

# Ne trichez pas!

«La vie est un jeu de cartes: Dieu bat les cartes, le Diable les distribue et nous, nous devons jouer nos atouts.» Proverbe yougoslave

**THEMES**

 **SPORT**

 **PAIX ET VIOLENCE**

 **DROITS DE L'HOMME GÉN.**

**COMPLEXITE**

NIVEAU 4  
**NIVEAU 3**  
 NIVEAU 2  
 NIVEAU 1

**NIVEAU 3**

**TAILLE DU GROUPE**

 **10 - 15**

**DUREE**

 **45 MINUTES**

<b>Thèmes</b>	Sport, Paix et violence, Droits de l'homme en général
<b>Complexité</b>	Niveau 3
<b>Taille du groupe</b>	10 - 15
<b>Durée</b>	45 minutes
<b>Aperçu</b>	Il s'agit d'une simulation basée sur un jeu de cartes - certains joueurs trichent. L'activité aborde les conflits et la résolution des conflits.
<b>Droits corrélés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Droit à participer au processus de prise de décisions</li> <li>▪ Egalité dans la dignité et les droits</li> <li>▪ Droit à un traitement équitable en vertu de la loi</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acquérir des capacités pour identifier les problèmes et leurs causes</li> <li>▪ Développer des compétences pour la résolution des conflits</li> <li>▪ Promouvoir la participation, la coopération et le respect des autres</li> </ul>
<b>Matériels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un jeu de cartes classique ou autre (jeu des sept familles, par exemple)</li> <li>▪ Des cartes de rôle</li> </ul>
<b>Préparation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lisez les informations ci-dessous sur la résolution des conflits pour comprendre le processus.</li> <li>▪ Reproduisez chacune des cartes de rôle en un exemplaire, à la main ou à la photocopieuse.</li> <li>▪ Secrètement, un par un, choisissez quatre participants auxquels vous confierez une mission spéciale durant l'activité. Donnez à chacun une carte de rôle. Dites à chacun qu'il doit s'agir d'un secret absolu.</li> </ul>

## Instructions

1. Réunissez les participants et demandez-leur qui souhaite participer à un jeu de cartes. Demandez-leur de choisir un jeu simple et connu, par exemple la bataille ou le vingt-et-un.
2. Vérifiez que tous en connaissent les règles. Dans le cas contraire, reprenez-les brièvement (à ce moment, laissez au «faiseur de règles» la possibilité de jouer son rôle).
3. Démarrez le jeu et laissez les participants jouer le plus longtemps possible. (Laissez-les développer un processus de médiation. Vous ne devez intervenir que s'ils n'en prennent pas l'initiative et que la situation devient tendue; dans ce cas, intervenez le plus délicatement possible, de préférence entre deux manches.)
4. Lorsque la partie est terminée, laissez aux joueurs le temps de se calmer et de sortir de leurs rôles avant de passer au compte rendu.



## Compte rendu et évaluation

Il y aura déjà eu beaucoup de discussions lors des diverses tentatives de conciliation. A présent, laissez les participants exprimer ce qu'ils ressentent et ce qu'ils ont appris sur la médiation et le processus de résolution des conflits.

- Ont-ils apprécié cette activité? Que s'est-il passé durant la partie de cartes?
- Quatre d'entre eux avaient des rôles spéciaux: de qui s'agissait-il et quels étaient leurs rôles?
- Que s'est-il passé lorsque quelqu'un a interrompu la partie la première fois? Demandez aux joueurs de dire chacun à leur tour ce qu'ils ont ressenti et fait.
- Comment les idées données pour la résolution des conflits ont-elles émergé? Comment ont-elles été appliquées?
- Etait-ce frustrant que l'animateur recherche la médiation plutôt que le règlement du problème en expliquant comment jouer?
- Sont-ils en mesure d'identifier les étapes dans le processus de résolution des conflits?
- Dans la vie réelle, quels sont les avantages et les inconvénients associés à la résolution des conflits par la négociation plutôt que par décision judiciaire?

## Conseils pour l'animateur

Si les joueurs tentent de développer une stratégie pour résoudre le conflit, laissez-les faire et intervenez le moins possible! Après tout, tel est l'objectif de cette activité et, si les participants acquièrent des capacités par leur seul fait, c'est tant mieux! Le cas échéant, pensez à évaluer leurs approches dans le cadre du compte rendu.

Pendant la partie, essayez d'amener les participants à trouver leur propre stratégie et solutions en gardant à l'esprit le processus de résolution des conflits ou la négociation fondée sur des principes. Il existe trois étapes principales:

### 1. Prendre conscience du conflit.

- *Ne discutez pas des positions.* (Dans le cas de cette activité, ne discutez pas pour savoir qui a tort et qui a raison.)
- *Identifiez le problème.* (Clarifiez ce qui s'est passé.)
- *Dissociez la personne du problème.* (Ne laissez pas les joueurs se disputer, orientez la discussion sur le comportement qui pose problème.)

### 2. Identifiez ce qui ne va pas et tentez de trouver des solutions.

- *Ayez la discussion sur les intérêts et non sur les positions.* C'est-à-dire, essayez de trouver un terrain d'entente. (Veulent-ils jouer ou pas?)
- *Imaginez des options bénéfiques pour tous.* Proposez des solutions qui semblent équitables et qui satisferont tout le monde. (Par exemple, faites-leur rejouer la dernière manche. Demandez aux participants si le fait de clarifier les règles les aiderait. Devrions-nous avoir une discussion sur ce point? Devrions-nous convenir de pénalités? D'autres idées?)

### 3. Appliquez les solutions adaptées.

- *Insistez sur les critères objectifs.* (Dans ce cas, définissez des règles et des pénalités.)
- *Participation.* Veillez à ce que les joueurs qui se disputent participent et prennent en charge la responsabilité de résoudre le problème. Les solutions imposées sont généralement moins susceptibles de fonctionner; il est bien mieux d'impliquer les personnes concernées dans la recherche de solutions mutuellement convenues.

**Date clé**  
**le premier samedi de juillet**  
 Journée internationale des coopératives

Sachez que, même s'il existe effectivement trois étapes dans la résolution des conflits, dans la pratique, il est difficile de les séparer; il est normal que ces étapes se chevauchent!

Ne soyez pas impressionné par le niveau de compétence requis pour encadrer cette activité; il n'est pas nécessaire de posséder un diplôme en matière de résolution des conflits, ni d'avoir été capable de résoudre tous les conflits rencontrés! Par contre, pour vous aider à développer vos capacités, pourquoi ne pas mener une réflexion sur votre expérience des conflits, afin d'essayer de les analyser dans le cadre des trois étapes décrites précédemment?

### **Variantes**

Si le groupe avec lequel vous travaillez dépasse les 15 personnes, vous pouvez constituer des sous-groupes et organiser plusieurs parties de cartes en même temps. Mais cela n'est envisageable qu'avec l'aide de plusieurs co-animateurs! Sinon, vous pouvez aussi demander à une partie des participants de jouer le rôle d'observateurs et de communiquer leurs observations lors du compte rendu. Ils peuvent aussi faire office de médiateurs; dans ce cas, vous devrez les conseiller sur la façon de remplir cette mission.

Pourquoi ne pas organiser une partie de billard ou de snooker? Il n'est pas obligatoire d'opter pour un jeu de cartes; d'autres jeux peuvent en effet convenir.

### **Suggestions de suivi**

Si le groupe souhaite mettre en pratique ses compétences en matière de négociation fondée sur des principes, vous pouvez lui proposer l'activité «Que chaque voix soit entendue», en page 232, qui concerne la mise en place de structures de représentation au sein d'une organisation (conseil de classe ou de club, par exemple).

### **Idées d'action**

Avez l'activité sur le changement personnel. Demandez aux participants de conserver à l'esprit les trois phases de la résolution des conflits en cas de problème, quelle que soit son envergure: avec les parents, les enseignants ou des amis. Prévoyez la possibilité d'échanger les expériences et de faire le point sur la progression des participants dans l'acquisition de compétences.

### **Informations supplémentaires**

*Le conflit surgit à tous les niveaux de l'activité humaine, du niveau personnel au plan international.*

*La résolution des conflits est une approche globale fondée sur le partage des problèmes respectifs des parties en conflit. La résolution d'un conflit implique de toucher aux racines du conflit en question et de modifier les comportements (de manière à ce qu'ils ne soient plus violents), les attitudes (de manière à ce qu'elles ne soient plus hostiles), et les structures (de manière à ce qu'elles ne soient plus opprimantes). Le terme de résolution des conflits renvoie à la fois au processus (ou à l'intention d'amener ces changements), et à l'achèvement du processus.*

*La résolution des conflits a pour objectif premier de favoriser la diffusion de l'énergie émotionnelle négative qui sépare les parties et, ensuite, de permettre à celles-ci de comprendre et de surmonter leurs différences de manière à rechercher des solutions mutuellement acceptables qui renvoient aux racines du conflit. Ces dernières années, certains spécialistes ont employé le terme de*



«transformation du conflit» pour désigner les dimensions structurelles, relationnelles et culturelles les plus profondes, et sur le long terme, de la résolution des conflits. Selon cette approche, la transformation du conflit apparaît comme le niveau le plus profond de changement dans le processus de résolution des conflits.

Vous trouverez d'autres informations sur les capacités pour la résolution des conflits sur le site <http://www.brad.ac.uk/acad/confres> qui propose également un stage d'autoformation facile, gratuit et d'excellente qualité. L'ouvrage, «Getting to Yes» de Roger Fisher et William Ury (Arrow books 1987), est un classique sur le sujet, très facile et agréable à lire.

**Le conflit se définit ainsi:** Désaccord ou incompatibilité d'objectifs entre individus ou groupes. Dérive du latin *conflictus* qui signifie «se battre»; il est employé pour désigner à la fois un processus et un état de fait. «Le conflit est une lutte opposant deux ou plusieurs personnes sur des questions de valeurs ou une compétition pour le pouvoir ou des ressources rares.» (Moore, 1986)

**La résolution d'un conflit repose sur la coopération.**

Elle est axée sur des perceptions subjectives et une vision sur le long terme. Elle vise à éliminer les causes du conflit et à améliorer la communication, dans le but de parvenir à des situations mutuellement bénéfiques sans user de la coercition.

## DOCUMENTS

### Cartes de rôle

#### Le «faiseur de règles»

Vous voulez instaurer de nouvelles règles du jeu - non pas en discutant avec les joueurs, mais en tentant de les imposer! Généralement, ces règles sont bien évidemment à votre avantage.

Les règles que vous créez peuvent être plus ou moins importantes; mais vous devez insister sur le fait que vous avez raison et que ce sont bien les règles du jeu!

#### L'«accusateur»

Vous êtes le genre de personne qui interrompt le jeu sans arrêt en accusant les autres de tricher, de jouer trop lentement, de ne pas bien mélanger les cartes, etc.

Vous aimez susciter les discordes. Une petite dispute ne vous déplairait pas, il vous suffit d'ailleurs d'accuser les innocents!

#### Le «tricheur»

Vous passez à votre temps à tricher; en prenant des cartes ici et là, en vous attribuant des points supplémentaires et en pénalisant les autres, etc.

Commencez par tricher discrètement; attendez un peu avant que votre manège ne devienne évident et provocant. Au début, vous devez nier les accusations mais, au fur et à mesure de la partie, vous devrez adapter votre rôle en tenant compte des discussions et des résolutions prises dans le cadre du processus de résolution des conflits.

#### Le «mauvais perdant»

Tout d'abord, faites en sorte de perdre; jouez très mal dans toutes les manches! Mais n'oubliez pas de jouer la personne qui adore gagner. Vous êtes par conséquent un très mauvais perdant: vous vous énervez, vous mettez les gagnants mal à l'aise avec vos paroles et vos comportements (par exemple, en lançant vos cartes à travers la pièce ou en criant).