



L'éducation à la paix
rencontre la religion
Manuel pour les multiplicateurs



Cora Biess & Dagmar Nolden

Publié par :

Berghof Foundation Operations gGmbH

© Berghof Foundation Operations gGmbH

Lindenstrasse 34

10969 Berlin Allemagne

www.berghof-foundation.org

Septembre 2021

Tous droits réservés.



Cette œuvre est mise à disposition sous licence Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International. Pour voir une copie de cette licence, visitez <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> ou écrivez à Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

ISBN : 978-3-941514-51-5

Auteurs : Cora Biess et Dagmar Nolden: L'éducation à la paix rencontre la religion.
Manuel pour les multiplicateurs

Mise en page : Fridolin Schuster

Photos : Jakob Schnetz, Dagmar Nolden

Avec le concours du Ministère fédéral allemand des Affaires étrangères



Federal Foreign Office

Contenu

Avant-propos	4
Commencer à utiliser le manuel : contexte, développement, objectifs et application	6
Partie 1 L'éducation à la paix rencontre la religion	9
Partie 2 Guide pour les facilitateurs	22
1. Quel est mon rôle en tant que facilitateur d'éducation à la paix ?	22
2. Code des facilitateurs	25
3. Utilisation de la boîte à outils	27
4. Réflexion et transfert dans la vie quotidienne	28
Méthode : Flash	28
Méthode : Prairie de fleurs de paix	30
Partie 3 Boîte à outils des méthodes	32
1. Explorer Conflit – Violence – Paix	32
Méthode : Le conflit comme opportunité	32
Méthode : Triangle de la violence	41
Méthode : Visions de paix	47
2. Communiquer pour la gestion des conflits	50
Méthode : Changer de perspective – Changer de chapeau	50
Méthode : Modes de gestion des conflits	57
Méthode : Reconnaisant ou offensant	61
Méthode : Paraphrase	64
Méthode : Mise en miroir	66
Méthode : Réponse active	67
Méthode : Dialogue contrôlé	70
3. Explorer les valeurs pour une coexistence pacifique	73
Méthode : Mes valeurs directrices	73
Méthode : Vivre les valeurs comme connecteurs	76
Méthode : La charte de paix	78
Méthode : Île de la paix	81
4. Transformer le conflit	86
Méthode : Culture de conflit	86
Méthode : Évoluer d'un passé violent à un avenir paisible	93

Avant-propos

L'idée d'élaborer ce manuel a vu le jour à la fin de l'Atelier international sur la religion et l'éducation à la paix, qui s'est tenu en novembre 2018. La Division de la Religion et politique étrangère du ministère fédéral allemand des Affaires étrangères avait lancé et soutenu cette activité. L'atelier avait réuni 20 représentants de communautés religieuses et universitaires. Des membres du personnel du département Apprentissage mondial pour la gestion des conflits de la Fondation Berghof et des experts externes ont fourni des contributions et des séances interactives. Tous deux ont servi de point de départ à des discussions approfondies entre les participants et le personnel sur les bases de l'éducation à la paix et les synergies potentielles avec diverses traditions religieuses. Cela a permis de partager des expériences d'approches éprouvées et efficaces du monde entier. L'évaluation de la réunion a clairement révélé l'intérêt que manifestent les participants à l'égard du développement des capacités à transmettre les méthodes de base de l'éducation à la paix aux multiplicateurs, en particulier aux multiplicateurs confessionnels dans leurs contextes respectifs. Selon la majorité des participants, un manuel sur l'éducation à la paix dans les contextes religieux représenterait une avancée bénéfique dans cette direction. Le soutien renouvelé du ministère fédéral des Affaires étrangères a permis d'élaborer, de piloter et de publier ce manuel en collaboration avec un groupe d'experts confessionnels, composé de participants de l'atelier susmentionné, et avec le soutien infatigable de multiplicateurs dédiés.

Ce manuel baptisé « L'éducation à la paix rencontre la religion » se focalise sur une thématique qui, bien que pas entièrement nouvelle, a récemment suscité un vif intérêt de la part des praticiens, des universitaires et des décideurs politiques. Des conférences connexes ont souligné l'importance de l'éducation à la paix pour la gestion durable des conflits dans les contextes religieux et pour le développement de visions pour la coexistence pacifique.

Dans ce contexte, ce manuel s'adresse principalement aux multiplicateurs confessionnels qui ont l'intention de renforcer le potentiel de paix des religions en inspirant et en formant les personnes et les groupes intéressés par le truchement de l'éducation à la paix. Le manuel décrit 18 méthodes d'éducation à la paix de base et approfondies à appliquer dans et entre les communautés religieuses à travers le monde.

L'équipe du projet de la Fondation Berghof tient à remercier les partenaires, Laura Anyola Tufon (Justice and Peace Commission Bamenda, Cameroun), Dr Sarah Bernstein et Vivian Rabia (Rossing Center for Education and Dialogue, Israël), Cheikh Khaled Bentounès (AISA ONG ; Scouts Musulmans de France (SMF)) et Taoufik Hartit (AISA ONG; Scouts Musulmans d'Allemagne (BMPPD)) pour leurs importantes contributions à la conception et au pilotage de ce manuel. Nous remercions le professeur Stephen Lakkis (Église protestante régionale de Baden, Allemagne) pour ses contributions à la conception du manuel, son examen critique et sa préparation approfondie. Nous adressons également nos remerciements aux nombreux multiplicateurs dans le contexte musulman francophone, dans la région anglophone du Cameroun, en Israël et en Palestine, qui ont appliqué et testé les méthodes et les ont adaptées aux contextes locaux et à leurs groupes cibles respectifs. Leurs commentaires précieux ont servi de base à la finalisation de la collection de méthodes du manuel. Nous tenons également à remercier nos collègues, en particulier le professeur Uli Jäger, le Dr Carla Schraml, le Dr Owen Frazer et le Dr Banu Pekol, qui nous ont soutenus tout au long du processus en nous fournissant des commentaires critiques et des idées créatives. Nous sommes particulièrement reconnaissants pour les idées de Hazem Elgafari du point de vue des études

islamiques et de la pastorale des musulmanes. Enfin, nous tenons à remercier l'ambassadeur Dr Volker Berresheim, Susanne Breuer et Dr Silke Lechner de la division Religion et politique étrangère du ministère fédéral allemand des Affaires étrangères, et Stefan Willmutz (désormais MISEREOR) pour leur collaboration constructive et leur soutien financier. Sans ce soutien, l'élaboration, la production et la publication du manuel « L'éducation à la paix rencontre la religion » n'auraient pas été possibles.

En notre qualité d'auteurs, nous sommes ouverts aux suggestions, aux commentaires et au soutien (info-tuebingen@berghof-foundation.org) qui contribueront au développement et à la diffusion de ce manuel. Nous souhaitons à tous les multiplicateurs des ateliers fructueux et inspirants.



Commencer à utiliser le manuel : contexte, développement, objectifs et applications

- ≡ Que faut-il considérer en théorie et en pratique pour intégrer les valeurs des religions axées sur la paix dans les activités et programmes d'éducation à la paix ?
- ≡ Comment l'éducation à la paix peut-elle inspirer et encourager les acteurs confessionnels de par le monde à gérer les conflits (à connotation religieuse) de manière constructive et à renforcer leur action en faveur de la paix ?
- ≡ Que peut-on faire pour soutenir le développement d'une communauté mondiale de multiplicateurs confessionnels qui utilisent des méthodes d'éducation à la paix dans leurs contextes respectifs ?

Ces questions forment la base de ce manuel intitulé « L'éducation à la paix rencontre la religion : manuel pour les multiplicateurs ». Leur exploration a guidé son développement. Il s'agissait d'un processus dans lequel les acteurs confessionnels furent activement impliqués dès le début. Ils ont apporté leur expertise et leurs points de vue spécifiques (à la foi), leurs questions et leurs préoccupations. En échange, un espace de dialogue a émergé dans lequel les réponses aux questions ci-dessus ont été développées ensemble. Des réponses qui prennent en compte la diversité des traditions religieuses ainsi que la diversité au sein des traditions religieuses. Des réponses qui reconnaissent qu'aucun acteur religieux ne peut parler au nom de tous au sein d'une tradition religieuse. Le manuel, avec son recueil de méthodes d'éducation à la paix, peut ainsi être lu comme une synthèse des réponses possibles à ces trois questions directrices et du processus conjoint sur plusieurs années, de la conception à l'expérimentation jusqu'à la finalisation.

Ce manuel a été conçu pour les personnes qui s'efforcent de résoudre des conflits violents dans lesquels la religion peut jouer un rôle ou aider à les gérer. Il s'adresse également aux personnes qui travaillent à la construction de sociétés pacifiques, un processus dans lequel la religion peut être une ressource.

Le manuel s'adresse aux multiplicateurs expérimentés dans la conception et la mise en œuvre d'ateliers interactifs et axés sur le dialogue, dans le traitement sensible des groupes et dans l'animation de dialogues sur des questions controversées.

Du fait de sa thématique, il s'adresse principalement aux multiplicateurs confessionnels. Ceux-ci allient la connaissance du contexte et du groupe cible avec la légitimité d'apporter des références religieuses pertinentes et la sensibilité à ce qui peut être dit, et comment cela peut être dit, dans un contexte spécifique. Les multiplicateurs confessionnels sont à même de remplir les points de référence à la religion, à la foi et à la spiritualité, inhérents à chacune des méthodes d'éducation à la paix, avec l'expérience, les connaissances et la pratique vécue. Aucune référence n'est faite à des traditions religieuses spécifiques, et leurs manuscrits ne sont pas cités. Ceci est délibéré et en partie le résultat de l'échange actif avec les partenaires confessionnels au cours du processus de développement et de test. C'est la seule façon de garantir la sensibilité nécessaire aux conflits et « ne pas nuire », en plus de la possibilité d'une utilisation mondiale dans divers contextes (religieux) (Anderson 1999 ; CDA ; CDA 2019).

Bien entendu, tous les multiplicateurs, au-delà des contextes religieux, peuvent également mettre à profit le manuel comme une collection de méthodes d'éducation à la paix. Pour eux, les points de référence peuvent les inciter à aborder fondamentalement la religion, la foi et la spiritualité eu égard à divers aspects de la gestion des conflits, de la cohésion sociale et de la coexistence pacifique.

En travaillant avec le manuel, les multiplicateurs peuvent créer des espaces pour :

- ≡ Explorer les façons dont la religion peut contribuer à la gestion des conflits et à la consolidation de la paix grâce à l'éducation à la paix.
- ≡ Des actions inspirantes en faveur de la paix.
- ≡ Discuter des moyens par lesquels les normes et valeurs confessionnelles peuvent renforcer les activités d'éducation à la paix.
- ≡ Contribuer au dialogue et à un discours plus riche dans lequel peuvent s'exprimer diverses voix religieuses d'une tradition religieuse donnée ou de plusieurs traditions religieuses, et des partenariats et des réseaux se forment.

Le manuel comporte plusieurs domaines d'application. Par exemple, les multiplicateurs confessionnels peuvent, en premier lieu, utiliser la boîte à outils de méthodes du manuel dans le travail direct avec divers groupes cibles tels que les jeunes, les femmes, les hommes et les personnes âgées, et dans des contextes éducatifs formels et non formels ou du travail communautaire. Deuxièmement, compte tenu des informations générales complètes, les multiplicateurs expérimentés en matière de travail avec le manuel et dans le domaine de l'éducation à la paix peuvent l'utiliser pour le présenter à d'autres multiplicateurs confessionnels au travail d'éducation à la paix dans des contextes religieux dans le cadre des formations. Les formations contribuent considérablement à la croissance d'une communauté internationale de praticiens dans le domaine de l'éducation à la paix et de la religion par leur effet boule de neige. Alternativement, bien sûr, le contenu peut également être assimilé par l'auto-apprentissage.

Dans l'ensemble, le manuel propose une gamme complète de méthodes, qui peuvent également être utilisées individuellement. Cette grande flexibilité dans les domaines d'application et les formats possibles est due au fait que les méthodes ont été testées dans divers cadres et contextes avec un large éventail de groupes cibles. Il convient de préciser que bien que le manuel ait été élaboré avec une vue large de toutes les traditions religieuses dans le monde entier, les experts qui ont contribué aux perspectives basées sur la foi appartiennent tous aux trois religions monothéistes, le christianisme, l'islam et le judaïsme. Les méthodes ont également été initialement testées dans des contextes principalement monothéistes. Des tests supplémentaires au-delà des contextes monothéistes sont envisagés.



Exemples d'application et d'utilisation du manuel des trois contextes de pilotage

- ≡ **Éducation formelle/éducation scolaire** : Les éducateurs et les enseignants ont utilisé des méthodes individuelles, à la fois dans les cours traditionnels et dans le cadre de journées de projets thématiques, dans le secteur préscolaire ainsi que dans les écoles primaires et secondaires en Algérie et en France. Les méthodes ont permis de travailler sur des thématiques telles que le comportement conflictuel, les compétences de dialogue et de communication ou les compétences de paix d'une manière interactive et adaptée à l'âge.
- ≡ **Enseignement universitaire et maternelle** : Un professeur a adapté la méthode « Peace flower meadow » pour une utilisation lors d'un cours de mathématiques appliquées dans une université parisienne. L'application de la méthode adaptée par certaines professeures stagiaires dans leurs classes de maternelle a donné lieu à un mémoire de recherche réflexif et à un article, publié dans la revue en ligne 'Au fil des maths' pour les enseignants de mathématiques en décembre 2020.
- ≡ **Éducation non formelle/éducation des adultes** : Jeunes multiplicateurs confessionnels dans la région anglophone du Cameroun ont associé les méthodes du manuel dans des formats d'ateliers d'éducation à la paix de trois heures à deux jours. Les ateliers s'adressaient à des jeunes de différentes confessions (catholiques, musulmans, pentecôtistes et protestants), de même qu'à des personnes vivant avec un handicap (PLWD), des femmes représentant différentes confessions ou des jeunes leaders religieux.
- ≡ **Travail non formel pour les enfants et les jeunes** : Les chefs de groupe des Scouts musulmans de France et d'Allemagne ont intégré des méthodes individuelles, telles que le travail avec les cartes illustrées sur la culture du conflit, dans leur travail régulier pour les enfants et les jeunes. Ils ont également utilisé le manuel « L'éducation à la paix rencontre la religion » dans la formation des chefs de groupe.

L'approche interactive et basée sur l'expérience qui sous-tend les méthodes d'éducation à la paix permet de les concilier aisément avec les principes pédagogiques appliqués par les Associations Scoutes Musulmanes de France et d'Allemagne (SMF et BMPPD).
- ≡ **Formation continue** : En Algérie, les multiplicateurs ont utilisé des méthodes issues du manuel, telles que « Visions de la paix », dans une formation interne pour les facilitateurs de diverses écoles de la Maison de la paix en les adaptant au concept éducatif basé sur la foi qui sous-tend les écoles. En outre, le manuel a inspiré l'élaboration d'un manuel distinct pour l'éducation à la paix et le travail confessionnel dans les écoles de la paix algériennes.
- ≡ **Formats de rencontre et éducation des adultes** : Les trois méthodes de base du manuel sur les conflits, la violence et la paix ont offert au personnel d'une organisation non gouvernementale israélienne et palestinienne un espace de rencontre, d'(auto)réflexion et d'échange critique sur les concepts et leur signification à travers l'identité et les frontières d'affiliation au cours d'une formation commune.
- ≡ **Travail de quartier et communautaire** : Une multiplicatrice bruxelloise a œuvré pour la cohésion sociale et la coexistence pacifique dans le cadre d'une initiative de quartier et d'une organisation non gouvernementale dans un quartier caractérisé par de fortes inégalités et des conflits latents. Les méthodes décrites dans le manuel et ses expériences de la formation correspondante furent pour elle une source d'inspiration et un moyen de transformer la situation. Le point de départ a été formé par des intentions communes et une co-création, soutenues par les résidents du quartier et les différents acteurs présents dans le quartier. Dans le sud de la France, un multiplicateur a apaisé les tensions (religieuses) dans un quartier en utilisant les méthodes « Mes valeurs directrices » et « Évoluer d'un passé violent à un avenir paisible » avec de jeunes adultes. L'échange méthodique a permis d'aborder des sujets très sensibles dans ce quartier défavorisé et a contribué à ouvrir des voies pour faire baisser les tensions.

Partie 1 L'éducation à la paix rencontre la religion

Pendant des années, l'organisation non gouvernementale (ONG) internationale Religions for Peace a souligné à de multiples reprises la bidirectionnalité des synergies entre les religions et l'éducation à la paix. D'une part, il y a l'hypothèse que les religions peuvent bénéficier du potentiel de l'éducation à la paix : « Nous nous engageons à prévenir les conflits violents en faisant progresser l'éducation à la paix - de la petite enfance aux adultes dans nos communautés religieuses - en mettant l'accent sur les valeurs partagées, l'alphabétisation religieuse, et les récits de paix » (Ring for Peace 2019, Déclaration de la 10e Assemblée mondiale de Religions for Peace, Lindau 2019). D'un autre côté, on s'attend à ce que le grand potentiel de paix des religions puisse à son tour enrichir l'éducation à la paix, qui puisse bénéficier du potentiel spirituel, éthique et social des religions. « En dépit d'une histoire pleine de tensions, de conflits et de guerres, il existe une motivation profonde pour la paix dans les religions - non seulement pour la paix personnelle et intérieure, mais aussi pour vaincre activement l'agression et créer une forte coalition pour une paix globale » (Peace Education Déclaration de la 8e Assemblée mondiale de la Conférence mondiale de Religions for Peace, Kyoto, Japon, août 2006). Ce manuel s'appuie sur l'hypothèse de ces synergies et va plus loin : l'éducation à la paix devrait renforcer le potentiel de paix des religions tandis que le potentiel de paix des traditions religieuses peut constituer une excellente ressource pour l'éducation à la paix.

S'appuyant sur la grande expertise de la Fondation Berghof dans le domaine de l'éducation à la paix et sur le fait que les acteurs confessionnels ont exprimé avoir besoin de davantage de matériel d'éducation à la paix traitant spécifiquement de la religion, ce manuel se focalise sur l'éducation à la paix dans le contexte de la religion. Il fait référence à plusieurs reprises aux capacités unificatrices et de promotion de la paix des religions tout en jetant un regard critique sur les forces de division et de conflit de la religion. Le manuel est d'orientation internationale et poursuit une approche ascendante de l'éducation à la paix. Il vise à encourager les multiplicateurs du monde entier et de différentes confessions à explorer ensemble les possibilités de rencontre entre l'éducation à la paix et la religion. Les huit points suivants donnent un aperçu de l'espace de rencontre entre l'éducation à la paix et la religion en balisant le terrain. Des liens sont établis entre les concepts de base et les résultats académiques pertinents sont associés à la pratique, dans la mesure où ils sont utiles pour un travail fructueux avec le manuel et dans l'exploration plus approfondie des questions directrices susmentionnées.

Dans l'ensemble, le manuel « L'éducation à la paix rencontre la religion » peut être considéré comme une étape vers la création d'une possibilité d'autonomisation des multiplicateurs confessionnels dans l'éducation à la paix et une étape vers la création d'un pool mondial de praticiens sur le terrain.

Comprendre la religion dans l'éducation à la paix

Toute tentative d'analyser la religion et le rôle qu'elle joue dans les conflits doit équilibrer deux perspectives apparemment contradictoires. Premièrement, la religion est une unité d'analyse valable. On peut parler de l'islam, par exemple, et qu'il soit bien clair qu'il s'agit d'un ensemble de disciples, d'enseignements, de symboles, de rituels et d'expériences distincts du judaïsme ou de l'hindouisme. Pourtant, la religion est aussi hautement contextuelle et subjective. Il n'y a pas de définition universelle de la religion, et une tradition religieuse dans un endroit peut sembler très différente d'une tradition similaire dans un autre. En effet, les croyances et les pratiques au sein d'une tradition religieuse donnée peuvent varier autant que celles entre les traditions religieuses. La religion est souvent entremêlée au caractère et au développement culturels, politiques, sociaux et économiques d'un contexte particulier, ce qui rend impossible de décrire les spécificités d'une tradition d'une manière sur laquelle tout le monde sera d'accord.¹

En raison de cette complexité, il est utile d'avoir une définition de la religion avec laquelle travailler. Être précis sur l'élément examiné est la clé d'une bonne analyse. Ce guide adopte la définition suivante de la religion:

Une réponse humaine à une réalité non physique perçue concernant l'origine, le sens et le but de la vie. Elle est généralement organisée par les communautés en un système partagé de symboles, de rituels, d'institutions et de pratiques.²

Pour offrir un moyen systématique et complet d'examiner le rôle que la religion peut jouer dans les conflits et la consolidation de la paix, ce guide [Guide d'analyse de l'USIP 'Religion in Conflict and Peacebuilding'] présente la religion comme englobant cinq dimensions interdépendantes :

- ≡ **La religion en tant qu'ensemble d'idées** : un ensemble partagé d'enseignements, de doctrines, de normes, de valeurs, d'histoires et de récits qui fournit un cadre pour comprendre et agir dans le monde
- ≡ **La religion en tant que communauté** : un groupe défini d'adeptes et de croyants qui donne aux individus un sentiment d'appartenance à quelque chose de plus grand qu'eux-mêmes
- ≡ **La religion en tant qu'institution** : véritables structures formelles, dirigeants et organisations associés aux communautés religieuses
- ≡ **La religion en tant qu'ensemble de symboles et de pratiques** : de nombreuses manifestations visibles et vécues d'une religion, qu'il s'agisse des bâtiments ou des vêtements en passant par les cérémonies et les rituels
- ≡ **La religion en tant que spiritualité** : une expérience personnelle qui donne un sens à un but et une connexion à quelque chose de plus grand que soi, ainsi qu'une puissante source de motivation

1 Considérons, par exemple, des enquêtes aux États-Unis qui montrent qu'un nombre important de chrétiens croient au concept dharmique de réincarnation que l'on trouve dans l'hindouisme et le bouddhisme. Voir : Pew Forum on Religion and Public Life, « Many Americans Mix Multiple Faiths » (2009), <https://www.pewforum.org/2009/12/09/many-americans-mix-multiple-faiths/>.

2 Dan Snodderly, ed., *Peace Terms: Glossary of Terms for Conflict Management and Peacebuilding* (Washington, DC : United States Institute of Peace, 2011), <https://www.usip.org/publications/usip-peace-terms-glossary>, qui déclare également : « Les religions sont intérieurement complexes et dynamiques, se manifestant différemment selon les périodes et les lieux. Par exemple, l'islam en Indonésie et en Iran peut être pratiqué, interprété et exprimé différemment. Elles contiennent également une série de positions sur une même question. À titre d'exemple, le christianisme contient des idées qui à la fois promeuvent et remettent en question l'égalité des sexes. »



Schéma 1 : Différentes dimensions de la religion pertinentes pour les conflits et la consolidation de la paix.

Trop souvent, les considérations sur le rôle de la religion dans les conflits n'incluent qu'une ou deux de ces dimensions. Il est important de considérer les cinq dimensions pour une analyse plus complète du rôle de la religion dans les conflits (voir schéma 1).³ Simplifier à outrance le rôle de la religion dans les conflits est aussi problématique que d'ignorer tout bonnement son rôle. Par exemple, expliquer le conflit avec l'État islamique en Irak et en Syrie, ou Daech, comme étant simplement motivé par une idéologie religieuse fondamentaliste ignore les manières significatives dont différentes identités religieuses contribuent aux alliances dans le conflit, comment la situation des minorités religieuses dans la région influence l'implication d'acteurs externes, et le rôle des acteurs religieux en tant que bâtisseurs de la paix, ainsi que les nombreuses raisons économiques et historiques du conflit. S'intéresser aux nombreuses façons dont la religion joue un rôle dans les conflits et la consolidation de la paix permet d'éviter cette simplification excessive.

Source : United States Institute of Peace (2020) : Religion in Conflict and Peacebuilding : Analysis Guide. Texte original en anglais, traduction par Fondation Berghof.

3 L'idée des dimensions de la religion a été développée à l'origine par Ninian Smart (voir : Experience of Mankind, 2nd ed., New York: C. Scribner's Sons, 1976) et adapté par d'autres, par exemple Linda Woodhead « Five Concepts of Religion », International Review of Sociology 21, no. 1 (2011) : 121-43 ; et A. Ullmann, « Understanding Religion in Conflict » (présentation au cours sur la religion et la médiation, Schwarzenberg, Suisse, 2015).

1. La religion dans l'espace de tension entre instrumentalisation de la violence et renforcement du potentiel de paix

Les traditions religieuses peuvent jouer un rôle ambivalent : dans certains contextes, elles peuvent favoriser la violence, tandis que dans d'autres, elles peuvent être une ressource pour des actions pacifiques (Appleby 2000). Ces dernières années, l'évitement historique de la religion dans les processus politiques semble avoir suivi un changement de paradigme, car l'ONU et de nombreux gouvernements reconnaissent de plus en plus la contribution des chefs et des organisations religieux dans les processus politiques tels que l'Agenda 2030 (Bueno de Faria 2019). D'un point de vue empirique, les différences religieuses sont très rarement une cause première de conflits. Hasenclever (2008 : 180) considère les facteurs politiques et économiques comme les principales causes des conflits ; ils utilisent souvent des récits religieux en surface. Pour autant, la religion est souvent entraînée dans des contextes de conflit parce qu'elle est instrumentalisée : comme source de justification des puissants sur les faibles, comme tentative des faibles de prendre le pouvoir sur leurs ennemis, ou encore comme consolation pour les souffrants.

Comme facteur majeur de ces processus, Hasenclever identifie l'extrême réduction de la complexité des traditions religieuses lorsque la guerre et la violence sont légitimées. Une solide éducation religieuse et des débats religieux publics sur ces thématiques peuvent donc s'avérer prometteurs comme moyen de contrer l'instrumentalisation (ibid. : 189).

Jusqu'à aujourd'hui, les bâtisseurs de la paix et les décideurs politiques accusent souvent les élites politiques d'exploiter la religion dans les conflits dans le but d'atteindre des objectifs politiques. C'est la raison pour laquelle Frazer (2020) soutient que les diagnostics de la présence de la religion dans les contextes de conflit comme « instrumentalisation » peuvent entraver la gestion des conflits. Même si la religion peut façonner les conflits, cela ne signifie pas automatiquement que la religion n'est pas également instrumentalisée. Au lieu de cela, selon Bitter et Frazer (2020), lorsque l'instrumentalisation se produit, les tiers devraient chercher à transformer le conflit et contribuer à la paix et utiliser le terme « instrumentalisation » de manière nuancée plutôt que générale (ibid.). L'accent devrait être mis sur le soutien et la promotion de l'engagement avec les acteurs religieux d'une manière respectueuse.

« Les religions sont toutes des expressions de la spiritualité, et la spiritualité est quelque chose que nous partageons tous. Nous l'exprimons simplement différemment dans diverses religions. Par conséquent, aller au-delà de la religion et se rencontrer au niveau de la spiritualité crée un lien incroyablement puissant entre les gens. Grâce à des relations aussi fortes, ils se comprennent à un tout autre niveau. Nous pouvons l'utiliser pour les faire travailler ensemble, résoudre les conflits et multiplier les effets vers l'extérieur. »

Dr Sarah Bernstein (Rossing Center for Education and Dialogue)

Hasenclever (2008) identifie trois caractéristiques qui rendent plus difficile l'instrumentalisation politique des religions : (1) l'éducation religieuse, (2) l'autonomie et le degré d'organisation des communautés religieuses, et (3) la mise en place d'organisations transnationales. Cela signifie que le danger d'appropriation politique des religions diminue avec le degré de mise en réseau transnationale.

Les discours généraux sur la religion et les conflits mènent souvent à la conclusion que la religion peut jouer un rôle à la fois dans l'augmentation et la diminution des niveaux de conflit violent, souvent appelée « ambivalence de la religion » (United States Institute of Peace 2020). Par conséquent, la religion peut agir soit comme une source de conflit tout en étant un « diviseur », soit comme une source de paix en étant un « connecteur ».

Grâce à des méthodes d'éducation à la paix spécifiques et éprouvées, le manuel tente de renforcer le potentiel en tant que « connecteur ». Conformément aux trois recommandations de Hasenclever (2008), le manuel vise, en outre, à promouvoir une attitude transnationale d'éducation à la paix dans les communautés confessionnelles à travers ses méthodes, applicables dans différents contextes religieux et non religieux dans le monde entier ainsi que dans le contexte de l'éducation (inter)religieuse.

2. Comment l'éducation à la paix peut contribuer à lutter contre l'instrumentalisation des religions et comment elle peut favoriser leur potentiel de paix

L'éducation à la paix traite systématiquement des défis majeurs à la paix, tels que les conflits, l'hostilité, la violence et la guerre. Une réflexion approfondie sur les différents aspects de la violence permet de favoriser une meilleure compréhension de la violence et d'identifier les facteurs de risque et les mesures de prévention (Jäger 2019). On peut abuser des traditions, sentiments ou valeurs religieux pour légitimer la violence (Appleby 2000). Donc, il est également important de s'attaquer au potentiel susmentionné de violence dans les religions. Par conséquent, l'un des objectifs de ce manuel est d'aider à identifier les différentes formes et moteurs de la violence dans les contextes religieux et ainsi de contribuer à développer un sens et une compréhension de la violence et à réduire le risque que la religion soit instrumentalisée pour la violence.

« Je crois que la valeur ajoutée de la religion est double. Premièrement, la religion est souvent comprise comme une partie du problème. La religion dans l'éducation à la paix implique donc d'apprendre à révéler des chaînes d'argumentation fausses ou incomplètes [...]. Des formations et du matériel pédagogique sont nécessaires pour que les personnes travaillant dans ce domaine continuent à exposer de tels cas. Deuxièmement, en incluant la religion dans l'éducation à la paix, nous pouvons exploiter les motivations religieuses et le pouvoir de la croyance et de la spiritualité pour renforcer les activités d'éducation à la paix. »

Taoufik Hartit (AISA ONG ; Scouts musulmans d'Allemagne (BMPPD))

Naurath soutient que là où les gens « n'ont pas l'espace pour formuler et discuter de leurs questions quotidiennes et liées à la vie sur la base de leur foi et ainsi trouver leur propre position, il y a un danger de faire les frais d'influences fondamentalistes de toutes sortes. Il n'est pas rare que les préjugés contre les cultures et les religions étrangères s'enracinent et deviennent violents » (Naurath 2018 : 9). Reprenant la déclaration de Naurath, le chapitre sur la méthode « Communiquer pour la gestion des conflits » se concentre sur les différentes possibilités de créer un espace de dialogue afin de formuler des visions de la paix et de favoriser la confiance et la compréhension mutuelles. Ce faisant, le manuel vise, d'une part, à contribuer à réduire les stéréotypes et les préjugés religieux qui conduisent aux conflits et aux relations hostiles et à favoriser le potentiel de paix de la foi et de la religion, d'autre part.

Selon De Juan et Hasenclever (2015), les acteurs religieux peuvent être des influenceurs pertinents dans la désescalade des conflits, mais manquent parfois d'inspiration ou d'accès aux approches didactiques. En s'adressant spécifiquement aux multiplicateurs confessionnels et en fournissant des méthodes éprouvées spécifiques qui peuvent être adaptées et mises en œuvre dans une grande variété de contextes et avec divers groupes cibles, le manuel vise non seulement à fournir une source d'inspiration mais à encourager les capacités de gestion de conflit des acteurs confessionnels et d'agir pour la paix.

Enfin, pour soutenir le potentiel pacifique des religions, Hasenclever (2008) a formulé quatre actions recommandées : (1) Le dialogue des religions, incluant une recherche de soutien auprès des partenaires religieux. Le manuel a suivi cette recommandation en apportant le soutien utile des partenaires de la Fondation Berghof à toutes les étapes de son développement. (2) Soutien aux écoles des mouvements religieux modérés. Les partenaires de la Fondation Berghof sont tous attachés, dans leurs contextes, à une interprétation et une pratique pacifiques des traditions religieuses qui permettent le contact avec d'autres communautés religieuses dans le plein respect de leurs différentes opinions et pratiques et dans la reconnaissance des points communs. En visant à défendre un pool international de multiplicateurs confessionnels et en renforçant leur expertise en éducation à la paix, le manuel contribue dans une certaine mesure à la mise en œuvre des deux recommandations suivantes : (3) Construire des réseaux transnationaux intrareligieux, et (4) Développement des institutions interreligieuses au niveau international.

3. Que se cache-t-il derrière le terme éducation à la paix ?

Selon l'UNESCO, l'éducation à la paix favorise « des valeurs, des attitudes, des modes de comportement et des modes de vie qui rejettent la violence » (UNESCO 2008 : 3). L'objectif est de soutenir la gestion des conflits en s'attaquant aux causes des conflits « par le dialogue et la négociation entre les individus, les groupes et les nations » (ibid.).

L'éducation à la paix désigne un processus d'acquisition de valeurs et de connaissances et de développement d'attitudes, de compétences et de comportements propices à une vie en harmonie avec soi-même, avec les autres et avec l'environnement naturel. Cela vise à réduire la violence, à soutenir la gestion des conflits et à faire progresser les capacités de paix des gens, des groupes, des sociétés, des institutions et des systèmes. L'éducation à la paix s'appuie sur la capacité d'apprentissage des individus et aide à établir une culture de paix mondiale et durable. Elle est axée sur les processus et spécifique au contexte, mais indispensable et compatible avec chaque région du monde et à toutes les étapes du conflit.

« Puisque la paix n'est pas un accomplissement mais un processus, l'éducation à la paix, pour moi personnellement, est le processus de vivre continuellement des valeurs et d'appliquer des techniques favorisant une vie en paix avec moi-même et mes voisins. »

Laura Anyola Tufon (Justice and Peace Commission Bamenda)

En tant qu'éducation à la paix directe et systémique, elle est dispensée dans de nombreux contextes, qu'ils soient formels ou informels : par exemple, dans l'apprentissage et l'éducation quotidiens, dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation de projets professionnels avec des groupes cibles sélectionnés, ou dans le soutien apporté aux systèmes éducatifs sensibles au conflit (Frieters-Reermann 2017).

De plus, l'éducation à la paix aborde toutes les formes de violence et promeut l'examen des causes et des effets de la guerre et de la violence. Elle ouvre et crée un espace de dialogue afin de formuler des visions de la paix et de développer des formes de coexistence pacifique qui se traduisent en étapes pratiques dans différents contextes (Jäger 2014 : 5f). Ses principes directeurs reposent ainsi sur une image positive de l'humanité.

Toutes les méthodes compilées et décrites dans ce manuel ont été développées conformément aux principes de base de l'éducation à la paix repris ci-dessus, qui tiennent compte des différentes conceptions de l'éducation à la paix dans le monde.

4. Récolter les aspects transformateurs de l'éducation à la paix pour (promouvoir) une gestion constructive des conflits

La gestion des conflits est une approche globale qui tente de parvenir à un changement des conditions sous-jacentes qui ont conduit à, et souvent aggravé, l'injustice et la violence. Son objectif est de parvenir à un changement à long terme et durable des structures existantes (Bernarding/Austin 2019 : 145). Il s'agit d'un processus complexe qui permet de modifier de manière constructive les relations, les attitudes, les comportements, les intérêts et les discours dans des situations de conflit violent. Une gestion réussie des conflits implique une conceptualisation approfondie et holistique des changements constructifs nécessaires pour créer une paix durable, qui sera considérée comme juste par tous les acteurs impliqués. Par conséquent, la gestion des conflits intervient également dans les causes et les moteurs pertinents, les connexions systémiques et les implications – parfois cachées – des constellations de conflits existantes. Elle se concentre également sur la violence structurelle, culturelle et directe, et veille à prendre en compte les besoins non satisfaits qui causent la violence (Jäger 2014).

Une approche d'éducation à la paix transformatrice perçoit les conflits comme une opportunité de changement, de croissance et de transformation. En conséquence, elle favorise les capacités individuelles et collectives à reconnaître la dynamique des conflits, à démêler leurs causes profondes et leurs moteurs, et à gérer les conflits de manière constructive et non-violente pour contrer l'escalade des conflits (ibid.).

5. Tendances de l'éducation à la paix et leurs disciplines voisines pédagogiques et religieuses

L'interface entre la religion et la paix attire de plus en plus l'attention, les orientations religieuses et les attitudes envers la coexistence pacifique font l'objet de discussions dans divers discours éducatifs (Schweitzer et al. 2017). L'éducation interconfessionnelle, par exemple, vise à exploiter les synergies entre l'éducation aux valeurs, la foi et la spiritualité pour aider à façonner un monde basé sur la justice sociale et la dignité (Bueno de Faria 2019). De plus, le professeur Johannes Lähnemann, président de la Commission permanente sur l'éducation à la paix de Religions for Peace, fait valoir que le contact interreligieux est indispensable pour l'éducation à la paix et pour les religions (Lähnemann 1989 ; 2014 ; 2015). Lorsque les gens comprennent les relations entre les croyances religieuses et la vie et son sens, ils sont capables de sympathiser avec les opinions des autres et de voir à travers les mécanismes qui provoquent la discorde ethnique et religieuse et l'extrémisme (Naurath 2018). Les multiplicateurs confessionnels peuvent fournir une orientation dans laquelle les groupes cibles peuvent trouver leurs propres interprétations et, à travers ce champ d'apprentissage, favoriser leurs compétences en dialogue. Ceci est particulièrement important pour un dialogue interreligieux constructif, qui peut réduire les préjugés et l'hostilité. Selon Naurath, « le but est de se rencontrer, de connaître et de comprendre différentes attitudes confessionnelles, religieuses ou idéologiques » (ibid. : 9).

L'éducation religieuse peut soutenir une action responsable lorsque les communautés religieuses offrent des exemples de vivre ensemble dans la solidarité, en défendant les personnes vulnérables et défavorisées. Dans cette optique, le manuel vise également à enrichir et compléter l'éducation religieuse par l'éducation à la paix.

De nombreux acteurs confessionnels, tels que les Quakers et l'AISA ONG, utilisent des approches d'éducation à la paix pour faire avancer la paix internationale et réussir la gestion des conflits. Selon Bueno de Faria (2019 : 25), les organisations confessionnelles devraient aligner leur travail pour un développement transformateur et durable sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD). L'éducation à la paix et l'éducation (inter) religieuse visent toutes deux à apporter leurs perspectives à la réalisation et à la mise en œuvre des ODD 4 et 16.

Objectifs de développement durable 4 et 16

4 QUALITY
EDUCATION



Objectif 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

16 PEACE, JUSTICE
AND STRONG
INSTITUTIONS



Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

Source : Nations Unies : Objectifs de développement durable : 17 objectifs pour sauver le monde . Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>.

6. Éducation à la paix et religion : valeurs partagées, vertus et objectifs communs

Parallèlement aux structures sociales et juridiques, les religions agissent comme un important vecteur et façonneur de valeurs et d'attitudes sociales (Appleby 2000 ; Hasenclever 2007 ; 2008). Dans toutes les religions, on peut trouver des valeurs et des vertus parallèles aux objectifs de l'éducation à la paix. L'éducation religieuse peut aider les gens à vivre avec leurs valeurs personnelles : elle enseigne les sources de la vie et des valeurs qui transcendent les plaisirs superficiels. Outre la valeur directrice de la paix, il existe d'autres références importantes à la dignité, au pardon, à l'harmonie, à la miséricorde, à l'amour, à la réconciliation, à la guérison, à la vérité et à la compassion. Alors que certaines de ces valeurs existent dans toutes les religions, d'autres sont spécifiques à des croyances particulières. La Global Ethic Foundation for Intercultural and Interreligious Research, Education and Encounter, par exemple, cherche des réponses à la question : Dans quelles conditions les êtres humains peuvent-ils survivre ensemble dans la diversité culturelle, idéologique et religieuse sur une terre habitable et façonner nos vies individuelles et sociales humainement ? Dans son travail, il vise à promouvoir l'orientation des valeurs dans la société et l'interaction fondée sur les valeurs entre les religions (Weltethos).

La « règle d'or » est souvent décrite comme une caractéristique commune des religions du monde sur laquelle des valeurs communes peuvent être construites. La « règle d'or » repose sur la réciprocité de l'action humaine, englobant familièrement le principe directeur : « Traitez les autres comme vous voudriez qu'ils vous traitent. » Naurath (2018 : 8) identifie la promotion de la compassion et de l'empathie comme des intersections pour les objectifs d'éducation à la paix et l'éducation religieuse car, à son avis, l'empathie et la compassion sont indispensables pour réussir la réduction de la violence. La sensibilité aux valeurs et aux vertus revêt donc une très grande importance pour réussir la mise en œuvre des mesures d'éducation à la paix. Au-delà de cela, il convient d'identifier les étapes qui mènent de l'orientation des valeurs vers un engagement bien fondé en faveur de la paix.

Les méthodes « La Charte de paix » ou « Vivre les valeurs comme connecteurs » décrites dans la troisième partie du manuel « Boîte à outils des méthodes » font spécifiquement référence aux aspects présentés ici.

7. Sensibilité aux conflits et adaptation : notions directrices importantes pour la mise en œuvre de l'éducation à la paix dans des contextes religieux

Pour une application constructive de ce manuel, la conscience du contexte et la sensibilité aux conflits sont nécessaires (CDA 2019)⁴. Dans les situations de conflit violent en particulier, l'interrelation entre les causes sociales et les réactions individuelles doit être prise en compte. Les gens vivent, interprètent et traitent les conflits d'une manière façonnée, entre autres, par leur socialisation, leur éducation et leur origine, et par des ensembles sous-jacents de normes et de valeurs, qui peuvent être enracinées dans les traditions religieuses. L'expérience d'une personne d'une situation (de conflit) est donc hautement individuelle et sa perception et son interprétation de cette situation peuvent différer de celles de quelqu'un d'autre.

La façon dont les gens gèrent les situations de conflit et le soutien qu'ils peuvent espérer dépendent de la communauté ou de la société dans laquelle ils vivent. Cela requiert souvent que les praticiens identifient, lisent et comprennent des messages inexplicables ou non verbaux, qui peuvent ne pas être exprimés ouvertement. Plus un praticien connaît un contexte et un groupe cible, plus il peut identifier facilement ces messages implicites ou cachés et les risques potentiels de provoquer des tensions ou des conflits.

Par conséquent, les multiplicateurs (confessionnels), avant de mettre en œuvre une méthode, devraient avoir une bonne vue d'ensemble du contexte dans lequel ils travailleront et du groupe cible avec lequel ils travailleront, par exemple en procédant à une analyse (de conflit) ou à une cartographie (de conflit). Ils doivent ensuite adapter les méthodes de manière responsable à leur contexte (religieux) en fonction des résultats de l'analyse. Cela permet d'éviter des dommages involontaires aux communautés ou aux participants à l'atelier. World Vision a développé un guide qui fournit des informations sur la sensibilité aux conflits et les principes de « ne pas nuire » en mettant un accent particulier sur les groupes confessionnels. Dans ce document, ils soulignent les paroles des écritures sacrées et des textes religieux sur la sensibilité aux conflits (World Vision 2017).

Le sous-chapitre sur la sensibilité aux conflits du guide du manuel pour les facilitateurs examine plus en détail la sensibilité aux conflits et comment les multiplicateurs confessionnels peuvent la mettre en œuvre, dans le respect de ce principe lors de l'utilisation du manuel.

8. Vers une communauté mondiale de pratique : valoriser et renforcer les mérites des multiplicateurs religieux dans l'éducation à la paix

Pour que toute forme d'éducation à la paix réussisse, l'attitude des acteurs impliqués est cruciale. Les chefs religieux sont généralement considérés comme des modèles dans les communautés (CDA). Des études ont montré qu'ils bénéficient de l'avantage de la confiance dans la consolidation de la paix au sein de leurs communautés (Hasenclever/De Juan 2007). Les communautés peuvent considérer les acteurs de leur propre religion comme altruistes, justes et plus indépendants que les acteurs non religieux ou ceux d'autres religions (Weingardt 2007). De même, ces acteurs sont souvent perçus comme ne poursuivant pas d'intérêts politiques ou économiques (Weingardt 2016). En outre, ils se caractérisent par une compétence particulière dans la résolution de problèmes, notamment pour ce qui a trait aux dimensions de conflit

4 « La sensibilité aux conflits fait référence à la pratique consistant à comprendre comment l'aide [ou d'autres actions] interagit avec le conflit dans un contexte particulier, afin d'atténuer les effets négatifs involontaires et d'influencer positivement le conflit dans la mesure du possible » (CDA, texte original en anglais, traduction par Fondation Berghof). Pour de plus amples informations sur la sensibilité aux conflits, voir : CDA Practical Learning for International Action (nd) : Conflict-Sensitivity and Do No Harm. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/>

sous-jacentes telles que la culpabilité, la réconciliation, le remords, la douleur, l'honneur, la dignité, voire le péché et le pardon. Du fait de leur crédibilité potentielle, les chefs religieux ou les acteurs confessionnels sont également importants en tant qu'influenceurs dans la désescalade des conflits (De Juan/Hasenclever 2015). Traiter les conflits de manière constructive dans un contexte religieux n'est pas simplement une question d'appliquer une technique parfaite. Cela comporte également des dimensions spirituelles, fait des inquiétudes et des peurs un sujet de discussion et inspire de nouveaux départs au sein et entre les communautés touchées par les conflits. Ce manuel vise également à encourager les acteurs de la paix (de l'éducation) (fondés sur la foi) à développer davantage leurs compétences et à accroître ainsi leur crédibilité dans la consolidation de la paix.

Focus sur l'aspect commun

En juin 2018, le ministère fédéral allemand des Affaires étrangères a invité 70 chefs religieux d'Asie à la 2e réunion de la responsabilité de des Religions pour la Paix à Berlin. Les participants au groupe de travail qui s'est concentré sur « Religion et éducation à la paix » ont clairement indiqué que l'éducation à la paix dans des contextes religieux doit agir à tous les niveaux de l'éducation au profit de l'individu, de la famille, de la société et des institutions. Il a notamment été convenu que les religions devraient se focaliser sur l'aspect commun, c'est pourquoi l'éducation à la paix peut promouvoir l'enseignement de la tolérance et l'acceptation de la diversité au sein et entre les groupes.

En conclusion, le manuel met en évidence le potentiel de la religion en tant que connecteur en se concentrant sur les points communs plutôt que sur les différences entre les groupes et les croyances religieuses.

Recommandations de la 10e Assemblée mondiale de Religions for Peace à Lindau (2019)

- ≡ « Nous recommandons que les chapitres nationaux de Religions for Peace s'efforcent de plaider en faveur de l'inclusion de l'éducation à la paix dans leurs programmes. Nous recommandons que les chapitres de Religions for Peace collaborent avec des organisations dans leur pays d'origine pour soutenir la mise en œuvre de programmes d'« Éducation pour la paix » dans les écoles. »
- ≡ « Développement de matériel éducatif interreligieux et de formation pour les chefs religieux, en particulier les jeunes, afin de les aider à devenir des ambassadeurs de la paix plus qualifiés. »
- ≡ « Fournir une formation complète et un renforcement des capacités aux chefs religieux sur la prévention des conflits, la transformation et la réconciliation. »
- ≡ « Religion for Peace devrait également étendre le travail spécifique d'éducation à la paix pour s'engager dans des systèmes éducatifs plus larges afin de résoudre des problèmes spécifiques (exclusion des filles des écoles, manuels et approches pédagogiques biaisés, exclusion des groupes vulnérables et éducation des adultes, par exemple) qui impliquent à la fois des politiques et de la pratique. Il convient de partager les bons exemples et les bonnes pratiques de chaque région, sur la façon de travailler avec le système éducatif, à la fois public et religieux. »

Références

- Anderson, Mary B.** (1999) : Do No Harm: How Aid Can Support Peace – Or War. Lynne Rienner Publishers. Boulder, CO.
- Appleby, R. Scott** (2000) : The Ambivalence of the Sacred: Religion, Violence, and Reconciliation. Rowman & Littlefield Publishers. Lanham.
- Bernarding, Nina/Austin, Beatrix (Ed.)** (2019): Transforming Conflict. Dans: Berghof Glossary on Conflict Transformation and Peacebuilding: 20 essays on theory and practice. Dernière consultation le 27/07/2021: https://berghof-foundation.org/files/publications/Berghof_Glossary_2019_eng.pdf
- Bitter, Jean-Nicolas/Frazer, Owen** (2020) : The Instrumentalization of Religion in Conflict. Perspectives politiques. CSS ETH Zurich. Vol. 8, n° 5. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://css.ethz.ch/en/center/CSS-news/2020/06/the-instrumentalization-of-religion-in-conflict.html>.
- Bueno de Faria, Rudelmar** (2019) : Religion, Development and Ecumenical Diakonia. Extrait du livre « Ethics for Life – Voices from Ecumenical Partners on a New Paradigm of Life and Society. Brot für die Welt. Actalliance. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://actalliance.org/wp-content/uploads/2019/07/Religion-Development-and-Ecumenical-Diakonia.pdf>.
- CDA Practical Learning for International Action** (w.d.) : Conflict-Sensitivity and Do No Harm. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/>.
- CDA Practical Learning for International Action** (2019) : Do No Harm for Faith Groups – What is it? Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.cdacollaborative.org/blog/do-no-harm-for-faith-groups-what-is-it/>.
- De Juan, Alexander/Hasenclever, Andreas** (2015) : Framing Political Violence: Success and Failure of Religious Mobilization in the Philippines and Thailand. Civil Wars. Vol. 17, n° 2.
- Federal Foreign Office** (2018) : Documentation. Berlin Meeting of Religious Leaders from Asia. 18–20 June 2018. Berlin.
- Frazer, Owen** (2020) : What Does it Really Mean to ‘Instrumentalize Religion’? An Interview with Owen Frazer. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://religionanddiplomacy.org/2020/06/25/what-does-it-really-mean-to-instrumentalize-religion-an-interview-with-owen-frazer/>.
- Frieters-Reermann, Norbert** (2017) : Friedenspädagogik. Dans : Lang-Wojtasik/Klemm (Hrsg.) (2017) : Handlexikon Globales Lernen. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Klemm und Oelschläger. Ulm.
- Hasenclever, Andreas** (2007) : Religion, Krieg und Frieden. BWV Berliner Wissenschafts-Verlag. Berlin.
- Hasenclever, Andreas/De Juan, Alexander** (2007) : Grasping the Impact of Religious Traditions on Political Conflicts: Empirical Findings and Theoretical Perspectives.
- Die Friedens-Warte**. Vol. 82, n° 2/3. Religion, Krieg und Frieden (2007). Berliner Wissenschafts-Verlag. Berlin.
- Hasenclever, Andreas** (2008) : Merkmale gewaltresistenter Glaubensgemeinschaften – Überlegungen zum Schutz religiöser Überlieferung vor politischer Vereinnahmung. Dans : Brouck/Hildebrandt (Hrsg.) (2008): Friedensstiftende Religionen? VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Jäger, Uli** (2014) : Friedenspädagogik und Konflikttransformation. Berghof Foundation/Online Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berlin. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://berghof-foundation.org/library/peace-education-and-conflict-transformation>.
- Jäger, Uli** (2019) : Friedenspädagogik. Dans : Gießmann/Rinke (Hrsg.) (2019) : Handbuch Frieden. 2. Auflage. Springer Fachmedien. Wiesbaden.
- Lähnemann, Johannes** (1989): Weltreligionen und Friedenserziehung. Wege zur Toleranz. EB-Verlag. Hamburg/Berlin.

- Lähnemann, Johannes/Religionen für den Frieden Nürnberg** (2014): Spiritualität. Multireligiös. Begegnungen der Religion in Gebeten, Besinnungen, Liedern. EB-Verlag, Berlin.
- Lähnemann, Johannes** (2015) : Die Erfahrung der Gewalt und die Verheißung des Friedens – Perspektiven aus dem Dialog der Religionen. Dans : Frieters-Reermann/Lang-Wojtasik (Hrsg.) (2015) : Friedenspädagogik und Gewaltfreiheit. Schriften der KathHO NRW. Verlag Barbara Budrich.
- Naurath, Elisabeth** (2018): Frieden und Religion: Gewaltprävention durch religiöse und interreligiöse Bildung. Thema Jugend – Zeitschrift für Jugendschutz und Erziehung. Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e. V. Nr. 1/2018 (H 9851).
- Ring for Peace** (2019): Recommendations of the 10th World Assembly of Religions for Peace in Lindau. Dernière consultation le 28/07/2021 : https://ringforpeace.org/wp-content/uploads/2020/11/rfp_lindau-assembly-handbook.pdf.
- Schweitzer, Friedrich/Bräuer, Magda/Boschki, Reinhold** (2017) : Interreligiöses Lernen durch Perspektivenübernahme: Eine empirische Untersuchung religionsdidaktischer Ansätze. Glaube – Wertebildung – Interreligiosität, Band 10. Waxmann. Munster/New York.
- UNESCO** (2008) : UNESCO's Work on Education for Peace and Non-Violence: Building Peace Through Education. UNESCO. Paris.
- Nations Unies** : Développement durable : Les 17 objectifs . Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>.
- Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies** : Développement durable : Objectif 4. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://sdgs.un.org/goals/goal4>.
- Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies** : Développement durable : Objectif 16. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://sdgs.un.org/goals/goal16>.
- United States Institute of Peace** (2020) : Religion in Conflict and Peacebuilding : Analysis Guide. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.usip.org/sites/default/files/Religion-in-Conflict-and-Peacebuilding.pdf>.
- Weingardt, Markus** (2007): RELIGION MACHT FRIEDEN. Das Friedenspotenzial von Religionen in politischen Konflikten. Kohlhammer. Stuttgart.
- Weingardt, Markus** (2016): Frieden durch Religion? Das Spannungsverhältnis zwischen Religion und Politik. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Weltethos Institut** : Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.weltethos.org/>.
- World Vision** (2017): Do No Harm for Faith Groups: Christian-Muslim Edition. Dernière consultation le 27/07/2021 : https://www.wvi.org/sites/default/files/DoNoHarm_FaithGroups-FINAL-March%202017-Excerpt.pdf.

Partie 2 Guide pour les facilitateurs

L'animation d'ateliers est un art en soi qui requiert des attitudes et des qualités spécifiques. Cela s'applique en particulier lors de la facilitation et de la mise en œuvre de méthodes d'éducation à la paix, d'ateliers ou de dispositifs d'apprentissage. Cela est dû à l'ensemble spécifique de valeurs et d'objectifs qui guident et sous-tendent toutes les activités d'éducation à la paix, décrites dans le chapitre précédent.

1. Quel est mon rôle en tant que facilitateur d'éducation à la paix ?

Ce manuel s'adresse à vous en tant que multiplicateurs confessionnels locaux et donc à la fois en tant que modèles et experts de vos religions, contextes et groupes cibles respectifs.⁵ Vous êtes le plus qualifié pour adapter les méthodes compilées dans ce manuel à vos contextes spécifiques et à vos groupes cibles en tenant dûment compte de la sensibilité aux conflits et aux traumatismes. Le manuel vise à être applicable dans le monde entier. Dans un contexte de sensibilité aux conflits et aux traumatismes, aucune référence n'est donc faite à des sources religieuses spécifiques. Cependant, dans la mesure où la religion occupe une place de choix dans ce manuel, il appartient aux facilitateurs d'établir ces références religieuses de manière ciblée et sensible. Des points de référence en lien avec les connaissances religieuses et interreligieuses ainsi qu'avec le fait de vivre authentiquement sa propre religion sont inclus dans les méthodes individuelles.

En tant que modèles, il est important pour les facilitateurs d'éducation à la paix de se familiariser avec les valeurs et les objectifs de l'éducation à la paix et d'intégrer et d'incarner ses attitudes et son comportement tout en développant leur propre style authentique. Les qualités particulièrement pertinentes pour l'éducation à la paix dans le contexte religieux sont l'empathie et la compassion, la sensibilité à la différence et à la diversité, la capacité de pluralisme, la tolérance de l'ambiguïté et l'autoréflexivité.

Au-delà de ces qualités assez générales, trois aspects méritent une plus grande attention, à savoir la sensibilité aux conflits, la sensibilité aux traumatismes et l'interaction entre les privilèges et les discriminations.

Sensibilité aux conflits

Les approches sensibles aux conflits attirent l'attention sur l'interdépendance entre les acteurs, leurs actions et le contexte donné, ainsi que sur les conséquences potentielles souhaitées ou imprévues à court, moyen ou long terme. Ces approches visent ainsi à atténuer les effets négatifs involontaires (par exemple, en veillant à ce que les initiatives n'augmentent pas involontairement les tensions sociopolitiques

⁵ Les termes « multiplicateur » et « facilitateur » sont utilisés de manière interchangeable dans ce manuel. En général, le « multiplicateur » se concentre principalement sur la capacité de multiplication. Les multiplicateurs transmettent les connaissances et les compétences à travers un système de boule de neige, contribuant à la croissance du groupe de praticiens. Le terme « facilitateur » fait référence à la fonction de diriger, de modérer ou d'accueillir un atelier.

existantes ou n'en créent de nouvelles). Simultanément, les approches sensibles aux conflits s'efforcent de maximiser le potentiel positif (par exemple les capacités locales pour la paix, la cohésion sociale) lorsqu'elles travaillent dans des contextes fragiles (KOFF 2012, CDA).

La sensibilité aux conflits encourage la perception du conflit comme une opportunité de changement et de développement. Elle favorise également la prise en compte des aspects qui unissent les personnes et renforce ainsi la cohésion sociale et la coopération pacifique et non-violente. En ce sens, elle encourage un déplacement de l'attention sur les différences qui divisent les gens et vers les choses qui les unissent. En outre, elle favorise une (auto)réflexion critique, par exemple, sur les attitudes personnelles et les comportements (conflits), y compris les normes et valeurs sous-jacentes, les émotions et les sentiments. Simultanément, elle encourage une conscience (de soi) élevée vis-à-vis des besoins, des souhaits et des objectifs personnels ainsi que des limites individuelles.

Ce besoin de sensibilité aux conflits s'applique aussi bien à vous en tant que facilitateurs qu'à vos participants.

Sensibilité aux traumatismes

Selon le contexte et le groupe cible, en tant que facilitateurs, vous devez être conscient que certains participants peuvent avoir vécu des expériences traumatisantes. Il peut s'agir d'une discrimination répétée et persistante, de relations préjudiciables et abusives, d'accidents graves ou d'une exposition à des catastrophes naturelles, à la violence ou à la guerre.

Toujours est-il que le traumatisme ne conduit pas à des effets uniformes (Reddemann/Dehner-Rau 2020 : 14). Certains des exercices de ce manuel peuvent déclencher des flashbacks, des sentiments ou des images liés à ces expériences. Développer une position sensible et responsabilisante pour faire face aux traumatismes devient alors la clé de la facilitation.

Comme le rétablissement après un traumatisme intervient dans le contexte des relations, l'établissement de relations et la mise en relation des personnes deviennent une tâche centrale pour tous les formats et toutes les facilitations d'éducation à la paix. Rencontrer et traiter tous les survivants de traumatismes comme des êtres humains déterminés et capables avec des compétences de survie s'est avéré être une approche appropriée (Zelizer 2008).

De plus, pour qu'une personne soit capable de gérer le stress, de travailler de manière productive et de s'engager dans des relations constructives, un état mental positif, compris comme la santé mentale, est indispensable (INEE 2018, GIZ 2018). En tant que facilitateurs, vous pouvez contribuer à renforcer l'état mental positif des participants en créant des moments et des rencontres constructifs et stimulants au cours d'un atelier. À long terme, ces moments peuvent même permettre à une personne de gérer les conflits de manière constructive et non-violente, que les conflits soient internes ou externes.

À la lumière de ce qui précède, l'éducation à la paix dans le contexte de la religion peut contribuer à rendre possible et durable la gestion des conflits, tout en prévenant la violence future et en reconstruisant les sociétés (Gitau 2018). Pour de nombreuses personnes, la foi et la spiritualité, par exemple en tant que soins spirituels, peuvent être une (res)source solide pour guérir et trouver un équilibre dans la vie quotidienne (GIZ 2018).

Dans l'ensemble, les facilitateurs doivent avoir conscience de la possibilité de déclencheurs et de flashbacks, mais aussi de leur propre potentiel pour soutenir ceux qui peuvent être touchés par ces situations. En conséquence, à ce stade, le manuel vous encourage à vous demander si, pour pouvoir tenir les espaces d'apprentissage que vous créez de manière appropriée, une certaine forme de soutien (par exemple, travailler en équipe) est souhaitable.

Interaction de privilèges et de discrimination

L'interaction de la discrimination et des privilèges est un phénomène mondial. Le privilège fait référence à « un avantage spécial, une immunité, une permission, un droit ou un avantage qui offre des avantages et des opportunités supplémentaires à une personne ou à un groupe » (Dehler 2020 : 16). Le privilège et la discrimination sont des contreparties dans les relations de pouvoir. Le privilège assure le meilleur traitement d'une personne ou d'un groupe, au détriment des autres. Cela peut être associé à l'accès ou au droit que les personnes acquièrent ou développent en fonction de leur identité, de leurs expériences vécues ou de leurs caractéristiques. La discrimination, en revanche, reflète les déséquilibres de pouvoir existants et les instrumentalise (ibid.). D'une part, la discrimination recourt souvent à différents types de violence ; d'autre part, elle peut aussi être considérée comme la violence elle-même. Toutes ces dynamiques peuvent être reproduites en atelier.

Dans ce contexte, et dans le contexte de la facilitation de l'éducation à la paix, il est pertinent de sensibiliser activement et de lutter consciemment contre le racisme et la discrimination, tout en promouvant la reconnaissance de la diversité. Un bon point de départ est l'autoréflexion, en tant qu'individus ou en équipe de facilitateurs, sur les endroits où nous vivons les privilèges et la discrimination et comment nous y faisons face. Cela peut être la base pour cultiver la conscience des privilèges et une position critique envers la discrimination. En outre, cela peut aider à développer des attitudes et des comportements correspondants qui se reflètent dans les ateliers et au-delà.

Réfléchissez aux questions/recommandations suivantes et revenez-y souvent pour une autoévaluation :

- ≡ Quelles ont été vos premières impressions et hypothèses de base de votre homologue ou des participants ? Furent-elles stigmatisantes ? Furent-elles discriminatoires ?
- ≡ En constatant et en luttant ouvertement contre les inégalités, vous pouvez vous allier aux personnes touchées.
- ≡ En étant attentif à votre langage et à vos expressions, vous pouvez favoriser le respect mutuel.
- ≡ En exposant vos propres vulnérabilités et failles, vous pouvez encourager les autres à parler ouvertement de leurs expériences de discrimination.
- ≡ En vous concentrant sur ce que nos semblables peuvent faire (et non sur ce qu'ils ne peuvent pas), vous pouvez renforcer leurs ressources.

Nous encourageons fortement les facilitateurs à lire attentivement les méthodes et les fiches de travail avant un atelier et à en développer une compréhension. De plus, nous invitons les facilitateurs à prendre le temps d'une réflexion approfondie sur le contexte, dans le sens de mener une analyse de conflit. Cela permettra de prendre une décision éclairée sur la méthode ou la variante la plus appropriée pour un groupe cible et un contexte spécifique, ou pour déterminer si une adaptation peut être nécessaire.

2. Code des facilitateurs

En tant que facilitateurs, nous nous engageons à respecter les principes suivants dans la mesure où ils sont pertinents pour le contexte dans lequel nous travaillons et le groupe cible avec lequel nous travaillons :

Principes généraux

- ≡ Nous créons un espace sûr afin que tous les participants se sentent les bienvenus en tant qu'individus avec leurs points forts et leurs points faibles respectifs.
- ≡ Nous reconnaissons et traitons activement les déséquilibres dans le groupe.
- ≡ Nous sommes reconnaissants, sans verser dans le jugement.
- ≡ Nous créons un espace qui encourage à penser au-delà du bien et du mal.
- ≡ Nous séparons les gens de leur opinion et critiquons les pensées et les perspectives, pas les gens.
- ≡ Nous sommes empathiques.
- ≡ Nous veillons à ce que les paroles et les actes respectent et reflètent les valeurs fondamentales de l'éducation à la paix telles que la non-violence.
- ≡ Nous sommes nous-mêmes et trouvons notre expression authentique en tant que facilitateurs.
- ≡ Nous favorisons la cohésion sociale et le travail d'équipe.
- ≡ Nous visons à faciliter la formation d'équipes diversifiées et à cultiver des attitudes critiques et autoréflexives au niveau individuel et en équipe.

Sensibilité aux conflits

- ≡ Nous sommes sensibles aux messages implicites et spécifiques au contexte dans le cadre de l'atelier.
- ≡ Nous tenons compte des déclencheurs spécifiques au contexte pour les conflits qui peuvent créer ou augmenter des tensions au cours de l'atelier.
- ≡ Nous développons une compréhension des moteurs spécifiques au contexte pour la cohésion sociale et la paix (connecteurs) que l'atelier peut promouvoir.

« Au début de l'atelier, nous nous sommes assurés que tout le monde se sentait à l'aise et en sécurité. Cela a permis à tous les participants de vouloir se confier de leur plein gré et de participer aux différents travaux de groupe. On leur a assuré qu'il n'y avait pas de mauvaise réponse et que toutes les réponses et contributions sont valorisées et vitales. Cela a créé un bon rapport au sein du groupe. »

N. E. Y., formatrice, « L'éducation à la paix rencontre religion », Cameroun.

Sensibilité aux traumatismes

- ≡ Nous encourageons une atmosphère de soins personnels et de confiance qui permet aux participants de se sentir à l'aise.
- ≡ Nous soulignons que la participation n'est pas obligatoire lorsque nous expliquons les exercices.
- ≡ Nous expliquons l'exercice avant de le guider réellement. Cela permet aux participants de se faire une idée de ce qui va se passer et leur permet, sur la base d'une autoévaluation, de décider s'ils souhaitent participer à un exercice particulier.
- ≡ Nous vous conseillons de garder un muscle ou une partie du corps contracté tout au long d'un exercice sensible (par exemple, serrer le poing) ; cela peut agir comme un point d'ancrage dans la vie réelle qui empêche le sentiment de perdre le contrôle.
- ≡ Nous parlons d'une voix calme, claire et de préférence forte, au lieu d'une voix douce, faible et méditative.
- ≡ Nous envisageons de travailler en petits groupes ou même en tête-à-tête lorsque nous travaillons avec des groupes où des expériences traumatisantes peuvent remonter à la surface.
- ≡ Nous sommes pleinement présents avec le groupe, afin de ressentir tout changement ou évolution de l'état émotionnel ou mental des participants.

Interaction de privilèges et de discrimination

- ≡ Nous réfléchissons de manière critique sur notre position au sein de l'équipe, dans le groupe et dans la société.
- ≡ Nous veillons à nous adresser de manière adéquate aux divers groupes cibles.
- ≡ Nous veillons à ce que nos ateliers soient accessibles, sans obstacle et à seuil bas.
- ≡ Nous adaptons nos activités pour récolter nos privilèges pour lutter contre toutes les formes de discrimination.
- ≡ Nous sommes à l'aise lorsqu'il s'agit de discuter de l'interaction des privilèges et de la discrimination, des déséquilibres de pouvoir et des hiérarchies, de même que des dépendances historiques (p. ex. le colonialisme), avec les participants au cours des ateliers.
- ≡ Nous luttons activement contre le « splaining » pendant les ateliers. « Splaining » est une abréviation familière pour « expliquer » (anglais : explaining). Ce terme désigne une approche péjorative voire condescendante utilisée lorsqu'un membre d'un groupe privilégié explique le monde à une personne issue d'un groupe défavorisé.
- ≡ Nous promouvons des représentations diverses et non discriminatoires de tous les êtres humains.
- ≡ Nous visons à créer et à maintenir un espace sûr dans lequel nous encourageons les participants à parler ouvertement des expériences de discrimination et de privilège.

3. Utilisation de la boîte à outils

La troisième partie de ce manuel, la boîte à outils, est une compilation de méthodes d'éducation à la paix basées sur le concept directeur : « L'éducation à la paix rencontre la religion ». Toutes les méthodes visent à inspirer et à soutenir les personnes et les groupes dans le développement de leurs capacités individuelles et collectives pour la paix et la gestion constructive des conflits. L'objectif du manuel n'est pas seulement de véhiculer la paix en tant que concept académique ou utopie, mais aussi d'encourager les participants à transférer leurs expériences d'apprentissage dans la vie quotidienne. Une première étape importante, pour les facilitateurs comme pour les participants, consiste à prendre conscience de leurs attitudes, compétences et comportements personnels, par exemple par le biais de réflexions (guidées). Une deuxième étape intéressante consiste à développer conjointement des moyens créatifs par lesquels des personnes ou des groupes peuvent promouvoir la non-violence, traitant ainsi les conflits de manière constructive et bâtissant la paix au quotidien.

La boîte à outils comprend 18 méthodes d'éducation à la paix, divisées en quatre sous-chapitres, basées sur les pratiques suivantes :

- ≡ **Apprentissage exemplaire** : Utiliser des études de cas pour illustrer et clarifier des aspects importants tels que les antécédents, ainsi que la variété des relations (visibles et moins visibles).
- ≡ **Contraster et accentuer** : Concentrer l'attention sur des points de vue spécifiques ou influents et des aspects problématiques.
- ≡ **Changement de perspective** : Permettre une pluralité de points de vue, favoriser l'empathie en élargissant la propre perspective de l'apprenant, qui peut être inflexible et profondément enracinée.
- ≡ **Clarté et capacité à percevoir les liens** : Utiliser des techniques telles que la visualisation, qui peuvent transférer des enjeux problématiques du domaine de l'abstrait au concret, et les relier aux propres expériences de l'apprenant.
- ≡ **Orienté vers l'action** : Rendre les thèmes et les enjeux accessibles grâce à un apprentissage basé sur l'activité et l'expérience.
- ≡ **Orienté vers les pairs** : Encourager l'apprentissage partagé par le travail de groupe et le soutien mutuel.
- ≡ **Autonomisation** : Développer des compétences qui favorisent la confiance en soi, l'autonomie et l'auto-efficacité.

Chaque méthode s'appuie sur la précédente. Cependant, les facilitateurs peuvent également choisir des méthodes pour travailler sur un sujet spécifique. L'explication de toutes les méthodes suit la même structure, illustrée ci-dessous :

- ≡ But
- ≡ Durée
- ≡ Matériel
- ≡ Préparation
- ≡ Procédure, y compris les variantes
- ≡ Contexte
- ≡ Liens et matériel supplémentaires
- ≡ Feuilles de travail à utiliser comme modèles de copie

Certaines descriptions de méthodes contiennent des passages formulés sous forme de texte vocal. Ces textes sont censés être des exemples de formulation et peuvent être adaptés par les facilitateurs pour s'adapter à leur expression authentique et à celle du groupe.

Comme nous l'avons déjà précisé, les facilitateurs peuvent souhaiter adapter des méthodes ou des étapes spécifiques en fonction du contexte ou du groupe cible. Au-delà des informations (théoriques) récapitulées dans les sous-chapitres contextuels, la Fondation Berghof encourage les facilitateurs à rechercher des informations contextuelles locales ou spécifiques au contexte ainsi que des références de la ou des traditions religieuses locales lors de la préparation de la mise en œuvre d'une méthode.

Les icônes suivantes mettent en évidence les enjeux importants liés à des méthodes spécifiques :



Sensibiliser aux situations pouvant provoquer des tensions.



Souligne les points nécessitant une attention particulière.



Fournit des conseils et de l'inspiration pour gérer avec succès les situations difficiles.

4. Réflexion et transfert dans la vie quotidienne

Conformément à l'objectif du manuel visant à encourager le transfert des expériences d'apprentissage dans la vie quotidienne, ce sous-chapitre présente deux méthodes possibles pour soutenir ce processus. La méthode 'Flash' est idéale comme outil de réflexion commune après chaque méthode et peut même prendre le caractère d'un rituel de clôture. En revanche, « Prairie de fleurs de paix » demande plus de préparation et de temps et se prête donc mieux à une réflexion finale à la fin d'un atelier.

Méthode : Flash

But

- ≡ Les participants et le(s) facilitateur(s) réfléchissent ensemble sur le contenu et les résultats d'une méthode, ses implications pour leur vie quotidienne et leurs sentiments à leur égard.
- ≡ Les participants et le(s) facilitateur(s) renforcent la confiance grâce à une communication ouverte et honnête et favorisent la cohésion sociale au sein d'un groupe.
- ≡ Les participants et le(s) facilitateur(s) renforcent l'autoréflexion, la conscience de soi et l'auto-responsabilité vis-à-vis de leur comportement.

Durée

10-30 minutes selon la taille du groupe et l'intention (plus court si projecteur, plus long si réflexion approfondie)

Matériel

- ≡ Bâton de parole (p. ex. bâton, petite balle ou jouet)

Préparation

Apportez un bâton de parole et formulez une question de réflexion.

Procédure

Invitez les participants à s'asseoir ensemble en cercle.

Introduisez la méthode « Flash » comme technique d'autoréflexion, de rétroaction et d'évaluation. Expliquez les principes de base (voir encadré ci-dessous) ; si cela est utile, notez-les sur un tableau à feuilles mobiles, par exemple. Demandez aux participants s'ils aimeraient ajouter un principe pertinent pour eux mais qui est absent de la liste.

Proposez une question de réflexion. Formulez cette question ouverte de manière aussi courte et précise que possible.

Invitez le groupe à choisir l'une des méthodes suivantes pour transmettre le droit de parole/bâton de parole :

- A** – les participants partagent à tour de rôle, en suivant l'ordre des places qu'ils occupent.
- B** – chaque participant exprime son envie de partager en levant la main.

Clôture : Selon l'intention et l'état du groupe, le ou les facilitateurs peuvent simplement conclure en remerciant tout le monde pour le partage ou les conduire dans un bref dialogue de clôture sur un enjeu spécifique soulevé. Dans l'ensemble, une série de « Flash » peut rester un instantané sans autre évaluation ni discussion.

Principes de base de la méthode « Flash »

- ≡ Assurez-vous que votre énoncé fait référence à la question de réflexion.
- ≡ Ne parlez que de vous-même, c'est-à-dire de vos propres idées, expériences, sentiments, émotions et pensées. Utilisez la forme Je.
- ≡ Pendant qu'une personne parle, toutes les autres sont présentes en tant qu'auditeurs.
- ≡ Toutes les déclarations sont une expression précieuse de la personne qui parle et ne sont pas commentées, évaluées ou critiquées par d'autres.
- ≡ Abrégez le plus possible vos déclarations.
- ≡ Vous êtes tous encouragés à partager, mais le partage n'est pas obligatoire.

Méthode : Prairie de fleurs de paix

But

- ≡ Les participants et le(s) facilitateur(s) réfléchissent ensemble à une méthode qu'ils ont mise en œuvre plus tôt, à ses implications pour leur vie quotidienne et à leurs sentiments à leur égard.
- ≡ Les participants et le(s) facilitateur(s) réfléchissent ensemble à la manière dont la religion et la foi peuvent contribuer à la construction de la paix ou à la gestion des conflits, ou au sujet d'une méthode mise en œuvre plus tôt.
- ≡ Les participants et le(s) facilitateur(s) développent leur perception de soi et leurs capacités – en tant qu'individus ou groupes – à agir pour le changement social.

Matériel

- ≡ 3 feuilles de papier (A3-A1), crayons, 1 feuille de papier de couleur (A4) par participant

Durée

30-45 minutes

Préparation

Dessinez un pré sur chacune des trois feuilles de papier (A3-A1) et intitulez-les « contribution individuelle », « contribution de groupe » et « contribution de la foi ».

Lisez la méthode.

Formulez les questions de réflexion correspondantes et écrivez-les sur un tableau à feuilles mobiles.

Procédure

Distribuez une feuille de papier de couleur à chaque participant. Invitez les participants à déchirer ou à découper le papier en forme de trois pétales de fleurs.

Guidez les participants à travers les trois tours de réflexion suivants, à faire en privé et en silence :

- 1. Réflexion sur le premier pétale de fleur pour la première prairie :** Invitez les participants à faire un moment de silence et à réfléchir sur la façon dont ils contribuent en tant qu'individus à construire la paix dans leur vie quotidienne. Demandez aux participants d'écrire une de leurs réflexions sur le premier pétale.
- 2. Réflexion sur le deuxième pétale de fleur pour la deuxième prairie :** Invitez les participants à réfléchir sur des manières créatives dont le groupe pourrait contribuer à construire la paix dans leur communauté. Demandez aux participants d'écrire leur meilleure idée sur le deuxième pétale.
- 3. Réflexion sur le troisième pétale de fleur pour la troisième prairie :** Invitez les participants à réfléchir sur la manière dont leur foi est liée et soutient la construction de la paix. Demandez aux participants d'écrire leurs réflexions sur le troisième pétale.

Invitez les participants à coller leurs pétales en forme de fleurs sur les prairies correspondantes.

Terminez l'activité en examinant les trois prairies fleuries et en réfléchissant aux contributions. Animez une brève discussion entre les participants.



La méthode « Prairie de fleurs de paix » se veut une réflexion après l'une des méthodes décrites dans le manuel ou à la fin d'un atelier. Selon l'objectif et l'orientation de la méthode ou de l'atelier, le sujet de réflexion spécifique peut varier. Dans la procédure décrite ci-dessus, le thème de « la construction de la paix » a été choisi comme exemple. D'autres thèmes pourraient comprendre la non-violence, la perception du conflit comme une opportunité, le traitement constructif des conflits, le dialogue, la réconciliation ou la coexistence pacifique.

References

CDA Practical Learning for International Action (w.d.) : Conflict-Sensitivity and Do No Harm.

Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/>.

Dehler, Sannik Ben (2020) : Scham umarmen. Wie mit Privilegien und Diskriminierungen umgehen? 2. Modification. W_orten & meer. Hiddensee.

Gitau, Lydia Wanja (2018) : Trauma-Sensitivity and Peacebuilding: Considering the Case of South Sudanese Refugees in Kakuma Refugee Camp. Springer. Cham.

GIZ (2018) : Orientierungsrahmen für die psychische Gesundheit und psychosoziale Unterstützung (MHPSS) in der Entwicklungszusammenarbeit. Am Beispiel des Kontexts der Syrien- und Irakkrisen. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.giz.de/de/downloads/giz2018-de-orientierungsrahmen-MPSS.pdf>.

Réseau international pour l'éducation en situations d'urgence (INEE) (2018) : Note d'orientation : Le soutien psychosocial - facilitation du bien-être psychosocial et de l'apprentissage social et émotionnel. Dernière consultation le 27/07/2021 : https://inee.org/system/files/resources/INEE%20Guidance%20Note%20on%20Psychosocial%20Support%20FR_o.pdf.

KOFF (2012) : Fact Sheet Conflict Sensitivity. KOFF/swisspeace. Bern.

Dernière consultation le 27/07/2021 : https://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/pdf/KOFF/KOFF_Documents/KOFF_Factsheet_Conflictsensitivity.pdf.

Reddemann, Luise/Dehner-Rau, Cornelia (2020) : Trauma verstehen, bearbeiten, überwinden. Ein Übungsbuch für Körper und Seele. Trias. Stuttgart.

Zelizer, Craig (2008) : Trauma Sensitive Peace-Building: Lessons for Theory and Practice. Africa Peace and Conflict Journal. Vol. 1, no 1.

Partie 3 Boîte à outils des méthodes

1. Explorer Conflit – Violence – Paix

Méthode : Le conflit comme opportunité

But

- ≡ Les participants discutent et développent leur compréhension du conflit et se familiarisent avec le concept de conflit en tant qu'opportunité.
- ≡ Les participants réfléchissent et développent leur perception des conflits dans les contextes religieux comme une opportunité potentielle et un moteur de changement.

Durée

30-45 minutes

Matériel

- ≡ 10 feuilles vierges de papier A4
- ≡ Morceau de ficelle (assez long pour être épinglé sur le mur le plus long de la pièce)
- ≡ Ruban adhésif ou 10 trombones/pinces à linge

Préparation

Préparez cinq scénarios spécifiques au contexte qui illustrent différents aspects du terme conflit. Vous trouverez l'inspiration dans le tableau page page 33. Écrivez chaque scénario sur un bout de papier distinct. Assurez-vous qu'un scénario inclut un conflit religieux.

Prenez deux feuilles de papier vierges et écrivez « conflit » sur l'une d'elles et « pas de conflit » sur l'autre. Épinglez la ficelle le long du mur ou à travers la pièce. Avec le trombone/la pince à linge, accrochez les feuilles « conflit » et « pas de conflit » à chaque extrémité de la ficelle. S'il n'est pas possible d'accrocher la ficelle, placez les deux étiquettes au sol de chaque côté de la pièce.

Procédure

Lisez l'un des scénarios et demandez aux participants où ils placeraient le scénario sur le spectre entre « conflit » et « pas de conflit ». Invitez-les à partager leurs raisons. Modérez une brève discussion entre les participants. Clôturez la discussion en plaçant le scénario (soit en l'épinglant, soit en le plaçant sur le sol) au point avec le plus grand consensus.

Procédez de la même manière avec les autres scénarios.

Terminez par un débriefing, comprenant les questions de réflexion suivantes.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Quel scénario fut le plus surprenant pour vous ?
- ≡ Y a-t-il eu des scénarios plus faciles ou plus difficiles à décider ? Dans l'affirmative, expliquez pourquoi. Quelles caractéristiques les ont rendus plus faciles ou plus difficiles ?
- ≡ Avez-vous perçu des différences entre le scénario faisant référence à la religion et les autres ? Si oui, quelles étaient-elles ? Si tel n'est pas le cas, pour quelle(s) raison(s) ?
- ≡ En général, percevez-vous les conflits comme négatifs ? Qu'est-ce qui influence votre perception ?
- ≡ Avez-vous considéré le conflit comme une opportunité avant d'appliquer la méthode ? Le voyez-vous différemment maintenant ?

Variante de la méthode « Conflit comme opportunité »

Ajoutez du mouvement à la méthode. Lisez un scénario et demandez aux participants de se positionner sur le spectre entre « conflit » et « pas de conflit ». Invitez des participants de tous les horizons à partager les raisons de leur position. Discutez de l'endroit où placer la carte. Ensuite, lisez le scénario suivant. Concluez la session de méthode par un débriefing, en utilisant les questions de réflexion ci-dessus.



Le terme « conflit » en anglais incorpore ce que d'autres langues pourraient exprimer de manière plus nuancée en utilisant divers termes. Par exemple, certaines langues possèdent un mot distinct pour désigner les conflits personnels internes, un autre pour désigner les conflits interpersonnels et un pour désigner les conflits au niveau de l'État.

Exemples de scénarios pour la méthode « Conflit comme opportunité »

- ≡ Un parent essaie de décider s'il doit rester avec la famille ou travailler seul dans un autre pays qui offrira une vie meilleure à la famille.
- ≡ Les parlementaires débattent de l'équivalence des différentes traditions religieuses au sein d'un pays, ce qui entraînerait une perte de privilèges pour les adeptes de la religion majoritaire.
- ≡ Vous êtes malade, mais votre patron a besoin de vous pour mener à bien un projet.
- ≡ En raison d'une sécheresse, un village est privé d'eau. Ses habitants attaquent le village voisin car ses habitants ont refusé de partager leur eau.
- ≡ Les protestataires descendent pacifiquement dans la rue pour défendre leurs droits de citoyens, mais la police et les forces de sécurité nationale les attaquent.
- ≡ Dans une équipe sportive, seuls les joueurs appartenant à la religion majoritaire sont autorisés à participer aux matchs publics.
- ≡ La famille de votre partenaire souhaite que vous vous convertissiez à la foi de votre partenaire avant le mariage.
- ≡ Deux enfants s'invectivent dans une cour de récréation.
- ≡ Un président refuse de se retirer, alors que les résultats d'élections libres et équitables sont clairement en faveur de son adversaire.
- ≡ Un groupe de jeunes a un débat intense pour déterminer qui a les meilleures idées.
- ≡ Un pays déclare la guerre à un autre.
- ≡ Votre partenaire souhaite que vous participiez régulièrement aux prières avec lui, mais vous préférez prier à la maison.

Contexte

Chaque conflit a sa propre histoire, ses causes profondes, ses caractéristiques et sa dynamique. La compréhension spécifique du conflit et de ses caractéristiques diffère parmi les universitaires et les praticiens mais aussi parmi les personnes dans la vie de tous les jours. Les conflits peuvent être considérés comme un affrontement entre des idées ou des intérêts antithétiques avec une personne ou impliquant deux ou plusieurs personnes, groupes, organisations ou États poursuivant des objectifs réels ou perçus comme incompatibles entre eux.

Les conflits peuvent soit se manifester dans le comportement et l'action, soit être latents, restant inactifs pendant un certain temps alors que les incompatibilités ne sont pas articulées ou existent dans le cadre de structures définies (systèmes politiques, institutions, etc.).

Friedrich Glasl (1999), chercheur sur la paix et les conflits, propose une définition commune du conflit comme interaction impliquant au moins deux parties (individus, groupes, institutions ou États), avec au moins une partie connaissant des différences (contradictions, incompatibilités, etc.) dans la perception, la pensée, l'imagination, l'interprétation, le sentiment (c'est-à-dire la sympathie – l'aversion, la confiance – la méfiance) et les désirs (besoins, objectifs, finalités, buts) par rapport à l'autre partie, de manière à lui faire sentir que le potentiel de réalisation de ses idées est affecté. Johan Galtung (1996), un éminent spécialiste des études sur la paix et les conflits, met l'accent sur le lien entre les aspects structurels, comportementaux et attitudeux des conflits.

Dans l'ensemble, le conflit est un phénomène social. C'est donc une partie inévitable de l'interaction humaine - y compris dans des contextes religieux. Comme tous les phénomènes sociaux, les conflits sont généralement complexes et peuvent émerger à différents niveaux. Certains sont principalement intra-personnels ; d'autres sont interpersonnels. Les conflits existent dans toutes les couches de la société. Ils peuvent revêtir une dimension majoritairement civile et interne ou prendre des formes transnationales voire mondiales.

Le conflit est souvent perçu comme négatif et destructeur. Les approches destructrices se caractérisent par les efforts consentis par les parties en conflit pour résoudre un conflit unilatéralement et aux dépens des autres. Ce n'est cependant qu'une facette de la situation. En revanche, Morton Deutsch (1973) a soutenu que le conflit a potentiellement une valeur individuelle et sociale. Cette valeur contribue au rôle du conflit en tant que moteur du changement social. La question fondamentale de Deutsch était de savoir comment empêcher les conflits d'être destructeurs.

Les conflits sont constructifs si les parties en conflit reconnaissent la légitimité des différents intérêts et les besoins de tous les acteurs impliqués. Les approches constructives du conflit visent à créer un environnement social et politique traitant les causes profondes du conflit et améliorant les alternatives durables et non-violentes à l'usage de la force. La définition de la force dans ce contexte va de l'oppression sociopolitique à la force militaire.

Dans les conflits symétriques entre acteurs similaires, les conditions, les ressources et les contextes des parties en conflit sont à peu près égaux. Ils peuvent faire des compromis sur la manière de gérer un conflit selon des normes sociales, politiques ou juridiques convenues et ainsi transformer leurs règles d'engagement collaboratif. Le déséquilibre des pouvoirs peut influencer la nature d'un compromis, mais au final, ce sont la fiabilité et la réciprocité qui comptent.

Néanmoins, les conflits asymétriques ne peuvent pas être facilement transformés sans prêter attention aux relations souvent déséquilibrées qui se trouvent à leurs racines. Par exemple, au niveau intra-étatique, les conflits asymétriques sont causés par un statut social inégal, une richesse inégale et un accès aux ressources, et un pouvoir inégal - conduisant à des problèmes tels que la discrimination, le chômage, la pauvreté, l'oppression et la criminalité.

La supériorité unilatérale peut constituer un obstacle sérieux à une interaction constructive entre les parties en conflit. Cependant, une volonté de la part de toutes les parties en conflit de s'engager de manière constructive avec les causes profondes, indépendamment de leur propre point faible ou point fort, peut conduire à une collaboration fructueuse. On ne peut s'attendre à une gestion du conflit si les causes profondes du conflit ne sont pas traitées.

Les sections suivantes sur le modèle de conflit de l'iceberg (voir page 36) et les types de conflit (voir page 37) peuvent aider à identifier les causes profondes et leurs interactions complexes.

Liens et matériel supplémentaires

Glasl, Friedrich (1999) : *Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict*. Hawthorn Press. Stroud.

Galtung, Johan (1996) : *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. PRIO. Oslo.

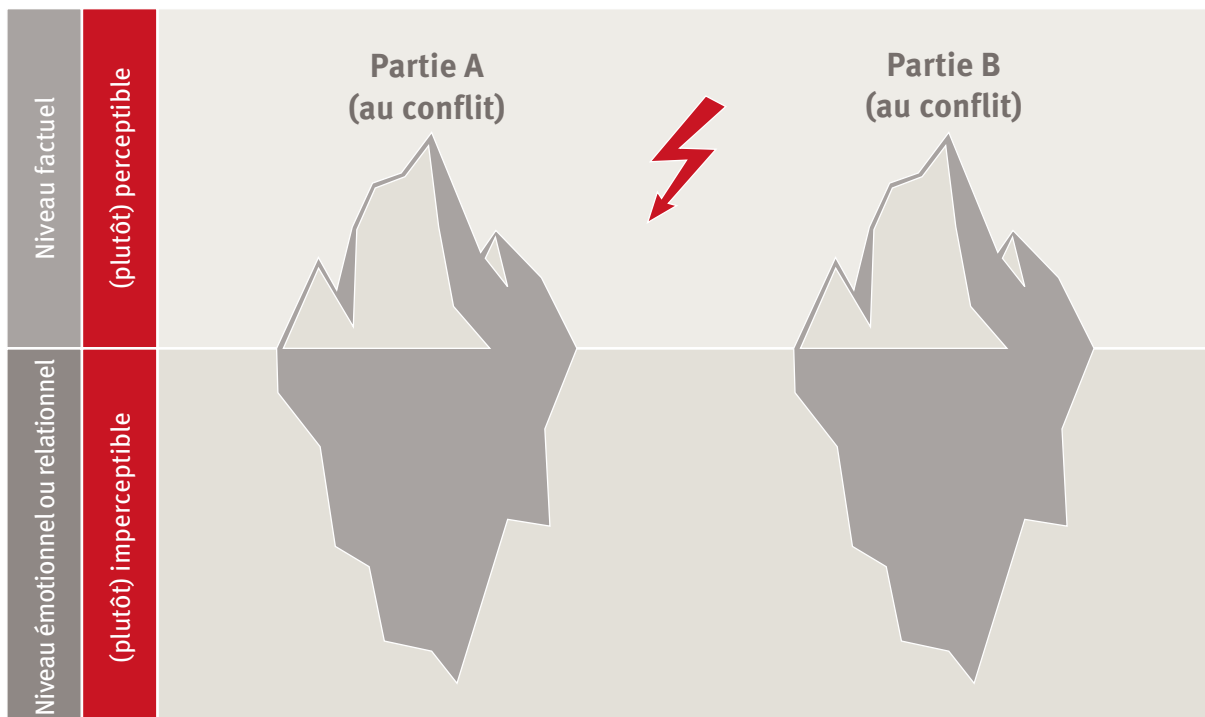
Deutsch, Morton (1973) : *The Resolution of Conflict*. Yale University Press. New Haven, CT.

Le modèle de conflit de l'iceberg

L'iceberg de conflit est un modèle de communication visualisant les défis et les pièges de la communication dans les conflits. Il permet également d'explorer pourquoi un conflit se produit.

La partie visible d'un iceberg ne représente qu'environ 10 pour cent de son volume, tandis que la plus grande partie est dissimulée sous l'eau. Comme pour un iceberg, seule une petite partie des messages de la communication interpersonnelle est directement et consciemment perçue par les parties impliquées dans un conflit. Cette petite partie comprend le contenu clairement et ouvertement articulé d'une communication, que le ou les interlocuteurs peuvent immédiatement identifier comme « l'enjeu ». Ce qui est dit ouvertement peut différer d'une situation à l'autre. Des exemples typiques sont les positions ou les faits. Le langage corporel direct ou les gestes sont également perceptibles.

L'iceberg du conflit



Les parties en conflit comme des icebergs de conflit. Illustration des auteurs : Berghof Foundation 2021.

La partie cachée de l'iceberg, le niveau imperceptible, représente les messages que les parties (en conflit) ne rendent pas explicites dans leurs déclarations mais transmettent indirectement, par le ton de la voix, les expressions faciales ou les gestes. Parfois, ils ne sont pas du tout indiqués. Les messages indirects typiques sont des intérêts, des souhaits, des besoins, des attentes, des sentiments ou des émotions, par exemple.

Les deux niveaux sont directement reliés. Toujours est-il que les conflits sont souvent enracinés dans des attributions de la partie inférieure de l'iceberg. Regarder sous la surface les aspects imperceptibles ou inconscients devient plus important à mesure qu'un conflit s'intensifie. Ceci est pertinent pour identifier les raisons réelles du conflit et les (re)mettre au centre de l'attention afin de les rendre (à nouveau) négociables. Cela aide également à reconnaître et à comprendre la dynamique sous-jacente, ce qui est indispensable pour acquérir une compréhension globale d'un conflit. Une compréhension globale, à son tour, est cruciale pour une gestion constructive des conflits.

En substance, le modèle de l'iceberg invite les parties en conflit et les praticiens à rechercher spécifiquement les aspects sous-jacents susceptibles de provoquer des tensions ou d'en être le ferment. Cela aide à démontrer pourquoi un conflit se produit. De plus, cela les encourage à rechercher des aspects normalement imperceptibles et à en affiner la perception.

L'iceberg du conflit : un exemple

- ≡ **Niveau perceptible** : Deux personnes se présentent indépendamment l'une de l'autre dans un magasin pour acheter une orange. Cependant, il ne reste qu'une orange dans le magasin. Un litige survient entre les deux clients car leurs positions respectives (tous deux veulent une orange) ne semblent pas compatibles (il n'y a qu'une seule orange).
- ≡ **Niveau imperceptible** : Le vendeur intervient et demande aux clients pourquoi ils veulent tous les deux acheter l'orange et pourquoi ils en ont besoin. Il s'avère que le client A voulait une boisson rafraîchissante en raison du temps chaud et se réjouissait de déguster un jus d'orange fraîchement pressé. Le client B, quant à lui, veut faire un gâteau et a besoin du zeste d'orange pour la pâte. Un bref dialogue facilite une solution gagnant-gagnant qui permet aux deux clients de satisfaire leurs besoins et leurs souhaits.



Pour présenter l'iceberg et l'illustrer sur la base de l'exemple ci-dessus, dessinez les deux icebergs de conflit sur un tableau à feuilles mobiles sans ajouter d'exemples pour le niveau de (im-)perceptibilité. Expliquez le modèle en racontant l'histoire de l'orange. Invitez ensuite les participants à discuter des aspects conduisant ou alimentant des conflits qui pourraient se situer au-dessus ou au-dessous de l'eau.

Types de conflits

Les causes des conflits sont multiples et multicouches. La plupart des conflits résultent d'une interaction complexe de plusieurs causes, et cela s'applique également aux contextes religieux.

Les chercheurs sur la paix et les conflits ont établi des catégories pour les conflits. Les catégories reflètent les causes profondes. Un conflit appartient rarement à un seul type, et déterminer à quelle catégorie (ou catégories) il appartient aide à l'évaluer. En outre, le type de conflit priorisé par les parties en conflit influence également l'approche utilisée dans la gestion constructive des conflits.

Vous trouverez ci-dessous une sélection des types de conflits les plus courants au niveau interpersonnel. Leurs caractéristiques affirmées remontent à Kurt Lewin (1935, 1948) et Friedrich Glasl (1999) en particulier.



Pour travailler de manière interactive avec les cartes « types de conflits », vous pouvez diviser les participants en petits groupes, chacun comportant au maximum trois personnes. Au sein de leurs groupes, invitez-les à partager des expériences de conflit dans leur vie quotidienne ou sur leur lieu de travail et demandez-leur de discuter des causes profondes potentielles à l'aide du matériel « types de conflit » (page 38-39).

Matériel : Types de conflits

Conflit relationnel

Causé par :

- ≡ affects, une forte expérience des sentiments et des émotions
- ≡ sentiments interpersonnels différents ou interprétation erronée des sentiments et émotions de la contrepartie
- ≡ préjugés ou stéréotypes
- ≡ malentendus ou troubles de la communication interpersonnelle

Conflit interne

Causé par :

- ≡ le choix d'une personne entre deux ou plusieurs objectifs
- ≡ qui sont (a) tout aussi souhaitables mais ne semblent pas simultanément réalisables, (b) tout aussi peu attrayants, ou (c) à la fois attrayants et peu attrayants

Conflit d'intérêts

Causé par :

- ≡ intérêts conflictuels (apparemment) inconciliables ou contradictoires
- ≡ concurrence perçue ou réelle

Conflit de rôles

Causé par :

- ≡ compréhension contradictoire ou opposée des responsabilités, tâches, droits et obligations
- ≡ attentes contradictoires ou opposées vis-à-vis d'une personne dans une fonction particulière (privée ou professionnelle)

Conflit social

Causé par :

- ≡ conflits interpersonnels entre au moins deux personnes ou au sein d'un petit groupe (privé ou professionnel) ou entre organisations
- ≡ incompatibilité (apparente) dans la pensée, les sentiments, les désirs, les besoins et les actions de la contrepartie

Conflit de valeurs

Causé par :

- ≡ les normes et les valeurs différentes, les systèmes de croyances, les opinions religieuses ou les idéologies
- ≡ les systèmes moraux en quête d'exclusivité
- ≡ les socialisations et modes de vie différents

Conflit de pouvoir

Causé par :

- ≡ les perceptions divergentes de la répartition du pouvoir
- ≡ les déséquilibres dans les privilèges et l'accès au pouvoir
- ≡ les inégalités ancrées dans les systèmes et les structures
- ≡ la peur de la dépendance ou la peur de la perte d'autorité, de respect et d'appréciation entre les personnes
- ≡ la recherche de positions hiérarchiques ; la pensée concurrentielle

Conflit de faits

Causé par :

- ≡ le manque d'informations ; la désinformation et la fausse information
- ≡ l'appréciation et l'évaluation différentes des données ou des faits et perspectives différentes

Conflit structurel

Causé par :

- ≡ les facteurs géographiques, physiques et environnementaux défavorables ou néfastes
- ≡ les facteurs institutionnellement conditionnés :
la répartition inégale et l'accès aux ressources, aux biens, à la nourriture, etc.
la répartition inégale et l'accès au pouvoir et à l'autorité
- ≡ les comportements destructeurs et les modèles d'interaction, par exemple discrimination, marginalisation, stigmatisation et exclusion

Conflit d'objectifs

Causé par :

- ≡ les objectifs (apparemment) incompatibles entre deux ou plusieurs acteurs
- ≡ la réalisation d'un objectif limitant ou entravant la réalisation d'un autre
- ≡ les points de vue divergents sur les objectifs ou leur hiérarchisation

Liens et matériel supplémentaires

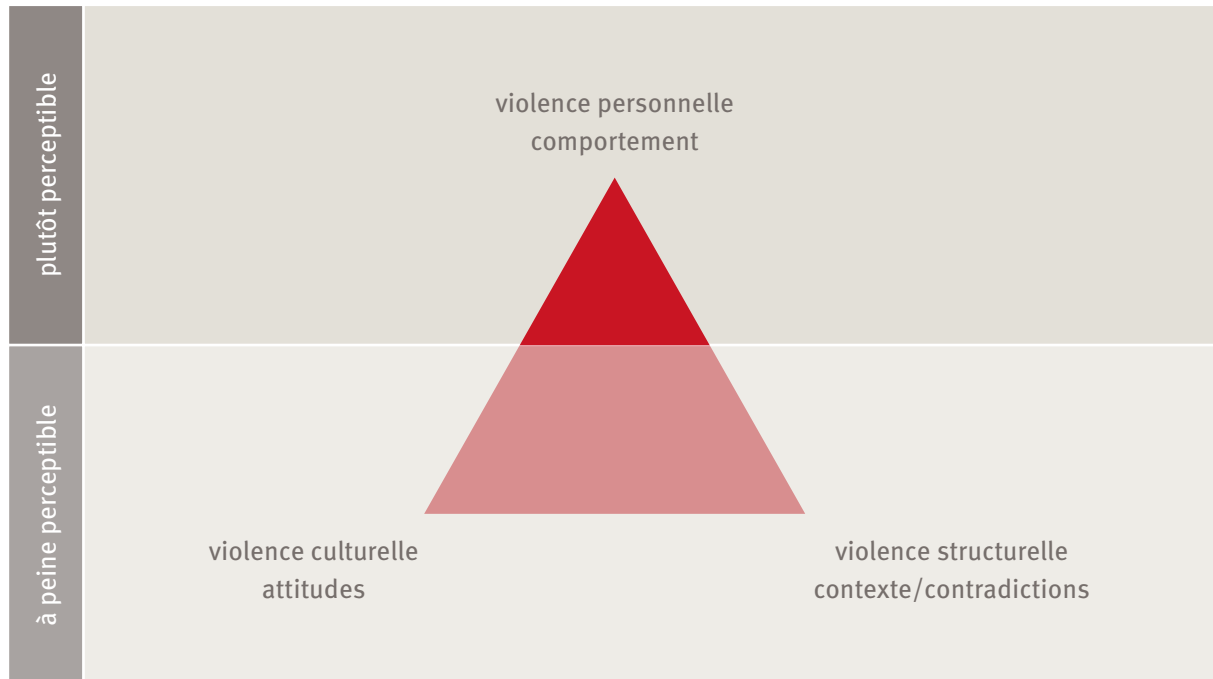
Austin, Beatrix et al. (2012) : Chapter 1 : Conflict. Dans : Berghof Glossary on Conflict Transformation : 20 notions for theory and practice. Dernière consultation le 27/07/2021 : https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/glossary_2012_complete.pdf.

Lewin, Kurt (1935) : A Dynamic Theory of Personality. McGraw-Hill. New York.

Lewin, Kurt (1948) : Resolving Social Conflicts. Harper and Row. New York.

Méthode : Triangle de la violence

Triangle de la violence



Triangle de violence. Illustration des auteurs d'après Johan Galtung (1969, 1990).

But

- ≡ Les participants apprennent à identifier les formes de violence directe/personnelle, culturelle et structurelle dans leur environnement et le lien entre elles, sur la base du « triangle de la violence » de Johan Galtung.
- ≡ Les participants réfléchissent aux différentes formes de violence et discutent des liens entre la religion, la violence et la non-violence.

Matériel

- ≡ Ruban de masquage
- ≡ Cartes d'animation ou papier A4 (6+ participants)

Durée

60 minutes

Préparation

Préparez des cartes d'animation ou du papier. Étiquetez les cartes pour marquer les différents aspects du triangle. Utilisez une carte pour chacune des phrases suivantes :

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| ≡ violence personnelle | ≡ comportement |
| ≡ violence structurelle | ≡ contexte/contradictions |
| ≡ violence culturelle | ≡ plutôt perceptible |
| ≡ attitudes | ≡ à peine perceptible |

Identifiez des exemples spécifiques au contexte de violence directe, culturelle et structurelle en fonction de la taille du groupe. Vous trouverez de l'inspiration sur des exemples généraux dans la section « contexte » ci-dessous.

Écrivez les exemples sur des cartes d'animation ou sur du papier. Utilisez une carte par exemple.

Collez un triangle sur le sol avec du ruban adhésif. Placez les cartes suivantes aux bons coins du triangle (voir le graphique ci-dessus) : violence personnelle, violence structurelle, violence culturelle, attitudes, comportement et contexte. Placez les cartes avec les exemples face cachée au centre du triangle.

Procédure

Expliquez la méthode : Invitez chaque participant à prendre un exemple de carte de scénario au centre du triangle. Demandez-leur de prendre un moment pour réfléchir à la meilleure adéquation entre leur exemple et un aspect du triangle de la violence. Un par un, chaque participant place sa carte en conséquence sur le contour du triangle.

Lorsqu'une carte a été placée, invitez le propriétaire de la carte à partager son raisonnement et demandez aux autres participants de partager brièvement leurs réflexions sur la position de la carte. Modérez la discussion. Demandez ensuite au participant suivant de placer sa carte. Continuez jusqu'à ce que toutes les cartes de scénario d'exemple aient été placées dans le triangle.

Placez les cartes « plutôt perceptibles » et « à peine perceptibles » (voir graphique ci-dessus/image ci-dessous).

Clôturez la session en facilitant un court débriefing.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Dans quelle mesure a-t-il été facile/difficile pour vous de faire correspondre et de placer les exemples dans le triangle de la violence ?
- ≡ Dans quels exemples la répartition a-t-elle été difficile ? Pourquoi ?
- ≡ Les opinions sur l'attribution d'exemples à un type particulier de violence différaient-elles au sein de votre groupe ? Dans quelle mesure ? Pourquoi ?
- ≡ Pourquoi la violence directe est-elle évidente dans la plupart des cas, alors que la violence culturelle ou structurelle est souvent difficile à percevoir ?
- ≡ En regardant le triangle de la violence, quels sont les liens entre religion, violence et non-violence ?
- ≡ Quel est le lien entre la discrimination, le racisme et d'autres formes de comportement anti-humain et anti-démocratique et le triangle de violence de Galtung ?
- ≡ Selon Galtung, la violence est présente chaque fois que les gens ne peuvent pas atteindre leur plein potentiel. Pourquoi le plein potentiel de l'individu l'emporte-t-il sur les besoins d'une société pluraliste de s'unir de manière stable ? La définition de la violence de Galtung est-elle trop individualiste ?

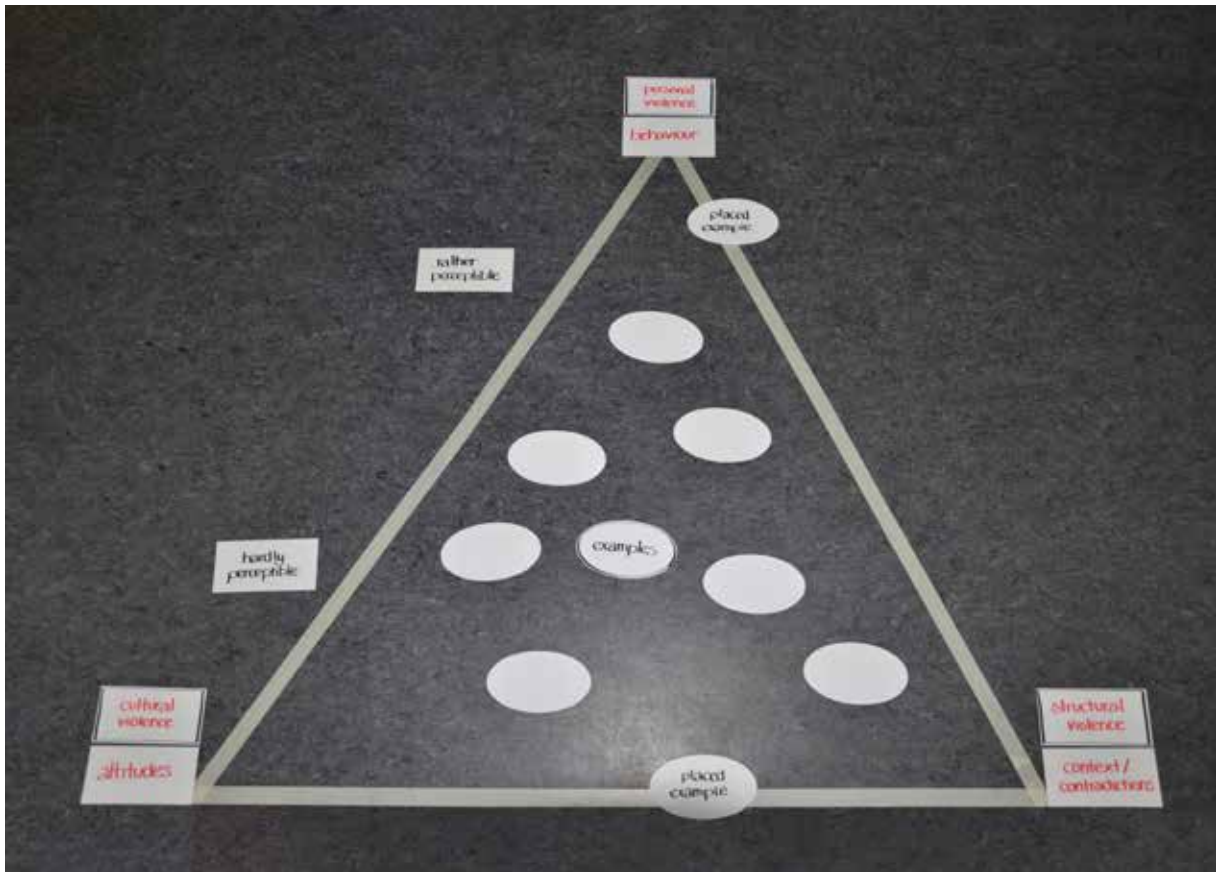


Image : Exemple d'application du triangle de la violence de Galtung dans des contextes d'atelier. Représentation des auteures d'après Johan Galtung (1969, 1990).



Selon leur socialisation et leurs expériences personnelles, les participants peuvent avoir des points de vue différents sur ce qu'ils perçoivent comme de la violence. Des expériences personnelles ou collectives de discrimination ou autre peuvent créer une atmosphère de tension pendant l'exercice.



Certains participants pourraient avoir du mal à différencier les trois types de violence, en particulier entre la violence culturelle et structurelle. En effet, certains exemples peuvent représenter deux ou trois types de violence et sont donc difficiles à attribuer à un poste.



Avant la séance, prenez le temps de réfléchir aux différents types de violence en examinant de plus près les exemples et en les transférant à votre contexte. Familiarisez-vous avec la violence qui se produit dans votre propre contexte avant de faciliter la méthode. Encouragez les participants à accepter que différentes opinions peuvent coexister et qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise position pour placer les cartes – ce qui compte, c'est la raison du choix de la position. Insistez sur le fait que les individus et les groupes peuvent être à la fois victimes et auteurs de violences.

Contexte

La violence peut se manifester de plusieurs manières. La méthode repose sur la compréhension de la violence et des conflits développée par Johan Galtung, chercheur et sociologue norvégien sur la paix. La violence et le conflit peuvent être représentés dans un triangle et s'interpénètrent étroitement. La méthode sert à sensibiliser aux conflits et augmente notre capacité à percevoir la violence et à la reconnaître dans différentes situations.

Johan Galtung propose une compréhension large de la violence. Selon lui, la violence est présente chaque fois que les gens ne peuvent pas atteindre leur plein potentiel. Galtung estime que la violence est présente « lorsque les êtres humains sont influencés de telle sorte que leurs réalisations somatiques et mentales réelles sont inférieures à leurs réalisations potentielles » ; elle devient ainsi la « cause de la différence entre le potentiel et l'actuel, entre ce qui aurait pu être et ce qui est » (Galtung 1975, traduction par Fondation Berghof). La violence renvoie donc non seulement aux actions individuelles et collectives mais aussi aux cultures et aux systèmes qui soutiennent et justifient son utilisation.

La compréhension de la violence par Johan Galtung comprend trois formes différentes :

1. Violence personnelle : La violence personnelle concerne le comportement d'une personne ou d'un groupe et est directement perpétrée par une ou plusieurs personnes spécifiques en tant qu'acteur(s). Elle est directement perceptible comme violence sous la forme d'une action ou d'énoncés verbaux. Outre un auteur manifeste, il y a aussi une victime et une action violente. Une action violente ne signifie pas forcément qu'une personne est blessée physiquement, par exemple lors d'une bagarre. Gardant à l'esprit la compréhension large de la violence que fait Galtung, cela fait également référence aux dommages psychologiques causés, notamment en intimidant ou en oppressant quelqu'un. De bons exemples sont les menaces, les déclarations discriminatoires, les bagarres ou la torture. La violence personnelle est assez facile à repérer dans notre vie quotidienne.

Quelques exemples de violence personnelle

- ≡ Un homme harcèle des femmes dans la rue.
- ≡ Une femme insulte un vendeur au marché.
- ≡ Un groupe d'enfants exclut et intimide un autre enfant en raison de son apparence physique.
- ≡ Un groupe de jeunes attaque un autre groupe parce que ses membres appartiennent à une religion différente.

2. Violence structurelle ou indirecte : Contrairement à la violence directe, la violence structurelle n'est pas directement attribuable à un (ou plusieurs) auteur(s) individuel(s) spécifique(s). Au contraire, la violence structurelle fait partie d'un système et est ancrée dans sa structure sociale. Elle peut être dirigée contre des individus, des groupes ou des sociétés entières. Son enracinement, ou son ancrage dans le système, complique souvent la reconnaissance de la violence. Du fait de sa complexité, la violence est souvent méconnue du public. Elle devient perceptible, par exemple, dans l'inégalité de pouvoir ou dans la répartition inégale – ou l'accès aux – ressources telles que l'eau potable. Pour autant, la violence peut également être perçue dans la législation qui permet ou restreint l'éducation, la participation et l'inclusion ou l'accès sans obstacle aux bâtiments et aux équipements publics. La violence structurelle peut faire référence à des structures de pouvoir inégales qui visent systématiquement à exploiter ou à opprimer des

individus ou des groupes sociaux particuliers dans la sphère publique et privée au niveau local, national ou international.

Quelques exemples de violence structurelle

- ≡ La loi interdit l'utilisation des langues minoritaires dans les écoles et les universités.
- ≡ Une personne ayant des besoins spéciaux ne peut pas voter si les bureaux de vote ne comportent pas un bon accès aux fauteuils roulants.
- ≡ Le système judiciaire favorise les membres d'un groupe religieux particulier.
- ≡ Dans un pays dont les habitants appartiennent à des confessions diverses, le ministère de l'éducation n'autorise que l'enseignement d'une seule confession dans les écoles publiques.

3. Violence culturelle : Étroitement liée à la violence structurelle et personnelle, la violence culturelle englobe les aspects qui servent à légitimer la violence directe et structurelle contre des groupes particuliers, qui deviennent alors des cibles populaires. Ces aspects peuvent inclure les idéologies, la langue, l'éducation et la science, ou l'art et les médias. Contrairement à la violence directe et structurelle, la violence culturelle ne « tue » pas, mais établit plutôt le terreau et fournit des arguments qui favorisent, justifient et incitent au recours à la violence directe et structurelle.

La violence culturelle va souvent de pair avec des luttes de pouvoir et des pratiques discriminatoires, souvent racistes, fondées sur des mécanismes d'inclusion et d'exclusion. Elles peuvent être clairement exprimées ou subtiles, présentées comme des blagues ou des chansons. Des domaines culturels tels que l'art, les coutumes, l'idéologie, la langue, la religion, les sciences et les valeurs servent à justifier ce qui est normal et acceptable et ce qui est hors norme, différent, voire dangereux. En conséquence, ce mécanisme et les domaines culturels apparentés peuvent contribuer à la justification de la violence.

Quelques exemples de violence culturelle

- ≡ Un propriétaire refuse de louer un appartement à une famille appartenant à un groupe minoritaire.
- ≡ Un employeur rémunère moins bien ses employées de sexe féminin que les hommes.
- ≡ Il existe de nombreuses blagues populaires sur les membres de groupes sociaux ou religieux particuliers.

Ces trois types de violence de la compréhension du conflit de Johan Galtung comprennent également trois composantes indissociables :

1. Comportement (Conflictuel) : Par le comportement, un acteur exprime directement un conflit verbalement ou physiquement. Le conflit devient alors manifeste, c'est-à-dire évident ou perceptible. Selon le comportement (conflictuel), cette expression peut être responsable de violence directe.

2. Attitudes : Elles sont basées sur les hypothèses, les émotions et les sentiments, les attitudes et les perceptions des personnes ou des parties en conflit les unes envers les autres. Dans les situations de conflit aigu, elles se caractérisent souvent par un manque d'empathie pour l'autre partie. Elles peuvent également se refléter dans les normes et les valeurs en vigueur. En tant que tels, selon Galtung, elles sont responsables de la survenance de la violence culturelle.

3. Contradictions/contexte : Ce sont des contraires (perçus comme inconciliables), par exemple en ce qui concerne les besoins, les intérêts, les désirs ou les objectifs. Elles dissimulent généralement les causes réelles d'un conflit ou, selon la formule de Galtung, la racine d'un conflit. D'une part, elles provoquent des comportements violents, qui deviennent perceptibles sous forme de violence directe par exemple. D'autre part, ces contradictions sont souvent enracinées dans la violence structurelle.



Alors que certains exemples reflètent un type spécifique de violence, d'autres démontrent les liens étroits et les frontières fluides entre les trois types de violence. Dans ces cas, il devient difficile d'attribuer les exemples à un seul type de violence.

Globalement, la violence personnelle est relativement évidente dans la plupart des cas, alors que la majorité des personnes perçoivent et identifient difficilement la violence culturelle et surtout structurelle en tant que telle, par manque de conscience et de sensibilité vis-à-vis de ces phénomènes.

Liens et matériel supplémentaires

Galtung, Johan (1969) : Violence, Peace, and Peace Research. Dans : Journal of Peace Research. Vol. 6, No. 3.

Galtung, Johan (1990) : Cultural Violence. Dans : Journal of Peace Research. Vol. 27, n° 3.

Méthode : Visions de paix

But

- ≡ Les participants partagent et développent leur compréhension personnelle de la paix.
- ≡ Les participants découvrent diverses compréhensions de la paix, qu'elles soient personnelles ou académiques.
- ≡ Les participants réfléchissent à la valeur de la paix au sein de leur propre religion.
- ≡ Les participants discutent de la valeur ajoutée de leur propre religion et de la religion en général pour la paix.

Matériel

- ≡ 1 ensemble d'images Peace Counts (voir lien ci-dessous) ou un ensemble alternatif d'au moins 30 images
- ≡ Cartes de facilitation A4/A5 (5 de plus que le nombre de participants)

Durée

30-60 minutes selon la taille du groupe

Préparation

Téléchargez l'ensemble d'images de Peace Counts ici : <https://berghof-foundation.org/library/peace-counts-picture-set>

Vérifiez les images d'un point de vue sensible aux conflits et aux traumatismes, en tenant compte du contexte et du groupe cible.

Imprimez les images que vous avez choisies.

Intitulez une carte de facilitation « paix négative – absence de guerre/violence » et une autre « paix positive – justice croissante ». Dessinez une flèche sur une autre carte de facilitation.

Procédure

Posez les images en spirale sur le sol. Laissez suffisamment d'espace pour que les participants puissent se diriger vers le centre de la spirale.

Expliquez la méthode en plénière. Invitez les participants à : « Prenez quelques minutes pour marcher en silence à travers la spirale et regarder bien toutes les images. Choisissez une image qui représente le mieux votre compréhension de la paix. Une fois que vous avez choisi votre photo, retournez à votre place et asseyez-vous. Veuillez laisser toutes les photos sur le sol et rester silencieux jusqu'à ce que tout le monde soit de retour à sa place. »

Invitez les participants à ramasser et à montrer l'image qu'ils ont choisie au groupe tout en expliquant comment elle se rapporte à leur compréhension personnelle de la paix. Si le temps le permet, permettez à tous les participants de partager leur vision de la paix avec le reste du groupe, un par un.

Notez un ou deux mots-clés de la compréhension de la paix de chaque participant sur une carte de facilitation pendant qu'ils parlent. Épinglez les cartes au hasard sur un tableau d'affichage ou posez-les sur le sol. Animez un débriefing.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Sur la base de la méthode, diriez-vous qu'il peut y avoir une seule compréhension de la paix dans un groupe ou une société ?
- ≡ Quelle est la valeur ajoutée des multiples compréhensions de la paix ?
- ≡ Quelle est la compréhension de la paix dans votre propre tradition religieuse ?
- ≡ Percevez-vous les multiples conceptions de la paix comme complémentaires ou mutuellement exclusives ?

Présentez le concept de paix de Galtung (voir ci-dessous) en guise de processus continu allant de la paix négative comme l'absence de violence à une paix positive en tant que justice croissante.

Épinglez les deux cartes de facilitation « paix négative – absence de guerre/violence » et « paix positive – justice croissante » en haut du tableau d'affichage.

Épinglez la carte de facilitation avec une flèche entre elles, pointant du négatif vers la paix positive. Demandez aux participants d'épingler les cartes de facilitation que vous avez préparées (avec les mots-clés représentant leur compréhension personnelle de la paix) sous la rubrique paix négative ou positive.

Terminez par un court débriefing.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Votre compréhension personnelle de la paix correspond-elle au contexte théorique de Galtung ?
- ≡ Quels sont les avantages et les défis de la large compréhension de la paix que fait Galtung ?
- ≡ Dans votre contexte, dans quelle mesure un concept de « justice universelle pour tous dans la société » fonctionne-t-il ?
- ≡ Dans quelle mesure la compréhension de Galtung de « la paix positive en tant que justice croissante » est-elle compatible avec la compréhension religieuse de la paix et de la justice dans votre contexte ?



La méthode « Visions de paix » fonctionne au niveau de l'association. Les images fournissent une impulsion à l'autoréflexion et à l'exploration de la paix. L'image choisie n'a donc pas besoin de refléter exactement la compréhension de la paix du participant.



Le sens sémantique de « paix » peut différer selon la langue et le contexte. Avec les participants, explorez l'origine sémantique du mot « paix » dans leur langue.

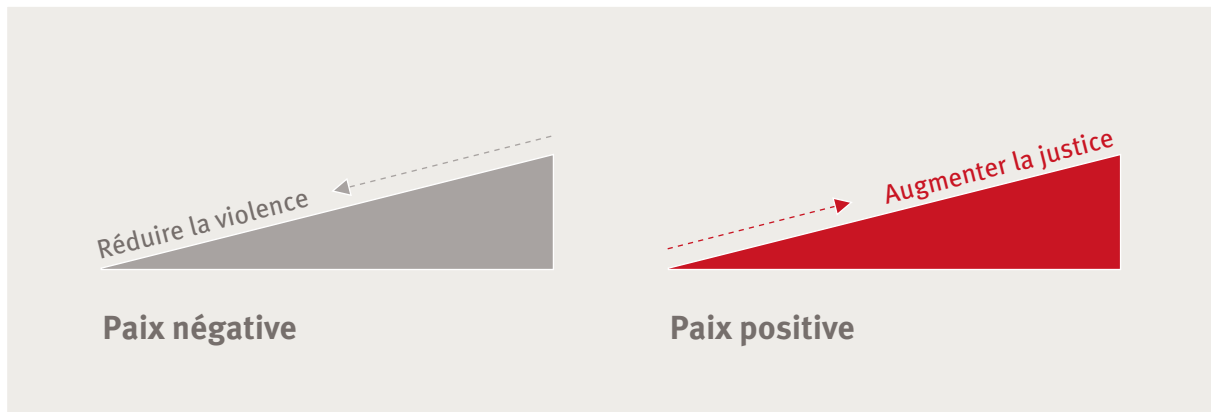


Certains participants peuvent préférer un déclencheur auditif ou haptique plutôt qu'un déclencheur visuel. Dans ce cas, invitez-les à trouver un bruit, un son ou un geste qui représente leur compréhension personnelle de la paix.



Si la discussion de la paix en tant que telle est sensible dans votre contexte, vous pouvez inviter les participants à choisir l'image qui représente le mieux quelque chose qu'ils aimeraient modifier dans le monde. Adaptez les questions de débriefing en conséquence, tout en utilisant la section des catégories Galtung.

La paix en tant que processus



La paix en tant que processus. Illustration des auteurs d'après Johan Galtung (1969, 1990).

Contexte

Dans les débats portant sur la définition adéquate de la paix, la distinction entre paix négative et paix positive proposée par Johan Galtung, chercheur norvégien sur la paix et les conflits, a rallié tous les suffrages. Aujourd'hui, c'est l'une des définitions les plus couramment utilisées dans l'éducation à la paix. La paix négative décrit la paix comme l'absence de guerre ou de violence physique directe. La paix positive signifie l'absence de violence directe, structurelle et culturelle. La paix en tant que processus inclut donc l'augmentation de la justice sociale et la réduction de toutes les formes de violence. Elle est orientée vers la création d'une culture de la paix parmi les personnes au sein des sociétés et entre elles.

Une critique fréquente d'une compréhension aussi large de la paix que la paix positive de Galtung est qu'elle manque de clarté conceptuelle. Néanmoins, la plupart des universitaires s'accordent à dire que la paix est un processus complexe, à long terme et à plusieurs niveaux. Dans ce processus, il est possible d'identifier des étapes vers la paix et de mesurer la diminution de la violence et l'augmentation de la justice. Cette paix à plusieurs niveaux signifie que la construire ou y travailler n'est pas seulement l'affaire des diplomates, mais c'est une tâche permanente pour les parties prenantes à tous les niveaux de la société. Semblable aux multiples compréhensions de la paix explorées dans la méthode « Visions de paix », les universitaires et les praticiens dans le domaine de la consolidation de la paix et de la gestion des conflits examinent également la paix sous des angles distincts et définissent donc la paix différemment.

Liens et matériel supplémentaires

Galtung, Johan (1967) : Gewalt, Frieden und Friedensforschung. Dans : Galtung, Johan (1975) : Strukturelle Gewalt. Rowohlt. Reinbek.

Galtung, Johan (1971) : A Structural Theory of Imperialism. Journal of Peace Research. Vol. 8, no 2.

Galtung, Johan (1990) : Cultural Violence. Journal of Peace Research. Vol. 27, n° 3.

Galtung, Johan (1998) : Frieden mit friedlichen Mitteln. Friede und Konflikt, Entwicklung und Kultur. Leske + Budrich. Opladen.

2. Communiquer pour la gestion des conflits

Les techniques de communication pour la gestion des conflits sont une série de méthodes comprenant les compétences de paraphrase, de mise en miroir, d'écoute active et de réponse active qui permettent aux participants d'approfondir leurs compétences de dialogue en améliorant la communication. Ces méthodes encouragent et responsabilisent les participants lorsqu'ils abordent des questions controversées et difficiles. Elles favorisent également les compétences de communication des participants pour engager ou participer à des dialogues interreligieux ou interconfessionnels. Le but n'est pas seulement de prêter attention, mais d'écouter attentivement et activement ce que dit l'autre personne. Toutes ces méthodes peuvent aider à réduire les conflits.

Méthode : Changer de perspective – Changer de chapeau

But

- ≡ Les participants prennent conscience qu'il peut y avoir plusieurs points de vue sur n'importe quel problème. Ils apprennent à accepter que différentes perspectives coexistent et sont également valables.
- ≡ Les participants pratiquent la communication constructive, la pensée directe et la prise de décision, au lieu de classer la pensée ou le penseur.
- ≡ Les participants se rendent compte que les perspectives individuelles se réfèrent souvent à des ensembles de normes et de valeurs, les valeurs religieuses étant fréquemment la référence dans les contextes confessionnels.

Matériel

- ≡ Par groupe : 1 lot de 5 chapeaux en papier plié (blanc, noir, jaune, vert et rouge) et 1 carte hôte bleue
- ≡ Par groupe : 1 impression de « Matériel : Changer de perspective – Changer de chapeau »
- ≡ Par groupe : 1 impression de la feuille de travail « Changer de perspective – Changer de chapeau »

Cadre

Taille du groupe : minimum 6 participants

Durée

60 minutes

Préparation

Lisez la méthode et les informations générales et regardez peut-être la vidéo explicative « What is Six Thinking Hats? » : <https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4>.

Préparez des ensembles de cinq chapeaux en papier et une carte d'hôte bleue en fonction de la taille de votre groupe et de la méthode de base ou de la variante que vous avez l'intention d'utiliser.

Instructions de pliage pour les chapeaux en papier :

- ≡ En images : <https://www.origamiway.com/origami-hat.shtml>.
- ≡ Ou vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=OCJvzSuVT6Q>.

Identifiez les thèmes spécifiques au contexte qui sont pertinents pour le groupe cible comme base de la discussion sur la méthode. Découvrez quelques exemples ci-dessous.

Quelques exemples de thèmes

- ≡ « Ne fais pas à autrui ce que tu ne voudrais pas qu'on te fasse. » (La Règle d'or)
- ≡ « Si le dialogue n'est plus possible dans un conflit, la violence peut être le dernier recours pour la résolution du conflit. »
- ≡ « Tous les hommes sont égaux ».

Méthode de base

Procédure

Expliquez la méthode en plénière, en utilisant par exemple la formulation suivante : « Vous travaillerez en groupes de six. Une personne sera l'hôte et recevra la carte bleue. Les cinq autres participants porteront l'un des chapeaux. Chaque chapeau représente une perspective particulière sur un sujet donné. Les perspectives peuvent différer de votre opinion personnelle. Vous trouverez des instructions sur les perspectives particulières relatives à votre chapeau sur la feuille de travail. Les cinq qui portent les chapeaux aborderont le thème du point de vue de leur chapeau. »

Invitez les participants à former des groupes de six. Distribuez la feuille de travail, un set de chapeaux et la carte d'hôte bleue pour chaque groupe et invitez les participants à prendre l'un des chapeaux ou la carte.

Donnez aux participants le temps de lire les tâches sur la feuille de travail. Assurez-vous que les participants connaissent le point de vue de leur propre chapeau et les points de vue relatifs aux chapeaux des autres membres du groupe. Annoncez ensuite un thème et prévoyez environ 10 minutes pour la discussion de groupe. Commencez par un thème simple pour illustrer le fonctionnement de la méthode.

Ensuite, rassemblez les groupes en plénière pour une courte discussion afin de clarifier toutes les questions.

Pour le(s) tour(s) suivant(s), invitez les participants à échanger les chapeaux et la carte de l'hôte et répétez le processus avec un nouveau thème. Plus il y a de tours, plus les participants exploreront de perspectives. Plus un thème est controversé, plus il faudra de temps pour en discuter.

Concluez la session de méthode en encourageant les participants à sortir physiquement de leur perspective donnée en enlevant leur chapeau ou en changeant de siège, etc. Modérez ensuite une série de débriefing, en utilisant des questions de réflexion telles que celles énumérées ci-dessous.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Quelles différences de raisonnement avez-vous perçues lorsque vous avez trouvé des arguments pour les différents points de vue des chapeaux ?
- ≡ Y a-t-il un chapeau particulier qui reflète le mieux la façon dont vous argumentez généralement ?
- ≡ Quel chapeau reflète la perspective la plus courante dans votre contexte ? Pourquoi ?
- ≡ Y a-t-il un chapeau qui représente la perspective religieuse ?
- ≡ Qu'avez-vous ressenti en écoutant les divers points de vue ?
- ≡ Au cours de la discussion, avez-vous eu l'envie de juger certains arguments qui contredisaient soit votre point de vue personnel, soit la perspective relative au chapeau que vous portiez ?



Les chapeaux représentent des catégories de pensée, pas des personnes elles-mêmes ou leur opinion. Assurez-vous que les participants comprennent que le port d'un chapeau implique d'adopter et de représenter délibérément un point de vue qui n'est pas forcément le leur. Le port d'un chapeau en papier est un repère visuel qui aide à séparer le point de vue du chapeau de celui de la personne.



L'expérience a montré que pour que les participants comprennent la méthode « Changer de perspective – Changer de chapeau », il est logique de commencer par un exemple simple indépendant des contextes spécifiques. Un exemple, accessible à tous, est le suivant : « Tout le monde devrait avoir huit heures de sommeil par nuit. » Des thèmes plus controversés, tels que les exemples ci-dessus, peuvent être introduits progressivement.



La méthode et ses variantes ont le potentiel de créer des tensions parmi les participants puisqu'ils discutent de thèmes controversés à partir de perspectives contrastées, parfois même contradictoires. Plus un sujet est proche des expériences vécues par les participants, plus le potentiel de tensions au sein du groupe est grand. En tant que facilitateur, demandez-vous si vous avez la capacité de tenir l'espace dans une telle situation. Il peut être plus facile de tenir l'espace lorsque l'on travaille en équipe de facilitateurs.

Variante

Durée

60 minutes

Procédure

Notez que le facilitateur joue le rôle de l'hôte (carte bleue) dans cette variante.

Invitez tous les participants à s'asseoir en cercle.

Placez l'ensemble de chapeaux en papier au centre du cercle et expliquez les étapes suivantes de la méthode en plénière :

- ≡ Présentez la perspective de chaque chapeau en vous référant à la description dans l'aperçu.
- ≡ Illustrez le rôle des chapeaux et les multiples perspectives représentées en parlant à travers l'exemple – « Tout le monde devrait avoir huit heures de sommeil par nuit » – dans l'aperçu.
- ≡ Distribuez des copies du « Matériel : Changer de perspective – Changer de chapeau » aux participants à titre de référence au cours des prochaines étapes.
- ≡ Avant de commencer le premier tour de discussion, assurez-vous que les participants sont conscients que leurs arguments doivent refléter la perspective représentée par un chapeau, qui n'est pas forcément la leur. Soulignez que ramasser un chapeau est volontaire.
- ≡ Partagez un sujet de discussion facile (voir encadré « Quelques exemples de thèmes ») pour que chacun se familiarise avec le déroulement de la méthode. Invitez les participants à partager un point de vue en prenant un chapeau au centre et en le tenant ou en le portant. Ils replacent ensuite le chapeau au centre. Le flux de la discussion se poursuit sur la base de ce principe jusqu'à ce que chaque chapeau ait été utilisé au moins une fois.
- ≡ Après le premier tour de discussion, organisez un court débriefing.
- ≡ Invitez les participants à suggérer un sujet pour le deuxième tour de discussion.

Concluez la session de méthode en modérant un cercle de réflexion et de débriefing. Les « questions de réflexion suggérées » à la fin de la méthode de base ci-dessus peuvent être une source d'inspiration pour le débriefing.



Gardez à l'esprit que certains participants, surtout les enfants, peuvent se sentir mal à l'aise à l'idée d'exprimer une certaine perspective attribuée à un chapeau particulier. Basée sur les principes de participation volontaire et d'expression dans le groupe, la variante de la méthode de base permet de créer un espace sécurisé et contribue à mettre les participants à l'aise. Cela peut ainsi réduire le risque de ressentir de la honte. Cependant, la variante nécessite une participation active de la part de tous les participants.

Contexte

Cette méthode s'inspire de l'approche « Six Thinking Hats » de De Bono. Alors que De Bono a développé six chapeaux de réflexion pour représenter différents points de vue sur un sujet donné, la méthode fonctionne également avec cinq chapeaux de réflexion et un hôte (carte bleue).

Cette méthode est une technique permettant d'aborder des sujets controversés de différents points de vue. Elle aide les gens à adopter plusieurs perspectives et peut également aider à la prise de décision. En apportant des sentiments, des émotions et du scepticisme dans la discussion, cela ouvre la possibilité de créativité dans les processus de prise de décision. Des similitudes et des différences dans les perceptions, les pensées, les croyances, les sentiments et les émotions sont mis en lumière. En rendant ces différences perceptibles, une base pour leur acceptation est établie.

Cette méthode peut également contribuer à un dialogue constructif, conduisant au respect et à la compréhension mutuelle. Elle peut être appliquée dans différentes phases de conflit. Elle peut avoir un effet préventif en brisant les préjugés et les structures discriminatoires et peut également contribuer à créer un terrain d'entente.

Dans la plupart des contextes de groupe, les gens ont tendance à se sentir contraints d'adopter systématiquement une perspective spécifique. Cela restreint la manière et la mesure dans laquelle chaque personne, et même un groupe dans son ensemble, peut explorer et analyser une problématique.

Liens et matériel supplémentaires

Site Internet de De Bono. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.debono.com/>.

De Bono, Edward (2016) : Six Thinking Hats. Penguins Books Limited. London.

Origamiway website. Make a Paper Hat : Origami Hat Instructions.

Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.origamiway.com/origami-hat.shtml>.

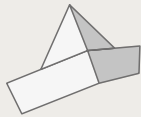
How to Make a Paper Hat – Origami – Simple and Easy Folds – Step by Step Instructions.

Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.youtube.com/watch?v=OCJvzSuVT6Q>.

What is Six Thinking Hats ? Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4>.

Matériel : Changer de perspective – Changer de chapeau

Exemple de sujet pour illustrer les rôles des différents chapeaux :
« Tout le monde devrait avoir huit heures de sommeil par nuit. »



Chapeau blanc – Chapeau d'information

Tâche :

Se concentre sur les faits

Argumentation possible :

« Existe-t-il des preuves scientifiques indiquant combien d'heures par nuit est la quantité de sommeil la plus saine ? »



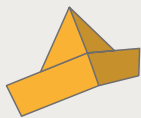
Chapeau noir – Chapeau de sécurité

Tâche :

Identifie les risques et les problèmes

Argumentation possible :

« Les gens meurent de manière prématurée s'ils ne dorment pas suffisamment ! »



Chapeau jaune – Chapeau optimiste

Tâche :

Identifie les avantages et la valeur ajoutée

Argumentation possible :

« Cela pourrait être bénéfique pour la société si tout le monde est bien reposé. Les gens sont moins stressés et irritables et plus équilibrés. »



Carte hôte bleue – Hôte

Tâche :

Gère le flux de discussion entre les cinq chapeaux.

Garde un œil sur la dynamique du groupe. S'assure que chaque chapeau a son mot à dire. Résume tous les points de vue et arguments clés à l'issue d'un débat, à l'oral ou à l'écrit.



Chapeau rouge – Chapeau de sentiment

Tâche :

Suit l'intuition et l'instinct ; n'a pas besoin de justifications

Argumentation possible :

« Je serais si heureux si j'avais le temps et la possibilité d'avoir huit heures de sommeil par nuit ! »

Chapeau vert – Chapeau de pensée créative

Tâche :

Explore des idées créatives, souvent au-delà de la pensée logique

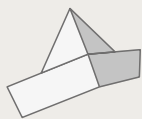
Argumentation possible :

« Créons un horaire de sommeil pour équilibrer les habitudes de sommeil et la consommation d'énergie quotidienne de manière plus efficace ! »

Feuille de travail : Changer de perspective – Changer de chapeau

- ≡ Prenez un moment en silence pour vous familiariser avec la perspective relative à votre rôle (soit un chapeau de couleur, soit l'hôte avec la carte bleue) en utilisant l'aperçu sur la feuille de travail.
- ≡ Un par un, partagez le point de vue de votre rôle avec les autres membres du groupe et discutez des points de vue des différents rôles dans le groupe.
- ≡ Commencez le premier tour de discussion avec le sujet donné par le facilitateur, en argumentant du point de vue de votre chapeau. L'hôte animera la discussion, s'assurera que le point de vue de chaque chapeau est exprimé et fera un récapitulatif des principaux points de vue partagés.
- ≡ Rassemblez-vous en plénière pour un court débriefing.
- ≡ Regroupez-vous, échangez les rôles (chapeaux et carte d'hôte) et répétez le processus ci-dessus en discutant d'un nouveau sujet donné par votre facilitateur.

Changer de perspective – changer de chapeau



Chapeau blanc – Chapeau d'information

Tâche :
Se concentre sur les faits



Chapeau noir – Chapeau de sécurité

Tâche :
Identifie les risques et les problèmes



Chapeau jaune – Chapeau optimiste

Tâche :
Identifie les avantages et la valeur ajoutée



Carte hôte bleue – Hôte

Tâche :
Gère le flux de discussion entre les cinq chapeaux.
Garde un œil sur la dynamique du groupe. S'assure que chaque chapeau a son mot à dire.
Résume tous les points de vue et arguments clés à l'issue d'un débat, à l'oral ou à l'écrit.



Chapeau rouge – Chapeau de sentiment

Tâche :
Suit l'intuition et l'instinct ; n'a pas besoin de justifications



Chapeau vert – Chapeau de pensée créative

Tâche :
Explore des idées créatives, souvent au-delà de la pensée logique

Méthode : Modes de gestion des conflits

But

- ≡ Les participants apprennent les types de conflits, leurs caractéristiques et comment les reconnaître.
- ≡ Les participants découvrent les différentes possibilités d'interaction dans les situations de conflit et réfléchissent à leur comportement personnel, à la fois dans des contextes religieux et non religieux.

Matériel

- ≡ 1 feuille de tableau de conférence/grande feuille de papier
- ≡ 1 feuille de papier A4 et des stylos de couleur pour chaque paire de participants
- ≡ 1 feuille de tableau de papier pour dessiner le tableau des modes de conflit

Durée

60-90 minutes

Préparation

Préparez des tableaux à feuilles mobiles ou grandes feuilles de papier selon les deux tableaux de la page 59-60. Lisez la méthode et regardez la vidéo « Thomas Kilmann Conflict Mode Instrument » : <https://www.youtube.com/watch?v=PFIydyH2H8Y>.

Procédure

Invitez les participants à se mettre par deux et à placer leurs chaises l'une à côté de l'autre. Divisez les participants en deux groupes ; le groupe A est constitué de tous les participants assis sur la chaise de droite ; le groupe B est constitué de tous les participants assis sur la chaise de gauche.

Demandez à tous les participants du groupe A de vous suivre hors de la salle où vous leur fournirez des instructions pendant que le groupe B patiente à l'intérieur. Puis changez de groupe. Une fois de retour dans la salle, tous les participants se rasseient sur leurs chaises respectives. Il est très important que les membres des groupes A et B s'abstiennent de se parler pendant cet exercice jusqu'à ce qu'ils reçoivent une consigne différente.

- ≡ **Instructions pour le groupe A** : vous pouvez utiliser la formulation suivante : « Vous aimez les journées ensoleillées à la plage. Votre tâche consiste à dessiner la plus belle journée ensoleillée à la plage que vous puissiez imaginer. Cette tâche est extrêmement importante pour vous et vous êtes désireux de l'accomplir. Cette tâche est une mission secrète que vous ne devez en aucun cas partager avec votre partenaire du groupe B. »
- ≡ **Instructions pour le groupe B** : vous pouvez utiliser la formulation suivante : « Vous aimez les nuits dans les grandes villes sous la lune et les étoiles. Votre tâche consiste à dessiner la plus belle nuit que vous pouvez imaginer dans une ville. Cette tâche est extrêmement importante pour vous et vous êtes désireux de l'accomplir. Cette tâche est une mission secrète que vous ne devez en aucun cas partager avec votre partenaire du groupe A. »

Distribuez une feuille de papier et un bloc-notes à tous les participants du groupe A (chaises de droite) et des stylos à tous les participants du groupe B (chaises de gauche). Rappelez aux participants de rester silencieux et de s'abstenir de se parler.

Invitez les duos de participants à tenir les stylos et à commencer à accomplir leurs tâches respectives de la meilleure façon possible dans un silence absolu. Donnez aux participants un maximum de trois minutes pour terminer leur dessin.

Ensuite, demandez aux participants d'effectuer l'exercice suivant :

Montrez aux participants le tableau à feuilles mobiles avec les cinq animaux (page 59). Chaque animal représente une façon de se comporter et d'interagir dans une situation ou un conflit. Demandez aux participants de sélectionner l'animal qui représente le mieux la façon dont ils ont interagi pendant la tâche de dessin. Les participants doivent fonder leur décision sur les caractéristiques qu'ils associent aux animaux.

Commencez le débriefing en demandant qui pense avoir agi comme un requin. Parmi ceux qui lèvent la main, invitez une personne à expliquer pourquoi elle pense qu'un requin lui convient le mieux et ce qu'elle pense de la méthode. Ensuite, demandez à son/sa partenaire de partager son animal et ce qu'il/elle a pensé de la méthode. Aussi, demandez-lui ce que cela lui a fait d'interagir avec quelqu'un qui agissait comme un requin. En fonction de la taille du groupe et de l'heure, permettez aux autres qui ont choisi les requins de partager eux aussi leurs expériences. Fermez le « cercle du requin » en introduisant les caractéristiques typiques du style de conflit compétitif représenté par le requin selon le tableau page 60 et le « Contexte ».

Procédez de la même manière avec les autres animaux et styles de conflit. Voir les descriptions dans la section Contexte ci-dessous.

Terminez par une réflexion et une évaluation, sur la base des questions ci-dessous. Vous pouvez également inviter les participants à observer leur façon d'interagir avec les autres dans le courant de la journée ou dans des situations quotidiennes.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Quelles styles de gestion des conflits fonctionnent bien ensemble et lesquels sont sujetes à l'escalade ? Pourquoi ?
- ≡ Quel comportement typique de conflit basé sur les modes de conflit de Thomas-Kilmann identifiez-vous dans votre vie quotidienne ?
- ≡ Comment vous comportez-vous en situation de conflit ?
- ≡ Existe-t-il un modèle comportemental dominant ? Si oui, lequel ?
- ≡ Comment votre comportement de conflit change-t-il en fonction de votre bien-être, de votre contrepartie ou du contexte ?
- ≡ Comment utiliser les différents styles de gestion des conflits de manière stratégique ?

Questions de réflexion supplémentaires si les participants connaissent déjà les différents types de conflits (page 37-39):

- ≡ Comment évolue votre comportement conflictuel selon le type de conflit (conflit de valeurs, conflit d'intérêts, conflit de pouvoir, etc.) ?

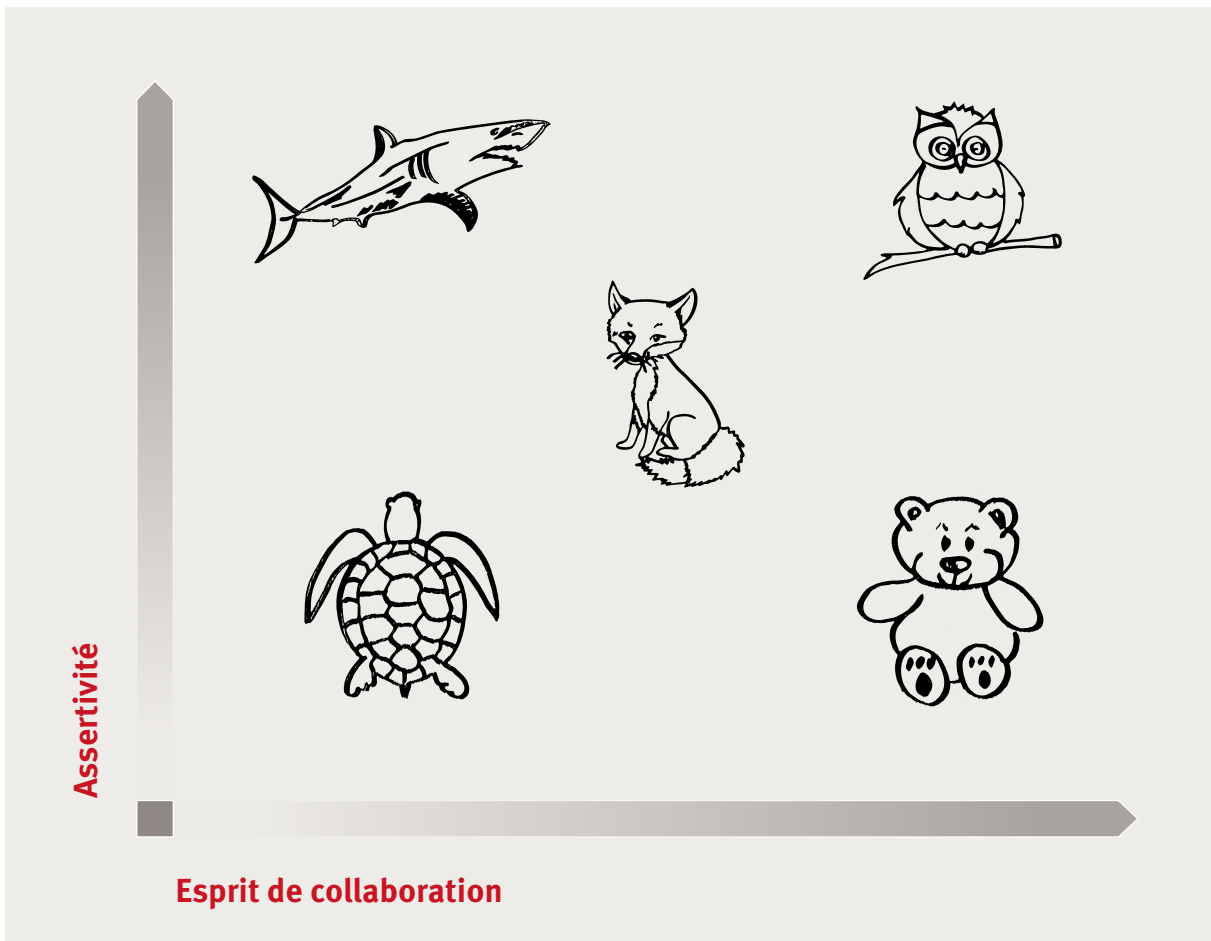


L'attribution de caractéristiques aux animaux peut différer d'un contexte à l'autre. Les associations de participants peuvent donc différer. Si les participants ont des difficultés à associer des caractéristiques spécifiques à chacun des cinq animaux, vous pouvez présenter brièvement les caractéristiques des animaux selon le modèle Thomas-Kilmann : le requin représente un comportement combatif ; la tortue représente un comportement évasif et d'évitement ; l'ours en peluche représente le comportement d'équilibre ; le hibou représente un comportement orienté vers la coopération ; le renard représente un comportement orienté vers les compromis. Les illustrations du modèle Thomas-Kilmann remplacent parfois la tortue par une autruche, par exemple.



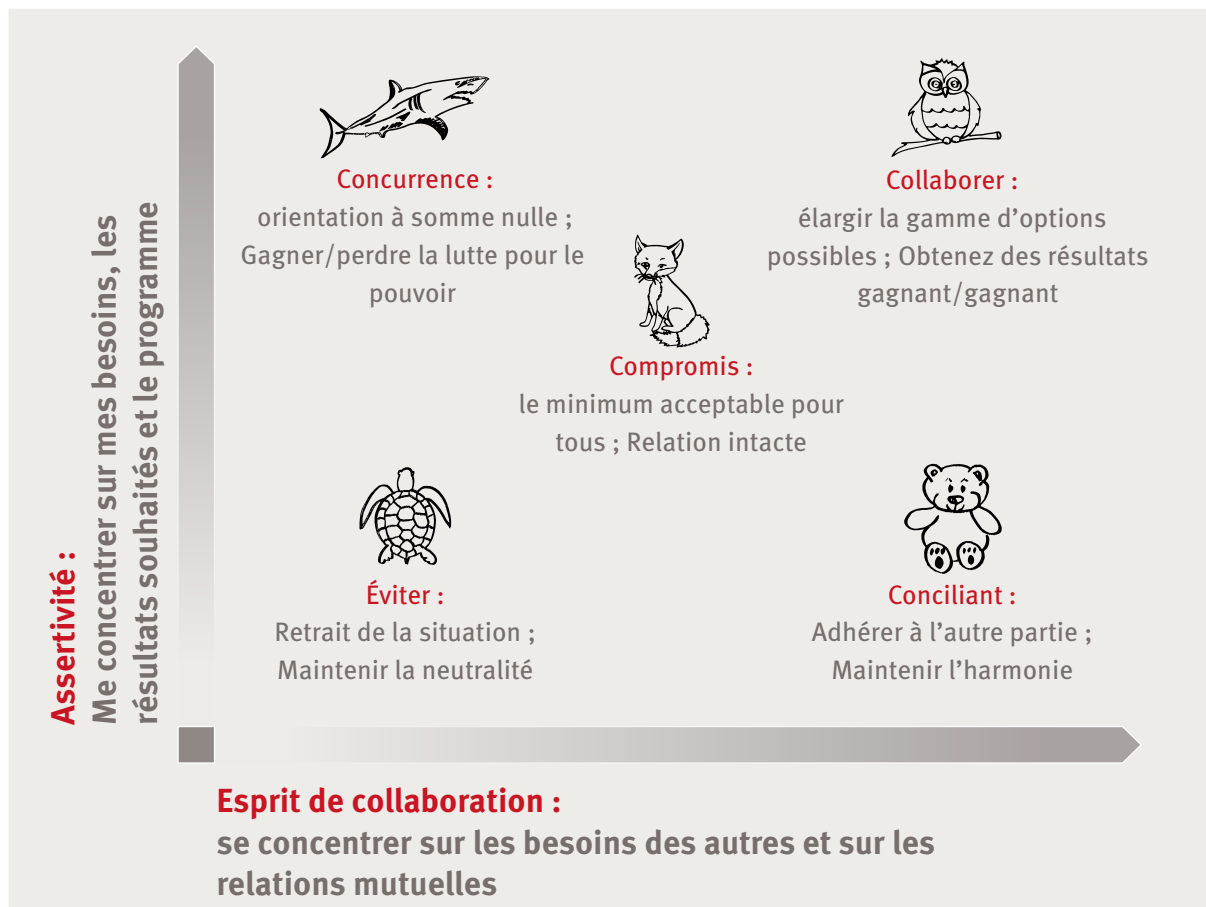
Les animaux choisis ont-ils des significations différentes dans votre contexte ? Trouvez des animaux qui représentent les meilleurs modes de conflit dans votre contexte.

Les modes de conflit de Thomas-Kilmann



Cinq animaux illustrant les modes de conflit de Thomas-Killmann. Illustration des auteurs basée sur Thomas, Kenneth/Kilmann, Ralph (1997).

Les modes de conflit de Thomas-Kilmann



Les modes de conflit de Thomas-Kilmann. Illustration des auteurs basée sur Thomas, Kenneth/Kilmann, Ralph (1997).

Contexte

Le modèle Thomas-Kilmann visualise comment les gens se comportent dans des situations de conflit. Sur un axe, il montre le degré de détermination (« À quel point est-ce important pour moi d'atteindre mes objectifs ? ») et sur l'autre axe le degré de volonté de coopérer (« Quelle est l'importance pour moi d'une relation harmonieuse ? ») et comment ils influencent l'action et le style de conflit. Pour illustrer les différents styles de conflits, ils peuvent être associés à des animaux. Un requin est susceptible de se comporter de manière compétitive dans un conflit, c'est-à-dire qu'il se bat pour ses intérêts et est orienté vers une solution dans laquelle une seule partie peut faire valoir ses intérêts (gagnant-perdant). Une tortue évite généralement les conflits. Dans les situations de conflit, sa stratégie consiste à se replier dans sa coquille. Un ours en peluche recherche l'harmonie, c'est pourquoi il met souvent de côté ses propres intérêts et donne satisfaction à l'autre partie. Dans un conflit, un renard recherche des compromis acceptables pour toutes les parties au conflit, tandis qu'un hibou se comporte toujours de manière coopérative et s'efforce de trouver une solution de conflit créative qui soit profitable à toutes les parties (gagnant-gagnant).

Liens et matériel supplémentaires

Thomas, Kenneth/Kilmann, Ralph (1997) : Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Xicom. New York.

Thomas Kilmann Conflict Mode Instrument. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.youtube.com/watch?v=PFIydyH2H8Y>.

Méthode : Reconnaissant ou offensant

But

- ≡ Les participants reconnaissent les effets de ce qu'ils disent, de la façon dont ils le disent et du ton de leur voix sur leurs pairs.

Matériel

- ≡ Par participant : 1 impression de la feuille de travail « Appréciatif ou offensant »

Durée

30 minutes

Préparation

Imprimez 1 copie de la feuille de travail « Appréciatif ou offensant » pour chaque participant.

Procédure

Invitez les participants à former des équipes de deux et distribuez la feuille de travail.

Décrivez brièvement les étapes suivantes de la méthode :

Les participants commencent par parcourir la feuille de travail et réfléchissent en silence aux deux questions :

- ≡ « Lesquelles des déclarations percevez-vous comme offensantes dans une conversation ou une discussion ? »
- ≡ « Lesquelles des déclarations percevez-vous comme respectueuses et appréciatives dans une conversation ou une discussion ? »

Dans leurs groupes de deux, les participants prononcent à tour de rôle les déclarations dans différentes intonations et humeurs.

Ensuite, les partenaires partagent leurs points de vue sur les deux questions et les différences qu'ils perçoivent en termes d'intonation et d'humeur.

Prévoyez un échéancier pour la discussion.

Clôturez la méthode par une courte séance de débriefing.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Comment votre perception différerait-elle en réponse à l'intonation et à l'humeur ?
- ≡ Dans une conversation, qu'est-ce qui est le plus important : ce qu'une personne dit ou comment elle le dit ?
- ≡ Dans la conversation quotidienne, utilisez-vous souvent l'une des déclarations que vous avez identifiées comme offensantes ? Si oui, pourquoi ?
- ≡ Pensez-vous qu'il est facile de changer la communication quotidienne pour devenir plus reconnaissant et respectueux en n'utilisant pas ces formules ?



Encouragez les participants à trouver plus de formules et d'expressions de leur contexte qu'ils utilisent souvent dans leur communication quotidienne. Discutez en plénière si les participants les perçoivent comme reconnaissants ou offensants.

Feuille de travail : Appréciatif ou offensant

- ≡ Formez des équipes de deux.
- ≡ Prenez le temps de parcourir la feuille de travail.
- ≡ Prenez une minute pour réfléchir par vous-même aux deux questions suivantes :
 - ≡ « Lesquelles des déclarations percevez-vous comme offensantes dans une conversation ou une discussion ? »
 - ≡ « Lesquelles des déclarations percevez-vous comme respectueuses et appréciatives dans une conversation ou une discussion ? »
- ≡ À tour de rôle, prononcez les déclarations ci-dessous dans différentes intonations et humeurs.
- ≡ Partagez votre point de vue sur les deux questions et les différences que vous percevez en termes d'intonation et d'humeur.

Source : Adaptation des auteurs de l'IGC : Essentials of Dialogue : Guidance and Activities for teaching and practising dialogue with young people.



Méthode : Paraphrase

But

- Les participants pratiquent l'écoute active et cultivent la présence et l'attention sans partage dans la communication.

Durée

30 minutes

Préparation

Identifiez des sujets dont les participants peuvent parler tout en pratiquant la méthode.

Procédure

Invitez les participants à former des équipes de deux (A et B).

Résumez brièvement les étapes suivantes de la méthode :

- A et B sont assis face à face.
- A partage ses opinions sur un sujet pendant une minute, par exemple sur le sens que revêt la religion à ses yeux.
- B écoute puis reformule ce qu'il a entendu, en commençant ses phrases par « J'ai entendu une personne qui... ». B résume donc ce qui a été dit, en utilisant des mots différents. B n'ajoute pas sa propre interprétation, opinion ou commentaire. A écoute activement pendant que B paraphrase.
- Encouragez B à trouver un équilibre entre la répétition pure et la paraphrase réelle.
- Une fois que B a terminé la paraphrase, A continue de parler pendant une minute avant d'être à nouveau paraphrasé par B.

Invitez les participants à changer de rôle au bout d'environ cinq minutes.

Une fois que chaque participant a eu son tour, donnez aux participants trois minutes pour un check-in au sein de leurs équipes. Invitez-les à se demander s'ils se sont sentis entendus et compris par leur partenaire.

Facilitez une courte séance de débriefing en utilisant les questions suivantes :

Questions de réflexion suggérées

- Comment vous sentiez-vous dans les différents rôles ?
- Quels sont les avantages de la paraphrase ?
- Quels sont les défis de la paraphrase ?

Matériel : Initier la rétroaction

*J'ai vu une personne
qui...*

*J'ai entendu une
personne qui...*

*Merci beaucoup pour
votre opinion, mais...*

*Ai-je bien vu
que...*

*Je sens
que...*

*Ce fait est intéressant,
mais...*

*Une autre façon de voir
la situation est...*

*Qu'est-ce qui vous fait
penser ça ?*

*J'imagine ce que vous
ressentez...*

*Ma foi m'apprend
que...*

*Quelles croyances
sous-tendent ...?*

*Vous voulez dire
que... ?*

*Vous ai-je bien
compris... ?*

Méthode : Mise en miroir

But

- Les participants reconnaissent les effets sur leurs pairs de la façon dont ils disent les choses, le ton de leur voix et leur langage corporel.

Durée

30-45 minutes

Procédure

Étape I :

Invitez les participants à former des équipes de deux (A et B).

A et B se tiennent face à face à une distance égale aux deux bras tendus.

A prend les devants et commence à faire des mouvements lents.

B suit les mouvements de A en les reflétant.

Les participants doivent s'abstenir de parler pendant la méthode. Invitez les participants à changer de rôle au bout de trois minutes.

Étape II :

Invitez les partenaires à répéter l'exercice, encore une fois en silence. Cette fois, leader et follower ne sont pas assignés. A et B mènent et suivent à tour de rôle sans parler. Le lead alterne continuellement entre les deux sans accord préalable et sans utiliser de mots pour décider qui commence à diriger et qui suit.

S'il reste du temps, invitez les participants à trouver un nouveau partenaire et répétez la méthode.

Accordez trois minutes aux participants pour un check-in au sein de leurs équipes. Invitez-les à se concentrer sur ce qu'ils ont ressenti lorsqu'ils dirigent et suivent leur partenaire.

Facilitez une courte séance de débriefing en utilisant les questions suivantes.

Questions de réflexion suggérées

- Comment vous sentiez-vous dans les différents rôles ?
- Qu'est-ce que cela vous a fait de prendre la responsabilité de votre partenaire lorsque vous dirigiez ?
- Quel rôle joue l'auto-responsabilité dans le lead et le suivi ?



Entre autres choses, l'exercice nécessite un contact visuel, car un partenaire suit les mouvements de l'autre. Cela peut mettre certains participants mal à l'aise.



Présentez l'exercice à l'avance et laissez les participants décider s'ils souhaitent participer. Laissez-les choisir un partenaire avec lequel ils se sentent à l'aise ; n'affectez pas de partenaires.

Méthode : Réponse active

But

- ≡ Les participants améliorent leur capacité à poser des questions sensibles et ouvertes pour ouvrir le dialogue.

Matériel

- ≡ Par participant : 1 impression de la feuille de travail « Réponse active » (page 68-69)

Durée

30-45 minutes

Préparation

Imprimez une copie de la feuille de travail « Réponse active » par participant.

Procédure

Commencez par présenter l'objectif de la méthode, en utilisant la formulation suivante :

« Pour comprendre le but de la réponse active, il est utile de comparer l'écoute active avec l'écoute défensive. L'écoute active montre à votre interlocuteur que cela vous intéresse d'entendre ce qu'il a à dire, que vous l'entendez et que vous êtes présent dans l'instant et que vous prenez une part active à la conversation. L'écoute défensive, en revanche, se caractérise par une absence, une absence d'attention, un manque d'intérêt pour la conversation ou son interlocuteur et donc l'incompréhension de ce qui a été exprimé. »

Vous voudrez peut-être illustrer la différence entre une réponse active et défensive en lisant l'exemple sur la feuille de calcul.

Invitez les participants à former des équipes de deux à cinq personnes. Distribuez la feuille de travail et présentez les tâches décrites sur la feuille de travail.

Attirez l'attention sur le mnémonique « ÉCOUTER » sur la feuille de travail.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Quelle est la différence majeure pour vous en tant qu'auditeur entre une réponse active et une réponse défensive ?
- ≡ Qu'est-ce qui peut pousser les gens à répondre sur la défensive ?
- ≡ Lorsque vous parlez à d'autres de sujets sensibles, quelles sont les choses importantes à retenir ?



Dans certains contextes, les gens peuvent répondre sur la défensive non pas par manque d'intérêt mais parce qu'ils ne sont pas sûrs de la réaction appropriée pour la situation spécifique ou peut-être parce qu'ils manquent de capacité d'empathie et de sensibilité. Dans ces cas, une réponse passive peut être interprétée à tort comme un manque d'intérêt.

Feuille de travail : Réponse active

En équipe,

- ≡ identifiez et partagez des exemples pour chacun des sujets
- ≡ formulez une phrase, une question ou une accusation pour chaque sujet
- ≡ formulez et écrivez une réponse défensive pour chaque sujet
- ≡ trouvez des réponses actives possibles basées sur le mnémotique 'ÉCOUTER' pour chacun de vos exemples

LISTEN mnemonic

L	OOK	interested, get interested
I	NVOLVE	yourself by responding
S	TAY	on target
T	EST	your understanding
E	VALUATE	what you hear
N	EUTRALISE	your feelings

ÉCOUTEZ mnémotique

R	EGARDEZ	en étant intéressé, intéressez-vous
I	MPLIQUEZ-VOUS	en répondant
G	ARDEZ	le cap
T	ESTEZ	votre compréhension
É	VALUEZ	ce que vous entendez
N	EUTRALISEZ	vos sentiments

Exemple de scénario

Sujet : Père au travail	
Expression : Un fils dit à son père : « <i>Papa, tu n'as jamais de temps pour moi ! Tu es toujours au travail. »</i>	
Réponse active : « <i>On dirait que tu es vraiment frustré que je sois si occupé. Je comprends que je te manque. Quand veux-tu que je sois là ? Essayons de trouver un moyen de passer plus de temps ensemble. »</i>	Réponse défensive : « <i>Fils, je dois travailler pour nourrir notre famille et payer tes loisirs. »</i>
Sujet : Pratiquer la religion	
Expression :	
Réponse active :	Réponse défensive :
Sujet : Faire les tâches ménagères	
Expression :	
Réponse active :	Réponse défensive :
Sujet : Stress au travail	
Expression :	
Réponse active :	Réponse défensive :

Méthode : Dialogue contrôlé

But

- ≡ Les participants améliorent leur capacité à poser des questions sensibles et ouvertes pour ouvrir le dialogue.
- ≡ Les participants acquièrent des compétences de communication de base qui peuvent être appliquées aux dialogues interreligieux, par exemple.

Matériel

- ≡ Par participant : 1 impression de la feuille de travail « Dialogue contrôlé » (page 71), et 1 impression de le matériel « Initier la rétroaction » (page 65)

Durée

30-45 minutes

Préparation

Imprimez une copie de la feuille de travail « Dialogue contrôlé » (page 71) et de le matériel « Initier la rétroaction » (page 65) par participant.

Procédure

Distribuez les deux feuilles de travail et invitez les participants à former des groupes de trois (A, B et C). Guidez brièvement les participants à travers les étapes de la méthode décrites sur la feuille de travail. Prévoyez un délai pour trois rondes de dialogue contrôlé. Une ronde de dialogue prend généralement une dizaine de minutes. Une fois que tous les participants ont endossé les trois rôles, concluez la session de méthode par un bref compte rendu, en utilisant les questions suivantes.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Quel est le principal point à retenir des trois cycles de dialogue contrôlé ?
- ≡ Quel rôle a été le plus difficile et pourquoi ?
- ≡ Quels pourraient être les avantages d'un dialogue contrôlé dans la vie quotidienne et sur votre lieu de travail ?



Donner des commentaires peut être difficile pour les participants introvertis ou timides. Assurez-vous que vous avez créé un espace sûr pour tous les participants afin de permettre et d'encourager tout le monde à partager leurs observations, ressentis et pensées. Insistez sur le fait que le feedback est compris comme un moyen constructif d'améliorer les compétences en communication, et non comme une critique personnelle.

Feuille de travail : Dialogue contrôlé

Cet exercice aide à développer des compétences de communication, telles que l'écoute active, la paraphrase et la mise en miroir.

L'exercice comprend trois étapes :

1

Personne A et B : A et B sont assis face à face.

Personne A : A parle en phrases courtes pendant trois minutes sur le sens de la religion dans sa vie quotidienne. Une fois que A a fini de parler, A écoute tandis que B paraphrase et reflète ce qu'il a entendu et vu.

Personne B : B écoute activement A et donne un feedback, ce qui inclut la paraphrase du contenu et la mise en miroir du langage corporel. B commence par dire : « J'ai vu une personne/J'ai entendu une personne qui... »

Personne C : C observe l'interaction entre A et B en silence.



Dans le rôle de B, veillez à ne pas interpréter ou juger ce que vous entendez et voyez ou lancez une discussion. Votre rôle ressemble à celui d'un miroir, pas d'un interlocuteur. Des amorces de phrases spécifiques aident à s'assurer que vous paraphraser réellement. Elles peuvent également vous aider à vérifier si vous avez bien compris ce que votre interlocuteur a exprimé. Vous trouverez de l'inspiration pour les amorces de phrases sur le matériel « Initier la rétroaction ». Dans le rôle de C, veillez à ne pas interpréter ou juger ce que vous observez.

2

Personne A : A donne du feedback sur ce qu'il a ressenti dans son rôle pendant le dialogue : en parlant, en écoutant la paraphrase et en voyant la mise en miroir de B. A donne du feedback pour déterminer si la paraphrase et la mise en miroir de B étaient appropriées, tandis que B et C écoutent sans interrompre.

Personne B : B donne du feedback sur ce qu'il a ressenti pendant le dialogue en écoutant activement, en paraphrasant et en reflétant, tandis que A et C écoutent sans interrompre.

Personne C : C donne du feedback sur la façon dont il a observé le dialogue, tandis que A et B écoutent sans interrompre.

3

Personne A, B et C : Changent de rôle et répètent les deux premières étapes. Assurez-vous que tout le monde a joué tous les rôles une fois.

Matériel : Liste de contrôle du dialogue

Pendant les dialogues, vous êtes invité à faire ce qui suit :

Attitude

- ≡ reconnaître la personne que vous écoutez ou avec laquelle vous dialoguez comme la personne la plus importante à ce moment-là
- ≡ montrer un niveau de curiosité adéquat
- ≡ être ouvert à l'apprentissage de la vie, des valeurs et des croyances des autres
- ≡ suspendre son jugement en faveur d'une écoute avec un cœur, un esprit, des yeux et des oreilles ouverts
- ≡ être capable de faire en sorte que les autres se sentent en sécurité pendant un dialogue
- ≡ être sensible aux sentiments et aux émotions de votre interlocuteur, ainsi qu'à vos propres sentiments et émotions, qui peuvent être déclenchés pendant le dialogue
- ≡ rencontrer les autres avec empathie et pleine conscience

Écoute

- ≡ écouter activement sans interrompre votre interlocuteur
- ≡ faire preuve d'un langage corporel respectueux et attentif lors du dialogue avec les autres
- ≡ poser des questions qui clarifient et cherchent une compréhension plus profonde
- ≡ prendre conscience des différences d'intonation, de ton et d'humeur

Parole

- ≡ parler pour vous-même et non au nom des autres dans le dialogue, en utilisant « je » au lieu de « nous »
- ≡ cadrer les questions dans le contexte de votre propre expérience
- ≡ baser vos descriptions des communautés, des cultures, des confessions, des croyances et des valeurs soit sur des faits, soit sur des expériences ou perceptions personnelles clairement indiquées
- ≡ prendre le temps de traiter ce que vous entendez, réfléchissez et ressentez avant de reprendre la parole afin d'éviter les réponses spontanées
- ≡ approfondir votre compréhension du contenu en le paraphrasant et en le résumant
- ≡ montrer de l'intérêt en demandant à votre partenaire de développer certains aspects

Mise en miroir

- ≡ prendre conscience des expressions faciales, des gestes et du langage corporel
- ≡ refléter le langage corporel ou les gestes pour augmenter la conscience de votre partenaire
- ≡ sensibiliser votre interlocuteur aux émotions sous-jacentes en reproduisant les expressions faciales, les gestes ou le ton de la voix ou en posant avec empathie des questions ouvertes

Réagir

- ≡ être capable de réagir avec empathie
- ≡ exprimer ce que vous ressentez lorsque vous entendez les propos de votre interlocuteur
- ≡ mettre votre interlocuteur au défi d'une manière appréciative, respectueuse, sensible aux conflits et aux traumatismes
- ≡ poser des questions ouvertes et des questions qui explorent le sens et la signification
- ≡ poser des questions éclairées par ce que vous entendez de votre interlocuteur pour approfondir votre compréhension
- ≡ montrer que vous appréciez les idées, les expériences et les croyances de votre partenaire même si vous n'êtes pas d'accord

3. Explorer les valeurs pour une coexistence pacifique

Méthode : Mes valeurs directrices

But

- ≡ Les participants réfléchissent à leurs propres valeurs directrices, à la manière dont ils les appliquent et au rôle de la religion dans leur système de valeurs personnel.
- ≡ Les participants renforcent leur capacité à parler de leurs propres valeurs.
- ≡ Les participants apprennent à connaître les valeurs fondamentales des autres et comment ces valeurs guident leur pensée et leur comportement.
- ≡ Les participants apprennent que les valeurs partagées peuvent relier les personnes et les groupes.

Matériel

- ≡ Par participant : 1 impression de la feuille de travail « Mes valeurs directrices »

Durée

45 minutes

Préparation

Imprimez la feuille de travail « Mes valeurs directrices ».

Procédure

Distribuez la feuille de travail « Mes valeurs directrices » et présentez la tâche décrite dessus. Invitez les participants à prendre 10 à 15 minutes pour concevoir leurs cartes résumant leurs valeurs fondamentales personnelles.

Une fois que les participants ont rempli leurs cartes, invitez-les à faire le tour de la pièce et à se réunir par deux. Par deux, ils se présentent et expliquent leurs valeurs fondamentales et comment ils les appliquent dans leur quotidien, à partir de leur carte. Les participants commencent leur conversation par un accueil chaleureux et la terminent en se remerciant mutuellement et en se disant au revoir. Ensuite, ils recherchent un nouveau partenaire de conversation jusqu'à ce qu'ils aient partagé leur carte avec au moins trois autres participants.

Concluez la session de méthode par un court débriefing en plénière, en utilisant les questions suivantes :

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Quelles différences et similitudes dans les valeurs directrices avez-vous identifiées au sein du groupe ?
- ≡ Laquelle de vos valeurs considérez-vous comme fondées sur la foi ou enracinées dans une tradition religieuse ?
- ≡ Lors de la présentation de vos valeurs fondamentales individuelles, avez-vous remarqué des valeurs contradictoires ? Le cas échéant, lesquelles et pourquoi ?
- ≡ Quelles valeurs considérez-vous comme ayant le potentiel de connecter votre groupe ?



Selon la durée de la session, le nombre d'échanges entre les participants peut être augmenté ou diminué. Alternativement, cette méthode fonctionne également pour briser la glace au début d'un atelier. Lorsque vous l'utilisez de cette manière, vous souhaitez peut-être raccourcir le débriefing.

Feuille de travail : Mes valeurs directrices

☰ Prenez un moment en silence pour réfléchir à vos valeurs directrices :

☰ Quelles sont vos valeurs fondamentales ?

.....

.....

.....

☰ Comment les appliquez-vous dans votre quotidien ?

.....

.....

.....

☰ Quel rôle la religion joue-t-elle dans vos valeurs fondamentales ?

.....

.....

.....

☰ Concevez votre carte de valeurs personnelles en écrivant ou en dessinant vos cinq valeurs les plus importantes.

☰ Faites le tour de la pièce et trouvez un interlocuteur. Accueillez votre partenaire et présentez-vous brièvement en partageant votre carte de valeurs avec lui. Expliquez comment vous appliquez ces valeurs dans votre vie.

☰ Une fois que vous avez tous les deux partagé vos valeurs fondamentales personnelles, remerciez-vous mutuellement, dites au revoir et cherchez un nouveau partenaire.

Méthode : Vivre les valeurs comme connecteurs

But

- ≡ Les participants apprennent à reconnaître les comportements fondés sur les valeurs.
- ≡ Les participants réfléchissent à la manière dont les valeurs sont vécues dans les sociétés.
- ≡ Les participants apprennent que non seulement les valeurs partagées, mais aussi les actions et les comportements fondés sur les valeurs peuvent relier les personnes et les groupes.

Matériel

- ≡ Par participant : 1 impression de la feuille de travail « Les valeurs vivantes en tant que connecteurs »

Durée

45 minutes

Préparation

Imprimez la feuille de travail « Les valeurs vivantes comme connecteurs ».

Procédure

Distribuez la feuille de travail « Les valeurs vivantes comme connecteurs ». Présentez brièvement les tâches décrites sur la feuille de travail.

Invitez les participants à former des groupes de quatre. Rappelez-leur de remplir la première partie de la feuille de travail de façon autonome et en silence.

Après le travail de groupe, concluez la session de méthode par un tour de débriefing en plénière.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Comment les comportements et les actions peuvent-ils être guidés par des valeurs ?
- ≡ Comment le comportement basé sur les valeurs relie-t-il les êtres humains et les sociétés ?
- ≡ Quel rôle la religion joue-t-elle dans la connexion des êtres humains et des sociétés ?



Alternativement, vous pouvez étendre la méthode en utilisant des images du jeu d'images « Peace Counts », en les plaçant au centre de la pièce. Vous pouvez télécharger l'ensemble d'images « Peace Counts » ici : <https://berghof-foundation.org/library/peace-counts-picture-set>

Feuille de travail : Les valeurs vivantes comme connecteurs

- ≡ Prenez un moment pour regarder et réfléchir sur les images. Identifiez et citez une valeur que vous voyez représentée dans chacune des images.
- ≡ Réunissez-vous en groupes de quatre. Partagez les valeurs que chacun de vous a identifiées pour chaque image. Expliquez les raisons pour lesquelles vous les avez identifiées.
- ≡ Discutez dans votre groupe de la façon dont les valeurs que vous avez identifiées pour chacune des images relie les personnes représentées sur les images correspondantes.
- ≡ Réfléchissez à ce que la valeur en question représente dans votre compréhension personnelle et votre vie quotidienne.



Méthode : La charte de paix

But

- ≡ Les participants discutent de la manière dont les valeurs résumées dans la Charte de la paix contribuent à une paix durable.

Matériel

- ≡ Par participant : 1 impression de la feuille de travail « La Charte de paix » (page 79-80)

Durée

45 à 60 minutes

Préparation

Imprimez la feuille de travail « La Charte de paix ».

Procédure

Invitez les participants à former des groupes de trois à cinq, selon la taille globale du groupe.

Distribuez la feuille de travail « La Charte de paix » et présentez brièvement les tâches décrites sur la feuille de travail.

Après le travail de groupe, réunissez-vous en séance plénière et laissez à chaque groupe le temps de rapporter brièvement ses expériences. Terminez par un compte rendu basé sur les questions suivantes.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Quelles sont les valeurs fondamentales qui promeuvent la paix ? Comment font-elles ?
- ≡ Quelles valeurs sont associées à la paix dans votre contexte ?
- ≡ Comment la religion contribue-t-elle à favoriser la paix ?



Si les méthodes « Mes valeurs directrices » et « Les valeurs vivantes en tant que connecteurs » ont déjà été mises en œuvre avant l'introduction de la méthode « La Charte de paix », la tâche de travail de groupe suivante peut être ignorée car elle est déjà abordée dans les deux autres méthodes :

« Comment pouvez-vous, en tant que personne, en tant que groupe ou en tant que communauté plus large, donner vie aux valeurs de la Charte et les transformer en actions et comportements quotidiens ? »

Feuille de travail : La Charte de paix

Tâches pour le travail individuel

- ≡ Prenez un moment pour lire la Charte.
- ≡ Identifiez et soulignez les déclarations et les phrases avec lesquelles vous êtes d'accord ou en désaccord. Lesquelles de vos valeurs fondamentales personnelles sont décrites avec précision dans la Charte ?

.....

.....

.....

Tâches pour le travail de groupe

- ≡ Partagez votre point de vue personnel avec votre groupe et discutez des questions suivantes :
 - ≡ Comment pouvez-vous, en tant que personne, en tant que groupe ou en tant que communauté plus large, donner vie aux valeurs de la Charte et les transformer en actions et comportements quotidiens ?

.....

.....

.....

- ≡ De votre point de vue, la Charte couvre-t-elle les aspects les plus essentiels pour créer une paix durable ?

.....

.....

.....

- ≡ Décidez comment vous résumerez brièvement votre discussion pour les autres groupes une fois de retour en plénière.



Charte de paix pour le pardon et la réconciliation

« La vision de la Charte de paix pour le pardon et la réconciliation est que le processus de pardon est vital pour la guérison et la réconciliation, dans le cadre de nos efforts collectifs pour rechercher la justice, l'harmonie et une paix durable.

Favoriser et pratiquer le pardon a le pouvoir de transformer les souvenirs et les réponses profondément ancrées, séquelles de l'injustice, des conflits et de la guerre. Cela peut libérer les gens de l'emprisonnement dans leur passé et des longues conditions mentales et émotionnelles enracinées. La foi et les traditions spirituelles nous guident et nous inspirent pour éveiller le meilleur de notre potentiel humain, en pratiquant la compassion, la miséricorde, la gentillesse, l'amour, le pardon et la réconciliation, et pour remodeler positivement nos destinées.

Le pardon désigne une activité découlant directement d'une conscience compatissante, enracinée dans la conscience que nous appartenons tous à une seule famille humaine. La compassion est une disposition spirituelle indispensable dans chaque foi, religion, dharam ou deen, ainsi que pour nos relations humaines quotidiennes. Le pardon est favorisé par notre expérience d'amour inconditionnel et de miséricorde, et par un appel intérieur à vivre avec magnanimité et responsabilité. Cela découle de notre capacité à voir un contexte plus large à notre existence individuelle et collective, et de notre impulsion à rechercher avec amour et à forger des liens mutuels authentiques et sincères en tant que frères et sœurs.

Considérer le pardon comme une expression et une manifestation des plus profondes de notre nature spirituelle et humaine, et un catalyseur de changement intérieur et extérieur, est au cœur de la Charte. Aimer son prochain comme soi-même signifie que les efforts pour se pardonner sont rattachés aux efforts visant à pardonner et recevoir le pardon de l'autre. Notre voyage humain de pardon et de réconciliation ne peut être parcouru que librement et volontairement. Partager le pardon ne peut donc être qu'inspiré, pas exigé.

Les exemples existants et inspirants de pardon nous obligent à entreprendre des actions pratiques et efficaces, ce qui amène à la réconciliation, à la gestion des conflits et à la consolidation de la paix. Le pardon et la réconciliation sont une partie indispensable de notre cheminement vers la paix, dans notre monde interconnecté et interdépendant et notre quête de justice réparatrice.

Au fil de l'histoire, les actes de pardon ont contribué à désamorcer les conflits nationaux et internationaux, et à restaurer et maintenir des relations harmonieuses dans la vie quotidienne des gens, des familles, des communautés et des sociétés. Les aperçus de la vie de gens exceptionnels et de mouvements populaires inspirants, associés à l'apprentissage d'un héritage mondial partagé d'enseignements sacrés, fournissent des conseils pour faire avancer le travail de la Charte.

En offrant des paradigmes de pardon, la Charte inspire l'engagement et dirige des activités qui contribuent à une pratique croissante du pardon et de la réconciliation, à la fois dans les processus publics et dans des contextes privés, afin de favoriser la guérison, l'harmonie et la paix dans un monde blessé et fracturé. »

Source : The Peace Charter for Forgiveness and Reconciliation. Traduction par Berghof Foundation.

Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.charterforforgiveness.org/charter/#preamble>.



Méthode : Île de la paix

But

- ≡ Les participants reconnaissent que la participation de chacun est importante pour vivre ensemble en paix.
- ≡ Les participants explorent leurs capacités en tant qu'agents de paix.
- ≡ Les participants mettent en pratique leurs compétences en dialogue, apprennent à respecter les diverses perspectives et reconnaissent la valeur de la diversité.
- ≡ Les participants discutent et réfléchissent sur le concept d'appartenance et la construction de groupes sociaux (in-groups, out-groups) et leurs effets sur la société et la coexistence.

Matériel

- ≡ Par participant : 1 impression de la feuille de travail : « Réunion du Comité Vivre Ensemble sur l'Île de la Paix »
- ≡ Par groupe : 1 impression du matériel : « Cartes de rôle pour les membres du Comité Vivre Ensemble sur l'Île de la Paix »

Durée

120 minutes

Préparation

Imprimez la feuille de travail : « Réunion du Comité Vivre Ensemble sur l'Île de la Paix » et préparez les cartes de rôle.

Ajustez le nombre de cartes de rôle en fonction de la taille du groupe :

- ≡ **Jusqu'à 10 participants** : préparez les rôles de base, afin que certains participants endossent deux rôles.
- ≡ **Plus de 10 participants** : préparez les rôles de base et autant de rôles supplémentaires que nécessaire. Les participants n'endossent qu'un seul rôle.

Procédure

Lisez le scénario suivant à haute voix :

« Un groupe de personnes fait naufrage et s'échoue sur une île habitée. Les naufragés appartiennent tous au même groupe religieux. Avec les insulaires, qui sont d'une autre religion, les naufragés ont récupéré quelques marchandises de la coque du navire avant qu'il ne sombre dans les vagues. La nourriture et l'eau récupérées dureront au total cinq jours. Ces aliments sont rangés dans une grande boîte verrouillable. Les naufragés ont également récupéré du bois et quelques outils.

Les naufragés ignorent encore la taille de l'île et les règles de vie des habitants. Leur religion est inconnue des naufragés ; ils croient en un Dieu et pratiquent des rituels qui leur sont inconnus. La majeure partie de l'île semble être boisée. Il semble qu'il n'y ait pas d'eau potable à proximité immédiate du simple campement que les insulaires ont assigné aux naufragés à leur arrivée sur l'île.

Dans la mesure où les tentatives du groupe visant à réparer le canot de sauvetage ont échoué, il semble qu'ils devront rester sur l'île pendant un certain temps. Il est maintenant temps de réfléchir à la manière d'organiser et de façonner la vie sur l'île. En partie à cause des conditions climatiques, la vie sur l'île implique un effort physique.

Dans l'ensemble, l'ambiance est très tendue, notamment parce que certaines personnes portent des armes.

Vous êtes un comité composé à la fois d'insulaires et de naufragés. Tous les résidents de l'île vous ont élu en tant que comité pour trouver des réponses à certaines des problématiques et défis les plus urgents. C'est la tâche du comité de représenter tout le monde sur l'île. Ils comptent sur vous pour agir dans leur intérêt. Vous devez également être conscient de la nécessité d'une pleine participation de tous les membres de la société insulaire. »

Distribuez la feuille de travail et demandez aux participants de suivre les instructions. De plus, demandez à tous les participants de tirer l'une des cartes de rôle dans un sac/une boîte. Les cartes de rôles caractérisent les différents membres du comité.

Invitez tous les participants à s'asseoir en cercle.

Donnez aux participants deux minutes pour s'asseoir en silence et réfléchir à leurs rôles et à ce qu'ils représentent. Ensuite, invitez-les à commencer leur rencontre, en leur rappelant de toujours représenter le point de vue de leur personnage.

Une fois que les participants ont discuté de toutes les questions sur la feuille de travail, faites une pause de cinq minutes et demandez au groupe de retourner dans l'espace pour un débriefing en plénière. Avant la pause, invitez tous les participants à se débarrasser activement de leur rôle et ainsi à se préparer physiquement et mentalement pour la réflexion finale, lorsqu'ils parleront à nouveau comme eux-mêmes.

Questions de réflexion suggérées

- ≡ Cela importait-il au début que votre rôle appartienne aux insulaires de longue date ou aux personnes qui se sont récemment échouées ? Si oui, pourquoi ?
- ≡ Quel rôle joue ici l'appartenance religieuse ? Qu'est-ce qui a été décisif au cours de la discussion et dans votre argumentation – l'origine, la croyance religieuse, la foi ou la spiritualité ?
- ≡ Quel rôle l'âge, la santé, le sexe ou le genre ont-ils joué dans votre discussion ?
- ≡ Sur quelle base un processus de décision peut-il réussir dans une société hétérogène quand les gens doivent s'entendre sur un nouveau cadre de coexistence dans une situation d'extrême incertitude ?
- ≡ Comment gérez-vous les opinions et les attitudes, les rituels et les coutumes religieuses qui contredisent les vôtres ?

Feuille de travail : Réunion du Comité Vivre Ensemble sur l'Île de la Paix

Le comité dont vous êtes membre est composé des rôles de base suivants :

- ≡ un policier portant un pistolet avec des munitions
- ≡ une personne du groupe bloqué qui a la clé de la boîte avec de la nourriture et de l'eau
- ≡ un chef religieux engagé dans le dialogue interreligieux
- ≡ une personne qui a été la cible d'une personne radicalisée en raison de sa religion
- ≡ un représentant d'une organisation dirigée par des jeunes
- ≡ un juge
- ≡ une infirmière
- ≡ un ingénieur
- ≡ un membre du personnel du bureau de développement durable et zéro émission de l'île
- ≡ un chasseur portant une arme à feu avec des munitions

Rôles supplémentaires pour les groupes de plus de 10 :

- ≡ une personne sage et guérisseuse
- ≡ un porte-parole d'une organisation qui représente les malades
- ≡ une personne condamnée pour un crime et récemment libérée
- ≡ un porte-parole pour les personnes âgées
- ≡ un fermier
- ≡ un enseignant
- ≡ un soldat
- ≡ un docteur
- ≡ un ex-combattant portant un fusil
- ≡ un chef religieux qui soutient les croyances radicales
- ≡ un activiste des réseaux sociaux et militant pour la liberté religieuse et les droits de l'homme

Votre tâche en tant que comité :

En tant que membres du comité, il vous a été demandé de trouver des réponses et des accords aux questions énumérées ci-dessous lors de la réunion d'aujourd'hui. Commencez la réunion en demandant à chaque membre du comité de se présenter. Faites des plaques signalétiques indiquant vos rôles, que vous positionnez devant vous.

Pendant la réunion, assurez-vous de garder une trace des intérêts de votre (vos) rôle(s) et des groupes que votre rôle représente.

Rassemblez vos réponses sur un tableau à feuilles mobiles.

- ≡ Quelles sont les cinq valeurs les plus importantes pour votre société insulaire ?
- ≡ Qui décide de la manière dont les biens et les ressources sont utilisés et distribués, et sur quelle base ?
- ≡ Quel rôle jouent l'appartenance religieuse, la foi et la spiritualité ?
- ≡ Qu'arrive-t-il aux malades, aux blessés, aux vieux et aux très jeunes qui ne peuvent pas faire de gros travaux ?
- ≡ Que deviennent les armes ?
- ≡ Comment la participation de tous sur l'île sera-t-elle assurée ?

Matériel : Cartes de rôle pour les membres du Comité Vivre Ensemble sur l'Île de la Paix

Le modèle des cartes de rôle peut être imprimé par le facilitateur. Chaque rôle est découpé et plié une fois pour que sa description ne soit pas visible. Ces morceaux de papier sont rassemblés dans une boîte ou un petit sac. Maintenant, chacun des participants tire un morceau de papier et se voit attribuer son rôle.

Rôles de base :

un policier portant un pistolet avec des munitions	une personne du groupe bloqué qui a la clé de la boîte avec de la nourriture et de l'eau	un chef religieux engagé dans le dialogue interreligieux
une personne qui a été la cible d'une personne radicalisée en raison de sa religion	un représentant d'une organisation dirigée par des jeunes	un juge
une infirmière	un ingénieur	un membre du personnel du bureau de développement durable et zéro émission de l'île
un chasseur portant une arme à feu avec des munitions		

Rôles supplémentaires pour les groupes de plus de 10 :

une personne sage et guérisseuse	un porte-parole d'une organisation qui représente les malades	une personne condamnée pour un crime et récemment libérée
un porte-parole pour les personnes âgées	un fermier	un enseignant
un soldat	un docteur	un ex-combattant portant un fusil
un chef religieux qui soutient les croyances radicales	un activiste des réseaux sociaux et militant pour la liberté religieuse et les droits de l'homme	

4. Transformer le conflit

Méthode : Culture de conflit

But

- ≡ Les participants apprennent à « lire » la voie de l'escalade, à connaître les possibilités de désescalade du conflit et à prendre conscience des différentes options d'intervention.
- ≡ Les participants réfléchissent à leurs propres options d'action et limites pour désamorcer une situation de conflit et comprennent le potentiel des acteurs confessionnels en tant que tiers.
- ≡ Les participants se familiarisent avec le rôle de la religion en tant qu'escalator, discriminateur ou désescalade (c'est-à-dire en tant que facteur d'unification) dans les situations de conflit.

Matériel (dépend de la variante)

- ≡ Par groupe : 1 série de cartes illustrées « Culture de conflit » <https://berghof-foundation.org/library/culture-of-conflict-cards>
- ≡ Par groupe : 1 impression de la feuille de travail « Culture de conflit » (page 88-90)
- ≡ Par groupe : 11 feuilles vierges de papier A4 (une par titre d'image, une pour le titre global de la série d'images, une pour marquer les tournants)
- ≡ Par groupe : au moins 1 feutre et stylos
- ≡ Pour chaque variante : 1 feuille de tableau de conférence par groupe

Durée

30-45 minutes pour la méthode de base

30-45 minutes supplémentaires pour chacune des variantes, si elles sont mises en œuvre

15-30 minutes pour le débriefing

Préparation

Familiarisez-vous avec la méthode et ses variantes avant l'atelier. Décidez quelle variante en plus de la méthode de base vous allez faciliter. Préparez le matériel en conséquence, téléchargez les cartes illustrées (<https://berghof-foundation.org/library/culture-of-conflict-cards>) et imprimez une série par groupe et une feuille de travail par groupe. Si vous préférez, vous pouvez énumérer les tâches de travail de groupe sur un tableau à feuilles mobiles, qui devrait être visible par tous les participants pendant l'exercice.

Procédure

Commencez par faciliter la version de base de la méthode. Divisez les participants en groupes de cinq personnes maximum. Fournissez à chaque groupe une série de cartes illustrées, 11 feuilles de papier, des marqueurs/stylos et la feuille de travail (si les tâches ne sont pas sur un tableau à feuilles). Donnez au groupe 30 à 45 minutes pour travailler sur la feuille de travail de la méthode de base. Ensuite, rassemblez tous les groupes en plénière pour une courte séance de débriefing. Pendant le débriefing, vous pouvez présenter une partie du contexte théorique sur les neuf niveaux d'escalade des conflits identifiés par Friedrich Glasl, en vous concentrant, par exemple, sur les trois niveaux (1) gagnant-gagnant, (2) gagnant-perdant et (3) perdant-perdant (voir ci-dessous).

Renvoyez les participants dans leurs groupes de travail respectifs. Donnez à chaque groupe une feuille de travail pour la variante que vous avez choisie. Accordez 30 à 45 minutes aux groupes pour parcourir la feuille de travail de la variante.

Terminez par un débriefing sur la variante en plénière.

Contexte

Friedrich Glasl (1999), un éminent spécialiste des études sur les conflits, propose que les conflits ne progressent pas régulièrement mais par étapes, ce qui indique que les gens sont réticents à l'idée d'aggraver les conflits. Sur la base de ses expériences, Glasl décrit un modèle d'escalade en neuf étapes. Les trois premières étapes peuvent être décrites comme des « situations gagnant-gagnant ». Les étapes quatre à six peuvent être intitulées « gagnant-perdant », en supposant qu'une seule partie au conflit peut encore gagner. Glasl perçoit la cinquième étape, intitulée « la perte de la face », comme un tournant central. L'attention que portent les parties au conflit passe de l'atteinte de leurs objectifs à la conquête de l'autre. Le conflit passe de plus en plus du niveau factuel au niveau émotionnel. Les capacités des parties au conflit à gérer la situation de conflit de manière constructive s'amenuisent d'elles-mêmes. Enfin, les étapes sept à neuf sont étiquetées comme une « situation perdante-perdante ». Car au final, le seul acte important est de détruire l'adversaire, quitte à tout perdre soi-même.

L'approche de Glasl sert souvent d'outil d'analyse des conflits, ce qui est souvent une base essentielle pour réussir une médiation. Lors de la médiation, les étapes d'escalade de Glasl aident à évaluer la phase du conflit que les parties impliquées ont maintenant atteinte. Cela aide à décider si les parties en conflit peuvent toujours désamorcer le conflit par elles-mêmes, ou quelle méthode de gestion des conflits impliquant un tiers est la plus appropriée.

Feuille de travail : Culture de conflit

Méthode de base

Escalade (environ 30-45 minutes)

1. En groupe, disposez les cartes illustrées (sur le sol/la table) dans l'ordre qui illustre l'escalade et donnez un titre à chaque image. Écrivez ces titres sur une feuille de papier séparée.
2. Identifiez les points clés ou tournants de cette escalade. Réfléchissez et discutez dans votre groupe des raisons pour lesquelles vous les percevez comme telles.
3. Prenez un moment de silence pour vous : la situation vous rappelle-t-elle des situations que vous avez vécues ou observées dans votre vie quotidienne ou sur votre lieu de travail ?
4. Partagez vos exemples personnels de situations avec votre groupe. Ne partagez que ce avec quoi vous vous sentez à l'aise.
5. Trouvez des similitudes ou des différences entre vos situations personnelles partagées et les cartes illustrées. L'une des cartes illustrées représente-t-elle l'escalade de votre conflit personnel ? Si oui, comment ? Si tel n'est pas le cas, pour quelle(s) raison(s) ?
6. Décidez au sein de votre groupe qui présentera les résultats de votre travail de groupe en plénière et comment. Concentrez votre présentation sur les points tournants ainsi que sur les similitudes et les différences entre les situations personnelles partagées et les cartes illustrées.

Désescalade (environ 30-45 minutes)

1. Découpez les symboles sur la feuille de travail et discutez des points suivants dans votre groupe :
 - ≡ À quelle étape de la série d'images les deux parties en conflit peuvent-elles atteindre leurs objectifs et leurs intérêts (gagnant-gagnant) ? Placez le symbole gagnant-gagnant en conséquence.
 - ≡ À quelle étape de la série d'images une seule des parties en conflit peut-elle atteindre ses objectifs et ses intérêts (gagnant-perdant) ? Placez le symbole gagnant-perdant en conséquence.
 - ≡ À quelle étape de la série d'images aucune des parties au conflit n'atteindra-t-elle ses objectifs et ses intérêts (perdant-perdant) ? Placez le symbole perdant-perdant en conséquence.
2. Discutez des effets de l'escalade et de la désescalade dans une situation de conflit, lorsque la situation n'est façonnée que par les catégories de gain et de perte.
3. Imaginez et discutez d'autres façons d'aborder les conflits, autres que les catégories gagnant-perdant.
4. Décidez au sein de votre groupe qui présentera les résultats de votre travail de groupe en plénière et comment.

Gagnant-gagnant	Gagnant-perdant	Perdant-perdant
-----------------	-----------------	-----------------

Feuille de travail : Variantes de la culture de conflit

Variante 1 (environ 30-45 minutes)

1. Dans vos groupes, discutez des questions suivantes sur la base de toute la série de cartes illustrées et prenez des notes sur une feuille de tableau à feuilles mobiles :
 - ≡ Comment la religion peut-elle avoir un effet de séparation dans les situations présentées sur les cartes ?
 - ≡ Comment la religion peut-elle avoir un effet unificateur dans les situations présentées sur les cartes ?
2. Choisissez une personne pour présenter les principaux points de discussion de votre groupe lors du débriefing en plénière.

Variante 2 (environ 30-45 minutes)

1. Dans vos groupes, réfléchissez aux questions suivantes sur la base de toute la série de cartes illustrées et prenez des notes sur une feuille de tableau à feuilles mobiles :
 - ≡ Quel rôle la religion peut-elle jouer pour alimenter le conflit et l'escalade présentés sur les cartes illustrées ?
 - ≡ Comment la religion peut-elle être utilisée comme une ressource pour une gestion et une transformation réussies des conflits au-delà de la situation présentée sur les cartes ? Discutez d'exemples spécifiques.
 - ≡ Quel rôle la religion joue-t-elle pour vous personnellement dans les situations de conflit dans votre vie quotidienne ? Partagez des exemples spécifiques au sein de votre groupe.
2. Choisissez une personne pour présenter les principaux points de discussion de votre groupe lors du débriefing en plénière.

Variante 3

1. En groupe, choisissez un point clé/un tournant en fonction de toute la série de cartes illustrées. Discutez des questions suivantes en lien avec ce tournant :
 - ≡ Comment la situation de conflit pourrait-elle être désamorcée à ce stade ? Quel rôle pourriez-vous jouer individuellement ou en groupe ?
 - ≡ Discutez jusqu'à quel stade les parties en conflit peuvent gérer elles-mêmes leur conflit, sans avoir besoin de l'aide d'un tiers.
 - ≡ La désescalade au tournant nécessite-t-elle le soutien d'un tiers ? Si oui, quel rôle le tiers peut-il jouer ?
 - ≡ Quelles possibilités associez-vous à des tiers acteurs religieux, spirituels ou confessionnels ?
2. En groupe, choisissez l'une des deux options suivantes :
 - ≡ **Option 1 :** Dessinez votre voie de désescalade ou de transformation en trois images. Commencez par votre tournant.
 - ≡ **Option 2 :** En commençant par votre tournant, imaginez à quoi pourrait ressembler la désescalade. Soyez aussi créatif que vous le souhaitez : vous pouvez mettre en scène trois scènes, travailler avec des images figées, pantomime, etc.
3. Partagez les résultats de votre travail de groupe en plénière pendant le débriefing.

Variante 4

1. En groupe, réfléchissez aux questions suivantes sur la base de toute la série de cartes illustrées et prenez des notes sur une feuille de tableau à feuilles mobiles :
 - ≡ Comment pouvez-vous savoir quand un conflit s'aggrave, en vous basant sur les expressions faciales, les gestes, la posture ou le langage corporel ?
 - ≡ Les expressions faciales, les gestes, la posture ou le langage corporel dans les processus d'escalade diffèrent-ils selon le contexte, la socialisation et l'impression ?
 - ≡ Est-ce que les gens de vos cercles sociaux adopteraient un langage corporel et une expression faciale similaires à ceux des cartes illustrées lors d'un conflit ? Quel est le langage corporel typique pour votre contexte qui indique qu'une situation est tendue et s'aggrave ?
 - ≡ Comment le langage corporel, les expressions faciales, les gestes et la posture pourraient-ils favoriser la désescalade ?
2. Choisissez une personne pour présenter les principaux points de discussion de votre groupe lors du débriefing en plénière.

Material: Cartes illustrées de la culture de conflit

Cartes illustrées de la culture de conflit



Source: Illustrée par KA Schmitz. © Berghof Foundation.

Dernière consultation: 27/07/2021. <https://berghof-foundation.org/library/culture-of-conflict-cards>

Liens et matériel supplémentaires

- Austin et al.** (2012): Chapter 18: Systemic Conflict Transformation. Dans : Berghof Glossary on Conflict Transformation: 20 notions for theory and practice. Dernière consultation le 27/07/2021 : https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/glossary_2012_complete.pdf.
- Bernarding, Nina/Austin, Beatrix** (2019): Chapter 19: Transforming Conflict. Dans : Berghof Glossary on Conflict Transformation and Peacebuilding. Dernière consultation le 27/07/2021 : https://berghof-foundation.org/files/publications/Berghof_Glossary_2019_eng.pdf.
- Dietrich, Wolfgang** (2014): A Brief Introduction to Transrational Peace Research and Elicitive Conflict Transformation. Dans : Journal of Conflictology. Vol. 5, n°2. Dernière consultation le 27/07/2021 : <http://journal-of-conflictology.uoc.edu/joc/en/index.php/journal-of-conflictology/article/download/vol5iss2-dietrich/1940-8685-1-PB.pdf>.
- Flixabout.com** (2017): Nine Stage Model of Conflict Escalation. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.youtube.com/watch?v=OBjOwPBxYgA>.
- Frazer, Owen/Ghettas, Lakhdar** (2013): Conflict Transformation in Practice: Approaches to Conflict Transformation – Lessons from Algeria, Denmark, Egypt, Kenya, Morocco, Tajikistan and Yemen. Cordoba Now Forum. Genève. Dernière consultation le 27/07/2021 : https://css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/pdfs/Conflict_Transformation_in_Practice_2013.pdf.
- Glasl, Friedrich** (1982): The Process of Conflict Escalation and Roles of Third Parties. Dans : Bomers/Peterson (eds.): Conflict Management and Industrial Relations. Springer. Dordrecht.
- Glasl, Friedrich** (1999): Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict. Hawthorn Press. Stroud.
- Lederach, John Paul** (2003): The Little Book of Conflict Transformation. Good Books. New York.

Méthode : Évoluer d'un passé violent à un avenir paisible

Cette méthode se concentre sur la transformation du conflit en paix. Elle repose sur les concepts de Bar-Tal d'éthos du conflit et d'éthique de paix. Daniel Bar-Tal est auteur et professeur de recherche en développement et éducation de l'enfant. La réconciliation est la clé des processus de transformation et, selon Bar-Tal, la réussite d'un processus de réconciliation implique un changement individuel et collectif. Tout en travaillant avec les histoires Peace Counts sur le Nigeria et l'Irlande du Nord, les participants exploreront des exemples spécifiques de la façon dont les gens ont changé leurs attitudes et leur comportement et ont trouvé des mécanismes pacifiques pour faire face à un passé violent. Ces histoires peuvent être une source d'inspiration pour la gestion et le souvenir des conflits violents grâce à la réconciliation.

But

- ≡ Les participants prennent conscience de leurs propres hypothèses, pensées et comportements.
- ≡ Les participants développent une compréhension des approches individuelles et des concepts de gestion des conflits.

Matériel

Lorsque vous travaillez avec l'histoire illustrée de Peace Counts sur le Nigeria :

- ≡ Par participant : 1 impression de l'histoire illustrée de Peace Counts sur le Nigeria : « La paix est divine » (page 97-104)
- ≡ Par participant : 1 ensemble d'images imprimées sur le Nigeria : « La paix est divine » (<https://www.peace-counts.de/sehen/fotos/gallery/fotos/nigeria-eine-art-wunder>)
- ≡ Par participant pour la moitié du groupe : 1 impression de la feuille de travail : « Feuille de travail : Transformer le conflit : Nigeria – « La paix est divine » : James » (page 108-109)
- ≡ Par participant pour la moitié du groupe : 1 impression de la feuille de travail : « Feuille de travail : Transformer le conflit : Nigeria – « La paix est divine » : Ashafa » (page 110-111)

Lorsque vous travaillez avec l'histoire illustrée de Peace Counts sur l'Irlande du Nord :

- ≡ Par participant : 1 impression de l'histoire illustrée Peace Counts sur l'Irlande du Nord : « Matériel : Histoire illustrée de Peace Counts : Irlande du Nord – « The Cold Peace » » (page 105-107)
- ≡ Par participant : 1 ensemble d'images sur l'Irlande du Nord : « The Cold Peace » (<https://www.peace-counts.de/sehen/fotos/gallery/fotos/nordirland-zwei-ex-terroristen-im-frieden>)
- ≡ Par participant pour la moitié du groupe : 1 impression de la feuille de travail : « Feuille de travail : Transformer le conflit : l'Irlande du Nord – « The Cold Peace » : Peter » (page 112-113)
- ≡ Par participant pour la moitié du groupe : 1 impression de la feuille de travail : « Feuille de travail : Transformer le conflit : l'Irlande du Nord – « The Cold Peace » : Joe » (page 114-115)

Durée

2-3 heures

Préparation

Lisez la description de la méthode, les feuilles de travail et les deux histoires illustrées de Peace Counts sur le Nigeria et l'Irlande du Nord. Évaluez la sensibilité aux conflits de votre contexte de formation et choisissez l'histoire qui convient le mieux à votre groupe cible.

Lorsque vous travaillez avec un groupe cible analphabète, vous pouvez lire l'histoire en plénière.

Imprimez l'histoire illustrée sélectionnée, la feuille de travail pertinente et l'ensemble d'images en fonction du nombre de participants. Sachez que la moitié du groupe aura besoin des feuilles de travail James/Peter, tandis que l'autre moitié du groupe aura besoin des feuilles de travail Ashafa/Joe.

Procédure

Présentez le concept d'éthos de paix et d'éthos du conflit de Bar-Tal à l'aide du tableau ci-dessous.



Les participants peuvent ne pas connaître les termes « éthos de paix » et « éthos de conflit ». Si nécessaire, laissez le groupe chercher un autre mot pour « éthos » qui correspond mieux à sa compréhension.

Éthos du conflit	Éthos de paix
<ul style="list-style-type: none"> ≡ Les comportements, les pensées et les sentiments sont haineux et douloureux. ≡ La dichotomie ami-ennemi, les mécanismes intragroupe-exogroupe, la marginalisation et l'exclusion sont omniprésents. ≡ Il y a un fort désir de vengeance à cause des injustices vécues par le passé. ≡ L'accent est mis sur le passé. 	<ul style="list-style-type: none"> ≡ Les comportements, les pensées et les sentiments sont empathiques et autoréflexifs. ≡ Il y a une attitude ouverte envers l'autre personne, libre de préjugés et de stéréotypes. ≡ Il y a réconciliation avec l'injustice vécue par le passé. ≡ L'accent est mis sur le vivre ensemble en paix à l'avenir.

La procédure suivante s'applique aux deux histoires illustrées.

Distribuez l'histoire illustrée sur le Nigeria (les protagonistes : James et Ashafa) ou l'Irlande du Nord (les protagonistes : Peter et Joe).

Invitez les participants à lire l'histoire en silence avant de passer à l'exercice.

Étape I (45-60 minutes)

Les moteurs de l'éthos de conflit

Divisez le groupe en deux. Le groupe A se concentre sur le point de vue de James/Peter. Le groupe B se concentre sur le point de vue d'Ashafa/Joe.

Distribuez les feuilles de travail : James/Peter au groupe A, Ashafa/Joe au groupe B.

Invitez chaque groupe à identifier et à discuter des moteurs de l'éthos du conflit pour les personnages qui leur sont assignés, sur la base du texte de l'histoire. Demandez-leur de sélectionner des images qui représentent l'éthos du conflit dans l'ensemble d'images de l'histoire.

Tous les participants du groupe A s'associent avec un partenaire du groupe B. Invitez les duos à partager brièvement le personnage sur lequel ils ont travaillé, puis à identifier les émotions partagées par les personnages des deux côtés. Demandez aux participants d'écrire ces émotions partagées sur la feuille de travail.

Étape II (30-45 minutes)

Moteurs de la gestion des conflits

Les participants retournent dans leurs groupes respectifs, qui se concentreront sur le même personnage qu'auparavant.

Invitez les groupes à identifier et à discuter des moteurs de la gestion des conflits pour ce personnage.

Tous les participants du groupe A s'associent avec un partenaire du groupe B.

Invitez les duos à discuter des différences et des similitudes dans l'approche de leurs personnages face à la gestion des conflits. Demandez aux participants de prendre des notes sur la feuille de travail.

Étape III (30 minutes)

Les moteurs de l'éthos de paix

Dissolvez les groupes et invitez les participants à se réunir en plénière.

En prenant l'histoire illustrée comme point de départ, animez une discussion afin qu'ensemble, les participants soient en mesure d'identifier les émotions motrices d'un éthos de paix. À titre d'exemples, considérez les questions suivantes :

Questions suggérées aux fins de discussion

- ≡ Qu'est-ce qui a poussé les deux protagonistes à changer leur état d'esprit précédent, passant d'un état d'esprit favorisant la séparation, la haine et la violence à une approche non-violente favorisant la cohésion sociale ?
- ≡ Quel rôle joue la religion dans cette histoire ?
- ≡ Quelles leçons concernant la gestion des conflits dans cette histoire peuvent être applicables à d'autres contextes ?

Terminez la méthode avec un tour rapide de « Flash » comme décrit à la page 28, par exemple, avec la question : que signifie la gestion des conflits dans votre contexte personnel ?

Contexte

La réconciliation est perçue comme un aspect crucial de la gestion des conflits. Bar-Tal (2000, 2003) conçoit la réconciliation comme un processus qui mène à la perspective d'une nouvelle éthique sociale, où un éthos de paix remplace l'éthos du conflit. Bloomfield (2003) corrobore cette compréhension, affirmant que la réconciliation est un processus « par lequel une société passe d'un passé divisé à un avenir partagé ».

Les sociétés en conflit persistent construisent diverses justifications, raisons, mythes, symboles et rituels qui perpétuent une situation de conflit ; tout cela fait partie de l'éthique du conflit. Un processus de réconciliation nécessite des changements dans la mémoire collective d'un passé violent de chaque groupe. De plus, cela requiert des changements dans les croyances de chaque groupe sur ses propres objectifs et son aspiration à l'emporter sur l'autre. Lorsque se modifie l'idée de devoir l'emporter sur l'autre, la justice devient possible des deux côtés. Afin d'atteindre cette dimension, Bar-Tal voit la nécessité d'un

changement culturel dans l'éthos, impliquant la formation de nouveaux objectifs et les croyances, symboles et mythes de rationalisation qui leur sont associés.

Les nouvelles croyances sociales, l'éthos de paix, ne devraient pas signifier une contradiction entre les objectifs de la société et ceux de l'ancien ennemi, mais devraient plutôt se concentrer sur l'adaptation intergroupe. L'objectif est de parvenir à un changement individuel et collectif à travers une coexistence pacifique. De plus, à l'avenir, ces acteurs seront en mesure de connaître ou de générer des options pacifiques pour la gestion des conflits et les considéreront comme une alternative souhaitable à l'utilisation de la violence. La gestion des conflits requiert des compromis et des concessions de la part de tous les acteurs impliqués.



Si le groupe cible est directement touché par les conflits dans sa vie quotidienne, voyez combien d'informations contextuelles sont les bienvenues sur la situation actuelle au Nigeria ou en Irlande du Nord. De plus, en tant que facilitateur, faites preuve d'une grande sensibilité vis-à-vis des déclencheurs potentiels (voir aussi page 23-25).

Liens et matériel supplémentaires

- Bar-Tal, Daniel** (2000): From Intractable Conflict through Conflict Resolution to Reconciliation: Psychological Analysis. Dans: Political Psychology. Vol. 21, n° 2. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.jstor.org/stable/3791795>.
- Bloomfield, David/Barnes, Teresa/Huyse, Luc (ed.)** (2003): Reconciliation after Violent Conflict: A Handbook. Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale. International IDEA (Série de manuels). Stockholm. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/reconciliation-after-violent-conflict-handbook.pdf>.
- Staub, Ervin/Bar-Tal, Daniel** (2003): Genocide, Mass Killing and Intractable Conflict: Roots, Evolution, Prevention and Reconciliation. Dans : Sears/Huddy/Jervis (éd.) (2003): The Oxford Handbook of Political Psychology. Oxford University Press. Oxford.

Matériel : Histoire illustrée de Peace Counts – Nigéria : « La paix est divine »



James Wuye et Muhammad Ashafa ont déjà combattu dans des milices opposées. Maintenant, ils aident à arbitrer les conflits répétés entre chrétiens et musulmans dans le nord du Nigeria. Avec succès. Leurs arguments les plus forts sont le Coran, la Bible – et leurs propres biographies.

Un simple coup d'œil sur la ville en ruines suffit à rouvrir de vieilles blessures. James et Ashafa s'enfoncent de plus en plus dans le dédale de ruelles, passant devant les squelettes de maisons ravagées par le feu et les puits abandonnés. James se souvient à quel point la ville était animée naguère. Ashafa explique qu'aucun musulman ne vit ici maintenant. Les musulmans ont fui ou ont été tués. Leurs assassins étaient des chrétiens comme Jacques.



James porte une casquette en cuir. Dans le nord du Nigeria, cela l'identifie immédiatement comme chrétien. La barbe et les vêtements flottants d'Ashafa le qualifient d'Arabe et de musulman. Un groupe de jeunes hommes les suit en marmonnant et en se rapprochant de plus en plus. James tend la main gauche et saisit la main droite d'Ashafa. James porte une prothèse à l'endroit où se situait sa main droite. Un milicien musulman – peut-être sous le commandement d'Ashafa – l'a coupé à la machette il y a 18 ans dans la fureur du combat. Ce n'est pas la seule perte douloureuse qui relie les deux hommes, mais pour James, cette perte est impossible à oublier. Ils demandent un garde du corps.



Le massacre et les dégâts qu'ils retracent maintenant dans les ruines de Jos étaient un acte de représailles. Quelque part, à un moment donné, il y a eu un massacre de chrétiens pour se venger d'un massacre de musulmans - une réaction en chaîne sans fin de haine qui maintient une grande partie de l'État du Plateau sous un voile de peur. Le plateau fait partie du centre du Nigeria. Dans le sud du Nigeria, le christianisme est la religion dominante. Dans le nord, la plupart des gens suivent l'islam. Et dans la Middle Belt, les deux religions s'affrontent comme des plaques tectoniques. Encore et encore, la tension monte et se cristallise dans une orgie de violence.

Le Nigeria est l'un des pays les plus religieux de la planète. Un sondage financé par la BBC a révélé que quatre-vingt-quinze pour cent des Nigériens ont déclaré leur volonté de mourir en martyrs pour leur foi. Officiellement, musulmans et chrétiens représentent chacun environ la moitié de la population. Les différences religieuses ne sont pas seulement une question de théologie. Au Nigeria, la religion est synonyme d'argent et de pouvoir : qu'il s'agisse de contrats ou de prêts, d'admissions à l'université ou d'emplois, tout au Nigeria est distribué selon des quotas religieux. Si le président est musulman, alors le vice-président doit être chrétien. L'écart de prospérité entre le sud chrétien et le nord plus pauvre et dominé par les musulmans ne fait qu'aggraver le conflit. Et comme cela arrive si souvent dans les conflits où la violence s'intensifie, chaque camp se sent poussé au pied du mur, l'ancienne génération privée de sa dignité, la jeune génération privée de toutes les chances de réussir dans la vie.



« Nous devons améliorer notre système d'alerte précoce pour que cela ne se reproduise plus », dit Ashafa. Ici, à Jos, capitale de l'État nigérian du Plateau, les deux hommes ont persuadé des équipes de personnes partageant les mêmes idées de tirer la sonnette d'alarme lorsque des vies sont en danger afin que les vieilles blessures ne se rouvrent pas. Leur énoncé de mission est visible en lettres surdimensionnées sur le côté de la camionnette : « La paix est divine ».



L'organisation que dirige le pasteur James Wuye et l'imam Muhammad Ashafa s'appelle Interfaith Mediation Center (IMC). Depuis des années, cette organisation s'efforce de régler pacifiquement les conflits religieux au Nigeria, avec des résultats qui ont attiré le respect et l'attention tant à l'échelle nationale qu'internationale. Ils voient les valeurs de la Bible et du Coran – la paix et l'amour fraternel – comme une bonne base de négociations. Leurs ateliers sur la résolution non-violente des conflits sont suivis par les décideurs du pays : leaders communautaires, politiciens, hommes d'affaires, bureaucrates. Il est rappelé aux participants que, quelles que soient leurs différences, les musulmans comme les chrétiens ne peuvent trouver grâce aux yeux de Dieu que s'ils s'aiment.

En tant que jeunes hommes, ils étaient des ennemis sans religion mais avec de la vengeance. Ils nous ont humiliés. Ils ont insulté le nom de Dieu. Ils ont tué notre peuple. Personne n'a pu se défendre. Oh, cette impuissance. Je les déteste, ces salauds. Ils devraient souffrir comme nos frères et sœurs ont souffert. Tuez-les comme des chiens. Embrasez leurs maisons. Qu'ils aillent au diable. Nous sommes l'outil de Dieu. Nous prêtons l'épée à sa vengeance. La brûlure dans mon ventre devrait enfin s'arrêter. James connaît cette ébullition intérieure, ce ressentiment qui lui serre le ventre. « J'ai grandi avec. »



James voyait rarement son père, mais espérait lui plaire en devenant fort, un héros, un soldat invincible. Sa mère le battait, et cette humiliation renforçait sa résolution de ne plus jamais tolérer des sentiments d'impuissance. À l'âge de six ans, il jouait avec des casques faits de plaques d'étain et des grenades conçues à partir de récipients en verre et de poivre.



Puis, un dimanche, il est allé à l'église. Le prédicateur s'est adressé à lui directement devant tout le monde : Tu gâches ta vie. Tu n'as aucun respect de toi-même. Jésus t'aime. Jésus est celui qui te maintient en vie maintenant. Le sermon a fait mouche. Un réveil religieux ? Un père de substitution ? Quelle que soit la raison, James a commencé à porter un costume le dimanche et à assister aux offices.

Il est devenu directeur de plusieurs organisations de jeunesse protestantes, dont plusieurs étaient armées et menaient un entraînement militaire. En fin de compte, le missionnaire à Kaduna était le chef d'une grande force paramilitaire. Un jour, un groupe d'hommes et de garçons sous le commandement de James a rendu visite au professeur de religion d'Ashafa à son domicile à l'extérieur de la ville. Ils ont traîné le vieux soufi à l'air libre, l'ont jeté dans un puits et ont rempli le puits de gros rochers. Le saint homme représentait tout pour Ashafa. Cette perte est ce qui le lie à James plus que tout.

Comme James, Ashafa s'était senti dans son droit, un héroïque défenseur de la seule vraie foi, Allahu akbar ! « Je n'ai pas développé cette haine moi-même », explique Ashafa. « J'en ai hérité. Mon père était un chef religieux de 14^e génération, un homme très respecté. » Lorsque les Britanniques ont pris le pouvoir au début du XX^e siècle, ils ne le considéraient pas comme un homme érudit : il ne connaissait pas l'anglais. « Cette insulte lui a fait détester l'ensemble du monde occidental. Les vêtements, la musique et par-dessus tout la religion chrétienne. » Au début, il a même hésité à envoyer son fils à l'école. Ashafa a lu la Bible à l'école primaire et a continué à l'étudier régulièrement, ne serait-ce que pour pouvoir s'y opposer. Ashafa est rapidement devenue secrétaire générale d'une grande organisation de jeunesse. Et comme James, il était de facto chef d'une milice. La même année où James a perdu sa main droite, il a perdu son professeur et deux cousins – tués par des groupes sous le contrôle de James.





Quelques années plus tard, les deux hommes furent conviés à la résidence du gouverneur. Le sujet était une campagne de vaccination à venir contre la poliomyélite. Des groupes islamiques avaient répandu une rumeur selon laquelle le vaccin était un stratagème pour rendre les musulmans stériles. Pendant une pause, un journaliste âgé, Idris Musa, a pris Ashafa à part et l'a conduit à James. Musa a joint leurs mains et a dit qu'il leur faisait confiance maintenant pour faire la paix.

Ne laissez personne remarquer quoi que ce soit. Souriez ! Je te tiens maintenant, espèce de cochon. Tu m'as enlevé ce que j'aimais le plus. L'heure de la vengeance est venue. Jusqu'à présent, personne ne pouvait me dire où tu te cachais. Mais maintenant je vais te trouver dans ton trou. Et puis je te tuerai. Ashafa sourit au pasteur.



Je déteste ce gars avec sa barbe ébouriffée. Il ressemble même à un fondamentaliste. Serpent menteur ! Tu ne vas pas me calmer avec cette amabilité jouée. Tu veux juste m'espionner. Dès que tu sauras où je dors la nuit, tu m'enverras tes hommes. Ils me couperont l'autre bras avant de me trancher la gorge. Et James sourit à son tour.



Quelques jours après sa première rencontre avec James, Ashafa le consulta dans son bureau. Dehors, des miliciens lourdement armés montaient la garde. Avant de quitter la maison, il avait dit à son peuple de se venger rapidement s'il ne revenait pas dans une demi-heure. Il a rappelé les propos du journaliste Musa, affirmant que les deux avaient la capacité d'apporter la paix. Et quelque chose en lui commença à vaciller. Au lieu de saluer Jacques avec des exigences et des accusations, il a suggéré une discussion publique : l'Islam contre le Christianisme, le Nouveau Testament contre le Coran. James fut surpris mais accepta d'essayer.

James craignait une embuscade, mais il craignait aussi de paraître lâche. Si cet Ashafa a le culot de mettre les pieds dans une église pour me parler, alors je ne peux pas me dégonfler. Mais nous devons nous armer pour parer à toutes les éventualités. Mais la glace a commencé à fondre. « J'ai été touché par la façon dont des chrétiens comme James ont sympathisé avec notre chagrin pour les morts et les blessés », dit Ashafa. L'empathie était la dernière chose à laquelle il s'était attendu.



Ils commencent à organiser des ateliers interreligieux. Ils ont voyagé ensemble pour suivre des cours de formation à la résolution de conflits. James était en proie à des fantasmes de meurtre. Ses visions faisaient pâlir la douleur de la perte de son bras en comparaison.





Les attaques nocturnes de rage meurtrière ont continué pendant trois ans. Puis le pasteur Ina Omakwu, quelqu'un dont il respectait la sagesse, lui a dit que nul ne serait jamais capable de convertir des musulmans au christianisme avec une âme empoisonnée par la haine. Comment pouvez-vous prêcher l'amour à quelqu'un que vous détestez ? Et puis il l'a laissé debout.

Ashafa a aussi dû abandonner ses précieux préjugés afin de faire les derniers pas vers James. Tout comme pour James, ce fut un sermon qui ouvrit l'esprit d'Ashafa. « L'imam a expliqué comment l'ignorance se guérit par la connaissance et la vengeance par le pardon. Sur la façon de vaincre votre ennemi en faisant de lui votre ami. Pas avec violence, mais avec amour. » Ashafa réalisa qu'il était enfin prêt à pardonner complètement à son ami.



C'était il y a douze ans. Depuis, tous deux sont des amis inséparables. « Le pasteur et l'imam ». Dans leur ville natale de Kaduna, ils sont considérés comme des héros de la paix. Kaduna et l'État éponyme ont été pendant des décennies un grand champ de bataille. Seuls Ashafa et James avaient la crédibilité nécessaire pour amener les deux parties à la table des négociations.



En 2002, ils ont décidé de prendre comme modèle la Déclaration d'Alexandrie, une charte de paix pour Jérusalem signée par des chefs religieux originaires du monde entier, en l'adaptant à la situation de Kaduna. En fin de compte, 22 clercs nigériens de haut niveau des deux côtés ont signé un document rejetant les prédications de haine et fondant le comité conjoint qui sert désormais de système d'alerte précoce pour éliminer la violence. Le pasteur et l'imam veulent maintenant transférer le succès du projet vers d'autres zones à risque de la Middle Belt.

James se tient à Dogo Nahawa, un petit village. Il n'est pas sûr de ce qu'il doit dire aux personnes venues l'accueillir. Ce sont des Berom, un peuple chrétien, et dans l'immobilité leurs visages s'illuminent d'attente. Il connaît ce regard : ils ont vécu l'enfer, et il n'y a pas si longtemps. Comment peut-il parler de pardon dans un endroit où les cadavres gisaient depuis peu en longues rangées dans la poussière sous des morceaux de tissu ?



C'est le 7 mars que des coups de fusil ont secoué les villageois. De nombreuses huttes étaient déjà en feu. Ils ont été accueillis à coups d'épée et de faucille. En moins de trois heures, 500 Berom avaient trouvé la mort. C'était la raison pour laquelle Ashafa avait laissé James aller seul à Dogo Nahawa. Aucun musulman n'y est en sécurité. James leur demandera-t-il de pardonner ?



Source : Peace Counts Story – Nigeria : « Peace is Divine » par Michael Gleich. Photos : Uli Reinhardt. Montage didactique du reportage par la Fondation Berghof.

Matériel : Histoire illustrée de Peace Counts : Irlande du Nord – « The Cold Peace »

Le 10 avril 1998, les combattants d'Irlande du Nord ont signé l'Accord du vendredi saint.

Certes, l'IRA, l'armée britannique et les paramilitaires protestants ont accepté la paix conclue le Vendredi saint. Mais l'accord est en danger constant d'effondrement. La tension sociale est exacerbée par la répartition inégale des dividendes de la paix. Alors que la classe moyenne en profite, la grande classe ouvrière estime que l'accord n'a rien apporté. Comme dans de nombreux conflits qui s'éternisent, dans le cas de l'Irlande du Nord, chacun se sent victime depuis des siècles. Les coupables sont tous de l'autre côté ! Car la haine entre catholiques et protestants ne s'est pas estompée. Deux anciens terroristes continuent la lutte – dans la rue, en tant qu'assistants sociaux.

Joseph Doherty



Joe avait 15 ans lorsqu'il a vu des soldats britanniques envoyer des gaz lacrymogènes dans sa rue, prendre d'assaut sa maison pendant la nuit et tabasser ses parents. Joe espionnait déjà pour l'armée républicaine irlandaise. Il a signalé les mouvements des troupes britanniques, les forces d'occupation détestées, à l'IRA. Joe était fier que l'information ait aidé à planifier des embuscades. Quand il songeait à ce qu'ils avaient fait à ses parents, il ressentait de la haine et de la douleur, ainsi qu'un fort désir de vengeance à cause de l'injustice passée. À 17 ans, il est devenu ce qu'il appelait un soldat. Les Britanniques l'ont traité de terroriste. Lorsque des policiers ont trouvé des

explosifs dans sa voiture, le jeune combattant de l'IRA a été condamné à 12 ans de prison. Après avoir purgé les deux tiers de sa peine, il a été remis en liberté : un homme d'environ 25 ans, débordant de pensées de vengeance, une bombe à retardement vivante. Il a commencé à planifier son premier meurtre.

Aujourd'hui, ses pensées reviennent au mort qui a changé sa vie. C'était un soldat britannique d'élite stationné à Belfast et pris pour cible par l'IRA. L'un des trois hommes armés était Joe Doherty. « Nous étions tous responsables », dit Joe aujourd'hui. « Je suis désolé pour tous ceux qui ont dû mourir. »

Joe est retourné en prison. C'était un héros. Il s'est évadé, s'est enfui aux États-Unis et a été recapturé. Une peinture murale à New Lodge Road le montre trois fois grandeur nature. À sa sortie de prison en 1999, un an après l'accord du vendredi saint, il a fait repeindre son tableau. Il attire désormais l'attention sur les problèmes sociaux auxquels sont confrontés les jeunes.

« Quand j'étais en prison, mes parents ont écrit que beaucoup d'enfants traînaient juste au coin des rues, prenaient de la drogue et causaient des ennuis. C'est à ce moment-là que j'ai su ce que je voulais faire quand je sortirais », nous dit Joe. Les jeunes qui grandissent aujourd'hui dans les quartiers catholiques pauvres de Belfast n'ont pas grand-chose à attendre de l'avenir. La plupart quittent l'école sans diplôme. Les apprentissages sont rares, le chômage élevé. La clandestinité les attire avec tout ce qui semble inaccessible aux jeunes par des moyens légaux : beaucoup d'argent, des loisirs et la puissance d'un fusil. Comparé au chômage, cela semble extrêmement attrayant. Joe veut empêcher les jeunes de tomber là-dedans. En tant que travailleur social, il veut libérer ces enfants du cycle de la violence. Il les sort de la rue en leur apportant une aide pratique : cours d'informatique, natation, formation aux candidatures, football. Cela les éloigne de l'influence des groupes clandestins. Il travaille dans le conseil social et s'occupe d'un club de jeunes. « Les combats mènent à une impasse », dit Joe. Il sait tout sur les impasses. Espérer chasser l'armée britannique par la terreur était une impasse. La tombe de chaque combattant en était une. Sa cellule de prison en était une. Le fait que Joe ait réussi à sortir de l'impasse avec le travail pour la jeunesse lui vaut un grand respect. « Les jeunes des deux côtés risquent de dériver sur la scène paramilitaire. »

Peter McGuire



Il partage ces inquiétudes avec Peter McGuire, son homologue du camp protestant. Le visage rouge, avec une bouche pleine et douce et des lunettes à monture métallique, il ressemble davantage à un pasteur de grande église qu'à un terroriste. Quand Peter, 37 ans, réfléchit, il serre les mains l'une contre l'autre. Et il réfléchit beaucoup. Aux enfants brûlés vifs parce qu'ils ont été baptisés dans la mauvaise religion, aux enlèvements et aux vols dans lesquels lui-même a été impliqué. À sa carrière de terroriste et à son fort désir de vengeance à l'époque et aux pensées et sentiments haineux et douloureux. Difficile d'imaginer, mais vrai, qu'il a attaqué, menacé, ligoté, kidnappé des personnes. Lorsque son groupe a incendié une maison catholique, trois enfants sont morts dans les flammes. « Cela m'a

choqué. Ils auraient pu être nos enfants. Qu'est-ce qu'ils avaient à voir avec les Troubles ? » Un peu plus tard, la direction de l'UVF a condamné à mort un camarade. Peter a reçu l'ordre d'attirer l'homme dans les bois et de lui tirer dessus. « Il est venu, même s'il savait ce qui se passait. Je lui ai demandé pourquoi, et il a dit que s'ils l'excommuniaient, il ne pourrait de toute façon pas survivre en Irlande du Nord. Il était dans un désespoir total. » Peter ne pouvait pas appuyer sur la gâchette. Il a dit à l'homme de quitter le pays. Et il s'est posé la question suivante : « Qu'est-ce que cette guerre m'a fait ? En tant qu'enfant adopté, poussé dans les deux sens entre beaux-parents et beaux-frères et sœurs, il y avait toujours une chose qu'il voulait : « Contrôler ma propre vie. » Mais dans la clandestinité, d'autres le contrôlaient, exigeant même qu'il assassine ses camarades. Cela date de 1997. Depuis, Peter McGuire a, comme il le dit, quitté l'UVF petit à petit. Aujourd'hui, il propage une solution politique au conflit, se détournant de la pensée ami-ennemi.

L'Accord du vendredi saint de 1998 n'était en aucun cas une défaite, comme le perçoivent de nombreux loyalistes. « Notre objectif stratégique était de vivre normalement. Eh bien, les soldats britanniques sont retournés dans leurs casernes et l'IRA a mis au rebut la plupart de ses armes. Nous avons gagné notre normalité. Et avec ça, nous avons gagné la guerre. » Peter McGuire confronte aussi les jeunes qui assistent à ses séminaires à cette vision exotique dans son entourage.

Ni la police ni les éboueurs n'entrent dans l'étroite bande entre les quartiers hostiles de Belfast. Le travailleur social Peter McGuire cherche ici à entrer en contact avec ses anciens opposants et organise des « dialogues critiques ». Les groupes cibles sont les jeunes autour de la scène paramilitaire qui vacillent encore. « Je n'essaie pas de transformer les 'mauvaises' personnes en 'bonnes' personnes. Mais nous essayons de faire comprendre que ces personnes ont des alternatives. » Il compte comme un succès chaque jeune qui quitte la scène après ses séminaires.

Peter McGuire et Joe Doherty ne se sont jamais rencontrés en Irlande du Nord, pourtant leurs projets sont similaires. Peter a commencé un diplôme en travail social. Joe veut fonder une famille à un âge où la plupart des autres ont des enfants presque adultes. Les deux recommencent tout à zéro ; c'est peut-être leur combat le plus difficile. Ils espèrent obtenir ce que les autres tiennent pour acquis : une vie normale et une coexistence pacifique à l'avenir.

Source: Peace Counts Story – Northern Ireland: The Cold Peace par Michael Gleich. Photos : Uli Reinhardt. Montage didactique du reportage par la Fondation Berghof.

Feuille de travail : Transformer le conflit : Nigeria – « La paix est divine » : James



« James Wuye et Muhammad Ashafa ont déjà combattu dans des milices opposées. Maintenant, ils aident à arbitrer les conflits qui ont éclaté à plusieurs reprises entre chrétiens et musulmans dans le nord du Nigeria. Leurs arguments les plus forts sont le Coran, la Bible – et leurs propres biographies. Jadis tueurs, ils sont devenus des artisans de paix. Mais cela n’était possible que parce qu’ils étaient prêts à pratiquer le pardon. »

Source : Peace Counts Story – Nigeria : « Peace is Divine » par Michael Gleich. Photos : Uli Reinhardt. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.peace-counts.de/nigeria-peace-is-divine/>.

Étape I : Les moteurs de l'éthos du conflit

Tâches pour le travail de groupe

Lisez l'histoire illustrée sur le Nigeria : « La paix est divine ».

Comment James décrit-il son état d'esprit initial dans le contexte du conflit ? Identifiez ses émotions motrices dans l'éthos du conflit et notez les mots-clés associés.

Sélectionnez et discutez des images de l'ensemble d'images qui représentent ses émotions dans l'éthos du conflit.

Faites équipe avec un membre de l'autre groupe.

Tâches pour le travail en binôme

Présentez brièvement James et ses émotions dans l'éthos du conflit à votre partenaire. Écoutez votre partenaire pendant qu'il parle d'Ashafa et de ses émotions dans l'éthos du conflit.

Discutez des émotions qu'ils ont en commun. Écrivez-les.

Étape II : Moteurs de la gestion des conflits

Tâches pour le travail de groupe

Retournez dans votre groupe et discutez de la façon dont James décrit son changement de perspective et de comportement. Écrivez des mots-clés.

.....

.....

.....

Sélectionnez et discutez des images de l'ensemble d'images qui représentent les forces motrices de la gestion des conflits chez James.

Faites équipe avec un membre de l'autre groupe.

Tâches pour le travail en binôme

Présentez brièvement les moteurs de la gestion des conflits de James à votre partenaire. Écoutez votre partenaire pendant qu'il partage les forces motrices d'Ashafa pour la gestion des conflits.

Discutez des différences et des similitudes entre les deux approches de la gestion des conflits.

.....

.....

.....

Feuille de travail : Transformer le conflit : Nigeria – « La paix est divine » : Ashafa



« James Wuye et Muhammad Ashafa ont déjà combattu dans des milices opposées. Maintenant, ils aident à arbitrer les conflits qui ont éclaté à plusieurs reprises entre chrétiens et musulmans dans le nord du Nigeria. Leurs arguments les plus forts sont le Coran, la Bible – et leurs propres biographies. [...] Jadis tueurs, ils sont devenus des artisans de paix. Mais cela n'était possible que parce qu'ils étaient prêts à pratiquer le pardon. »

Source : Peace Counts Story – Nigeria : « Peace is Divine » par Michael Gleich. Photos : Uli Reinhardt. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.peace-counts.de/nigeria-peace-is-divine/>.

Étape I : Les moteurs de l'éthos du conflit

Tâches pour le travail de groupe

Lisez l'histoire illustrée sur le Nigeria : « La paix est divine ».

Comment Ashafa décrit-il son état d'esprit initial dans le contexte du conflit ? Identifiez ses émotions motrices dans l'éthos du conflit et notez les mots-clés associés.

Sélectionnez et discutez des images de l'ensemble d'images qui représentent ses émotions dans l'éthos du conflit.

Faites équipe avec un membre de l'autre groupe.

Tâches pour le travail en binôme

Présentez brièvement Ashafa et ses émotions dans l'éthos du conflit à votre partenaire. Écoutez votre partenaire pendant qu'il parle de James et de ses émotions dans l'éthos du conflit.

Discutez des émotions qu'ils ont en commun. Écrivez-les.

Étape II : Moteurs de la gestion des conflits

Tâches pour le travail de groupe

Retournez dans votre groupe et discutez de la façon dont Ashafa décrit son changement de perspective et de comportement. Écrivez des mots-clés.

Sélectionnez et discutez des images de l'ensemble d'images qui représentent les forces motrices de la gestion des conflits chez Ashafa.

Faites équipe avec un membre de l'autre groupe.

.....

.....

.....

Tâches pour le travail en binôme

Présentez brièvement les moteurs de la gestion des conflits d'Ashafa à votre partenaire. Écoutez votre partenaire pendant qu'il partage les forces motrices de James pour la gestion des conflits.

Discutez des différences et des similitudes entre les deux approches de la gestion des conflits.

.....

.....

.....

Feuille de travail : Transformer le conflit : l'Irlande du Nord – « The Cold Peace » : Peter



« Le 10 avril 1998, les combattants d'Irlande du Nord ont signé l'Accord du vendredi saint. Deux anciens terroristes sont restés dans la rue, continuant la lutte – en tant que travailleurs sociaux. Ils tentent de convaincre les jeunes de rester en dehors des groupes paramilitaires. La tâche est exigeante. La haine entre catholiques et protestants ne s'est pas estompée. Joe a combattu du côté catholique, Peter pour l'Ulster Volunteer Force (UVF). »

Source: Peace Counts Story – Northern Ireland: « The Cold Peace » par Michael Gleich. Photos : Uli Reinhardt. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.peace-counts.de/northern-ireland-the-cold-peace/>.

Étape I : Les moteurs de l'éthos du conflit

Tâches pour le travail de groupe

Lisez l'histoire illustrée sur l'Irlande du Nord : « The Cold Peace ».

Comment Peter décrit-il son état d'esprit initial dans le contexte du conflit ? Identifiez ses émotions motrices dans l'éthos du conflit et notez les mots-clés.

Sélectionnez et discutez des images de l'ensemble d'images qui représentent ses émotions dans l'éthos du conflit.

Faites équipe avec un membre de l'autre groupe.

Tâches pour le travail en binôme

Présentez brièvement Peter et ses émotions dans l'éthos du conflit à votre partenaire. Écoutez votre partenaire pendant qu'il parle de Joe et de ses émotions dans l'éthos du conflit.

Discutez des émotions qu'ils ont en commun. Écrivez-les.

Étape II : Moteurs de la gestion des conflits

Tâches pour le travail de groupe

Retournez dans votre groupe et discutez de la façon dont Peter décrit son changement de perspective et son changement de comportement. Écrivez des mots-clés.

Sélectionnez et discutez des images de l'ensemble d'images qui représentent les forces motrices de la gestion des conflits chez Peter.

Faites équipe avec un membre de l'autre groupe.

.....

.....

.....

Tâches pour le travail en binôme

Présentez brièvement les moteurs de la gestion des conflits de Peter à votre partenaire. Écoutez votre partenaire pendant qu'il parle des forces motrices de Joe pour la gestion des conflits.

Discutez des différences et des similitudes entre les deux approches de la gestion des conflits.

.....

.....

.....

Feuille de travail : Transformer le conflit : l'Irlande du Nord – « The Cold Peace » : Joe



« Le 10 avril 1998, les combattants d'Irlande du Nord ont signé l'Accord du vendredi saint. Deux anciens terroristes sont restés dans la rue, continuant la lutte – en tant que travailleurs sociaux. Ils tentent de convaincre les jeunes de rester en dehors des groupes paramilitaires. La tâche est exigeante. La haine entre catholiques et protestants ne s'est pas estompée. Joe a combattu du côté catholique, Peter pour l'Ulster Volunteer Force (UVF). »

Source: Peace Counts Story – Northern Ireland: « The Cold Peace », par Michael Gleich. Photos : Uli Reinhardt. Dernière consultation le 27/07/2021 : <https://www.peace-counts.de/northern-ireland-the-cold-peace/>.

Étape I : Les moteurs de l'éthos du conflit

Tâches pour le travail de group

Lisez l'histoire illustrée sur l'Irlande du Nord : « The Cold Peace ».

Comment Joe décrit-il son état d'esprit initial dans le contexte du conflit ? Identifiez ses émotions motrices dans l'éthos du conflit et notez les mots-clés.

Sélectionnez et discutez des images de l'ensemble d'images qui représentent ses émotions dans l'éthos du conflit.

Faites équipe avec un membre de l'autre groupe.

Tâches pour le travail en binôme

Présentez brièvement Joe et ses émotions dans l'éthos du conflit à votre partenaire. Écoutez votre partenaire pendant qu'il partage ses réflexions sur Peter et ses émotions dans l'éthos du conflit.

Discutez des émotions qu'ils ont en commun. Écrivez-les.

Étape II : Moteurs de la gestion des conflits

Tâches pour le travail de groupe

Retournez dans votre groupe et discutez de la façon dont Joe décrit son changement de perspective et son changement de comportement. Écrivez des mots-clés.

Sélectionnez et discutez des images de l'ensemble d'images qui représentent les forces motrices de la gestion des conflits chez Joe.

Faites équipe avec un membre de l'autre groupe.

.....

.....

.....

Tâches pour le travail en binôme

Présentez brièvement les moteurs de la gestion des conflits de Joe à votre partenaire. Écoutez votre partenaire pendant qu'il parle des forces motrices de Peter pour la gestion des conflits.

Discutez des différences et des similitudes entre les deux approches de la gestion des conflits.

.....

.....

.....



Berghof Foundation

Global Learning for Conflict Transformation
Corrensstrasse 12
72076 Tübingen
Germany
www.berghof-foundation.org
info-tuebingen@berghof-foundation.org