



ACT-Game

Le jeu d'équipe du citoyen actif

Consignes pour les Super-héros

Auteurs

Susanne Linde & Klaus Linde-Leimer, Blickpunkt Identität

Graphisme

Pantelis Balaouras, GUnet, Klaus Linde-Leimer, Blickpunkt Identität

Traduction

Catherine Fleury-Payeur



Erasmus+

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Déclaration sur les droits d'auteur :



Cette œuvre est soumise à une licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. Vous êtes libre de le faire:

- partager - copier et redistribuer le matériel sur tout support ou format
- adapter - remixer, transformer et s'appuyer sur le matériel.

dans les conditions suivantes :

- Attribution - Vous devez donner le crédit approprié, fournir un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été apportées. Vous pouvez le faire de toute manière raisonnable, mais pas d'une manière qui suggère que le donneur de licence vous approuve ou approuve votre utilisation.
- Non-commercial - Vous ne pouvez pas utiliser le matériel à des fins commerciales.
- ShareAlike - Si vous remixez, transformez ou développez le matériel, vous devez distribuer vos contributions sous la même licence que l'original.

Phase 3 du jeu ACT

Très bien ! Vous êtes maintenant prêt à agir ! Résolvez le problème de la situation de départ que vous avez développée au niveau 1 ou, au moins, améliorez-la ! Maintenant que vous disposez des superpouvoirs de vos avatars, vous avez naturellement les compétences et les outils pour le faire.

Comme vous allez travailler en équipe et de manière indépendante, nous souhaitons vous rappeler quelques règles de coopération. Les respecter vous aidera beaucoup à trouver une bonne solution étape par étape. Au niveau suivant, vous évalueriez la qualité de votre travail d'équipe et obtiendrez des points pour cela.

En tant qu'équipe, vous dépendez les uns des autres. Chacun doit donc contribuer du mieux qu'il peut pour obtenir un bon résultat. Il y a des instructions pour le jeu qui doivent être suivies.

- *Écoutez les autres et laissez les autres finir.*
- *Respectez les autres membres de l'équipe.*
- *En tant qu'équipe, vous dépendez les uns des autres, chacun doit donc contribuer du mieux qu'il peut pour obtenir un bon résultat.*

Le niveau 3 du jeu ACT se compose de cinq actions individuelles. Chaque action est dirigée par un membre différent de votre équipe.

IMPORTANT ! Diriger une action ne signifie PAS que vous devez tout faire tout seul. Au contraire, vos tâches consistent à vous assurer que tout le monde participe, à poser des questions et à faire un résumé à la fin.

Il s'agit d'un jeu axé sur l'expérience. Vous pouvez en tirer le meilleur parti si vous sortez de votre zone de confort. Saisissez l'occasion d'essayer de nouveaux rôles, de découvrir de nouvelles forces et d'oser faire des erreurs.

Nous vous souhaitons beaucoup de plaisir à jouer !

Comment cela fonctionne:

Selon le tableau, vous commencez par l'action "Respect" et terminez vos actions par "Contact". Votre équipe dispose de **15 minutes** pour chaque Action.

Action 1 – RESPECTER

Reconnaître les différents besoins

Un membre de votre équipe a les superpouvoirs pour guider ce processus. Il ou elle s'assure que tous **les besoins sont reconnus**, en particulier ceux qui sont **menacés** dans la situation actuelle. Enfin, il ou elle **résume la situation** : Qu'est-ce qui doit être résolu ou amélioré ? Réfléchissez pour savoir lequel d'entre vous possède ces superpouvoirs et peut donc diriger cette action du jeu.

Pensez à la situation de départ que vous avez développée au niveau 1 du jeu.

1. Qui est impliqué?

La tâche consiste à identifier les trois ou quatre personnes les plus importantes dans votre situation de départ. Les personnes concernées peuvent être les acteurs des fiches de personnes, mais aussi d'autres personnes. Pensez aux personnes qui sont directement affectées par la situation, aux parties prenantes, aux profiteurs et aux décideurs. Choisissez les 3-4 personnes les plus importantes dans cette action. Il se peut également que tout un groupe de personnes dans votre histoire soit affecté de manière significative. Dans ce cas, pensez à une personne qui donne une voix à ce groupe.

Exemple : Les ouvriers d'une usine sont affectés par de mauvaises conditions de travail. Imaginez que les ouvriers ont un porte-parole qui les représente.

Notez ces 3 ou 4 personnes sur le tableau.

2. Se mettre à la place des personnes concernées en faisant preuve d'empathie pour leurs besoins.

Vous trouverez les instructions sur le plateau de jeu.

3. Résumer la situation:

Maintenant, comme vous avez acquis une impression générale concluante de la situation :

Ce qu'il faut résoudre ou améliorer

Il ne s'agit pas encore de savoir COMMENT vous voulez améliorer la situation. Il s'agit uniquement de savoir CE QUI ne va pas dans la situation POUR QUI et donc ce qui doit être amélioré.

Écrivez un bref résumé de la situation sur votre tableau.

Action 2 – EXPLORER

Trouver plus d'info

L'un des membres de votre équipe peut guider au mieux ce processus grâce à ses compétences particulières. Elle ou il doit **relever le défi d'identifier** les informations les plus appropriées à votre problème.

Il est trop tôt pour établir un plan avant d'avoir rassemblé toutes les informations nécessaires. Réfléchissez ensemble à ce que vous devez encore savoir avant d'élaborer une stratégie.

- *Trouvez des sujets et des mots-clés à rechercher sur le net*
- *Essayez de trouver des chiffres et des faits sur votre sujet*
- *Pensez également à des histoires ou des rapports sur des situations similaires*
- *Pouvez-vous trouver des informations sur les réglementations légales ?*

Résume les plus importants dans le champ approprié en bas de votre plateau de jeu.



Si vous avez encore du temps : Pensez à la solution la plus drôle au problème !

Action 3 –Hiérarchiser

Identifie tes possibilités d'action

Que voulez-vous faire ensuite ? Vous savez ce que vous voulez changer et vous avez rassemblé plus d'informations. Vous avez probablement plusieurs possibilités d'action, mais quelle est la meilleure stratégie ?

Sur votre plateau de jeu, vous trouvez une image avec les critères pour trouver de bonnes stratégies.

IMPORTANT : Une bonne solution peut également comporter des inconvénients raisonnables pour les personnes si, en même temps, il existe des améliorations pour elles qui peuvent compenser ces inconvénients. Mais si ce n'est pas le cas, les personnes concernées seront difficilement d'accord avec cette solution. Si vous avez besoin de plus d'informations à ce sujet, demandez à votre professeur.

Vous avez maintenant atteint un point très important où la plupart des gens - même les décideurs puissants - perdent le courage et la force de s'y tenir vraiment. Mais vous ne vous contentez pas d'une solution à court terme, car ...

... vous avez parmi vous le super-héros qui aide l'équipe à rassembler les meilleures possibilités ou options pour votre problème. Vous voulez trouver une solution qui soit bonne pour toutes les personnes concernées et qui, au moins, ne soit pas pire pour les autres ou pour l'avenir ! Il ou elle guide le processus suivant.

Trouvez 3-4 stratégies pour améliorer le problème. Résumez chaque stratégie ou option en une phrase clairement compréhensible.

Inscrivez les phrases des options 1 à 4 sur votre plateau de jeu. Si vous ne formulez que trois stratégies ou options, l'option 4 reste vide.

Action 4 – DÉCIDER

Trouver la meilleure stratégie possible

Laquelle de ces options choisissez-vous maintenant ? Si vous procédez à un simple vote, les membres de l'équipe qui ont voté contre peuvent se sentir exclus et des objections importantes peuvent être négligées. Il est donc préférable de choisir la méthode du consensus. Au lieu de "qui est pour et qui est contre", on cherche la solution à laquelle il y a le moins d'objections.

C'est facile votre équipe, car vous avez parmi vous le super-héros qui peut guider la prise de décision. Il ou elle a l'outil **Consensus** à sa disposition.

Regardez la liste des options que vous avez notées dans l'action 3. Il est maintenant temps de décider en équipe de la stratégie qui vous semble la meilleure. Trouvez l'option qui

suscite le moins d'objections. Si vous scannez le code QR sur votre tableau, vous pouvez regarder une courte vidéo expliquant la technique du consensus systémique.



Les deux mains vers le bas signifie : Je suis tout à fait d'accord avec cette solution ; **Je suis d'accord**. Cela s'appelle aussi le consentement.



Une main en bas et une main en haut signifie : En principe, je peux aussi être d'accord avec cette solution, mais j'ai des réserves.**J'ai une objection**.



Les deux mains en l'air signifient : Je ne peux pas soutenir cette solution car je vois une ou plusieurs valeurs essentielles de moi-même ou de notre communauté mises en danger par celle-ci. **Je refuse**.

Consignes pour le super-héros qui dirige le processus :

Lisez d'abord l'option 0 à votre équipe et demandez à chacun de faire un signe de la main pour cette option en même temps. Bien entendu, vous pouvez également faire votre propre signe de la main.

Pour chaque option, inscrivez le nombre de signes de la main dans le tableau de votre plateau de jeu.

Par exemple, s'il y a un consentement (les deux mains vers le bas), une objection (une main vers le bas, une main vers le haut) et deux résistances (les deux mains vers le haut) à l'option 0, inscrivez-le dans le tableau comme suit :

	acceptation	Objection	Refus
Option 0	1	1	2
Option 1			
Option 2			
Option 3			
Option 4			

Faites de même avec les autres options à tour de rôle.



Solution : La meilleure solution est l'option qui suscite le moins d'objections et aucune résistance.

S'il n'y a pas d'option sans résistance (les deux mains sont levées), choisissez l'option qui suscite le moins de résistance et demandez au membre de l'équipe quelles sont les valeurs qui, selon lui, sont en danger. Demandez-lui également ce qu'il faudrait changer dans cette option pour qu'il n'y ait pas de résistance. Demandez aux autres membres de l'équipe si leur évaluation de l'option a changé après avoir entendu cela. Si la résistance n'est pas levée, il faut trouver ensemble une solution encore meilleure. Si vous avez besoin de soutien, votre professeur peut vous aider.

Notez la stratégie décidée par l'équipe au bas du plateau de jeu.

Action 5 – CONTACTER

Prenez contact!

Félicitations ! Vous avez presque réussi ! Vous avez une solution claire au problème !

Vous êtes clairement en avance sur les personnes concernées. La meilleure chose à faire maintenant est de les faire participer à la dernière action afin qu'ils fassent également partie de la solution. Mais comment?

Pas de problème, un membre de votre équipe a les superpouvoirs pour entrer en contact avec les personnes et répondre à leurs besoins !

Et ainsi, le cercle se referme, car pour cela vous avez besoin des informations de l'Action 1 :

Tout d'abord, réfléchissez aux personnes que vous souhaitez contacter pour cette action. S'il y a d'autres personnes importantes que celles énumérées dans l'Action 1, par exemple des décideurs politiques importants, pensez-y également. Inscrivez les quatre personnes les plus importantes sur votre plan de match.

Imaginez que vous vous adressez directement à une personne après l'autre. Notez sur une feuille de papier ce que vous voulez dire à chaque personne.

➔ **Formuler des phrases claires.**

➔ **Soyez sensible à la situation et aux besoins de la personne.**

➔ Il est important que la personne à qui l'on s'adresse se sente comprise et non attaquée.

Utilisez ces quatre étapes pour contacter l'autre personne et formuler votre proposition. Cela l'aidera à comprendre et à réfléchir réellement à votre proposition.

La prise de contact en quatre étapes

Décrivez la situation de départ : Veillez à décrire et à ne pas juger, décrivez de manière neutre et sans reproche.

Décrivez les conséquences

- Quels inconvénients cette situation peut-elle avoir pour la personne et les autres personnes concernées ?
- Quels sont les besoins menacés pour la personne et les autres en conséquence ?

Proposez une solution : Formulez la solution que vous souhaitez proposer. Décrivez comment elle répondra mieux aux besoins fondamentaux des personnes impliquées. Si la proposition comporte également des inconvénients pour la personne concernée, montrez quels avantages pourraient les compenser. Qu'est-ce qu'il ou elle gagnera à la place ? Peut-être s'agit-il d'une autre façon de répondre à l'un de ses besoins ?

Demandez le consentement : Demandez à votre partenaire ce qu'il ou elle pense de votre proposition et sous quelles conditions il ou elle pourrait l'accepter.

Vous avez réussi ! Nous vous invitons à utiliser ce que vous avez appris aussi souvent que possible et à continuer à le mettre en pratique. Quelle que soit l'utilisation que vous souhaitez faire de ces compétences à l'avenir, ...

...nous vous souhaitons beaucoup de succès