

Activités collégiales

GUIDE D'ANIMATION



INTRODUCTION

La formation complémentaire DAFA en animation socioculturelle au collégial s'adresse aux animateurs et animatrices d'activité de loisir culturel en milieu collégial qui suivent ou qui ont déjà complété la formation de base en animation, soit les 33 heures théoriques et les 35 heures pratiques, ou qui évoluent au sein d'une institution membre du réseau du Réseau intercollégial des activités socioculturelles du Québec (RIASQ). La formation est reconnue par le Conseil québécois du loisir, les partenaires du Programme DAFA et toutes les organisations de loisir au Québec.

La formation a été réalisée en partenariat avec le RIASQ.

À la suite de cette formation, la personne animatrice sera en mesure de :

- Susciter la participation et l'engagement des jeunes au collégial;
- Favoriser l'inclusion et la diversité des participant-e-s;
- Mettre en place un climat bienveillant, accueillant et respectueux;
- Proposer un encadrement qui favorise l'inclusion et l'expression de tou-te-s.

MODULE 1 : COMPRENDRE LE CONTEXTE

1.1. Le RIASQ

Le RIASQ est une corporation à but non lucratif, créée en 1995, qui œuvre au développement d'activités éducatives de loisir culturel pour les étudiants et étudiantes du milieu collégial. Affilié à la Fédération des cégeps, le RIASQ regroupe la grande majorité des services d'animation socioculturelle des collèges, centres d'études ou campus du Québec publics et privés. Le RIASQ poursuit les objectifs suivants :

- **Favoriser la concertation et le développement des activités de loisir culturel étudiantes ;**
- **Promouvoir le rôle éducatif des activités de loisir culturel ;**
- **Promouvoir l'apport de ces activités dans la réussite éducative de l'étudiant-e ;**
- **Favoriser le perfectionnement spécifique de ses membres ;**
- **Accréditer les activités intercollégiales ;**
- **Représenter, promouvoir et défendre les services d'animation socioculturelle sur le plan politique.**

Chaque année, le RIASQ organise plusieurs événements qui mettent en valeur le loisir culturel au collégial à travers Cégeps en spectacle, le Prix littéraire des collégien-ne-s, le Prix collégial de la chanson de l'année, les Intercollégiaux de théâtre, danse, arts visuels et cinéma, en plus du Circuit d'improvisation du RIASQ (CIR).

1.2. Le contexte collégial

Action culturelle en milieu collégial

L'action culturelle en milieu collégial articule l'ensemble des moyens mis en œuvre pour établir un rapprochement entre le milieu culturel et la population étudiante collégiale. Elle vise à contribuer significativement à l'engagement¹ des étudiants et étudiantes dans leur projet de formation, à favoriser leur accès à la culture en termes de consommation et de pratique amateur et à donner une dimension sociorelationnelle² à leur projet d'études.

Service d'animation socioculturelle en milieu collégial

Le Service d'animation socioculturelle en milieu collégial met à la disposition de la population étudiante une offre complémentaire à la formation académique en consolidant le lien entre la culture et l'éducation. Les différent-e-s intervenant-e-s qui y travaillent déploient des moyens qui ont pour objectif de donner un sens social au projet d'études des étudiantes et étudiants par l'entremise d'activités, d'événements ou de projets socioculturels.

Ces moyens permettent également de découvrir, de développer, d'enrichir ou de mettre en pratique des habiletés, des connaissances ou des passions. En s'inscrivant dans un cadre plus général du développement de la personne, l'offre du Service d'animation socioculturelle favorise tant la réussite éducative de l'étudiant-e que l'engagement dans son projet de formation et dans la vie étudiante du collège.

Par ailleurs, les activités de loisir culturel offertes en milieu collégial par les services d'animation socioculturelle sont extrêmement propices à l'acquisition de diverses compétences douces (soft skills) par les participant-e-s, comme la confiance en soi, la collaboration, la créativité, la gestion du temps, l'esprit d'équipe, la pensée critique, la résolution de problème ou encore l'intelligence émotionnelle pour ne nommer que celles-ci. Ces compétences les suivront toute leur vie et contribueront grandement au développement des citoyen-ne-s de demain.

Animation socioculturelle

« Si l'on se réfère à son étymologie, l'animation est à la fois ce qui donne de la vie ou du sens et du mouvement. Inscrite à l'enseignement de la culture et du social, l'animation est un modèle d'intervention qui a pour but d'accompagner le développement de différents groupes sociaux et d'individus par l'entremise d'activités, d'événements et de projets qui prennent différentes formes selon les milieux et les publics, qu'ils soient à vocation culturelle, de loisirs, d'éducation ou d'intervention sociale. L'animation culturelle a pour effet de favoriser non seulement l'expression et l'épanouissement de chacun, mais également de stimuler la création et le renforcement de liens au sein du groupe engagé dans les activités. »³

1. « L'engagement est l'interrelation de l'importance qu'un individu accorde aux études et à la vie au collège avec l'effort qu'il consent pour l'acquisition du savoir et avec les liens qu'il établit et entretient avec son environnement ». Au collégial – L'engagement de l'étudiant dans son projet de formation : une responsabilité partagée avec les acteurs de son collège, Conseil supérieur de l'éducation (CSE), 2008, p.14.

2. « Le comportement à l'égard de l'environnement, les relations entretenues avec les pairs [...] la participation à la vie du collège », CSE, 2008, p. 14

3. Culture pour tous, Lexique : La médiation culturelle et ses mots-clés, 2014, p. 3

1.3. La génération Z

Chaque génération évolue dans un contexte social particulier et partage des expériences historiques, culturelles et sociales qui peuvent influencer leurs sources de motivation, leurs valeurs et leurs parcours scolaire et professionnel. La population collégiale appartient ainsi à une génération qui possède des caractéristiques générales pouvant être prise en compte dans l'organisation d'activités parascolaires.

	GÉNÉRATION X (1965–1980)	GÉNÉRATION Y (LES MILLÉNAUX) (1981–1994)	GÉNÉRATION Z (1995–2012)
Facteurs de motivation	Cherchent des défis	Cherchent un sens et une valeur à leur travail Accomplissement personnel	Désir pour des projets innovants Opportunité d'apprentissage et de développement constant
Valeurs	Autonomie, flexibilité, équilibre	Collaboration et travail d'équipe, ouverture sur le monde	Environnement, diversité, équité, conscience sociale
Parcours scolaire et professionnel	Parcours scolaires et professionnels linéaires	Changement d'emploi plus fréquent	Intérêt pour l'entrepreneuriat et le travail autonome

Les plus récentes données montrent que le parcours collégial a tendance à s'allonger (un tiers des étudiant-e-s au cégep terminent leur diplôme dans les temps). Selon le sociologue Marco Gaudreault, les jeunes de la génération Z n'ont plus les parcours linéaires que les générations précédentes ont connus⁴. Ils ont tendance à vivre plusieurs dimensions de leur vie en même temps. Ils sont davantage susceptibles de saisir toutes les opportunités qui s'offrent à eux et elles, peu importe les conséquences. Ainsi, une caractéristique importante des membres de la génération Z est que leurs actions sont davantage motivées par le désir de réaliser leur plein potentiel dans toutes les sphères de leur vie.

Les jeunes ont ainsi l'habitude de conjuguer plusieurs activités en même temps, mais cela peut affecter les modalités de leur engagement à moyen ou à long terme. Il faut donc le prendre en compte. Par exemple, les personnes animatrices peuvent intégrer une certaine flexibilité dans l'horaire des activités, en offrant des options de participation régulières ou ponctuelles. De plus, afin de favoriser l'engagement, il est suggéré de consulter les participant-e-s pour connaître leurs attentes et leurs objectifs personnels en lien avec l'activité parascolaire choisie afin d'agir positivement sur les leviers de la motivation.

Comment prendre en compte les différentes caractéristiques de la génération Z ?

Désir pour des projets innovants : laisser place à la créativité, donner le choix, intégrer de nouveaux sujets, thèmes, faire des séances de tempête d'idées avec les participant-e-s.

Opportunité d'apprentissage et de développement constant : miser sur les compétences douces (soft skills), organiser des sorties (spectacles, expositions, etc.) et des ateliers de perfectionnement. Questionner les participant-e-s sur leurs attentes et leurs objectifs personnels.

Environnement, diversité, équité, conscience sociale : créer un environnement inclusif qui valorise la diversité et l'équité. Planifier des séances de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion et veiller à ce que toutes les voix soient entendues et respectées.

Intérêt pour l'entrepreneuriat et le travail autonome : encourager l'autonomie, la prise de décision, le travail d'équipe. Encore une fois, les compétences douces ou comportementales auront un impact majeur.

4. Leduc, L. (2023, 30 janvier). Pas pressés de décrocher leur diplôme. La Presse, <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-01-30/pas-presses-de-decrocher-leur-diplome.php>

MODULE 2 : PARTICIPATION ET RECRUTEMENT

2.1. La motivation et l'engagement

Afin de favoriser l'engagement, il est important de comprendre les fondements de la motivation.

Qu'est-ce que la motivation ?

La motivation se définit comme « l'ensemble de désir et de volonté qui pousse une personne à accomplir une tâche ou à viser un objectif correspondant à un besoin »⁵. C'est une énergie qui, à partir des besoins (forces internes) et des conditions de l'environnement (forces externes), pousse l'individu à agir.

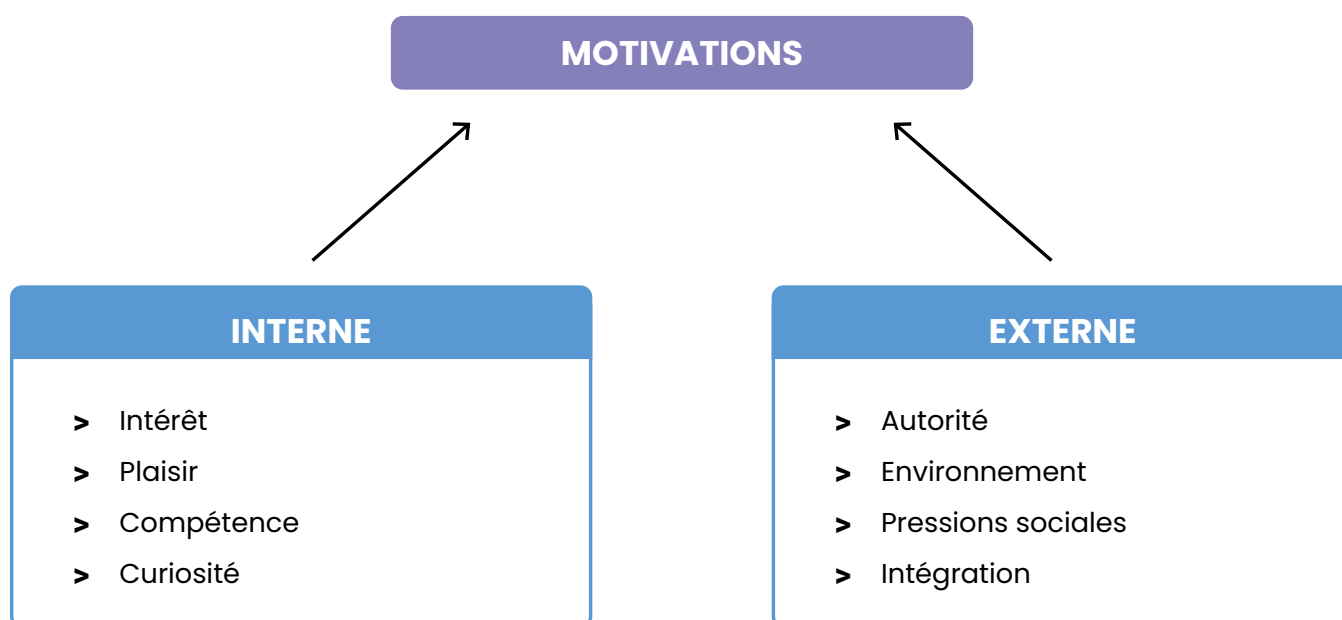
Les leviers de la motivation

La motivation intrinsèque est la motivation qui vient de l'intérieur de l'individu. Elle est déclenchée par l'intérêt personnel, le plaisir, le désir de développer ses compétences dans un domaine ou le sentiment de satisfaction que l'on ressent en accomplissant une activité. Il s'agit de la source principale de motivation.

Par exemple, un-e étudiant-e peut être motivé-e à rejoindre la troupe de théâtre, car il ou elle trouve cela stimulant.

D'un autre côté, **la motivation extrinsèque** est la motivation qui vient de l'extérieur de l'individu. Elle est déclenchée par des récompenses externes, comme l'argent, un prix, les bonnes notes, la reconnaissance sociale, la volonté de l'entourage, etc.

Par exemple, un étudiant qui fait du bénévolat pour obtenir une mention à son bulletin démontre une motivation extrinsèque.



5. Legendre, R. (1988). Dictionnaire actuel de l'éducation. Les éditions françaises, Larousse., p. 388.

FACTEURS QUI INFLUENCENT LA MOTIVATION INTRINSÈQUE

Autodétermination	Lorsque les individus ont le choix et le contrôle sur leur participation à une activité, ils sont plus susceptibles d'être motivés. 😊 Organiser des sessions de <i>brainstorming</i> où les étudiant·e·s peuvent suggérer des activités ou des thèmes. 😞 Imposer une programmation trop rigide
Le sentiment de compétence	Lorsque les individus se sentent compétents dans une activité, ils sont plus susceptibles d'être motivés. 1. Les activités qui offrent un défi réalisable peuvent contribuer à développer un sentiment de compétence et de confiance en soi. 😊 Composer un poème, une chanson, une pièce, etc. sur le thème de leur choix. 😞 Faire une activité qui utilise un vocabulaire ou des techniques que seul·e·s les expérimenté·e·s connaissent. 2. La rétroaction positive est aussi un bon moyen de renforcer le sentiment de compétence des participant·e·s 😊 Souligner régulièrement les bons coups des participant·e·s en fonction de leur progression. 😞 Faire des commentaires négatifs comme: « On ne peut pas perdre à nouveau cette compétition ».
La curiosité et l'intérêt	Les activités qui offrent une opportunité d'apprentissage ou qui sont liées aux intérêts personnels des individus favorisent la motivation. 😊 Adapter une pièce de théâtre à la vision créative du groupe. 😞 Répéter la même scène pendant des semaines.
Création de liens sociaux	Les activités qui favorisent l'interaction sociale peuvent aider les individus à développer des relations positives et à se sentir connectés à une communauté. 😊 Faire des activités de consolidation d'équipe, même si elles ne sont pas reliées à la discipline. 😞 Ne pas réagir lorsqu'on observe la création d'une clique fermée d'ancien·ne·s.

2.2. Stratégies de recrutement

À partir d'une connaissance du contexte collégial et des leviers de la motivation, il est possible d'adapter ses stratégies de recrutement. Voici quelques suggestions:

→ Recruter au bon moment

Le calendrier collégial peut vous indiquer des moments clés de recrutement. Les trois premières semaines de la session d'automne sont névralgiques.

→ Diversifier l'offre

Offrir une diversité d'activités augmente la chance d'avoir des activités reliées aux intérêts des étudiant·e·s.

→ Visibiliser l'offre

On dit que les jeunes sont sur les réseaux sociaux, oui, mais ce qu'on sait aussi c'est qu'ils sont entre les murs du cégep! Il n'y a rien de mieux que l'interaction en personne pour susciter l'intérêt!

→ Une offre à votre image

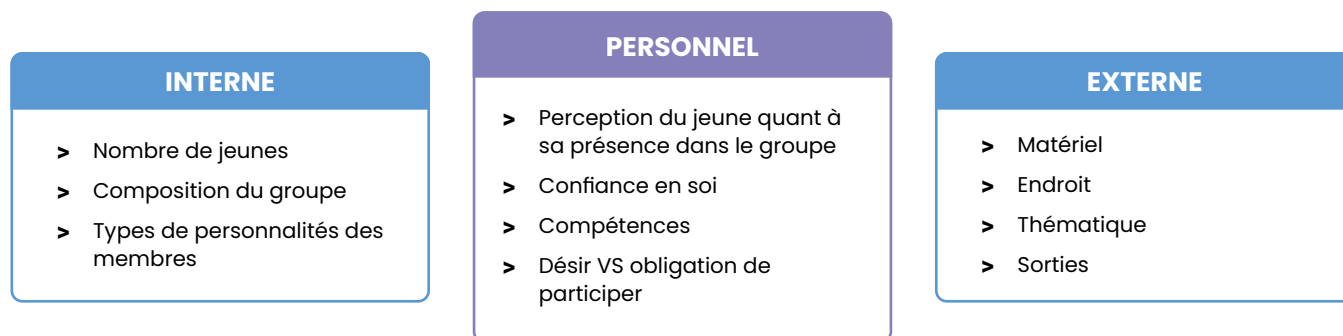
Affichage, dépliants, kiosques à l'image de votre activité. Il est possible de donner un aperçu de votre discipline lors des moments de recrutement. En utilisant par exemple des déguisements, des œuvres, une démonstration, un jeu. Cela permet de susciter l'intérêt de façon dynamique.

→ Impliquer les étudiant·e·s

Participation des étudiant·e·s aux activités de recrutement. Organiser une foire des activités parascolaires par et pour les étudiant·e·s.

2.3. Activités de motivation et d'engagement

En plus de la motivation de chacun, des facteurs de type personnel, de groupe et externe influencent la participation des jeunes aux activités. Voici les éléments à considérer :



À partir des différents facteurs influençant la motivation intrinsèque, il est possible d'adopter les attitudes suivantes pour favoriser la participation des membres d'un groupe :



Avoir des attentes réalistes face aux participant-e-s

Par exemple, travailler sur des pièces de théâtre adaptées au niveau de compétence des participant-e-s.



Proposer des activités variées et qui plaisent au groupe

Par exemple, varier les styles littéraires du club de lecture ou consulter les membres sur la prochaine lecture.



Tenir compte des attentes et des besoins des gens

Un club d'art pourrait organiser des séances de dessin ou de peinture en plein air pour répondre aux besoins des participant-e-s qui auraient envie d'être à l'extérieur après une journée d'école.



Émettre des commentaires positifs et favoriser la rétroaction par les pairs

Les participant-e-s du cercle de poésie pourraient commenter mutuellement leurs productions.



Encourager la valeur positive d'une activité aux yeux des participant-e-s

Par exemple, faire témoigner les ancien-ne-s ou organiser un événement de reconnaissance.



Tenir compte de la compétence ou du sentiment de compétence du jeune dans l'accomplissement d'une activité

Souligner les bons coups du ou de la personne participant en fonction de sa progression dans une activité.



Augmenter le degré de contrôle que les participant-e-s exercent sur une activité

Par exemple, en offrant le choix entre plusieurs options de thèmes, de sujets, de matériaux, de styles, etc.

Activités de consultation et d'auto-évaluation :

- | | |
|-------------------|-----------------|
| > Journal de bord | > Carte mentale |
| > Dotation | > Carte postale |

2.4. Systèmes d'émulation adaptés pour les adultes

Un système d'émulation peut être vu comme des stratégies pour stimuler la motivation et pour faciliter l'autorégulation des participant-e-s. C'est un outil pratique et efficace pour améliorer l'atmosphère d'un groupe ou régler une situation plus délicate. Le but d'un système d'émulation consiste à réussir à rejoindre subtilement, le plus possible, tout le monde.

PRINCIPES	LA PERSONNE ANIMATRICE DOIT :
Faire preuve d'équité	➤ Éviter une trop grande compétition entre les participant-e-s. ➤ S'assurer de choisir des défis adaptés au niveau de compétence des participant-e-s
Avoir des objectifs clairs et précis	➤ Identifier des objectifs basés sur des attitudes, comportements ou des valeurs à développer. ➤ Identifier et diffuser les valeurs que l'on veut mettre en avant-plan. ➤ Préciser les comportements et les situations visés par le système d'émulation. ➤ Tenir compte du niveau de compétence dans la formulation des objectifs. ➤ Préciser le fonctionnement du système d'émulation.
Choisir des défis accessibles	➤ Fixer un défi significatif et réalisable pour chaque participant-e. ➤ Utiliser le renforcement positif. ➤ L'assumer !

TROIS TYPES DE SYSTÈMES D'ÉMULATION	
Individuel	Présences : Prendre les présences et récompenser la participation régulière. Suivi individuel : Effectuer un suivi adapté à un-e participant-e en particulier, par exemple sous forme de journal de bord dans lequel sont consignés des commentaires de rétroaction individuelle. Mentorat : Jumeler les participant-e-s plus expérimenté-e-s avec les nouveaux et nouvelles puis leur accorder des privilèges ou une récompense pour souligner leur participation.
D'équipe	Retour : Pour améliorer la dynamique du groupe et le sentiment d'appartenance, faire un suivi régulier avec tout le groupe. Défis : Organiser des défis collectifs, des compétitions amicales ou des activités en continu (fiches défis à relever et jeu des assassins). Collaboration : Encourager la rétroaction par les pairs. Cohésion d'équipe : Trouver des moments pour des activités de cohésion d'équipe.
De l'organisation	Système d'émulation qui s'adresse à tou-te-s les jeunes qui participent aux activités de l'organisation. Reconnaissance : Programmes de reconnaissance, compétitions intercollégiales et événements publics (expositions, spectacles, etc.). Programme de mentorat.

➤ Fiches émulation

MODULE 3 : INCLUSION ET DIVERSITÉ

3.1. Lexique et exemples

Il est important de s'assurer que toutes les personnes se sentent incluses et valorisées. Pour ce faire, les animateurs et animatrices doivent être conscient·e·s des dynamiques de discrimination présentes dans la société et la façon dont celles-ci peuvent se reproduire dans leur milieu afin de prévenir les comportements discriminatoires ou d'exclusion.

La discrimination

Le milieu des activités parascolaires au collégial n'est pas à l'abri de la discrimination qui peut exister dans les autres sphères de la société. La discrimination n'est pas toujours évidente à déceler et peut même être inconsciente.

La discrimination consiste à traiter de façon injuste certaines personnes en raison d'une caractéristique susceptible d'être stigmatisée, comme le sexe, la couleur de peau, l'origine ethnique, l'âge, l'accent, la religion, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. Bien que la discrimination directe soit prohibée, plusieurs études montrent qu'il s'agit d'un phénomène qui se vit de façon sournoise et plus répandue qu'on le pense. Cette forme de discrimination, que l'on nomme discrimination systémique, est le résultat d'attitudes et de biais inconscients, ainsi que de pratiques institutionnelles qui ont pour effet d'exclure certaines personnes.

La discrimination systémique, pas juste une question d'intention

Un chercheur de l'Université Laval a mené une étude en 2018 dans laquelle il a envoyé près de 500 CV dans la région de Québec. Tous les CV étaient identiques à l'exception d'un détail : le nom du candidat. Le candidat dont le nom était d'origine magrébine était deux fois moins rappelé pour une entrevue que le nom à consonance franco-québécoise.

Qu'est-ce qu'un biais inconscient ?

Les biais inconscients sont des idées préconçues, des raccourcis mentaux qui nous permettent de faire des jugements rapides. Ces jugements rapides ne sont pas toujours objectifs : on dit alors qu'ils sont biaisés. Les biais inconscients se forment à partir de notre expérience personnelle et de notre environnement social et culturel. Ils peuvent influencer nos jugements, nos décisions et nos comportements.

Les biais inconscients peuvent avoir un impact négatif sur les individus ou les groupes qui en sont la cible, en limitant leurs opportunités ou en perpétuant des stéréotypes discriminatoires.

C'est parce qu'on reconnaît collectivement ce phénomène que nous avons aujourd'hui des pratiques institutionnelles pour contrer la discrimination systémique, comme les politiques d'égalité d'accès à l'emploi.

Les entraves à l'égalité

Il existe de nombreuses barrières à l'égalité qui ont un impact sur la vie quotidienne des personnes visées et qui aggravent les inégalités déjà présentes dans notre société. Ces obstacles trouvent leur source dans des systèmes d'oppression profondément enracinés dans la société, qui créent des inégalités structurelles et systémiques. Ces systèmes d'oppression sont perpétués par des attitudes, des comportements et des pratiques discriminatoires qui favorisent certains groupes au détriment d'autres, en fonction de facteurs tels que le sexe, la communauté culturelle, la religion, la classe sociale, l'orientation sexuelle, l'âge ou la capacité.

ENTRAVES À L'ÉGALITÉ

ENTRAVE	COURTE DÉFINITION ET EXEMPLE
Âgisme	Forme de discrimination qui découle de croyances, de préjugés et de stéréotype basés sur l'âge et la vieillesse, généralement à l'encontre des personnes âgées. ➤ Supposer qu'une personne plus âgée ne sera pas aussi compétente qu'une personne plus jeune.
Capacitisme	Forme de discrimination à l'encontre des personnes ayant des incapacités physiques, mentales ou émotionnelles. ➤ Utiliser des mots réducteurs comme « fou », « folle », « attardé », etc.
Classisme	Discrimination fondée sur l'appartenance à une classe sociale et généralement basée sur des critères économiques, mais aussi culturels, sociaux et symboliques. ➤ Proposer des sorties et des équipements dispendieux qui ne peuvent être accessibles à tout le monde.
Grossophobie	L'ensemble des préjugés, stéréotypes et attitudes discriminatoires à l'égard des personnes grasses. ➤ Juger la capacité d'une personne à accomplir une activité en raison de son poids (ex. trop grosse pour danser).
Hétéronormativité, hétérocentrisme ou hétérosexisme	Termes qui décrivent la manière dont la société favorise l'hétérosexualité comme étant la norme et l'orientation sexuelle la plus valorisée. ➤ Demander à une femme : as-tu un chum ?
Homophobie	Discrimination, stigmatisation ou mépris à l'égard de l'homosexualité et des personnes homosexuelles. ➤ Utiliser un vocabulaire dénigrant et des termes associés à l'homosexualité de façon péjorative (« c'est gay »).
Islamophobie	Ensemble de préjugés, stéréotypes et actes d'hostilité à l'endroit des personnes musulmanes ou d'apparence musulmane. ➤ Donner aux personnes arabes des rôles stéréotypés et dénigrants, comme celui de terroriste.
Racisme	Discrimination basée sur la croyance en l'existence d'une hiérarchie des individus et des groupes fondée sur des différences biologiques (héréditaires), sociales ou culturelles. Le racisme se manifeste sous plusieurs formes moins visibles comme la discrimination à l'emploi et le profilage racial. ➤ Demander aux personnes noires de faire un accent africain ou haïtien lors de leurs performances, même si ce n'est pas leur origine ni leur accent.
Sexisme	Discrimination basée sur le sexe ou le genre d'une personne. Le sexisme repose généralement sur l'idée d'une hiérarchisation des sexes et la supériorité du sexe masculin sur le sexe féminin. ➤ Division genrée des tâches dans l'équipe.
Transphobie	Mépris, négation, haine à l'égard des personnes trans ou non conformes dans le genre. ➤ Un garçon qui se déguise en fille à la blague.

3.2. Activités de sensibilisation et de discussion

Voici quelques activités de sensibilisation à faire avec vos groupes afin de contribuer à faire de votre milieu un espace inclusif où tou-te-s les participant-e-s se sentent inclus-es et valorisé-e-s.

- > Sensibilisation aux biais inconscients (fiche)
- > Discussion sur les stéréotypes (fiche)
- > Soyons le changement (fiche)

3.3. Pratiques inclusives

Plusieurs pratiques peuvent être mises en place afin de favoriser la diversité dans le milieu des activités socioculturelles au collégial.

Questions à se poser :

Est-ce que le milieu **reproduit l'exclusion ?**

- > Y a-t-il une perpétuation de certains stéréotypes de genre ?
- > Les blagues racistes sont-elles tolérées ?
- > Les thématiques utilisant certains clichés culturels sont-elles proscrites ?
- > Est-ce qu'il y a des personnages stéréotypés ?
- > Les activités sont-elles adaptées pour les personnes en situation de handicap ?

Est-ce que le milieu **résiste à l'exclusion ?**

- > Évite les situations d'appropriation culturelle
- > Évite les thématiques pouvant renforcer le racisme
- > Lorsque des situations émergent (ex. : commentaire sexiste), l'équipe est outillée pour intervenir correctement
- > Les situations plus subtiles liées à l'institution peuvent échapper au milieu

Est-ce que le milieu **transforme (ou tente de transformer) les dynamiques d'inclusion pour réduire les entraves à l'égalité ?**

- > Des stratégies et processus explicites sont mis en place. Par exemple, diversifier les voix dans nos activités pour mettre de l'avant une diversité de points de vue (œuvres, thèmes, choix des auteurs et autrices)
- > Formation continue sur les enjeux de la discrimination systémique
- > Activité de sensibilisation avec le groupe
- > Dénoncer les oppressions systémiques et l'appropriation culturelle et adopter une position d'allié-e
- > Stratégies d'inclusion (module 5)

3.4. Approche interculturelle

Le profil des étudiant-e-s en milieu collégial est diversifié, composé de multiples cultures et parcours de vie. Plusieurs étudiant-e-s nouvellement arrivé-e-s peuvent vivre un certain dépaysement par le fait de s'adapter à un nouveau système scolaire et social. Pour les étudiant-e-s autochtones, les activités culturelles peuvent parfois rappeler des dynamiques d'exclusion ou évoquer un rapport colonial avec l'institution scolaire. Il est donc essentiel de réfléchir aux façons de les rejoindre, de reconnaître leurs réalités et de construire un climat accueillant et interculturel.

Comprendre les réalités diverses

Étudiant-e-s internationaux et personnes nouvellement arrivées:

- Peuvent vivre un choc culturel ou un sentiment de décalage avec les références culturelles locales (musique, humour, habitudes sociales).
- Ne sont pas toujours à l'aise avec le concept d'activités parascolaires ou avec leur fonctionnement.

Étudiant-e-s autochtones:

- Peuvent avoir un rapport ambivalent à l'institution scolaire, marqué par des expériences de racisme ou de marginalisation.
- Peuvent avoir des référents culturels et des besoins spécifiques qui ne sont pas toujours pris en compte dans les offres d'activités.

COMMENT LES REJOINDRE	
STRATÉGIE	EXEMPLES
Créer un lien personnalisé	Faire des tournées de classe avec un-e étudiant-e ambassadeur ou ambassadrice ou un-e ancien-ne participant-e.
Travailler en partenariat avec les ressources internes	Collaborer avec le bureau des étudiant-e-s internationaux, les services de soutien aux étudiant-e-s autochtones, les intervenant-e-s psychosociaux.
Varier les formats d'activités	Privilégier des formats accessibles et chaleureux: ateliers de découverte, cuisine, danse, musique, art, plutôt que des spectacles ou concours compétitifs.
Traduire les communications clés	Traduire les affiches, infolettres ou publications en ligne. Utiliser un langage simple et visuel.
Valoriser les cultures dans la programmation	Intégrer des artistes, thématiques ou traditions culturelles issues des communautés présentes dans le cégep. Inviter à co-crée certaines activités.
Adopter une posture interculturelle	Être conscient-e de ses propres références culturelles. Poser des questions avec ouverture. Éviter les généralisations.

La communication interculturelle

C'est quoi?

La communication interculturelle, c'est la capacité à interagir de façon respectueuse et ouverte avec des personnes issues de cultures différentes. Elle suppose qu'on reconnaît qu'il existe plusieurs manières de s'exprimer, de comprendre le monde ou d'interpréter des comportements et qu'aucune n'est supérieure à une autre.

Elle demande de faire preuve d'écoute, de curiosité et d'adaptabilité. Par exemple, dans certaines cultures, on évite de regarder quelqu'un dans les yeux comme marque de respect, alors qu'au Québec, cela peut être interprété comme un manque d'assurance ou d'intérêt. Dans d'autres cas, un-e étudiant-e pourrait ne pas se sentir à l'aise de prendre la parole devant le groupe par respect pour l'autorité de la personne animatrice ou par peur de faire une erreur de français.

Bonnes pratiques

> Éviter les suppositions

Par exemple, ne pas présumer qu'un-e étudiant-e d'origine arabe parle nécessairement arabe, ou qu'un-e étudiant-e asiatique est doué-e en mathématiques. Poser des questions ouvertes comme: «Qu'est-ce que tu aimes faire en dehors des cours?» ou «Y a-t-il des activités qui t'intéressent particulièrement?»

> Adapter le langage

Par exemple, éviter de dire: «C'est la gang de théâtre qui organise le 5 à 7 au D-213!», car cela peut être difficile à comprendre pour quelqu'un qui ne connaît pas les expressions québécoises ou la structure du cégep. On peut plutôt dire: «Les étudiant-e-s du programme de théâtre organisent une activité sociale ce jeudi à 17 h au local D-213. Tout le monde est bienvenu!»

> Créer un climat de confiance

Par exemple, prendre le temps d'accueillir les nouveaux et nouvelles dans le groupe en leur demandant leur prénom, comment ils ou elles vont, et en les incluant dans les échanges sans les mettre sur la sellette. Une personne animatrice peut dire: «Merci d'être là aujourd'hui, si tu as besoin de quoi que ce soit ou si quelque chose n'est pas clair, n'hésite pas à venir me parler.»

Éviter de forcer la participation ou d'exiger qu'un-e étudiant-e autochtone ou d'origine internationale «représente» son peuple ou sa culture. Laisser chacun-e choisir ce qu'il ou elle souhaite partager, et à quel moment.

> Offrir des activités souples et ancrées dans la relation

Favoriser les petites rencontres, les cercles de parole, les activités en nature ou les ateliers créatifs peut être plus porteur qu'une activité très formelle.

MODULE 4: CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.1. Accueil des participant·e·s

Attentes mutuelles

Lors de la première rencontre d'accueil, il est essentiel de clarifier les attentes mutuelles. C'est le moment d'informer les participant·e·s sur les règles de fonctionnement de l'activité et les attentes au niveau de la participation. Ensuite, il est possible de consulter les participant·e·s sur leurs attentes envers l'activité. Par exemple, vous pouvez faire un sondage pour connaître les raisons qui les ont motivé·e·s à s'inscrire à l'activité. Quels sont leurs objectifs personnels? Quelles sont leurs attentes?

Intégration des nouveaux et des nouvelles

L'intégration des nouvelles personnes est essentielle dans les groupes ouverts. Sans toujours reprendre du début, il est souhaitable de faire les présentations et lorsque c'est possible, de jumeler un nouveau ou une nouvelle à un·e ancien·ne participant·e pour favoriser l'intégration. Dans les groupes fermés, il faut aussi faciliter l'intégration des nouveaux et nouvelles participants, car souvent les personnes se connaissent d'une session à l'autre alors il faut éviter la formation de clans (les anciens et les nouveaux).

L'animation vise à aider les participant·e·s à communiquer entre eux et elles, et avec la personne animatrice. C'est aussi établir des liens entre les divers goûts, intérêts et idées. C'est permettre à un ensemble de personnes de former un groupe. La personne animatrice est donc attentive au fonctionnement du groupe et encourage les liens entre les participant·e·s.

Afin de favoriser l'intégration, il est encouragé de mettre en place des systèmes formels et réfléchis d'intégration. Cela peut inclure la désignation d'agent·e·s d'intégration ou de personnes de confiance chargées de faciliter l'intégration des nouveaux membres, la tenue de rencontres individuelles avec les nouveaux et nouvelles pour les informer sur le fonctionnement du groupe et répondre à leurs questions, ou même la création d'une vidéo de présentation préalable à la première séance pour aider les nouveaux membres à se familiariser avec les autres participant·e·s et les objectifs du groupe.

Jeux brise-glace

Les jeux brise-glace sont un bon moyen de créer un premier contact avec un nouveau groupe. Il s'agit d'une façon simple et amusante de créer des liens entre les personnes et d'installer tranquillement le sentiment d'appartenance.

- > Tu préfères ça ou ça?
- > Ton prénom est dans le mien
- > Zip Zap

Jeux de connaissance

Un peu plus élaborés que les jeux brise-glace, les jeux de connaissance permettent aux participant·e·s d'apprendre à se connaître mutuellement et installer une dynamique de groupe propice au développement de l'esprit d'équipe.

- > Portraits collectifs
- > L'image qui me représente
- > Bingo des connaissances

4.2. Esprit d'équipe et collaboration

Travail d'équipe

Le travail d'équipe et le partenariat se retrouvent au sein d'une équipe de travail, sur des tables de concertation qui regroupent des animateurs et animatrices, et parfois des participant·e·s, ayant en commun un art, une discipline ou un organisme d'un même regroupement.

Une équipe de travail se définit comme un groupe de personnes en interaction, qui cherche à atteindre une cible commune. Cela implique une répartition des tâches, l'utilisation des compétences des membres qui composent l'équipe et la mise en commun des efforts de tou·te·s pour atteindre la cible.

Les caractéristiques du travail d'équipe

De façon générale, les caractéristiques d'une équipe comprennent cinq étapes: **Formation de l'équipe/groupe** – **Négociation** – **Normalisation** – **Réalisation** – **Dissolution**.

Ces étapes peuvent aussi être vécues par le groupe confié à l'animateur ou l'animatrice. En les reconnaissant, il ou elle peut ainsi mieux intervenir. Que ce soit au sein de l'équipe de travail ou du groupe à animer, il faut retenir que ces étapes n'auront pas la même durée et pourront même se répéter (pour les étapes 2-3-4). Il est important de retenir que toutes ces étapes sont normales dans le cadre du travail d'équipe ou d'animation du groupe et que c'est à travers ce processus que se réalisent des expériences individuelles et collectives enrichissantes.

ÉTAPES DE CARACTÉRISATION D'UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL

ÉTAPES	CARACTÉRISTIQUES	RÔLE DE LA PERSONNE ANIMATRICE
1. FORMATION DE L'ÉQUIPE / GROUPE	Les membres de l'équipe se rencontrent, s'évaluent et se positionnent entre eux. Ils ont besoin d'informations sur le fonctionnement, de réponses à leurs questions, d'exprimer leurs inquiétudes et/ou leurs attentes. Ils veulent également savoir, dès le début, s'ils connaissent des gens ou quels types de personnes seront présentes.	➤ Définir les règles du jeu ➤ Structurer pour sécuriser ➤ Mettre à l'aise ➤ Présentation des participant·e·s ➤ Attitude chaleureuse pour accueillir ➤ Offrir un contexte favorable aux échanges et à bâtir la confiance entre les participant·e·s
2. NÉGOCIATION	Dans l'étape de négociation de ce qui est négociable (les règles, les pauses, la place de la personne animatrice, etc.) et la présentation des éléments non négociables (les horaires, la méthodologie d'animation). Pas de panique. Il arrive à cette étape des divergences d'opinions notamment sur le fonctionnement ou comment l'équipe travaillera, comment régler les différends, la rivalité pour que des idées soient retenues, etc. Il arrive souvent aussi que des sous-groupes se forment, par affinités, sans que ce soit décidé officiellement. Cette étape est propice au développement de la discussion, de l'échange et du débat constructif. La communication, l'écoute, le respect, les techniques de gestion des conflits sont toutes des manières de faire évoluer le groupe positivement pour passer à la prochaine étape.	➤ Faciliter la discussion ➤ S'assurer que les participant·e·s s'écoutent et qu'ils et elles comprennent les points de vue de chacune et respectent leurs différences ➤ Rester neutre ➤ S'assurer que chaque sous-groupe travaille dans le sens de la cible commune
3. NORMALISATION	À cette étape les membres de l'équipe ont trouvé un équilibre. Ils sont capables d'échanger, de débattre, d'éviter ou de régler les conflits. Les rôles et les responsabilités sont reconnus, le plaisir d'être ensemble et l'atmosphère motivent les participant·e·s.	➤ Laisser le groupe prendre les décisions et résoudre leurs conflits ➤ S'assurer que la résolution de conflit se fait rapidement ➤ Encourager les participant·e·s à prendre leur place dans le groupe ➤ Encourager et favoriser la cohésion et le sentiment d'appartenance (T-shirt du groupe, activités sociales en dehors des activités officielles, etc.)

(suite du tableau à la prochaine page)

4. RÉALISATION	La collaboration et la coopération entre les membres de l'équipe permet une synergie qui rend l'équipe productive. Concentrée sur les objectifs et les tâches à réaliser, l'équipe réalise efficacement ce qu'elle entreprend. Les membres savent comment régler positivement les tensions qui surviennent, les changements représentent un défi à surmonter et chacun se réalise dans une dynamique collective qui permet l'atteinte des objectifs.	➤ Soutenir les activités du groupe en encourageant, suggérant et en participant activement ➤ Favoriser l'interchangeabilité de certains rôles, pour ne pas être « dépendants » d'une personne à telle poste. Même la personne animatrice peut parfois encourager les participant-e-s qui le souhaitent à contribuer à certaines responsabilités de l'animation
5. DISSOLUTION	Cette étape arrive lorsque l'équipe a terminé sa tâche. En fonction de la durée ou de l'intensité de la dynamique, les membres de l'équipe peuvent ressentir cette étape comme une perte. Il est important de se donner des temps d'échange et d'évaluation sur ce qui a été réalisé et vécu au sein de l'équipe. C'est l'occasion de tenir une activité pour se remercier et célébrer !	➤ Permettre aux participant-e-s de faire un retour sur les activités (apprentissages, moments mémorables, etc.) ➤ Rappeler les éléments qui ont eu un effet positif sur le groupe ➤ Célébrer, féliciter, remercier

Esprit d'équipe et sentiment d'appartenance

Il est possible d'utiliser le jeu pour favoriser le développement de l'esprit d'équipe.

- Jeu de la Nasa
- Bâton d'hélium
- Flippe la bâche

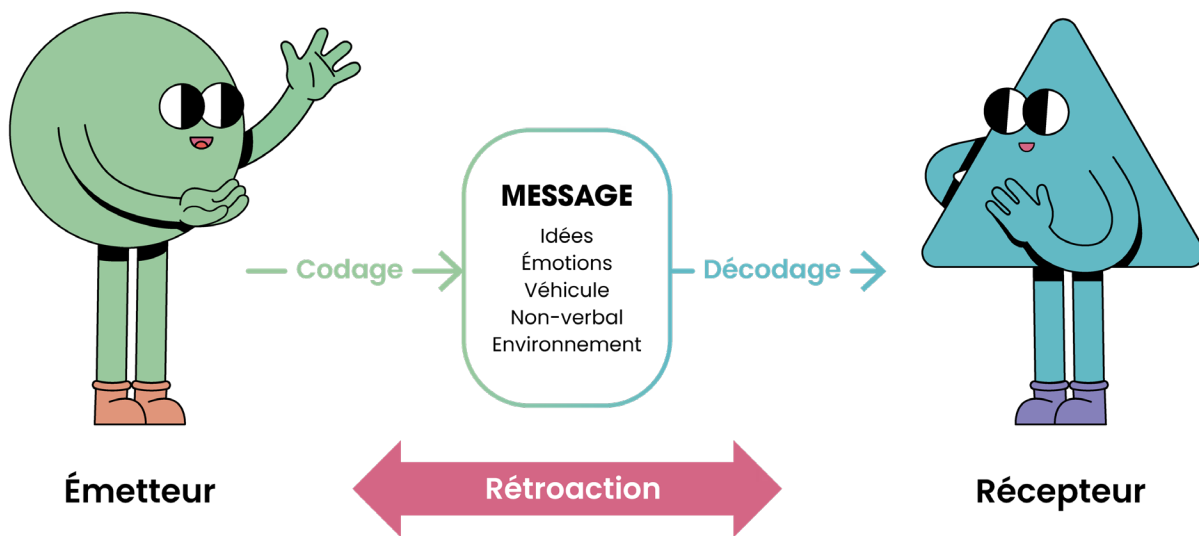
Des stratégies peuvent aussi être utilisées pour favoriser le sentiment d'appartenance des membres du groupe.

- Projets collectifs
- Tournois intergroupes
- Nom d'équipe, drapeau, signe distinctif, etc.
- Sentiment d'appartenance au milieu: chandail de l'organisation, zone d'affichage des dessins réalisés à l'entrée, mur de photos, etc.

4.3. Communication bienveillante

La communication se définit comme le fait de communiquer, d'établir une relation avec quelqu'un ou quelque chose. La communication signifie donc tout comportement qui a pour objet de transmettre des idées et des sentiments à d'autres individus ou groupes, et de recevoir en retour les idées et les sentiments des autres. La communication est fondée sur un processus technique (transmission d'informations) et sur un processus psychologique (la compréhension mutuelle) favorisant un échange entre deux ou plusieurs individus.

La communication bienveillante est une façon d'échanger qui met l'accent sur le respect, l'ouverture et la volonté de comprendre l'autre. Elle aide à créer un espace d'échange sécuritaire, où chaque personne peut s'exprimer et être entendue, même quand il y a des désaccords ou des situations tendues.



Les composantes de la communication

L'émetteur est celui qui parle, qui a une information, une opinion à faire connaître. Il engage la communication en codant son message, c'est-à-dire qu'il choisit les mots et la manière de livrer son message.

Le récepteur est celui qui reçoit, perçoit et décode un message. Dans le processus de décodage, le récepteur attribue une signification au message en fonction de l'intention perçue de l'émetteur.

Le message est constitué d'une composante conceptuelle (le contenu, l'idée, l'opinion) et d'une partie affective (ce que ressent l'émetteur, ses émotions). C'est souvent l'aspect que l'on considère comme le plus important de la communication. Toutefois, les mots ne produisent pas toujours l'effet escompté.

La rétroaction est la réponse du récepteur au message de l'émetteur. Elle permet au récepteur de vérifier sa compréhension du message en le reformulant pour l'émetteur. L'écoute active est très importante pour la réception adéquate du message.

- > La rétroaction se fait tout au long de la communication.
- > La rétroaction permet d'ajuster sa compréhension du message en tout temps.
- > La rétroaction est la réponse à ma communication.

Jeu pour introduire le groupe aux composantes de la communication :

- > Le dessin à l'aveugle

4.3.1. La communication verbale et non verbale

La communication verbale se réfère à l'utilisation des mots, du langage parlé ou écrit pour transmettre des messages. Elle implique l'utilisation de la parole, des phrases, des mots et de la grammaire pour communiquer des idées, des émotions, des opinions, etc.

La communication non verbale fait référence à la transmission d'informations sans l'utilisation de mots. Elle comprend les expressions faciales, les gestes, les postures corporelles, les mouvements des mains, les regards, les signaux non verbaux, etc. La communication non verbale peut transmettre des émotions, des attitudes, des intentions, des relations sociales, des niveaux de confiance, etc. Elle est souvent utilisée en conjonction avec la communication verbale pour renforcer ou compléter le message verbal. Par exemple, un sourire peut indiquer une attitude amicale ou une approbation, tandis qu'un froncement de sourcils peut indiquer le mécontentement ou la désapprobation.

- La communication non verbale peut être culturellement influencée, ce qui signifie que certaines expressions ou gestes peuvent avoir des significations différentes selon la culture.
- La communication peut également être influencée par des facteurs individuels ou environnementaux (par exemple: le trouble du spectre de l'autisme).

Écoute active

L'audition est différente de l'écoute. On dit parfois j'entends, mais je n'écoute pas. L'audition commence et s'arrête à la réception du son. L'écoute commence, mais ne s'arrête pas avec la réception du message.

Les messages sont de nature verbale et non verbale; ils se composent de mots en même temps de gestes, d'expressions faciales, de fluctuation du ton et du débit. Par conséquent, pour favoriser l'écoute active, il faut tenter de:

- Se concentrer sur les messages verbaux et non verbaux du locuteur ou de la locutrice;
- Sur ce qui est dit et sur ce qui n'est pas dit;
- Ne pas se laisser distraire par l'environnement;
- Se concentrer sur le locuteur ou sur la locutrice plutôt que sur ce qu'on dira ensuite;
- S'en tenir au rôle de l'auditeur ou d'auditrice en évitant d'interrompre le locuteur ou la locutrice avant qu'il ou elle n'ait fini de parler;
- Manifester de l'empathie;
- Écouter plus qu'on ne parle;
- Rechercher les idées principales.

Le processus d'écoute active se poursuit ensuite avec la compréhension du message. Pour comprendre, il faut tenir compte tant des idées exprimées que de la tonalité affective qui les accompagnent, comme l'urgence, la joie ou la tristesse exprimées dans le message.

Pour assurer une communication efficace, il est recommandé de valider sa compréhension en utilisant la clarification, la reformulation, le reflet et le résumé.

TECHNIQUES DE COMMUNICATION BIENVEILLANTE

LA CLARIFICATION	Vérifier si on a bien compris ce que l'autre veut dire.
LA REFORMULATION	Redire avec ses propres mots ce que l'autre personne a exprimé, pour qu'elle se sente comprise.
LE REFLET	Mettre en mots les émotions que l'autre personne semble vivre (frustration, joie, fatigue) pour l'aider à se sentir reconnue et soutenue.
LE RÉSUMÉ	Faire le point sur ce qui a été dit, en regroupant les idées principales pour clarifier, conclure ou passer à l'étape suivante.

4.3.2. Les pièges de la communication

Fermeture :

- Rester sur ses positions
- Préparer sa réponse au lieu d'être centrée sur ce que l'autre exprime
- Juger trop vite avant même que l'autre ait fini de parler

Malentendus :

- Ne pas mettre en contexte notre message
- Tenir pour acquis ce que l'autre sait, ou ce qu'il ou elle a compris

Manque d'empathie :

- Accuser l'autre de quelque chose plutôt que d'utiliser le « JE » pour lui dire comment on se sent ou comment ce qu'il ou elle a fait nous affecte
- Ne pas se mettre à la place de l'autre personne et comprendre ses sentiments ou ses points de vue
- Couper la parole

Réactions émotionnelles :

- Réponses émotionnelles excessives qui peuvent affecter la communication
- Difficultés à contrôler ou exprimer les émotions de manière constructive
- Avoir peur de ce que les autres vont penser

Communication non verbale inappropriée :

- Gestes, expressions faciales ou postures qui envoient des messages contradictoires ou inappropriés

Barrières linguistiques :

- Utiliser un langage non adapté à l'interlocuteur ou l'interlocutrice (sacrer, utiliser des mots complexes devant des personnes peu scolarisées, utiliser des mots qui n'ont pas le même sens devant une personne provenant d'une autre culture, etc.)

L'attribution d'intention :

- Propension à attribuer à autrui et sans le valider une intention hostile, et ce, même si l'intention est ambiguë ou bénigne

MODULE 5 : ENCADREMENT D'UNE ACTIVITÉ

5.1. Prise de décision collective

Types de prise de décisions collectives

Selon le modèle de Edgar Schein⁶

La décision par absence de réaction

Les idées se succèdent sans susciter de véritables discussions. Lorsque le groupe finit par en accepter une, toutes les autres ont été abandonnées ou rejetées, non au terme d'une analyse critique, mais par simple manque de réaction.

Par exemple : On ne prend pas de pause et on finit plus tôt ? On prend des pauses et on finit à l'heure ? [absence de réaction] Ok... on ne prend pas de pause alors.

La décision selon la règle de l'autorité

La personne animatrice ou leader du groupe prend la décision au nom de tous les membres, avec ou sans discussion. Ce mode décisionnel a le mérite d'être expéditif ; quant au bien-fondé de la décision, il dépendra de la qualité de l'information dont dispose la personne qui décide, et de la mesure sans laquelle le groupe accepte cette façon de faire.

Par exemple : On ne prendra pas de pause aujourd'hui, on va finir plus tôt.

La décision selon la règle de la minorité

Une, deux ou trois personnes parviennent à dominer le groupe et à « l'amener » à la décision qu'elles favorisent. Souvent le scénario ressemble à ceci : on lance une suggestion, puis on force l'accord du groupe par des déclarations du genre : « Personne n'a d'objections ?... Alors, on passe au point suivant.

Par exemple : Personne ne s'oppose à ce qu'on ne se prenne pas de pause et qu'on termine plus tôt ?

La décision selon la règle de la majorité

La décision à la majorité est l'une des formes les plus courantes de processus décisionnels, surtout s'il y a des signes avant-coureurs de désaccords. On peut procéder par vote en bonne et due forme, ou en sondant les membres pour connaître l'opinion majoritaire. Les groupes recourent souvent à ce mode de décision, inspiré du système démocratique, sans avoir conscience des problèmes qu'il peut engendrer. Le fait d'avoir recours à un vote peut faire naître des clans de perdant·es et de gagnant·es. La minorité des perdant·es, qui peut se sentir oubliée, négligée ou injustement traitée, risque de ne pas mettre un grand enthousiasme dans l'application de la décision des gagnant·es. Cette frustration peut persister et nuire à l'efficacité du groupe.

Par exemple : Ok, c'est 7 contre 3, on ne prend pas de pause et on finit plus tôt.

La décision par consensus

Le consensus se définit comme un accord général obtenu à la suite de discussions ; la solution choisie reçoit l'appui de la plupart des membres, les autres acceptant de s'y rallier. Lorsqu'on parvient à un tel accord, même les membres qui s'opposaient à la position choisie savent qu'ils ont été écoutés et qu'ils ont eu l'occasion d'influer sur le cours des événements. Le consensus n'exige pas qu'on atteigne l'unanimité sur une question. En revanche, il exige que tout membre dissident ait la certitude raisonnable d'avoir pu s'exprimer et d'avoir été écouté.

Par exemple : Je comprends que ce n'est pas tout le monde qui veut éliminer les pauses, mais vous allez vous rallier à la décision du groupe, n'est-ce pas ?

La décision à l'unanimité

L'unanimité est probablement la conclusion idéale d'un processus décisionnel, puisque tous les membres du groupe sont alors entièrement d'accord avec la décision prise. C'est un mode de décision collective parfaitement logique et logiquement parfait, mais auquel il n'est pas toujours facile de recourir en milieu professionnel. La difficulté de gérer le fonctionnement du groupe jusqu'à ce qu'ils parviennent au consensus ou à l'unanimité explique que les groupes prennent parfois leurs décisions selon les règles de l'autorité, du vote majoritaire ou même de la minorité.

Par exemple : Tout le monde est d'accord, on saute les pauses et on finit plus tôt !

6. INSTITUT NATIONALE DES SCIENCES APPLIQUÉES (INSA) DE TOULOUSE. (En ligne : consulté le 20-01-2020) Les processus de prise de décision.

Animer une prise de décision collective

Il est possible d'adapter nos méthodes de prise de décision collective de sorte à favoriser la participation de tout le monde dans le groupe.



Mind mapping ⁷

Le *Mind mapping* se traduit en français en carte heuristique. Il s'agit d'une représentation graphique de mots et d'idées organisés selon un thème général. Cela permet de couvrir un grand étendu de domaine, de travailler simultanément sur un projet et d'organiser les idées.



Dotation

Par exemple, afficher des idées sur un mur, les participant-e-s ont 2 collants de couleur (rouge-vert), les collants verts doivent être collés sur leur idée préférée et le rouge sur l'idée qu'ils ou elles aiment le moins (il est possible d'éliminer des choix et de recommencer).



Affichage

Par exemple, les participant-e-s ont des *Post-it* qu'ils ou elles collent sous un thème, la nature de ce qui est écrit sur le *Post-it* dépend de la décision à prendre (ex. : question, idée, etc.).



Discussion

Pour arriver au consensus ou avant un vote, la personne en charge de l'animation doit être consciente des temps de parole, droit de parole, questions à poser, langage utilisé, etc.



Présentation

Une ou plusieurs personnes présentent leurs idées et les personnes discutent, votent ou choisissent, etc.



Votes

Organiser un vote (secret ou non). Possibilité de simuler un vote électoral avec urne, scrutateur ou scrutatrice, etc.



Élections

Une ou des personnes sont élues (par vote), et les personnes élues peuvent avoir des responsabilités et des pouvoirs décisionnels.



Création de comité

Par exemple, un comité environnement, social, matériel, activités, etc.



Élimination

Par exemple, les 4 coins de la salle représentent une idée, les participant-e-s se dirigent vers l'idée qu'ils ou elles préfèrent. Les personnes dans l'idée la moins populaire doivent aller se placer dans un des 3 autres coins restants et ainsi de suite jusqu'à ce qu'il y ait qu'un choix restant.

7. Exemple de logiciel pour Mindmap: <http://www.mindmapping.com/fr/mind-map.php>

5.2. Animation d'une discussion

Gestuelles de l'animation de discussions

LES ANI-MODÉRATIONS

Les ani-modérations sont des gestes permettant de s'exprimer sans interrompre l'orateur et visibles par tous.

La gestuelle de l'animation est utile pour :

DEMANDER LA PAROLE



Main levée

DONNER LA PAROLE



Pointer quelqu'un du doigt/de la main

MONTRER QU'ON EST D'ACCORD



Agiter la/les mains vers le haut

MONTRER QU'ON N'EST PAS D'ACCORD



Agiter la/les mains vers le bas

FAIRE UN POINT TECHNIQUE



Faire un « T »

SIGNALER : TROP BAVARD OU RÉPÉTITIF



Mains qui tournent en moulin

SIGNALER UNE INCOMPRÉHENSION



Agiter les doigts devant les yeux

MONTRER SON OPPOSITION FERME



Croiser les bras

Stratégies d'animation de discussions :

- Skittles
- Piscine
- Balle de laine

Distribution des rôles

Les différents rôles à distribuer en début de réunion :

- Donneur ou donneuse de parole : Distribue la parole ;
- Animation de l'ODJ : Passe l'ordre du jour, annonce les points ;
- Gardien-ne du temps : Vérifie que l'on ne dépasse pas le temps donné pour chaque point et que la réunion finisse à l'heure ;
- Scribe : Prends en note les prises de décisions collectives et rédige le compte rendu ;
- Responsable du climat ;
- Responsable des rapports de forces, des oppressions, des inclusions, etc.

5.3. Accompagnement lors d'un événement

Le collège participant possède l'entière responsabilité d'encadrer les étudiantes et étudiants de son établissement lors des événements du RIASQ. Le ou la responsable de l'animation socioculturelle du collège participant est responsable de divulguer toutes les informations pertinentes concernant l'événement à la personne qui accompagnera les étudiantes et étudiants.

La personne répondante doit posséder ces caractéristiques :

- Avoir 18 ans ou plus
- Ne pas être un-e étudiant-e
- Avoir un lien d'emploi avec le collège participant
- Avoir un lien d'autorité ou de supervision auprès des participant-e-s

La personne répondante doit avant tout être consciente de l'importance de son rôle et de la grande influence qu'il a sur les personnes participantes ou pratiquantes, et sur son entourage. Elle doit assumer une mission d'éducation, de motivation et de formation, morale et sociale, auprès des personnes participantes ou pratiquantes, et se montrer digne de cette responsabilité. Elle doit s'attacher davantage au bien-être et aux intérêts de ses personnes participantes ou pratiquantes plutôt qu'à leurs résultats. Afin d'accomplir sa tâche avec succès, la personne formatrice ou animatrice doit :

1. Assurer la sécurité physique et santé des personnes participantes ou pratiquantes

- a) S'assurer que les sites d'événements ou d'activités sont sécuritaires en tout temps ;
- b) Être prête à intervenir rapidement et de façon appropriée en cas d'urgence ;
- c) Éviter de mettre les personnes participantes ou pratiquantes dans des situations présentant des risques inutiles ou non adaptés à leur niveau ;
- d) Chercher à préserver la santé, la sécurité, l'intégrité et le bien-être présent ou futur des personnes participantes ou pratiquantes.

2. Former ou animer de façon responsable

- a) Utiliser judicieusement l'autorité associée à sa position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des personnes participantes ou pratiquantes ;
- b) Favoriser le développement de l'estime de soi des personnes participantes ou pratiquantes ;
- c) Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision ;
- d) Connaître ses limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir ;
- e) Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il y a eu entente ;

- f) Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée;
- g) Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, personnes animatrices ou formatrices et dirigeant-e-s, ne pas s'en servir pour provoquer une autre partie prenante;
- h) S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions et sensibiliser les personnes participantes ou pratiquantes aux problèmes reliés à la consommation de ces produits;
- i) S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

3. Assurer l'intégrité dans les rapports avec les autres

- a) Éviter les situations qui peuvent affecter l'objectivité, l'impartialité ou l'intégrité des fonctions de personne formatrice ou animatrice;
- b) S'abstenir de tout comportement constituant de l'abus, du harcèlement, de la négligence et de la violence, ou de toute une relation inappropriée avec une personne participante ou pratiquante;

Plus particulièrement:

- Les envois électroniques de groupe doivent être privilégiés aux messages privés.
- La personne formatrice ou animatrice peut demander la présence d'un autre adulte lorsqu'une personne participante lui rend visite à son bureau ou à son local.
- La personne formatrice ou animatrice ne doit pas conduire une personne participante ou pratiquante de moins de 18 ans vers ou de retour d'une activité (répétition, spectacle, compétition ou autre) sans avoir le consentement de leurs parents. Il doit obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception.
- Lors de voyages impliquant de découcher, la personne formatrice ou animatrice s'assure que les chaperons restent dans une pièce voisine aux chambres des personnes participantes ou pratiquantes.
- La personne formatrice ou animatrice doit s'assurer que la vérification des chambres est faite par des adultes formés et préférablement de paires mixtes.
- c) Veiller à ce que les personnes participantes ou pratiquantes comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés, et favoriser parmi les personnes participantes ou pratiquantes l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements.

4. Veiller au respect

- a) S'assurer que chacun soit traité de façon égale, peu importe l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la langue, la croyance, la religion, le potentiel athlétique, le handicap, la situation familiale, l'état matrimonial, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle;

- b) Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions avec les autres;
- c) Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur.

5. Préserver l'honneur

- a) Observer et faire observer tous les règlements de façon stricte;
- b) Maintenir sa dignité en toutes circonstances et faire preuve de contrôle de soi;
- c) Respecter les membres du jury et les arbitres (improvisation) et accepter leurs décisions sans douter de leur intégrité.

6. Répondre au nom de son collègue

- Communiquer l'information pertinente aux participant-e-s en amont de l'événement
- Faire signer des contrats d'engagement aux participant-e-s (facultatif)
- Superviser les étudiant-e-s de son collègue lors de l'événement et assumer l'entière responsabilité quant au respect du code de vie et du règlement
- Gérer, au besoin, le retour d'un-e étudiant-e à la maison en raison d'une situation de force majeure (ex.: maladie)
- Aviser tout-e étudiant-e de la possibilité d'être expulsé-e si, par son comportement, il ou elle se rend responsable de contraventions au règlement
- Adopter une approche de tolérance zéro quant à la consommation de stupéfiants et prévoir le renvoi automatique, à ses frais, de l'étudiant-e pris en flagrant délit de consommation, de possession ou de trafic de stupéfiants
- S'assurer que les étudiant-e-s de son collègue participent à l'ensemble des activités, notamment en les encourageant à se lever le matin et en s'assurant qu'ils et elles ne quittent qu'à la fin de l'événement
- Fournir un numéro d'urgence afin d'être joignable en tout temps pendant l'événement
- Assister à la réunion obligatoire en début d'événement
- Être présent-e à l'ensemble des activités obligatoires
- Aviser les étudiant-e-s de son collègue au moment de quitter le collège hôte pour la nuit
- Être présent-e lors des retours-commentaires afin de soutenir les étudiant-e-s (pour Cégeps en spectacle ainsi que les intercollégiaux de danse, de théâtre et d'arts visuels)
- Remplir le formulaire d'évaluation en ligne avant le départ et s'assurer que les étudiant-e-s de son collègue le remplissent aussi

Note importante: Une amende sera facturée par le RIASQ à tout collègue qui ne respectera pas le règlement de l'événement. Référez-vous au protocole de participation du RIASQ pour plus de détails.

5.4. Évaluation d'une activité

Après une activité ou un projet, il est possible de consulter les participant·e·s afin d'obtenir une rétroaction. **L'évaluation peut prendre la forme de :**

- > Un bilan individuel
- > Un sondage
- > Discussion de groupe

CONCLUSION

En conclusion, le guide en animation d'activités socioculturelles au collégial est un outil pour favoriser l'approche loisir dans l'animation des activités parascolaires. À partir des caractéristiques de la génération actuelle et des leviers de la motivation, ce guide propose à la personne animatrice différentes stratégies pour favoriser la participation, l'engagement, l'inclusion et le développement de compétences interpersonnelles. L'animateur ou l'animatrice joue un rôle essentiel en favorisant le développement global des jeunes, en prenant en compte à la fois leur épanouissement personnel et le développement de compétences à la fois spécifiques et transversales. Il est important de reconnaître que le loisir et les activités parascolaires jouent un rôle significatif dans la persévérance scolaire en offrant aux jeunes des espaces d'apprentissage où ils peuvent explorer leurs intérêts, développer leurs talents et renforcer leur motivation.



FICHES D'ACTIVITÉ

Module 1: Comprendre le contexte

Module 2: Participation et recrutement

2.2. Activités de motivation et d'engagement

Activités de consultation et d'auto-évaluation :

1. Journal de bord
2. Dotation
3. Carte mentale
4. Carte postale

2.3. Systèmes d'émulation adaptés pour les adultes

5. La traque furtive
6. Défis à relever

Module 3: Inclusion et diversité

3.2. Activités de sensibilisation et de discussion

7. Une promenade au parc
8. La princesse rebelle (discussion sur les stéréotypes)
9. Incarnons le changement

Module 4: Climat bienveillant, accueillant et respectueux

4.1. Accueil de groupe et participant-e-s

Jeux brise-glace

10. Tu préfères ça ou ça ?
11. Ton nom est dans le mien
12. Zip Zap

Jeux de connaissance

13. Les portraits collectifs
14. L'image qui me représente
15. Bingo des connaissances

4.2. Esprit d'équipe et collaboration

16. Bâton d'hélium
17. Flippe la bâche
18. Jeu de la Nasa

4.3. Communication bienveillante

19. Dessin à l'aveugle

Module 5: Encadrement d'une activité

5.2. Animation d'une discussion

20. Skittles
21. Piscine
22. Balle de laine

MODULE 2: PARTICIPATION ET RECRUTEMENT

2.2. Activités de motivation et d'engagement

Activités de consultation et d'auto-évaluation :

	JOURNAL DE BORD
Objectif	Permettre aux personnes qui participent d'évaluer la formation au fur et à mesure
Matériel	Cahier ou livret pour chaque participant-e
Préparation	Préparez un livret de bord pour chaque personne Assurez-vous d'avoir des crayons Peut se faire en ligne
Déroulement	Remettez le journal de bord aux participant-e-s au début de l'activité. Expliquez-leur le pourquoi du journal de bord. Au fur et à mesure que l'activité avance, demandez aux participant-e-s d'en faire l'évaluation sous forme de journal de bord. Seule la personne qui anime la formation aura accès au journal de bord afin de s'assurer que le tout se déroule bien et qu'elle puisse répondre aux questions de son « public ». Vous pouvez guider les réflexions par des questions comme : qu'est-ce que j'ai appris aujourd'hui? Quel est mon défi? De quoi suis-je fier ou fière ?
Variantes	
Retour	Faites un retour avec les participant-e-s au fur et à mesure soit en écrivant dans leur journal de bord ou par échanges en groupe
Notes	Si le groupe est très nombreux, prendre en compte le temps requis pour lire chaque journal de bord

MODULE 2: PARTICIPATION ET RECRUTEMENT

2.2. Activités de motivation et d'engagement

Activités de consultation et d'auto-évaluation :

	DOTATION
Objectif	Connaître la satisfaction ou les intérêts des participant-e-s vis-à-vis différents sujets
Matériel	Feuilles avec les différents sujets de la formation Petits collants colorés en forme de cercle (rouge, jaune, vert)
Préparation	Avant l'activité, affichez les différents sujets de l'activité avec un minimum d'explication pour chaque sujet. Au début de l'activité, distribuez des collants colorés (rouge, jaune, vert).
Déroulement	Au début de l'activité, expliquez la valeur des couleurs. VERT : positif, intéressé-e, aisance JAUNE : correct, intéressé-e mais ne passerait pas toute la journée à en parler ROUGE : n'a pas aimé, n'est pas intéressé-e à en parler Pour connaître l'intérêt au début de l'activité, vous pouvez demander aux participant-e-s d'aller mettre les collants colorés sur les différents sujets. Vous connaîtrez alors l'intérêt du groupe (en expliquant que même s'il y a du rouge, il faut tout de même en parler). Si c'est à la fin de l'activité, vous connaîtrez alors l'évaluation des différents sujets.
Variantes	
Retour	Faites un retour sur les plus populaires (autant positifs que négatifs).
Notes	

MODULE 2: PARTICIPATION ET RECRUTEMENT

2.3. Systèmes d'émulation adaptés pour les adultes

	TRAQUE FURTIVE
Objectif	Favoriser la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance Encourager la participation
But du jeu	Réaliser son objectif avant d'être éliminé
Matériel	Des bouts de papier sur lesquels sont inscrits différents lieux, objets, et les noms des personnes du groupe
Préparation	Préparez les bouts de papier
Déroulement	Chaque participant-e doit piger une personne (sa cible), un lieu et un objet qui doivent être gardés secrets. Pour éliminer la cible qui lui a été assignée au hasard, un joueur ou une joueuse doit prendre sa victime à part et l'éliminer dans le lieu pigé et avec l'objet pigé. Par exemple, éliminer Mario avec la cuillère dans la cafétéria. Les autres joueurs et joueuses ne doivent pas s'en apercevoir, en quel cas la personne qui « attaque » est éliminée en même temps que sa victime alors que la personne qui les aura surpris récupérera la cible de la personne éliminée par l'attaquant-e surprise. Ainsi, la personne qui attaque doit chuchoter à sa victime « je t'ai eu » ou « tu es éliminé-e ». Lorsqu'un joueur ou une joueuse se fait éliminer, il ou elle garde le silence et ne se déclare pas vaincu. Cette personne donne tout simplement sa propre cible à son attaquant-e. La personne qui a éliminé le plus grand nombre de cibles dans la période de temps choisie est déclarée gagnante.
Variantes	
Retour	
Notes	Le jeu peut se dérouler sur une semaine, un mois et même une session, selon la complexité des consignes et de la taille du groupe.

MODULE 2: PARTICIPATION ET RECRUTEMENT

2.3. Systèmes d'émulation adaptés pour les adultes

	DÉFIS À RELEVER
Objectif	Favoriser la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance Détendre l'atmosphère des activités Encourager la participation
But du jeu	Relever le défi qu'on a pigé
Matériel	Cartes avec des défis à relever
Préparation	Préparez en avance des défis à relever (ex. : faire le bruit du coq, faire la danse des canards, etc.) Il en faut beaucoup et de très diversifiés
Déroulement	Remettez aux participant-e-s une carte de défis. Lorsque tout le monde a reçu sa carte, les personnes qui jouent lisent leurs défis et les gardent secrets. Règles du jeu : 1- Durant la période de temps que vous aurez choisie (la journée, la séance, la semaine, etc.), les personnes qui participent doivent réaliser leur défi à un moment qui leur semblera opportun 2- Lorsque le défi est réalisé, l'animateur ou l'animatrice récupère la carte-défi 3- On peut remettre une récompense lorsque le défi est réalisé
Variantes	
Retour	
Notes	Il faut se préparer ce que l'activité soit interrompue à tout moment et ramener le groupe à l'ordre.

MODULE 3 : INCLUSION ET DIVERSITÉ

3.2. Activités de sensibilisation et de discussion

	UNE PROMENADE AU PARC
Objectif	Se sensibiliser aux biais inconscients
Matériel	Appareil numérique avec connexion Internet pour diffuser le son d'une vidéo Youtube
Préparation	Si voulez faire l'activité sans Internet, vous pouvez simplement retranscrire les paroles de la vidéo et les réciter vous-même.
Déroulement	Les participant-e-s prennent place confortablement dans le calme. Ils ou elles ferment les yeux et se laissent guider par les paroles de la vidéo.
Variantes	
Retour	1. Retour Comment étaient les personnes que vous avez croisées ? De quelles communautés culturelles étaient-elles ? Les enfants qui jouaient au ballon, étaient-ils des petits garçons ou des petites filles ? Les personnes étaient-elles plutôt jeunes, d'âge moyen ou plus âgées ? Et le couple ? Était-ce un homme et une femme ? Est-ce qu'il y avait des personnes à mobilité réduite ? Le but de l'activité est de prendre conscience que notre perception du monde n'est pas nécessairement objective. Notre vision du monde est influencée par ce qu'on connaît, par ce qui nous ressemble et par notre culture. Est-ce que c'est parce qu'on est mal intentionné ? Pas du tout. Ça c'est la première chose à reconnaître quand on veut s'intéresser à l'inclusion : ce n'est pas nécessairement une question d'intention. Il faut comprendre qu'on a chacun des biais inconscients qui influencent nos façons de faire. Si on veut changer les choses, faire autrement, il faut d'abord en prendre conscience. 2. Discussion Comment nos biais inconscients peuvent affecter certains groupes ou certaines personnes ? Comment peut-on remédier à ces situations ?
Notes	

MODULE 3 : INCLUSION ET DIVERSITÉ

3.2. Activités de sensibilisation et de discussion

	LA PRINCESSE REBELLE
Objectif	Comprendre les stéréotypes
But du jeu	Discussion, prise de conscience sur les différents stéréotypes
Matériel	Aucun Au choix : des images
Préparation	Prévoyez des exemples ou des images pour animer la discussion
Déroulement	Demandez aux participant-e-s de nommer les qualificatifs qui leur viennent en tête lorsqu'ils ou elles entendent un mot parmi les suivants : princesse, vilains, belle-mère, superhéros, mères, pères, tyran, enfant, grand-mère, bouffon, etc. Par exemple, vous pouvez commencer par le mot princesse. Ensuite, définissez ensemble ce qu'est un stéréotype. À partir de votre compréhension commune, répétez l'exercice avec les autres mots. Ensuite, pour chaque mot, trouvez des exemples qui ne suivent pas les stéréotypes précédemment discutés.
Variantes	Vous pouvez aussi utiliser des termes reliés à votre activité (ex. : une ballerine).
Retour	Comment les stéréotypes peuvent-ils affecter les individus tous les jours? Est-ce que nous reproduisons consciemment ou inconsciemment certains stéréotypes ? À l'école, dans le club, dans notre groupe d'ami-e-s, etc. Quelles solutions pourrions-nous mettre en place pour déconstruire les stéréotypes ?

MODULE 3 : INCLUSION ET DIVERSITÉ

3.2. Activités de sensibilisation et de discussion

	INCARNONS LE CHANGEMENT
Objectif	Réfléchir à des actions qui pourraient favoriser la diversité et l'inclusion
But du jeu	Trouver un élément pour chaque catégorie et trouver ensemble une idée d'action ou de projet à concrétiser
Matériel	Aucun
Préparation	Aucune
Déroulement	Demandez aux participant-e-s ce qu'ils et elles aimeraient changer pour que chaque personne se sente incluse et valorisée dans chaque catégorie. Chaque personne doit trouver un élément pour chaque catégorie : - Notre club - L'école - Les médias - La communauté (ville, société, etc.) Qu'est-ce qu'on pourrait faire pour incarner l'une ou plusieurs de ces suggestions ? Cette discussion peut aboutir avec l'idée d'un beau projet rassembleur !
Variantes	
Retour	Qu'avez-vous remarqué concernant les changements que tout le monde souhaitait voir ? Pourquoi est-il important de discuter du changement avant de le mettre en marche ? Pourquoi serait-il plus difficile de changer certaines choses que d'autres ?

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.1. Accueil de groupe et participant·e·s

Jeux brise-glace :

	TU PRÉFÈRES ÇA OU ÇA ?
Objectif	Amorcer un premier contact entre les participant·e·s
But du jeu	Discussion autour de questions : « tu préfères ça ou ça ? »
Matériel	
Préparation	Préparez des questions de type : « tu préfères ça ou ça ? » Vous pouvez créer des questions en lien avec votre activité, par exemple (danse) : « est-ce que tu préférerais toujours danser avec les pieds seulement ou toujours danser avec les bras seulement ? » Vous pouvez aussi utiliser des questions génériques, par exemple : « Harry Potter ou Twilight ? » (plusieurs exemples sont disponibles sur le Web)
Déroulement	Divisez les participant·e·s en équipes de 3 ou 4. Donnez à chaque équipe des cartons avec plusieurs questions de type « tu préfères ? ». Les personnes doivent discuter de chacune des questions en équipe. Il n'est pas nécessaire de déterminer un but précis. Le but est de susciter des discussions entre les participant·e·s et de se trouver des points communs !
Variantes	
Retour	

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.1. Accueil de groupe et participant·e·s

Jeux brise-glace :

	TON NOM EST DANS LE MIEN
Objectif	Apprendre les prénoms des participant·e·s Faire connaissance avec les personnes du groupe
But du jeu	Trouver des prénoms qui contiennent des lettres de notre prénom
Matériel	Papier et crayons
Préparation	Aucune
Déroulement	Chaque personne reçoit une feuille ou un carton. Son prénom est écrit verticalement au milieu du carton. Chaque personne doit trouver des prénoms chez les autres personnes dans le groupe dont une lettre est commune avec les lettres de son prénom et doit inscrire ces prénoms horizontalement. Par exemple, avec le prénom ANNE inscrit verticalement : A pour André, N pour Nicole, N pour Normand et E pour Étienne.
Variantes	La lettre n'est pas obligée d'être la première lettre, mais elle peut se retrouver dans le prénom. Exemple : A pour Marie-Anne, N pour Antoine, N pour Lison et E pour Julie
Retour	

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.1. Accueil de groupe et participant·e·s

Jeux brise-glace :

	ZIP ZAP
Objectif	Connaître qui participe, favoriser la création de liens Mémoriser les prénoms du groupe
But du jeu	Nommer son voisin de droite ou de gauche lorsque le meneur ou la meneuse nous pointe
Matériel	Aucun
Préparation	Aucune
Déroulement	Placez les personnes qui participent en cercle, autour de la personne qui anime le jeu. Cette dernière pointe une personne du cercle et dit soit « Zip », soit « Zap » ou encore « Zip Zap ». La personne qui est pointée nomme son voisin ou sa voisine de droite si la personne qui anime a dit « Zip » La personne qui est pointée nomme son voisin ou sa voisine de gauche si la personne qui anime a dit « Zap » Toutes les personnes participantes changent de place si la personne qui anime a dit « Zip Zap ». Si un joueur ou une joueuse se trompe, il ou elle prend la place au centre du cercle jusqu'à ce qu'une autre personne fasse une erreur. (facultatif)
Variantes	Pour augmenter la difficulté : Si la personne animatrice dit « Zip, Zip ! », le joueur ou la joueuse désigné·e doit alors nommer la deuxième personne à sa droite. « Zip, Zap, Zap, Zip ! » signifie qu'il faut nommer la 3^e personne à sa gauche, « Zip, Zip, Zap, Zip ! » la deuxième à sa droite, etc.
Retour	Nommez les noms de tout le monde

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.1. Accueil de groupe et participant·e·s

Jeux de connaissance :

	LES PORTRAITS COLLECTIFS
Objectif	Chaque participant·e fait dessiner son portrait par les autres
Matériel	Feuilles et crayons de couleur
Préparation	Prévoyez de la musique
Déroulement	Distribuez à chaque personne une feuille de papier et un crayon de couleur. Chacun·e écrit son prénom sur sa feuille. Au signal de la musique, les participant·e·s s'échangent leurs feuilles à tour de rôle. Lorsqu'ils échangent leur feuille avec quelqu'un d'autre, elles et ils doivent se présenter : « Bonjour, moi c'est ... » puis dessinent une partie du portrait de la feuille de l'autre, et passent à une autre personne. On commence par la forme du visage, ensuite les oreilles, ensuite les yeux, le nez, etc. Chaque partie de notre portrait doit être dessinée par une nouvelle personne. La musique arrête. Deuxième consigne : Au signal, les participant·e·s continuent le jeu, mais doivent dessiner le domaine d'étude ou un emploi occupé qu'ils ou elles imaginent chez la personne dessinée. Troisième consigne : les participant·e·s doivent maintenant dessiner un loisir qu'ils ou elles pensent que l'autre personne pratique. Une fois que tous les portraits sont terminés, les participant·e·s présentent et commentent les résultats au groupe.
Variantes	Vous pouvez varier les détails du dessin selon le contexte. Par exemple, en devinant la couleur préférée, l'animal de compagnie, film préféré, etc.
Retour	Lorsque les participant·e·s présentent et commentent les résultats au groupe, elles ou ils peuvent dire si le portrait les représente bien, et si oui, pourquoi, etc.
Notes	

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.1. Accueil de groupe et participant·e·s

Jeux de connaissance :

	L'IMAGE QUI ME REPRÉSENTE
Objectif	Apprendre à connaître les participant·e·s
Matériel	Plusieurs images imprimées (idéalement plastifiées) de différentes situations de la vie en général (nature, animaux, humeurs, saison, loisirs, etc.)
Préparation	Imprimez les images sur des papiers différents
Déroulement	Demandez aux personnes qui participent de choisir une photo qui les représente dans la vie en général. Lorsque tout le monde a sa photo, faites une tour de table afin que chaque membre du groupe explique en quoi l'image choisie les représente.
Variantes	Il est possible d'utiliser ce jeu pour déterminer quelles sont les attentes et quels sont les objectifs des participant·e·s envers l'activité. Par exemple, une participante pourrait dire : j'ai pris l'image du coquillage, car j'aimerais que l'improvisation m'aide à me faire sortir de ma coquille!
Retour	
Notes	

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.1. Accueil de groupe et participant·e·s

Jeux de connaissance :

	BINGO DES CONNAISSANCES
Objectif	Connaître les participant·e·s et favoriser la création de liens
But du jeu	Avoir un jeu de bingo
Matériel	Des cartons de bingos préalablement remplis
Préparation	Créez des cartes de bingo spéciales pour le jeu. Au lieu des chiffres traditionnels, chaque case contiendra une caractéristique ou un trait pouvant s'appliquer à plusieurs personnes qui participent. Par exemple : « Aime le chocolat », « A voyagé à l'étranger », « Parle plus de deux langues », etc. Assurez-vous d'avoir suffisamment de variations pour que chaque carte soit unique.
Déroulement	Distribution des cartes : Distribuez les cartes de bingo aux participant·e·s. Assurez-vous qu'ils et elles ont également des marqueurs ou des crayons pour cocher les cases. Les participant·e·s doivent se déplacer dans l'espace et trouver d'autres personnes qui correspondent aux caractéristiques énumérées sur leurs cartes de bingo. Lorsqu'ils ou elles trouvent une correspondance, ils ou elles doivent demander à la personne de signer la case correspondante sur leur carte. Les participant·e·s devront ainsi engager des conversations pour découvrir les caractéristiques des autres et trouver des correspondances pour compléter leur carte de bingo. La première personne à compléter une ligne horizontale, verticale ou diagonale en obtenant des signatures dans toutes les cases correspondantes doit crier « Bingo ! » pour remporter la partie.
Variantes	Encouragez les participant·e·s à discuter des caractéristiques et des expériences qu'ils et elles ont découvertes chez les autres. Cela peut être un moment pour partager des anecdotes, des intérêts communs et des histoires amusantes.
Retour	

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.2. Esprit d'équipe et collaboration

	BÂTON D'HÉLIUM
Objectif	Connaître les besoins et les caractéristiques générales d'une équipe de travail efficace
But du jeu	Descendre ensemble le bâton jusqu'au sol sans que personne ne cesse de le toucher
Matériel	Un grand (ou plusieurs) bâton-s
Préparation	Aucune
Déroulement	Alignez tou-te-s les participant-e pour former deux rangées. Si plusieurs personnes participent, divisez-les en petits groupes. Expliquez que l'exercice est simple. Vous leur donnerez sous peu un bâton. Ils et elles devront tou-te-s déposer ce bâton sur leurs doigts. L'objectif est de descendre ce bâton jusqu'au sol. Les règles sont les suivantes: Chaque personne devrait utiliser un doigt de chaque main pour tenir la barre. Les doigts devraient toucher la tige à tout moment pendant qu'elle descend. On ne permet pas aux participant-e-s de pincer, de tenir, ni d'agripper le bâton. Quand un groupe essaie cet exercice pour la première fois, il est tout probable que le bâton commence à se déplacer vers le haut plutôt que vers le bas! C'est en effet comme un bâton d'hélium! Ceci mène habituellement à une surprise et c'est le moment où chacun-e devient plus intéressé-e par cet exercice trompeusement simple. Encouragez le groupe à démontrer de la patience et à travailler vers une solution. Si vous remarquez que le groupe commence à se frustrer, offrez-leur des suggestions.
Variantes	
Retour	La clé du succès de cet exercice est de travailler ensemble et de communiquer vers un but commun. La raison pour laquelle le bâton se dirige vers le haut est que la totalité de la force exercée dans cette direction par les participant-e-s est plus forte que le poids du bâton. C'est pourquoi plus le groupe force, plus la tige monte. Qu'avez-vous pensé de cet exercice? Quelle était votre pensée initiale quand vous avez été informé de l'objectif de l'exercice? Pensiez-vous que cela serait aussi difficile? Qu'avez-vous fait comme groupe pour empêcher le mouvement ascendant et réalisez-vous finalement l'objectif de cet exercice? Comment avez-vous fait pour diriger l'équipe? Quelle a été votre efficacité de communication au début et à la fin? Qu'avez-vous appris de cet exercice?

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.2. Esprit d'équipe et collaboration

	FLIPPE LA BÂCHE
Objectif	Connaître les besoins et les caractéristiques générales d'une équipe de travail efficace
But du jeu	Retourner la bâche en équipe
Matériel	Une grande bâche ou un grand drap
Préparation	Aucune
Déroulement	Divisez les participant-e-s en équipes et placez une grande bâche ou un grand drap au sol pour chaque équipe. Les équipes doivent se tenir debout sur leur bâche. À votre signal, les participant-e-s doivent complètement retourner la bâche sans la quitter. Chaque personne doit garder ses deux pieds sur la bâche pour toute la durée du jeu. Si une équipe échoue, elle doit remettre la bâche en place avant de recommencer. L'équipe qui retourne la bâche est déclarée gagnante.
Variantes	Vous pouvez rendre le jeu plus difficile en mettant deux équipes sur une même bâche dont les deux côtés sont inversés.
Retour	Quelle stratégie avez-vous utilisée pour réussir?

MODULE 4 : CLIMAT BIENVEILLANT, ACCUEILLANT ET RESPECTUEUX

4.2. Esprit d'équipe et collaboration

	LE JEU DE LA NASA
Objectif	Comparer l'efficacité de la prise de décision individuelle et de la prise de décision collective Apprendre les bases du travail d'équipe (discussion, débat, décisions, etc.)
But du jeu	Classer l'importance relative des éléments proposés pour la survie du groupe sur la lune
Matériel	Des feuilles imprimées pour chaque personne qui participe
Préparation	Imprimez les feuilles
Déroulement	Le détail du jeu de la NASA est disponible en ligne. Voici un document préparé par Mariel Astier : Astier, Mariel. « Le jeu de la Nasa », Travaux & innovations, n. 171 (octobre 2010), p. 14-17. https://travailcollaboratif2usetic2019home.files.wordpress.com/2019/04/nasa_game.pdf
Variantes	
Retour	