



Institutul de Științe ale Educației
Str. Știrbei Vodă, nr. 37 Bucuresti sect. 1
Cod 010102
ROMANIA
Tel. +40/21/313.64.91
Fax: +40/21/312.14.47
E-mail: info @ise.ro

Rapport

A. Fiches de l'observatoire du projet TEJACO/ partenaire Institut des Sciences de l'Education

1. Une entrée "forme pédagogique et caractéristique des jeux" (démarche pédagogique visée, public concerné,...)

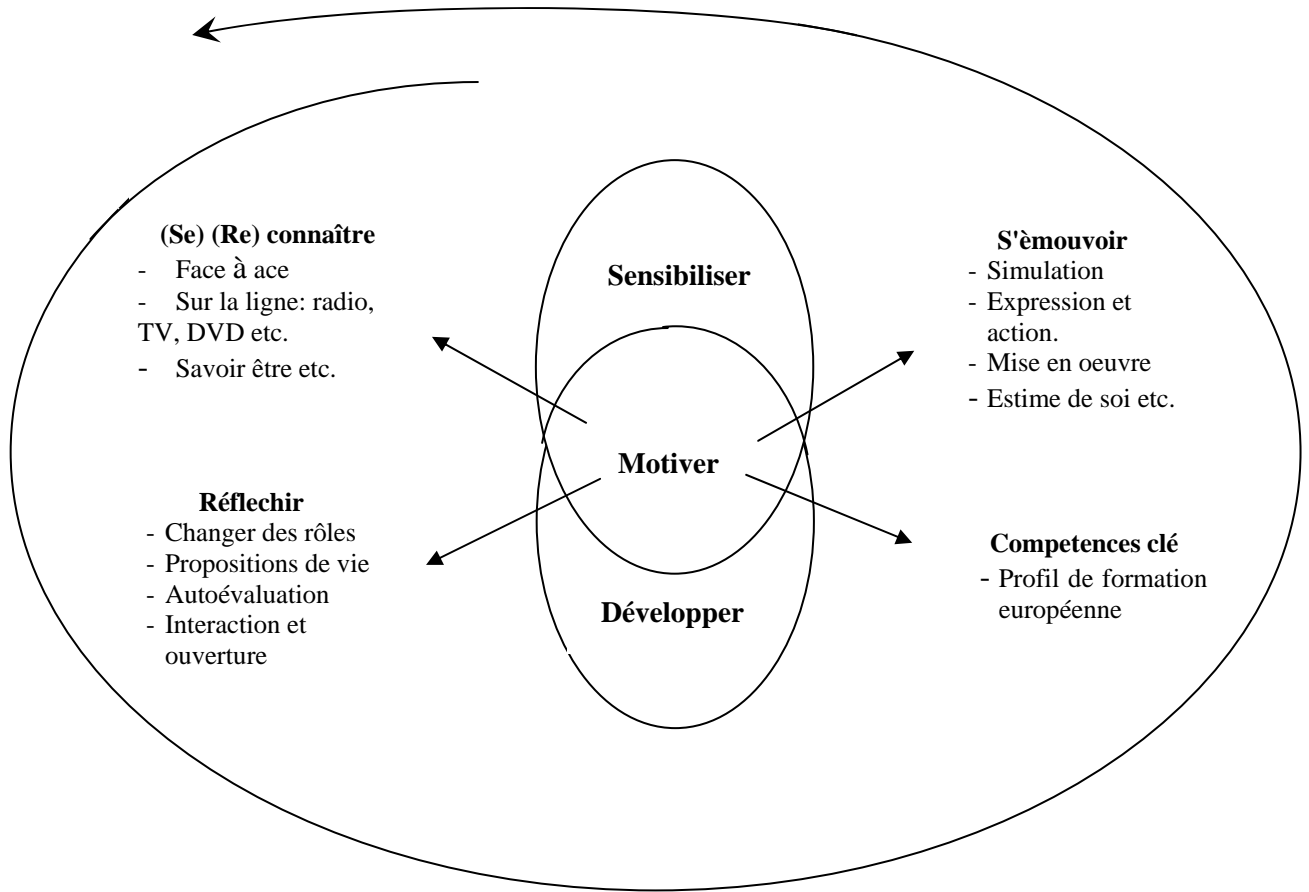
Objectifs :

- Suivre l'évolution du marché du travail et la diversité croissante du personnel employé
- Explorer des démarches d'efficience pour répondre aux besoins et attentes d'utilisateurs / clients divers des multiples points de vue : culturels, sociaux, genre,
- Corréler des lois et réglementations nationales ou européennes en vue du respect mutuel
- Identifier la volonté de l'entreprise de développer des politiques de responsabilité sociale et de bonne gouvernance, de bonnes pratiques et de leur accorder un support méthodologique
- sensibiliser et offrir de la **formation informelle** pour la gestion de la diversité au niveau local

1.1. Démarche pédagogique visée

Etre dans la diversité culturelle / Dimensions du contexte

- **Dimensions des ressources humaines:**
 - personnes
 - groupes
 - entreprises, compagnies multinationales
 - espaces publics
- **Dimensions du temps : temps social / temps privé**
- **Dimensions de l'espace : espace privé / espace relationnelle / espace publique**



Préparation de l'accompagnement

Composants	Critères et indicateurs
Moyens	<p>Adaptation de la salle</p> <ul style="list-style-type: none"> • surface disponible pour chacun • isolation phonique, température, éclairage • état global des locaux <p>Adaptation du matériel pédagogique</p> <ul style="list-style-type: none"> • adaptation au contenu de la formation • accessibilité, état • possibilité d'utilisation
Pédagogie	<p>Contenu</p> <ul style="list-style-type: none"> • difficulté, accessibilité • intérêt des objectifs, utilité de la formation • articulation des thèmes <p>Prestation du formateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • conformité du contenu au programme • atteinte des objectifs • l'hétérogénéité des participants • adaptation du rythme, de la durée • qualité des exemples
Acteurs	Le formateur

	<ul style="list-style-type: none"> • aptitudes (élocution, postures, tenue) • motivation • compétences • disponibilité <p>Bénéficiaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • présence • motivation • compétences <p>Les participants</p> <ul style="list-style-type: none"> • ambiance générale • nombre, motivation • hétérogénéité • attention, participation
L'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Réception des informations • Planification de la formation • Gestion du temps • Respect des engagements

A quoi sert?

Niveaux d'évaluation	Référentiels associés
Comportements à acquérir	Objectifs de formation Objectifs pédagogiques Objectifs à développer
Déroulement de l'action	Projet pédagogique Attente des participants Moyens mis en oeuvre Prise de conscience
Comportements professionnels en situation de travail / communauté locale / diversité culturelle	Descriptif des fonctions et postes ainsi que des normes de performances associées (référentiels professionnels et de compétences).
Effets sur le fonctionnement de l'organisation / du milieu d'affaire / espace publique	Descriptif des modes opératoires et des paramètres d'exploitation sensibles à l'action de formation. Objectifs d'évolution de l'organisation etc

Evaluer une action d'accompagnement

Les étapes	Les finalités
<ol style="list-style-type: none"> 1. L'écart entre les résultats obtenus et les objectifs fixés 2. L'analyse des causes de cet écart 3. Aperçu sur les constats recueillis concernant la formation et ses effets 4., Re-itération 	<p>La régulation des différents paramètres de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • cible • objectifs • contenu • modalités, méthodes

	<ul style="list-style-type: none"> • environnement • attitudes pédagogiques par une négociation entre les différents acteurs etc.
--	---

Survoler les difficultés

Psychologiques psychosociologiques	et	<ul style="list-style-type: none"> • Estime de soi et crainte des acteurs de ne perdre la <i>face</i> par l'utilisation des critères peu objectifs, par référence au modèle scolaire, par ingérence sur le territoire des participants et de la hiérarchie • Remise en cause des équilibres et des compromis • Les valeurs dominantes de l'institution portées par le système d'évaluation
Méthodologiques techniques	et	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunité et finalité de l'évaluation • Statut et rôles des acteurs • Indicateurs et instruments utilisés • Modalités de communication des résultats • A quoi sert pour les entreprises et le climat culturel
Institutionnelle stratégiques	et	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de clarté des besoins identifiés et des finalités ayant donné lieu à la définition des objectifs de formation. • Absence de coordination dans la hiérarchie et d'un cahier des charges entre le maître d'ouvrage et les maîtres d'oeuvre. • Prise en compte tardive de la nécessité d'une véritable évaluation • Les coûts élevés en temps et en moyens • Divergences dans l'interprétation des résultats et leurs causes • Relier les effets aux termes moyens et longs etc.

Démarche face à face

	Explicite	
Connaissance consciente Ouverture et expression Intention etc.		Connaissance scientifique Connaissance institutionnelle Normes, règles Culture organisationnelle Culture expérientielle Culture de la diversité Culture de développement durable etc.
Individuel		Groups
Estime de soi, l'un l'autrui Connaissance automatique Intuition Savoir faire Savoir être etc.		Connivence Sens commun Partager des expériences Communauté de pratiques Négociateur Offrir, dans le sens du transfert etc. Construction de l'ethos commun etc.

1. 2. Public concerné :

Bénéficiaires directs

- Adultes : enseignants, managers culturels, journalistes, de différentes catégories des professionnels, de différents décideurs, directeurs des entreprises et des écoles, directeurs des ressources humaines, personnes des zones multiethniques, personnes des zones ZEP
- Jeunes : élèves, étudiants, professionnels, volontaires des communautés locales
- SRL – agents économiques (**voir le chapitre 2**)

Bénéficiaires indirects :

1. Espace institutionnel
2. Espace public : culturels, sociaux, confessionnels
3. Communautés locales
4. Espaces virtuels : mass medias, site web : http://www.geocities.com/tejaco_ise_ro/
5. ONGs - formateurs

- Informarea Camerei de Comerț a României
- Reuniuni profesionale Revitalizarea meseriilor locale. Beneficiari: 25 persoane - profesori, reprezentanți ai administrației locale (Slobozia, Consiliul Județean Ialomița, 16 august 2008)
- Conferințe naționale pe tema dezvoltării regionale și a dezvoltării durabile. Beneficiari: 100 persoane - profesori, reprezentanți ai administrației locale din Ploiești, Constanța, Sibiu, Hunedoara, Curtea de Argeș (septembrie, noiembrie 2008)
- Discuții în cadrul dezbaterilor publice circumscrise tematicii Anului dialogului intercultural, organizate sub egida guvernului României. Beneficiari: 60 persoane - reprezentanți ONG, reprezentanți instituții publice (sala InfoEuropa, Centrul de Consultanță pentru Programe Culturale Europene, noiembrie 2008)
- Întâlnire profesională pe tema dezvoltării sectorului de formare a formatorilor din România, organizat în cadrul Proiectului FORMALAB, organizat de LATTANZIO E ASSOCIATI. Beneficiari: 30 persoane - formatori și formatori de formatori, reprezentanți ai instituțiilor publice de acreditare, universități, reprezentanți multinaționale (hotel Minerva, București, iulie 2008)
- Program de formare: școala și piața forței de muncă, organizator Junior Achievement România. Beneficiari: 50 persoane - experți în educație, formatori, elevi, tineri (hotel Athene Palace, București, mai 2008)
- Programul de formare profesională din perspectiva competențelor. Beneficiari: profesori - 40 persoane (București, Ilfov, iulie 2008)
- EUDIDACT, Curs interactiv on line de perfecționare didactică. Beneficiari: 100 persoane - profesori, directori, inspectori, alte persoane de decizie
- Seminar internațional – forum Distant world, closer life-Intercultural learning in local communities. Beneficiari: 25 persoane - profesori, reprezentanți ai administrației locale (Oradea, jud. Bihor, noiembrie 2008)
- Seminar internațional – forum, Distant world, closer life. Beneficiari: 35 persoane – profesori (Gijon, Spania, mai, 2008)
- Conferința Dimensiunea europeană a sistemului de învățământ românesc, politici și programe de integrare europeană. Beneficiari: 60 persoane - profesori, formatori, reprezentanți ai administrației locale, reprezentanți ONG (Lora del Rio, Spania, octombrie 2008)
- Emisiune radio Educația continuă, Emisiunea Mentalități, Radio România Cultural. Beneficiari: 5000 persoane (octombrie, 2008)
- Emisiune radio Între Gutenberg și google, Mentalitate românească, Radio România Cultural. Beneficiari: 5000 persoane (noiembrie, 2008)
- Reuniune profesională Proiecte și programele dezvoltare durabilă în profil local. Forumul montan din România. Beneficiari: 85 persoane - profesori, formatori, reprezentanți ai administrației locale, reprezentanți ONG (Campulung Moldovenesc, decembrie 2008)
- Conferința națională Lectura școlară între civilizația Gutenberg și civilizația Google Beneficiari: 85 persoane – bibliotecari, profesori, formatori, reprezentanți ai administrației locale, (București, noiembrie, 2008)

- Colocviul Brailoiu, Academia Romana, Educatia intre criticism si moda, Bucuresti, Academia Romana. Beneficiari: 70 persoane – profesori universitari, academicieni, cercetatori, formatori, reprezentanti ai administratiei locale, (Bucuresti, noiembrie, 2008)
- Diseminare in cadrul retelei de formare continua. Beneficiari: 60 persoane – invatatori, institutori, formatori (Bucuresti, decembrie 2008, februarie, 2009)

2. Une entrée "typologie des jeux" en fonction de la forme pédagogique (jeu plateau, théâtre)

1er exemple : *Jeu plateau: interférences roumain-belge*

ROUMANIE - Jeu de rôle : espace d'échanges et interculturel délégué / *Une rencontre entre le maire et le manager d'une compagnie multinationale*

BELGIQUE - Jeu de la diversité : *La folle journée de Monsieur Fairflèche de Toutbois*

Action	Jeu de rôle Jeu de rôle : interculturel délégué <i>Une rencontre entre le maire et le manager d'une compagnie multinationale</i>
Fournisseur / bénéficiaire	Une compagnie de Roumanie travaille dans le domaine de la publicité et déroulent des activités concernant: les médias, la transmission des programmes de télévision, le divertissement, l'impression de livres, revues etc. Le manager de la compagne veut construire un milieu amical d'affaire , alors il décide un stage de formation concernée sur un comportement adaptif, assertif et par le biais d'une interculturel délégué .
Identification des besoins, aspirations, désirs, expectations (BADE)	Le besoin général de formation des managers régionaux a été identifié par le manager des ressources humaines, à l'aide de l'observation directe et du feedback reçu des départements régionaux. Il vise <i>l'acquisition des connaissances et des habilités nécessaires pour négocier avec les autorités locales</i> . Les besoins de formation ont été identifiée plus concrètement a l'aide des interview avec la direction de l'entreprise et ses employés: le directeur, quatre managers régionaux, le manager des ressources humaines, les futurs participants au stage. On a utilisé ainsi une démarche de consultation verticale et horizontale. Les besoins spécifiques de formation ont été: <ul style="list-style-type: none"> • développer des relations de partenariat avec des gens provenant de différentes cultures; • communiquer efficacement avec des gens dont la formation (éducation) initiale et le modèle culturel son différents; • négocier dans la communauté locale.
But	Développer les comportements appropriés à la gestion des relations interpersonnelles avec des partenaires d'affaires provenant de différents milieux socioculturels
Contexte	Support théorique : <i>Séminaire: Développement des relations partenariales et de négociation dans un milieu multinational d'affaires</i> Les objectifs principaux de la compagnie sont de multiplier le nombre de ses contrats et de ses activités régionales dans le domaine de la

	<p>publicité dans l'espace public.</p> <p>Jeu de rôle & consignes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employés devraient: contacter les clients, promouvoir des produits par les panneaux publicitaires ; • Une activité est d'obtenir les autorisations de fonctionnement des autorités locales, plus concrètement de la mairie ; • Assurer un milieu amical d'affaire par le biais de l'interculturel délégué et par l'ouverture de l'espace multinational
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Se connaître l'un l'autre, mettre en place l'estime de soi</i> • Former des comportements assertifs dans les relation avec les autres: communication assertive; construction et développement des relations partenariales • Appliquer au moins trois techniques de négociation <i>gagnant - gagnant</i>
Participants	Les managers de la compagnie multinationale
Contraintes, moyens	<ul style="list-style-type: none"> • Tensions, méconnaissances, exercices publiques, stéréotypes • A résoudre face à face
Hypothèses	<p>Atteindre les objectifs de la compagnie suppose, principalement, avoir des contrats de collaboration avec les décideurs locaux. Pour y arriver, les managers ont besoin de connaissances techniques et juridiques, ainsi que des habilités de communication et de négociation.</p> <p>L'organisation du stage de formation part de l'hypothèse qu'il est nécessaire de mettre en relation la culture organisationnelle avec la culture de la communauté locale afin de mieux développer un interculturel délégué, ce qui implique:</p> <ul style="list-style-type: none"> • comprendre les principes de réussite de la négociation; • être conscient des manifestations des différents styles de négociation et des implications des modèles socioculturels et des relations interculturels; • connaissance de soi et appropriation de son propre style de négociation, ainsi que de ses déterminants socioculturels et interculturels; • améliorer ses aptitudes de communication dans des situations de négociation etc.
Choix des méthodes	<p>La méthodologie</p> <p>Des méthodes antro-pédagogiques : observation participante, interview, interaction, méthodes de stimulation</p> <p>Le jeu de rôle est basé sur l'apprentissage participatif et de l'expérience directe et évolue sur les étapes suivantes: 1. <i>expérimenter</i>; 2. <i>identifier</i>; 3. <i>analyser</i>; 4. <i>généraliser</i>; 5. <i>évaluer</i>.</p> <p>Le jeu de rôle facilite l'acquisition des connaissances et des habilités. Il facilite aussi la formation des comportements appropriés aux nouvelles relations interpersonnelles, socioculturelles et interculturelles, dans de différents contextes organisationnels et communautaires locaux et globaux (structures du <village global>).</p>
Captatio benvolentie	<p>Avant –jeu</p> <p>Pré-textes ludiques</p>

Symbiose ad hoc du groupe L'un l'autrui	S'identifier soi même dans le group par de différentes modalités (nom, hobbies, rêves etc.) Etre semblable ou pas
Introduction	Brainstorming : Expliquer / contourner les concepts liés a la diversité culturelle Lister les idées Grouper les idées sur des critères de culture, d'environnement, de genre, de catégorie sociale, d'âge Choisir un corpus commun de travail conceptuel, logique, terminologique etc.
Début figuratif du jeu	Introduire la matérialité du jeu : espace du jeu / forum, espace personnel, vêtements, objets, effets de lumière, odorats etc.
Fiches cognitives et / ou mémo	Sur la typologie de la diversité culturelle (voir les documents de la Commission Européenne, du Conseil de l'Europe, UNESCO)
Consignes	Jeu de rôle: Le rencontre entre le maire d'une ville (le client) et le manager de l'entreprise qui fournit des services de publicité dans l'espace publique (le fournisseur), le but est de signer un contrat de prestation de services et de développer un milieu favorable d'affaires par le biais de l'interculturel délégué.
Rotations Démarches en spirale	Metteur en scène / Modérateur - Participants Participants – participants Participants – public Public – participants Participants - Modérateur Modérateur – un possible texte écrit ou enregistré (fiches, photos, innovation, valeurs ajoutées etc.
Agir dans des espaces plus larges	Capitalisation des bonnes pratiques Diffusion Transfert de la bonne pratique
Démarches pédagogiques	Formalisation
Eléments de discussion avec le bénéficiaire	Compagnie multinationale – espace publique – décideur – manager – marketing – diversité culturelle - négociation – comportement assertif – relation de partenariat local – espace d'échange – interculturel délégué – <village global>
Plan d'action	1. Présentation des objectifs de la formation 2. Déroulement de la première étape: présentation des informations (théories et concepts) 2. Déroulement de la deuxième étape: préparation et mise en scène du jeu de rôle (avant jeu, jeu, après jeu) 3. Evaluation du jeu de rôle
Déroulement de l'action : rôles, buts, contexte,	<i>Participants a l'interaction:</i> - le maire (interprété par Victor) - le manager régional (interprété par Radu)

<p>autoévaluation</p>	<p><i>Lieu de l'interaction:</i> <i>Imaginaire :</i> le bureau de la compagne, la mairie - le bureau du maire ; <i>Espace du jeu :</i> non formel le plus attractif possible <i>Durée de l'action :</i> plusieurs reprises (prise de contacts, temps administratif etc.) <i>Durée de l'interaction:</i> seulement 20 minutes <i>Cadre général:</i> tous les contrats de collaboration sont analysés et signés par le maire; il n'est pas facile à obtenir un entretien avec le maire <i>Variables concrètes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. situation de communication verticale; le maire est en position supérieure, et il l'utilise toujours comme atout dans les relations d'affaires b. le maire est une personne autoritaire; il a environ 43 ans, marié, intellectuel, ingénieur, très occupé. Il parle peu, l'air taciturne c. le comportement manifeste: il souligne son avantage donné par son statut et pouvoir social, il marque son territoire <p><i>Objectifs du jeu de rôle:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. déterminer le maire de changer de comportement; rééquilibrer les rôles sociales et négocier dans le cadre commun d'une relation horizontale b. faire évident que dans une négociation il y a des avantages pour toutes les parties impliqués et que le comportement assertif (valeurs, croyances, sentiments) est plus profitable que celui qui marque l'inégalité des rôles sociaux c. mettre en évidence qu'il existe des modèles socioculturels différents dont il faut être conscient et avoir du respect d. signer le contrat des services dans l'espace public veut dire qu'il est nécessaire de tenir compte du spécifique local (humain, culturel, naturel, social, patrimonial) et de participer dans un espace d'échanges
<p>Réaction des participants</p>	<p>Les acteurs:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La difficulté pour Victor d'interpréter le rôle d'une personne qui utilise un style de négociation <i>gagnant - perdant</i>, car il pratique d'habitude le style assertif. Son personnage a été quand même captivé par l'attitude assertive de son interlocuteur en changeant son but de négociation <i>gagnant- perdant</i> en faveur de la <i>gagnant - gagnant</i>. 2. Radu a été à son aise dans ce rôle. Il a réussi à garder son calme et une attitude spécifique au style assertif. Il considère qu'il a réussi de mettre en évidence les avantages pour la mairie de leur coopération. Il avoue qu'il a une riche expérience sur ce type de relations, car, à son avis, 80% de ses interlocuteurs manifestent le même comportement. Radu aimerait améliorer son rôle en utilisant plusieurs questions ouvertes, qui lui permettent de mieux identifier les besoins du maire en ce qui concerne la communauté locale, plutôt que développer des relations de partenariat avec des gens provenant des différentes cultures etc.
<p>Evaluation</p>	<p>Observations :</p>

effectuée	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les aspects positifs : par exemple, la disponibilité d'améliorer le milieu d'affaire, l'implication des acteurs dans le jeu, comportement ouvert basé sur l'estime de soi et de l'un l'autre etc. • Identifier les aspects à améliorer : par exemple, le langage non verbal, élimination des constructions incidentes, élargir le cadre du jeu, <i>multiplier les situations par les tours des rôles, sociaux ou culturels</i> Plus travailler pour approprier mieux la diversité culturelle quelque soit les instances de rapprochement
Réactions du bénéficiaire	<ul style="list-style-type: none"> • La participation du tout personnel / forum des discussions • Des possibilités ouvertes de transfert de l'expérience • La conscience commune du partage écologique de l'espace public de tous les côtés • Un milieu amical d'affaire est fréquemment interpellé par la diversité culturelle (soit un interculturel délégué - dans notre cas, soit interculturel historique, soit un interculturel social etc.).

2ème exemple Dispositif coopératif de l'observatoire pour l'interculturel

Alesd, département de Bihor, Roumanie

Variables locales par rapport à:

Revenus	Patrimoine local naturel riche, patrimoine construit pauvre, manque d'investissement, conditions de vie moyennes vers pauvres
Education	Niveau de base vers moyen, difficultés scolaires liée a la condition sociale, pas a la différence ethnique,
Emploi	Chômage en ascension
Conditions de vie	Familles des roumains et d'ethnies hongroises, slovaques et tsiganes Culture et intercultures Logements modestes Loisirs assez rares, l'école est l'une des sources de la communauté locale
Catégories sociales	Revenues modestes, conditions et modes simples de vie
Roumanie	Dans le modèle politique interculturel : les roumaines et les minorités nationales, ainsi que les ethnies participent au pouvoir politique, central et local, garanti par la Constitution de la Roumanie
Europe	En contact par Internet ou par culture (cognitif), excursions (loisirs) ou bien des emplois temporaires dans le processus de mobilité du marché du travail de l'Europe
Monde	En contact par Internet ou par culture

La semaine de l'éducation globale et interculturelle

L'apprentissage vise le dispositif **coopératif et individuel**

O1 interdépendance des résultats, buts communs à atteindre, tels que bricolages, cuisine communs, fête de l'école, discussions

O2 interdépendance des moyens et ressources partagées :

O3 interdépendance des informations : consignes, mémoire locale, culture sociale tâches sur des groupes et des individus

O4 rôles sociaux et rotation des rôles

O5 performances obtenues : cognitives, socioculturelles, affectives, pragmatiques et manufacturières

Démarches

Acteurs sociaux :

Approx. 200 étudiants volontaires pour le dispositif collectif: roumains et d'ethnies slovaques, hongrois, tsiganes

10 professeurs pour le dispositif collectif et individuel (atelier, jeu de rôle) : rôles interculturels et la rotation des rôles dans une situation à gérer un conflit dans une institution d'une communauté locale multiethnique.

Consignes	Roumains	Hongrois	Slovaques	Tsiganes	Performances
-----------	----------	----------	-----------	----------	--------------

Activités :

- ateliers des bricolages, de cuisine, art décoratif
- expositions communes afin de marquer les performances
- célébrations
- jeu de rôle

Hypothèse : Si on élargit l'espace de mémoire locale et d'échange dans les dispositifs coopératifs et individuels, les performances obtenues seront différentes, les bénéfices cognitifs et comportementaux personnels, ainsi que les productions des groupes et des échanges individuels seront enrichis

Le déroulement

Et 1. Consignes, décrire et déterminer l'espace d'échanges

Et 2. Ateliers d'échanges: construction sociale (l'intelligence émotionnelle et pragmatique) de façon à réduire les confrontations et de se connaître mieux l'un l'autre

Et 3. Echanges des savoirs et des savoirs faire en groupes coopératifs, groupes jeux, individuels

Expositions, célébrations

Introduire des récompenses pour le meilleur travail

Dispositif individuel et coopératif: interdépendance informationnelle, interdépendance des tâches, interdépendance des renforcements et des motivations

Dispositif individuel : indépendance informationnelle

Dispositif coopératif : interdépendance des tâches, interdépendance informationnelle

Effets

L'évaluation révèle un gain de bénéfices cognitifs entre l'évaluation pré- et post- phase de travail et les étudiants acquièrent davantage de connaissances personnelles dans le dispositif individuel que dans le dispositif coopératif.

Le dispositif coopératif favorise une meilleure réalisation de la tâche. Par rapport au dispositif individuel permet une meilleure acquisition des savoir être et savoir faire personnels.

Conclusion

Les progrès cognitifs personnels, les relations et les productions des acteurs sociaux impliqués diffèrent selon les dispositifs d'apprentissage coopératif et individuel / coopératif / individuel.

Perspectives

Dans une prochaine activité, il serait heuristique **de modifier les conditions de se manifester**

- par rapport aux groupes coopératifs en accordant **un temps** à discuter leur propre gain personnel dans la diversité culturelle, toujours après une construction collective
- par rapport aux groupes coopératifs de **transmettre les valeurs interculturelles des enfants vers les adultes / parents**

3. Une entrée "liste des entreprises théâtre et / ou jeux plateaux" (liste des entreprises, témoignages,...)

- Facultatea de Litere, Universitatea din Bucuresti
- ROCHE România, Bucuresti
- MetalRo International, Bucuresti
- Transloc SRL, Bucuresti
- Institutul de Stiinte ale Educatiei, Bucuresti
- Inspectoratul Scolar al Judetului Bihor, Oradea
- SC Proddigi Construct SRL, Oradea, judetul Bihor
- Cofetaria Pigal, Oradea, judetul Bihor
- Elesilva, Oradea, judetul Bihor
- Grupul Scolar Sanitar *V. Voiculescu*, Oradea, judetul Bihor
- Liceul Confesional *Emanuel*, Oradea, judetul Bihor
- Liceul de Arta, Oradea, judetul Bihor
- Colegiul National *Em. Gojdu*, Oradea, judetul Bihor
- Colegiul National *M. Eminescu*, Oradea, judetul Bihor
- Scoala nr. 8 *Nicolae Balcescu*, Oradea, judetul Bihor
- Liceul Teoretic *Lucian Blaga* Oradea, judetul Bihor
- Colegiul Tehnic *Transilvania* Oradea, judetul Bihor
- Scoala *Lucreția Suci* Oradea, judetul Bihor
- Liceul Teoretic Bratca, judetul Bihor
- Inspectoratul Scolar al Judetului Calarasi
- Scoala *Nicolae Titulescu*, Calarasi, judetul Calarasi

Expérimentations (voir en dessus, les jeux des rôles)

Ex.1 *Jeu plateau: interférences roumain-belge*

Ex.2 *Dispositif coopératif de l'observatoire pour l'interculturel*

Interviews (4)

Décideurs, directeurs des ressources humaines

Les participants apprécient que l'innovation est au niveau de la méthode utilisée dans les jeux de rôle, ainsi que l'importance du contexte de la diversité qui peut construire l'apprentissage interculturel.

(2)(Questionnaires (24)

De différents participants

- Où et quand pouvez-vous utiliser les jeux de rôle ci-joint dans votre activité?

Formation initiale, formation (pré-) et professionnelle, activités d'équipe, activités nonformelles, activités interdisciplinaires, orientation professionnelle, éducation interculturelle, éducation entrepreneuriale et culture civique, éducation technologique, formation sur place (en. in service training),

- Quels principes du jeu de rôle sont mieux ciblés?

	Peu		Modéré		Beaucoup	
	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2
Accessibilité	4	6	10	11	10	6
Progressivité	1	3	15	16	8	3
Adaptabilité	3	1	15	17	6	6
Interactivité	1	1	10	9	11	11
Interculturalité	2	-	5	10	14	10

Les participants apprécient beaucoup l'interactivité (ex 2) et l'interculturel (ex 1); la plupart des réponses sont situées au milieu.

Quels objectifs pourraient être opérationnels pour vous?

	Peu		Modéré		Beaucoup	
	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2
O1	4	3	6	9	8	14
O2	5	1	10	11	10	11
O3	5	6	8	8	11	10
O4, O5 ...	-	2	-	2		6

Les participants apprécient beaucoup l'objectif O1 (ex. 2), et l'objectif O3 (ex. 1); la plupart des réponses sont pour *le modéré*, situées à l'objectif O2.

- Comment appréciez-vous la méthodologie du jeu de rôle?

	Peu		Modéré		Beaucoup	
	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2
Contexte	4	-	10	7	10	15
Participants	-	1	17	10	7	12
Moyens (fiches, ressources etc.)	-	1	14	15	11	5
Difficultés	6	5	12	12	4	8
Méthodes	-	-	13	18	11	5

Les participants apprécient la méthodologie en fonction du contexte (ex.2), en fonction des méthodes et en fonction moyens (fiches, ressources etc.)

- **Comment appréciez-vous le déroulement du jeu de rôle par étapes?**

	Peu		Modéré		Beaucoup	
	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2
Et1	-	-	11	14	13	10
Et2	-	2	5	6	18	18
Et 3	2	2	11	6	9	16
Et 4	1	3	5	6	15	6
.....						

Les participants apprécient les deux premières étapes (ex. 1 et 2), étape 3 (ex. 2), étape 4 (ex.1).

- **Comment appréciez-vous les réactions des participants au jeu de rôle?**

	Peu		Modéré		Beaucoup	
	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2	Ex.1	Ex.2
Réelles	1	4	7	7	11	7
Anticipatives	2	3	14	9	5	6

Les participants apprécient, en première ligne, le potentiel réel des jeux de rôle, de les mettre en scène.

- **Où et quand pouvez-vous disséminer ces pratiques du jeu de rôle?**

	Ex.1	Ex.2
Radio, TV, journaux	9	7
Site web	4	9
Dans l'environnement professionnel immédiat	14	13
Dans l'environnement organisationnel	14	10
Stages de formation	16	12
D'autres.... (précisez-les, SVP)		

L'utilité des jeux de rôle est reconnue **pour les stages de formation**, pour l'environnement professionnel immédiat, pour l'environnement organisationnel

Propositions des participants

Les participants ont proposés de rédiger un recueil de bonnes pratiques, de développer des partenariats multinationaux, d'exercer des jeux de rôle dans des écoles.

4. Une entrée "évènements" (forum, ...) sans être un espace publicitaire...

Forum a Calarasi, le département de Calarasi



B. Les fiches descriptives des compagnies et entreprises exerçant dans ce champ des activités ludiques.

Compagnies et entreprises	Fiches descriptives
Facultatea de Litere, Universitatea din Bucuresti	Etablissement universitaire public, profil de formation initiale et continue dans le domaine professionnel des professeurs, des journalistes, des managers culturels
ROCHE România, Bucuresti	Entreprise internationale, profil pharmaceutique, recherche et marketing
MetalRo International, Bucuresti	Entreprise internationale, profil mécanique et technique, vente des produits, entreprise de succès
Transloc SRL, Bucuresti	Entreprise internationale, profil consultance et marketing
Institutul de Stiinte ale Educatiei, Bucuresti	Institution publique, profil de recherche action dans le domaine de l'éducation

	formelle, nonformelle et informelle
Inspectoratul Scolar al Judetului Bihor, Oradea	Institution publique, profil de décision dans le domaine de l'éducation dans le département de Bihor
SC Proddigi Construct SRL, Oradea, judetul Bihor	Entreprise privée, profil de manufacture du cuir
Cofetaria Pigal, Oradea, judetul Bihor	Entreprise privée, profil de production de pâtisseries
Elesilva, Oradea, judetul Bihor	Entreprise privée multinationale, profil de production des meubles classiques en bois de noisetier
Grupul Scolar Sanitar <i>V. Voiculescu</i> , Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de formation initiale dans le domaine de la santé
Liceul. Confesional <i>Emanuel</i> , Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de formation initiale dans le domaine confessionnel
Liceul de Arta, Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de formation initiale dans le domaine de beaux arts
Colegiul National <i>Em. Gojdu</i> , Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de formation initiale dans le domaine d'informatique
Colegiul National <i>M. Eminescu</i> , Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de formation initiale dans le domaine d'informatique et de biologie
Scoala nr. 8 <i>Nicolae Balcescu</i> , Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de pre-formation initiale, pour des zones interculturelles
Liceul Teoretic <i>Lucian Blaga</i> Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de formation initiale dans le domaine
Colegiul Tehnic <i>Transilvania</i> Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de formation initiale dans les domaines d'alimentation, mécanique, manufacture de cuir
Scoala <i>Lucreția Suciu</i> Oradea, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de pre-formation initiale dans le domaine pour des zones ZEP
Liceul Teoretic Bratca, judetul Bihor	Etablissement scolaire pré-universitaire, zone rural, profil de formation initiale dans le domaine d'informatique, protection de l'environnement
Inspectoratul Scolar al Judetului Calarasi	Institution publique, profil de décision dans le domaine de l'éducation dans le département de Calarasi
Scoala <i>Nicolae Titulescu</i> , Calarasi, judetul Calarasi	Etablissement scolaire pré-universitaire, profil de pré-formation initiale pour des zones mixtes, urbaines et rurales