

## 9 Paix et conflit



Illustration 9

Imagine que tous les hommes  
Vivent en paix  
Tu vas dire que je suis un rêveur  
Mais je ne suis pas le seul...  
John Lennon, *Imagine*, 1971

### 9.1 Introduction

Pourquoi le travail euro-méditerranéen de jeunesse doit-il prendre en compte les façons de gérer les conflits et de restaurer la paix ? Tout d'abord parce que des conflits culturels, politiques et religieux sont susceptibles de surgir partout. La région euro-méditerranéenne n'y fait pas exception, bien au contraire, puisque les conflits sont, semble-t-il, la première chose qui vient à l'esprit lorsque l'on évoque l'espace méditerranéen : le conflit palestino-israélo-arabe, le conflit à Chypre entre les populations turque et grecque, les guerres dans les Balkans, ou encore en Irak et au Liban, les conflits sur la part de ressources naturelles, comme l'eau et le pétrole ; les conflits en Russie avec des groupes séparatistes – pour n'en citer que quelques-uns parmi les plus connus. Ces conflits peuvent inspirer les projets euro-méditerranéens de jeunesse et influencer sur leur qualité. Par conséquent, les travailleurs de jeunesse ont besoin

d'outils pour la gestion des conflits afin de les aborder de façon appropriée dans leur travail.

Les processus de gestion et de transformation des conflits peuvent s'appliquer à diverses questions et divers conflits de nature politique, sociale, culturelle ou encore religieuse. Ils présentent un intérêt tout particulier pour le travail euro-méditerranéen de jeunesse du fait de l'extrême diversité qui caractérise le pourtour méditerranéen. En abordant ce thème en référence au travail de jeunesse et aux activités de jeunesse, ce chapitre entend examiner les concepts de paix et de conflit afin d'aider les animateurs à aborder ces questions, et de leur apporter des outils de base pour promouvoir la paix à tous les stades de la vie des jeunes.

## 9.2 A propos de paix et de conflit

### → 9.2.1 Concepts de paix et de conflit

La notion de paix a considérablement évolué au cours de l'histoire. Traditionnellement, elle comporte deux dimensions : la première renvoie davantage à un état intérieur (c'est la paix de l'esprit et du cœur); la deuxième est extérieure à l'individu (c'est l'absence de guerre ou de conflits violents).<sup>1</sup>

Les Grecs utilisaient le terme *eirene* pour désigner les périodes d'absence de guerre entre les cités grecques. Parallèlement à cette « paix » entre cités, les Grecs pouvaient être en guerre contre d'autres ennemis. De la même façon, à l'époque romaine, *pax* définissait l'état de sécurité et l'ordre juridique au sein de l'Empire romain. *Pax* désignait ainsi les périodes où il n'y avait aucune rébellion contre le système romain (l'absence de rébellion contre l'occupation) même si, hors de l'empire, les Romains étaient en guerre contre les Barbares.

Dans d'autres exemples, sur le pourtour méditerranéen, le concept de paix englobe des valeurs positives. Par exemple, *shalom* et *salaam* associent la paix à la justice, comme la notion chrétienne de paix, et à des relations économiques équitables entre individus. Les deux concepts, avec quelques nuances, sont aussi souvent liés à la religion.

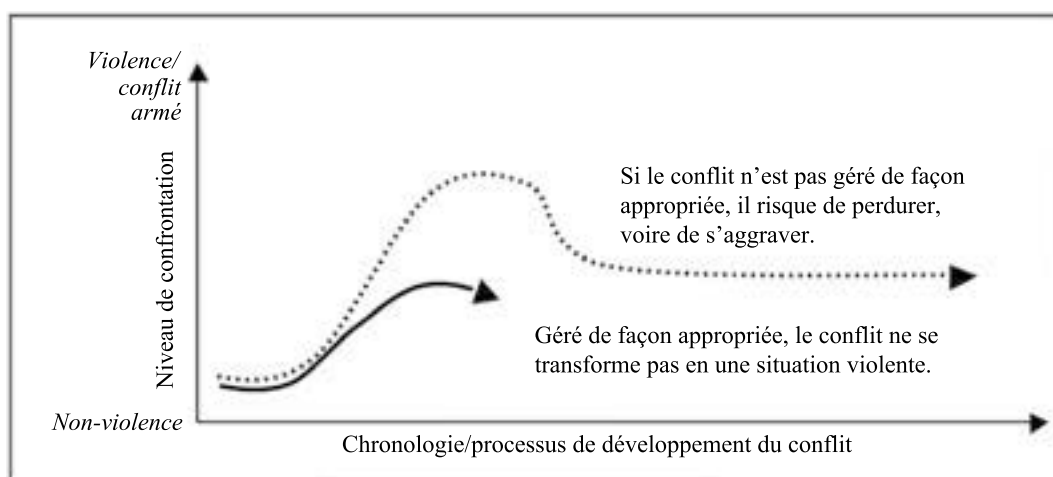
Dans le monde moderne, l'utilisation du concept de paix a significativement évolué. En contraste avec la paix synonyme « d'absence de » (guerres, violences, etc.), le concept moderne de paix est souvent défini comme « la présence de » justice, et des autres conditions nécessaires à l'harmonie sociale et donc à la prévention des situations de violence susceptibles de déboucher sur des conflits armés ou sociaux. Dans les années 1960, Johan Galtung, chercheur dans le domaine de la paix, a exercé une influence majeure sur la définition du concept en proposant une distinction entre « paix négative » et « paix positive » : la « paix négative » est l'absence de guerres ou de conflits violents entre les Etats, tandis que la « paix positive » se définit par l'absence de guerres ou de conflits violents mais, en plus, un état d'équité, de justice et de développement – d'où des relations « horizontales » et de coopération entre individus, un Etat de droit et un bien-être social (en plus de relations « verticales » entre les institutions de l'Etat et les citoyens).<sup>2</sup>

La définition de la paix adoptée dans ce chapitre est celle d'un processus mis en œuvre pour instaurer la justice à différents niveaux des relations humaines. C'est un concept dynamique dans lequel les individus reconnaissent, affrontent et résolvent

les conflits de façon non violente afin d'être en harmonie avec eux-mêmes, mais aussi avec la nature et les autres.<sup>3</sup> Cette définition sous-tend l'idée selon laquelle la dynamique de la paix peut toujours être améliorée, tout comme la démocratie ou la justice; à noter aussi que cette définition met en avant l'importance de la démarche qui consiste à reconnaître, affronter et résoudre le conflit.

**Q: A quelle situation de « non-paix » êtes-vous confronté(e) dans votre travail de jeunesse?**

Le conflit peut se définir comme une situation impliquant un différend – ou une divergence d'opinions – dans lequel des valeurs, des besoins et/ou des intérêts (tangibles) s'affrontent.<sup>4</sup> Le conflit est généralement perçu à la façon d'un cycle, susceptible d'évoluer vers une situation violente, mais pas nécessairement.



**9.1: La progression du conflit**

Lorsque le conflit est géré dans l'objectif d'éviter l'escalade de la violence, une nouvelle situation est créée dans laquelle les intérêts, les besoins et/ou les valeurs des parties impliquées sont pris en compte. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'éducation en matière de conflits revendique une approche neutre du conflit, perçu, notamment, comme une conséquence naturelle de la diversité des opinions, des cultures et des valeurs. Généralement, le conflit est considéré comme une situation négative dans la mesure où il représente un investissement en termes de temps et d'énergie et une expérience déplaisante.<sup>5</sup> Cependant, si l'on part du principe que la diversité est positive, les conflits peuvent être acceptés comme quelque chose de naturel. Certains affirment même que les conflits peuvent être appréhendés de façon positive comme un moyen de transformer la société et donc comme une opportunité de tirer des enseignements de la diversité et des différences des relations humaines, dans la compréhension de la coopération et de la solidarité.<sup>6</sup>

Les conflits sont susceptibles d'éclater à différents niveaux: au niveau individuel (conflits personnels), au niveau d'un groupe (au sein d'un groupe ou de sa propre communauté) ou encore à un macroniveau (entre les Etats, des groupes opposés au sein d'un pays). Les exemples donnés dans ce chapitre concernent essentiellement des conflits entre groupes, mais l'approche suggérée est également applicable à des conflits de plus grande ampleur.

Parfois, en particulier dans les médias, le terme « conflit » est utilisé comme synonyme de guerre ou de violence armée et le conflit a alors une connotation effrayante. Or, il est important de différencier les types de conflit et de noter que les conflits ne sont pas toujours violents. Galtung définit la violence comme une insulte évitable aux besoins humains élémentaires : la survie, le bien-être, l'identité et la liberté,<sup>7</sup> et propose trois types de violence :

- la violence directe : agression physique ou psychologique envers une personne ou un groupe (comme le fait de déchirer, transpercer, écraser, brûler ou faire exploser) ;
- la violence structurelle : liée aux conditions et aux actions sociales, comme l'exclusion, l'exploitation, la pauvreté, la fragmentation et/ou la marginalisation<sup>8</sup> d'une partie de la communauté ; le fait d'empêcher les individus de satisfaire leurs besoins essentiels (chômage, faim, manque de services sanitaires ou éducatifs) ;
- la violence culturelle<sup>9</sup> : en référence à ces aspects de la culture (comme les symboles représentatifs de la religion ou de l'idéologie, mais également la langue, les arts et les sciences empiriques ou formelles) qui peuvent servir à justifier ou légitimer une violence directe ou structurelle.

Wallensteen et Sollenberg<sup>10</sup> ont défini le conflit armé comme une incompatibilité faisant l'objet d'une violente controverse à propos d'un gouvernement et/ou d'un territoire et impliquant l'utilisation des forces armées entre deux parties, dont l'une au moins est le gouvernement d'un Etat – et le classent selon les catégories ci-après :

- le conflit mineur, qui entraîne au moins 25 décès en lien avec les combats, mais moins de 1 000, sur l'ensemble de sa durée ;
- le conflit intermédiaire, qui implique au moins 1 000 décès, mais moins de 1 000 chaque année ;
- la guerre, qui se traduit par au moins 1 000 décès en une seule année.

**Q : Durant la période 1989-2006, il y a eu 122 conflits armés dans 80 endroits du monde.<sup>11</sup> Pouvez-vous citer l'un des conflits survenus dans la région euro-méditerranéenne ?**

Les terres qui entourent la mer Méditerranée ont toujours connu des situations de conflit. Il existe quantité de sortes de conflits, dont la plupart ont des causes multiples, ce qui rend difficile leur classification. Suit une tentative pour classifier, à un macroniveau, les principaux conflits qui sévissent dans le bassin euro-méditerranéen depuis l'an 2000. Bien évidemment, cette liste n'est pas exhaustive.

Les conflits culturels ou religieux découlent d'une compréhension erronée des valeurs culturelles ou religieuses. Au niveau sociétal, des lois qui interdisent le port ostensible de symboles religieux dans les écoles publiques laïques, comme en France ou en Turquie, ou le refus d'accéder à la demande de construction de mosquées dans les pays européens chrétiens peuvent avoir un lien avec ce type de conflits, en tant que causes ou conséquences. Quelques conflits à un macroniveau peuvent aussi avoir une dimension religieuse qu'il faut examiner en parallèle avec les autres raisons.

Des conflits surgissent autour des questions d'immigration lorsque le droit à la libre circulation se heurte aux frontières des Etats et aux politiques nationales en la matière. Ce type de conflit se produit dans divers cas de figure, et notamment le barrage à l'entrée des immigrants dans un pays ou une région, le rapatriement par le gouvernement des immigrants sans autorisation de séjour, ou encore les conditions de vie difficiles que rencontrent ces personnes qui n'ont pas le droit de vivre dans le pays où elles sont entrées.

Des conflits politiques éclatent lorsqu'un système politique ne correspond pas aux particularités ou aux exigences de sa population. Beaucoup de ces conflits sont en relation avec des groupes politiques qui s'estiment sous-représentés et revendiquent une représentation politique spécifique (par exemple, les Kurdes en Turquie, en Syrie et en Irak, les Basques en Espagne, les Tchétchènes en Russie, les Russes en Lettonie), ou traduisent l'intention d'un Etat de gérer un territoire habité par « leur » peuple. Dans d'autres cas, les conflits politiques s'expliquent par des tensions internes entre des parties opposées (en Algérie et en Egypte, entre le gouvernement et les partis religieux; au Liban entre les partis et les communautés religieuses et politiques).

Les conflits territoriaux ont pour origine un désaccord au sujet du contrôle d'un territoire ou la revendication de droits historiques sur un territoire; par exemple, le conflit entre Israël et la Palestine, qui porte en partie sur la question des sites symboliques religieux, mais aussi les conflits au Sahara occidental avec le Maroc et au sujet du Haut-Karabakh entre l'Arménie et l'Azerbaïdjan. D'autres conflits territoriaux ont des raisons stratégiques et/ou l'utilisation ou la possession de territoires riches en ressources naturelles, en eau par exemple.

### → 9.2.2 Les styles de conflit : attitudes envers les conflits<sup>12</sup>

On peut identifier cinq attitudes face au conflit. Si l'on considère le conflit comme un cycle susceptible d'aboutir à la violence faute d'accord raisonnable entre les parties, le fait de l'ignorer (ou ne faire aucun effort pour le résoudre) n'est pas une attitude positive. On parle souvent dans ce cas d'attitude d'évitement.

L'évitement est en rapport avec la crainte ou l'apathie: dans le cas d'un conflit au niveau d'un groupe, certains individus auront tendance à l'éviter s'ils jugent leurs objectifs trop peu importants pour justifier l'effort d'une confrontation par le biais d'un conflit. Lorsque l'on choisit d'affronter le conflit, plutôt que de l'éviter, l'une des quatre attitudes suivantes est souvent adoptée: la compétition, la soumission, la coopération ou le compromis.

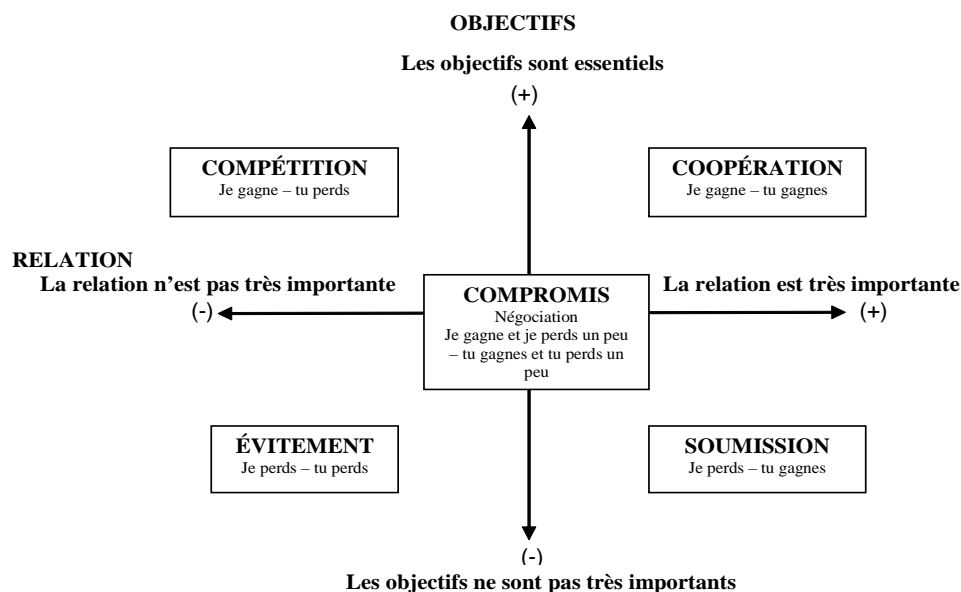
On parle de compétition lorsque le désir de l'une des parties est de gagner sans se soucier du fait que l'autre partie perde. Une telle attitude n'a pas pour objectif de parvenir à un accord raisonnable avec l'autre partie, mais plutôt la réalisation exclusive de ses propres objectifs. Beaucoup de sports et de compétitions, mais aussi les relations entre entreprises et entre partis politiques, par exemple, reposent sur le principe suivant: « je gagne, tu perds ».

La soumission renvoie au fait de préférer le maintien d'une bonne relation avec l'autre partie plutôt que de défendre ses propres intérêts. Cette attitude, fréquente dans les relations familiales et amicales, peut être considérée comme l'opposé de la compétition.

Il y a coopération lorsque les intérêts de toutes les parties impliquées, et leurs relations, sont pris en compte et globalement respectés. La volonté de préserver une relation positive ne signifie pas nécessairement de renoncer à ses propres objectifs, comme dans la soumission; l'attitude de coopération vise à réaliser les deux dans le même temps.

Le compromis est la cinquième attitude possible. Dans la mesure où il est difficile de parvenir à une totale coopération, les deux parties peuvent tenter de gagner sur les points qu'elles jugent les plus importants, sachant qu'elles ne peuvent espérer atteindre tous leurs objectifs.

Aucune de ces attitudes n'est mauvaise en soi. En cas de conflit, chaque partie doit évaluer l'importance de ses objectifs et de ses relations avant de déterminer l'attitude la plus appropriée. Toutefois, il faut savoir qu'être toujours dans une attitude de compétition ou, à l'inverse, de soumission, peut générer des situations ou des relations non durables; le choix de la coopération est le plus durable sur le long terme. Ces cinq attitudes peuvent être représentées au moyen d'un diagramme (voir illustration 9.3. ci-dessous).<sup>13</sup>



## 9.2: Les cinq attitudes face au conflit

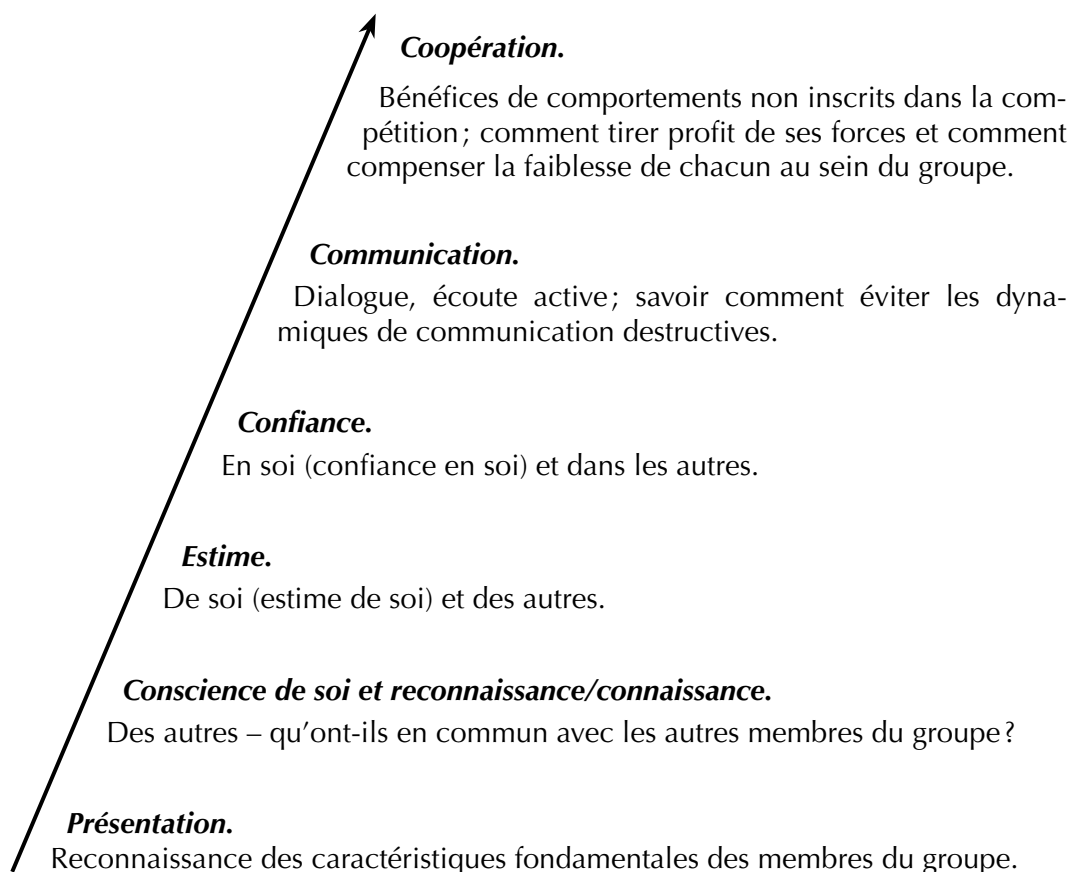
**Q: Y a-t-il des attitudes que vous privilégiez par rapport à d'autres dans différents contextes: avec vos parents, vos frères et sœurs ou encore vos amis? A l'école, à l'université ou au travail?**

### → 9.2.3 Outils pour la gestion des conflits

Il existe plusieurs façons et possibilités d'intervenir dans un conflit: au stade de la prévention du conflit (avant qu'il n'éclate) et, lorsque le conflit a éclaté, dans la négociation ou la médiation.

## « Provention » des conflits

A l'opposé de la prévention, qui suggère le désir d'éviter le conflit, Burton<sup>14</sup> fait référence à la « provention » (sorte de prévention active), autrement dit aux capacités qu'il est possible d'acquérir pour la gestion des conflits. Les capacités en matière de « provention », dont certaines se situent au niveau individuel et d'autres au niveau du groupe, figurent dans l'illustration 9.4.



### 9.3: La provention

Dans une activité de jeunesse, les animateurs peuvent familiariser les participants à la plupart de ces capacités en optant pour des méthodologies et des approches courantes dans l'éducation non formelle. Notez qu'il faut travailler chaque capacité l'une après l'autre, en commençant par la présentation: avoir confiance dans le groupe peut sembler artificiel si personne ne se connaît !

Dans la « provention » des conflits, la communication est un concept clé. Le dialogue doit en effet reposer sur une écoute active et sur l'expression de ses propres besoins. L'écoute active permet aux individus d'aller au-delà de la simple compréhension du contenu du message de l'autre. Cela consiste à faire ressentir à l'autre qu'il est écouté, au moyen du langage corporel, d'expressions du visage, de hochements de tête, de demandes d'explications, de paraphrases, etc.

Le « I-message » (« message-je ») est un outil de communication non violent très efficace qui s'appuie sur les principes ci-après:<sup>15</sup>

- parler de soi, et pas de l'autre ;
- axer la discussion sur ses sentiments plutôt que sur des faits ;
- s'exprimer de façon aussi dépassionnée que possible ; éviter l'utilisation d'adjectifs négatifs.

Utiliser ce type de message vous évite d'accuser l'autre de choses négatives en mettant plutôt l'accent sur ce que vous ressentez à propos de ces choses négatives. La structure de base de ce message est celle-ci : Je ressens... (*expression de l'émotion que vous ressentez*)... quand... (*explication de la situation qui génère chez vous ce sentiment*)... parce que... (*expression de vos besoins*)... et j'aimerais... (*proposition d'une situation qui vous aurait davantage convenu*).

**Q: Pourriez-vous reformuler une discussion récente en utilisant la structure du « message-je » ?**

### Négociation des conflits<sup>16</sup>

La négociation des conflits repose sur la capacité à opérer une distinction entre les personnes, le processus et le problème (les trois P) : les « personnes » sont les principaux acteurs du conflit, le « processus » est la façon dont les acteurs gèrent le conflit, tandis que le « problème » fait référence aux objectifs des acteurs du conflit.




Pourquoi est-il si important de distinguer ces trois aspects dans un conflit ? Comme mentionné ci-dessus au sujet de l'attitude de coopération, vouloir défendre fortement ses objectifs personnels ne signifie pas forcément se comporter de façon agressive envers la partie adverse. Par ailleurs, vouloir maintenir une relation positive avec l'autre partie ne signifie pas nécessairement devoir renoncer à ses propres objectifs : l'objectif d'apprendre à différencier les trois P est d'agir différemment avec chacun des P – comme indiqué dans le tableau 9.1.

Comment les gens se comportent-ils envers...	... la personne ?	... le problème ?	... le processus ?
Lorsqu'ils évitent le conflit	avec indifférence	avec indifférence	en restant à l'extérieur
Lorsqu'ils entrent en compétition	avec agressivité	avec agressivité	avec agressivité
Lorsqu'ils se soumettent	avec douceur	avec douceur	avec douceur
Lorsqu'ils coopèrent	avec tact	avec fermeté	de façon équitable

**Tableau 9.1: Comment se comporte-t-on envers les trois P ?**

L'une des réactions les plus courantes, en cas de conflit avec une personne, est de s'en prendre à la personne en question. Les individus tendent à personnaliser le problème, à faire la confusion entre la personne et le problème comme s'il s'agissait d'une seule et même chose. Au lieu de penser qu'ils sont en conflit avec quelqu'un, ils pensent que la personne est le problème. Par conséquent, la première chose à faire pour gérer un conflit est d'essayer d'être ouvert à l'autre partie impliquée, tout en restant ferme quant à ses objectifs et équitable tout au long du processus.



Que sait-on au sujet des trois P ?		
 <b>Personne</b>	 <b>Processus</b>	 <b>Problème</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les <i>perceptions</i> jouent un rôle important dans les conflits, dans la mesure où elles influent sur le comportement de chacune des parties impliquées.</li> <li>• Lorsque des <i>émotions</i> fortes sont déclenchées, elles peuvent intervenir négativement dans les relations avec l'autre partie. Partant, il est important d'apprendre à savoir les gérer.</li> <li>• Le <i>pouvoir</i> entre les parties doit être équilibré. Sinon, le résultat de la négociation pourrait ne pas être équitable pour la partie la plus faible. En cas de déséquilibre des pouvoirs, la partie la plus faible doit trouver des moyens de renforcer sa position.</li> <li>• La <i>réputation</i> de l'autre partie, comme la sienne propre, doit être respectée à tout moment.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le processus de conflit est généralement appréhendé à la manière d'une <i>courbe</i>, avec des fluctuations positives et négatives. Il est important de garder cet aspect présent à l'esprit de manière à stopper les dynamiques négatives et à exploiter les plus positives.</li> <li>• La <i>communication</i> peut être une source d'incompréhension ou d'accusation mutuelle. Il est important d'éviter les accusations, les insultes et les généralisations, et de mettre en pratique, au contraire, des capacités de communication positive.</li> <li>• Il est possible d'établir les <i>règles</i> de base du processus pour faire en sorte qu'il soit équitable pour toutes les parties impliquées (qui négociera, quels seront les aspects négociés, quel sera le temps de parole de chacun, etc.).</li> </ul>	<p>L'astuce, pour trouver des solutions au problème, est d'être capable de reconsidérer ses positions pour parvenir à des objectifs communs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les <i>positions</i> sont les avis des opposants au moment où ils démarrent une négociation. La position d'une partie est généralement en complète opposition avec celle de la partie adverse; il semble donc difficile de les rendre compatibles.</li> <li>• Les <i>besoins</i> (ou les intérêts) se cachent derrière les positions: ils sont la raison fondamentale pour laquelle les opposants adoptent l'une ou l'autre position.</li> <li>• La négociation du problème exige la réalisation des objectifs des parties (qui peut être subconsciente) en trouvant un moyen de les rendre <i>compatibles</i>.</li> </ul>

**Tableau 9.2: Que sait-on au sujet des trois P ?**

## Médiation

Si la négociation entre les parties ne les aide pas à parvenir à un quelconque accord constructif, il existe un autre outil pour gérer le conflit : la médiation, qui consiste à demander à une tierce personne de participer au développement d'un accord. Il existe beaucoup de méthodes de médiation, de la plus informelle à la plus encadrée, et quantité de variantes selon les coutumes. Quoi qu'il en soit, toute médiation devrait comporter :

- la présentation des parties au médiateur et l'accord au sujet des règles de la médiation ;
- une description des faits, donnée par chacune des parties au conflit selon sa propre perception ;
- ensuite, la recherche d'une solution au conflit par les parties impliquées ;
- enfin, l'obtention d'un accord par les parties, tandis que le médiateur apporte sa contribution à la définition des détails.

La *Sulha* est une technique traditionnelle de médiation arabe.<sup>17</sup> Dans ce processus, les médiateurs sont les *jaha* (des individus respectés par la communauté), invités à une médiation par la famille de l'offenseur. Les *jaha* doivent ensuite enquêter sur les faits. Chaque partie dresse la liste de ce qu'elle va perdre dans le conflit et la plus « perdante » reçoit une indemnisation de l'autre. Ensuite se déroule une cérémonie appelée *musalaha* (réconciliation) où les parties échangent des vœux et des excuses, se serrent la main sous la surveillance des *jaha* (*musafaha*), tandis que la partie qui a offensé rend visite à la partie offensée pour boire un café, puis l'invite à dîner.

## 9.3 L'image de l'ennemi

### → 9.3.1 Préjugés et haine

La section précédente a montré l'importance d'apprendre à distinguer les trois P. À présent, nous allons nous intéresser à ce qui se passe en cas de flou concernant les deux P (Personne et Problème) – double processus dans lequel le problème est personnalisé et la personne déshumanisée dans ce que l'on appelle l'image de l'ennemi.

L'image de l'ennemi est une image déformée et négative de l'autre partie au point de la déshumaniser, voire de justifier une attitude violente envers elle.<sup>18</sup> Lorsque l'ennemi est une personne ou un groupe de personnes perçu(e) comme une menace ou ressenti(e) comme hostile envers celui qui la/le perçoit,<sup>19</sup> l'image de l'ennemi est une représentation déformée que l'on a de cette personne ou de ce groupe. Par exemple, la xénophobie, définie par le *Oxford English Dictionary* comme la crainte morbide des étrangers ou des pays étrangers, est un aspect de l'image de l'ennemi qui se reflète sur les étrangers. Toutefois, d'un point de vue plus général, l'ennemi peut être n'importe qui ou n'importe quel groupe dont on ressent qu'il constitue une menace ou qu'il est hostile.

Généralement, il se forme une « image de l'ennemi » dans les sociétés profondément divisées, où les contacts entre les groupes en opposition sont très rares. L'image de l'ennemi peut s'appliquer à tous les niveaux du conflit : aux opposants dans des conflits armés ; aux parties opposées dans une société polarisée ; ou à un immigrant d'antécédents culturels différents. Cette image peut être le fruit d'une perception spontanée ou être induite par quelque intérêt politique, voire par une seule personne. Lorsque cette image est partagée par un groupe d'individus, elle devient plus forte, plus profonde, témoignant d'une fracture encore plus grande.

Deux facteurs principaux sont à l'origine de cette représentation déformée : le premier est le sentiment d'être menacé, l'autre est l'incapacité à dépasser les préjugés et les stéréotypes.

#### **Sentiment d'être menacé**

Les individus ont besoin de satisfaire un certain nombre de besoins fondamentaux. Dès qu'ils perçoivent une menace sur l'un de leurs besoins, une image de l'ennemi peut se former. Suit la liste non exhaustive de ces besoins :

- les besoins biologiques : accès à la nourriture, possibilité de dormir et de se reposer ;

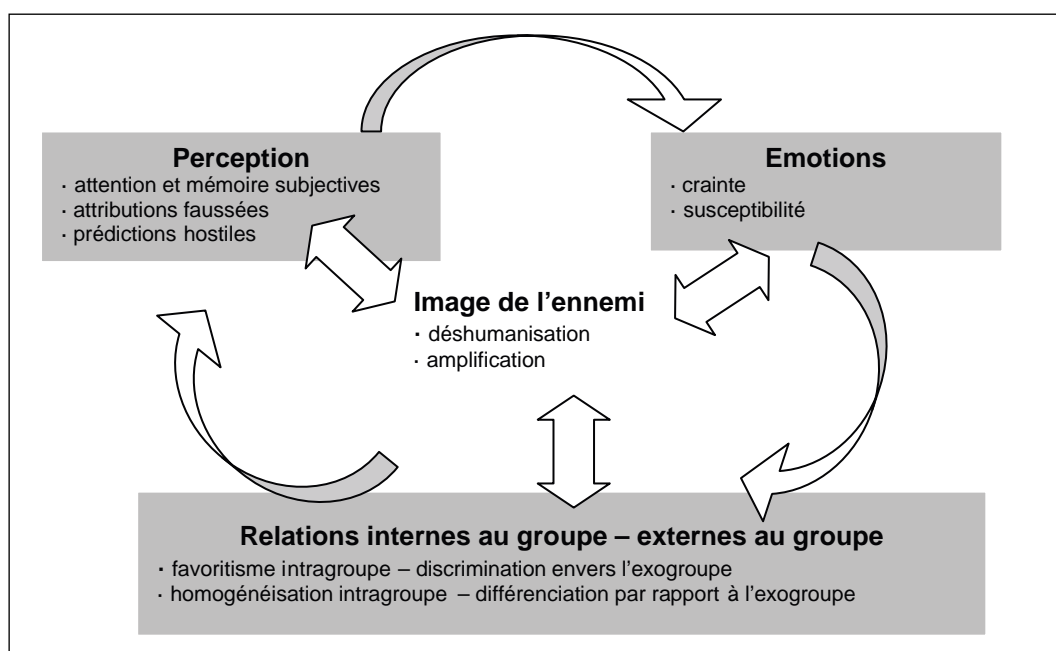
- les besoins en termes de sécurité: sécurité physique envers les menaces à sa vie et d'autres types de violence directe;
- les besoins en termes d'autonomie: possibilité d'avoir un emploi et un salaire décent, d'avoir un endroit où vivre;
- les besoins en termes d'identité: être reconnu de la façon dont on se définit, notamment en relation avec une culture, une langue, un territoire, une religion, une orientation sexuelle, des idées politiques ou des valeurs;
- les besoins en termes de relations: avoir des relations étroites avec sa famille et ses amis, recevoir de l'affection.

### **Incapacité à dépasser les préjugés et les stéréotypes au sujet de l'autre<sup>20</sup>**

Tout le monde a des préjugés et des stéréotypes. Si nous ne sommes pas conscients de leur existence et de la façon dont ils peuvent modifier notre comportement, il nous sera difficile de les surmonter. Mais, percevoir l'autre à travers l'image de l'ennemi dépasse le fait d'avoir des préjugés et des stéréotypes et va jusqu'à lui retirer toutes ses caractéristiques humaines. Réfléchissez par exemple à la façon dont les ennemis sont représentés en temps de guerre.

### **→ 9.3.2 Psychologie de l'image de l'ennemi<sup>21</sup>**

Voir l'autre à travers l'image de l'ennemi est associé à certaines réactions psychologiques que nous avons en tant qu'individu et en groupe. Ces réactions conditionnent la manière dont nous percevons les informations que nous obtenons au sujet de l'ennemi, renforcent certaines de nos émotions et génèrent des sentiments de groupe forts face au groupe ennemi.



**9.4: L'image de l'ennemi – perceptions et sentiments**

Comme le signifie le terme « image », l'image de l'ennemi dépend fortement des perceptions. En étudiant l'image de l'ennemi, les psychologues ont identifié les nombreux préjugés qui influent sur nos perceptions :

- Attention et mémoire subjectives: nous ne nous souvenons pas de la même façon de toutes les informations reçues. Face à un ennemi, nous avons tendance à nous focaliser sur les informations négatives au détriment d'une approche équilibrée. Cette réaction est ensuite stockée dans la mémoire selon le même processus: nous nous souviendrons alors plus facilement d'informations négatives sur l'ennemi que d'informations positives.
- Attributions faussées: lorsque nous recevons des informations au sujet de l'ennemi, sur ses bonnes et mauvaises actions (de notre point de vue), nous pensons que les mauvaises actions s'expliquent par le fait que l'ennemi est naturellement mauvais, alors que les bonnes s'expliquent par le fait que l'ennemi n'avait aucune autre option – parce qu'il était contraint d'agir bien par des circonstances extérieures.
- Prédications hostiles: le sentiment d'être menacés nous fait attendre le pire de l'autre partie. Généralement, nous exagérons sa capacité destructive.

Parce que l'image de l'ennemi apparaît généralement dans un contexte de compétition, ou en cas de violence cruelle, les émotions impliquées sont très fortes, et notamment la crainte. La perception de la menace tend à générer des sentiments d'anxiété et d'insécurité, ainsi qu'une extrême vigilance. La plupart du temps, le niveau de crainte est disproportionné par rapport à la menace réelle. Cela peut amener les individus à prendre des mesures pour se protéger, voire à planifier et à mettre en œuvre des actions préventives. La crainte rend les individus susceptibles: ils prennent très au sérieux tout ce qui est étroitement associé à leurs relations avec l'ennemi; ils considèrent tout ce que dit ou fait l'ennemi comme un défi ou une attaque qui vise leur propre personne, leurs besoins ou leurs valeurs, et y attachent énormément de sens.

Lorsque l'image de l'ennemi n'intervient pas entre deux individus mais entre deux groupes, il se forme un intragroupe et un exogroupe. L'effet de la subjectivité est fortement amplifié, favorisant l'intragroupe – c'est-à-dire le groupe auquel j'appartiens – et créant une distance face à l'exogroupe – le groupe auquel je n'appartiens pas, les autres ou, dans le pire des cas, l'ennemi.

- Favoritisme intragroupe: la plupart du temps, appartenir à un groupe exerce sur nous une influence particulière, nous amène à juger les membres de notre groupe avec bienveillance et compréhension et à juger sévèrement les membres du groupe ennemi. On parle également dans ce cas de figure de « double standard ».
- Homogénéisation intragroupe/différenciation par rapport à l'exogroupe: appartenir à un groupe en confrontation avec un autre groupe provoque une double réaction d'homogénéisation et de différenciation. La nécessité de trouver une cohésion au sein du groupe nous amène à sous-estimer les différences entre les membres de notre groupe, tout en renforçant notre perception de différences entre « nous » et « eux », entre l'intragroupe et l'exogroupe. Il en résulte la création de deux groupes bien distincts, avec au sein de chaque groupe peu d'espace pour la dissension.

Toutes ces réactions conduisent à une image de l'ennemi caractérisée par la déshumanisation et l'amplification. A quoi cette image ressemble-t-elle?

**Déshumanisation:** nous attribuons à l'ennemi des caractéristiques non humaines, qui l'excluent de la catégorie des humains. Il peut être considéré comme un animal, comme le diable, voire être traité comme un objet inanimé, en oubliant qu'il a des craintes, des sentiments, une famille et des amis, tout comme les autres personnes.

**Amplification:** nous tendons à voir l'ennemi comme plus grand, plus puissant et plus cruel qu'il ne l'est en réalité.

Le processus qui consiste à développer une image de l'ennemi est très courant dans le contexte des conflits. Malheureusement, le développement de cette perception n'aide en rien à trouver des solutions constructives. Au contraire, il rend le dialogue entre opposants plus difficile, renforce la suspicion et le manque de confiance mutuelle, et génère un clivage accru.

**Q: Pouvez-vous appliquer cela à la façon dont est représenté l'ennemi, dans les médias, par exemple ?**

### → 9.3.3 Images de l'ennemi autour de la Méditerranée

Les généralisations sont souvent trompeuses et erronées, parce qu'elles sont des affirmations ou des opinions générales, fondées sur l'observation d'un exemple unique ou de quelques exemples, en peu d'occasions, et sur une connaissance incomplète. L'image de l'ennemi tend à généraliser et mélanger les concepts, et à conférer à l'ennemi des caractéristiques, des valeurs ou des idées qui peuvent ne jamais lui correspondre. Un exemple de perceptions croisées erronées dans la région méditerranéenne est la façon dont Arabes et Européens se perçoivent mutuellement.

<p><b>Les Européens pensent que les Arabes...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sont des islamistes fondamentalistes, extrémistes et radicaux;</li> <li>• sont englués dans le passé;</li> <li>• font tout ce qu'ils font parce que c'est écrit dans le Coran;</li> <li>• sont des chauvinistes machos.</li> </ul>	<p><b>Les Arabes pensent que les Européens...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sont matérialistes et adeptes du culte de la consommation;</li> <li>• sont athées et n'ont aucune morale;</li> <li>• pensent avoir toujours raison et sont arrogants.</li> </ul>
---	---

**Tableau 9.3: Arabes et Européens, des perceptions mutuelles négatives<sup>22</sup>**

**Q: Cette représentation correspond-elle à vos perceptions?**

Pour dépasser l'image de l'ennemi, il faut clarifier les concepts qui sont pertinents pour les pays euro-méditerranéens – et qui ont bien souvent été mal utilisés à travers l'histoire.<sup>23</sup> Dans ce T-Kit, il est important de mettre l'accent sur les concepts en relation avec les musulmans et les juifs dans la mesure où, malheureusement, l'anti-judaïsme (et l'antisémitisme) et l'islamophobie sont largement répandus (voir tableau 9.4). Mais il serait possible de procéder de la même façon à une clarification de concepts similaires concernant d'autres minorités des pays méditerranéens,

les Américains ou d'autres, car les préjugés et les stéréotypes les concernant sont aussi légion.

<b>juif ≠ sioniste ≠ Israélien</b>	<b>Arabe ≠ musulman ≠ islamiste</b>
<p><b>Juif:</b> Adeptes du judaïsme.</p> <p><b>Sionisme:</b> Idéologie politique selon laquelle les juifs doivent vivre dans un Etat juif; à l'origine, le sionisme ne précisait pas sur quel territoire. L'idée du sionisme a été conceptualisée à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle par Theodor Herzl.</p> <p><b>Sioniste:</b> Personne qui croit dans les idées du sionisme.</p> <p><b>Israélien:</b> Citoyen de l'Etat d'Israël.</p> <p><b>Antijudaïsme:</b> Hostilité envers le judaïsme.</p> <p><b>Antisionisme:</b> Opposition à l'idée du sionisme et à ses adeptes.</p> <p><b>Anti-israélisme:</b> Hostilité envers l'Etat d'Israël.</p> <p><b>Antisémitisme:</b> Hostilité envers les juifs en tant que groupe minoritaire et religieux, souvent associée à une discrimination sociale, économique et politique; combinaison de pouvoir, de préjugés, de xénophobie et d'intolérance envers les juifs.<sup>24</sup></p>	<p><b>Arabe:</b> Personne dont la langue maternelle est l'arabe<sup>25</sup> et qui appartient au groupe qui vit traditionnellement dans la péninsule arabe.</p> <p><b>Musulman:</b> Adeptes de l'islam.</p> <p><b>Islamisme:</b> Idéologie politique qui considère que l'islam n'est pas seulement une religion mais aussi un système politique, et que ses enseignements doivent prévaloir dans tous les aspects de la société.<sup>26</sup> Il existe de nombreux courants dans l'islamisme, des plus conservateurs aux plus libéraux.</p> <p><b>Islamiste:</b> Personne qui croit dans les idées de l'islamisme.</p> <p><b>Islamophobie:</b> Crainte de l'islam, des musulmans et de toutes les questions les concernant.<sup>27</sup> C'est une forme de préjugé, de suspicion et d'ignorance, qui se traduit parfois par un harcèlement physique et verbal et des attitudes discriminatoires.<sup>28</sup></p>

**Tableau 9.4: Concepts les plus courants concernant les juifs et les musulmans**

Un deuxième ensemble de concepts, dont la manipulation révèle une image de l'ennemi intériorisée, fait référence à l'usage de la violence (voir tableau 9.5) – comme dans l'exemple où le terme « terroriste » est choisi à la place de « combattant de la liberté ».

<b>terroriste ≠ résistant ≠ djihadiste</b>
<p><b>Terrorisme:</b> « Tout acte... commis dans l'intention de causer la mort ou des blessures graves à des civils ou à des non-combattants, qui a pour objet, par sa nature ou son contexte, d'intimider une population ou de contraindre un gouvernement ou une organisation internationale à accomplir un acte ou à s'abstenir de le faire. »<sup>29</sup></p> <p><b>Résistance:</b> Le droit humanitaire international reconnaît le droit de se battre pour l'autodétermination, et le droit de se battre contre l'occupation. Parallèlement, le même droit interdit toute attaque contre des civils.</p> <p><b>Djihad:</b> Référence à l'obligation de tout musulman, les individus comme la communauté, de suivre et de réaliser la volonté de Dieu: mener une vie vertueuse et élargir la communauté islamique par la prédication, l'éducation, l'exemple, l'écriture, etc. Le djihad inclut également le droit, et l'obligation, de défendre l'islam et la communauté de toute agression. Bien que le djihad ne soit pas censé servir de prétexte à une guerre agressive, il a été utilisé ainsi par certains dirigeants, gouvernements et individus.<sup>30</sup></p>

**Tableau 9.5: Terroriste ou combattant de la liberté ?**

Un autre concept pertinent pour l'image de l'ennemi est celui de « double norme » qui consiste à appliquer un ensemble de principes différemment, et généralement de façon moins rigoureuse, à un groupe (voire des circonstances) plutôt qu'à un autre.<sup>31</sup> Il renvoie notamment au code moral qui applique des normes plus sévères aux comportements sexuels des femmes qu'à celui des hommes. Le mari prend le droit de sortir avec ses amis le soir mais interdit à sa femme de faire la même chose. C'est une forme de comportement très répandu au quotidien, une sorte de préjugé ou de favoritisme fondé sur la classe sociale, le rang, le genre, l'ethnie ou toute autre distinction.<sup>32</sup>

La discrimination et la double norme sont étroitement liées: elles sont la cause pour l'une, et l'effet pour l'autre.

#### **Double standard**

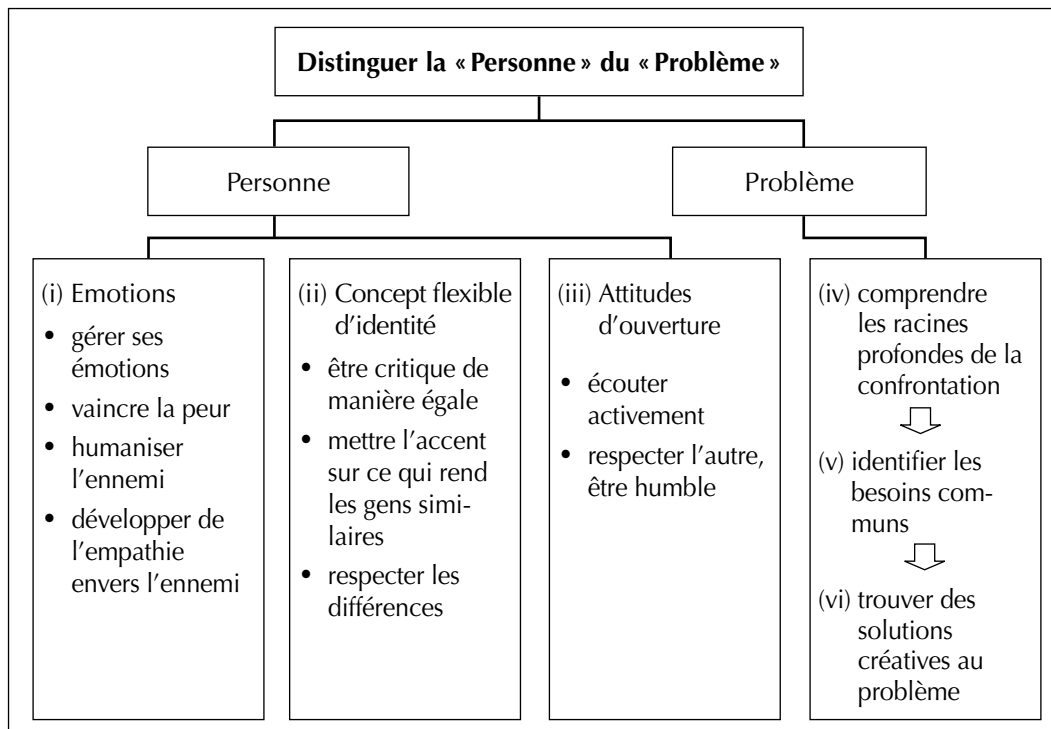
Pour comprendre à quel point les termes qu'emploient les gens dépendent de leurs perceptions, une expérience a été conduite en 2001 au sujet des perceptions du terrorisme<sup>33</sup>: 500 Juifs israéliens, 500 Arabes israéliens et 1 300 Palestiniens ont été invités à évaluer si des exemples d'attaque qui leur étaient présentés étaient du terrorisme ou pas. Les exemples avaient été soigneusement choisis: quatre attaques étaient perpétrées par des Juifs israéliens, trois par des Palestiniens et une par un Arabe israélien – avec des caractéristiques très similaires, le même nombre de décès et le même type de victimes (politiques/civiles).

Les résultats ont montré qu'environ 16 % des Palestiniens définissaient l'acte de violence palestinien comme du terrorisme, tandis qu'ils étaient au moins 90 % à qualifier le même acte israélien de terrorisme. De la même façon, moins de 19% des Juifs israéliens ont qualifié les actes israéliens de terrorisme, alors qu'ils étaient plus de 90 % à définir les actes de violence palestiniens comme du terrorisme. La perception des Arabes israéliens était plus proche dans chacun des cas de celle des victimes: lorsque les Israéliens étaient les auteurs, leur perception se rapprochait de celle des Palestiniens; lorsque les auteurs étaient des Palestiniens, leur perception était plus proche de celle des Juifs israéliens.

**Q: Quelles conclusions tirez-vous de l'exemple ci-dessus? Pouvez-vous citer des exemples de la façon dont les perceptions façonnent vos propres jugements de valeur au quotidien?**

### **→ 9.3.4 Gérer l'image de l'ennemi**

Suivent six conseils pour vous aider à gérer l'image de l'ennemi et restreindre son influence. Ces conseils peuvent s'appliquer aux individus et/ou aux groupes concernant les images sociétales de l'ennemi. Comme le montre le diagramme ci-dessous, les conseils découlent de l'idée qui consiste à opérer une distinction entre la « Personne » et le « Problème ».



9.5: Outils pour gérer l'image de l'ennemi

## Emotions

*Gérer ses émotions* : Les émotions sont des réactions spontanées ; on ne peut blâmer personne de les ressentir. La frustration ou la crainte ne doivent pas être étouffées mais gérées de sorte à empêcher qu'elles ne se répercutent sur autrui. Même s'il peut sembler naturel de ressentir de la colère envers quelqu'un à un moment donné, cela n'autorise pas à être violent envers cette personne. Lorsque les émotions altèrent les relations entre des individus, il vaut mieux exprimer ses sentiments de façon personnelle (par une technique ou une autre, comme crier, prendre une douche, pleurer, faire du sport), ou partager ses sentiments avec une personne de confiance. Dans le contexte violent, c'est un vrai défi que d'apprendre à transformer sa colère en un sentiment constructif et de ne pas perpétuer le cycle de la violence. La quête de justice ou le respect pour les droits de l'homme peuvent être des démarches permettant de gérer la colère de façon constructive.

*Surmonter la crainte* : Même si la crainte n'est pas en soi une émotion déstabilisante (elle peut aider à se protéger de menaces réelles), elle peut dans certains cas devenir un problème. Cela peut se produire lorsque la crainte d'une personne nous amène à nous comporter violemment envers celle-ci (l'ennemi) ou, au contraire, nous paralyse. Bien des fois, la peur a été délibérément exploitée comme instrument pour justifier des dépenses militaires accrues ou détourner l'attention de problèmes internes. Pour surmonter la crainte, il peut être utile de réfléchir aux éventuels objectifs cachés que poursuivent ceux qui créent une culture de la peur.

**Q : Que peuvent gagner des groupes spécifiques (gouvernement, groupes politiques) à générer de la peur au sujet de la population d'un Etat voisin ou d'un groupe minoritaire d'individus ?**



*Humaniser l'ennemi*: La peur est largement associée à l'ignorance au sujet de l'autre. Lorsque l'on voit l'autre comme un ennemi, on oublie qu'en réalité il a des sentiments (y compris la même peur que nous), qu'il a des amis, une famille, des loisirs et probablement plus d'un point commun avec nous. S'informer au sujet de sa vie, se rappeler qu'il est aussi une personne et qu'il a des faiblesses, comme tout le monde, peut nous aider à le percevoir moins comme un ennemi et plus comme un être humain.

*Développer de l'empathie envers l'ennemi*: Après s'être rappelé que l'ennemi est aussi un être humain, il reste à développer de l'empathie à son égard. Cela signifie tenter de s'identifier à ses émotions pour mieux les comprendre. Il faut noter que se mettre à la place de l'autre est différent du fait de partager ou de trouver une justification à ses raisons ou à ses valeurs; cela concerne essentiellement les sentiments. Dans les cas où il est particulièrement difficile de développer de l'empathie, lorsque les parties ont enduré des émotions fortes et pénibles, chaque partie doit au moins parvenir à l'étape qui consiste à reconnaître que l'autre partie a également été victime, ou bien qu'elle a des parents qui ont souffert autant que « nous » avons souffert.

Beaucoup de projets de jeunes ont réuni des individus qui appartenaient à des camps opposés lors d'un conflit, afin de promouvoir l'empathie entre eux. Ces programmes reposent sur l'expression et l'écoute des expériences de guerre de l'autre, la reconnaissance des souffrances de l'autre partie et de son statut de victime. C'est là un des vrais potentiels que possèdent les programmes et les projets de jeunes !

### **Parvenir à un concept flexible d'identité de soi et d'identité du groupe**

Comme il a été mentionné précédemment, l'une des raisons qui amène à voir l'autre partie comme un ennemi est la peur que les autres cultures, les autres valeurs et les autres façons de faire mettent notre propre identité en danger. Ce sentiment d'être menacé résulte de la perception que l'identité d'une personne ou d'un groupe est ou devrait être immuable. Toutefois, dans la mesure où notre identité évolue avec notre âge, avec les gens qui nous entourent à des époques différentes de la vie, avec les circonstances et d'autres facteurs encore, il est logique de supposer que notre identité culturelle évolue, tout comme l'identité de notre société.

Pour être aussi critique avec notre propre identité qu'avec celle des autres, nous devons tenter de préserver les aspects de notre identité que nous jugeons les plus positifs et modifier ceux qui nous paraissent négatifs. Parallèlement, nous devons nous enrichir des aspects de l'identité des autres que nous jugeons positifs, et rejeter ceux qui nous semblent négatifs.

*Mettre en exergue les similitudes*: Contrairement à ce qu'il y paraît, il est en fait très aisé de concevoir que, par exemple, un Jordanien a beaucoup de points communs avec un Israélien: l'âge, le genre, les craintes, les choses qu'il aime et ses attentes par rapport à la vie. Faire l'effort d'identifier ces points communs au lieu de mettre l'accent sur les différences est une bonne façon de faire tomber les barrières entre les individus; la démarche est particulièrement efficace avec les jeunes qui ont en commun quantité de préoccupations et de centres d'intérêt.

*Respecter les différences*: Les individus doivent également respecter leurs différences et les considérer comme quelque chose de naturel. Cet exercice peut se faire sur un

ped d'égalité – sans voir dans les différences une raison de supériorité ou d'infériorité –, et dans un effort pour comprendre cette diversité.

Afin de promouvoir des concepts d'identité souples et ouverts, les associations de jeunesse peuvent développer des événements de formation et d'apprentissage interculturel axés sur les origines multiples de l'identité de chacun.<sup>34</sup> Toute autre activité (arts, musique, danse) susceptible de réunir des individus de différents antécédents culturels peut être également efficace.

### **Etre ouvert d'esprit**

Le dialogue est très souvent évoqué comme un outil pour comprendre les visions des autres. Malheureusement, bien souvent, le dialogue se déroule sans ouverture d'esprit, alors qu'il est important de mettre l'accent sur une écoute de l'autre active et sur un pied d'égalité – ce qui exige une prédisposition à aller à la rencontre de l'autre, ainsi que de la sincérité et de la bonne volonté.

Reconnaître que l'autre mérite le respect, que chacun a des bons côtés, est un exercice qui exige :

- de respecter ceux dont les idées sont différentes ; le fait de ne pas être d'accord avec les opinions ou les habitudes des autres ne signifie pas qu'il faut tourner en ridicule ou mésestimer ceux qui les défendent ;
- de s'efforcer de ne pas penser du mal des autres, en adoptant une attitude qui n'interprète pas leurs erreurs comme le résultat de leur nature perverse ou leurs succès comme le fruit de causes extérieures ou d'objectifs inavoués ;
- de faire preuve d'autocritique, d'être enclin à reconnaître ses propres erreurs et d'être aussi critique à son propre sujet qu'au sujet des autres ;
- d'être centré sur le contenu et d'accepter les idées et les propositions d'autrui lorsqu'elles sont bonnes, au lieu de les rejeter pour la simple raison qu'elles émanent de l'ennemi ;
- de mettre en place une relation basée sur l'égalité avec l'autre partie, sans arrogance ou affirmation de supériorité.

### **Quelles sont les causes du conflit ?**

Les confrontations ont des causes profondément enracinées. A penser que « l'autre est le problème », nous courons le risque d'oublier que le problème a bien une cause, de rendre la rivalité stérile, de discréditer l'autre partie pour, finalement, perdre de vue les raisons qui en sont à l'origine. Il est donc important de se focaliser sur les points qui sont ou pourraient être les causes du conflit.

Si les relations entre les membres d'un groupe de jeunes sont déformées par l'image de l'ennemi, il peut être utile pour les deux parties, ensemble ou séparément, de réfléchir aux causes originelles de la confrontation. Essayer de se mettre d'accord sur la nature des causes du conflit est une étape importante vers des mesures de rapprochement.

### Identifier les besoins communs

Toutes les parties à un différend ont des besoins en commun, en dépit de différences souvent plus manifestes. Même les rivaux les plus acharnés peuvent avoir les mêmes besoins; celui de vivre en paix dans un environnement dénué de risques en est un bon exemple. Des dépenses sociales accrues au détriment des dépenses militaires sont un autre besoin susceptible de correspondre à la grande majorité de la population. Il est fort probable que les populations de deux Etats en conflit préfèrent que leurs impôts servent à des services au profit de leurs communautés (améliorer l'éducation et la santé, par exemple) plutôt qu'à éliminer des membres de la communauté ennemie. Identifier les besoins communs et faire prendre conscience de leur existence est un bon moyen de favoriser des liens entre les parties en conflit.

En 1998, deux jeunes sont partis de Suisse à vélo pour rejoindre la Turquie afin de collecter de l'argent et de réunir chacun trois jeunes des communautés turque et grecque de Chypre. Une fois réunis, les six responsables ont ouvert un débat pour définir un programme commun – et notamment les besoins des deux communautés sur l'île –, puis sont rentrés dans leur communauté pour le mettre en œuvre.

### Trouver des solutions créatives

En cas de conflit complexe, une manière de trouver des solutions consiste à chercher au-delà des options habituelles. S'efforcer d'être créatif et imaginatif peut faciliter le processus de recherche de solutions. Trouver l'inspiration dans tous les domaines possibles (autres cultures et autres métiers, par exemple), et ne pas rejeter d'emblée toute nouvelle idée, sont d'autres démarches envisageables dans ce sens.

## 9.4 La transformation des conflits

La transformation du conflit est un processus par le biais duquel le conflit, qu'il soit ethnique, religieux ou politique, est transformé dans l'objectif d'un aboutissement pacifique.<sup>35</sup> Miall affirme que les conflits contemporains exigent plus que le seul recadrage des positions et l'identification d'une solution gagnant-gagnant, parce que la structure même des parties et leurs relations peuvent être enracinées dans des relations conflictuelles qui ne se limitent pas au siège du conflit.<sup>36</sup> Par conséquent, la transformation du conflit est un processus qui consiste à s'engager pour transformer les relations, les intérêts et les discours et, si nécessaire, la constitution même de la société qui étaye la poursuite du conflit violent.<sup>37</sup>

### → 9.4.1 Non-violence et autonomisation

La non-violence, terme utilisé par Gandhi, est basée sur l'*ahimsâ* (le fait de n'infliger de blessure à aucun être vivant)<sup>38</sup> et fait référence à l'absence de tout dommage causé aux autres. Il s'agit d'une attitude active qui rejette toute forme de violence (conflit violent, occupation, structures politiques non démocratiques, systèmes économiques injustes, etc.) et la transforme de façon constructive. L'idée sous-jacente de la non-violence est que les moyens doivent être adaptés aux objectifs; il est donc important de promouvoir la paix sans violence faite à l'ennemi.

Le concept arabe de *sabr* (patience) peut être rapproché de la non-violence. Alors que l'impatience peut provoquer des réactions violentes, *sabr* est la vertu de la patience, de l'attente sans bousculade, et donc une réaction non violente.

L'autonomisation consiste à faire prendre conscience aux individus ou aux groupes des sources de pouvoir qu'ils ont en eux. Selon cette définition, l'autonomisation exige le soutien et le développement, compte tenu de leur rôle dans le renforcement de l'individu et/ou du groupe, et s'apparente à une sorte de pouvoir alternatif : il s'agit non pas d'imposer son opinion à l'ennemi, mais d'être capable de trouver une solution avec lui, sans nécessairement se rallier à l'option qu'il privilégie. Ce concept alternatif rejette la notion de pouvoir en tant que force physique. Son objectif est double : équilibrer le pouvoir entre les parties en conflit (afin que la partie la plus faible ait davantage de pouvoir) et donner le sentiment/être conscient que les individus ont la capacité de transformer la société.

#### *Comment obtenir davantage de pouvoir*

En tant que personne :

- développer des capacités comme la confiance en soi, l'estime de soi et l'affirmation de soi ;
- autonomisation personnelle : connaître les sources de pouvoir les plus puissantes que l'on a en soi, et les exploiter.

En tant que groupe :

- renforcer le groupe : créer un climat d'affection et de confiance au sein du groupe, améliorer les capacités de communication, encourager la coopération, etc.
- apprendre des méthodes : comment réaliser un consensus, planifier des actions stratégiques, parvenir à une action non violente, formuler des projets, négocier avec les autres au sein du groupe.
- connaître les contenus : recevoir une formation sur l'éducation à la paix, l'apprentissage interculturel, l'instauration de la paix, le développement, les droits de l'homme, la participation démocratique.

#### **Les sources du pouvoir**

Le pouvoir que donne la motivation provient de la capacité à croire dans le projet, à être capable d'encourager les personnes à y participer, à y consacrer du temps et de l'énergie, etc.

Le pouvoir que confère l'affection permet de savoir créer une atmosphère positive au sein du groupe, savoir écouter, être sensible aux problèmes des autres et gérer les conflits au sein du groupe.

Le pouvoir qui découle de l'expérience permet de savoir analyser les situations et maîtriser les théories efficaces.

Le pouvoir de gestion est la capacité d'encadrer des réunions, de savoir où trouver des financements, d'entrer en relation avec les personnes influentes, etc.

#### **Q : Quelles sont vos sources de pouvoir ?**

### → 9.4.2 Que pouvons-nous faire? La construction de la paix

La construction de la paix désigne toutes les approches, processus et étapes nécessaires à la transformation des relations et des modes et structures de gouvernance pour les rendre plus durables et pacifiques.

Pendant longtemps, les activités de construction de la paix ont été confiées à des organisations internationales comme les Nations Unies, ou conçues comme des initiatives du ressort des Etats individuels. Or, l'expérience montre que beaucoup de bonnes initiatives peuvent être prises au niveau local, et que de nombreuses organisations peuvent y jouer un rôle significatif. S'engager dans la promotion de la paix peut sembler difficile, mais si beaucoup d'associations de jeunesse y sont parvenues, cela signifie que c'est possible.

Il est possible de bâtir la paix en agissant dans trois domaines :

- stopper la violence et ses effets ;
- s'attaquer aux racines des conflits ;
- développer les moyens d'affronter la violence.

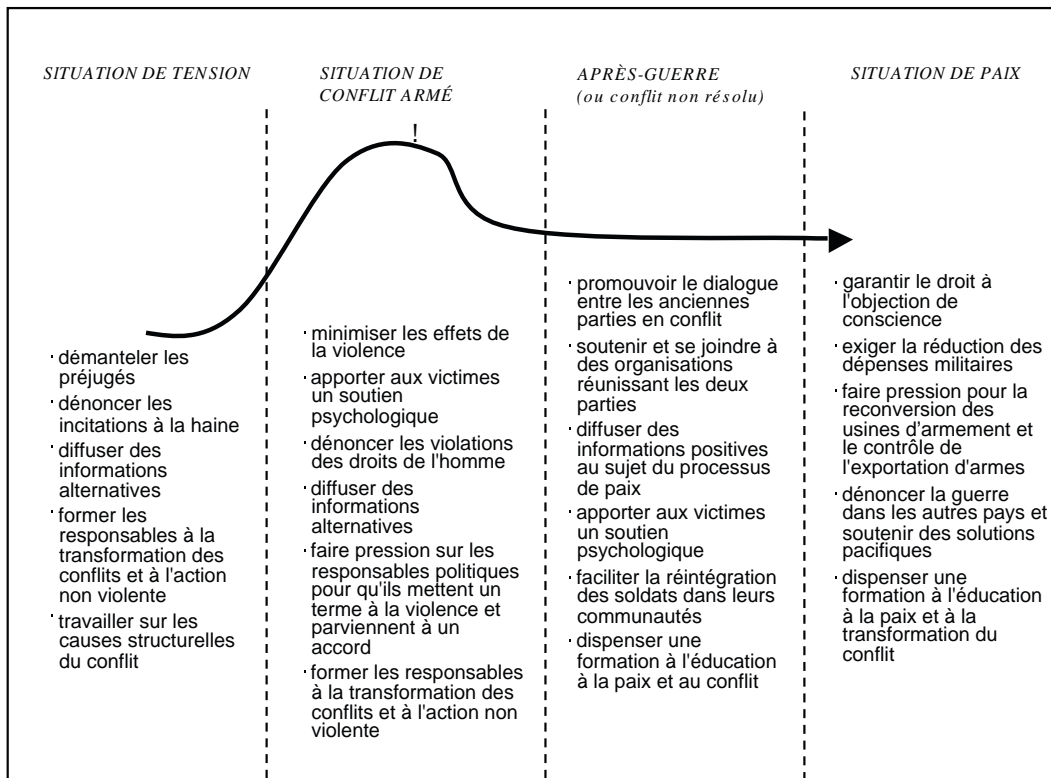
Tout conflit armé a des conséquences terribles, depuis les victimes immédiates de la violence à des dommages à plus long terme, comme la haine ou les traumatismes psychologiques. Beaucoup d'actions peuvent être entreprises à court terme, par exemple dénoncer l'usage de la violence par des actions symboliques, proposer des formations sur l'impact des mines terrestres, tenter de répondre aux besoins essentiels des réfugiés et des personnes déplacées, assurer une protection aux personnes menacées ou encore offrir un soutien psychologique aux victimes.

Identifier les causes originelles de la violence pour intervenir à leur niveau est la meilleure façon d'empêcher un regain de violence. Ces actions doivent être envisagées sur un terme beaucoup plus long. Parmi les mesures qu'il est possible de prendre figurent la création d'opportunités d'emplois, la mise en œuvre de la participation démocratique et la promotion de structures démocratiques.

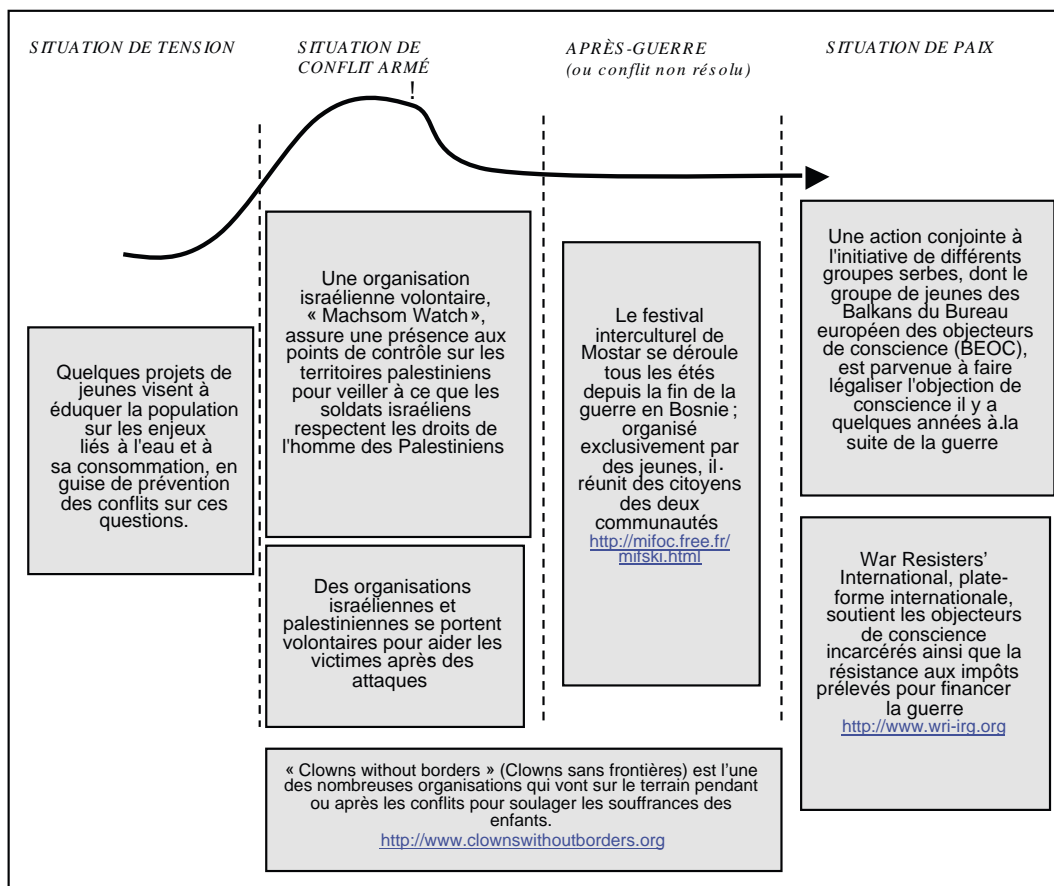
Pour stopper la violence, il est important d'aider les parties en conflit à parvenir à un accord, par divers moyens dont la promotion du dialogue entre elles. Parallèlement, il est possible de donner aux individus les moyens d'agir face à un conflit armé, tout en tentant de préserver la neutralité eu égard aux parties en conflit ; et ainsi les individus peuvent apprendre à rejeter la violence et agir en faveur de la paix. Parmi les méthodes possibles nous pouvons citer l'action militante et l'exercice de pressions sur les responsables politiques afin de les pousser à négocier, la promotion du dialogue au sein et entre les communautés, et la formation des individus à la neutralité face aux parties armées.

L'illustration 9.7 présente les diverses actions qu'il est possible de développer et d'entreprendre aux différentes phases d'un conflit armé.

L'illustration 9.8 mentionne quelques exemples de ce que les jeunes parviennent (et sont parvenus) à faire dans les différentes phases d'un conflit armé.



9.6: Actions possibles en faveur de la paix durant un conflit armé



9.7: Mesures concrètes pour la paix durant un conflit armé

La Conférence de la Paix à La Haye en 1999 s'est déroulée en présence de milliers de jeunes activistes de centaines de pays. Elle a débouché sur un plan en 50 points prévoyant une action mondiale des gouvernements et des différentes sociétés civiles. Le document *Time to Abolish War! A Youth Agenda for Peace and Justice*<sup>38</sup> présente de nombreux exemples de ce qui a été fait et de ce que peuvent encore faire les jeunes.

### → 9.4.3 Outils pour la transformation des conflits

La consolidation de la paix est un domaine très sensible qui exige certaines compétences et capacités. Dans les années 1990, beaucoup d'ONG et de centres de recherche ont procédé à un suivi des impacts positifs et négatifs des projets de construction de paix dans le contexte de conflits violents. Suivent six idées pour les travailleurs de jeunesse, les formateurs et les ONG de jeunesse, tirées de recommandations d'ONG pour des projets efficaces en la matière :

- *Rêver l'avenir.* Le point de départ de la conception de projets pour la consolidation de la paix consiste à visualiser l'avenir que nous aimerions construire; on parle parfois de « pratique de la paix » pour désigner cette approche orientée sur le futur, autrement dit axée sur la façon de construire un avenir meilleur. A cette fin, il peut être utile de prévoir un exercice créatif sur l'avenir « rêvé » et, à partir de là, réfléchir aux différentes stratégies et étapes concrètes requises pour la réalisation de cet avenir.
- *Analyser le contexte.* Lorsque la stratégie est choisie, il est nécessaire d'analyser le contexte du conflit en profondeur; beaucoup d'aspects exigent d'être pris en compte.
- *Définition du projet.* Deux aspects doivent être soulignés dans la définition du projet: les « connecteurs » et le suivi. Les projets de consolidation de la paix confèrent une grande importance non seulement aux résultats, mais également au processus en soi – autrement dit, à la façon dont les choses sont faites. L'un des objectifs est de (re)construire des relations positives entre les opposants; le projet doit donc instaurer les conditions nécessaires à cet objectif en identifiant et en promouvant les « connecteurs » qui vont permettre le développement de réseaux. Les « connecteurs » sont des facteurs qui permettent de relier les parties opposées: il peut s'agir d'individus ou de groupes d'individus qui rejettent la division (associations mixtes, intellectuels actifs dans la compréhension du problème, etc.); il peut s'agir de lieux où les deux parties se croisent (marchés, jardins publics, transports publics, hôpitaux); il peut encore s'agir de valeurs ou d'habitudes communes. Les éléments qui divisent la société doivent également être pris en compte; faute de les gérer, il convient au moins de ne pas les renforcer.
- *Mise en œuvre du projet.* Cette étape requiert la capacité à réagir rapidement aux sollicitations extérieures; en effet, de nombreux événements imprévisibles en relation avec le conflit – tant des opportunités que des menaces –, peuvent advenir.
- *Évaluation.* Sachant qu'une évaluation analyse tant les résultats du projet (la réalisation des objectifs spécifiques) que son impact (sa contribution à la consolidation de la paix), il faut la mettre en œuvre à différentes étapes du projet: à la fin et quelques mois voire quelques années après. L'évaluation est essentielle pour tirer les leçons du projet et identifier les meilleures pratiques

en matière de construction de la paix – qui peuvent être partagées avec d'autres associations.

- *Suivi*. Comme il a déjà été mentionné, le suivi est très important pour garantir l'efficacité du projet sur le long terme; il doit donc être clairement planifié dans la définition du projet.

Il faut au moins autant de temps qu'a duré le conflit pour remettre la société en état.<sup>40</sup> Reconstruire les infrastructures détruites, réformer les institutions politiques et en particulier rebâtir des passerelles entre les individus dans des sociétés divisées sont des processus qui demandent du temps et pour lesquels le choix du bon moment est crucial. Les actions conduites pour reconstruire la paix doivent donc s'inscrire dans le long terme (plus de 20 ans). Cela signifie que la planification du projet doit accorder la priorité à la façon de garantir la durabilité du projet, en formant les autochtones, en instaurant une bonne ambiance au sein du groupe de travail, en amenant les individus à croire dans le projet, en garantissant sa pérennité financière, etc.

### Trois conseils pour concevoir des projets efficaces<sup>41</sup>

1. Les projets peuvent être axés sur les individus, au niveau personnel (changer les attitudes, les valeurs et les perceptions), au niveau sociopolitique (soutenir la réforme des institutions pour qu'elles prennent en compte les sujets de mécontentement qui ont nourri le conflit).
  - Pour avoir un impact positif sur la paix, les projets ciblant les individus doivent traduire les changements d'attitude individuels en actions au niveau sociopolitique. Quelques contextes, mais ils sont rares, exigent une traduction des actions sociopolitiques au niveau individuel.
2. Les projets peuvent toucher quelques personnes clés dans le conflit, ou un public plus large.
  - Pour être efficaces, les activités qui impliquent beaucoup de personnes doivent être associées à des activités qui mettent à contribution des personnes clés; parallèlement, les activités ciblant des personnes clés doivent être associées à des activités axées sur une plus large cible.
3. Généralement, les projets en faveur de la paix ciblent un public relativement facile à toucher (enfants, femmes, églises, agents de santé), mais rares sont ceux qui touchent les bénéficiaires du conflit (les élites économiques, les gouvernements) qui sont « difficiles à atteindre ».
  - Impliquer dans les projets les cibles « difficiles à atteindre » est essentiel pour garantir la paix.

Force est de reconnaître que les conflits sont très faciles à déclencher mais très difficiles à résoudre, ou du moins à apaiser. La complexité des concepts présentés dans ce chapitre est donc proportionnelle aux efforts et à l'engagement requis pour aborder ces questions. Le travail de jeunesse offre une opportunité prometteuse à tous ceux qui voudraient jouer un rôle positif dans les efforts de construction de la paix et dans les conflits que vivent les individus au quotidien. Un simple échange euro-méditerranéen de jeunes pourrait bien ne pas suffire à instaurer une paix durable dans le monde. Pour autant, si ces efforts s'accompagnent d'engagement, de travail et d'approches constructives de la part des jeunes et des organisations de jeunesse, on peut espérer alors que la vie des jeunes connaisse un changement positif.



## Notes du thème 9

(N.D.T.: dans le corps du texte, les extraits des ouvrages/documents de travail cités en notes de bas de page sont des traductions libres, à l'exception des extraits de documents officiels et juridiques dont il existe une version française. Dans les notes, les titres des documents de référence ont été traduits dès lors qu'ils existent en français.)

1. « La paix et la violence » dans *Repères : Manuel pour la pratique de l'éducation avec les jeunes*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2003, p. 392-397, consultable sur <http://eycb.coe.int/compass>.
2. *Ibid.*, p. 393.
3. Seminario de Educación para la Paz-APDH (2000), *Educación para la paz: una propuesta posible*, Madrid, La Catarata.
4. Cascón Soriano, P. (2001), *Eduquer dans et pour le conflit*, Chaire Unesco pour la paix et les droits de l'homme, disponible en anglais ou en français sur <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945m.pdf> (consulté le 25 mars 2007).
5. *Ibid.*
6. *Ibid.*
7. Voir <http://en.wikipedia.org/wiki/Violence> (consulté le 22 octobre 2008).
8. Galtung, J. (1985), « Twenty-five years of peace research: ten challenges and some responses », *Journal of Peace Research*, vol. 22, n° 2, p. 141-158.
9. Galtung, J. (1990), « Cultural violence », *Journal of Peace Research*, vol. 27, n° 3, p. 291-305.
10. Wallensteen, P. et Sollenberg, M. (2001), « Armed conflict, 1989-2000 », *Journal of Peace Research*, vol. 38, n° 5, p. 629-644.
11. Harbom, L. et Wallensteen, P. (2007), « Armed conflict, 1989-2006 », *Journal of Peace Research*, vol. 44, n° 5, p. 623-607. Pour davantage d'informations, consultez le site de la base de données sur les conflits de l'université d'Uppsala, Uppsala Conflict Data Program (UCDP), sur [www.pcr.uu.se/gpdatabase/search.php](http://www.pcr.uu.se/gpdatabase/search.php) ou la base de données sur les conflits armés de l'Escola de cultura de pau (« école pour une culture de la paix ») sur <http://escolapau.uab.cat/english/conflictandpeacebuilding/index.php>.
12. L'explication développée dans cette section provient de Cascón Soriano, P. (2001), *op. cit.*
13. Cette illustration est tirée de Cascón Soriano, P. (2001), p. 7, mais le modèle est très similaire à l'instrument de Thomas-Kilmann sur les modalités de conflit, Thomas-Kilmann, Conflict MODE Instrument (Mountain View, CA, Xicom et CPP, 1974 par Kenneth W. Thomas et Ralph H. Kilmann), qui décrit le comportement d'une personne selon deux dimensions (être sûr de soi et coopérer) et définit les cinq modes suivants de traitement des conflits : compétition, collaboration, compromis, évitement, conciliation. Voir [www.kilmann.com/conflict.html](http://www.kilmann.com/conflict.html).
14. Burton, J. (1990), *Conflict: resolution and prevention*. New York, St. Martin's Press.
15. Pour en savoir plus sur la communication non violente, consultez les ouvrages de Marshall Rosenberg, comme *Nonviolent communication: a language of life*, Encinitas, CA, PuddleDancer Press, 2<sup>e</sup> éd. (1<sup>er</sup> septembre 2003).
16. Cette section est basée sur et adaptée de Cascón Soriano, P. (2001), *op. cit.*
17. Irani, G. (1999), « Islamic mediation techniques for Middle East Conflicts », *Middle East Review of International Affairs*, vol. 3, n° 2 ; et Jabbour, E. (1998), « Sulha: an ancient Arab peacemaking process », dans *Non-violent possibilities for the Palestinian-Israeli conflict: articles à l'occasion de la conférence de Jérusalem, 7-8 septembre, 1993*, Jérusalem, Palestinians & Israelis for Nonviolence [éditeur].
18. Pour refléter le processus de la déshumanisation, dans la version anglaise, on emploie le mot « it » pour désigner l'ennemi.
19. Silverstein, B. et Flamenbaum, C. (1989), « Biases in the perception and cognition of the actions of enemies », *Journal of Social Issues*, n° 45, p. 51-72.
20. Pour plus d'informations sur les stéréotypes et les préjugés, reportez-vous au chapitre 2, thème n° 3, « Apprentissage interculturel », de ce T-Kit.
21. Cette partie s'inspire de VV.AA. (2005), *(Deconstruire) la image de l'ennemi*. Bellaterra, Espagne, Escola de Cultura de Pau, voir <http://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/publicacion013c.pdf>.
22. Tiré de Khader, B. (2004), Pour un dialogue culturel euro-méditerranéen rénové, disponible sur [www.cecod.org](http://www.cecod.org) et [www.ewhum.org/modules.php?name=News&file=article&sid=38](http://www.ewhum.org/modules.php?name=News&file=article&sid=38).
23. Certains des concepts cités dans cette section sont examinés en détail dans le chapitre 2, thème n° 8, « Religion et tolérance », dans ce T-Kit.

24. *Kit pédagogique. Idées, ressources, méthodes et activités pour l'éducation interculturelle informelle avec des adultes et des jeunes*, 2<sup>e</sup> édition, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2004, chapitre 2.
25. « Arab » (2007) *Encyclopædia Britannica* sur [www.britannica.com/eb/article-9008139](http://www.britannica.com/eb/article-9008139) (consulté le 13 novembre 2007).
26. « Islamism », Wikipedia, à l'adresse <http://en.wikipedia.org/wiki/Islamism> (consulté le 13 novembre 2007).
27. « La discrimination et la xénophobie » dans *Repères : Manuel pour la pratique de l'éducation avec les jeunes*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2<sup>e</sup> éd., 2003, p. 384-385.
28. Discours introductif de Gabriella Battaini-Dragoni, dans *L'islamophobie et ses conséquences pour les jeunes*, rapport de séminaire, Conseil de l'Europe, 2004, p. 26.
29. Nations Unies (2004), *Un monde plus sûr : notre affaire à tous* (paragraphe 164), sur [www.un.org/french/secure-world/](http://www.un.org/french/secure-world/) (consulté le 8 septembre 2009).
30. Esposito, J. L. (2002), « What is Jihad? » dans *What everyone needs to know about Islam*, Oxford University Press, New York, p. 117-118.
31. Merriam-Webster Online Dictionary.
32. Voir [http://en.wikipedia.org/wiki/Double\\_standard](http://en.wikipedia.org/wiki/Double_standard).
33. Tiré de Shamir, J. et Shikaki, K. (2002) « Self-serving perceptions of terrorism among Israelis and Palestinians », *Political Psychology*, vol. 23, n° 3, septembre 2002, p. 537-557.
34. Pour un examen plus approfondi sur l'apprentissage interculturel et l'identité dans le contexte euro-méditerranéen, consultez le chapitre 2, thème n° 3 « Apprentissage interculturel » de ce T-Kit.
35. Voir [http://en.wikipedia.org/wiki/Conflict\\_transformation](http://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_transformation) (consulté le 22 octobre 2008).
36. Hugh Miall (2004), *Conflict transformation: a multi-dimensional task*, *Berghof Handbook for Conflict Transformation*, p. 4, disponible sur [www.berghof-handbook.net/uploads/download/miall\\_handbook.pdf](http://www.berghof-handbook.net/uploads/download/miall_handbook.pdf).
37. *Ibid.*
38. « Gandhi, Mohandas Karamchand » (2007), *Encyclopædia Britannica* sur [www.britannica.com/eb/article-9109421](http://www.britannica.com/eb/article-9109421) (consulté le 5 avril 2007).
39. Pour consulter le document officiel des Nations Unies en ligne, rendez-vous à l'adresse [www.haguepeace.org/resources/youthAgenda.pdf](http://www.haguepeace.org/resources/youthAgenda.pdf).
40. Paragraphe inspiré de Lederach, J. P. (1998), *Construyendo la paz. Reconciliación sostenible en sociedades divididas* (Construire la paix : une réconciliation durable dans des sociétés divisées), Bilbao, Gernika Gogoratuz.
41. Reflecting on peace practice project, CDA Collaborative Learning Projects, 2004.