

Guide à l'usage des formateurs et animateurs

di-ver'-so-phy, nom commun [du latin : *diversus*, participe passé de *divertere* : se détourner de..., se séparer de..., être différent à... et du grec *σοφία* : compétence, savoir, sagesse]

1. savoir (ou compétence) relatif à la culture des autres.
2. un jeu dont le but est de développer les connaissances, les compétences et l'intelligence culturelles des joueurs.

Introduction

L'outil de formation **diversophy**[®] est destiné à développer les compétences d'ordre culturel de votre organisme ainsi que de ceux qui y travaillent. **diversophy**[®] renforcera les capacités à communiquer et à travailler de manière productive de tous ceux qui l'expérimenteront, et ce au-delà des différences.

Le jeu permettra aux participants de passer d'un état **d'ETHNOCENTRISME** (l'isolement dans sa propre culture sans réel intérêt ou prise de conscience de l'existence et de la valeur d'autres cultures) à un état de **DIVERSOPHICATION** (niveau de sensibilité culturelle et de connaissance élevé).

Sur le chemin de leur apprentissage culturel, les joueurs rencontreront les 5 types de cartes composant le jeu :

- les cartes **diversiSMARTS** : des cartes vertes qui testent les connaissances des joueurs sur des sujets précis.
- les cartes **diversiCHOICE** : des cartes jaunes qui demandent aux joueurs de savoir réagir de façon adaptée à une situation culturelle donnée.
- les cartes **diversiSHARE** : des cartes bleues destinées à améliorer les facultés de communication et de collaboration des joueurs. Ces cartes favorisent la mise en place d'un dialogue entre les participants qui partageront leurs idées, avis et sentiments. Elles mettent l'accent sur la diversité humaine au sein d'un même groupe et sur la possibilité d'apprendre toujours plus au contact des autres.
- les cartes **diversiRISK** : des cartes rouges qui mettent les joueurs en situation dite « à risque ». Ces situations peuvent être « positives » (+) ou « négatives » (-) et permettent aux participants de se rendre compte, de manière totalement indicative, des bénéfices ou coûts pouvant être engendrés par la diversité culturelle.

- les cartes **diversiGUIDE** : des cartes blanches apportant des connaissances spécifiques sur des cultures précises et offrant l'opportunité aux joueurs de pouvoir les appliquer directement dans leur travail ou dans leur vie de tous les jours.

Pourquoi utiliser un jeu comme outil de formation à la diversité culturelle ?

Les jeux sont depuis longtemps des outils de formation efficaces. Ils favorisent la création de modèles de travail basés sur les interactions humaines qui permettent aux utilisateurs d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances. Ils sont particulièrement adaptés aux sujets « sensibles » dans le sens où les joueurs peuvent s'engager émotionnellement dans l'environnement fictif (et sans enjeu) créé par le jeu.

En jouant se développe une nouvelle culture pouvant être considérée à part entière comme une étape du processus d'apprentissage :

- **1** : En quoi les expériences personnelles des joueurs enrichissent-elles le jeu (en termes de collaboration ou compétition par exemple) ?
- **2** : Comment les joueurs réagissent-ils aux valeurs ou manières de jouer des autres ?

Parce que les jeux demandent un investissement personnel, ils diminuent la réticence des participants à découvrir de nouveaux concepts ou comportements et les joueurs apprennent donc « malgré eux ».

diversophy[®] est un jeu qui a été spécialement conçu pour remplir les exigences des organismes en termes de diversité (à la fois culturelle, des outils de travail, des outils de formation), à savoir :

- le côté interactif et expérientiel.
- l'aspect kinesthésique : il fait appel à plusieurs sens dans le processus d'apprentissage, il est imaginatif, novateur et agréable, il permet une mise en confiance facile et il permet de réduire les conflits d'ordre contre-productif ou les confrontations de valeurs.
- l'aspect évolutif : le jeu fournit des résultats positifs et une impression d'apprentissage effectif.

Les caractéristiques du jeu diversophy[®]

diversophy[®] est un jeu qui met les joueurs en situation d'apprentissage intensif. Chaque carte donne une information nouvelle sur une culture, sur la manière dont elle fonctionne, sur les individus qui la composent et sur les systèmes de valeur qui la caractérisent. Les activités sont basées sur « l'apprentissage à travers l'exemple » ; par exemple, les cartes **diversiRISK** pourront illustrer l'importance de la notion de « destin » pour certaines cultures.

Le jeu a été étudié pour qu'une partie dure environ une heure avant que la réserve de cartes et d'activités ne s'amenuise.

Toutes les informations d'ordre culturel ont fait l'objet de recherches très précises, régulièrement mises à jour et alimentées par des ouvrages de référence en sociologie, anthropologie ou en « étude de la diversité ethnique » ainsi que grâce aux recensements.

Des personnes de renommée, représentantes de chacune des ethnies mentionnées par le jeu, ont également repris et réétudié le jeu afin de certifier l'exactitude et la pertinence des informations données.

En addition à cela:

- **diversophy**[®] est un programme de formation rentable en termes de variété et de plaisir pour vos réunions et séminaires.
- Les règles du jeu sont simples et adaptées à tous : aucun bagage particulier en matière de diversité culturelle n'est requis mais ceux qui maîtrisent déjà bien le sujet y trouveront facilement de nouvelles connaissances à acquérir.
- La notice d'utilisation vous donne toutes les explications nécessaires au bon déroulement du jeu.

Quand utiliser le jeu ?

diversophy[®] a été spécialement conçu pour être un outil de formation à part entière, pouvant facilement s'intégrer dans vos programmes de formation en diversité culturelle, en management d'équipe, en communication interculturelle ou en négociation. Ce jeu se destine à des groupes composés de maximum 25 personnes. Pour vos groupes de taille supérieure, il faut utiliser plusieurs jeux ou contactez nous pour obtenir la version « Conférence ».

Le jeu peut également être utilisé en tant que :

- divertissement éducatif (pour les pauses déjeuner sur le lieu de travail par exemple)
- activité servant à l'ouverture d'un programme de formation sur la diversité culturelle (pour tester le niveau des participants par exemple)
- activité servant à la fermeture d'une session d'apprentissage (pour évaluer les connaissances acquises au cours de la formation par exemple)

Que contient votre set diversophy[®] ?

Votre boîte de jeu contient les éléments suivants :

- la présente notice explicative détaillée
- un jeu de cartes comprenant des cartes de 5 couleurs différentes
- 3 cartes **QUICKSTART** pour jouer avec les cartes uniquement
- 3 cartes **QUICKSTART** pour jouer avec les cartes et le dé
- 3 dés
- 3 cartes de **DEBRIEFING** avec une liste des points pouvant servir à alimenter un débat après le jeu

Voici tout ce dont vous avez besoin pour jouer à **diversophy**[®]. Vous pouvez néanmoins fournir un stylo, une feuille de papier et des Post-it aux participants afin qu'ils puissent prendre note d'éventuelles questions ou remarques au cours du jeu ou marquer le dos de certaines cartes avec une question précise.

Préparer le jeu

Il convient que l'animateur du jeu ou le responsable de la formation :

- ait lu et maîtrise les règles du jeu et le contenu des cartes.
- ait transformé le lieu de formation en un lieu propice au jeu (tables rondes ou disposées en carré)
- ait préparé le jeu de cartes et le matériel avant l'arrivée des participants
- s'occupe du rangement du jeu à la fin de la session
- soit capable de répondre aux éventuelles questions sur les règles ou le déroulement du jeu pouvant survenir au cours de la partie

L'introduction du jeu

C'est au formateur que revient la tâche d'introduire le jeu auprès des différents participants et de lancer la partie.

Il / Elle pourra exposer brièvement mais efficacement ces derniers points :

- ce jeu est directement en rapport avec le sujet de la formation ou de la conférence
- chaque participant devra avoir lu attentivement les règles du jeu (insistez sur les éventuels points que vous avez changé en cas de personnalisation du jeu)
- ce jeu est un moyen ludique, utile et agréable qui leur permettra d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences dans un climat détendu

Comment jouer à diversophy[®] ?

Vous pouvez utiliser le jeu de différentes manières.

1/ Jouer seulement avec les cartes

Divisez votre groupe en équipes de 5 à 6 joueurs. Prévoyez un jeu pour 3 équipes. Si votre groupe de participants est plus grand, demandez à d'autres animateurs ou formateurs d'être présents pour réguler le jeu avec vous.

diversophy[®] peut également être le partenaire de vos réunions, séminaires ou conférences (avec un nombre illimité de participants). Pour cela, contactez nous pour demander notre version « Conférence ».

Toutefois, pour cette version, préférez une atmosphère détendue avec des petits groupes autour de petites tables.

Avant la partie

- bien battre le jeu de cartes de manière à ce que les cartes de couleur soient bien mélangées
- diviser le jeu en 2 ou 3 tas de taille égale (selon le nombre d'équipes : 1 tas / équipe, 50 cartes / équipe = 1 heure de jeu)
- si vous désirez que les participants focalisent sur des points particuliers du jeu, personnalisez le jeu en enlevant certaines cartes avant de le battre
- 90 minutes est la durée idéale pour une partie. Vous pouvez toutefois écourter le jeu. Dans tous les cas, prévoyez 5 minutes pour démarrer le jeu et 20 minutes de débriefing
- faites circuler un bloc de Post-it ou du papier et quelques stylos pour que les joueurs y notent leurs questions ou remarques pour la discussion à la fin de la partie

Démarrer le jeu

- introduisez le jeu en le présentant comme un outil de formation et d'apprentissage et en exposant vos objectifs en termes de connaissances
- distribuez les tas de cartes et une carte **QUICKSTART** (pour jouer seulement avec les cartes) au capitaine de chaque équipe. Celui ci devra lire la carte **QUICKSTART** à voix haute.
- Lorsque le jeu a commencé, passez dans les équipes pour spécifier que vous êtes le référent concernant toute question en rapport avec les règles et le déroulement du jeu. Pour toute autre question, conseillez-leur de la noter sur leur papier ou de la garder pour le débriefing.

Pendant le jeu

- Passez dans les équipes pour veiller au bon déroulement de la partie et répondre aux éventuelles questions
- Si certains participants refusent de se livrer aux activités des cartes **diversiSHARE**, encouragez les à le faire mais ne les forcez en aucun cas.

Après le jeu

- au bout du temps imparti, clôturez le jeu
- demandez à chaque participant de compter ses points. Le joueur de chaque équipe ayant obtenu le plus de point est sacré « champion de l'équipe ». Additionnez ensuite les points de tous les participants composant une équipe. L'équipe ayant obtenu le plus grand nombre de points est sacrée « gagnante du challenge ». Veuillez à bien rappeler à tous les joueurs que nul n'est perdant et que tous ceux qui ont participé sont en quelque sorte des vainqueurs puisqu'ils ont tous gagné en savoir.

- Procédez à un débriefing précis du jeu (avec d'autres animateurs si nécessaire, 1 animateur / 3 équipes est l'idéal). Pour cela, utilisez les cartes de **DEBRIEFING** fournies avec le jeu ou créez en des personnalisées.
- Veuillez à bien récupérer toutes les cartes et à ne pas mélanger les jeux entre eux (si vous utilisez plusieurs jeux). Bien que chaque jeu ait un symbole spécifique, vous perdriez un temps considérable à reclasser toutes les cartes.

2 / Jouer avec les cartes et le dé

Si vous décidez d'utiliser le dé, vous n'avez pas besoin de mélanger les cartes. Laissez les séparées par couleur et distribuez un nombre égal de cartes de chaque couleur à chaque équipe.

Distribuez les tas de cartes et une carte **QUICKSTART** (pour jouer avec les cartes et le dé) au capitaine de chaque équipe. Celui ci devra lire la carte **QUICKSTART** à voix haute.

Le reste du jeu se déroule de la même manière que décrit précédemment (voir : ***1 / Jouer seulement avec les cartes***). Quand un participant jette le dé sur la face « ? » du dé, il/elle peut poser une question culturelle d'un autre membre de son groupe. Après avoir obtenu une réponse il/elle peut jeter le dé une deuxième fois.

3 / Autres utilisations des diversiCARDS

Vous pouvez utiliser les **diversiCARDS** de la manière que vous souhaitez au cours de vos séminaires, conférences, sessions de formation ou réunions :

- Vous pouvez sélectionner une ou plusieurs cartes que vous utiliserez comme outil pour amorcer une conversation, « rompre la glace » ou tout simplement changer de sujet. Dans ce cas, distribuez une ou quelques cartes à des binômes et laissez les débattre sur le ou les sujet(s).
- Vous pouvez utiliser n'importe quelle carte du jeu comme sujet de discussion ou débat, comme base de vos études de cas ou jeux de rôles dans le cadre de vos formations.
- Combinez les cartes de différents jeux pour créer un jeu personnalisé correspondant au sujet précis de votre session de formation ou de votre réunion. Vous pourrez facilement replacer les cartes dans leur jeu d'origine grâce au petit logo caractéristique de chaque jeu.
- Ajoutez vos propres cartes. Une carte correspondant à une feuille A4 coupée en 4, vous pourrez facilement créer des cartes personnalisées, les imprimer et les insérer en toute liberté dans votre jeu. Vous créez ainsi de nouvelles situations de travail ou sujets de discussion pour les participants grâce aux **diversiCARDS**. Si vous avez besoin d'instructions particulières quant à la manière de personnaliser le jeu ou de créer de nouvelles cartes ou de nouvelles règles du jeu, veuillez nous contacter à cette adresse : service@diversophy.com.

Réguler la partie

De l'ethnocentrisme à la diversophication

Des chercheurs ont démontré que normalement pour développer une prise de conscience de l'importance de l'aspect culturel et d'en acquérir les connaissances correspondantes, on passe par différentes étapes. Il sera donc indispensable que l'animateur du jeu/ formateur connaisse ces différentes étapes et soit capable de mesurer l'impact qu'elles pourraient avoir sur le déroulement de la partie. Au travers de leurs réponses aux **diversiCARDS**, il devra également être en mesure de pouvoir déterminer à quel stade d'apprentissage se situent les participants afin d'adapter la phase de **DEBRIEFING** à leur évolution.

Les comportements dits « ethnocentriques »

Le point de départ de l'ethnocentrisme est le fait de croire uniquement au bien-fondé de sa propre culture sans se préoccuper de l'existence et des valeurs des autres cultures. L'ethnocentrique sera très friand d'expressions du type : « Selon nous, ... », « Chez nous, ... », « Ici, on... » et ne sera pas conscient de penser de cette manière (toutefois, il sera trahi par ses faits, gestes et paroles)

Vous retrouverez ces comportements typiques d'ethnocentrisme chez des joueurs qui :

- ne s'intéresseront pas au jeu
- penseront que le jeu ne permettra pas de remplir les objectifs fixés par la session d'apprentissage
- se focaliseront sur les valeurs de leur propre groupe culturel (dans leurs réponses ou dans leur manière d'interpréter les réponses des autres joueurs). Ce phénomène plus communément appelé « attribution » est une approche de la diversité culturelle qualifiée de normale par ceux qui ont développé ce programme d'apprentissage : les participants apprendront à gérer ce comportement au cours du jeu.
- exprimeront des jugements de valeurs ou des stéréotypes « négatifs », compareront de manière critique les autres groupes en se basant sur leur seule expérience et système de valeurs culturelles (manière de faire, de dire et d'interpréter les choses de leur propre culture). Cela est fréquent lorsque les groupes culturels mentionnés par le jeu ne sont pas représentés au sein du groupe de joueurs ou parmi les animateurs.
- diront « au fond, nous sommes tous les mêmes » et refuseront d'admettre l'existence de réelles différences culturelles ou ethniques. Pour eux, c'est le fait même d'admettre ces différences qui crée des stéréotypes « négatifs ». Certains pourront aller jusqu'à dire que c'est le principe du jeu (mise en

exergue au travers des **diversiCARDS** de l'existence d'une réelle diversité culturelle) qui fait apparaître ces comportements ethnocentriques.

- s'appuieront sur des principes un peu plus extrêmes du type « Si nous Romains agissons comme ça, c'est que c'est la bonne manière d'agir. Vous autres avez tout faux ! » ou bien « A Rome, fais comme les Romains »

Ces comportements ethnocentriques n'impliquent pas forcément un fort sens du préjudice ou du parti pris mais souvent un manque de connaissances sur les diverses cultures. Ils sont très fréquents chez les joueurs au début de leur processus d'apprentissage. La plupart du temps, les participants concernés ne campent pas sur leurs positions mais sont ouverts à développer de nouveaux comportements, tenter de nouvelles expériences humaines ou acquérir de nouvelles connaissances.

L'ethnocentrisme inversé

L'ethnocentrisme inversé, également appelé « stage romantique » ou « devenir autochtone », est le résultat direct du choc culturel auquel sont confrontés les joueurs lors de leur première rencontre avec la notion de diversité culturelle mise en scène par le jeu **diversophy**[®]. Certains tomberont sous le charme d'une culture donnée et chercheront à en développer toutes les caractéristiques (effet d'imitation) ou iront jusqu'à clamer la supériorité de la culture concernée (« Tous ce qu'*Eux* font est ce qu'il faut faire, *Nous* ne faisons rien comme il faut »)

Vous pourrez faire face à ce genre de comportements chez des joueurs qui :

- chanteront les louanges de certaines cultures (parfois même de cultures opprimées, primitives) et dénigreront la leur.
- essaieront d'être à part entière culturellement identique aux individus formant une culture donnée
- mettront en avant les stéréotypes « positifs » des autres cultures. Par exemple, vous pourrez entendre « Tous les asiatiques sont bons en maths », « Les handicapés sont de bons modèles d'adaptation et savent tous surmonter leurs difficultés »
- rabaisseront les principes culturels de base de leur propre culture en employant des termes péjoratifs : « Nous les Blancs », « Les hommes blancs »...
- diront « Je suis un Romain moi aussi »

Vers des compétences culturelles

Les joueurs se situant dans l'une de ces étapes du processus d'apprentissage (ethnocentrisme ou ethnocentrisme inversé) peuvent résister lorsqu'il s'agira de parler de leurs sentiments envers les autres ou de leurs propres expériences de la diversité et des différences culturelles. Le but d'une formation sur la diversité culturelle en général (et du jeu **diversophy**[®]) est d'offrir l'opportunité aux participants de passer d'un stade d'ethnocentrisme à un stade de **diversophication**.

L'acquisition de telles compétences implique le passage par différents stades de développement :

1 / La compréhension des cultures

Le premier stade est celui de la compréhension des cultures aussi appelée « relativité culturelle ». D'abord, l'individu réalise que la culture des autres leur apporte ce que la sienne ne lui apporte pas. Il prend ensuite conscience que son groupe ethnique lui fournit un bagage culturel (comprenant le langage, la culture, l'art, la technologie, les lois, les standards sociaux...) qui lui permet de survivre, de s'intégrer et de réussir dans son environnement. Cette compréhension culturelle lui permet une approche nouvelle des différences incluant intérêt et curiosité culturelle plutôt que jugement, blâme ou sens du ridicule.

Du point de vue comportemental, ceux qui ont commencé à aborder le stade de relativité culturelle utiliseront des compromis appropriés : ils diront « *Nous* ne sommes pas Romains, mais *Nous* pouvons essayer la méthode romaine et en évaluer les résultats ».

Cette conséquence indirecte du processus d'apprentissage rend compte de la prise de conscience que leur culture n'est qu'une culture parmi tant d'autres et que chaque culture a ses particularités, ses différences et préjugés. Ainsi, ils réalisent que « les Romains font à leur manière, *Nous* faisons à la notre ».

2 / L'Empathie

Cela mène forcément à faire don d'empathie envers les autres (processus qui s'inscrit dans une démarche de collaboration, de résolution des problèmes engendrés par les différences). L'individu arrête donc de ressentir *pour* les autres (*Sympathie* : Conformité, similitude de sentiments, de pensées au sein d'un même groupe, caractéristique de l'ethnocentrisme) et commence à ressentir *avec* les autres (*Empathie* : Capacité à se mettre à la place de l'autre et de ressentir ses sentiments et ses émotions) même si ses valeurs ou comportements sont différents des siens. Il dira alors « Je comprends pourquoi les Romains pensent ou agissent de cette façon ».

Un animateur de jeu / formateur efficace doit avoir acquis ce processus de pensée s'il veut être capable d'intervenir auprès des participants pour les aider à surmonter les difficultés ou accepter des sentiments nouveaux pouvant naître du processus d'apprentissage. Il ne doit pas pour autant en minimiser l'importance (dites leur « Il est normal de réagir comme ça, vous êtes en train de changer » et pas « Ce n'est pas grave, vous êtes seulement en train de changer »)

3 / Les différences de valeurs

De cette empathie et du contact avec autrui naît un apprentissage des notions de *Valeurs* et de *Différences* (aussi bien au sein d'un même groupe culturel qu'entre différents groupes culturels), ainsi qu'une prise de conscience des nombreuses possibilités que peuvent offrir ces différences culturelles (en termes de relations humaines, de travail ou d'épanouissement personnel). Ici siège la différence avec l'ethnocentrisme inversé puisque la base de l'apprentissage sera plus « l'appréciation critique » que « l'engouement exagéré ».

Un joueur abordant ce stade :

- **a)** cherchera à appliquer ce qu'il a appris au cours de son processus de développement de la compréhension et connaissance des autres dans sa vie tous les jours et cherchera des solutions novatrices à ses problèmes.
- **b)** cherchera des opportunités d'apprendre toujours plus
- **c)** sera ouvert à la prise de risque et à de nouveaux challenges sans appréhension
- **d)** dira « Voici une vieille approche Romaine qui pourrait éventuellement être la solution à notre problème... Quelqu'un a-t'il autre chose à suggérer ? »

L'individu passant au travers de ces différentes étapes arrive au final à un niveau de « connaissance de soi » plus important. En tant qu'animateur / formateur, il se peut que vous soyez confronté à une demande d'aide de la part d'individus ayant participé tellement pleinement au jeu qu'ils expérimenteraient à posteriori des réactions très fortes résultant du refoulement de certains sentiments induits par des sujets précis.

Toutefois, souvenez vous que votre rôle est d'arbitrer la partie et pas de devenir le juge des participants : vous n'avez en aucun cas à résoudre les problèmes engendrés par un discours ou des comportements ethnocentriques.

Ainsi, ne cataloguez pas les participants selon le stade de développement dans lequel ils se trouvent, vous ne favoriserez pas leur acceptation de la différence. De plus, il est fréquent que les joueurs répondent à certaines questions selon un stade de développement et à d'autres questions selon un autre stade. C'est le moment de faire preuve d'empathie envers votre groupe de joueurs et de réaliser que vous-même réagissez à différents niveaux de votre stade d'apprentissage.

Comment gérer les situations particulières ?

Comme pour n'importe quel outil de formation, vous devez être préparé à rencontrer des joueurs réfractaires, sur la défensive ou à l'origine d'un conflit au cours du déroulement de la partie de jeu. La diversité est toujours un sujet délicat à aborder dans la mesure où il demande une remise en question de sa culture, de son identité, de ses comportements (« Je réagis comme ça parce que je suis ce que je suis... ») et de ceux des autres. Il en résultera peut être des objections (au jeu en tant que tel, au contenu des cartes, aux règles du jeu ou à votre arbitrage) ou une dénonciation du jeu (« ce jeu n'est pas politiquement correct »).

Cette section vous aidera à répondre de manière adaptée à certaines questions qui pourraient être levées par le jeu, à gérer les difficultés ou conflits induits par des participants réfractaires. Quoi qu'il arrive, souvenez vous que la résistance, la défensive ou les conflits sont des énergies positives qui donnent au jeu toute sa vie et tout son sens. Ces formes d'énergie rentrent à part entière dans le processus d'apprentissage.

Vous pouvez utiliser ces suggestions comme support ou aide mais ne vous laissez en aucun cas dépasser par une situation. N'hésitez pas à faire appel à d'autres animateurs / formateurs pour vous aider.

Objections	Ce que vous pouvez répondre
<p>« Je ne veux pas jouer à ce jeu ! » (quelle qu'en soit la raison).</p>	<p>« Ce n'est pas grave, on apprend aussi en observant le déroulement de la partie ! Pourquoi ne pas faire partie d'une équipe en tant qu'observateur ? Et si jamais vous prenaient l'envie de jouer, n'hésitez pas ! » Essayez de ne pas avoir plus d'un observateur / équipe.</p>
<p>Réaction offensée aux réponses des autres joueurs ou au contenu des diversiCARDS.</p>	<p>Écoutez ses arguments et réutilisez ses mots. En tout cas, répondez précautionneusement : « D'après ce que je vois, vous réagissez fortement à la réponse de Mr X. Le but n'est pas de camper sur ses positions mais d'évoluer vers la diversité. Pour cela il est important de partager ses sentiments, impressions, expériences et opinions et d'écouter avec patience et tolérance sans juger ni blâmer. Ainsi seulement vous développerez une nouvelle sensibilité et de nouvelles connaissances. Merci de partager ! »</p>
<p>Questions relatives à l'exactitude des énoncés, du contenu des cartes diversiSMARTS et diversiCHOICE</p> <p>Accusation du jeu pour la création de stéréotypes ou de préjugés</p>	<p>Écoutez les réflexions faites pour pouvoir les réutiliser en répondant précisément au joueur concerné. Aidez le à découvrir la peur ou les obstacles qui l'empêchent d'abandonner ses vieux stéréotypes et préjugés. Ne vous sentez pas obligé de vous justifier, de résoudre le problème ou d'avoir à démontrer le bien-fondé du contenu des cartes. Offrez plutôt des informations complémentaires ou fournissez notre adresse internet.</p>
<p>Minimisation continuelle de l'existence de différences culturelles et des effets que peuvent avoir les préjugés ou stéréotypes</p>	<p>Explorez avec le participant les différentes significations du mot « différence » en insistant d'abord sur les diverses forces et avantages présentés par ses propres différences. Demandez aux autres membres du groupe de faire partager leurs expériences significatives liées aux différences et stéréotypes.</p>
<p>Défensive envers son propre groupe culturel et recherche de justifications quant à ses propres valeurs et comportements</p>	<p>Habituellement, les joueurs réagissant de cette manière voient leurs propres valeurs menacées. Demandez-leur de faire partager les valeurs qui leur sont chères. Démontrez-leur ensuite combien ces différences ont de la valeur dans la création d'un environnement multiculturel.</p>

Comment réagir face à un participant sur la défensive ?

La plupart des difficultés que vous rencontrerez au cours du jeu seront liées à des problèmes personnels masqués et transférés sur le concept du jeu en lui-même. Il est vrai qu'il est psychologiquement plus facile d'inculper la dynamique du jeu que de remettre en question ses propres incertitudes et difficultés dans ses comportements envers autrui.

Il y a plusieurs manières de protéger un groupe, un individu en particulier ou une opinion d'un quelconque débordement ou d'une « menace ». **diversophy**[®] a été spécialement élaboré pour fournir aux joueurs la quantité d'informations nécessaire à une bonne acceptation et compréhension des différences. Toutefois, la dynamique de certains groupes pourra demander une gestion plus active du groupe de la part de l'animateur / formateur. Vous devrez être réactif pour être capable de repérer au préalable ce type de comportements dans le processus de pensée de vos joueurs. Vous devrez également connaître parfaitement votre propre processus de pensée pour pouvoir intervenir dans les groupes et régler les problèmes et évaluer les réactions des participants (sans pour autant les minimiser).

Marquer les cartes

Marquer les cartes est une alternative pour résoudre les conflits engendrés par le contenu des cartes. Distribuez Post-it ou feuilles de papier aux joueurs. Lorsqu'un participant rencontre un problème quant à la formulation d'un énoncé ou aux informations données par les **DIVERSICARDS**, l'animateur / formateur lui suggérera de coller un Post-it mentionnant la question au dos de la (ou des) carte (s) concernée(s), ou de noter sa question sur papier. Cela pourra servir de support au **DEBRIEFING**.

N'hésitez pas à arrêter le jeu quelques instants pour discuter sur un point bien précis qui aurait suscité des débats (dans le sens où il s'agit de l'objectif principal du jeu que de lever des questions ou problèmes relatifs à la diversité culturelle). Même s'il est rarement nécessaire d'interrompre le jeu, cela est préférable à laisser le jeu continuer avec des problèmes en suspens qui pourraient détourner l'attention et l'énergie des candidats. Le plus souvent, le problème soulevé est résolu en quelques minutes et le jeu peut ainsi repartir.

DEBRIEFING et Conclusion

Du point de vue de l'apprentissage, le **DEBRIEFING** a autant d'importance que la phase de jeu en elle-même. Quelle que soit la manière dont vous terminez le jeu, gardez au moins 20 minutes pour débriefer les participants. Cette étape permettra aux joueurs d'échanger leurs principaux points de vue, divergences et

notions acquises au cours du jeu, de poser les questions relevées pendant la partie ainsi que de remercier ceux qui leur auront permis d'acquérir de nouvelles connaissances. Ce jeu a été spécialement élaboré pour maximiser les interactions entre joueurs et faire remonter à la surface les différences culturelles.

Cette session de **DEBRIEFING** a plus d'impact lorsqu'elle fait intervenir les actions, opinions et réactions des joueurs plutôt que la dynamique et le déroulement du jeu en lui-même.

C'est l'animateur / formateur principal qui doit mener cette session de **DEBRIEFING**. Toutefois, les éventuels autres formateurs / animateurs peuvent y participer en passant dans chaque équipe pour réguler et recentrer le **DEBRIEFING** en passant outre les points de divergence. Si vous êtes l'animateur / formateur du jeu, prévoyez la manière dont vous introduirez la session de **DEBRIEFING**. La meilleure façon de faire un **DEBRIEFING** efficace est de prévoir un animateur / formateur qui débriefera personnellement chaque équipe (1 animateur / 3 équipes maximum).

Votre introduction à la session de **DEBRIEFING** doit représenter rapidement les objectifs fixés par votre session de formation. Il est donc intéressant d'évaluer si vos objectifs ont été remplis. Pour cela, demandez aux joueurs :

- ce qu'ils ont appris et retenu du jeu ?
- comment ils ont vécu le jeu ?
- quelles sont les questions qu'il leur paraît important de lever au cours du **DEBRIEFING** ?
- quelles cartes nécessitent selon eux plus d'explications ?
- s'ils ont des remarques à formuler suite au jeu ?

Voici des questions- type qui peuvent vous aider à mener votre session de **DEBRIEFING** :

- « Qu'avez-vous compris ou réalisé au cours du jeu ? »
- « Selon vous, de quelle manière le jeu en lui-même est-il source de connaissances pour les joueurs ? »
- « De quelle manière le jeu est-il révélateur de votre propre culture ? Par exemple, étiez-vous dans un état d'esprit de compétition ou de collaboration ? »
- « Quelles connaissances immédiatement applicables dans votre travail ou vos relations envers autrui vous a apporté ce jeu ? »
- « Quelles conséquences ou résolutions pensez-vous pouvoir appliquer à court, moyen ou long terme suite à ce jeu ? »

Aide aux formateurs / animateurs

GSI et nos partenaires vous proposent une formation interculturelle à l'utilisation du jeu **diversophy**® ainsi que la possibilité de demander à nos animateurs de venir mener le jeu lors de vos réunions, formations, conférences ou séminaires. Si vous souhaitez planifier une session de formation (de vos formateurs / animateurs ou de vos employés), contactez nous par e-mail.

Vous trouverez un catalogue de tous les produits **diversophy**[®], des services offerts par la gamme ainsi que des échantillons du jeu sur notre site internet : www.diversophy.com

Nous nous ferons un plaisir de vous offrir :

- des conseils et suggestions personnalisés de régulation du jeu
- des astuces d'utilisation basées sur l'expérience d'utilisateurs du jeu expérimentés.
- des solutions pour personnaliser le jeu selon vos objectifs, attentes et besoins spécifiques
- des articles ou revues parus à propos du jeu **diversophy**[®]
- un accès à la recherche et aux projets concernant le jeu

Nous encourageons également tous les utilisateurs du jeu à nous faire part de leurs expériences, suggestions, remarques, questions ou idées à l'adresse suivante : service@diversophy.com (joignez y le contexte, l'environnement et les conditions dans lesquels vous avez utilisé le jeu ainsi que la taille et la nature du / des groupe(s) concerné(s))



George Simons International

Réseau virtuel

Téléphone

+33 4 92 97 57 35 (FR)

+1 831 531-4706 (E.-U.)

Online

www.diversophy.com

service@diversophy.com

(Skype) gfsimons