

14 - L'EGGCERCICE (L'EXERCICE DE L'ŒUF)

En quoi un exercice autour d'un œuf peut s'apparenter à une véritable aventure interculturelle...

Ressources nécessaires

- Un œuf frais pour 4-5 participants, des ficelles pour suspendre les œufs au plafond, beaucoup de papier, des ciseaux, des vieux magazines, du carton, de la colle.
- Un espace d'au moins 4 x 4 mètres pour chaque groupe de 4-5 participants

Taille du groupe

5 participants minimum, 35 maximum. S'il y a davantage de participants, vous pouvez les répartir en plusieurs grands groupes qui vont faire séparément l'exercice complet (y compris le débriefing et l'évaluation).

Temps nécessaire

Environ 1h15 :

- 10 minutes pour l'introduction
- 30 minutes pour résoudre le problème
- 30 minutes pour l'évaluation

Les étapes

1. Préparez les pièces dans lesquelles les petits groupes de participants (4-5) vont travailler. Pour chacun des petits groupes, nouez une ficelle autour d'un œuf frais enveloppé dans du papier et suspendez-le au plafond, à environ 1,75 / 2 mètres du sol. Ne mettez pas trop de papier autour de l'œuf ; il doit pouvoir se casser en cas de chute. Mettez à la disposition de chacun des petits groupes une pile de vieux magazines, des ciseaux et de la colle.

2. Répartissez les participants en petits groupes (4-5), puis présentez ensuite l'exercice : 30 minutes exactement après le début de l'exercice, le facilitateur fera le tour des pièces pour couper les ficelles qui retiennent les œufs. La mission des équipes consiste à réaliser une construction qui empêche alors l'œuf de se casser en tombant. Le jeu comporte quelques règles :

- les participants et les matériaux utilisés pour la construction ne doivent toucher ni l'œuf ni la ficelle qui les retient ;
- les participants ne peuvent utiliser que le matériel préparé à leur intention (pas les chaises et les tables disposées dans la salle, par exemple !).

3. Surveillez les groupes (vous aurez besoin d'un facilitateur pour deux groupes) et veillez à ce qu'ils observent les règles.

4. Au bout de 30 minutes précisément, arrêtez l'exercice, puis faites le tour des pièces pour couper les ficelles et voir si les équipes ont réussi à empêcher que leur œuf ne se brise.

5. Le débriefing peut se dérouler en deux étapes : d'abord en groupes restreints (facultatif), puis avec le groupe des participants au complet.

Options supplémentaires

Comme l'indique sa description, ce jeu consiste à travailler en équipe. Il existe plusieurs possibilités d'adapter le jeu à vos besoins spécifiques.

- Pour renforcer la dimension interculturelle de la méthode, vous pouvez l'intégrer dans une simulation où chacun des membres de l'équipe joue un rôle (« culturel ») différent. Dans le débriefing, vous pourrez alors mettre l'accent sur les possibilités et les limites d'une coopération interculturelle. Qu'est-ce que les participants ont trouvé le plus difficile dans ce travail en commun ? De quelle façon sont-ils parvenus à des compromis ?
- Toujours pour renforcer la dimension interculturelle du jeu mais de façon plus simple, vous pouvez conférer à chacune des équipes (ou à chacun des membres au sein des équipes) tel ou tel handicap :
 - ne pas pouvoir parler ;
 - être très axé sur le leadership ou, au contraire, refuser le leadership ;
 - ne pas être très concentré sur le temps ou, au contraire, être très conscient du temps qui passe.

Réflexion et évaluation

Pour toutes ces variantes, le débriefing peut porter sur la coopération au sein des équipes pour réaliser leur construction. Qu'est-ce que les participants ont constaté ? Ont-ils eu des difficultés de communication ? En quoi les différentes façons de résoudre les problèmes influent-elles sur la nature du travail en équipe ?

Si vous avez ajouté une dimension interculturelle au jeu, vous allez devoir interroger les participants sur cet aspect particulier : En quoi la « règle » ou le « handicap » en question a-t-elle / il influé sur le travail de l'équipe ? Comment êtes-vous parvenus à surmonter ces difficultés ?

Il est important que cette session ne devienne pas l'occasion de « blâmer » certains participants du fait de leur comportement durant l'exercice. Essayez plutôt de faire le rapprochement entre cet exercice et des situations réelles - en termes de façons de travailler, de comportements et de préférences au sein d'une équipe -, notamment dans le cas d'équipes interculturelles. Comment gérer ces différences de manière constructive ? Dans quels cas des compromis sont-ils possibles ?

Cette méthode dans la pratique...

L'intérêt de cet exercice réside dans sa grande flexibilité - grâce à une situation simple, il permet d'aborder toutes sortes de questions : la construction d'équipes, la façon dont les individus résolvent les problèmes et travaillent ensemble.

Néanmoins, cette flexibilité peut aussi être un inconvénient : l'exercice peut s'avérer totalement dénué de sens s'il ne se déroule pas dans un contexte adéquat.

Dans le stage de formation du CEJ « Introduction à l'organisation d'activités internationales de jeunesse », tenu en 1999, cet exercice avait été placé au hasard dans le programme - prouvant effectivement qu'une méthode non replacée dans le contexte global d'un stage de formation peut devenir un jeu sympathique, voire même amusant, mais dont le rôle dans le stage sera dénué de toute signification.