreté enseigne.
- Peut être le résultat de quelque chose qui nous est arrivé, d'un événement traumatisant dans le passé (le traumatisme n'est pas seulement la mort, un accident ou la violence - pour un enfant, il peut s'agir d'une querelle entre ses parents ou d'une réprimande publique en classe).
- Par exemple, je ne suis personne, je ne suis bon à rien, je suis stupide, ... : Je ne suis personne, je ne suis bon à rien, je suis stupide, ...

For example: I am nobody, I am not good for anything, I am stupid, ...

La fiche pédagogique sur les croyances et valeurs dans la perception de la réalité fournie en annexe vient alimenter cette activité.

Ensuite, donnez à chacun des participants un papier et un stylo et demandez-leur d'écrire les croyances qu'ils ont entendues dans leur vie et qui sont liées au travail.

Demandez ensuite aux participants de se lever et de commencer à marcher avec leurs papiers dans l'espace et donnez-leur la tâche de choisir une croyance et de commencer à dire les phrases à haute voix tout en marchant. Ils peuvent répéter et écouter simultanément celles des autres personnes présentes dans l'espace.

Après cela, arrêtez le groupe pendant un moment et demandez aux participants ce qu'ils ont ressenti pendant cet exercice.

Demandez maintenant aux participants de réfléchir à une phrase qui pourrait être une réponse à la croyance qu'ils ont exprimée à haute voix auparavant.

Demandez aux participants de marcher dans l'espace et de dire à haute voix la phrase qui constitue leur réponse à la croyance.

Demandez aux participants de répéter la phrase plusieurs fois et d'écouter les autres phrases.

Après avoir terminé l'exercice, demandez aux participants

Qu'ont-ils ressenti cette fois-ci ? Qu'est-ce qui a changé par rapport au tour précédent, lorsqu'ils ont exprimé à haute voix leurs convictions ?



Titre de l'exercice : « Le miroir »

Durée estimée : 15 min

Matériel nécessaire : musique calme

Description de l'exercice : Demandez aux participants de former des binômes et demandez à chaque participant de se placer devant son partenaire. Laissez les paires décider : l'une d'entre elles sera le meneur et l'autre le miroir. Le miroir aura pour tâche d'imiter les mouvements du meneur.

Il est important que la personne qui dirige essaie de bouger lentement afin que l'autre personne puisse la suivre. Laissez l'autre personne essayer de se concentrer entièrement sur l'imitation du mouvement montré le plus précisément possible et en même temps.

Le but de l'exercice est que les paires se déplacent le plus précisément possible en même temps. Commencez l'exercice en demandant aux paires de se placer l'une en face de l'autre et de se regarder dans les yeux, sans parler. Dites-leur de commencer le mouvement (de la main droite) lorsqu'ils entendent la musique (donc à un moment donné, mettez la musique - il est important de trouver une musique calme et lente).

Dites à la personne qui dirige le mouvement de commencer par bouger uniquement sa main droite, puis, lorsqu'elle voit et sent que l'autre personne suit, d'inclure d'autres parties du corps.

Au bout d'une minute environ, demandez aux paires de changer de rôle - la personne qui était le leader jusqu'à présent devient le miroir, et la personne qui était le miroir devient la personne qui dirigera le mouvement.



Titre de l'exercice : « Cartes de rôle »

Durée estimée : Première partie - 20 minutes / Deuxième partie - 20 minutes / Troisième partie - 30 minutes

Matériel nécessaire : cartes de rôle imprimées (le même nombre que le nombre de participants)

Description: First part of the exercise: Invite participants to find a pair to work with in the next exercise. Let them try to make sure it is someone they have not worked with much before.

Remarques : Nous proposons, en annexe, trois situations différentes avec 2 cartes de rôle à chaque fois. Nous vous recommandons de choisir une seule situation à travailler avec tout le groupe en fonction des besoins exprimés par le groupe ou qui vous semble pertinente dans votre contexte d'intervention.

Description : Première partie de l'exercice : Invitez les participants à former un binôme. Ils doivent s'assurer qu'il s'agit d'une personne avec laquelle ils n'ont pas beaucoup travaillé auparavant.

Distribuez ensuite les cartes de rôle aux participants - de manière que les membres du binôme aient des cartes de rôle de personnage distincts.

Dites-leur qu'ils vont lire une description de leur rôle, avec des informations sur leur profession, la situation dans laquelle ils se trouvent, l'identité de leur interlocuteur et les circonstances de leur rencontre. Après la lecture, demandez aux participants de réfléchir aux émotions et à l'état d'esprit dans lesquels ils entameraient, en tant que personnages, cette conversation avec l'autre personne. Sur votre clap, demandez-leur de se figer dans la position de départ de leur personnage, et sur votre second clap, dites aux participants de commencer simultanément à improviser cette conversation.

Au bout d'un certain temps, même si vous constatez que la conversation est toujours animée et intense, arrêtez la conversation en frappant à nouveau dans les mains.

Demandez aux participants de se figer à nouveau dans une position qui montre ce que ressent leur personnage à ce moment de la situation.

Demandez maintenant aux participants de regarder autour d'eux dans la salle, en gardant la position dans laquelle ils se trouvent, et de voir comment d'autres personnes se sont positionnées. Dites ensuite que vous allez aller vers chaque personne et placer votre main sur son épaule, ce qui permettra à cette personne de dire un mot qui indique l'émotion du personnage.

Après avoir écouté chaque personne, demandez aux participants de se détendre.

Deuxième partie de l'exercice

Invitez maintenant les participants qui ont joué le même personnage à s'asseoir en cercle d'un côté de la salle et les participants qui ont joué l'autre personnage à s'asseoir ensemble de l'autre côté de la salle.

Invitez les participants à parler (en restant dans leur rôle tout le temps) des questions suivantes :

- *Quelles émotions ressentent-ils ?*
- *De quoi auraient-ils besoin de la part de l'autre partie dans cette situation ?*

Après avoir vérifié que tout le monde a partagé ses idées au sein du groupe, demandez aux groupes de parler de ce qui suit :

- *Quels sont les objectifs qu'ils souhaitent atteindre au cours de cette conversation ? Quelles idées ont-ils sur la manière d'y parvenir ?*

Troisième partie de l'exercice :

Dites maintenant aux participants de rejoindre leur binôme et, lorsque vous frappez des mains, de se figer dans la position dans laquelle ils ont terminé la conversation précédente. Au prochain battement de mains, laissez-les poursuivre la conversation avec leurs paires en gardant à l'esprit leur objectif, qui vient d'être discuté dans les groupes.

Attendez maintenant que les participants aient fini de parler.

Une fois que chaque binôme a fini de parler, invitez-les à présenter 30 secondes de leur conversation : 5 à 6 phrases les plus importantes qui ont été dites entre elles.

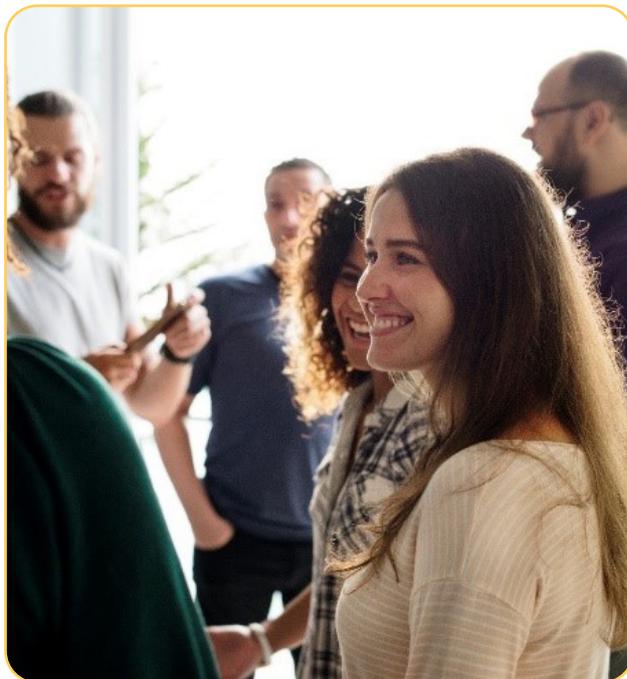
Commencez chaque situation en applaudissant ensemble et, après avoir vu la situation, demandez aux personnes qui observent la conversation :

- *Quels sont les résultats de cette conversation ?*
- *Quelle est la relation entre les deux personnes aujourd'hui ?*
- *Comment cette conversation peut-elle affecter leur situation professionnelle ? Quelque chose a-t-il changé dans ce contexte et si oui, quoi ?*

Après avoir examiné chaque situation, demandez aux participants de remercier leurs partenaires pour ces conversations par un geste et invitez-les à sortir de leur rôle avec l'exercice suivant.

Sortie de rôle : Après les exercices dans lesquels les participants ont joué un rôle pendant une période prolongée, il est utile de prévoir un exercice distinct pour sortir du rôle. Cela permettra aux participants de clore l'exercice, de sortir des émotions du personnage et d'envisager la situation du jeu de rôle d'un point de vue différent.

Invitez les participants à former un cercle debout. Dites-leur d'imaginer que leur rôle est un costume qui leur colle à la peau dans l'instant comme une seconde peau. Invitez les participants à imaginer que pour se débarrasser de cette peau, ils doivent l'enlever avec leurs mains, en commençant par le sommet de la tête et en descendant jusqu'aux pieds. Dites aux participants de ne pas se précipiter dans cet exercice - cette peau ne s'enlève pas facilement ni rapidement.



Remarques : Nous proposons en annexe trois situations différentes avec 2 cartes de rôle à chaque fois. Nous vous recommandons de choisir une seule situation à travailler dans le groupe en fonction des besoins exprimés par le groupe ou qui vous semble pertinente dans votre contexte d'intervention.

SEQUENCE n° 5 : Outils divers pour une communication assertive



Temps estimé pour cette partie : 2h

Objectifs :

- Découvrir l'outil : 4 étapes en CNV (outil de communication assertive avec autrui)
- S'entraîner à communiquer en utilisant le modèle des 4 étapes (individuellement, puis en binôme) sur des cas simples de participants
- Comprendre la notion « l'image de l'ennemi »
- Travailler sur l'image d'ennemi avec les 4 étapes

Brève description du travail : Au cours de cette partie, en se référant aux histoires des cartes de rôle de la session précédente, nous présenterons deux outils de CNV aux participants : Les 4 étapes et l'image de l'ennemi. Les 4 étapes sont un outil de communication assertive, dans lequel nous parlons des faits, des sentiments que nous éprouvons face à une situation, des besoins que nous avons et des demandes que nous formulons par rapport à ce que nous ressentons et à ce dont nous avons besoin. L'image de l'ennemi est un outil dans lequel nous utilisons tout d'abord le langage du chacal : nous créons une description de la personne avec laquelle nous avons eu un conflit dans le langage des jugements, des opinions, des interprétations, des critiques, etc. Nous essayons ensuite de décrire l'ennemi dans le langage de la situation, en quatre étapes : nommer le comportement dans le langage des faits, deviner les sentiments et les besoins qui pourraient être à l'origine du comportement de la personne. Quels besoins essaie-t-il de satisfaire en faisant ce qui ne répond pas à nos besoins ? Nous continuons à nous interroger et à deviner jusqu'à ce que nous ressentions les changements dans notre corps liés à la prise de contact et à l'émergence de la compassion. Nous imaginons comment l'autre personne peut voir la situation, ce qu'elle peut penser et ressentir... L'image de l'ennemi n'est pas utilisée pour justifier le comportement d'une personne qui peut nous blesser, violer notre bien-être. L'empathie ne signifie pas nécessairement renoncer à ses besoins et poser des limites. Elle permet cependant de calmer les émotions, de sortir du langage du jugement et de la critique (langage agressif) pour être plus ouvert à la recherche d'une stratégie constructive et à une communication assertive (à ne pas confondre avec agressive).



Titre de l'activité : « Rencontrer avec les mots »

Durée estimée : 10 minutes

Matériel nécessaire : Des pages A4 imprimées avec des citations

Citation n°1 *“Lorsque vous faites un choix, soyez conscient du besoin que vous voulez satisfaire.”*
M. Rosenberg.

Citation n°2 : *“J’ai l’impression qu’il exprime un point de vue mais ne révèle pas de sentiments.”*
M. Rosenberg.

Citation n°3 *“Nous avons nous-mêmes besoin d’empathie pour pouvoir en offrir aux autres.”*
M. Rosenberg.

Citation n°4 : *“La colère est un cadeau qui nous fait réfléchir à nos besoins”.* M. Rosenberg.

Citation n°5 : *“La violence naît lorsque des personnes souffrantes ne peuvent pas exprimer leur douleur de manière claire.”*

Citation n° 6 : *“Lorsque les gens entendent quelque chose qui ressemble à une critique ou à une exigence, ils ont l’impression que leurs besoins ne sont pas aussi importants que les nôtres. Ils gaspillent alors la majeure partie de leur énergie à se défendre ou à résister, et non à comprendre nos besoins.”* M. Rosenberg.

Citation n°7 : *“Prendre soin de soi, c’est savoir s’intéresser à soi et à ses besoins”.* Sylwia Włodarska

Description de l'exercice : Répartissez les cartes à différents endroits sur le sol. Invitez les participants à se promener, en les encourageant à se familiariser avec le contenu des cartes. Demandez-leur ensuite de s’arrêter à côté des mots qui, d’une manière ou d’une autre, les touchent ou les surprennent le plus, ou qui suscitent une autre émotion. Lorsqu’au moins deux personnes se retrouvent à côté de la même citation, invitez-les à parler entre elles. Si des personnes se trouvent seules à côté de la citation choisie, demandez-leur de prendre leur carte et de rencontrer une autre personne “célibataire” ou de se joindre à un couple ou à un groupe. L’objectif de la conversation est de partager notre compréhension d’une citation donnée, ainsi que les émotions et les réflexions qu’elle suscite.

Cet exercice peut également être fait en guise d’introduction à la thématique CNV, pour ensuite examiner de plus près les pensées individuelles et les développer, par exemple :

Citation n°. 1 *“Lorsque vous faites un choix, soyez conscient du besoin que vous voulez satisfaire”.*
M. Rosenberg. **Selon Rosenberg, tout ce que nous faisons est une réponse à un besoin spécifique.** Il convient donc de se poser la question : “Quel besoin vais-je satisfaire, par exemple, en restant à la maison ? De quoi vais-je m’occuper à l’intérieur de moi si je sors pour rencontrer mes amis ? Lorsque je sais quels besoins je vais satisfaire avec chaque action, je peux choisir plus consciemment le besoin qui est le plus important pour moi en ce moment ou trouver une autre stratégie (action) qui me permettra de satisfaire plus d’un besoin. Par exemple, si je veux satisfaire mon besoin de contact, mais qu’en même temps je veux me détendre, peut-être vais-je demander de reporter la réunion à un autre jour ? Ou peut-être que je passerai voir mes amis pendant une courte période et que je rentrerai tôt chez moi pour me coucher ? Peut-être vais-je rester à la maison et appeler mon ami ? **L’essentiel ici est de montrer la différence entre le besoin et la stratégie.**

Citation n° 2 : La phrase *“J’ai l’impression qu’il exprime un point de vue mais ne révèle pas de sentiments.”* M. Rosenberg - **Nous pouvons ici expliquer la différence entre les sentiments réels et les sentiments supposés.**

Citation no. 3 Nous avons nous-mêmes besoin d'empathie pour pouvoir l'offrir aux autres". M. Rosenberg - en vertu du principe selon lequel "on ne peut obtenir du miel de...", il est difficile de donner aux autres quelque chose que nous n'avons pas nous-mêmes. Nous pouvons recevoir de l'empathie de quelqu'un ou nous en donner par nous-mêmes en étant proches de nos émotions, de nos besoins, en nous donnant la permission de ressentir toutes les émotions et d'examiner attentivement les besoins auxquels elles correspondent, et en choisissant une stratégie qui nous aidera à satisfaire pleinement nos besoins.

Citation no. 4 : La colère est un cadeau qui nous fait réfléchir à nos besoins". M. Rosenberg - **Chaque émotion est une information sur nos besoins. Les émotions désagréables nous informent sur nos besoins insatisfaits, tandis que les émotions agréables nous informent sur nos besoins satisfaits.**

Citation n° 5 : "La violence naît lorsque des personnes souffrantes ne peuvent pas exprimer leur douleur de manière claire." Selon Rosenberg, la violence n'est pas une stratégie constructive, d'où l'importance de la conscience de soi dans la CNV (pourquoi est-ce que je fais ces choses ? qu'est-ce que je veux vraiment dire ? de quoi ai-je vraiment besoin ? comment puis-je satisfaire ce besoin d'une autre manière ?)

Il peut s'agir d'un résumé de l'atelier au cours duquel la philosophie de la CNV a été élaborée (y compris les principales distinctions).



Titre de l'exercice (apports théoriques) :
« Les positions de vie selon l'analyse transactionnelle »

Durée : environ 15 minutes

Matériel : tableaux à feuilles mobiles avec un axe

Une position/attitude de vie est une attitude psychologique à l'égard de soi-même et des autres que nous développons dès l'enfance. Elle découle de croyances fondamentales développées au cours de nos premières années (selon certains analystes transactionnels, dès les premiers mois de notre vie) et est utilisée pour justifier nos décisions et notre comportement. On peut observer la position de vie en analysant nos déclarations générales sur nous-mêmes (par exemple, je suis gentil, je suis stupide, je suis le meilleur, etc.) et sur les autres (par exemple, les gens en général sont corrects, on ne peut pas faire confiance aux gens, ce monde est dur - tout le monde se bat pour ses droits, etc.)). Ces affirmations se concluent par "je vais bien" ou "je ne vais pas bien" et "tu vas bien" ou "tu ne vas pas bien". Tout dépend donc de la façon dont nous nous percevons et dont nous percevons les autres : OK ou pas OK. Cela nous donne quatre combinaisons possibles:

Nous traçons deux axes sur le tableau - un axe vertical et un axe horizontal. Nous les étiquetons en conséquence (comme dans l'image ci-dessus - "Moi" sur l'axe horizontal, "Toi" sur l'axe vertical, "OK" tout en haut et à l'extrémité de l'axe horizontal, "pas OK" à l'intersection des deux axes). Nous divisons ensuite l'espace qui les sépare en quatre rectangles égaux. Avec les élèves, nous complétons les rectangles (la partie bleu foncé, par exemple "Je vais bien, tu ne vas pas bien"). Le formateur explique chaque attitude (ce qu'elle est, quel type de comportement peut en résulter), les nomme toutes : introjective, idéale, projective, futile et inscrit ces noms dans les cases.

Je ne suis pas OK - tu es OK : une introjection dans laquelle nous ne reconnaissons pas nos ressources et notre capacité à agir de manière appropriée et à satisfaire nos besoins, alors que les autres sont perçus comme ayant les ressources et la capacité d'agir. La personne dans cette position se sent inférieure aux autres et, à un niveau inconscient, fait des choix qui entraînent des sentiments désagréables qui confirment sa faible valeur présumée. Cela peut se traduire par un manque de confiance en nos capacités et par la conviction que les autres savent mieux que nous ce qu'il faut faire dans une situation donnée. Dans cette position, nous pensons que nos besoins sont moins importants ou que nous avons moins de droits pour les satisfaire.

Je vais bien - tu ne vas pas bien : une projection dans laquelle nous ne reconnaissons pas les ressources et la capacité d'agir de manière appropriée chez les autres, alors que nous voyons ces capacités chez nous. La personne dans cette position se sent supérieure aux autres et tente de le montrer dans diverses situations. Elle adopte une position défensive et peut être perçue comme agressive, insensible, autoritaire. Cette position peut également prendre une forme plus subtile : le sauvetage. Le "sauveteur" part du principe qu'il sait mieux que les autres comment aider quelqu'un et s'attribue donc la capacité de penser et d'agir correctement ("je vais bien"), en la retirant aux autres ("vous n'allez pas bien"). Cette position sert souvent de couverture à la position "Je ne vais pas bien - Tu vas bien", qui est beaucoup plus profonde. Il s'agit d'une défense contre le fait d'admettre que vous vous considérez comme "n'allant pas bien".

Je ne vais pas bien - Tu ne vas pas bien : une impasse, une position dans laquelle nous ne voyons pas les ressources ou les capacités d'agir de manière appropriée, que ce soit chez nous ou chez les autres. Une personne dans cette position est convaincue que le monde et les gens ne sont pas bons, tout comme elle-même. Elle se sent impuissante.

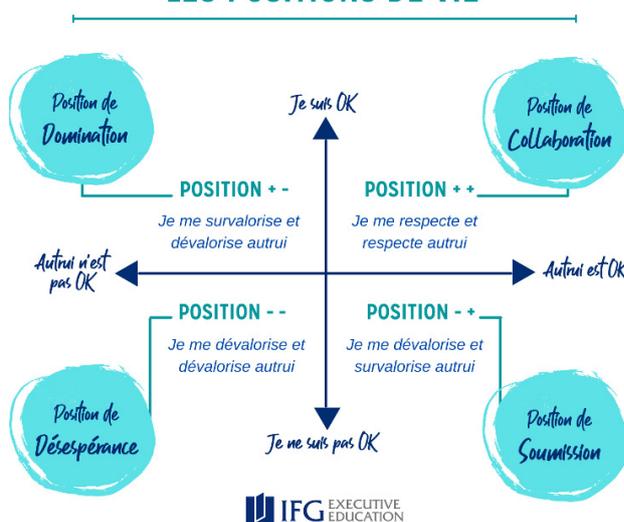
Je vais bien - Tu vas bien : Cette position, abrégée en "OK-OK", est considérée comme une position de vie saine qui nous permet de reconnaître nos propres ressources et celles des autres et de conserver une vision généralement positive du monde. Elle est liée au concept d'assertivité. Elle reconnaît à la fois son propre droit et celui des autres à s'exprimer et à agir en fonction de leurs besoins, dans le respect mutuel, sans être soumis ou agressif à l'égard d'autrui. Ces personnes sont disposées à coopérer avec les autres.

Il est important que le formateur mentionne que même si nos attitudes face à la vie se forment dans la petite enfance, cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas changer d'attitude en tant qu'adultes conscients. Nous pouvons décider de sortir de nos schémas de pensée sur nous-mêmes et sur les autres. Par où commencer ? En examinant notre propre comportement et les pensées qui nous accompagnent lorsque nous interagissons avec les autres.

Le formateur peut poser des questions :

- Dans quelle partie de l'axe se trouvait le personnage que vous venez de jouer ?
- Y a-t-il eu un changement au cours de la conversation ? Le rôle que vous jouiez a-t-il changé à un moment ou à un autre de l'échelle ? Si oui, qu'est-ce qui a provoqué ce changement ?

UN DES CONCEPTS DE L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE : LES POSITIONS DE VIE





Titre de l'exercice :
« Instructions pour la danse de la girafe et du chacal »

Durée : 20 minutes

Matériel : quatre pas de danse de la girafe et quatre pas de danse du chacal imprimés, tableau de conférence, feuilles de papier A4.

Description de l'exercice : Le formateur trace au sol deux parcours composés de quatre étapes :

Le premier, celui de la girafe, est constitué de :

- Faits
- Sentiments
- Besoins,
- Demandes (aux autres ou à nous-mêmes).

Le premier, celui de la girafe, est constitué de :

- Interprétations,
- Sentiments supposés,
- Jugements/généralisation,
- Commandement.

Entre les deux chemins, au tout début, il y a une feuille de papier avec le mot **INTENTION**.

Le formateur présente deux stratégies de communication à l'aide d'exemples (ils peuvent être tirés de la vie du formateur ou de personnages de l'exercice précédent "Cartes de rôles"). En passant d'une carte à l'autre, le formateur formule sa déclaration (nous recommandons de commencer par le chacal). Il est important de dire que la girafe choisit l'attitude "Je vais bien - tu vas bien". Elle s'occupe de ses propres besoins, mais elle est aussi prête à remarquer les besoins des autres et à chercher des stratégies qui satisfont les besoins des deux parties. C'est avec cette intention qu'elle entame le dialogue. Elle choisit la coopération plutôt que d'affirmer son point de vue.

Exemple pour mener l'exercice :

La situation support : Votre collègue arrive à votre rendez-vous avec 20 minutes de retard.

Deux voies possibles :

- La danse de la girafe (**Langue des girafes**) : Afin de prendre soin de nous, mais sans blesser l'autre personne, **utilisons un message "je"** qui ne contient pas de jugements, ne colle pas d'étiquettes ("tu es"), mais informe de manière substantielle sur nos sentiments et nos besoins. Cela nous permet également d'exprimer nos souhaits concernant le comportement de l'autre personne. Telles sont les quatre étapes de l'expression sincère de soi selon le langage de la CNV.

1. L'observation : Nous décrivons des actions, des activités et des faits observés, sans jugement ni interprétation.

Ex : Lorsque vous arrivez à la réunion 20 minutes plus tard que convenu

2. Sentiment : Nous exprimons nos émotions.

Ex : Je suis en colère.

3. Besoin : Nous exprimons ce dont nous avons besoin

Ex : parce que j'ai besoin que nous respections nos accords/Je voudrais prendre soin de mon temps et de mes projets pour aujourd'hui/Je voudrais être au clair sur mon emploi du temps de la journée (si j'avais su à l'avance que tu serais en retard, j'aurais pu planifier ma journée différemment).

4. Demande : Nous disons ce que nous aimerions obtenir de l'autre personne (ce qu'elle peut faire) pour satisfaire nos besoins. Il est très important de spécifier certaines actions, situées dans le temps et dans l'espace

Ex : J'aimerais que tu t'assures d'être à l'heure la prochaine fois que nous nous rencontrerons, ou que tu m'informes plus tôt si tu as l'intention d'être en retard.

- La danse du chacal (**langage du chacal**) :

1. Interprétations

Ex : Vous ne tenez pas compte de nos accords.

2. Sentiments supposés

Ex : Je ne me sens pas respecté !

3. Jugement

Ex : C'est un comportement ridicule.

4. Blâme

Ex : Vous avez ruiné mes projets.

5. Généralisation

Ex : Vous êtes toujours en retard !

6. Ordre

Ex : Respectez nos accords. Ne pas être en retard.

Notes pour le formateur : si le formateur dispose de suffisamment de temps et s'il estime que le groupe a besoin d'une clarification plus détaillée et d'une différenciation entre les faits et les interprétations, nous l'encourageons à faire l'exercice suivant : fact-from-interpretation.pdf (adminlawbc.ca).

Voir un lien vers des exemples de messages dans les langues de la girafe et du chacal : www.apprentie-girafe.com/pourquoi-le-chacal-et-la-girafe-sont-les-symboles-de-la-cnv

Voici un lien pour faire la différence entre les faits et les interprétations : www.google.fr/search?q=differences+entre+faits+et+interpr



Titre de l'exercice : « Je t'invite à danser »

Durée : 15-30 minutes

Matériel : plusieurs séries de pas de danse de la girafe, listes de sentiments et de besoins (pour chaque élève).

Description de l'exercice : Les participants se placent en cercle. Le formateur encourage chacun à regarder vers le bas, au milieu du cercle. Au signe du formateur, les participants lèvent les yeux. Ils changent de place avec la personne avec laquelle ils ont établi un premier contact visuel. Ensuite, les participants sont à nouveau invités à regarder le milieu du cercle sur le sol. De nouveau, au signe du formateur, les étudiants lèvent les yeux, établissent un contact visuel avec une autre personne du cercle et changent de place. Cet exercice peut être répété 3 à 4 fois. Après le dernier échange, les participants sont invités à former des binômes avec la dernière personne avec laquelle ils ont établi un contact visuel.

Nous nous asseyons en cercle et les paires s'assoient l'une à côté de l'autre. Le formateur distribue des feuilles de travail à tous les élèves. Elles contiennent les questions suivantes :

1) Rappelez-vous une situation (qui peut être tirée de votre travail) liée aux relations ou au contact avec les autres, qui a déclenché des émotions désagréables en vous, mais dans laquelle vous n'avez pas exprimé vos émotions ou vos besoins de manière assertive (peut-être avez-vous adopté une attitude soumise, passive ou agressive, ou ne vous êtes-vous pas exprimé pour une autre raison).

2) Essayez de suivre les 4 étapes de la danse de la girafe :

Étape 1 : Nommez les faits - décrivez la situation qui a déclenché les émotions en vous de la manière la plus objective possible.

Étape 2 : Nommez l'émotion que vous avez ressentie à ce moment-là

Étape 3 : Quel besoin important n'a pas été satisfait ?

Étape 4 : Que voulez-vous vous demander ? Que voulez-vous demander à l'autre personne ?

Les participants disposent d'une dizaine de minutes pour remplir la carte. Ils étalent ensuite une série de cartes sur le sol (chaque binôme cherche un espace à l'intérieur ou à l'extérieur de la salle de classe pour étaler les cartes sur le sol et pratiquer les messages confortablement).



Nous encourageons les participants à demander à chaque membre d'un binôme d'essayer de faire la danse de la girafe. Tout d'abord, la personne A du binôme présente le contexte de la situation à la personne B. Ensuite, elle formule un message en 4 étapes (elle imagine qu'elle adresse ce message à une personne spécifique). Ils commencent par nommer les faits (étape 1) et passent à l'étape suivante. Ils vont à la carte 2 et nomment leurs sentiments (s'ils en ont besoin, ils peuvent utiliser la liste des sentiments). Il parle ensuite de ses besoins (étape 3 - il peut utiliser la liste des besoins) et formule une demande (étape 4).

Au cours de cette activité, la personne B joue le rôle d'assistant en nommant les faits, les émotions, les besoins et les demandes. Elle peut réagir lorsqu'elle entend que les "faits" énoncés par la personne A ressemblent davantage à des interprétations, des conjectures ou lorsqu'elle entend des émotions supposées au lieu d'émotions réelles (par exemple, je ne me sens pas respecté). Dans de telles situations, ils essaient d'amener la personne A à trouver d'autres mots en lui posant des questions appropriées. Ils essaient de deviner l'émotion que la personne A voulait exprimer, par exemple : "Que voulez-vous dire par 'vous m'avez insulté' ? Qu'a-t-il dit exactement ?" ou "Vous dites que vous ne vous sentez pas respecté. Est-ce que je devine correctement que vous voulez parler de tristesse ? Ou s'agit-il plutôt de colère ? La personne B aide également la personne A à trouver le véritable besoin qui se cache derrière ses émotions (note de l'auteur : découvrir "quel est le véritable problème", c'est-à-dire quel besoin se cache derrière mes émotions, peut être un processus vraiment difficile et fastidieux parce que nous n'avons pas l'habitude de procéder régulièrement à une introspection et à une auto-réflexion. Il nous est plus facile de nommer et de juger le comportement des autres que d'examiner nos propres besoins, qui sont la véritable source de nos émotions. C'est pourquoi la présence d'une autre personne est si importante dans ce cas. Elle peut mener cette enquête avec nous, nous guider, partager son expérience). La personne B peut également partager ses propres sentiments, en jouant un instant le rôle du destinataire du message et en répondant à la question suivante : "Qu'ai-je ressenti en entendant l'ensemble du message et ses différentes parties ?

Après s'être entraînés, les partenaires changent de rôle - c'est maintenant la personne B qui a l'occasion de dire le message à haute voix.



Titre de l'exercice : « Résumé »

Durée : 15 minutes

Matériel : crayons de couleur, feuilles de papier

Description de l'exercice : Le formateur invite les participants à se placer en cercle à côté d'une feuille de papier qui représente le mieux ce qu'ils sont après l'exercice. Certaines cartes contiennent des mots, d'autres des images. Exemples de mots : légèreté, défi, doute, inspiration. Exemples d'images : le ciel dans différentes versions (différents nuages, couleurs, etc.).

Ensuite, les participants se réunissent par groupes de 3 à 4 pour parler de ce qu'ils ont choisi et pourquoi. Les volontaires peuvent faire part de leurs réflexions à l'ensemble du groupe.

Pour en savoir plus : sur le langage de la girafe et du chacal : [le langage de la girafe et le langage du chacal | La communication non violente expliquée par Marshall Rosenberg - Recherche Google](#)

La communication compatissante - The Natural Child Project ; Différencier les faits des interprétations : [fact-from-interpretation.pdf](#) (adminlawbc.ca) ; Différence entre sentiments et sentiments supposés : Votre sentiment est-il un jugement déguisé ? "Coupe d'empathie

Liste des pseudo-sentiments : Les sentiments mélangés à une pensée - Elly van Laar Coaching

SEQUENCE n° 6 : Introduction aux concepts d'intersectionnalité, de relations de pouvoir

Temps estimé pour cette partie : 2 heures

Objectifs :

- Générer des connaissances sur le concept d'intersectionnalité et les situations dans lesquelles les personnes sont confrontées à des oppressions multiples en fonction de leurs différents rôles sociaux et identités.
- Prendre conscience du concept de privilèges et des différents axes de pouvoir lorsque les privilèges jouent un rôle crucial.
- Sensibiliser à l'impact que nous avons dans certains contextes et parmi différents groupes sociaux
- Reconnaître les besoins personnels, les objectifs et les situations d'oppression ou de discrimination au sein du groupe
- Remettre en question et réfléchir de manière critique aux rôles sociaux et au pouvoir accordé à des groupes et à des personnages spécifiques dans la société.
- Sensibiliser au marché du travail en tant que structure sociale marquée par la hiérarchie, le pouvoir et les situations d'injustice

Breve description du travail : Au cours de cette partie thématique, les participants prendront part à une série d'exercices participatifs et collectifs qui introduiront progressivement un espace pour discuter ouvertement des sujets des privilèges, de la discrimination, de l'intersectionnalité et de l'oppression. Cette partie de l'atelier est fondamentale pour permettre aux participants de réfléchir individuellement et collectivement à la manière dont les éléments identitaires et les rôles sociaux jouent un rôle crucial dans les dynamiques de pouvoir et les situations d'injustice et d'oppression, et que le contexte du marché du travail n'échappe pas à cette règle.



Titre de l'exercice : « Bienvenue à la diversité »

Durée estimée : 30 minutes (en fonction des questions)

Matériel nécessaire : Une grande pièce pour que les gens puissent se déplacer librement

Description de l'exercice :

- Demandez aux participants de se placer en cercle, face au centre, et de se regarder les uns les autres.
- Expliquez que vous allez faire une série de déclarations et qu'à chaque fois, ceux qui sont d'accord sont invités à faire un pas en avant vers le centre, tandis que tous les autres restent immobiles dans le cercle.
- Après chaque affirmation, invitez les participants à regarder autour d'eux et à reconnaître à la fois ceux qui ont déménagé et ceux qui sont restés, sans porter de jugement. Rappelez-leur qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse et que nous effectuons cet exercice pour reconnaître et valoriser les diversités présentes dans le groupe.

Exemples de déclarations :

Faites un pas en avant si vous le souhaitez :

- Je me sens fatigué.
- Je ressens de la curiosité à l'égard de la formation.
- J'ai mis plus d'une demi-heure pour venir à la séance d'aujourd'hui.
- Je suis né dans le même lieu que celui où je vis actuellement./ je suis né dans le même lieu que celui où est né au moins l'un de mes parents.
- Je suis né au même endroit que celui où est né au moins l'un de mes grands-parents.
- Je peux parler plus de 3 langues.
- Souhaite que l'on s'adresse à lui en l'appelant "elle".
- Souhaite que l'on s'adresse à lui en l'appelant "il".
- Croire qu'il est facile de trouver un emploi.
- Aimer travailler.
- Vous aimez passer votre temps libre dans la nature.
- Considérez-vous comme une personne créative.
- Avoir eu des problèmes avec son patron au travail.
- Avoir eu le sentiment de ne pas être reconnu/valorisé sur votre lieu de travail.
- Ne pas avoir le travail que vous aimeriez avoir.
- Avoir vécu ou été témoin d'une situation d'oppression (mobbing, harcèlement sexuel, autre) sur votre lieu de travail.
- Penser que nous vivons dans une société juste.
- Avez déjà rencontré des difficultés à exprimer vos propres émotions ou sentiments.
- Ont été traités d'"agressifs" ou d'"hystériques".
- Avoir terminé des études supérieures (à l'université).

Chaque fois que vous faites une déclaration, demandez à certains participants (ceux qui ont fait un pas en avant et ceux qui sont restés) pourquoi ils se sont positionnés d'une certaine manière et comment cet aspect les affecte.

À la fin de l'activité, remerciez tout le monde pour sa participation et accueillez les diversités présentes dans la salle, à la fois celles qui ont été nommées et celles qui ne l'ont pas été, ainsi que celles qui n'affectent peut-être pas le groupe mais qui sont également présentes dans la société.

Pour clore l'exercice, posez les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui était facile ?
- Qu'est-ce qui a été difficile ?
- Avez-vous découvert quelque chose de nouveau sur vous-même ?
- Comment la façon dont nous

Commentaires / conseils pour les animateurs : Cet exercice vise à accueillir la diversité du groupe et à travailler sur l'intersectionnalité, c'est-à-dire l'interaction entre deux ou plusieurs facteurs sociaux qui définissent une personne. Les questions d'identité telles que le sexe, l'ethnicité, la race, la situation géographique, mais aussi la trajectoire et l'expérience professionnelles, afin d'établir des liens et de sensibiliser aux différentes histoires et expériences de chaque participant.

Dans la description de l'activité, vous trouverez des exemples de déclarations. Cependant, vous pouvez les adapter au groupe, mais veuillez utiliser cette activité pour travailler sur l'intersectionnalité, les identités et poser des questions qui peuvent vous donner des informations sur le point de vue des participants sur les sujets qui sont au cœur de la formation.



Titre de l'exercice : « Triangle d'identité »

Durée estimée : 15-20 minutes (en fonction des axes sur lesquels vous voulez travailler)

Matériel nécessaire : Une grande salle, une feuille de papier et un marqueur pour chaque groupe.

Nombre de participants : Adaptable de 3 à 30 participants (le nombre doit être divisible par 3 - si ce n'est pas le cas, les formateurs doivent également participer).

Objectifs :

- Commencer à se connaître
- Explorer et accepter qu'il y a toujours des éléments d'identité que nous partageons et qui nous rapprochent, mais aussi des éléments que nous ne partageons pas et qui nous différencient.

Préparation : Former des groupes de trois personnes.

Description étape par étape :

1. Donnez à chaque groupe une feuille de papier et un marqueur.
2. Invitez-les à dessiner un triangle sur la feuille.
3. À chaque point, écrivez le nom d'un des membres du groupe.
4. Le long des côtés, ils doivent écrire quelque chose qui est vrai pour les deux personnes que le côté relie, mais qui n'est pas partagé par la troisième personne (à l'extrémité du triangle) → vous pouvez essayer de leur faire trouver des éléments communs, de préférence liés aux thèmes sur lesquels vous travaillez (travail, émotions, identité).
5. Au milieu, ils doivent mettre quelque chose qu'ils partagent tous les trois.
6. À côté de leur nom, ils doivent trouver quelque chose qui n'est vrai que pour cette personne.

Clôture : Une fois l'activité terminée, les participants peuvent présenter le triangle complet au groupe ou seulement un ou deux éléments (par exemple, ce qui les relie tous, ce qui les a surpris au cours de l'activité).

Commentaires / conseils pour les animateurs : L'activité peut également être réalisée en ligne. Dans ce cas, vous pouvez utiliser la fonction "salle de réunion" de votre interface en ligne pour créer les petits groupes. Demandez aux participants d'inscrire d'abord leur nom dans les trois coins du triangle, puis d'utiliser des post-it pour noter les aspects partagés et non partagés qu'ils identifient.



Titre de l'exercice : « L'étoile de l'intersectionnalité »

Durée estimée : 40-45 minutes (en fonction des axes sur lesquels vous souhaitez travailler)

Matériel nécessaire : Une grande pièce pour que les gens puissent se déplacer librement et un type de papier que vous pouvez utiliser pour marquer les axes sur le sol.

Description de l'exercice :

1. Demandez aux participants de se placer en ligne face à l'animateur ou aux animateurs.
2. Expliquez que vous allez tracer une ligne (avec l'aide du type) sur le sol qui marque la ligne entre le privilège et l'absence de privilège (oppression). Dites ensuite aux participants que vous leur demanderez progressivement de se positionner par rapport au concept spécifique que vous indiquez et de réfléchir à leur position dans la société (plus proche du privilège, plus éloignée, sur la ligne même) par rapport à ce concept/caractéristique et à la perception sociale de celui-ci.
3. Après chaque déclaration, invitez les participants à regarder autour d'eux et à se reconnaître sans jugement. Rappelez-leur qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses et que nous effectuons cet exercice pour reconnaître et valoriser les diversités présentes dans le groupe. Invitez les participants à exprimer leurs pensées sur le champ s'ils le souhaitent et donnez-leur des idées si nécessaire.

L'idée est de commencer par un axe et d'en placer progressivement d'autres de manière à obtenir, à la fin, une sorte de point de départ sur le sol, que l'on appelle l'étoile de l'intersectionnalité (voir outil 1 ci-après).

Exemples de caractéristiques/axes que vous pouvez utiliser et qui sont fondamentaux pour engager les participants :

- Couleur de la peau
- Nombre de langues parlées
- Nationalité
- Le sexe biologique
- Sexe
- L'orientation sexuelle
- Niveau d'études (lycée, master, doctorat)
- Situation socio-économique (revenus)
- Votre lieu de travail réel (ou situation de travail réelle).
- Votre religion
- Votre âge
- Votre condition physique

Chaque fois que vous introduisez un nouvel axe, demandez aux participants de se positionner uniquement et exclusivement par rapport à celui-ci (par exemple, en ce qui concerne la nationalité, demandez aux gens de définir leur niveau de privilège uniquement en fonction du concept d'être espagnol/italien/polonais tel qu'il est perçu socialement). Lorsque vous voyez beaucoup de mouvement, ou beaucoup de personnes dans un extrême ou l'autre, demandez aux participants de partager (s'ils le souhaitent et ceux qui sont prêts à le faire) les raisons pour lesquelles ils ont choisi cette position.

À la fin de l'activité, prenez un moment.

Pour clore l'exercice, posez les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui était facile ?
- Qu'est-ce qui a été difficile ?
- Avez-vous découvert quelque chose de nouveau sur vous-même ?
- Vous êtes-vous senti(e) mal à l'aise à un moment ou à un autre ?
- Comment la façon dont nous nous positionnons a-t-elle une conséquence sur nos relations dans la société ?

Expliquez que le déplacement dans la salle (vers l'avant ou vers l'arrière) est un voyage entrepris par chaque participant et qu'il façonne la façon dont il perçoit et se déplace dans la société, en particulier en ce qui concerne le marché du travail.

Commentaires / conseils pour les animateurs : Cet exercice vise à sensibiliser aux multiples axes d'oppression et de privilège qui sont en vigueur chaque fois que nous agissons et nous engageons socialement. Il permet aux participants de prendre conscience qu'il existe des situations d'oppression multiple et que nous bénéficions parfois de privilèges dont nous ne sommes pas conscients. C'est la première étape nécessaire pour commencer à réfléchir de manière critique à la façon dont nous pouvons élaborer des stratégies sur ces situations.

Outil n°1 - L'étoile de l'intersectionnalité (Adapté de CCRweb.ca et du Flickr de Sylvia Duckworth)



Source : www.france.makesense.org/media/4-manieres-de-renoncer-avec-elegance-a-ses-privileges

SEQUENCE n° 7 : Travailler sur les histoires des participants

Temps estimé pour cette partie : 4 heures

Objectif : Dans de cette partie les participants vont travailler non pas sur les histoires fictives, mais sur leurs histoires personnelles, qui ont été difficiles ou qui ont fait l'objet d'une oppression au cours de leur vie professionnelle. L'objectif est de réfléchir à leurs propres histoires et d'essayer de mettre en œuvre les outils de la CNV dans les interventions effectuées dans les scènes qui montrent les histoires des participants. Bien sûr, il est important que les outils de la CNV ne soient pas obligatoirement utilisés dans les interventions, le but recherché étant que les participants se sentent libres de décider s'ils veulent les utiliser ou non.

Brève description du travail : Au cours de cette partie, nous proposons aux participants de travailler en petits groupes (idéalement en groupes de 4). Tout d'abord, nous invitons chacun d'entre eux à partager une expérience de vie professionnelle, qui a été difficile, dans laquelle ils ont été confrontés à l'oppression (de la part des collègues, du patron). Nous les invitons à choisir une des histoires sur laquelle ils aimeraient travailler et à entrer dans la peau des personnages de celle-ci. Nous proposons que le propriétaire de l'histoire puisse choisir s'il veut observer la scène et les exercices préparant la scène ou s'il veut incarner un personnage (dans ce cas, nous proposons qu'il ne joue pas son propre rôle et ni celui de l'opresseur, mais le témoin de la scène). Avant de jouer la scène, nous aimerions proposer aux participants une série d'exercices qui les aideront à entrer dans la peau de leur personnage. Ensuite, ils joueront la scène et les participants pourront générer des idées et intervenir dans les scènes proposées.



Titre de l'exercice : « Montrez-moi ce que je ressens »

Durée estimée : 10 minutes

Invitez les participants à se placer en cercle. Dites-leur que dans la première activité, ils peuvent exprimer dans quel état d'esprit ils commencent la session d'aujourd'hui. La première personne qui a envie de commencer en choisit une autre dans le cercle, la regarde dans les yeux et lui dit trois ou quatre phrases sur ce qu'elle ressent aujourd'hui. La tâche de la personne à qui elle s'adresse est d'illustrer les propos avec son corps sous la forme d'une image de base, et la tâche des personnes à droite et à gauche de la personne qui montre cette image est de la rejoindre, soit en soulignant le contenu de la déclaration, soit en montrant une autre partie de la déclaration avec leur corps (par exemple, si la déclaration contient de la fatigue et de l'excitation, la première personne peut montrer de l'excitation et la seconde de la fatigue).

Ensuite, lorsque les trois individus forment une image de la déclaration, elles se figent et, après un certain temps, lorsque la personne qui a partagé sa déclaration applaudit, elles se détendent.

Ainsi, un par un, chacun partage sa déclaration sur ce qu'il ressent en regardant l'image qui est en train de se former à partir de cette déclaration.



Titre de l'exercice : « Images liées à mon travail »

Durée estimée : 20 minutes

Invitez les participants à commencer à marcher dans la pièce, en changeant de direction de temps en temps. Annoncez-leur qu'aujourd'hui, ils vont travailler sur leurs expériences, leurs sentiments par rapport à leur situation professionnelle. Dites-leur que chaque participant à cet exercice peut partager autant qu'il/elle est prêt(e) à le faire sur ses expériences. Il est important qu'ils essaient de choisir un domaine, un sujet sur lequel ils sont prêts à travailler au cours des activités d'aujourd'hui. Soulignez à nouveau la liberté dont ils disposent pour chaque exercice - s'ils estiment ne pas vouloir participer à un exercice, ils peuvent s'asseoir et rester observateurs pendant un certain temps.

L'important est que les exercices suivants permettent d'explorer différents domaines. Encouragez-les donc à essayer d'entrer le plus possible dans les exercices, tant au niveau du corps que des émotions. D'autre part, il est également utile de souligner qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses ou formes, ce qui est important, c'est le processus d'exploration lui-même.

Dites-leur d'essayer de se souvenir d'une chose qu'ils trouvent précieuse dans leur travail actuel et/ou dans leur profession et/ou dans l'emploi qu'ils ont imaginé (en fonction de leur situation actuelle). Leur tâche consistera à montrer cette valeur sous la forme d'une image fixe. Au clap suivant, les participants peuvent simultanément commencer à se déplacer dans l'espace, afin d'explorer davantage la valeur qu'ils ont montrée.

Au bout d'un moment, lorsque vous frappez dans les mains, laissez les participants terminer leurs images fixes et recommencer à marcher dans l'espace. Dites-leur maintenant d'essayer de se souvenir d'une chose qu'ils considèrent comme une difficulté dans leur travail/profession actuel (dans la même variante que le premier tour, en fonction de leur situation actuelle) et, en frappant des mains, formez une image fixe à ce sujet. Au prochain battement de mains, les participants peuvent commencer à parler de cette manière pour approfondir la difficulté qu'ils ont montrée dans l'image.



Titre de l'exercice : « Emploi idéal et emploi réel »

Temps estimé : 40 min

Invitez maintenant les participants à former un cercle. Répartissez-les en deux groupes, de manière qu'il y ait au moins 4 personnes par groupe. S'il y a trois personnes dans un groupe et que vous avez deux formateurs, laissez un formateur rejoindre ce groupe en tant que participant (il n'aura pas à créer les images lui-même, il se contentera de rejoindre les images des autres participants).

Demandez aux participants de réfléchir à ce qu'ils pensent être leur véritable emploi (en se basant également sur l'exercice précédent) et à ce que serait leur emploi idéal.

Leur tâche consistera (pour chacun d'entre eux) à concevoir deux images à partir des autres participants du groupe : une image montrant l'emploi réel et l'autre l'emploi idéal.

Dites aux participants que lorsque l'un d'entre eux crée l'image, le reste du groupe doit suivre complètement la proposition, en essayant de créer l'idée aussi fidèlement que possible. Les auteurs des images peuvent choisir de faire partie ou non de leur image.

Ensuite, lorsque chaque participant a installé son image, montrez-la devant l'ensemble du groupe.

À chaque image, demandez au public quel titre il donnerait (réelle et idéale).

Ensuite, après avoir donné les titres, demandez à l'auteur :

- Ce qu'il ou elle pense des titres qui ont été prononcés par le public ?
- Quels titres donnerait-il/elle à ses images ?

Demandez ensuite aux participants qui font partie des deux images de montrer à nouveau celle liée à la situation professionnelle réelle. Leur tâche consistera maintenant à essayer, en trois fois, de passer de l'image de l'emploi réel à l'image de l'emploi idéal. Chaque battement de mains sera un signe pour les participants, qui font partie des images pour un passage d'une image à l'autre visant à obtenir au troisième battement de mains la position qu'ils occupent dans la représentation de l'emploi idéal.

Après l'exercice, demandez quelles sont les impressions de l'auteur des images :

- Comment s'est-il/elle senti(e) face à ce changement ?
- Ce qui a été le plus difficile dans ce changement (quel moment).



Titre de l'exercice : « Les croyances dans notre travail »

Demandez maintenant aux participants ce que sont, selon eux, les croyances.

Laissez-les parler et discuter pendant un certain temps, puis présenter une courte théorie sur les croyances (voir séquence 4, exercice 5)

Ensuite, donnez à chacun des participants un papier et un stylo et demandez-leur d'écrire les croyances qu'ils ont entendues dans leur vie et qui sont liées au travail.

Demandez aux participants de se lever et de commencer à marcher avec leurs papiers dans l'espace et donnez-leur la tâche de choisir une croyance et de commencer à dire les phrases à haute voix tout en marchant. Ils peuvent répéter et écouter simultanément les croyances des autres personnes présentes dans l'espace.

Après cela, arrêtez le groupe pendant un moment et demandez aux participants ce qu'ils ont ressenti pendant cet exercice.

Demandez maintenant aux participants de réfléchir à une phrase qui pourrait être une réponse à la croyance qu'ils ont exprimée à haute voix auparavant.

Demandez aux participants de marcher dans l'espace et de dire à haute voix la phrase qui constitue leur réponse à la croyance.

Demandez aux participants de répéter la phrase plusieurs fois et d'écouter les autres phrases.

Après avoir terminé l'exercice, demandez aux participants ce qu'ils ressenti cette fois-ci ? Qu'est-ce qui a changé par rapport au tour précédent, lorsqu'ils ont exprimé à haute voix leurs convictions ?



Titre de l'exercice :
« Partage d'histoires et élaboration de scènes »

Temps estimé : 40 min

Description de l'exercice : En restant dans les mêmes groupes, invitez les participants à partager une situation/un sujet dans leur domaine de travail qui est difficile pour eux et qu'ils aimeraient changer.

Assurez-vous que lorsqu'une personne partage sa situation, le reste du groupe l'écoute (sans se référer à sa propre situation), en posant éventuellement des questions en cas d'ambiguïté.

Veillez à ce que chaque groupe dispose d'un temps de parole suffisant pour permettre à chacun de s'exprimer.

Ensuite, une fois que tout le monde a raconté son histoire, demandez aux participants de réfléchir à la manière dont ils aimeraient créer une ou deux scènes à partir de leur histoire, en impliquant tous les membres de leur groupe dans la ou les scènes. Demandez aux participants d'essayer d'établir un lien entre les questions soulevées dans les histoires.

Dites aux participants qu'après avoir réfléchi à la manière dont les scènes pourraient se dérouler, ils doivent essayer d'improviser leurs scènes.

Une fois les scènes préparées, invitez les groupes à les présenter.



Titre de l'exercice : « **Présentation des scènes et discussion** »

Durée estimée : 20 min

Description de l'exercice : Invitez les groupes à présenter chacun leur(s) scène(s).

Divisez l'espace en deux parties, l'une où les participants joueront leurs scènes et l'autre où se trouvera le public.

Invitez le groupe qui se sent prêt à présenter sa scène. Demandez aux participants de la scène de se mettre en position de départ - chaque personne doit se figer dans la position dans laquelle son personnage commence la scène.

Commencez chaque scène de la même manière que les autres exercices par un applaudissement - mais dans ce cas, invitez également les participants qui sont dans le public à taper dans les mains avec vous.

Vous pouvez compter jusqu'à 3-2-1 et frapper dans les mains en même temps que le public, ce qui sera le signe pour les participants sur la scène de commencer .

Après avoir regardé une scène, tournez-vous vers les participants et posez-leur des questions :

Quel était le thème de la scène pour eux ?

Laissez la place aux différents participants pour qu'ils puissent partager leurs idées sur la question. Il n'est pas important de se mettre d'accord sur un sujet, il est important de laisser la place aux participants pour qu'ils puissent partager.

Une fois que le public a fait part de ses réflexions, demandez aux créateurs des scènes ce qu'il était important pour eux de montrer dans la scène.

De cette manière, les participants assistent à toutes les scènes.



Titre de l'exercice :
« Approfondir les scènes en les contextualisant »

Durée estimée : 20 min

Description de l'exercice : Dites aux participants de retourner dans les groupes où ils ont créé les scènes. La tâche des groupes consistera à approfondir leur scène en essayant de réfléchir à son contexte social. Laissez les participants réfléchir en se demandant pourquoi ce qui se passe se produit à un niveau social, ce qui provoque la situation ?



Titre de l'exercice : « Interventions »

Durée estimée : 60-90 min

Description de l'exercice : Demandez aux groupes de présenter leurs scènes l'une après l'autre. Après avoir présenté une scène, posez la question suivante au public :

Voient-ils une opportunité de changement dans le paysage et, dans l'affirmative, à quel moment ?

Après avoir discuté pendant un moment, dites aux participants que vous allez maintenant travailler sur la scène en entrant dans le rôle des personnages des scènes au moment où ils voient un espace de changement dans la situation.



Invitez les participants, lorsqu'ils testent une de leurs idées, à choisir un rôle dans lequel ils se retrouvent habituellement au quotidien dans leur vie professionnelle, ou dans lequel ils ont déjà une expérience.

Expliquez-leur la structure de l'intervention :

Un groupe donné (qui a joué une scène il y a un instant) recommencera à jouer la scène. Dès qu'une personne du public voit des possibilités de changement dans la scène, elle doit dire STOP à haute voix. Dès que quelqu'un dit STOP, les personnes qui jouent la scène s'arrêtent et la personne qui a dit STOP peut entrer dans la scène et, en entrant dans le rôle qu'elle a choisi, peut tester son idée pour changer le cours de la situation. Au fur et à mesure que les spectateurs entrent en scène, la personne qui jouait le rôle que la personne va jouer sort de scène.

Laissez la personne qui entre en scène déterminer le point à partir duquel elle souhaite poursuivre la scène.

Commencez l'intervention en applaudissant ensemble.

L'intervention se poursuit généralement jusqu'à ce que :

- jusqu'à ce que la personne qui est entrée dans la scène ait terminé, vous fait savoir qu'elle a terminé la scène.
- si vous constatez que la scène n'avance plus / s'est arrêtée

Après l'intervention, demandez à la personne qui est entrée en scène :

- Comment se sentait-elle ? Quelle était la situation pour elle ?
- Quels sont les résultats de cette intervention ?

Vous pouvez également demander au public comment la situation se présente de son point de vue.

Vous pouvez répéter la scène plusieurs fois - en vérifiant s'il y a d'autres idées d'interventions.

Après avoir parcouru toutes les scènes, faites une sortie de rôle en utilisant l'exercice décrit dans le bloc 5.



Titre de l'exercice :
« Quelle stratégie puis-je adopter dans ma vie personnelle ? »

Durée estimée : 30 minutes

Description de l'exercice : Dites aux participants qu'ils vont maintenant avoir le temps de travailler individuellement. Donnez-leur des feuilles de papier A3 et dites-leur de trouver un endroit confortable dans la salle où ils pourront passer du temps.

La tâche des participants consistera à noter sur les cartes A3 les stratégies d'action relatives à la/ aux situation(s) sur laquelle/lesquelles ils souhaitent travailler/agir dans un contexte professionnel.

Ils peuvent l'écrire visuellement, en essayant de trouver des solutions, des dépendances - ils peuvent également écrire des slogans, des questions, des phrases, etc.

Une fois qu'ils ont terminé leur travail individuel, laissez les participants en binôme et à tour de rôle essayer de présenter leurs idées/stratégies à l'autre personne.

Essayez de rassembler en cercle les stratégies et les idées qui sont apparues.



Titre de l'activité : « J'ai le droit de... – manifestation »

Durée estimée : 10 minutes

Matériel nécessaire : feuilles blanches au format A4, marqueurs, lecteur de musique, haut-parleur, carte de citation :

“Vous avez le droit d'être ici. Vous avez le droit d'occuper l'espace. Vous avez le droit de vous exprimer. Vous avez le droit de parler. Vous avez le droit de savoir. Vous avez le droit de ne pas savoir. Vous avez le droit de disposer du temps nécessaire. Vous avez le droit de... Sylwia Włodarska

Description de l'exercice : Lisez lentement la citation aux participants. Encouragez-les ensuite à réfléchir en silence à la façon dont ils termineraient la dernière phrase, et à écrire leurs réponses sur une feuille A4 en grosses lettres (visibles). Mettez ensuite de la musique, demandez à chacun de prendre sa carte et d'imaginer qu'il s'agit d'une bannière, dont le rôle est de transmettre quelque chose aux autres. Invitez les participants à se promener, à montrer leurs bannières et à lire celles des autres. Demandez ensuite aux participants de bouger leurs bannières au rythme de la musique, tout en mettant l'accent sur les mots écrits grâce à leurs mouvements. Encouragez l'improvisation et testez différentes façons de présenter les mots écrits. Au cours de cette activité, vous pouvez changer le rythme de la musique, de plus en plus lent à plus rapide, etc.

A la fin, tout le monde s'assoit en cercle. Vous lisez ensuite la citation suivante :

“Ce n'est pas parce que vous avez droit à tout ce que vous désirez que vous niez le droit des autres êtres vivants à faire de même. Être humain est un privilège qui nous donne la responsabilité de trouver des solutions qui tiennent compte des besoins des autres sans renoncer à soi-même.”
Sylwia Włodarska

Demandez aux participants quels sont leurs sentiments, leurs impressions vis-à-vis de cette citation.



Titre de l'exercice :
« Théorie et racines du Théâtre de l'Opprimé »

Durée estimée : 15 min

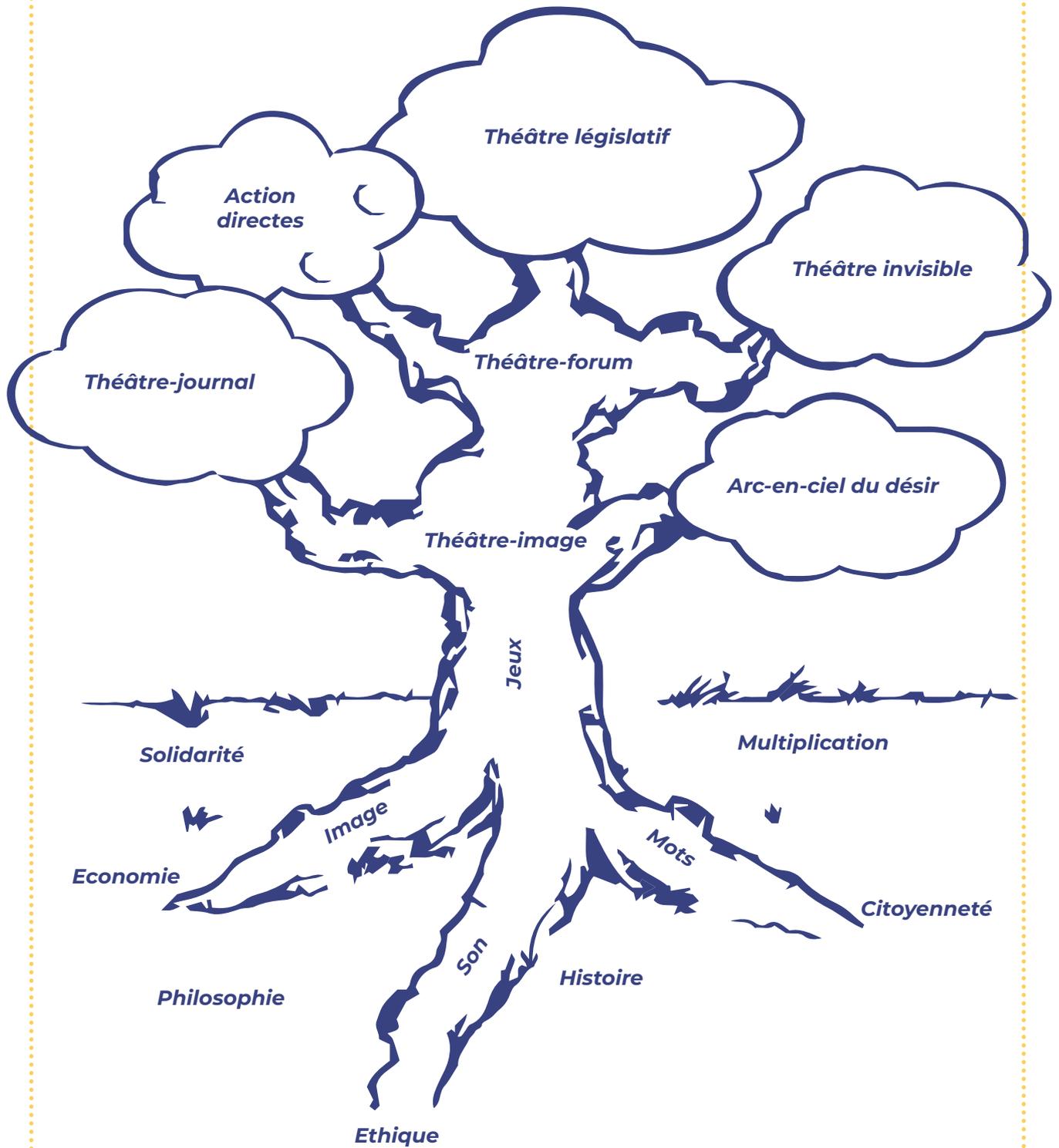
Matériel nécessaire : tableau de conférence et au moins deux feutres de couleurs différentes (pour dessiner l'arbre) ou arbre du Théâtre de l'opprimé imprimé au moins au format A3. Des documents théoriques seront ajoutés.

Le Théâtre de l'Opprimé a été fondé par Augusto Boal, metteur en scène de théâtre, écrivain et homme politique brésilien. Il est né le 16 mars 1931 à Rio de Janeiro, Brésil. Il est décédé à l'âge de 78 ans le 2 mai 2009 à Rio de Janeiro. Grâce à son travail avec le théâtre Arena à São Paulo, il a réalisé ses tentatives d'inspirer les personnes vivant dans les quartiers pauvres à se lever et à lutter contre l'inégalité du racisme. Il est donc devenu un homme politique pour soutenir la lutte pour l'égalité des droits. Plus tard dans sa vie, il a fondé le “Théâtre de l'Opprimé”, qui est un cadre théorique et un ensemble de techniques.

Pour en savoir plus sur Augusto Boal : www.augustoboal-oppression.weebly.com/biography.html

Dessinez cet arbre du Théâtre de l'Opprimé et parlez un peu de chacun de ses éléments (ou distribuer le document).

Arbre du Théâtre de l'Opprimé



RÉFÉRENCES :

BIBLIOGRAPHICAL RESOURCES

Journal de bord (Références en français)

Hess,R., Mutuale,A., Caille,C., Cormery,A-C., Gentes,D. (2016). L'écriture du journal comme outil de formation de soi-même, Le Télémaque (N° 49), www.cairn.info/revue-le-telemaque-2016-1-page-139.htm

Lemaire, D., Cavigniaux, N., Blanchard, S. (2009). "Journal de bord : messavoir-faire et apprentissages au jour le jour " pour des femmes (projet Winkit) ", L'orientation scolaire et professionnelle [En ligne], www.doi.org/10.4000/osp.2349

Wagener, B. (2017), docteur en psychologie et Maître-praticien PNL. Mesurer son évolution et progresser grâce au journal de bord. www.se-realiser.com/journal-de-bord

Communication assertive et communication non violente

Cialdini, R. B. (1984). Influence : La psychologie de la persuasion.

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than IQ (L'intelligence émotionnelle : pourquoi elle peut être plus importante que le QI).

Lee, L. (2015). Nonviolent Communication Companion Workbook : Un guide pratique pour les études individuelles, en groupe ou en classe

Paterson, R. J. (2000). The Assertiveness Workbook: How to Express Your Ideas and Stand Up for Yourself at Work and in Relationships.

Patterson, K., Grenny, J., McMillan, R. et Switzler, A. (2002). Crucial Conversations: Tools for Talking When Stakes Are High.

Patterson, K., Grenny, J., McMillan, R. et Switzler, A. (2013). Crucial Accountability : Outils pour résoudre les attentes non respectées, les engagements non tenus et les mauvais comportements.

Rosenberg, M. B. (1999). Nonviolent Communication: A Language of Life.

Rosenberg, M. B. (2003). Speak Peace in a World of Conflict: Ce que vous direz ensuite changera votre monde.

Stone, D. et Heen, S. (2014). Merci pour le feedback : La science et l'art de bien recevoir le feedback.

Stone, D., Patton, B. et Heen, S. (1999). Difficult Conversations : Comment discuter de ce qui compte le plus.

Théâtre-Forum

Boal, A. (1985). Le théâtre de l'opprimé.

Boal, A. (1992). Jeux pour acteurs et non-acteurs.

Boal, A. (1995). L'arc-en-ciel du désir : la méthode Boal de théâtre et de thérapie.

Craddock, K. (2008). Le théâtre militant de Bertolt Brecht.

Diamond, D. (2002). Theater for Living : L'art et la science du dialogue communautaire.

Gough, R. (1997). Theater and the World : Performance et politique de la culture.

Hill, E. (1996). Le théâtre des Noirs américains : A Collection of Critical Essays.

Kuppers, P. et Robertson, G. (2016). Performing Democracy : International Perspectives on City Community-Based Performance

Rohd, M. (2008). Théâtre pour le conflit et le dialogue communautaires : Le manuel de formation Hope Is Vital.

Sepinuk, T. (2013). Theater of Witness : Trouver la médecine dans les histoires de souffrance, de transformation et de paix.

Émotions et intelligence émotionnelle

Brackett, M. (2019). Permission to Feel : Unlocking the Power of Emotions to Help Our Kids, Ourselves, and Our Society Thrive (Permission de ressentir : libérer le pouvoir des émotions pour aider nos enfants, nous-mêmes et notre société à prospérer).

Brown, B. (2010). Les dons de l'imperfection : Lâchez ce que vous pensez être censé être et embrassez ce que vous êtes.

Brown, B. (2012). Daring Greatly : How the Courage to Be Vulnerable Transforms the Way We Live, Love, Parent, and Lead.

Brown, B. (2012). Le pouvoir de la vulnérabilité : Enseignements sur l'authenticité, la connexion et le courage.

David, S. (2016). L'agilité émotionnelle : Se décoincer, accueillir le changement et prospérer au travail et dans la vie.

Davidson, R. J. et Begley, S. (2012). La vie émotionnelle de votre cerveau : comment ses schémas uniques affectent la façon dont vous pensez, ressentez et vivez - et comment vous pouvez les changer.

Dweck, C. S. (2006). Mindset : La nouvelle psychologie du succès.

Ekman, P. (2003). Emotions Revealed : Reconnaître les visages et les sentiments pour améliorer la communication et la vie émotionnelle.

Goleman, D. (2006). Social Intelligence : La nouvelle science des relations humaines.

Gottman, J. et DeClaire, J. (1997). Élever un enfant émotionnellement intelligent : The Heart of Parenting.

Kashdan, T. et Biswas-Diener, R. (2014). Le bon côté de votre côté sombre : Pourquoi le fait d'être tout son être - et pas seulement son "bon" moi - est le moteur de la réussite et de l'épanouissement.

Smith, T. W. (2016). Le livre des émotions humaines : Une encyclopédie des sentiments, de la colère à la nostalgie.

RESSOURCES EN LIGNE

Journal de bord

Hess,R., Mutuale,A., Caille,C., Cormery,A-C., Gentes,D. (2016). L'écriture du journal comme outil de formation de soi-même, Le Télémaque (N° 49), www.cairn.info/revue-le-telemaque-2016-1-page-139.htm

Lemaire,D.,Cavigniaux,N.,Blanchard,S. (2009). "Journal de bord : messavoir-faire et apprentissages au jour le jour " pour des femmes (projet Winkit) ", L'orientation scolaire et professionnelle [En ligne], www.doi.org/10.4000/osp.2349

Wagener,B (2017), docteur en psychologie et Maître-praticien PNL. Mesurer son évolution et progresser grâce au journal de bord. www.se-realiser.com/journal-de-bord

Communication assertive et communication non violente

Compétences requises

- Description : Ce site offre un large éventail de compétences pratiques, y compris l'affirmation de soi.
- URL : www.skillsyouneed.com/ps/assertiveness.html

Psychology Today

- Description : Vous trouverez des informations de base sur l'affirmation de soi, y compris un aperçu de ce que c'est et pourquoi c'est important.
- URL : www.psychologytoday.com/us/basics/assertiveness

Les quatre styles de communication de base

- Description : PDF décrivant les quatre styles de communication : passif, assertif, agressif et passif-agressif.
- URL : www.hr.uky.edu/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf

Compétences en matière de communication assertive (Maria Daniela Pipas ; Mohammad Jaradat)

- Description : Ce lien mène à un article PDF qui met l'accent sur l'importance de l'affirmation de soi dans la communication interculturelle.
- URL : www.oeconomica.uab.ro/upload/lucrari/1220102/17.pdf

Cahier d'exercices sur les compétences d'affirmation de soi

- Description : Le PDF sur ce lien fournit des informations sur les compétences en matière d'affirmation de soi et sur la manière de les développer.
- URL : www.algonquincollege.com/pembroke/files/2021/03/Assertiveness-Skills.pdf

Assertive Communication PDF Repository

- Description: Ce site web propose des exemples et des conseils pratiques sur la communication assertive dans l'environnement professionnel.
- URL : www.examples.com/business/assertive-communication.html

Comment utiliser le processus de la CNV

- Description : Le PDF sur ce lien décrit le processus de communication en quatre étapes de l'approche de la Communication Non Violente (CNV).
- URL : www.nonviolentcommunication.com/pdf_files/4part_nvc_process.pdf

Guide d'instruction de la CNV

- Description : Cet URL propose des ressources, des articles et du matériel pour en savoir plus sur la communication non violente (CNV) et sur la manière de l'appliquer dans différentes situations.
- URL : www.cnvc.org/sites/default/files/NVCInstructionGuide_Jiva_.pdf

Communication non violente (Marshall Rosenberg)

- Description : Site de l'éditeur de Marshall Rosenberg avec une multitude de ressources valables pour apprendre la CNV.
- URL : www.nonviolentcommunication.com

Apprendre la communication non-violente | Center for Nonviolent Communication

- Description : Ce site web propose des informations sur les ateliers, les formations et d'autres ressources liées à la CNV.
- URL : www.cnvc.org/learn-nvc

Votre guide complet de la communication non violente

- Description : Article détaillé offrant une vue d'ensemble de la CNV et de son importance dans l'établissement de relations saines et constructives.
- URL : www.positivepsychology.com/non-violent-communication

La communication non violente et ses avantages au travail ?

- Description : Blog qui offre des conseils et des lignes directrices pour appliquer la CNV dans différents contextes.
- URL : www.grammarly.com/blog/nonviolent-communication

Forum-Théâtre

Théâtre de l'Opprimé NYC

- Description : Ils proposent des ateliers de théâtre-forum en ligne.
- URL : www.tonyc.nyc

STOP Londres

- Description : STOP est la première école londonienne consacrée au théâtre de l'opprimé ; vous pouvez y trouver des ressources liées au Forum-Theater.
- URL : www.stoplondon.co.uk/resources

Le professeur d'art dramatique

- Description : Site web de ressources générales pour les professeurs de théâtre.
- URL : www.thedramateacher.com

Liens vers le théâtre

- Description : Cette page rassemble une série de liens et de ressources liés au théâtre de l'opprimé et à l'éducation théâtrale.
- URL : www.theatrelinks.com/theatre-of-the-oppressed

Mandala pour le changement

- Description : Ce centre se consacre à la promotion de la justice sociale et du changement par le biais de l'art et du théâtre participatif. Sur son site web, il propose des ressources, des guides et des documents relatifs au théâtre forum et à d'autres formes de théâtre participatif.
- URL : www.mandalaforchange.com/resources

Performance du Forum-Théâtre

- Description: Vidéo d'un exemple de Forum-Theater par Shannon Ivey et STATE of Reality.
- URL : www.youtube.com/watch?v=vcLcXeXJVDU&ab_channel=TEDxTalks

Les émotions de l'intelligence émotionnelle

Centre scientifique Greater Good

- Description : Offre une variété de ressources, d'articles et d'activités liés à l'intelligence émotionnelle et au bien-être émotionnel.
- URL : www.greatergood.berkeley.edu

Pleine conscience

- Description : Propose des articles, des méditations et des pratiques liées à la pleine conscience et à l'intelligence émotionnelle.
- URL : www.mindful.org

Programme de psychologie positive

- Description : Fournit des informations et des ressources sur la psychologie positive, y compris l'intelligence émotionnelle.
- URL : www.positivepsychology.com

Psychology Today

- Description : Vous trouverez ici des articles sur l'intelligence émotionnelle et la gestion des émotions dans la section "émotions".
- URL : www.psychologytoday.com

Centre de Yale pour l'intelligence émotionnelle

- Description : Offre des ressources et des outils pour l'éducation émotionnelle et la gestion des émotions.
- URL : www.ei.yale.edu

Académie de l'intelligence émotionnelle

- Description : Fournit une variété de ressources et d'outils pour développer l'intelligence émotionnelle.
- URL : www.emotionalintelligenceacademy.com

Guide d'aide

- Description : Offre des informations et des ressources sur un large éventail de sujets liés à la santé mentale.
- URL : www.helpguide.org

Vous trouverez ci-dessous les annexes suivantes :

ANNEXE 1 : Outils d'évaluation et questionnaires d'évaluation

ANNEXE 2 : Fiches pédagogiques pour les apprenants

ANNEXE 1 - OUTILS D'ÉVALUATION ET QUESTIONNAIRES D'ÉVALUATION

Quoi, pourquoi et comment évaluer le processus ?

1. Évaluation par les participants (le questionnaire est fourni en annexe, mais nous expliquons ici les indicateurs - connaissances, estime de soi, etc.)
2. Auto-évaluation et comité de pilotage - l'évaluation interne, les ajustements, le dépannage et le comité de pilotage pour s'assurer que ce que nous faisons est clair pour quelqu'un d'extérieur - s'assurer que la méthode est reproductible.

Afin d'évaluer l'impact du cours sur les participants, deux évaluations seront effectuées pendant le cours.

L'objectif de la première évaluation est de déterminer le niveau de départ des participants. La communication assertive, le forum-théâtre, le blog, l'intelligence émotionnelle et le contexte antérieur du participant seront évalués.

L'évaluation se fera sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie "pas du tout d'accord" et 5 "tout à fait d'accord".

Lors de la deuxième évaluation, les progrès et les compétences développées par les participants seront évalués. À cette occasion, la communication assertive, le forum-théâtre, le journal de bord, l'intelligence émotionnelle, le contexte social du participant, l'organisation du cours, les compétences de l'enseignant et les aspects de la participation des participants seront évalués. En outre, une dernière partie de questions ouvertes permettra de consulter les intentions d'application de ce qui a été appris à l'avenir.

L'évaluation se fera sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant "pas du tout d'accord" et 5 signifiant "tout à fait d'accord". Dans la section relative à l'organisation, l'avis sera demandé sur certaines questions. Les questionnaires sont préparés de manière à être anonymes, puisque l'intention initiale est d'évaluer l'ensemble des participants et l'impact général de la formation. Si vous préférez tester personnellement chaque participant, vous pouvez ajouter une case d'identification du participant.

ANNEXE 1 :



QUESTIONNAIRES
D'ÉVALUATION

**POUR UNE COMMUNICATION EUROPÉENNE NON VIOLENTE : TOUS EN SCÈNE !
2021-1-FR01-KA220-ADU-000028386**

QUESTIONNAIRE 1

Questionnaire anonyme pour l'évaluation initiale de l'impact et du bon fonctionnement des activités menées dans le cadre du projet CENV.

Date: ___/___/2023

Afin d'améliorer les activités que nous mènerons dans ce module, nous vous demandons de répondre honnêtement aux questions suivantes. Cochez la case appropriée d'un X :

1 - Pas du tout d'accord ; 2 - Pas d'accord ; 3 - Je ne sais pas ; 4 - D'accord ; 5 - Tout à fait d'accord.

LES ASPECTS À ÉVALUER	1	2	3	4	5
Communication assertive	1	2	3	4	5
J'ai des connaissances préalables sur la communication assertive.					
Je pense que la communication assertive peut m'aider dans ma vie personnelle.					
Je pense que la communication assertive peut m'aider dans ma vie professionnelle.					
Théâtre-Forum	1	2	3	4	5
J'ai des connaissances préalables en matière de théâtre.					
J'ai des connaissances préalables sur le théâtre de l'opprimé.					
J'ai des connaissances préalables sur le Théâtre-Forum.					
Journal de bord	1	2	3	4	5
J'ai travaillé avec un journal de bord.					
Je pense qu'un journal de bord peut m'aider à améliorer mon apprentissage.					
Intelligence émotionnelle	1	2	3	4	5
Je suis capable de différencier les émotions que je ressens.					
Je sais faire la différence entre les émotions et les sentiments.					
Je suis capable de reconnaître mes propres besoins.					
Je suis capable de reconnaître les besoins des autres.					
J'ai une capacité critique à l'égard de moi-même.					
Je suis capable de défendre mes propres droits.					
J'ai une attitude non agressive face aux conflits.					
Je suis capable de réfléchir en profondeur.					
J'ai une capacité critique vis-à-vis de mon environnement.					
Je suis une personne assertive.					
Je suis une personne empathique.					
Je suis capable de détecter les situations injustes ou oppressives.					

Contexte	1	2	3	4	5
Je suis capable d'évaluer mon niveau de responsabilité lors d'un conflit.					
Je comprends que je ne suis pas toujours le seul responsable de ma situation défavorable.					
Je pense que je devrais jouer un rôle actif face à des situations injustes ou oppressives.					
Je pense que, dans la société, les actions collectives ont un rôle important à jouer pour générer des changements profonds.					
Je pense que ce cours m'aidera à améliorer ma vie professionnelle.					
Je pense que ce cours va m'aider à améliorer ma vie personnelle.					
Je pense que ce cours va m'aider à améliorer ma communauté.					

POUR UNE COMMUNICATION EUROPÉENNE NON VIOLENTE : TOUS EN SCÈNE !
2021-1-FR01-KA220-ADU-000028386

QUESTIONNAIRE 2

Questionnaire anonyme pour l'évaluation finale de l'impact et du bon fonctionnement des activités menées dans le cadre du projet CENV.

Date: ___/___/2023

Afin d'améliorer les activités que nous mènerons dans ce module, nous vous demandons de répondre honnêtement aux questions suivantes. Cochez la case appropriée d'un X :

1 - Pas du tout d'accord ; 2 - Pas d'accord ; 3 - Je ne sais pas ; 4 - D'accord ; 5 - Tout à fait d'accord.

LES ASPECTS À ÉVALUER	SCORE				
Communication assertive	1	2	3	4	5
Le contenu sur la communication assertive m'a suffi.					
Les connaissances acquises sur la communication assertive me sont utiles.					
Je trouve utiles les techniques proposées sur la communication assertive dans la gestion des relations personnelles.					
Il m'a été facile d'apprendre et d'assimiler les concepts de la communication assertive.					
Je suis capable d'appliquer les quatre étapes de la communication non violente.					
Le temps consacré à la communication assertive était suffisant.					
Je pense que la communication assertive peut m'aider dans ma vie personnelle.					
Je pense que la communication assertive peut m'aider dans ma vie professionnelle.					
Théâtre-Forum	1	2	3	4	5
Je me suis sentie à l'aise avec les activités d'acteur.					
Je me sens capable d'assumer un rôle et de me produire devant d'autres personnes.					
Les activités théâtrales ont été utiles pour mettre en pratique ce qui a été appris.					
Je pense que le Théâtre-Forum est un outil utile pour produire des changements sociaux.					
Le temps consacré aux activités du Théâtre-Forum était adéquat.					
J'aimerais en savoir plus sur le Théâtre-Forum.					
Journal de bord	1	2	3	4	5
J'ai trouvé utile le travail avec le journal de bord.					
Je pense que l'activité du journal de bord nous a aidés à améliorer l'apprentissage collectif.					
Je pense que l'activité du journal de bord m'a aidé à améliorer mon apprentissage personnel.					

L'activité du journal de bord a amélioré ma capacité de réflexion.					
L'activité du journal de bord a amélioré ma créativité.					
Le temps consacré à l'activité du journal de bord était suffisant.					
Le résultat final du journal de bord était satisfaisant pour moi.					
J'aimerais utiliser un carnet de bord lors d'activités, d'ateliers et de cours futurs.					
Intelligence émotionnelle	1	2	3	4	5
Je pense que le contenu relatif à l'intelligence émotionnelle était adéquat.					
J'ai compris l'importance de connaître et de reconnaître les émotions.					
Je pense qu'il est important de travailler sur les émotions.					
Je suis capable de reconnaître mes propres besoins.					
Je suis capable de reconnaître les besoins des autres.					
Je suis capable de parler de mes émotions et de mes besoins.					
J'ai trouvé l'outil de la roue des émotions utile.					
J'ai amélioré ma capacité critique à l'égard de moi-même.					
J'ai amélioré mes compétences en matière de communication.					
J'ai acquis plus d'initiative pour défendre mes propres droits.					
J'ai davantage confiance en moi.					
J'ai appris à avoir une attitude non agressive face aux conflits.					
J'ai appris à réfléchir en profondeur.					
J'ai amélioré ma capacité critique vis-à-vis de mon environnement.					
J'ai amélioré mon assertivité.					
J'ai amélioré mon empathie.					
Contexte social	1	2	3	4	5
Je suis capable d'évaluer mon niveau de responsabilité dans un conflit.					
Je suis capable de résoudre calmement les situations de conflit.					
Je suis capable d'écouter, de comprendre et de sympathiser avec mes interlocuteurs.					
Je suis capable de me faire comprendre clairement.					
Je suis capable de détecter les situations injustes ou oppressives.					
Je pense que je devrais jouer un rôle actif face à des situations injustes ou oppressives.					
Je pense que, dans la société, les actions collectives ont un rôle important à jouer pour générer des changements profonds.					
Je pense que ce cours m'aidera à améliorer ma vie professionnelle.					
Je pense que ce cours va m'aider à améliorer ma vie personnelle.					
Je pense que ce cours va m'aider à améliorer ma communauté.					
L'organisation	1	2	3	4	5
Le contenu que j'ai vu m'a semblé adéquat.					
Les activités proposées semblent être de bons exercices pour reconnaître et exprimer les émotions.					

» Votre avis:

La méthodologie utilisée est adéquate pour faciliter l'apprentissage.

--	--	--	--	--	--

Le temps consacré à l'enseignement de la théorie est suffisant.

» Votre avis:

Le temps consacré à la pratique est suffisant.

--	--	--	--	--	--

» Votre avis:

Le temps consacré à chaque cours est suffisant.

--	--	--	--	--	--

» Votre avis:

L'horaire a facilité l'achèvement du cours.

--	--	--	--	--	--

Le fait de suivre des cours un jour sur deux était suffisant pour faciliter l'apprentissage.

--	--	--	--	--	--

Le matériel fourni en classe est adéquat pour la réalisation correcte des activités.

--	--	--	--	--	--

Le groupe était bien intégré.

--	--	--	--	--	--

Facilitateur	1	2	3	4	5
Explique clairement le contenu.					
Est capable de répondre aux doutes des participants.					
Est proche des participants.					
Tente d'intégrer tous les participants de manière égale.					
La participation	1	2	3	4	5
Je me suis sentie à l'aise dans le groupe.					
Je me suis sentie en sécurité et encouragée à participer aux discussions et à donner mon avis.					
Je me suis sentie prise en charge.					

Questions ouvertes

1. Pensez-vous que vous allez essayer d'en apprendre plus sur la CNV et les émotions et de pratiquer la CNV dans votre vie quotidienne.

Non Oui Pourquoi ? _____

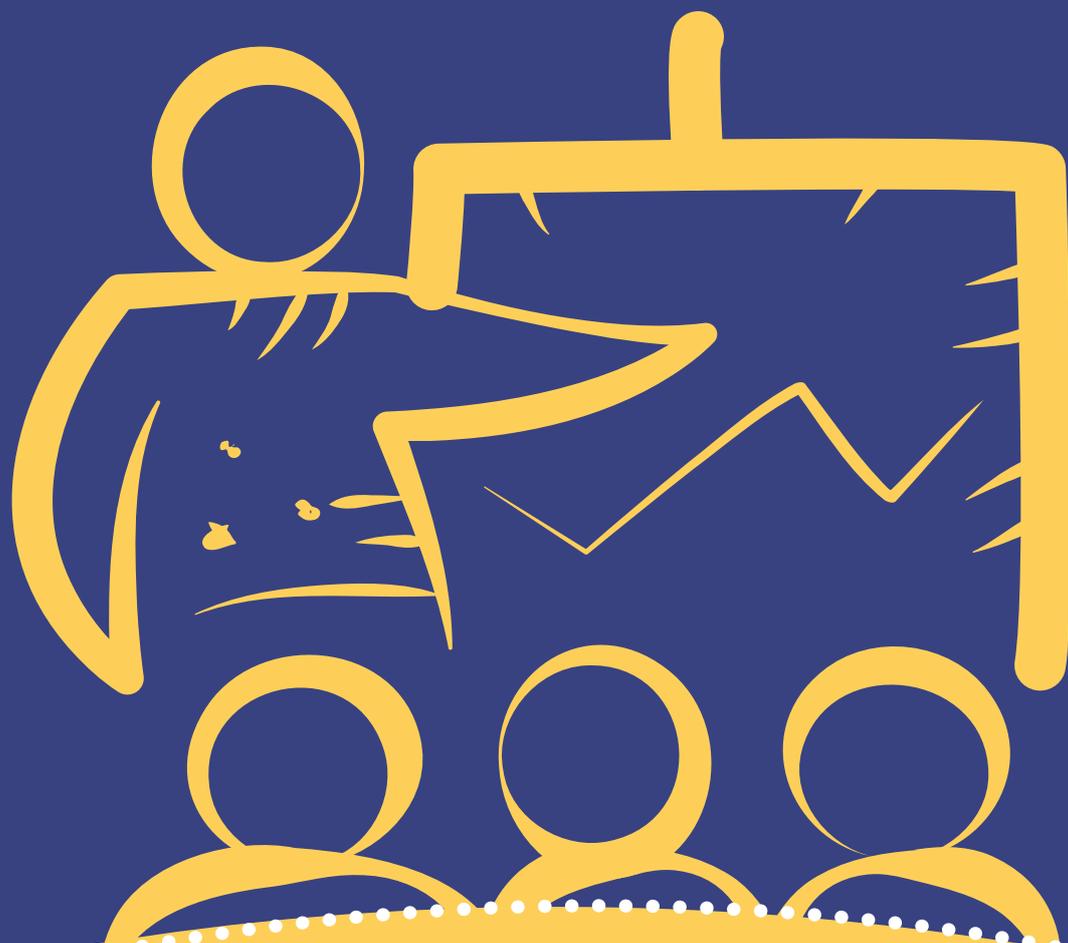
2. Après la formation, pensez-vous que vous allez changer quelque chose dans votre comportement ?

Non Oui Pourquoi ? _____

3. Après le cours, allez-vous changer quelque chose dans votre façon de gérer vos émotions ?

Non Oui Pourquoi ? _____

ANNEXE 2 :



La valise des points forts

Une valise de points forts

Les qualités qui me génent

**Les qualités que j'aime
chez moi**

**Mes centre d'intérêt, mes
passions, mes compétences**

Mes succès

CARTES DE RÔLE – PREMIERE SITUATION

Personnage n°1 : Tania

Vous travaillez depuis huit mois dans une entreprise qui fabrique des jouets. Vous êtes heureuse d'avoir obtenu cet emploi, vous y travaillez en tant qu'assistante manager junior. Vous vouliez déménager de chez vos parents, et ce travail vous a permis de louer un petit studio.

Vous avez l'impression de vous être bien intégrée, vous êtes persuadée que vous serez promue dans trois mois, à l'expiration de votre contrat d'un an. Vous l'attendez avec impatience, car vous êtes moins enthousiaste pour les tâches que vous considérez comme trop faciles. Vous faites tout honnêtement, vous respectez les délais, mais vous avez envie d'un plus grand défi. Vous vous entendez bien avec vos collègues, vous formez une équipe à cinq. Vous avez également de bonnes relations avec votre supérieur direct, qui vous fait confiance, même s'il vous donne rarement un retour d'information sur votre travail. Depuis trois mois, une autre assistante juniore du directeur, Susanna est en poste. Vous avez sympathisé avec elle au début, vous avez compatie à sa situation, vous vous souvenez à quel point vous étiez perdue dans les premières semaines de votre arrivée dans l'entreprise. Vous avez donc essayé de l'aider lorsqu'elle en avait besoin et vous l'avez appréciée. Elle est la plus proche de vous en âge dans l'équipe et vous avez souvent déjeuné ensemble. Cependant, vous avez l'impression que, ces derniers temps, elle fait beaucoup d'efforts pour gagner la confiance de votre patron. Vous les voyez parler davantage, Susanna montre souvent à votre patron ce sur quoi elle travaille de manière très visible, et vous êtes également agacée par son sourire constant au travail, vous avez l'impression que son comportement est faux et forcé, ce qui vous irrite. Il y a deux semaines, votre patron a publiquement fait l'éloge du travail qu'elle a accompli sur la dernière demande de projet, que vous estimez qu'elle n'aurait pas pu réaliser sans votre aide, bien que ni le patron ni Susanna ne l'aient mentionné à haute voix. Vous avez l'impression que votre travail et votre aide restent invisibles. Ces derniers temps, vous n'avez pas envie d'être en compagnie de Susanna, vous préférez aller déjeuner seule et vous semblez pouvoir mieux vous concentrer sur votre propre travail depuis que vous n'êtes plus assise en face d'elle. Vous remarquez cependant qu'elle vous regarde souvent et qu'elle essaie d'entamer une conversation, mais vous y mettez toujours un terme. Il est maintenant onze heures et demie, vous vous apprêtez à prendre votre pause déjeuner, vous préférez y aller plus tôt pour éviter de manger avec Susanna. Cependant, vous voyez qu'elle se lève de son siège et qu'elle commence à se diriger vers vous.

CARTES DE RÔLE – PREMIERE SITUATION

Personnage 2 : Susanna

Vous travaillez depuis cinq mois dans une entreprise de fabrication de jouets en tant qu'assistante junior du coordinateur au sein du département de gestion de projets. Vous souhaitez vraiment rejoindre cette entreprise, car vous n'aviez pas eu d'emploi pendant un an auparavant. Vous n'aviez aucune expérience dans ce type de travail, mais l'entreprise a promis de tout vous apprendre.

Depuis que vous êtes ici, vous vous efforcez de répondre aux attentes, si bien que vous restez souvent seule après les heures de travail pour vérifier les choses. Il y a deux semaines, votre chef Olivia vous a complimenté publiquement devant toute l'équipe (5 personnes dans l'équipe) sur les efforts que vous avez déployés pour vous améliorer et sur la dernière application que vous avez élaborée, qui était très bien faite. Depuis lors, la patronne a eu un mot gentil pour vous à plusieurs reprises, vous demandant souvent si elle pouvait vous aider. Il y a une autre assistante junior dans l'équipe, Tania, qui travaille dans l'entreprise depuis huit mois. Vous avez l'impression d'avoir établi une bonne relation au début, en discutant pendant les pauses déjeuner. Tania vous a beaucoup aidé au cours des deux premiers mois lorsque vous ne saviez pas ou ne compreniez pas quelque chose. Cependant, ces derniers temps, elle ne vous parle presque plus. Vous avez d'abord pensé que quelque chose n'allait pas chez elle, mais il y a une semaine, vous avez remarqué qu'elle ne s'asseyait même pas à sa place habituelle (qui est en face de vous) et qu'elle allait déjeuner à une heure différente de la vôtre. Vous ne comprenez pas quel est le problème, mais vous pensez qu'il faut lui parler. Il est tout juste 11h30 et vous voyez Tania sortir pour déjeuner. Vous pensez que c'est le bon moment pour lui parler....

CARTES DE RÔLE - DEUXIEME SITUATION

Personnage 1 : Kamila / Kamil

Depuis le mois de février, vous avez rejoint l'équipe du Centre Culturel Municipal en tant que moniteur d'échecs pour les jeunes. Vous y jouez depuis votre enfance. Vous aimez cette activité. Professionnellement, vous travaillez dans une librairie. Les échecs et le contact avec les jeunes vous manquaient, alors au début de cette année, vous avez posé votre candidature pour le poste de moniteur d'échecs au CCM et vous avez été accepté.

Vous avez été surpris de constater que l'équipe de CCM est un groupe de personnes intégrées et coopératives, c'est-à-dire qu'il y a régulièrement des pique-niques auxquels les membres du personnel participent et parlent de leurs activités et apprennent à se connaître. Lors du dernier pique-nique, vous avez rencontré Artur, qui vous a parlé du succès de la chorale d'adultes - elle la dirige depuis 10 ans et elle a remporté de nombreux concours.

Depuis février, vous animez un groupe de jeunes joueurs d'échecs. Tous les jeudis, vous vous réunissez en petits groupes dans une grande salle avec des fenêtres. Vous aimez y travailler parce qu'elle est spacieuse et qu'elle peut accueillir de nombreuses tables, ce qui permet aux participants à vos cours de s'entraîner en permanence.

A partir du mois de septembre, il s'est avéré que vos cours auraient lieu les mercredis à 18 heures. Lors du premier cours, il s'est avéré que dans la salle voisine, aux mêmes heures, se déroulaient les répétitions de la chorale d'adultes, dirigée par Artur. Cela signifiait des chants et de la musique en permanence. Les jeunes ont dit qu'ils n'arrivaient pas à se concentrer et qu'ils avaient du mal à entendre votre voix. Vous avez donc décidé de déplacer le cours de la semaine suivante dans la petite salle située à côté du secrétariat, qui était disponible à cette heure-là. Il s'est avéré qu'il y avait si peu d'espace qu'il n'y avait pas assez de tables pour les personnes qui assistaient à vos cours. Par conséquent, certains jeunes ont dû attendre leur tour pendant les jeux. Après l'activité, les jeunes vous ont dit que la salle précédente était bien mieux parce qu'il y avait plus d'espace et qu'ils aimeraient y amener leurs amis.

Vous avez décidé d'en parler à Arthur. Vous êtes allée le voir après le dernier cours, mais il était pressé par un rendez-vous médical. Le directeur de votre CCM, qui chante dans la chorale, quittait lui aussi le cours d'Arthur - l'idée de lui en parler vous a traversé l'esprit, mais vous avez finalement décidé qu'il valait mieux régler cela entre vous deux pour l'instant.

Le soir, vous avez appelé Artur - il ne pouvait pas parler non plus, mais il vous a suggéré de prendre rendez-vous avant les cours du mercredi suivant.

Nous sommes mercredi. Vous êtes arrivé un peu en avance au CCM pour votre rendez-vous avec Artur. Vous entrez dans la salle de répétition. Artur est en train de ranger des carnets de notes....

CARTES DE RÔLE - DEUXIEME SITUATION

Personnage 2 : Artur/Agatha

Vous donnez des cours de chant depuis 15 ans. Vous donnez des cours particuliers et animez des groupes d'âge au Centre culturel municipal (CCM).

La chorale d'adultes, créé il y a 10 ans au CCM, est très important pour vous. Vous la dirigez avec beaucoup de passion et, grâce à l'engagement de ses membres, vous remportez régulièrement divers concours de chant. Vous estimez que cela est principalement dû à la régularité de votre travail lors des répétitions - vous y attachez beaucoup d'importance. Depuis le début de la chorale, vous répétez tous les mercredis à 18 heures et il est rare que quelqu'un s'absente.

Les personnes qui chantent dans la chorale sont les mêmes depuis des années, y compris le directeur de votre CCM. D'une manière générale, vous estimez que le fait de participer à vos cours ensemble de cette manière intègre très bien l'ensemble. Vous avez également fait partie d'un groupe de danse pendant un certain temps et vous vous êtes beaucoup amusé. Vous organisez également de temps en temps des pique-niques familiaux au travail où vous apprenez notamment à vous connaître et à connaître vos familles. De cette manière, il est plus facile de se lier d'amitié avec les nouvelles personnes qui rejoignent votre équipe. Lors du dernier pique-nique, vous avez rencontré Kamil, qui donne des cours d'échecs au CCM depuis six mois et qui en parle avec beaucoup d'enthousiasme.

Depuis septembre de cette année, Kamil donne ses cours à côté de votre salle. Vous aimez votre salle - elle offre une bonne acoustique et un espace décontracté pour 30 personnes qui chantent. Vous l'appréciez parce que, de temps en temps, vous devez déménager ailleurs. Tous les trimestres, il y a une revue théâtrale à la CCM et des groupes de toute la ville viennent, votre salle de répétition leur sert de loge. Ensuite, vous vous installez dans la salle de danse. Vous n'aimez pas beaucoup cela parce que cela vous oblige à déplacer tous vos cahiers et à jouer du clavier au lieu du piano, qui se trouve en permanence dans la salle de théâtre. Mais c'est la décision du metteur en scène, vous ne la contestez pas. Après la répétition de mercredi dernier, vous avez été contacté par Kamil. Vous étiez pressé par un rendez-vous chez le médecin et vous n'avez pas pu parler, mais il s'est visiblement beaucoup intéressé à vous parce qu'elle vous a appelé plus tard dans la soirée. Vous avez déjà eu un dîner en famille et vous lui avez proposé de vous rencontrer avant le cours de mercredi prochain.

Vous êtes en train de préparer vos cahiers pour la répétition lorsque Kamil entre dans la pièce....

CARTES DE RÔLE – TROISIEME SITUATION

Personnage n°1 : Jan

34 ans. Vous travaillez à Toulouse dans une société de publicité.

Vous vous souvenez souvent de la maison familiale. Votre mère a toujours été fière de vous. Elle disait souvent qu'il fallait respecter les autres, et surtout leur travail, c'est à cela que l'on reconnaît une personne. Votre père a travaillé toute sa vie à la ferme, et avec vos jeunes frères et sœurs vous l'avez souvent aidé. Vous savez à quel point c'est un travail difficile. Les discothèques et les fêtes ne sont pas pour vous, vous jamais eu de temps à leur consacrer.

Vous avez obtenu un diplôme en gestion des ressources humaines. Grâce à votre engagement, vous avez reçu chaque année d'études une bourse élevée. Vous avez pu loger dans une grande ville. Vous étudiez pendant la semaine et tous les week-ends, vous rentriez chez vous pour aider vos parents . En dernière année, la ferme devenait de moins en moins rentable. Vous avez décidé de contribuer à l'entretien de la famille en trouvant un emploi, que vous occupez encore aujourd'hui. Vous êtes convaincu qu'en travaillant honnêtement, vous pouvez obtenir beaucoup.

Pendant votre temps libre, vous vous perfectionnez en suivant des cours , en lisant des livres et en améliorant vos qualifications. Vous avez toujours rêvé d'occuper une position élevée dans l'entreprise. Il y a un mois, vous avez été choisi pour diriger l'équipe responsable du projet le plus important de l'entreprise. La direction (CA) vous fait confiance et attend de vous que vous augmentiez les bénéfices de 20 %. Vous avez quatre mois pour y arriver , c'est peu, mais votre sens des responsabilités et votre ambition vous donnent la confiance nécessaire pour surmonter toute adversité et atteindre votre objectif. Vous avez calculé que si chaque membre de votre équipe travaille tous les jours pendant 8 heures, ainsi que le samedi, vous arriverez à tout faire. Vous avez fait comprendre à votre équipe que la participation à ce projet est une grande opportunité pour vous tous et que vous comptez sur l'engagement de chacun, surtout dans les mois à venir.

Il s'agit d'un moment clé de votre carrière : si votre équipe termine la tâche dans les temps, vous recevrez un contrat et un salaire plus élevé. Si vous échouez, vous serez licencié. Au début, tout se passait comme prévu... vous et toute l'équipe travailliez dur et vous pensiez que vous alliez réussir ! Cependant, un problème est apparu : l'un des employés (Aldona) a commis plusieurs erreurs au cours des dernières semaines.

Aldona a terminé ses études il y a un an et travaille dans l'entreprise depuis sept mois. Elle est une employée appréciée et elle connaît son travail, donc vous ne comprenez pas ce qui s'est passé. En revanche, vous tenez à remplir votre contrat avec le CA et à rester dans l'entreprise, vous voulez conserver la confiance pour laquelle vous avez travaillé si dur pendant tant d'années.

Vous êtes maintenant assis dans votre bureau, en train d'examiner la documentation. Nous sommes vendredi et vous découvrez une autre erreur commise par Aldona, qui a entraîné l'absence d'un plus grand nombre de travailleurs le samedi. Vous décidez de sortir sur la terrasse, de prendre l'air pendant cinq minutes et de réfléchir à la manière de procéder dans cette situation. Vous voyez alors qu'Aldona sort également.

CARTES DE RÔLE – TROISIEME SITUATION

Personnage n°2 : Aldona

Vous avez 24 ans. Vous avez grandi dans une petite ville, mais vous avez toujours pensé que vous étiez faite pour vivre dans une grande ville. À la première occasion, vous avez déménagé à Toulouse, où vous venez de terminer votre diplôme en marketing et communication. Il y a sept mois, après quelques recherches, vous avez trouvé un emploi dans une société de publicité prospère. Vous aimez beaucoup travailler dans cette entreprise. Vous travaillez dans une équipe d'experts en publicité. Vous connaissez un peu mieux les gens, vous allez parfois au cinéma ou au pub. Vous sortez aussi souvent avec vos amis de l'université, mais vous quittez toutes les fêtes au plus tard à 23 heures car vous travaillez le samedi et vous vous réveillez tôt. Mais vos amis ne vous comprennent pas ; après tout, une ou deux heures de plus n'ont encore fait de mal à personne. De plus, votre petit ami ne comprend pas que vous deviez travailler autant et vous reproche constamment de ne pas passer assez de temps avec lui.

Il y a deux mois, votre responsable, Jan, s'est vu confier un projet très important - on dit qu'il s'agit du projet le plus important de votre entreprise. Lors d'une réunion, il a présenté le plan de travail pour cette nouvelle tâche. Il a désigné les personnes qui doivent également travailler le samedi. Il vous a également choisi. Pendant un mois, vous serez donc au bureau tous les samedis. Jan a dit qu'au bout d'un mois, vous n'auriez peut-être plus besoin de venir plus souvent, mais hier, il a dit qu'il fallait un mois de plus avec des samedis pour terminer le projet. Vous êtes en colère et frustrée. Votre petit ami est absent en semaine ; les week-ends sont les seuls moments où vous pouvez passer du temps ensemble et, depuis un mois, vous n'avez que le dimanche. Il s'en est plaint et vous a demandé comment il était possible que vous deviez travailler le samedi...

Vous pouvez voir que la directrice essaie de faire en sorte qu'il y ait le moins de travail possible le samedi et qu'elle fait beaucoup de choses pour vous afin que vous soyez dans les temps - je suppose qu'elle se soucie exceptionnellement de nous. Vous n'avez pas travaillé deux samedis récemment. Jan n'en revient pas que vous soyez en retard. C'est grave ! Ce travail est important pour vous et vous voulez bien le faire, mais pas au détriment de votre relation.

Nous sommes aujourd'hui vendredi. Demain, ce sera encore samedi avec le travail. Vous aimeriez vraiment passer cette journée avec votre petit ami. Vous voyez que Jan se lève de sa place et s'apprête à sortir. Vous pensez que c'est le bon moment pour discuter avec lui. Vous décidez donc de vous lever et de le suivre sur la terrasse...

Communication et interprétation

Interpréter ce qui est entendu, interpréter ce qui est vu...

La plupart du temps, nous interprétons

- **en sélectionnant des informations**
- **en ajoutant des informations**
- **en transformant l'information**

Notre interprétation du message dépend de nos attentes, de nos projections, de notre cadre de référence et du contexte dans lequel nous percevons le message. En outre, tout est également influencé par notre expérience contextuelle (les circonstances quotidiennes de notre vie), les facteurs culturels (le lieu où nous vivons) et les facteurs sociaux (notre environnement social, notre famille, nos amis...).

DÉFINITIONS :

Interpréter¹ : donner un sens particulier à des paroles, des événements ou des actions, les comprendre de son **propre point de vue** : *J'ai interprété son silence comme une acceptation.*
Synonymes : comprendre - deviner - pénétrer - saisir.

Attentes² : Action d'attendre quelqu'un ou quelque chose, de compter sur quelqu'un ou quelque chose.

Projections³ : La projection est un mécanisme qui consiste à attribuer son propre contenu au monde extérieur et aux personnes. La projection implique que :

- Nos jugements, sentiments et opinions sur le monde et les gens nous sont propres et **ne reflètent pas la réalité** ;
- **Ce que nous pensons du monde est d'abord et avant tout en nous-mêmes** ;
- **Ce que les autres disent de nous leur appartient.**

Le contexte : Le contexte de la communication rassemble les différentes circonstances dans lesquelles l'acte de communication a lieu. Sans contexte, il est difficile, voire impossible, de comprendre le message transmis. C'est ce qu'expliquent les chercheurs John et Mathilda Riley dans l'article "Mass Communication and the Social System" publié en 1959 dans *Sociology Today*. Communicator, toutes les clés de la communication, DUNOD 7 -ème édition 2015 .

Il existe plusieurs contextes dans la communication : **le contexte socio-économique, le contexte culturel** (chaque société a ses propres règles de communication), **le contexte technologique** (on ne communique pas de la même manière par e-mail que par téléphone), **le contexte institutionnel, le contexte situationnel** (lieu, espace, environnement, proximité des individus...)...

Le cadre de référence⁴, "est la lentille à travers laquelle chacun d'entre nous voit le monde". Nous le construisons peu à peu en fonction de notre culture, de notre éducation, de notre formation et de notre expérience.

En gros, chaque individu est distinct dans sa compréhension du monde qui l'entoure et dans ses interactions avec les autres (même s'il est vrai que cela dépendra toujours du modèle sociétal dans lequel chaque individu se développe). **Il construit ses propres réalités, ses propres repères qui le positionnent dans son environnement.**

¹ www.larousse.fr/dictionnaires/francais/interpr%C3%A9ter/43813

² www.larousse.fr/dictionnaires/francais/attente/6244

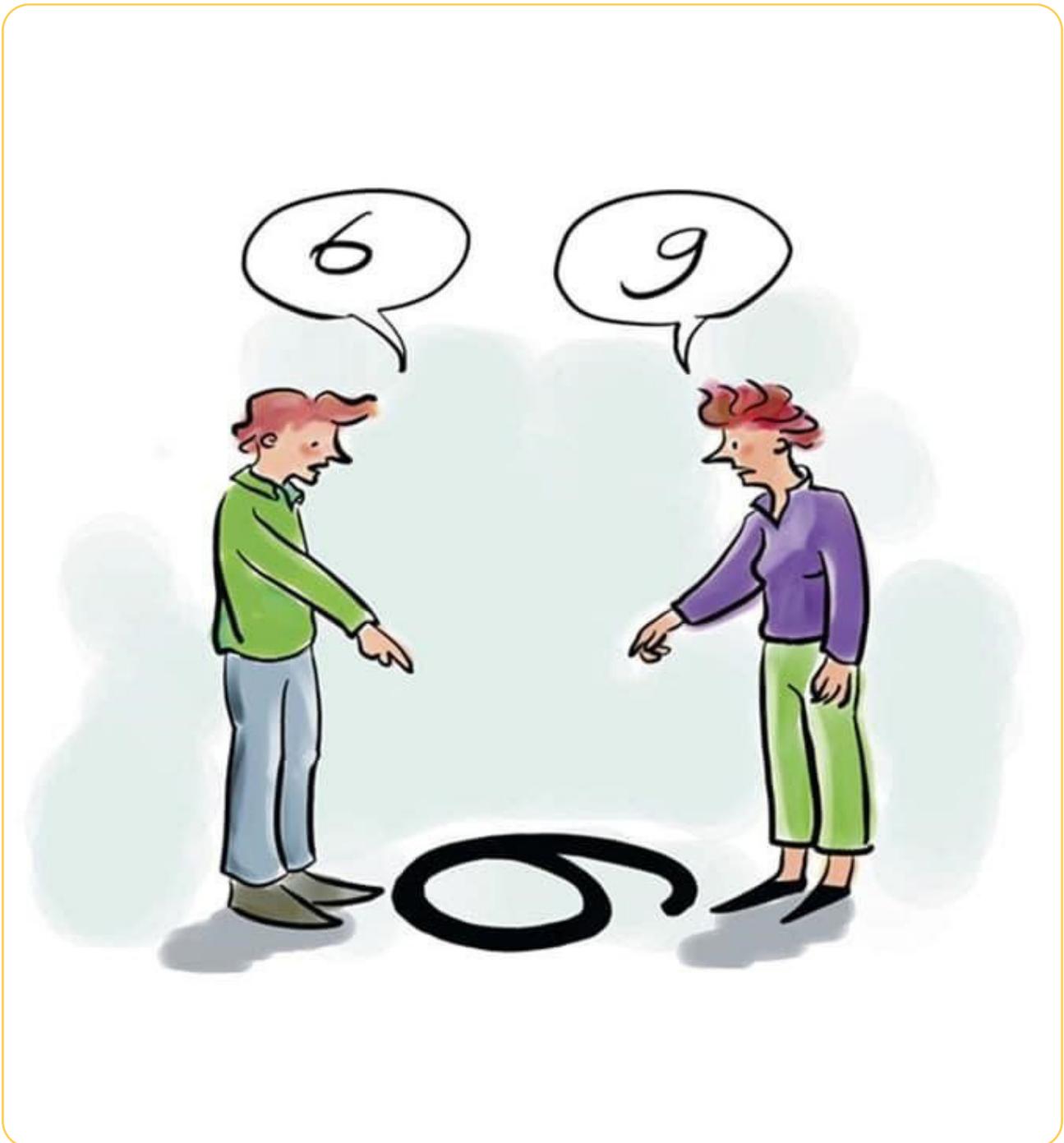
³ www.e-marketing.fr/Thematique/academie-1078/fiche-outils-10154/La-projection-325627.htm

⁴ La boîte à outils de la gestion du stress par Gaëlle du Penhoat Dunod 2016

Perception⁵ est l'activité par laquelle un sujet fait l'expérience d'objets ou de propriétés présents dans son environnement. Cette activité est généralement basée sur les informations fournies par les sens.

Réalité⁶ est le caractère de ce qui est réel. La réalité peut donc se référer à tous les phénomènes considérés comme existant réellement. Ce concept renvoie à ce qui est physique et concret, par opposition à ce qui est imaginé, rêvé ou fictif. Rappelons toutefois que le constructivisme remet en cause la nature même de la "réalité" et propose que nous habitons un monde personnel, perçu de manière distincte.

Pas le même angle de vue (pas la même réalité) = obstacles à la communication !



⁵ www.fr.wikipedia.org/wiki/Perception

⁶ www.fr.wikipedia.org/wiki/Réalité

Croyances et valeurs dans la perception de la réalité⁷

a- La croyance désigne l'attitude intellectuelle d'une personne qui tient une affirmation ou un fait pour vrai sans qu'il y ait nécessairement une démonstration objective et acceptable de cette attitude.

Les croyances sont acquises et développées **inconsciemment** dans un environnement spécifique et sont souvent partagées par cet environnement (famille, cercle d'amis, équipe sportive, etc.).

Les croyances sont des convictions profondes qui déterminent nos actions et notre comportement dans tous les contextes. Elles sont façonnées par notre éducation, nos valeurs familiales, notre culture, nos rencontres et nos expériences. Elles s'enracinent en nous et façonnent nos décisions. Elles contribuent à donner du sens et conduisent à des règles de vie

- ◆ **Les croyances motivantes** nous aident à entreprendre, à essayer, à être ouverts aux possibilités. Exemples de croyances motivantes : "Tout est possible", "Rien n'est vain", "J'ai confiance en ma capacité d'adaptation".
- ◆ **Les croyances limitantes** nous empêchent d'atteindre nos objectifs et de réaliser nos rêves. En d'autres termes, elles nous mettent des bâtons dans les roues. Exemples de croyances limitantes : "Je ne suis pas doué", "Je suis nul", "Dans ma famille, on est tous cérébraux, pas manuels".

Les étiquettes que nous attribuons aux enfants et aux personnes que nous rencontrons engendrent des croyances limitantes pour eux et la peur du regard des autres sur nous tous!

b- Les valeurs sont des éléments auxquels les gens attachent de l'importance, tels que le partage, l'équité, la justice et l'honneur. Elles sont à **la fois subjectives**, c'est-à-dire ressenties par les individus, et relativement "objectives", car elles sont partagées socialement. Ils varient en fonction de la culture, de la génération et du sexe. Elles peuvent être renforcées par des **normes sociales**. Elles peuvent être explicites, proclamées dans le langage, ou implicites, motivant les pratiques.

Sur le plan sociopolitique, certaines valeurs dominantes d'une société sont celles exprimées par ses élites dirigeantes, telles que le libéralisme, l'individualisme et le consumérisme. Ces valeurs sont largement acceptées dans la société occidentale, à l'exception de quelques minorités.

⁷ Bloch H, Chemama R, Gallo A, Leconte P, Le Ny JF, Postel J et al. Grand dictionnaire de la psychologie. Paris (France) : Larousse ; 1991. Définition 4.1 : Croyance et www.zakariarachchad.com/les-croyances-en-pnl

LE REGARD DANS LA COMMUNICATION⁸

Parfois, le contact visuel suffit à donner la réponse à une question. L'intensité de ce regard peut mettre à l'aise la personne vers laquelle il est dirigé ou, au contraire, la mettre mal à l'aise, voire la déstabiliser ou l'effrayer.

1. Le regard est utile pour :

- **Capter l'attention** (pour accroître la réceptivité de l'autre personne).
- **Donner de l'importance à l'autre personne** (donner/recevoir de la reconnaissance).
- **Parler de nous** : nos yeux et notre regard trahissent souvent nos émotions.
- **Construire ou détruire** : il n'existe pas de regard neutre, car la manière dont il est perçu ne dépend pas uniquement de la personne qui l'émet. Certains regards font grandir et d'autres abîment, sans qu'il y ait nécessairement une intention derrière.

Le regard peut être : **présent, soutenu, fixe, instable, fuyant, tourné vers le haut ou plus vers le sol, droit ou distrait et envoyer différentes informations : domination, manipulation, fuite, anxiété, agacement, ennui, colère, chaleur, bienveillance, etc.**

2. Les limites du regard

- **Culturel** : dans certaines cultures (pays, familles, etc.), regarder droit dans les yeux est considéré comme un signe d'ouverture, alors que dans d'autres, c'est considéré comme une insulte.
- **Difficultés d'interprétation** : humour ou insolence ? Timidité ou dérobade ? Colère ou tristesse ? La personnalité de celui qui regarde joue un rôle important dans la façon dont **il interprète le regard** de l'autre.

3. Vocabulaire et expressions liés au regard :

“Suivre mon regard” ; “jeter un coup d’œil” ; “avoir un œil sur” ; “voir les choses de la même manière” ; “partager une vision” ; “sentir le regard de” ;
« Regard pointu, acéré, ouvert, périphérique, intérieur, vide, neutre, expressif fragmenté, discontinu, linaire, »
« Regarder, observer, épier, draguer, menacer, mépriser, surveiller ».etc....

Conseils en matière de communication professionnelle :

Regardez les gens dans les yeux, mais n'insistez pas trop, ce qui pourrait les mettre mal à l'aise. N'oubliez pas non plus qu'il peut y avoir des différences culturelles où le fait de regarder quelqu'un dans les yeux peut avoir d'autres significations ou intentions.

⁸ Bibliographie : *Psychologie de la communication, Théories et méthodes* Jean-Claude Abric DUNOD 2008
+ www.manager-go.com/efficacite-professionnelle/communication-non-verbale.htm Apprendre à décoder le langage corporel par Raphaële Granger, Responsable éditoriale

Pourquoi éviter d'utiliser la négation ?

- **D'une manière générale, le cerveau a du mal à comprendre la négation.** Si l'on dit à un enfant "ne crie pas", il comprendra "crie". Si on nous dit "ne pensez pas à un gâteau", nous penserons probablement à... un gâteau !
- Lorsque nous formulons des interdictions, nous générons des frustrations et des tensions.
- Les formulations négatives attirent l'attention de l'autre personne sur les aspects négatifs. Elle peut même oublier les points positifs du même fait.
- Si nous formulons les faits de manière négative, nous mettons l'autre personne dans un mauvais état d'esprit, tant sur le plan émotionnel que mental.
- Les formulations négatives provoquent des images indésirables dans l'esprit de notre interlocuteur.
- Les formulations négatives risquent de mettre l'autre personne sur la défensive : "Tu sais que je n'aime pas quand tu es en retard" agacera davantage que "Tu sais que j'aime quand tu es à l'heure". **Pourtant, le sens est le même. Mais dans un cas, nous percevons la phrase comme un reproche, et dans l'autre comme un objectif.**

Pourquoi utiliser des formulations positives ?

- La formulation positive indique à **l'autre personne ce qu'elle peut faire**, plutôt que ce qu'elle ne peut pas faire.
- Les formulations positives attireront l'attention de l'autre personne sur quelque chose d'autre : **l'aspect positif.**

C'est comme apprendre à parler du verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide. Dans cet exemple, la formulation positive attirera l'attention de l'autre personne sur le verre à moitié plein. En conséquence, il sera heureux d'avoir plus à boire.

- Dans le cadre de l'affirmation de soi, les formulations positives permettent de **focaliser l'attention sur l'objectif visé : arriver à l'heure, par exemple.**
- L'utilisation d'un langage positif est un moyen de concentrer notre attention et celle de notre interlocuteur sur la recherche d'une solution : comment arriver à l'heure ?

Une formulation positive nous permet de nous démarquer et de mettre en valeur notre travail :

Une personne qui ne s'affirme pas pense d'abord aux reproches qui lui seront faits. Et elle ne gardera à l'esprit que ces aspects négatifs. Par conséquent, elle utilisera également un langage négatif dans la discussion : "Je n'ai pas fini ce que tu m'as demandé", "Le projet ne s'est pas mal passé", "Je ne parle pas très bien l'anglais". Ces affirmations négatives sont du sabotage ! Elles nous dévalorisent et oublient de mentionner tous les efforts que nous avons faits et que nous pouvons faire.

Pour mieux faire :

"Je n'ai pas terminé ce que tu m'as demandé => **J'ai fait 95% de ce que tu m'as demandé.**

"Le projet ne s'est pas mal passé => **"J'ai réussi le projet que vous m'avez confié".**

"Je ne parle pas très bien l'anglais => **Je peux encore améliorer mon anglais.**

⁹ www.youtube.be/2sDZx761N5o + " il me cherche : Comprendre le cerveau de votre enfant entre 6 et 11 ans " Poche Marabout 2019
www.affirmation-de-soi.info/pourquoi-vous-devez-formuler-vos-phrases-de-maniere-positive.php

Le droit à l'erreur

Pour beaucoup, l'échec est synonyme de dévalorisation et de perte d'estime de soi.

C'est pourquoi de nombreuses personnes sont paralysées, n'osant pas se lancer par peur d'échouer.

Nous avons le droit de commettre des erreurs et seuls ceux qui ne font rien le font.

- ☑ ***L'échec est le pont que nous devons franchir pour atteindre ce succès.***
- ☑ ***Les erreurs sont des étapes nécessaires du développement personnel, qu'il faut franchir pour acquérir l'expérience qui nous préparera à accepter les choses et les expériences qui suivront.***
- ☑ ***L'échec nous montre les stratégies qui ne fonctionnent pas et nous aide à choisir les plus efficaces.***
- ☑ ***L'échec nous aide à élaborer un plan d'action en analysant le comportement passé.***
- ☑ ***Pour atteindre notre objectif, nous devons subir quelques défaites en cours de route, ce qui nous permet d'acquérir de l'expérience et de renforcer notre équipe.***
- ☑ ***L'échec peut être considéré comme un signe de réussite.***

Dans le monde du travail, il y a une petite distinction à faire :

- Erreur commise de bonne foi = droit à l'erreur
- Une erreur commise délibérément = sanction

Les émotions au cœur de la communication

1. L'importance des émotions

Il a été démontré que plus nous identifions facilement nos émotions, mieux nous sommes armés pour faire face à diverses situations.

2. Les émotions se manifestent principalement en réponse à un stimulus spécifique.

Elles sont généralement liées à une situation et peuvent donc apparaître soudainement et disparaître après un certain temps.

Stimulus physique ou psychologique (par exemple, une pensée, un bruit) -> EMOTION
(réactions somatiques et physiologiques, par exemple, libération de cortisol ou de dopamine, qui exercent une influence, telles que palpitations cardiaques, oppression thoracique, tension musculaire, accélération de la respiration, augmentation de la transpiration, tremblements des mains)

3. Il existe de nombreuses théories sur les émotions en psychologie.

Au cours des dernières décennies, les plus populaires ont été celles développées par les psychologues américains **Paul Ekman et Robert Plutchik**. Ces deux théories distinguent les émotions dites de base, qui, selon les chercheurs, sont communes à tous les habitants de la planète. Elles distinguent également les émotions dérivées, qui sont plus complexes car elles sont un mélange d'émotions de base.

3.1 Les émotions de base selon Paul Ekman¹⁰ (psychologue américain qui a formulé la théorie des émotions de base universelles dans les années 1970).

Il a principalement analysé la manière dont les personnes de différentes cultures expriment leurs émotions à l'aide de l'expression faciale. Il a découvert qu'il existe certaines émotions que nous exprimons de la même manière avec notre visage, quelle que soit notre culture d'origine. Que vous soyez né ici ou à l'autre bout du monde, un bébé aura la même réaction face à la peur ou à la joie, par exemple. Selon les études menées par Paul Ekman dans différentes cultures, chaque émotion primaire est associée à une expression faciale particulière et commune à tous. Par exemple, lorsque nous sommes heureux, nous sourions et les coins de notre bouche se relèvent.

Ekman a distingué six de ces émotions, qu'il a appelées émotions de base :

Peur : C'est une émotion qui accompagne la prise de conscience d'un danger ou d'une menace. Ses synonymes sont "peur, alarme, alerte, angoisse, anxiété, appréhension ou inquiétude" (Petit Robert). Elle est **considérée comme l'émotion fondamentale, primitive, sur laquelle reposent toutes les autres émotions.**

La colère : C'est un état émotionnel violent et passager, résultant d'un sentiment d'agression ou de contrariété, exprimant un fort mécontentement et s'accompagnant de réactions brutales (Petit Robert). Ses synonymes sont courroux, colère, fureur, irritation et rage. **C'est une réponse à la peur.** Elle peut être considérée comme un désir de se défendre.

¹⁰ *Les émotions révélées, deuxième édition : Reconnaître les visages et les sentiments pour améliorer la communication et la vie émotionnelle* Paperback - 20 mars 2007 / *Unmasking the Face : Un guide pour reconnaître les émotions à partir des expressions faciales* Livre de poche - 2 décembre 2003 par Paul Ekman (Auteur), Wallace V. Friesen (Auteur)

Emotion in the human face 1972/Emotions revealed : understanding faces and feelings (Les émotions sont révélées : comprendre les visages et les sentiments)/Unmasking the face : a guide to recognising emotions from facial cues (Les émotions sont révélées : comprendre les visages et les sentiments)/Unmasking the face : un guide pour reconnaître les émotions à partir des indices faciaux

Il distingue 8 émotions principales : **la joie, la peur, la tristesse, le dégoût, la colère, la surprise, la confiance et l'anticipation.**

- **4 émotions** fondamentales dites **primaires** : la peur, la colère, la joie, la tristesse. Elles s'associent à des mécanismes cognitifs impliquant la mémoire et la réflexion pour donner :

- **4 autres émotions** fondamentales dites **secondaires** : la confiance (liée à la joie), le dégoût (lié à la tristesse), l'anticipation (liée à la colère) et la surprise (liée à la peur).

Définitions des principales émotions pour PLUTCHIK¹¹:

La peur : une incertitude insupportable, née de l'attente d'un mal à venir.

Surprise : réaction à l'inattendu.

Tristesse : humeur maussade, souvent besoin d'un soutien social ;

Dégoût : sentiment de rejet à l'égard de quelqu'un ou de quelque chose ;

Colère : réaction émotionnelle à la perception d'une infraction, surtout si elle est délibérée ;

Anticipation : les anticipations sont générées sur la base des informations et de l'expérience de chacun ;

Joie : état de bien-être et de satisfaction à l'égard de soi-même et de son environnement ;

Confiance : le sentiment et la conviction que certaines situations ou actions sont sûres.

Lorsqu'elles sont combinées en **dyades primaires**, elles donnent naissance à **huit émotions avancées** : L'amour, la soumission, la peur, la désapprobation, le remords, le mépris, l'agression et l'optimisme.

Les dyades secondaires et tertiaires donnent lieu à des émotions moins fréquentes.

La relation entre les émotions et leurs nuances :

Émotions avancées	Composition	Ci-contre
Optimisme	Anticipation + joie	Déception
Amour	Joie + sympathie	Remords
Soumission	Attraction + peur	Le mépris
La peur	Peur + surprise	Agression
Déception	Surprise + tristesse	Optimisme
Remords	Tristesse + dégoût	Amour
Le mépris	Dégoût + colère	Soumission
Agression	Colère + anticipation	La peur

Remarque : pour certains psychologues, comme ECKMAN, les émotions combinées impliquent des mécanismes de réflexion et de mémoire (par exemple, la confiance est liée à un ensemble de souvenirs heureux), voire de pensée abstraite. Pour eux, il ne s'agit plus **d'émotions** mais de **sentiments**.

¹¹ "Théories de l'émotion" - Plutchik, R. (1984)

MEMO : La distinction entre émotions et sentiments

Souvent confondus, les émotions et les sentiments sont distincts mais très similaires.

1. Émotions

Une émotion est spontanée et fugace, déclenchée par un stimulus extérieur. **Son langage est physiologique. Le corps se tend sous l'effet d'une charge énergétique. Cette "charge" signale à l'être humain une action appropriée en réponse à une situation.**

Je m'apprête à traverser une route lorsqu'une voiture arrive à pleine vitesse ; je ressens de la peur (boule au ventre, changement de température, changement de rythme cardiaque, etc.) Cette peur est le signe d'un danger. Je recule (= action) pour sauver ma vie.

Quelle est la fonction de l'émotion ? Comme le montre l'exemple ci-dessus, la **fonction de l'émotion est d'assurer notre survie et un équilibre de bien-être (appelé homéostasie) face aux stimuli externes de notre environnement.**

Cette émotion peut s'exprimer par le corps (fuir, pleurer, trembler, sauter, crier, etc.) ou verbalement (d'où la tentation d'insulter l'automobiliste qui a désobéi à un feu rouge, etc.) Cette phase est importante pour libérer l'émotion (= l'énergie) et retrouver l'équilibre interne.

2. Sentiments

Les sentiments concernent notre psyché. Plus intimes, plus cachés et silencieux, mais aussi plus durables, les **sentiments sont une construction mentale.** Les sentiments n'ont besoin d'aucun stimulus pour envahir nos pensées et peuvent nous accompagner très longtemps. Plus il est répété, plus il devient fort.

Les émotions préexistent aux sentiments ; une émotion peut déclencher un ou plusieurs sentiments. Ainsi, la joie des retrouvailles nourrit un sentiment d'amour, de même que la colère ruminée (élaboration psychique) nourrit un sentiment de haine.

Des sentiments peuvent également naître de l'imbrication d'émotions, surtout si la charge énergétique de ces émotions n'a pas été évacuée. Par exemple, **la peur + la colère peuvent donner lieu à des sentiments de culpabilité.**

Il est courant de regrouper les émotions et les sentiments sous la même bannière "émotions" ; on **distingue alors les émotions simples et universelles des émotions secondaires ou complexes ; les émotions plus sophistiquées et complexes nécessitent des compétences cognitives....**
Caractéristiques des sentiments !

Les émotions dans la Communication Non-Violente

Selon Marshall Rosenberg, créateur de la communication non violente, **les émotions sont des signaux qui nous indiquent si nos besoins sont satisfaits ou non.**

Les émotions agréables nous indiquent que certains de nos besoins sont satisfaits, tandis que les **émotions désagréables nous indiquent que certains de nos besoins ne sont pas satisfaits.**

Ils sont comme un signal d'alarme et doivent nous motiver à prendre soin de nous-mêmes (ou de quelque chose d'important pour nous).

Rosenberg a établi une liste d'émotions et de besoins universels. Selon cette théorie, tout le monde a les mêmes besoins. **Nous ne différons que par nos stratégies, c'est-à-dire par la manière dont nous satisfaisons nos besoins.**

Les émotions ne peuvent être ni bonnes ni mauvaises - elles sont naturelles et donc neutres.

La CNV ne fait pas de distinction entre les bonnes et les mauvaises émotions. Toute émotion peut être utile - elle nous **renseigne sur nous-mêmes.**

La question est de savoir si nous sommes capables de lire les messages de nos émotions et d'y répondre.

Les besoins sont communs à tous les individus.

Les stratégies sont des actions concrètes conçues pour répondre à nos besoins.

Nous différons généralement dans les stratégies que nous préférons et que nous choisissons le plus souvent pour répondre à nos besoins.

Les mêmes actions peuvent répondre à des besoins différents.

Lorsque je sais ce dont j'ai besoin, je peux choisir en connaissance de cause la stratégie qui sera la plus bénéfique pour moi et pour les autres.

Les stratégies que nous choisissons peuvent être plus ou moins efficaces. Il est important d'envisager plusieurs stratégies pour répondre à un besoin donné et de ne pas craindre de les tester.

Il est important de faire la distinction entre **les besoins et les faux besoins.** Les faux besoins sont souvent des stratégies pour satisfaire le vrai besoin. **“Besoin de” versus “besoin que”** (souvent un faux besoin mais une stratégie)

Stratégie : J'ai besoin que tu viennes en vacances avec moi ! pour répondre au besoin : “J'ai besoin de compagnie, de partage, d'affection, de prendre soin de moi...”.

Présentation du Dr Thomas Gordon

Thomas Gordon (1918-2002, États-Unis), docteur en psychologie clinique, a proposé une nouvelle approche de la **communication orale**. Il a été un pionnier dans la conceptualisation de la résolution de conflits **gagnant-gagnant ou sans perte**.

Il est l'auteur de "Parents efficaces, Cadres et dirigeants efficaces, Enseignants efficaces". **Il a été proposé 3 fois pour le Prix Nobel de la Paix et a mis en place les "Ateliers Gordon", formations destinées à fournir aux parents des outils simples et efficaces pour une meilleure communication familiale, qui s'adressent également aux enseignants, aux jeunes et aux professionnels. La méthode Gordon permet de communiquer plus sereinement, toujours sur un pied d'égalité et avec une approche non perdante de la résolution des conflits.** La méthode repose sur un postulat simple : **"La satisfaction mutuelle des besoins"**.

1. Évitez les "messages à risque" ou les "mauvaises habitudes" qui bloquent la communication et ferment le dialogue.
 - **Ordre/Commandement** : Donner des ordres péremptaires provoque la peur ou la révolte chez le destinataire.
 - **Menacer** : Les menaces ou le chantage ne font qu'induire la peur et le ressentiment.
 - La moralisation et les leçons de morale : L'insinuation d'un sentiment de culpabilité fait perdre confiance au destinataire du message et lui donne l'impression qu'il est toujours en faute.
 - **Conseil** : Les conseils créent un sentiment d'incapacité chez le destinataire du message.
 - **Critiquer/juger** : Le blâme conduit inévitablement à une perte totale de confiance et à un sentiment d'incompétence chez le destinataire du message. Risque de repli sur soi et de passivité pour couper court à toute critique.
 - **Le ridicule** : humilier quelqu'un, quel que soit son âge, est dévastateur. Il en résulte de l'amertume et un fort sentiment d'infériorité qui détruit l'estime de soi.
 - **Interprétation** : L'autre personne se sent incomprise et développe des blocages qui la poussent à se replier sur elle-même.
 - **Compliments/flatteuses** : Flatter pour obtenir quelque chose en retour contribue à développer un sentiment de méfiance. Un compliment doit toujours être sincère et gratuit pour conserver sa valeur.
 - **Consolation/apaisement** : la personne se sent incomprise parce qu'on suppose qu'elle est incapable de faire face seule à ses problèmes.
 - **Le questionnement** : Le fait de poser des questions à la vitesse d'une mitrailleuse peut conduire à une inquisition et à une incapacité à écouter ce que l'autre personne a à dire.
 - **Esquive et plaisanterie/ironie** : plaisanter, c'est ne pas écouter. L'esquive implique que le problème de l'autre personne est trivial et insignifiant et qu'il n'est pas pris au sérieux.

RECONNAÎTRE les messages inefficaces

Lisez chaque situation et le message émis par un manager. Dans la colonne “messages inappropriés à cause de...”, écrivez en quoi le message de la personne est inefficace, en utilisant la liste suivante :

Blâmer, juger
Commande
Menacer
Moralisation
Consultant :

Critique/jugement
Ridiculiser
Interpréter
Complimenter/platter
Consolateur/apaisant :

Question
Dodge
Blaguer
Généraliser

Situation et message	Message inapproprié à cause de
<i>Le commis a laissé sur le plan de travail, les lames du hachoir : « les collègues auraient pu se couper. Tu as vraiment agi en imbécile. »</i>	
<i>Un commis a laissé ouverte la porte du congélateur, risquant de rompre la chaîne du froid. « Qu'est-ce que tu veux faire, faire couler l'établissement. Je te préviens c'est la dernière fois ».</i>	
<i>Le manager a reçu une plainte d'un client qui implique que le serveur parle trop fort et utilise des expressions malpropres. « Viens ici et explique-moi pourquoi tu veux nous mettre dans la merde avec ta grande gueule ! »</i>	
<i>Le chef est en colère et très frustré parce que la commis de cuisine rêve et met en retard la préparation du repas ; « J'aimerais que tu aies plus de respect pour moi ! »</i>	
Imaginez que vous avez passé une journée horrible au travail. Votre supérieur vous a fait des remarques désagréables et que vous trouvez injustes, devant le reste de l'équipe ou la clientèle. Vous avez envie de tout envoyer promener et de quitter votre travail. Vous rentrez chez vous, vous racontez votre journée à votre meilleur(e) ami(e) il/elle vous répond les phrases à risque (habituelles).	
“Arrête de râler!”	
“Tu ne devrais pas faire comme ça.”	
Ça se passe toujours comme ça quand il y a beaucoup de personnes.”	
« tu n'es pas très ouvert d'esprit.”	
“C'est ridicule de réagir comme ça.”	
“Tu as raison.”	
“Pourquoi ? Comment ? Depuis quand ? Avec qui ?”	
“Ça va s'arranger.”	
“Pourquoi ne lui dis-tu pas ça ?”	
“Tu dis ça parce que tu es jaloux”	
“Si tu fais ça, tu vas le regretter!”	
« Et sinon tu veux faire quoi ce week-end? »	

Comment vous sentez-vous après cet exercice ?

Correction RECONNAITRE des messages inefficaces

1. Lire chaque situation et le message émis . Dans la colonne « messages inappropriés à cause de... », inscrire en quoi le message de la personne est inefficace en employant la liste suivante :

Situation et message	Message inapproprié à cause de
Le commis a laissé sur le plan de travail, les lames du hachoir : « les collègues auraient pu se couper. Tu as vraiment agi en imbécile. »	Blâmer, juger
Un commis a laissé ouverte la porte du congélateur, risquant de rompre la chaîne du froid. « Qu'est-ce que tu veux faire, faire couler l'établissement. Je te préviens c'est la dernière fois ».	Interprétation menace
Le manager a reçu une plainte d'un client qui implique que le serveur parle trop fort et utilise des expressions malpropres. « Viens ici et explique-moi pourquoi tu veux nous mettre dans la merde avec ta grande gueule ! »	Critiquer juger
Le chef est en colère et très frustré parce que la commis de cuisine rêve et met en retard la préparation du repas ; « J'aimerais que tu aies plus de respect pour moi ! »	Interpréter moraliser
Imaginez que vous avez passé une journée horrible au travail. Votre supérieur vous a fait des remarques désagréables et que vous trouvez injustes, devant le reste de l'équipe ou la clientèle. Vous avez envie de tout envoyer promener et de quitter votre travail. Vous rentrez chez vous, vous racontez votre journée à votre meilleur(e) ami(e) il/elle vous répond les phrases à risque (habituelles).	
"Arrête de râler!"	Ordre/Commander
"Tu ne devrais pas faire comme ça."	Moraliser
Ça se passe toujours comme ça quand il y a beaucoup de personnes."	Généraliser
« tu n'es pas très ouvert d'esprit."	Juger
"C'est ridicule de réagir comme ça."	Ridiculiser
"Tu as raison."	Complimenter
"Pourquoi ? Comment ? Depuis quand ? Avec qui ?"	Questionner
"Ça va s'arranger."	Consoler
"Pourquoi ne lui dis-tu pas ça ?"	Conseiller :
"Tu dis ça parce que tu es jaloux"	Interpréter
"Si tu fais ça, tu vas le regretter!"	Menacer
« Et sinon tu veux faire quoi ce week-end? »	Esquiver

2. Les outils de la méthode Gordon : l'écoute active et le message JE .

2.1 Le «message Je »

Nous avons une fâcheuse tendance à utiliser le « message-Tu » ou le « message-Vous ». Ces formulations peuvent être très mal ressenties et envenimer la situation. Ex. « Vous ne devez pas faire comme cela ! », « Tu dois savoir que... », « Arrête-toi, tu ne devrais pas faire cela », « pourquoi ne fais-tu pas ceci », « tu devrais comprendre mieux », etc.

Le message efficace est celui qui dit « Je », et qui décrit à l'autre notre ressenti. Dans l'ordre Gordon conseille de :

- **Faire part des faits,**
- **Puis dire en quoi cela me pose un problème.**

Ex. : « La souris d'agneau n'a pas été mise au four à l'heure prévue, je suis contrarié. », plutôt que « Vous n'avez pas fait le nécessaire, décidément, vous m'agacez ! », « je ne peux pas me concentrer sur la monnaie que je dois rendre lorsque quelqu'un me parle en même temps », « je n'ai pas le goût à plaisanter lorsque je suis fatigué », « je ne peux pas passer la serpillère lorsque je dois faire le tour des chaudrons éparpillés sur le plancher » ...

ATTENTION : Quelquefois, un message-tu est déguisé sous un message-je comme dans « je sais que tu as négligé ta part des tâches journalières ». Cette phrase commençant par « je » est un reproche déguisé.

2.2 Écoute active basée sur l'empathie :

L'Écoute Active est bien plus que le silence. C'est écouter l'autre avec attention. Il faut vraiment accueillir ce qu'il dit mais également ce qu'il ressent et cela **sans chercher tout de suite à lui donner une solution.**

Les attitudes qui favorisent l'écoute :

Rester centré(e) sur le problème de la personne

Reformuler ce qu'elle dit

Aider à mettre des mots sur ses ressentis

Aider à mettre des mots sur ses besoins

Accompagner dans la recherche de sa/ses propre(s) solution(s)

Pratiquer une écoute « active », **c'est entendre et reconnaître les sentiments et les besoins de l'autre, et les lui reformuler.** Ex. : « Je vois que vous êtes en colère. », plutôt que : « Arrêtez de vous énerver. ». **Il s'agit d'accepter l'autre et de le reconnaître dans son intégralité.**

2.3 La Résolution de Conflit sans Perdant

Les conflits avec les enfants ou dans le cadre du travail font partie de la vie de tous. Ce qui est important c'est la façon dont on l'aborde.

Deux options sont rependues : être autoritaire ou être laxiste, dans tous les cas il y a un perdant et un gagnant. Mais Thomas Gordon a élaboré une alternative à ces deux méthodes (gagnant-perdant). **Il s'agit de La Résolution de Conflit Sans Perdant.** Elle consiste à trouver une solution où les 2 parties sont satisfaites dans une relation d'égalité.

Les outils de la communication non violente de M. Rosenberg¹²

1. Définitions :

- **Empathie** : capacité à ressentir les émotions de quelqu'un d'autre, à se mettre à la place de quelqu'un d'autre. L'empathie **cognitive** implique de comprendre les idées d'une autre personne et l'**empathie émotionnelle** implique de partager **ses sentiments**.

L'empathie ne signifie pas nécessairement renoncer à ses besoins et poser des limites. Elle permet cependant de calmer ses émotions, de sortir du langage du jugement et de la critique (langage agressif) et d'être plus ouvert à la recherche d'une stratégie constructive et d'une communication assertive (à ne pas confondre avec l'agressivité).

- **Assertivité** : être capable d'affirmer son point de vue sans heurts et de faire valoir ses droits tout en respectant les autres, les collègues, les responsables et les clients.

2. La communication non violente (CNV), le langage du cœur !

La CNV est une approche de la communication qui vise à répondre aux besoins fondamentaux des personnes de manière équivalente et harmonieuse. Les mots sont des fenêtres (ou des murs) : une introduction à la communication non violente par Marshall Rosenberg (éditions La Découverte).

Le symbole de la CNV : la girafe, l'animal terrestre au plus grand cœur. Grâce à son long cou, elle voit les événements venir de loin et les autres animaux se rassemblent autour d'elle en toute sécurité. Elle a une très bonne vue et une très bonne ouïe. Ses sabots lui permettent de tenir tête aux prédateurs (lions). Grâce à des glandes situées dans sa bouche, elle peut dissoudre les épines d'acacia et s'en nourrir. Les girafes vivent en troupes sans chef.

Symbole de notre façon habituelle de communiquer (: Une façon de parler qui juge, qui blâme... que nous utilisons tous et que nous connaissons tous). Le **chacal**.

Ces métaphores du chacal et de la girafe ne doivent pas être associées à un **jugement de bien ou de mal**. Cela nous pousserait à être une girafe en permanence et à vouloir éliminer le chacal en nous... ou chez les autres. **Mais le chacal, c'est aussi notre conditionnement culturel. Le chacal nous permet de réagir intensément lorsque quelque chose d'important se passe en nous et la girafe nous aide à traduire ce que dit le chacal dans un langage qui prend soin de la vie en nous.**

2.1 LES IMAGES DE L'ENNEMI

Chaque fois que j'étiquette untel, que je me fais juge de ce qu'il est, que j'analyse ou que je porte un diagnostic sur un autre, **je crée une « image d'ennemi »**. Croire mes jugements sur quelqu'un, conditionne toutes les perceptions que j'ai de cette même personne.

Si je suis impactée, blessée, en colère ce n'est pas parce que l'autre me juge, **c'est parce que moi j'ai entendu un jugement dans son message.**

Reprendre la responsabilité de ce que je vis (mes pensées, mes sentiments, mes besoins, mes actions), **c'est : revenir dans un champ de possibles où j'ai un réel pouvoir de transformation.** C'est sortir de la spirale de l'impuissance pour retrouver mon pouvoir de choix : **ce que je veux vivre et qu'est-ce que je fais pour cela.**

¹² *Words are windows (or they are walls) by Marshall B. Rosenberg*

2.2 LA MÉTHODE CNV EN 4 ÉTAPES

Spécificités des deux types de communication

Girafe : faits (O pour observation), sentiments (S), besoins (B) , demandes (aux autres ou à nous-mêmes) (D).

Chacal : interprétations (I), sentiments supposés (SS) jugements (J), Généralisation (G), commandement (C).

RETENONS : la communication girafe en 4 étapes

1. Exprimer son Observation (O)

"When I hear...", "when I see...", "when I remember..."

Express an observation that is as factual as possible, that can be shared with others, without judgement or reproach. What we have seen, what we have heard, or what we imagine...

2. Exprimer les Émotions induites par le fait (E)

"I feel..."

Express the most important feeling we wish to share, accepting to experience this feeling and to feel it at the moment we express ourselves.

Remarques : « Je me sens triste... » « Tu me ≠ fais me sentir triste »,

Le « TU » c'est faire porter la responsabilité de nos émotions à l'autre. Nos émotions nous appartiennent. Pour éviter les conflits, exprimer notre mécontentement mais sans blâmer l'autre. Parler en « JE » est recommandée en CNV.

3. Exprimer le ou les Besoins en lien avec le ressenti précédemment nommé. (B)

Les émotions que je ressens cachent quel besoin non comblé ? « Je suis triste car j'ai besoin de... ».

4. Exprimer la Demande (D)

« Est-ce que tu serais d'accord pour... ».

Finir par une demande précise qui exprime ce que nous attendons. Ainsi notre interlocuteur peut prendre en compte notre besoin.

La CNV est donc une posture bienveillante, qui est au service d'un changement des relations et, au-delà, d'un changement de société : il s'agit de ne plus agir par peur des sanctions, par intérêt ou par culpabilité, mais avec l'intention de comprendre mes besoins et ceux de l'autre.

EXEMPLES :

En langage chacal : « Vous ne tenez pas compte de nos arrangements. (I) Je ne me sens pas respecté ! (SS) C'est un comportement ridicule. (J pour jugement). Vous avez ruiné mes plans (B pour Blâmer). Vous êtes toujours en retard ! (G) Respectez nos accords. Ne soyez pas en retard. » (D pour demande)

Et à quoi pourrait ressembler la déclaration de la girafe ? « Lorsque vous arrivez à la réunion 20 minutes plus tard que convenu (O), je me sens en colère (S), parce que j'ai besoin que vous respectiez nos arrangements (B) /je voudrais m'occuper de mon temps et de mes projets pour aujourd'hui (B) /je voudrais être clair sur mon emploi du temps de la journée (si j'avais su à l'avance que vous seriez en retard, j'aurais pu planifier ma journée différemment) (B) . J'aimerais que vous vous assuriez d'être à l'heure la prochaine fois que nous nous rencontrerons, ou que vous m'informiez plus tôt si vous allez être en retard. » (D)

Expérimentation / mise en situation en groupe

1. “utilisez le « message-je » pour communiquer dans la situation qui vous est attribuée.”

- Vous recevez les retours du chef cuisinier sur votre élaboration culinaire, vous êtes très déçu(e), vous avez les larmes aux yeux. Un équipier le remarque et vous dit « ce n'est pas un drame » Que lui répondez-vous ?
- Vous êtes en pleine réfection du restaurant post service du midi avec deux collègues, vous shootez accidentellement dans le seau, les collègues en voyant votre pantalon mouillé rient. Que dites-vous ?

2. Pratiquer les 4 étapes de la danse de la girafe

2.1 Rappelez-vous individuellement d'une situation (qui peut être liée à votre travail) relative aux relations ou au contact avec les autres, qui a déclenché en vous des émotions désagréables, mais dans laquelle vous n'avez pas exprimé vos émotions ou vos besoins de manière assertive (vous avez peut-être adopté une attitude soumise, passive ou agressive ou vous ne vous êtes pas exprimé pour une autre raison).

2.2 Essayez de suivre les 4 étapes de la danse de la girafe :

Étape 1 : Nommez les faits - décrivez la situation qui a déclenché les émotions en vous de la manière la plus objective possible. :

Étape 2 : Nommez l'émotion que vous avez ressentie à ce moment-là.

Étape 3 : Quel est votre besoin important qui n'a pas été satisfait ?

Étape 4 : Que voulez-vous vous demander à vous-même ? Que voulez-vous demander à l'autre personne ?

2.3 En binôme : d'abord à l'oral puis sur les post it

Chaque personne du binôme va essayer de faire la danse de la girafe. Tout d'abord, la personne A du binôme présente le contexte de la situation à la personne B. Ensuite, elle formule un message en 4 étapes (elle imagine qu'elle adresse ce message à une personne spécifique). En utilisant le code couleur (pour intégrer la méthode et pour le JDB), la personne commence par nommer les faits et passe à l'étape suivante. Elle nomme ses sentiments (utiliser la liste des sentiments). Puis elle parle de ses besoins (utiliser la liste des besoins) et formule une demande.

Travail personnel au fil du temps : Notez ici quelques «message-je» que vous avez utilisés ou que vous comptez utiliser et notez ensuite ce que vous avez ressenti après l'avoir utilisé.

Quand tu/vous

.....

.....

.....

.....

Je me sens

.....

.....

.....

.....

Parce que 'ai besoin

.....

.....

.....

.....

Je te/vous propose, je voudrais

.....

.....

.....

.....

Après avoir dit cela je me suis senti (e) :

.....

.....

.....

.....

Merci!

A tous les participants et participantes des expériences pilotes, professionnels et personnes bénévoles volontaires et accompagnées. La réalisation de cet outil pédagogique et pratique n'aurait pas pu se concrétiser sans leur participation pleine et entière.

Thank you for your support!

To all the participants in the pilot projects, the professionals and volunteers who volunteered and were supported. The production of this educational and practical tool would not have been possible without their full involvement.

Dziękujemy za wsparcie!

Wszystkim uczestnikom projektów pilotażowych, profesjonalistom i wolontariuszom, którzy zgłosili się na ochotnika i otrzymali wsparcie. Stworzenie tego edukacyjnego i praktycznego narzędzia nie byłoby możliwe bez ich pełnego zaangażowania.

¡Gracias por su apoyo!

A todos los participantes en los proyectos piloto, a los profesionales y voluntarios que se ofrecieron voluntarios y recibieron apoyo. La elaboración de esta herramienta educativa y práctica no habría sido posible sin su plena implicación.

Grazie per il vostro supporto!

A tutti i partecipanti delle esperienze pilota, ai professionisti e volontari, a coloro che hanno dato e ricevuto supporto. La realizzazione di questo strumento pedagogico e pratico non sarebbe stata possibile senza la loro piena partecipazione.



Le Comptoir Des Colibris, France, www.lecomptoirdescolibris.fr

Futura Gestiona, Spain, www.grupofuturagestiona.com

Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA, Poland, www.stop-klatka.org.pl

La Xixa Teatre, Spain, www.laxixateatre.org

Giolli Cooperativa Sociale, Italy, www.giollicoop.it



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.