

3. Comprendre le conflit

3.1. Introduction

Même si les conflits sont monnaie courante, la réflexion sur les conflits du point de vue théorique n'a été reconnue comme un domaine de recherche qu'après la seconde guerre mondiale. Ces dernières décennies, beaucoup de théories ont vu le jour pour décrire le conflit, phénomène omniprésent dans la vie des hommes.

La compréhension que nous avons d'un conflit est fortement influencée par notre perception de sa nature. Les définitions du conflit évoluent entre deux perceptions extrêmes, en tant que processus négatif ou positif. Pour certains, le conflit est un phénomène naturel. Pour d'autres, il est un événement étranger et anormal dans la vie sociale, tandis que d'autres encore y voient une condition nécessaire au développement et à l'épanouissement des individus et des sociétés. Les jeunes sont confrontés à tout l'éventail des conflits : aux conflits dans les sphères intrapersonnelle et internationale, à la maison, dans les établissements d'enseignement et au travail, et jusque dans leur environnement social.

À la lumière de ces considérations, l'objectif principal de ce chapitre est d'aider les lecteurs à comprendre comment le conflit est perçu par les experts, autrement dit comment il est conceptualisé, et de leur montrer comment le conflit fonctionne, donc de décrire et d'expliquer sa dynamique.

En examinant les théories des experts au sujet du conflit, nous prendrons en compte les problèmes spécifiques liés à l'approche du conflit dans le travail de jeunesse. L'analyse du conflit est le cadre privilégié pour mieux cerner son origine et sa nature, en mettant en lumière les problèmes qui le sous-tendent, les parties impliquées, ses principaux acteurs et le pouvoir qu'ils ont d'influer ou non sur ce qui se passe. Dans la première partie du chapitre, « Concepts de conflit », nous examinerons quantité de méthodes et d'outils pour l'analyse des conflits.

La seconde partie de ce chapitre est consacrée à la dynamique des conflits. Le conflit est un processus en mutation permanente et tous nos jugements le concernant doivent soigneusement prendre en compte la notion de temps. L'équilibre des pouvoirs et les ressources disponibles, les acteurs ou les composantes d'un conflit peuvent changer radicalement au fil du temps. De ce fait, l'analyse des conflits doit être un processus permanent. À cela, il faut ajouter l'idée que la gestion du conflit est un processus sur le long terme. Les phases du conflit, ainsi que les étapes dans l'escalade et la dés-escalade du conflit, sont examinées en détail dans cette partie du chapitre.

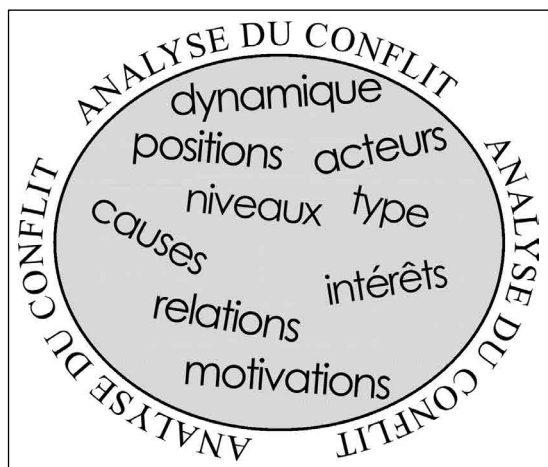
3.2. Concepts de conflit

Dans cette partie, nous allons scruter et analyser les conflits pour pouvoir travailler de façon constructive.

3.2.1. Analyse

L'expression « appréciation du conflit » est souvent utilisée dans le processus mis en œuvre pour mieux comprendre le conflit et en avoir une vision d'ensemble. Dans ce T-Kit, nous utiliserons l'expression « analyse du conflit » pour désigner l'étude systématique du profil du conflit, de ses causes, de ses facteurs et de sa dynamique.

Pour gérer un conflit de façon efficace, il faut d'abord l'analyser et le comprendre. L'analyse est par conséquent l'étape indispensable avant toute intervention, pour avoir une compréhension plus fine et plus approfondie de l'origine, de la nature et de la dynamique du conflit en question. Par ailleurs, l'analyse est une activité qui doit se dérouler durant le processus de gestion du conflit, dans la mesure où le conflit évolue en permanence. Cette analyse consiste non seulement à collecter des informations et des éléments de fait mais également à les évaluer et les interpréter.



L'analyse du conflit permet d'identifier :

- le type de conflit ;
- les raisons du conflit ;
- les causes et conséquences du conflit ;
- les composantes du conflit et les différents acteurs impliqués ;
- les niveaux auxquels se déroule le conflit.

L'analyse du conflit peut également procurer des informations sur la façon dont le conflit est perçu (par exemple,

manifeste, latent), sa dynamique, les relations entre les parties opposées et la hiérarchie de leurs positions, ainsi que leurs intérêts, besoins et motivations. Dans ce chapitre, nous examinerons ces aspects plus en détail et explorerons quelques méthodes utilisées pour l'analyse des conflits et l'obtention d'informations sur chacun des éléments répertoriés.

L'analyse du conflit peut s'effectuer au moyen de diverses méthodes, et notamment :

- l'observation ou l'enregistrement direct et immédiat des événements ;
- la mesure des relations sociales ou le degré de proximité entre les individus, ou « sociométrie »¹ ;
- l'analyse de l'ensemble des informations fournies par les divers médias pour le stockage des données ou l'étude des documents ;
- des entretiens et des rencontres avec les parties belligérantes, et d'autres parties intéressées ;

- les échelles de diagnostic, les tests et les études ou enquêtes ;
- les techniques de jeu, les jeux de rôle ou l'expérimentation et la modélisation.

À vos méninges !

Avez-vous déjà utilisé l'une de ces méthodes pour analyser un conflit dans le contexte de votre travail de jeunesse ? Le cas échéant, s'est-elle avérée utile ? Pourquoi ?

Il n'existe pas de « bonne » méthode pour l'analyse des conflits. C'est un processus qui fait appel à des outils analytiques permettant d'appréhender le conflit selon différents points de vue. Il ne doit pas s'agir d'un processus très structuré, et les méthodes existantes sont souvent adaptées aux cas particuliers, aux conditions et aux objectifs spécifiques de l'analyse du conflit à conduire.

Dans le tableau 1, nous avons résumé quelques-unes des méthodes les plus fréquemment utilisées et sur lesquelles le travail de jeunesse peut s'appuyer pour procéder à des analyses systématiques des conflits rencontrés, que ce soit dans le contexte de sa mise en œuvre ou dans un environnement plus large. Chacune de ces méthodes est décrite précisément plus loin dans ce T-Kit.

Méthode	Brève description
La cartographie du conflit	Il s'agit d'une méthode visuelle destinée à mettre en évidence les relations entre les parties au conflit. Elle permet d'identifier les alliés et les opposants réels et potentiels (pour plus de détails, voir chapitre 4.7.1, « Cartographie du conflit », p. 133).
Le triangle ABC	Permet l'identification des trois composantes essentielles des conflits : les attitudes, les comportements et les contradictions (pour plus de détails, voir le chapitre 3.3.1, « Composantes du conflit », p. 79).
L'oignon des positions, des intérêts et des besoins	Cette méthode visuelle utilise la métaphore de l'oignon pour déterminer les positions des parties au conflit (pour plus de détails, voir chapitre 4, la méthode de Rosenberg « Faire le lien entre sentiments et besoins », p. 142).
L'arbre du conflit	Cette méthode visuelle compare le conflit à un arbre. Le tronc représente le problème majeur ; les racines, ses causes profondément enracinées ; et les feuilles, ses conséquences (pour plus de détails, voir les causes du conflit dans ce chapitre, p. 69).
La pyramide du conflit	Utilisant l'image d'une pyramide, cette méthode sert à identifier les individus ou les groupes qui ont des intérêts dans le conflit et son éventuelle perpétuation (voir dans ce chapitre, p. 71).

Tableau 1. Méthodes d'analyse des conflits

Les méthodes d'analyse des conflits présentées dans le tableau 1 ont été développées et décrites par des praticiens du conflit dans quelques publications de référence en la matière. Une sélection des titres les plus pertinents est donnée dans la boîte à ressources à la fin de ce chapitre.

L'objectif de l'analyse du conflit déterminera dans une certaine mesure la nature de la méthode d'analyse choisie. Néanmoins, toutes ces méthodes sont structurées

autour de quelques questions communes. Elles peuvent aussi être combinées de différentes façons pour s'adapter au processus d'analyse du conflit sur lequel on travaille. Dans le tableau 2, nous présentons une synthèse de ces questions clés, qui se prêtent à toutes sortes de conflit, que ces derniers opposent deux personnes ou deux États. En guise de première étape dans l'analyse des conflits, les travailleurs de jeunesse devraient donc se poser cette série de questions.

<p>Profil</p> <p>Quel est le contexte politique, économique, social et culturel du conflit ?</p> <p>Quels sont les problèmes émergents sur les plans politique, économique, social ou culturel ?</p> <p>Ce conflit a-t-il une histoire ?</p>
<p>Causes</p> <p>Quelles sont les causes structurelles du conflit ?</p> <p>Quels autres problèmes pourraient être considérés comme des causes du conflit ?</p> <p>Quels déclencheurs pourraient contribuer à l'explosion ou à l'escalade du conflit ?</p> <p>Quels sont les nouveaux facteurs qui contribuent à la prolongation du conflit ?</p> <p>Quels facteurs pourraient contribuer à la désescalade ou à la résolution du conflit ?</p>
<p>Acteurs</p> <p>Quels sont les principaux acteurs ?</p> <p>Quels sont leurs intérêts, buts, positions, capacités et relations ?</p> <p>Quelles capacités possèdent-ils pour le compromis et la coopération ?</p> <p>Quels acteurs pourraient être considérés comme des perturbateurs ? Pourquoi ? Sont-ils intentionnellement des perturbateurs ?</p>
<p>Dynamiques</p> <p>Comment le conflit a-t-il évolué/aurait-il pu évoluer ?</p> <p>Quelles sont les perspectives ?</p> <p>Quels scénarios pouvez-vous imaginer pour modifier la dynamique des conflits ?</p>

Tableau 2. Questions clés pour l'analyse des conflits²

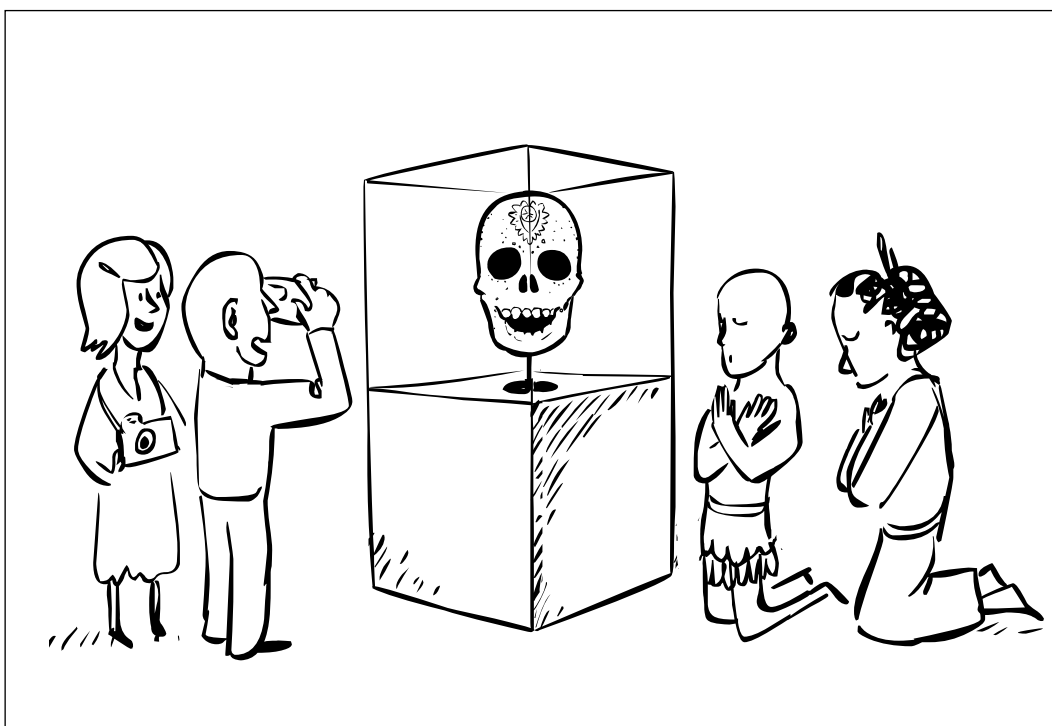
<p>À vos méninges !</p> <p>Pensez à un conflit récent rencontré dans le travail de jeunesse et servez-vous du questionnaire ci-dessus. Notez vos réponses. Que pouvez-vous à présent en conclure au sujet de ce conflit ?</p>
--

DILEMME

Dilemme 3 : culture

Tout est culture ! La culture est partout !

Des hommes politiques aux journalistes, il semble que tout le monde sans exception parle de culture. Toutefois, à y regarder de plus près, force est de constater que les significations attribuées à ce concept sont multiples. Quelles sont les significations de la culture ? Pourquoi la culture est-elle un concept contesté ?



Selon un expert :

« [...] Le concept de culture peut servir à décrire les pratiques et “modes de vie” des collectivités sur la base de leur lieu de vie, nation, histoire, style de vie et ethnie, les systèmes et réseaux de représentation et de signification, les valeurs et le patrimoine artistiques. »³

La culture est aussi devenue une explication aux difficultés de compréhension entre individus de différentes régions du monde. Elle est aussi souvent accusée des tensions entre les communautés.

Une analogie répandue de la culture est celle de l’iceberg, dont n’émerge que la plus petite partie, l’essentiel de sa masse étant caché sous l’eau. Selon cette perception, les signes visibles de la culture n’en seraient qu’une infime partie. Quantité d’autres caractéristiques, habitudes et façons de faire au quotidien sont invisibles. Or, ce sont précisément les dimensions cachées de la culture qui déterminent la façon dont les individus se comportent. Mais les individus ne sont pas toujours conscients de ces aspects cachés ou encore de l’influence qu’ils exercent sur leur comportement. Aussi attrayante qu’elle puisse paraître, cette approche nous enferme dans la vision d’une culture statique et immuable, qu’il serait impossible d’acquérir ou d’apprendre si l’on

n'est pas né dans cette culture. Cela met en évidence ce que l'un des experts appelle l'opposition entre l'idée de culture comme le fait de « vivre culturellement » (à savoir, comme un processus) et le fait de « vivre dans une culture » (à savoir, en tant qu'appartenance)⁴. Cela révèle aussi qu'en tant qu'êtres humains nous avons tendance à être conscients de ce que signifie appartenir à une culture lorsque nous sommes confrontés à quelqu'un que nous considérons comme culturellement différent. Mais c'est là le piège du relativisme, qui excuse certaines pratiques et les justifie parce qu'elles sont « culturelles », même lorsque, de toute évidence, elles constituent des violations massives des droits de l'homme. Cela renvoie à ce que notre expert appelle la nécessité de « l'intolérance de la tolérance » dans le travail de jeunesse : en matière de tolérance, les droits de l'homme sont le minimum⁵.

La récente attention accordée par la sphère politique et les médias aux migrations et au terrorisme ont conféré une plus grande visibilité à la culture en tant que problème pour la société européenne. Si, avant le 11 septembre 2001, ces deux problématiques étaient gérées par les gouvernements et les sociétés concernées, la période qui a suivi a été marquée par une augmentation des préoccupations et de l'hystérie au sujet des différences culturelles. Depuis, l'idée d'un « choc des civilisations »⁶ s'est répandue pour expliquer pourquoi certains groupes, considérés comme culturellement différents parce qu'associés à un autre pays ou une autre région du monde, à cause d'une couleur de peau différente ou d'une appartenance à un groupe religieux spécifique, réagissent avec violence à leur situation dans la société.

Pendant, de l'avis de certains, le « choc des civilisations » n'est qu'un écran de fumée qu'utilisent les élites politiques pour esquiver la responsabilité de leur manque d'efficacité s'agissant de répondre aux besoins fondamentaux des citoyens et non-ressortissants qui sont sous leur protection. C'est le sentiment profond d'aliénation et de discrimination que vivent ces communautés qui est perçu comme la cause fondamentale du conflit et de la violence, plutôt que la présence de l'autre culture en soi. Certains affirment qu'en fait la culture occulte plus qu'elle n'explique les racines du conflit et de la violence. Au lieu de multiplier les mesures répressives et la surveillance policière des jeunes appartenant aux minorités ethniques ou encore de diaboliser les jeunes migrants, les décideurs devraient trouver les moyens de s'attaquer aux injustices structurelles auxquelles ils sont confrontés au quotidien, y compris le racisme dans l'accès à l'éducation, à l'emploi et à de meilleures conditions de vie. De tels observateurs rejettent la thèse du « choc des civilisations » qui n'est, selon eux, rien d'autre qu'un alarmisme populiste.

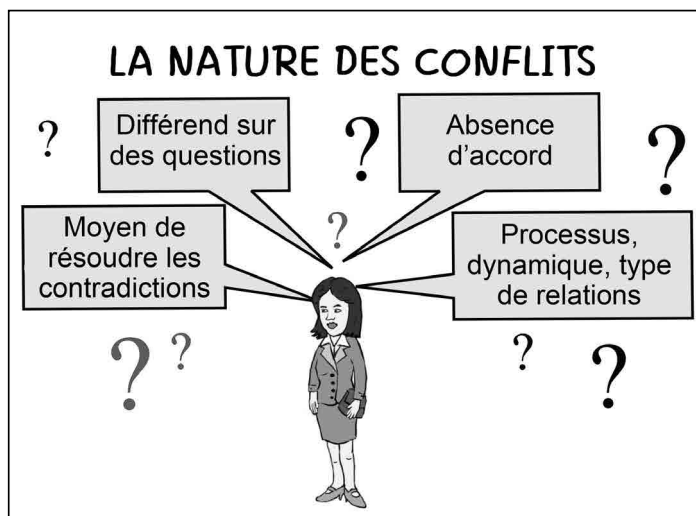
Toutefois, et c'est inquiétant pour les droits de l'homme, cette idée s'est imposée à de nombreux gouvernements – dont beaucoup font partie de l'Union européenne – comme la ligne directrice pour élaborer leurs politiques en matière d'intégration et d'immigration. La diversité culturelle a longtemps été considérée comme un atout en Europe, en tout cas promue en tant que telle par les organisations internationales et par le processus d'intégration européenne. Le virage radical à droite des politiques européennes, comme en témoigne l'élection légitime de plusieurs gouvernements nationaux formés de partis de droite nationalistes, voire ouvertement racistes, a conduit à l'émergence de mouvements sociaux qui défendent la diversité culturelle. En Europe et dans le monde entier, des organisations internationales et non gouvernementales se sont engagées dans la lutte contre la « lassitude envers la diversité culturelle ». Ces mouvements, à la fois politiques et intellectuels, associent un militantisme de terrain à des études et des théories sur le racisme institutionnel. Toutefois, leurs approches diffèrent considérablement. De façon notable, les approches ancrées

dans les principes de tolérance et d'intégration se distinguent de celles fondées sur les idées de respect, d'égalité, d'inclusion et de participation active.

Pour maints dirigeants puissants, il y a des limites à une plus large et plus profonde intégration européenne. Cependant, peu importe que des hommes politiques européens soient confortés dans leur conviction par le fait que certains terroristes sont des musulmans, toutes les grandes religions ont produit des extrémistes (n'oublions pas les Croisades). Il y a aussi des terroristes nationalistes, athées, marxistes, anarchistes et ils peuvent être de bien d'autres confessions. C'est ainsi qu'aujourd'hui quelques êtres humains sont jugés « hors la loi ». La menace très palpable que fait peser le terrorisme international, islamique ou autre, sur la vie des individus, et leurs moyens de subsistance, ne peut être contrée en restreignant la liberté ou la diversité culturelle. En fait, l'histoire européenne récente a prouvé que cette approche ne peut conduire qu'à la guerre et au génocide. La diversité culturelle en Europe ne va pas disparaître. Pour trouver des modes d'interaction positive entre individus issus de milieux culturels différents, il faut savoir exactement dans quelle mesure la difficulté de ce dialogue est réelle, et, ensuite, dans quelle mesure elle provient de la dimension culturelle de leurs différences.

Dans ces conditions, il est plus urgent que jamais de resituer la culture et son potentiel pour expliquer les maux sociaux perçus.

3.2.2. Définitions



Le mot « conflit » vient du latin *conflictus*, qui signifie affrontement ou choc. Toutefois, il existe des désaccords profonds sur la façon de définir le conflit. Nombreuses ont été les tentatives pour le définir de manière à en résumer les principaux aspects. Les personnes qui travaillent dans ce domaine continuent d'œuvrer à l'élaboration de définitions des conflits en fonction

de leurs diverses caractéristiques. Par exemple, il existe des définitions fondées sur les causes majeures du conflit, et notamment les ressources matérielles, le pouvoir, les valeurs ou encore les ambitions (que l'on appelle parfois les « facteurs causals »). Il existe aussi des définitions fondées sur la nature des parties au conflit, qui peuvent être des individus, des organisations ou encore des États. Ces définitions ont été développées parallèlement à ce que l'on appelle aujourd'hui la théorie du conflit, qui prend en compte les pratiques émergentes de l'analyse des conflits et de l'intervention en cas de conflit.

La façon dont on définit le conflit dépend également de la conception que l'on a de sa nature en tant qu'événement qui intervient dans la société et entre individus. Par exemple, le conflit est souvent compris comme :

- une forme d'opposition entre les parties ;
- une absence d'accord entre les parties ;
- un moyen de résoudre des divergences sociales ;
- un processus naturel dans les relations sociales entre êtres humains⁷.

Pour autant, ces dernières années, la tendance générale est à appréhender le conflit comme un fait normal, un phénomène social quotidien et, tout simplement, une caractéristique inhérente aux systèmes sociaux humains. La société, de par sa nature profonde, faite d'êtres humains, n'est pas parfaite. De ce fait, les désaccords et les divergences sont des aspects inévitables du développement social⁸. Mais il faut faire la distinction entre le conflit en soi et les conséquences préjudiciables qu'ont certaines façons de gérer les conflits, comme la guerre. Sous cet angle, la guerre n'est pas le conflit, mais davantage le résultat négatif de la façon dont le conflit est géré.

Le tableau 3 présente les définitions du conflit les plus reconnues, par ordre chronologique⁹.

Définition	Termes clés	Auteur(s)
Le(s) conflit(s)...		
... est une lutte entre opposants concernant des valeurs et des revendications d'accès à un statut, un pouvoir et des richesses peu abondantes ¹⁰ .	Lutte Opposition Pénurie	Coser (1956)
... sont des situations de jeu/pari dans lesquelles la capacité d'un participant à atteindre ses objectifs dépend des choix ou des décisions de l'autre participant ¹¹ .	Stratégie Pari Dépendance	Schelling (1960)
... est un processus dynamique dans lequel la structure, les attitudes et les comportements évoluent et s'influencent en permanence ¹² .	Structure Attitudes Comportements	Galtung (1996)
... surgit en cas d'activités incompatibles, où les actions d'une personne interfèrent, interrompent ou font obstacle à celles des autres, les rendant moins efficaces ¹³ .	Incompatibilité Interférence Efficacité	Deutsch (1973)
... est un processus dans lequel deux parties ou plus essaient d'empêcher une autre partie d'atteindre ses objectifs. Les facteurs sous-jacents sont triples : interdépendance, différences en termes d'objectifs et différences de perceptions ¹⁴ .	Objectifs Interdépendance Perceptions	Wall (1985)
... est la perception d'une divergence d'intérêt ou la conviction que les aspirations des parties ne peuvent être réalisées simultanément ¹⁵ .	Intérêts Aspirations Convictions	Pruitt et Rubin (1986)
... sont des interactions communicatives entre des personnes qui sont interdépendantes et pensent que leurs intérêts sont incompatibles, contradictoires ou en opposition ¹⁶ .	Communication Interdépendance Opposition	Conrad (1991)
... – compris comme des activités incompatibles – se produit dans des environnements de coopération ou de compétition. Les parties peuvent avoir des objectifs qui se rejoignent ou sont en concurrence ¹⁷ .	Incompatibilité Coopération Compétition	Tjosvold et Van de Vliert (1994)
... est l'interaction entre personnes interdépendantes qui ont le sentiment que leurs objectifs sont incompatibles et qu'elles vont se faire obstacle mutuellement dans leur réalisation ¹⁸ .	Interaction Interdépendance Incompatibilité	Folger, Poolle et Stutman (1993)
... est une interaction entre acteurs (individus, groupes, organisations, etc.) dans laquelle au moins un des acteurs ressent une incompatibilité entre ses façons de penser, son imagination, sa perception et/ou ses sentiments et ceux des autres.	Interaction Incompatibilité Incapacité	Glasl (2002)

Tableau 3. Principales définitions du conflit

À vos méninges!

Comment définiriez-vous le conflit ? Comparez votre définition avec celles susmentionnées. Quelle est celle qui s'approche le plus de votre définition ? Quelles sont les similitudes et les différences ? Examinez ces similitudes et différences avec votre équipe avant de commencer à développer une activité !

Voici une définition qui paraît utile pour comprendre les éléments et facteurs principaux impliqués dans le conflit :

« Désaccord à cause duquel les parties impliquées ont le sentiment que leurs besoins, avantages ou intérêts sont menacés. »¹⁹

Identifier les éléments majeurs de cette dernière définition est essentiel pour comprendre les facteurs de conflit, indépendamment du type de conflit, en guise de première étape à l'analyse des conflits et à leur gestion. À la lumière de la définition ci-dessus, les facteurs du conflit sont les suivants :

Le désaccord : les désaccords entre individus sont fréquents (différences d'opinions sur certains sujets, différentes interprétations de la réalité, etc.), mais ne les empêchent pas de travailler et de vivre ensemble. Le désaccord n'est donc pas le seul facteur de conflit. Le conflit est une situation dans laquelle les individus ont le sentiment qu'une menace pèse sur leur bien-être physique ou psychologique. En fait, le conflit est généralement accompagné d'un niveau d'incompréhension significatif qui confère une importance exagérée au désaccord. Une compréhension de la nature véritable de leur désaccord aidera les parties à identifier leurs vrais besoins. Pour plus d'informations sur l'identification des désaccords, voir le triangle ABC dans ce chapitre, p. 79.

Les parties impliquées : à première vue, on pourrait penser qu'il est facile d'identifier les parties d'un conflit. Les individus sont souvent étonnés de constater qu'ils sont impliqués dans un conflit dont ils n'ont même pas entendu parler. C'est une situation courante dans les conflits internationaux et historiques. Par exemple, le citoyen lambda de tel pays n'est peut-être pas conscient qu'il est considéré comme un ennemi par tel groupe politique ou religieux au sujet duquel il a peu de connaissances, voire aucune. Pour plus d'informations sur l'identification des parties à un conflit, voir la section sur les parties au conflit dans ce chapitre, p. 71.

Le sentiment de menace : il existe une différence entre une menace perçue et une menace réelle. La menace « perçue » est anticipée ou attendue. Cela signifie que l'on pense que la menace existe, ce qui n'est pas nécessairement le cas. Dans les situations de conflit, les individus répondent souvent à une menace perçue plutôt qu'à une menace véritable qui pèse sur eux. La crainte d'une menace perçue est exceptionnellement puissante. Comprendre les problèmes qui constituent de véritables menaces et élaborer des stratégies pour les lever sont essentiels pour gérer constructivement le conflit. Les comportements et sentiments des individus évoluent avec le développement de l'impression de menace qu'ils ressentent, tout comme leur réponse à la menace perçue. Pour en savoir davantage sur les réponses à la menace perçue, voir la spirale ABC dans la section sur l'escalade et la désescalade du conflit dans ce chapitre, p. 82.

Besoins, intérêts et préoccupations : ces éléments peuvent prendre différents aspects, formes et importance selon le conflit. Ils peuvent aussi déterminer le niveau d'intensité d'un conflit. Les besoins, intérêts et préoccupations peuvent être tangibles (par exemple, l'argent, la nourriture, l'eau et d'autres ressources) ou intangibles (comme les sentiments de sécurité, d'amour ou de revanche). Pour en savoir davantage sur le rôle des besoins, intérêts et préoccupations dans l'escalade des conflits, voir la section sur l'escalade et la désescalade des conflits dans ce chapitre, p. 82.

Ces éléments ont des influences diverses sur le conflit selon l'intensité de celui-ci et bien d'autres facteurs.

À vos méninges !

Quelles associations d'idées et images le mot « conflit » vous inspire-t-il ? Notez tous les mots qui vous viennent à l'esprit et dessinez les images que vous associez au conflit. Quelles connotations ces mots ont-ils ? Sont-ils positifs, neutres ou négatifs ?

3.2.3. Types de conflit

La catégorisation des conflits en types peut nous aider à mieux comprendre la nature du conflit que nous gérons. Elle nous fournit des indications concernant les questions à prendre en compte lorsque nous développons nos méthodes d'intervention. Toutefois, il existe quantité de façons de classer les conflits.

La classification est un sujet fréquent de controverse. Qualifier un conflit implique de faire des hypothèses sur sa nature et, parfois, ces hypothèses ont des connotations négatives. Par exemple, un conflit qualifié d'« ethnique » (autrement dit, entre deux groupes ethniques) pourrait également être qualifié de « religieux », « politique » ou « sociétal ». La question controversée qui se pose est pourquoi classer le conflit comme « ethnique » plutôt que comme « religieux » ou « politique » – alors que le qualifier d'« ethnique » peut avoir des implications négatives.

Les critères utilisés pour la classification varient et incluent notamment :

- les parties au conflit ;
- le contexte du conflit ou les sphères de la vie sociale (par exemple, politique, économique, culturelle, etc.) dans lesquelles le conflit intervient ;
- les motivations ou les besoins qui sous-tendent le conflit ;
- les conséquences du conflit ;
- la durée du conflit ;
- l'intensité du conflit ;
- l'absence ou la présence de violence dans le conflit.

Le schéma 1 illustre la façon de classer les types de conflit sur la base de ces différents aspects.

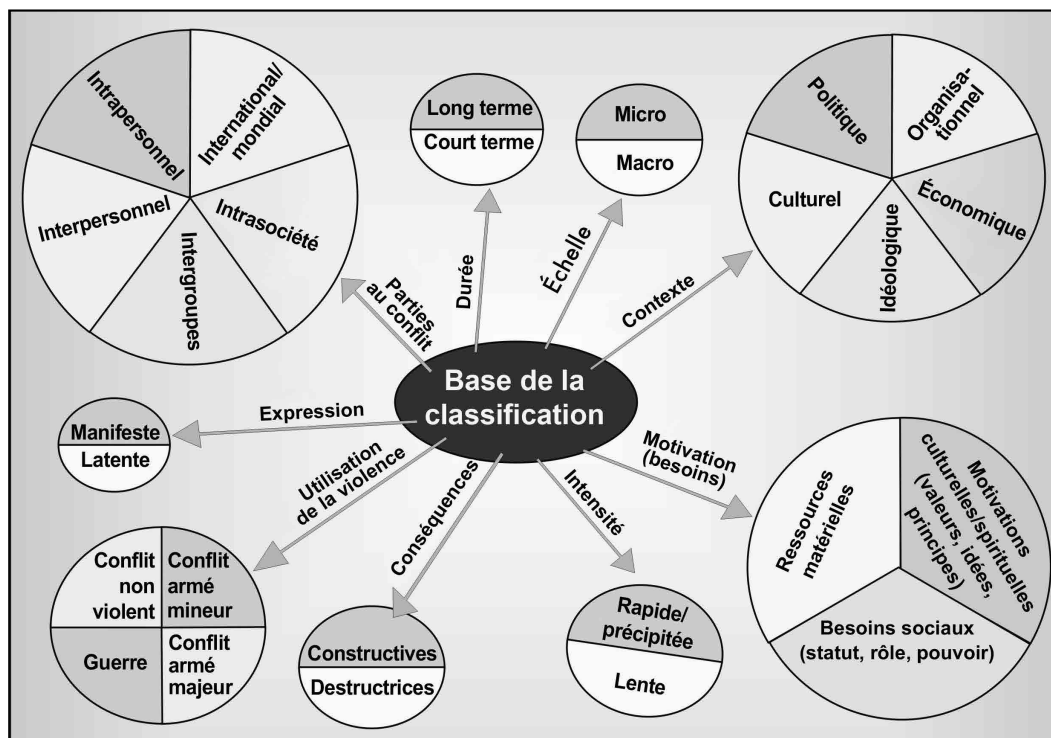


Schéma 1. Les types de conflit

Par exemple :

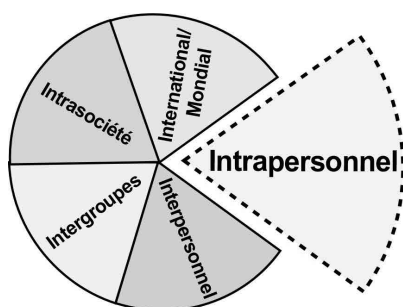
- Si le contexte est utilisé comme base pour la classification des conflits, les types de conflit correspondants sont de nature : politique, culturelle, idéologique, économique, organisationnelle, etc.
- Les critères de motivation et de besoins génèrent trois grands types de conflit :
 - les conflits fondés sur des besoins matériels (ressources) ;
 - les conflits fondés sur des besoins sociaux (équilibre du pouvoir entre les parties, statut, rôles au sein d'un groupe) ;
 - les conflits fondés sur des besoins culturels et spirituels (valeurs, idées, principes).
- Par ailleurs, de nombreux critères « à double option » sont utilisés dans la classification des conflits, et notamment :
 - durée (long terme et court terme) ;
 - intensité (lente et rapide/précipitée) ;
 - expression (manifeste et latente, ou conflit chaud/froid et ouvert/fermé) ;
 - conséquences (constructives et destructrices) ;
 - échelle (micro et macro).
- Il existe quatre types de conflit dans lesquels le critère de la violence est utilisé : les conflits non violents, les conflits armés mineurs, les conflits armés majeurs et la guerre.

Cette typologie peut être utile à la description des conflits, mais il est important de garder à l'esprit que beaucoup de ces types se chevauchent et que plusieurs critères de classification sont parfois nécessaires pour décrire le conflit de façon adéquate.

À vos méninges !

Dans la liste ci-dessus, quelle base de classification vous paraît la plus utile dans les conflits auxquels vous êtes généralement confronté dans le travail de jeunesse ? Quelles informations en tirez-vous concernant le travail que vous effectuez sur le conflit avec les jeunes ?

Si les parties au conflit sont la base de la classification utilisée, alors les types de conflit sont de nature : intrapersonnelle, interpersonnelle, intergroupes, intrasociété et internationale/mondiale. Il s'agit là d'une classification très couramment utilisée, à laquelle nous nous référerons souvent dans ce T-Kit.

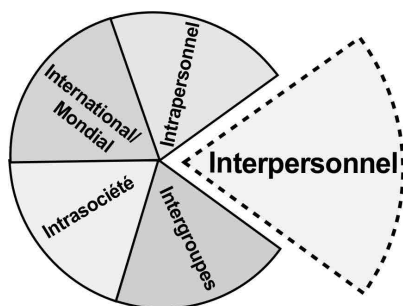


Les conflits intrapersonnels : ce sont des conflits qui surgissent au sein même d'un individu en conséquence d'une frustration ressentie au sujet de ses objectifs, cibles, plans ou réalisations personnels, ou bien en conséquence de valeurs en concurrence et de cas de conscience. Il existe plusieurs types de conflit dans cette catégorie. Le conflit intrapersonnel peut être considéré comme l'incapacité d'une personne à prendre une décision (problème de motivations), comme

un conflit intérieur entre le bien et le mal (d'ordre moral) ou encore comme un fossé entre réalité et ambition (désirs non réalisés ou auto-appréciation déséquilibrée). La gravité d'un tel conflit peut aller du fait de ne pas être en mesure de choisir entre une pizza ou un sandwich pour le dîner jusqu'au fait d'hésiter entre l'adhésion à un groupe militant ou à une organisation pacifique. Les conflits intrapersonnels ne sont pas nécessairement négatifs ; ils sont également le signe qu'une personne est en plein développement personnel et qu'un processus de réflexion interne est en train de s'opérer.

À vos méninges !

Réfléchissez à un conflit intrapersonnel que vous avez vécu. Quel en était l'objet ? Comment l'avez-vous résolu ?



Les conflits interpersonnels : ce sont des conflits qui surgissent entre deux individus et qui reviennent régulièrement durant leurs relations. Parmi les exemples figurent les conflits au sein du couple, entre supérieurs et subordonnés dans l'environnement de travail, entre élèves et enseignants ou professeurs, ou encore entre les représentants de deux groupes culturels ou davantage.

Le conflit interpersonnel peut être décrit de la façon suivante :

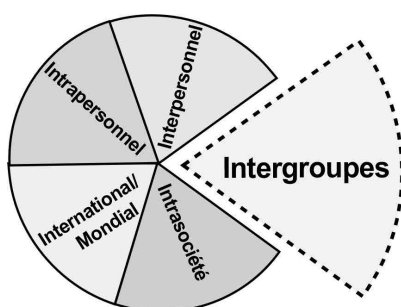
« [...] Une situation dans laquelle une ou les deux personnes liées par une relation ont des difficultés à vivre ou travailler ensemble, du fait de besoins, objectifs ou styles différents, voire incompatibles. »²⁰

Ce genre de conflit est généralement associé à des sentiments personnels négatifs comme la haine, la trahison, la défiance ou la colère. Le fait que le pouvoir soit partagé de façon égale ou inégale entre les parties opposées joue un rôle important dans les approches que celles-ci vont choisir pour gérer le conflit.

Par exemple, un manager et sa secrétaire peuvent être en conflit sur des questions de responsabilité. Le manager a davantage de pouvoir parce qu'il se situe plus haut dans la hiérarchie de l'entreprise que sa secrétaire qui, conformément au règlement, doit prendre ses instructions auprès de son supérieur. Le manager décide d'utiliser ce pouvoir et prend des sanctions contre la secrétaire parce qu'elle n'a pas fait ce qu'il lui a demandé. Si la dynamique du pouvoir (la symétrie entre les pouvoirs) était différente – autrement dit si le conflit opposait deux secrétaires, ou si le responsable et sa secrétaire étaient du même sexe, ou s'il se déroulait entre deux responsables –, les conséquences en seraient différentes.

À vos méninges !

Pensez à un conflit interpersonnel auquel vous avez récemment été confronté dans le contexte du travail de jeunesse. Quel en était le motif ? Décrivez la symétrie des pouvoirs. Quel en a été le résultat ? En quoi la symétrie des pouvoirs a-t-elle pesé sur l'issue ?

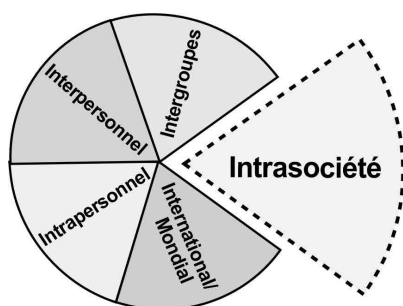


Les conflits intergroupes : ce type de conflit intervient entre divers groupes formels et non formels. Par exemple, il peut opposer le gouvernement et les syndicats, des groupes qui forment une classe (par exemple différents éléments au sein de la classe ouvrière), des services au sein d'une organisation, ou encore des groupes culturels dans une communauté. Ces conflits surgissent souvent dans des organisations (par exemple entre le représentant syndical et la direction d'une entreprise au sujet des heures de travail), ou encore dans les établissements d'enseignement (entre les professeurs et les étudiants, ou entre la classe et un de ses élèves).

Un bon exemple des conflits entre groupes est l'interaction entre les différentes sous-cultures de jeunes – par exemple les gothiques, les emos et les hoppers – à l'école ou dans le contexte du travail de jeunesse. Des conflits peuvent surgir parce que les membres de chacun de ces groupes valorisent avec force leur propre sous-culture et sont en opposition avec les autres sous-cultures. Parfois, lorsque l'idéologie est un facteur puissant, par exemple chez les jeunes d'extrême droite et d'extrême gauche (comme les skinheads et les anarchistes), ces conflits conduisent à la violence. Alors que les identités de ces groupes ne se sont pas construites sur la base de l'opposition à l'autre, leurs membres se considèrent comme des ennemis naturels parce que leurs positions idéologiques sont diamétralement opposées.

À vos méninges !

Pensez à un conflit intergroupes dans lequel vous avez été impliqué dans le contexte du travail de jeunesse. Quel en était le motif ? Qui était impliqué ? Pourquoi avez-vous estimé qu'il s'agissait d'un conflit intergroupes ?



Les conflits intrasociété : les conflits intrasociété ou conflits sociaux désignent le plus souvent des conflits sur une plus grande échelle avec une forte résonance publique. Par exemple, ils englobent les confrontations entre l'élite politique au pouvoir et l'opposition, ou entre le gouvernement et les ONG sur des questions sociales d'importance. Il peut être difficile de distinguer les conflits intergroupes des conflits intrasociété. Par exemple, un conflit entre la direction d'une

grande entreprise et un syndicat à propos des conditions salariales peut à première vue s'apparenter à un simple conflit intergroupes. Il en va de même pour un conflit qui oppose un groupe d'étudiants et l'administration universitaire à propos de l'accès à la prise de décision. Toutefois, ces conflits ont de graves conséquences pour la société au sens large car ils soulèvent des débats de fond sur les conditions de travail des salariés et sur le droit des étudiants à participer à la prise de décision à l'université. Il s'agit là de questions que beaucoup de membres de la société jugent importantes et sur lesquelles ils veulent pouvoir prendre position (autrement dit, des questions qui ont une forte résonance sociale). Quand tel est le cas, on parle plutôt de conflit intrasociété que de conflit intergroupes.

Le principal facteur qui permet de distinguer ces deux types de conflit est l'importance de la question au cœur du conflit pour la société concernée, ses conséquences pour celle-ci, sa résonance publique et son ampleur. Ces conflits sont largement associés au pouvoir et à la compétition. Lorsque les membres d'un groupe pensent que les membres d'un autre groupe représentent une menace pour leurs sources de pouvoir (par exemple leurs valeurs, ressources, légitimité ou protection) et commencent à considérer que tout gain pour l'autre groupe est une perte pour le leur, le conflit tend à s'aggraver. La violence entre groupes d'étudiants de couleur politique ou d'origine ethnique différente, la lutte entre bandes de jeunes, la discrimination et/ou la violence à l'encontre des minorités sexuelles sont des exemples de conflit intrasociété.

À vos méninges !

Pensez à un conflit intrasociété dont les médias se sont largement fait l'écho et qui présente une pertinence pour les jeunes avec lesquels vous travaillez. Quel était le problème ? Qui était impliqué ? Pourquoi était-ce important pour la société ?

Les conflits intergroupes et intrasociété remplissent également une fonction importante pour les groupes ; ils sont pour eux un moyen de construire leur identité. Les membres d'un groupe donné tendent à rechercher des dénominateurs communs et à développer un ensemble de valeurs, de normes et d'institutions pour préserver leur identité. En psychologie, on parle à propos de ce type de construction identitaire de « favoritisme intragroupe » et de « discrimination extragroupe ». En 1971, un groupe de chercheurs de l'université de Stanford aux États-Unis a élaboré plusieurs thèses sur le fonctionnement de ces mécanismes sociaux. Ils ont imaginé une simulation en milieu carcéral. Les détenus étaient répartis en deux groupes et des rôles leur étaient attribués. Les membres de l'un des groupes devaient continuer de se comporter comme des prisonniers, tandis que les autres étaient les gardiens. Cette expérience a montré que le simple fait de créer deux groupes avec des rôles différents et des pouvoirs différents amenait les détenus à changer de comportement et d'attitudes les uns envers les autres, et ce faisant à favoriser leur propre groupe²¹.

Die Welle (La vague) est un film allemand de 2008 (réalisé par Dennis Gansel) tiré du livre intitulé *The Wave* (écrit par Todd Strasser, sous le pseudonyme de Morton Rhue), qui est une adaptation romancée de *The Third Wave*, une expérience pédagogique menée en 1967 dans une classe d'histoire du lycée de Cubberley à Palo Alto, en Californie, aux États-Unis, sous la direction du professeur d'histoire Ron Jones. Le film allemand est un *remake* du téléfilm éponyme de 1981. L'expérience était destinée à faire comprendre aux élèves l'appel du fascisme dans l'Allemagne nazie. Jones a alors modifié sa façon de gérer sa classe en introduisant plus de discipline et d'obéissance. Il a permis la création d'un mouvement, dont l'idéologie vantait les mérites de la discipline et de l'esprit de corps, et la force conférée par l'action et la fierté. Les membres du mouvement ont pris le jeu au sérieux en suivant les ordres aveuglément et en excluant ceux d'entre eux qui se montraient sceptiques quant aux conséquences du mouvement sur les relations sociales au sein du lycée. Les élèves ont ensuite été choqués de constater qu'ils s'étaient comportés comme beaucoup d'Allemands durant la guerre, en participant activement au mouvement.

Plus d'informations sur : www.welle.film.de ; www.thewave.tk et <http://web.archive.org/web/20080211081934/www.vaniercollege.qc.ca/Auxiliary/Psychology/Frank/Thirdwave.html>.

Les bandes de jeunes sont un autre exemple édifiant de la façon dont ce type d'identité se développe. Ces identités se construisent en opposition à la police ou à d'autres bandes, sur la base d'un sentiment de solidarité dans la marginalisation. Il en découle des règles pour devenir membre du groupe. Ces règles sont respectées par la bande et toute dérogation aux règles, par exemple avoir un rendez-vous avec un garçon ou une fille d'un autre territoire, est un motif d'exclusion.

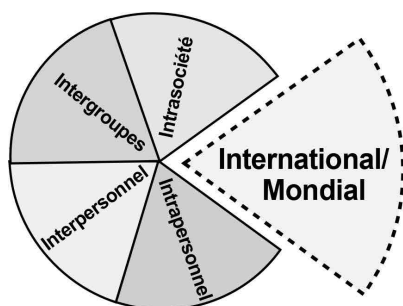
Dans le film de 2007, *Écrire pour exister*, Hilary Swank joue le rôle d'une enseignante très engagée qui aide une classe de jeunes marginalisés d'un quartier difficile, dans les banlieues de l'Amérique urbaine, à dépasser leur statut de sous-classe. Le film, qui s'inspire de l'histoire vraie d'Erin Gruwell, illustre comment les désavantages structurels, l'héritage de la violence dans l'environnement immédiat, et en particulier la famille, la réglementation minimaliste du port d'armes de petit calibre et la négligence des jeunes dans le besoin s'associent pour créer des sociétés parallèles avec leurs propres règles, au-dessus de toute loi et impénétrables, même pour une tierce personne animée des meilleurs sentiments.

Plus d'informations sur : www.freedomwritersfoundation.org/site/c.kqjXL2PFJtH/b.2259975/k.BF19/Home.htm et www.freedomwriters.com.

Les conflits sociaux et entre les groupes ont souvent été instrumentalisés par la politique. Les individus en position de pouvoir manipulent les sentiments de ces groupes de façon à déclencher les conflits, rassemblent les masses pour atteindre leurs objectifs ou servir leurs priorités, qu'ils dissimulent avec soin. Les guerres civiles et le « nettoyage ethnique » ont été le résultat de l'instrumentalisation de conflits intrasociété.

À vos méninges !

Pensez à un conflit intrasociété qui, selon vous, a servi à la construction de l'identité d'un groupe. Quel était le problème ? Qui était impliqué ? Comment le conflit a-t-il été instrumentalisé par la politique ? Le cas échéant, par qui et pour quelles raisons ?



Les conflits internationaux/mondiaux : il s'agit des conflits qui opposent des États-nations, de la compétition à l'échelle régionale et planétaire pour les ressources naturelles, des conflits au sein des organisations internationales sur des questions politiques, des interventions armées impliquant des pertes humaines importantes, des conflits ethniques ou religieux, des guerres pour l'autodétermination ou encore pour la création de nouveaux États-nations.

De plus en plus, toutefois, figurent dans cette catégorie les conflits intergroupes/intrasociété au sein d'un pays, lorsqu'un groupe se bat pour son indépendance ou pour un pouvoir social, politique ou économique accru²².

Il faut établir une distinction entre les conflits armés et les conflits internationaux. En effet, les conflits internationaux peuvent être monétaires/économiques et/ou politiques, sans être nécessairement armés, même si leur perception par le public est indissociable de la violence et du terrorisme.

Un aspect important des conflits internationaux est qu'ils peuvent devenir insurmontables. Il s'agit alors de conflits durables qui opposent des individus, des groupes, des communautés ou des États-nations, qui résistent à toute tentative de gestion et dont l'escalade se poursuit pour atteindre des niveaux d'hostilité et d'intensité de plus en plus élevés. Beaucoup de conflits contemporains sont insolubles. Certains interviennent au sein d'États, d'autres entre États.

Il est indubitable que ce sont là aujourd'hui les conflits les plus dangereux au monde. Ils menacent non seulement leur environnement immédiat, mais également des régions entières et de grandes parties du monde. Ces conflits ont dominé la scène internationale et ont semé les graines de la violence et du terrorisme dont nous sommes aujourd'hui les témoins²³.

À vos méninges !

Pensez à un conflit international que les médias évoquent souvent. Qu'est-ce qui fait selon vous qu'il est insoluble ?

Les conflits internationaux et mondiaux sont également considérés comme des conflits à un macroniveau. Autrement dit, ils ont une portée qui dépasse les individus concernés et des conséquences pour la société au sens large. Par opposition, les conflits à un microniveau n'ont pas de conséquences majeures pour les individus non directement concernés. Les conflits interpersonnels sont généralement classifiés comme des conflits à un microniveau car, même s'ils ont des répercussions significatives sur les individus concernés, celles-ci n'influent pas sur le développement de la société au sens large. Les conflits intergroupes, notamment ceux qui opposent des groupes de tailles différentes, à des niveaux de pouvoir différents, sont classés parmi les conflits, soit à un microniveau, soit à un macroniveau, car ils impactent les individus et peuvent de surcroît avoir des conséquences durables sur la façon dont ces groupes sont considérés ou traités dans la société. Cette distinction est essentielle au moment de décider comment intervenir et quelles méthodes utiliser pour ce faire. Nous ferons par conséquent souvent référence à la distinction entre les conflits à macro- et microniveau au chapitre 4, « Les jeunes travaillent avec les conflits ».

À vos méninges !

Pensez à un conflit typique de la réalité de votre travail de jeunesse. Pouvez-vous le classer selon les types susmentionnés ? Quel impact ce type de conflit a-t-il sur les jeunes avec qui vous travaillez ? Quel impact a-t-il sur le travail de jeunesse que vous conduisez ? Comment gérez-vous ses conséquences pour votre travail de jeunesse ?

3.2.4. Impacts sur les jeunes

Les différents types de conflits évoqués affectent divers types de jeunes, de façon très variée. Tous les conflits ne débouchent pas sur la violence, mais cela peut être le cas faute d'une gestion adéquate ou en temps opportun.

Le tableau 4 présente quelques-unes des conséquences éventuelles des différents types de conflits sur les jeunes.

Type de conflit	Base potentielle du conflit	Conséquences pour les jeunes
Intrapersonnel	Insatisfaction personnelle Remise en question de ses propres valeurs ou identité personnelle	Stigmatisation Vulnérabilité accrue aux atteintes à soi-même et aux mauvais traitements, ou risque de mauvais traitements psychologiquement préjudiciables de la part d'adultes Isolement vis-à-vis des pairs et de la famille
Interpersonnel	Différences d'opinions, de valeurs ou de conceptions au sujet des relations	Clarté et cohérence d'expression Problèmes psychologiques et affectifs
Intergroupes/ intrasociété	Culture Religion Langue Ethnie Appartenance communautaire	Formes de racisme institutionnalisées Exclusion de communautés minoritaires religieuses ou migrantes Discrimination en matière d'éducation ou d'emploi Exclusion de la société majoritaire
Intergroupes/ intrasociété	Identité de groupe	Implication dans des actes de violence Appartenance à une bande Risque de décès par arme à feu, exposition au risque de traite ou de dépendance Survie Obtention d'une gratification

Intrasociété	Classe sociale	Désavantages Chômage structurel Délinquance, criminalité et comportements agressifs Émergence d'une « sous-classe » de jeunes Révolte des jeunes
International/ mondial	Violence/guerre ²⁴ Terrorisme	Dommmages psychologiques et physiques Handicap Exploitation en tant qu'enfants soldats Traite Participation à des activités d'extrême droite, d'extrême gauche et intégristes Lavage de cerveau et instrumentalisation par les adultes

Tableau 4. Conséquences éventuelles des différents types de conflits sur les jeunes

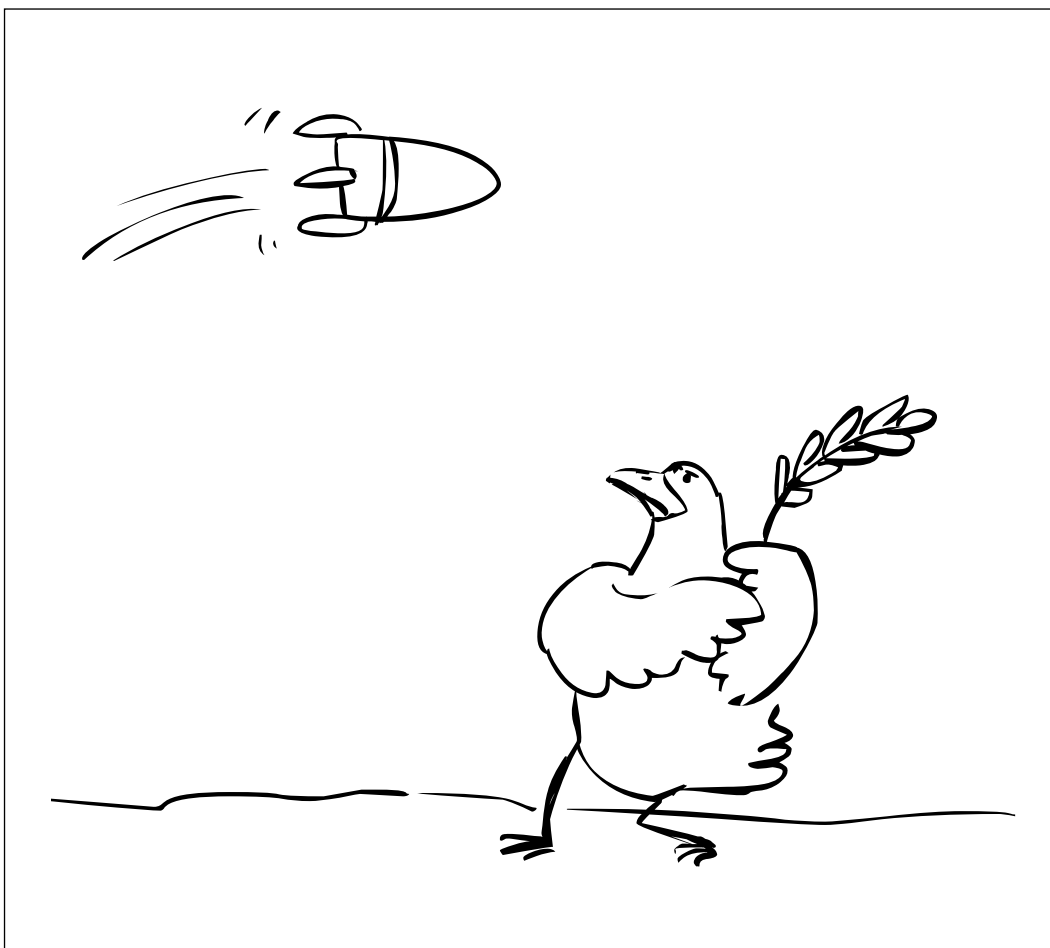
À vos méninges !

Dans le tableau 4, percevez-vous des conséquences « positives » que les conflits pourraient avoir sur les jeunes ? Selon vous, pourquoi les conflits peuvent-ils aussi avoir des conséquences positives ?

Dilemme 4 : paix

« Il n’y a pas de chemin vers la paix, la paix est le chemin. »²⁵

Mahatma Gandhi



Depuis 1945, le monde n’a connu que 26 jours sans guerre²⁶. Seulement deux pays européens sont parvenus à préserver la paix pendant presque deux siècles, et notamment la Suède depuis 1814 et la Suisse depuis 1815 – du moins sur le papier. À y regarder de plus près, peut-on affirmer que ces deux pays ont connu une paix véritable pendant toute cette période ? Les citoyens de Suède et de Suisse considèrent-ils par exemple les deux guerres mondiales comme des périodes de paix ? Cela paraît peu probable.

La paix ne saurait se résumer à la seule absence de guerre. Du latin *pax*, le terme signifie à l’origine *absentia belli*, que l’on peut traduire par l’absence de guerre. Aujourd’hui, toutefois, la paix a bien d’autres significations et connotations. Encore souvent appréhendé selon ces paramètres restrictifs, ce concept a beaucoup de détracteurs, qui le jugent « incomplet ». Le chercheur sur la paix Johan Galtung suggère que les causes sous-jacentes du conflit, et notamment les conditions structurelles que sont l’inégale

répartition des ressources, la discrimination et les déséquilibres en termes de pouvoir, doivent être combattues pour que puisse advenir une paix authentique. La simple absence de guerre pourrait être décrite comme une « paix négative »²⁷.

Le terme de « paix négative » décrit la paix dans son acception traditionnelle. Il s'agit d'une approche centrée sur l'État, fondée sur la croyance largement répandue selon laquelle toutes les relations sociales sont en fin de compte réglées par la violence²⁸. La paix n'est pas considérée comme un état naturel, mais simplement comme l'opposé de la guerre. L'objectif, qui est d'éviter la guerre, peut être réalisé au moyen d'approches comme l'équilibre des pouvoirs ou encore la dissuasion, plutôt que la coopération. De ce point de vue, une société « en paix » est une société qui, même si elle n'est pas ouvertement et manifestement violente, se caractérise par une oppression et une injustice continues et systématiques. Cette situation permet aux plus forts et aux plus puissants au sein de la société d'user de la menace de la violence pour exercer l'oppression et le pouvoir. Mais peut-on véritablement parler de paix si elle repose sur la menace de la violence ? En matière de paix, doit-il y avoir des gagnants et des perdants ?

Dans les relations internationales, il est courant pour les tierces parties, comme les Nations Unies, l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (Otan) ou d'autres institutions internationales, de tenter d'imposer des traités de paix aux belligérants. La question que l'on peut se poser est de savoir si cette approche est pérenne. Le danger inhérent au fait de contenir un conflit avant qu'il ne parvienne à maturité est de le voir resurgir. Il existe quantité d'exemples des conséquences de ce type de paix contrainte, et notamment parmi les pays les plus connus pour être les « ennemis publics », comme l'Allemagne après la seconde guerre mondiale, les États-Unis après la guerre du Vietnam et la Serbie après la crise du Kosovo – pour n'en mentionner que quelques-uns.

La paix positive, en revanche, prône la paix par le recours à des moyens pacifiques. Cela signifie que les méthodes utilisées pour parvenir à la paix sont tout aussi importantes que le résultat. Le principe de paix positive suggère que toutes les parties impliquées dans une solution négociée œuvrent à sa pérennité. Cette perception de la paix souligne également que, même dans les périodes sans guerre, des personnes sont tuées et blessées, physiquement et psychologiquement. Dans les structures sociales, l'inégalité met des barrières à ce que peuvent faire les individus dans leur vie. Ainsi, la violence institutionnelle, le racisme, l'exploitation et d'autres obstacles à des chances égales sont un frein à la paix. Aux États-Unis, le mouvement des droits civiques, qui visait à éradiquer la ségrégation raciale dans les années 1950 et 1960, mettait en exergue la nécessité de justice dans la paix. Le système en vigueur était de fait structurellement injuste et privait les Afro-Américains de leurs droits. À l'époque, quelques opposants ont pourtant reproché au mouvement des droits civiques de troubler la paix. La paix positive vise donc à instaurer les libertés, les droits et l'égalité comme les bases d'une paix durable.

Martin Luther King Jr. affirmait : « La paix n'est pas un objectif lointain, mais un moyen d'atteindre notre objectif. »²⁹

Il s'agit donc de voir la paix non pas comme un objectif mais comme un processus. La paix est souvent comprise, à tort, comme un état immuable, silencieux et non contraignant, qui serait synonyme de faiblesse. Or, c'est tout à fait l'opposé : la paix exige du courage, la paix exige que l'on y travaille. La paix ne consiste pas à s'asseoir en silence et à prier pour que la violence s'arrête. Elle requiert des mesures engagées et pacifiques pour améliorer la situation.

Faut-il considérer les êtres humains comme mauvais par nature, ou la guerre comme une condition sociale naturelle ? Après tout, il y a toujours des guerres et la violence est partout. Pourtant, les êtres humains qui vivent dans des régions déchirées par la guerre ne sont pas plus hostiles et agressifs par nature que leurs semblables de n'importe quelle autre région du monde. Les circonstances, les besoins et les attentes ont fait que certains développements dans leur pays ne se sont pas opérés de façon pacifique. Par exemple, dans les Balkans, des siècles d'accords internationaux et de traités de paix ont tracé les frontières d'États sans consultation des populations qui y vivent, ou pratiquement pas. Les grandes puissances ont décidé quand il devait y avoir la paix et quand il devait y avoir la guerre, et dans quelles conditions. Il en va de même pour de grandes régions d'Asie, d'Afrique, d'Amérique du Sud et du Caucase. Lorsque l'on interroge des enfants à ce sujet, la paix dans le monde est leur souhait le plus cher. Pour la plupart des décideurs, la priorité absolue est de contribuer à l'émergence de relations civiles et internationales pacifiques et à la paix dans le monde. Pères, mères, jeunes et plus âgés, tous autant qu'ils sont souhaitent un monde sans violence, qui offre quantité d'opportunités à tout un chacun. Malgré ce consensus, durant ces soixante dernières années, seuls 26 jours ont été épargnés par la guerre. C'est là un échec catastrophique.

3.2.5. Causes et acteurs des conflits

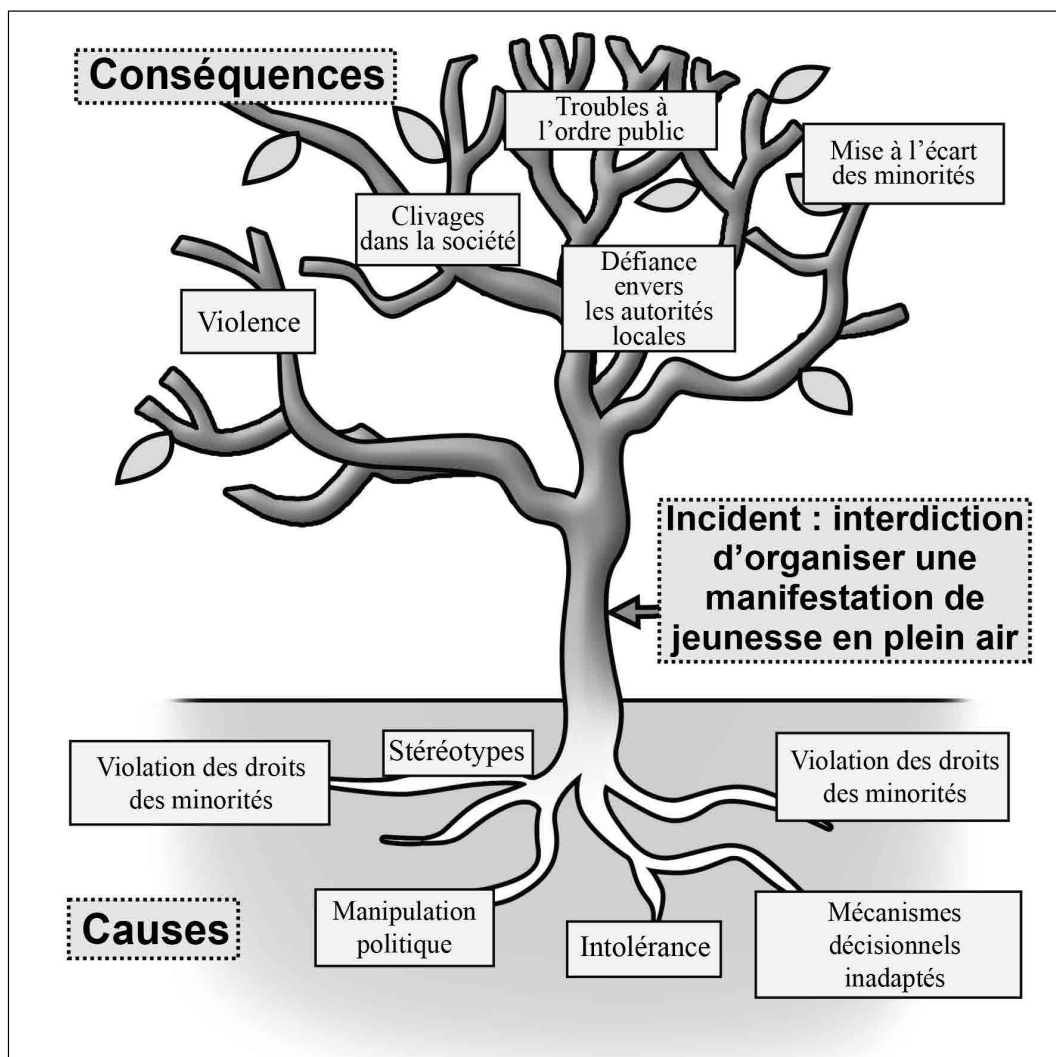


Schéma 2. L'arbre du conflit, appliqué ici à la situation hypothétique d'un conseil municipal qui interdit à des groupes de sous-cultures jeunes l'organisation d'une manifestation en plein air.

Causes

Les causes du conflit sont multiples. Parmi celles-ci peuvent figurer les intérêts matériels, un accès insuffisant à des avantages matériels, des différences en termes d'identité, de perspectives idéologiques ou spirituelles, des stéréotypes et des préjugés, des frustrations au niveau des relations interpersonnelles, ou encore le manque de connaissances, de capacités et d'expérience pour surmonter ces différences. Il est indispensable d'identifier et de comprendre les causes possibles d'un conflit pour le gérer efficacement ; il s'agit là d'une des fonctions essentielles de l'analyse des conflits.

Le schéma 2 présente l'arbre du conflit. Cette méthode simple d'analyse peut être utilisée par les travailleurs de jeunesse pour identifier les causes sous-jacentes d'un conflit. L'hypothèse de base de ce modèle est que cet aspect du conflit n'est pas apparent. Les causes sont symbolisées par les racines de l'arbre ; sous terre, elles sont donc invisibles pour les parties impliquées. Les conséquences du conflit sont les branches et les feuilles, visibles de tous.

Dans cet exemple, le conflit oppose les autorités locales, qui représentent la majorité politique conservatrice, et quelques groupes de sous-cultures jeunes. Le conseil municipal, sous la pression de la majorité, n'a pas autorisé les représentants de groupes de jeunes (minoritaires) à organiser une manifestation en plein air dans l'une des zones piétonnes les plus fréquentées de la ville, sous prétexte que la manifestation risque d'occasionner des troubles. L'interdiction a eu plusieurs conséquences et, notamment, d'importantes manifestations de protestation de la part des groupes de jeunes, des troubles à l'ordre public et des actes de violence. Elle a aussi suscité la défiance envers les autorités locales et généré des conflits avec d'autres groupes de jeunes et la police. Cela dit, les causes profondes du conflit sont peut-être, entre autres, des mécanismes décisionnels inappropriés au sein du conseil municipal, qui excluent les groupes de jeunes minoritaires, ainsi que le manque de dialogue inter-culturel et la manipulation politique.

Cet exemple démontre que les causes du conflit sont les divers événements et problèmes qui précèdent le conflit, et qui en sont les déclencheurs.

À vos méninges !

Pensez à un conflit que vous jugez important ou pertinent pour votre travail avec les jeunes. Au moyen de l'arbre du conflit, essayez d'en identifier les causes. Quels nouveaux aspects du conflit cette méthode a-t-elle mis en lumière ?

Même avec une méthode comme l'arbre du conflit, il faut prendre en considération les dimensions objectives et subjectives des causes du conflit. Il arrive que des personnes pensent que la cause se trouve dans tel ou tel fait alors qu'en réalité c'est leur opinion subjective qui est à l'origine du problème. D'autres fois, les faits parlent d'eux-mêmes. N'oublions pas que les parties impliquées ont tendance à dissimuler leurs vrais besoins et motivations et à éluder les causes véritables du conflit, pensant s'assurer ainsi un certain avantage stratégique. Quelle qu'en soit la raison, il est important de mettre en évidence les causes véritables du conflit même si, pour certaines parties, il peut être délicat d'en discuter ouvertement. Il se peut aussi que les parties concernées n'aient pas conscience de certaines causes. Établir des distinctions claires entre les causes du conflit et tous les autres facteurs en jeu – le comportement des parties belligérantes, leurs besoins et les conséquences du conflit – est important car c'est l'analyse du conflit qui va orienter vers les modes d'intervention les plus appropriés.

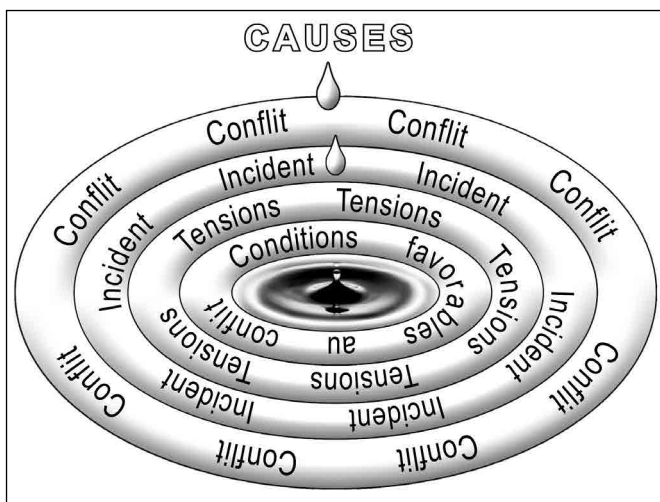


Schéma 3. Causes et émergence du conflit : chronologie des événements

Établir ces distinctions peut être délicat car, comme le montre le schéma 3, il n'est pas toujours simple de déterminer la chronologie des événements qui ont conduit à l'émergence d'un conflit. Dans ce schéma, l'émergence du conflit est symbolisée par des ondulations sur l'eau. Les causes en sont les gouttes, qui font onduler l'eau en cercles concentriques depuis le point de rencontre avec les gouttes. Cette représentation du conflit met en évidence le

fait que ce que les parties concernées font – et ne font pas – peut devenir des causes qui vont induire les conditions favorables au conflit, puis générer des tensions à l'origine d'un incident qui va alors déclencher le conflit.

Parties et acteurs

L'identification des acteurs impliqués est une autre fonction de l'analyse du conflit, qui vise une compréhension plus fine de la situation. D'une manière générale, il est possible de classer les acteurs en deux grands groupes : les parties au conflit et les tierces parties.

Une partie à un conflit est un individu, un groupe, une organisation, une association informelle, une communauté, un groupe ethnique, un État ou une organisation internationale activement engagé(e) dans le conflit en question, qui a des intérêts spécifiques relativement aux conséquences de ce conflit et agit pour parvenir à son objectif. À l'exception des cas de conflits intrapersonnels (voir *supra*), il y a toujours au moins deux parties impliquées. Une partie peut être un acteur principal, direct ou indirect, et avoir des alliés qui ne sont pas activement impliqués dans le conflit en soi.

Une tierce partie, à l'inverse, n'est pas impliquée dans le conflit et est impartiale. Cela signifie qu'elle est intéressée par le processus de résolution du conflit mais pas par ses aboutissements. Une tierce partie intervient entre deux parties pour les aider dans la gestion du conflit. Il peut s'agir d'un médiateur, d'un facilitateur, d'un observateur, d'un chercheur, d'un arbitre ou encore d'un exécutant. L'identification des parties au conflit peut être délicate. Le conflit peut avoir plusieurs niveaux et, souvent, plusieurs acteurs, dont tous ne sont pas forcément conscients de leur implication.

À vos méninges !

Selon vous, le travail de jeunesse doit/devrait-il intervenir en tant que tierce partie dans un conflit ? Que signifie pour le travail de jeunesse le fait d'intervenir en tant que tierce partie dans un conflit ? Avez-vous déjà joué ce rôle ? En quoi consiste-t-il ? Comment avez-vous géré la situation ?

La pyramide du conflit³⁰ est un modèle qui sert à identifier les acteurs du conflit, les différents niveaux auxquels ils se situent, leur pouvoir et leur influence. Il peut être utilisé dans divers contextes, et notamment l'école, les organisations de jeunesse, les entreprises internationales et les États.

La partie supérieure de la pyramide rassemble les individus qui, dans une situation de conflit, occupent des positions clés, autrement dit « l'élite ». Le « leadership intermédiaire » se trouve au milieu de la pyramide. La partie inférieure, qui constitue l'essentiel de la pyramide, est réservée au « leadership de la base », autrement dit au plus grand nombre d'individus impliqués dans le conflit. Ce modèle est inspiré du cas d'un conflit international et, par conséquent, les exemples qui suivent proviennent de ce contexte. Toutefois, il est facilement adaptable à n'importe quelle autre situation sociale ou type de conflit car, dans un conflit, il y a toujours des parties qui ont plus de pouvoir que d'autres. C'est le cas des conflits civils ou des conflits armés internationaux, mais cela vaut aussi pour d'autres environnements – l'école, les ONG, la famille –, dans lesquels il y a des hiérarchies et où certains ont le droit de décision et d'autres pas, comme le professeur principal d'un lycée, le président d'une organisation ou encore les parents.

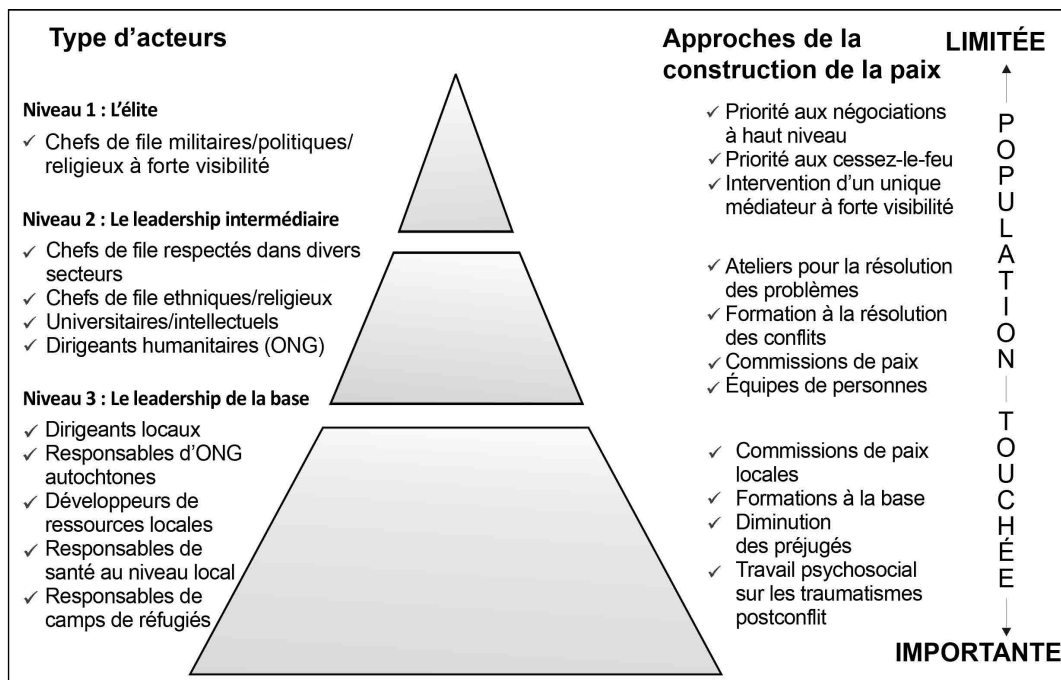


Schéma 4. « La pyramide de construction de la paix » (Lederach, J. P., *Building Peace : Sustainable Reconciliation in Divided Societies*, United States Institute of Peace Press, Washington, DC, 1997, p. 39)

Nous allons à présent examiner plus en détail les différents niveaux de la pyramide. Le modèle comporte trois niveaux : l'élite, le leadership intermédiaire et le leadership de la base.

Élite

L'élite est généralement formée de personnes qui occupent des positions importantes dans la société et bénéficient d'une forte visibilité. Dans un conflit armé international, il peut s'agir de responsables gouvernementaux, d'organisations internationales ou de dirigeants politiques, militaires ou encore religieux. Ces personnes participent activement à la prise des décisions qui favorisent la poursuite du conflit et conduiront éventuellement à sa résolution ou à sa transformation. Pour participer à ces décisions, elles disposent d'un mandat légitime ; ainsi, si elles ont été élues au suffrage universel, elles peuvent décider de déclarer la guerre par une voie légale, le parlement par exemple. Toutefois, compte tenu de leur haute visibilité, elles sont souvent enfermées dans des positions dans lesquelles elles estiment devoir préserver une image de pouvoir et de force, et éviter de perdre la face. De ce fait, il leur est difficile de renoncer aux objectifs qu'elles ont publiquement annoncés³¹.

Leadership intermédiaire

Le leadership intermédiaire rassemble plus individus que l'élite. Il inclut des responsables de la société civile et du management intermédiaire dans les organisations gouvernementales. On peut aussi trouver dans ce groupe des responsables des secteurs de la santé, des entreprises et de l'agriculture, ainsi que les chefs des communautés ethniques et religieuses, des universitaires et des responsables d'ONG nationales ou internationales. Ces personnes, qui occupent des fonctions de direction et bénéficient d'un grand respect, ne sont pas nécessairement en relation avec le

gouvernement formel ou les grands mouvements de l'opposition. En conséquence, elles jouissent d'une visibilité moyenne³². Ce sont aussi des personnes qui, au quotidien, s'efforcent de comprendre et de gérer les situations provoquées par le conflit, même si elles ne sont pas directement et négativement affectées par ses conséquences. Les dirigeants à ce niveau sont souvent considérés comme les plus influents dans les conflits compte tenu de leurs contacts avec les niveaux supérieur et inférieur. Et, parce qu'ils ne sont pas en première ligne, ils disposent d'une plus grande marge de manœuvre et de la possibilité d'agir plus librement.

Leadership de la base

Le dernier et plus grand groupe de la pyramide est la base, composée de la population au sens large. Il s'agit de tous ces gens ordinaires impliqués dans les ONG locales et les communautés locales, dans les groupes de femmes et de jeunes, et dont font partie les artistes, les responsables de santé à des niveaux inférieurs et, dans certaines sociétés, les seniors, les membres d'organisations autochtones et locales, et les responsables de camps de réfugiés³³. Ces dirigeants de la base représentent la masse qui se bat au quotidien avec les conséquences du conflit. Ils sont proches des réalités des personnes les plus touchées par le conflit et ont leur confiance. Cela leur permet d'agir à la manière de médiateurs honnêtes au nom de ceux qu'ils représentent. Néanmoins, leur accès formel à l'élite est assez limité et ils doivent généralement compter sur les membres du leadership intermédiaire pour se faire entendre³⁴.

La pyramide du conflit nous aide à analyser les acteurs clés présents et impliqués dans le conflit, à chacun des trois niveaux. Dans tout contexte, État-nation ou petite communauté, il y aura toujours une élite, un niveau intermédiaire et la base.

À vos méninges !

Pouvez-vous identifier les trois niveaux de la pyramide dans une situation à laquelle vous avez été confronté dans le cadre de votre travail avec les jeunes ? Où vous situeriez-vous, vous et votre organisation ? Comment êtes-vous parvenu à communiquer avec les autres niveaux ?

Modèle de stage de formation 50/50

Dans les années 1990, la Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe a développé un modèle de formation pour la coopération en matière de politique de jeunesse appelé le stage 50/50 : 50 % des participants venaient du secteur non gouvernemental et 50 % du secteur gouvernemental. L'idée était qu'en formant des représentants des deux secteurs en matière de politique de jeunesse, chacun développerait la capacité d'une coopération plus étroite. Un exemple en est le stage de formation qui s'est tenu durant l'été 2009 à Vladivostok, en Fédération de Russie, dans le cadre du programme d'activités sur le terrain de la DJS dans ce pays. Le stage visait à délivrer aux travailleurs de jeunesse et aux fonctionnaires en charge de la mise en œuvre de la politique de jeunesse une formation dans les domaines de l'éducation non formelle et de la coopération en matière de politique de jeunesse.

Plus d'informations sur demande à la Direction de la jeunesse et du sport, à l'adresse : youth@coe.int.

Prenons l'exemple d'un conflit au sujet de l'utilisation de ressources plutôt réduites au sein d'une organisation de jeunesse locale. Des membres de la base souhaiteraient que davantage de ressources soient allouées aux programmes opérationnels afin que les membres puissent être plus actifs. Mais le personnel de l'organisation (au niveau intermédiaire) s'y oppose parce que, tout d'abord, il est déjà submergé par les activités qu'il organise pour les membres. Par ailleurs, il estime que, pour renforcer la participation des membres, il faudrait engager une personne à temps plein chargée spécifiquement des activités d'adhésion et de la gestion plus directe des besoins et souhaits des membres actifs. Les membres élus de l'organisation (l'élite) devront examiner la façon de résoudre le conflit parce qu'ils ont été chargés de prendre des décisions sur l'allocation du budget de l'organisation et sur ses priorités. Quelle que soit la solution finalement choisie, cet exemple montre que même un simple conflit sur l'allocation des ressources au sein d'une organisation de jeunesse implique les trois niveaux de la pyramide.

Les parties au conflit sont « propriétaires » du conflit et il leur incombe de le résoudre. Un accord mettant un terme au conflit aura davantage de légitimité et sera plus durable si les parties ont été impliquées dans son élaboration. Si, à l'inverse, une solution est imposée de l'extérieur sans prise en compte des préoccupations et des besoins de l'ensemble des parties, les chances d'une solution pérenne sont réduites et le risque que le conflit recommence est élevé. Exclure des individus ou des groupes du processus de gestion du conflit – méthode souvent employée pour punir ceux qui continuent à résister aux solutions proposées – prive les parties mises à l'écart de toute raison de respecter l'accord qui leur est imposé. Pour qu'un changement durable se produise, tous les niveaux de la pyramide sociale doivent être pris en compte et directement impliqués.

Compte tenu de l'extrême complexité des conflits, il peut y avoir plusieurs pyramides dans un conflit. Par exemple, le conflit peut se jouer différemment à l'échelle nationale et à l'échelle internationale, et différents acteurs peuvent être impliqués à des niveaux différents dans chacune des deux pyramides (nationale et internationale). Il peut même y avoir plusieurs pyramides dans chaque pyramide. Chaque niveau possède sa propre élite et, même au niveau de la base, une élite possède davantage de pouvoirs et de moyens pour influencer les autres. Il convient donc de prendre en compte cette complexité et de l'analyser pour parvenir à une bonne compréhension des relations de pouvoir qui pèsent sur le développement du conflit³⁵.

En général, en cas de conflit, les associations et organisations de jeunes se situent au niveau intermédiaire et à la base de la pyramide. Leur participation au travail sur les conflits intrasociété peut être très productive dans la mesure où elles ont la possibilité de communiquer par-delà les frontières, entre les niveaux, et parce qu'elles disposent d'un important réservoir de jeunes. Parallèlement, les jeunes sont souvent considérés comme le segment de population qui représente la plus grave menace pour le statu quo des régimes politiques, qu'ils soient démocratiques, autoritaires ou quelque part entre ces deux extrêmes. Les jeunes ont joué un rôle significatif dans les nouveaux mouvements sociaux qui ont vu le jour en Europe occidentale dans les années 1970 et 1980, et notamment les mouvements pour la défense de l'environnement, la libération de la femme, l'émancipation des gays et des lesbiennes, la défense de la paix et la lutte contre le nucléaire. Ils ont également participé aux protestations et manifestations massives qui ont favorisé la chute des régimes communistes au début des années 1990 et ont activement aidé à installer l'opposition au pouvoir lors des récentes « révolutions électorales » en Serbie en 2000 (OTPOR), en Géorgie en 2003 (KMARA) et en Ukraine en 2004 (PORA)³⁶.

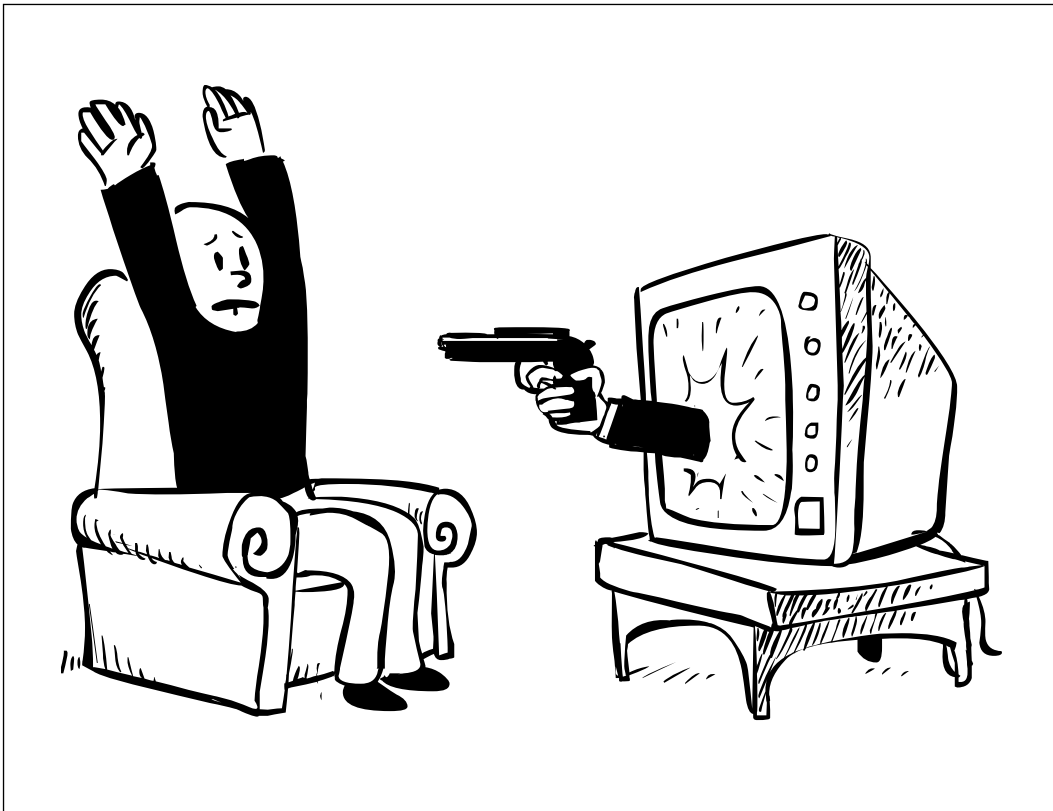
À vos méninges !

Quel niveau tentez-vous de changer ? En vous servant de la pyramide qui décrit les niveaux supérieur, intermédiaire et inférieur du conflit, demandez-vous avec vos collègues quel niveau vous et votre organisation/travail de jeunesse tentez de changer grâce à vos interventions. Pourquoi travaillez-vous à ce niveau ? Pourriez-vous intervenir à un autre niveau ? Si non, pourquoi ?

Dilemme 5 : violence

« Si vous n'êtes pas de gauche à 20 ans, c'est que vous n'avez pas de cœur. Si vous n'êtes pas de droite à 40 ans, c'est que vous n'avez pas de cerveau [...] Nous avons tous côtoyé un docteur ou un avocat bien établi qui parle avec une fierté tempérée de son fils "révolutionnaire", convaincu que cela lui passera comme une grippe [...]. »³⁷

Peter Lauritzen



On accuse très souvent les jeunes de la violence qui semble envahir nos sociétés modernes. Les adultes sont extrêmement préoccupés par la quantité de violence « consommée » par les jeunes par l'intermédiaire des distractions proposées par les médias de masse et les nouvelles technologies de l'information, et notamment les jeux informatiques, et s'inquiètent des effets psychosociaux à long terme de cette exposition à la violence sur les familles et les relations sociales des jeunes concernés. Ce sentiment est très probablement exacerbé par les « soulèvements » occasionnels de jeunes qui prennent d'assaut les grandes capitales européennes – les émeutes d'octobre 2005 dans les banlieues de Paris et celles de Grèce en mai 2007³⁸ étant sans doute les exemples les plus récents de ces phénomènes largement médiatisés.

C'est pourquoi on peut comprendre que certains pensent que la violence a pris de l'ampleur ces dernières décennies. Aujourd'hui, nous sommes confrontés au quotidien, dans les médias et les lieux publics, à des scènes de violence plus ou moins

gratuites dont beaucoup impliquent des jeunes. Les plus âgés, notamment, sont tentés de repenser au « bon vieux temps ». La violence était plus rare quand ils étaient jeunes. Cette perception est dans une certaine mesure inévitable ; la nostalgie teinte souvent la vie en rose... Toutefois, tandis que les médias accordent une attention croissante à la violence, la population dans son ensemble est davantage consciente et effrayée par les agressions et les vols, les crimes liés à la drogue et plus encore les fusillades dans les écoles aux États-Unis et en Europe qui, même si elles sont des phénomènes isolés, choquent et marquent à jamais³⁹. Il est particulièrement préoccupant, pour les parents qui ont des enfants scolarisés en particulier, que beaucoup d'écoles ne puissent plus être considérées comme des lieux véritablement « sûrs », à cause de la présence d'armes, de gangs ou encore du harcèlement.

Le débat public sur la question de la violence, et en particulier la violence des jeunes, génère des questions auxquelles il n'est pas simple de répondre. Qu'est-ce que les jeunes trouvent distrayant dans la violence gratuite qu'ils consomment par le biais des médias de masse et des nouvelles technologies ? Comment distinguer la ferveur révolutionnaire légitime de la violence gratuite et injustifiable ? À quel moment un jeune combattant pour la liberté devient-il un terroriste ? La violence quelle qu'elle soit peut-elle jamais se justifier ? Qui sont les victimes et qui sont les auteurs des violences ?

De plus en plus, les gouvernements sont pressés par les électeurs de « faire quelque chose » pour endiguer la marée de la violence des jeunes. Jusqu'à présent, ils ont répondu au phénomène par des politiques qui riment avec sanction et surveillance policière. Malheureusement, comme c'est le cas pour quantité d'autres phénomènes sociaux complexes et délicats, les racines profondes de la violence et la façon de les gérer ne sont pas toujours bien comprises. À cause de cette incompréhension, le débat public prend un ton sentimental et moraliste. De plus, les réponses politiques, dans le registre du « tout noir ou tout blanc », oscillent entre traiter les jeunes impliqués dans la violence comme des victimes impuissantes ou, à l'extrême inverse, comme des criminels endurcis.

Pourquoi les jeunes se tournent-ils vers la violence ? Que faire pour prévenir la violence sans diaboliser les jeunes en leur collant une étiquette de délinquants dépourvus de tout sens moral ? Malgré des différences au cas par cas, il existe quantité d'idées sur les origines de la violence des jeunes et certaines causes « génériques » ont été mises en évidence. Celles-ci, si elles ne sont pas universelles, peuvent aider à comprendre quel type de solution peut être approprié et efficace face à ce phénomène.

Un groupe d'analystes a fait valoir que les jeunes privés de perspectives d'avenir se tournent vers la violence pour manifester leur insatisfaction et leur frustration face à leur sort pénalisant, qui rime avec désespoir, et que, confrontés à un système politique fermé et sourd à leurs besoins, ils préfèrent la violence au dialogue et à la négociation. Globalement, cette vision est celle d'une violence par laquelle les jeunes traduiraient leur sentiment d'être exclus des préoccupations des politiques générales et de la société, d'être marginalisés et déconsidérés. D'autres ont identifié une violence qui infiltrerait la conscience des jeunes par les jouets et les jeux informatiques, les productions télévisuelles et cinématographiques, et ce dès l'enfance. Les jeunes ne peuvent être qu'enclins à la violence compte tenu de ce que leur font ingérer les médias des économies libérales, et ce dès le plus jeune âge. D'autres encore ont identifié l'état de guerre et l'absence de paix dans la vie des jeunes comme les causes d'énormes dommages psychologiques et affectifs qui les prédisposent à la violence plus tard, que ce soit sous la forme de participation à la guerre ou de violences domestiques.

D'autres enfin ont avancé que le « discours sécuritaire » des politiques modernes des XX^e et XXI^e siècles (d'abord la guerre froide puis la guerre contre le terrorisme) a alimenté un climat de peur de « l'autre » (souvent implicitement défini) – l'ennemi inconnu parmi nous. Certains groupes religieux ont été les cibles de cette recherche de boucs émissaires. En conséquence de leur marginalisation et de leur exclusion dans la société majoritaire, des jeunes de certaines communautés ont été considérés comme des individus violents (éventuellement terroristes), tout en étant les proies faciles de la manipulation de groupes extrémistes⁴⁰. Cela est également vrai pour les jeunes des quartiers déshérités et des ghettos urbains, la génération marginale des « antisociaux », dont beaucoup sont aussi issus de l'immigration ou des minorités⁴¹.

Globalement, les raisons complexes qui sous-tendent la violence des jeunes sont peu reconnues socialement et politiquement. Les jeunes peuvent être en même temps les auteurs et les victimes de leur propre violence. Sans reconnaissance sociale du problème, il ne peut y avoir de solution, et les causes profondes de la violence perpétuée par les jeunes auteurs-victimes ne pourront être combattues. Que dire en conclusion ? La violence est une question de droits de l'homme⁴².

3.3. Dynamique des conflits

Dans cette section, nous allons examiner la façon dont les différents éléments du conflit – que nous avons analysés – interagissent, et dont les conflits se développent et évoluent au cours du temps. Autrement dit, nous allons étudier leur dynamique.

3.3.1. Composantes du conflit

Comprendre les composantes d'un conflit, ou les différents éléments qui le constituent, est aussi important que de comprendre quels en sont les acteurs et les causes. Un outil précieux à cette fin est le triangle ABC⁴³. Ce modèle permet de distinguer les différents ingrédients d'un conflit et d'en comprendre les aspects essentiels. Il nous fournit ainsi des indices sur le point de départ de notre travail.

On estime que la psychologie à la base du développement des conflits est la même aux niveaux micro et macro⁴⁴. En d'autres termes, le triangle est applicable à tous les niveaux, à savoir les individus, les groupes ou les communautés, ou encore les États. D'après ce modèle, le conflit serait composé de trois éléments fondamentaux : l'attitude, le comportement et la contradiction. Ces trois éléments sont identifiables dans tout conflit, quoique à des degrés différents. Les composantes sont placées dans chacun des trois angles d'un triangle pour illustrer les relations entre celles-ci (voir schéma 5).

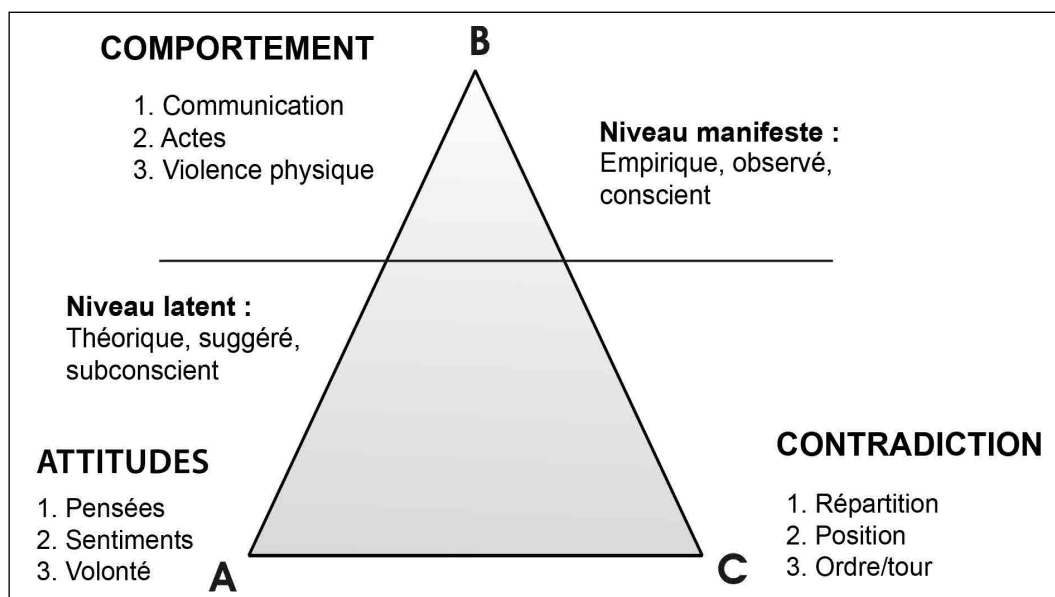


Schéma 5. Le triangle des conflits (Galtung, J., *Peace by Peaceful Means : Peace and Conflict, Development and Civilization*, Sage, Londres, 1997, p. 72)

Une métaphore souvent utilisée pour le conflit est celle de l'iceberg, que reprend le triangle ABC. Comme les racines dans l'arbre du conflit, une partie importante de l'iceberg est invisible car immergée. Toutefois, cette partie détermine la taille et le comportement de l'iceberg, autrement dit le sens de son déplacement et comment il se meut dans l'eau. De la même façon que la partie émergente de l'iceberg, le triangle montre les aspects visibles du conflit : les griefs, les accusations et les commentaires blessants, et les négociations. Toutefois, d'autres aspects sont sous la surface, tels que les priorités cachées, un langage corporel condescendant et les intérêts en termes de

pouvoir et de ressources. La métaphore de l'iceberg permet de montrer que seule une petite partie du conflit est visible. La partie dissimulée du conflit, plus importante, agit comme une force cachée dans l'évolution de la situation et influe sur les tentatives de résolution du conflit. Le rôle de chacun dans un conflit détermine ce qu'il est capable d'en voir. Plus vous êtes impliqué dans le conflit, plus il vous est difficile de prendre du recul pour en avoir une vision objective.

Attitudes

Selon le triangle ABC, nos attitudes et hypothèses au sujet du conflit se trouvent sous la surface, signalées dans le modèle par la lettre A⁴⁵. Cet angle du triangle est formé par les images que nous avons de nous-mêmes et des autres parties impliquées, mais aussi par nos pensées, sentiments et désirs. Il s'agit des sentiments que les parties au conflit éprouvent les unes envers les autres, ainsi que de la façon dont elles appréhendent et gèrent leurs propres sentiments. La colère, si elle est un sentiment très significatif dans les conflits, est souvent une réaction à un autre sentiment, celui de la peur. Les attitudes masquent nos hypothèses et idées subjectives des problèmes sous-jacents au conflit, à propos de ce qui s'est passé, qui a fait quoi, etc. Généralement, les perceptions des parties belligérantes diffèrent substantiellement, non seulement au sujet de ce qui s'est passé mais également s'agissant de la vision du monde et des valeurs. Il en va de même que dans l'arbre du conflit présenté précédemment, où il faut considérer les dimensions objectives et subjectives de la façon dont les causes du conflit sont rapportées. L'histoire et les perceptions de ce qui s'est passé évoluent avec le temps et à mesure que les parties s'éloignent les unes des autres durant l'escalade du conflit.

Comportement

L'aspect le plus visible d'un conflit est le comportement, signalé par la lettre B dans le modèle. Il s'agit des actes des différentes parties. Les réactions humaines aux événements sont relativement complexes et, par conséquent, ce que nous désignons par le terme de comportement englobe quantité d'éléments. Différentes personnes réagissent différemment à différents événements. Néanmoins, les actes qui se combinent pour former le comportement – tel qu'il est compris dans ce modèle – peuvent globalement être répartis en trois catégories :

- ce qui est dit ;
- ce qui est fait ; et
- la violence physique.

Il est important de préciser que, parfois, ce qui n'est pas dit ou pas fait (non-action) peut être considéré comme faisant partie du comportement. Éviter d'agir peut avoir des répercussions aussi sensibles sur le développement du conflit qu'un acte, avec probablement des conséquences différentes. Par ailleurs, on distingue la violence physique des autres actes parce que son utilisation modifie considérablement le caractère du conflit. Ses conséquences sont très graves et peuvent radicalement transformer le développement du conflit et son issue.

Contradiction

Dans un conflit, la contradiction forme le cœur et la cause du problème, que signale la lettre C dans le modèle. Il s'agit de la/des question(s) spécifique(s) qui a/ont fait l'objet du désaccord. Selon le modèle, les conflits porteraient généralement sur trois types de questions : la répartition, la position et l'ordre.

Répartition : la contradiction survient à cause d'une compétition au sujet de ressources qu'il faut diviser entre les différents groupes et communautés. Il peut s'agir d'argent, de temps, d'espace, de nourriture, d'attention ou de faveur politique, et la question se pose de savoir combien en allouer à chacune des parties. Cependant, aucune des parties ne remet en question les règles relatives à la répartition et leur rôle dans leur création.

Position : la contradiction est la conséquence de l'issue d'une compétition au sujet d'une position. Une position est une ressource qui ne peut être partagée, pour la seule raison qu'une seule personne peut l'occuper à un moment donné, par exemple : le directeur exécutif dans une entreprise, le président d'une classe, la petite amie, le champion du monde ou encore le dirigeant souverain d'un État. L'une des façons de gérer ce type de conflit, notamment dans les cas où les parties impliquées se battent pour savoir qui devrait légitimement gouverner un État, a consisté à tenter de convaincre celles-ci de partager la position concernée. Cette stratégie s'est avérée efficace lorsque les parties étaient ouvertes à l'idée d'occuper chacune à leur tour la position en question. C'est la solution qui a parfois été choisie dans les présidences tournantes. Une autre approche consiste à trouver d'autres positions prestigieuses pour les parties en concurrence (par exemple, un président et plusieurs vice-présidents). En utilisant cette approche, les parties belligérantes apprennent à appréhender la position à la manière d'une ressource qui peut être partagée et donc à adopter une approche davantage fondée sur la coopération.

Ordre : dans ce cas, la contradiction concerne les règles qu'il faudrait suivre dans une société ou une organisation donnée, l'une des parties au moins affirmant que les règles en vigueur ne sont pas adaptées ou équitables et voulant de ce fait changer le système en place. Parmi les exemples de ce type de conflit, on peut citer les désaccords quant à la façon de restructurer une entreprise et la remise en question par les adolescents des règles fixées par leurs parents. Les cas les plus connus et les plus fréquemment étudiés, toutefois, concernent la transformation du système politique dans un pays donné, et en particulier les transitions après des systèmes autoritaires de gouvernance. Dans l'histoire européenne récente, ont notamment été concernées les dictatures fascistes et d'extrême droite, comme en Espagne, au Portugal et en Grèce, ainsi que les dictatures communistes/socialistes, telles que l'Union soviétique et ses satellites en Europe centrale et orientale. Les conflits d'ordre peuvent être plus intenses que les deux autres formes de contradiction précédemment mentionnées, dans la mesure où il y a remise en question des valeurs clés des parties impliquées, alors qu'il est très difficile de les négocier.

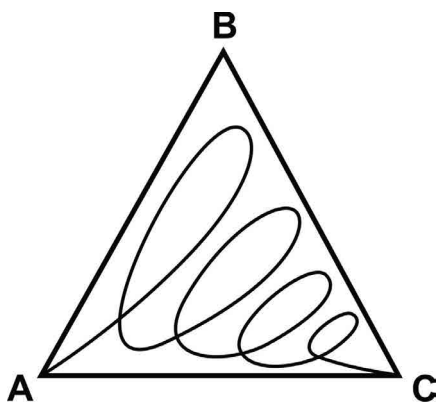


Schéma 6. La spirale ABC du conflit

Comprendre l'escalade et la désescalade du conflit

Le conflit peut surgir pour plusieurs raisons ; le triangle ABC nous aide à comprendre de quelle façon. Un conflit peut commencer alors que les parties concernées prennent conscience de l'incompatibilité de leurs besoins – il s'agit de la contradiction (C). Les deux parties veulent la même chose au même moment et, le problème étant impossible à résoudre, il en résulte une frustration de part et d'autre. La frustration conduit ensuite à l'agression et au mépris – il s'agit des attitudes (A), qui peuvent déboucher sur un différend ou des actions violentes – il s'agit du comportement (B).

Dans ce processus, le conflit évolue à la manière d'une spirale (voir schéma 6), et un nouveau conflit émerge en conséquence des comportements agressifs violents qui se sont manifestés. Ainsi, les composantes du conflit se renforcent mutuellement. Même si le problème majeur est résolu, cela ne signifie pas forcément que le conflit lui-même est réglé. Tandis que le conflit entre dans une dynamique d'évolution, la contradiction peut concerner une question totalement différente de celle qui en était à l'origine. De nouveaux conflits sont venus s'ajouter au conflit originel.

Un conflit peut aussi trouver sa source dans le comportement, signalé à l'angle (B) du triangle, lorsqu'une des parties agit envers l'autre avec des intentions malveillantes ou d'une façon que l'autre n'apprécie pas ou ne comprend pas bien. Il en va de même pour les attitudes, à l'angle (A). Une attitude hostile peut trouver sa source dans une idéologie ou une tradition. Pour la justifier, l'auteur va rechercher une contradiction (C), une menace de l'extérieur, qui viendra confirmer ses hypothèses. Cette attitude va alors générer un comportement inadapté qui, à son tour, va nourrir le conflit. L'escalade est favorisée par des sentiments fortement négatifs qui ne font que se renforcer à mesure que le conflit s'amplifie.

Néanmoins, puisque le conflit peut trouver sa source dans n'importe quel point du triangle, il peut également être stoppé à n'importe quel point. Lors de l'intervention, il faut cibler la question clé ou la contradiction responsable de l'émergence ou de l'escalade du conflit. Le triangle ABC nous donne quelques indices concernant le type d'intervention susceptible de favoriser la résolution du conflit. Il souligne aussi le fait que s'attaquer à la contradiction est important mais pas suffisant pour résoudre celle-ci. Il peut également être nécessaire d'intervenir au niveau des sentiments et comportements des parties, dans la mesure où ceux-ci peuvent renforcer le conflit ou générer son escalade. Dans le pire des cas, ils peuvent être à l'origine de nouveaux conflits. Tout cela se passe généralement inconsciemment, c'est pourquoi un tel modèle est utile pour mettre à plat tous les éléments et analyser le processus.

À vos méninges !

Tentez de définir les angles A, B et C d'un conflit que vous avez récemment vécu. Est-il clair pour vous dans quel angle le conflit a démarré ? Dans quelle mesure êtes-vous capable de déconstruire le cours des événements ?

Une autre façon de comprendre la dynamique du conflit, et notamment son escalade et sa désescalade, est possible grâce au modèle de l'escalier⁴⁶. Ce modèle comporte neuf marches (voir schéma 7). L'escalier descendant commence par un débat sur la contradiction en question, pour en venir à une hostilité considérable et, finalement, entrer dans une phase de violence par laquelle les parties tentent de s'éliminer mutuellement. Selon ce modèle, tout conflit dont le processus n'est pas renversé va suivre les neuf étapes de l'échelle descendante tandis que sa dynamique s'accélère et s'amplifie.

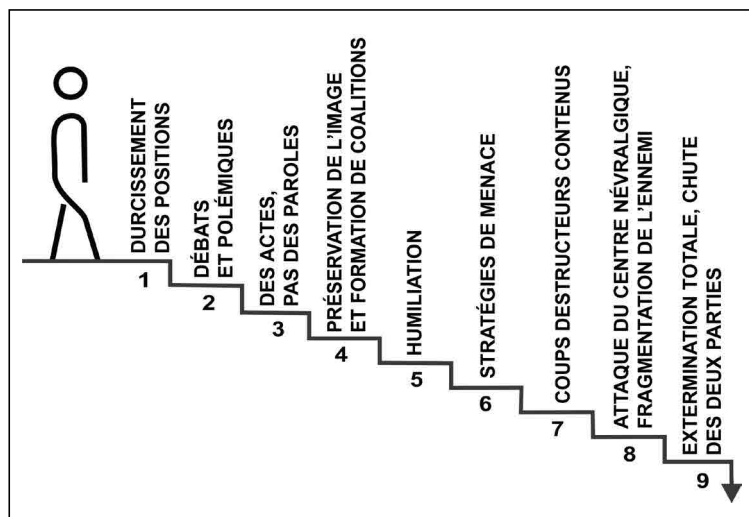
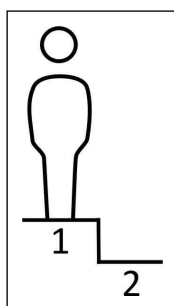


Schéma 7. Modèle de l'escalier (fondé sur le modèle de « Overview of the Nine Levels of Escalation », in Glasl, F., *Confronting Conflict : A First-Aid Kit for Handling Conflict*, Hawthorn Press, Gloucestershire, 1999, p. 84-85)

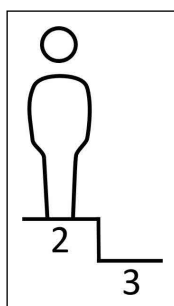
Dans ce modèle, la désescalade du conflit exige que les parties remontent l'escalier, marche par marche, en revenant sur chacun de leurs actes à chaque marche. Le conflit peut sauter plusieurs marches en même temps mais, si nous voulons remonter l'escalier, chaque marche va demander des efforts et un engagement considérables. Comme dans la vraie vie, plus loin le conflit est descendu dans l'escalier, plus il y aura de marches à remonter, et plus il sera difficile pour les parties de résoudre le conflit par elles-mêmes.

À présent, examinons chacune des marches plus en détail.



Étape 1 : durcissement des positions

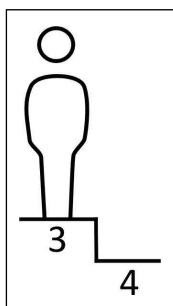
Le point de départ d'un conflit est généralement assez simple. Les tensions génèrent une irritation qui installe une atmosphère hostile. Les positions font l'objet de débats acharnés. Dans cette première étape, les parties prennent conscience de leur dépendance, et leurs relations évoluent entre coopération et compétition, sans pour l'instant de volonté de leur part de surmonter leurs différences. À ce stade, empêcher l'escalade du conflit consisterait pour chacune des parties à manifester son intérêt pour la position de l'autre.



Étape 2 : débats et polémiques

Dans cette deuxième étape, les opinions se cristallisent et les discussions se transforment en attaques verbales. Les parties recherchent les points faibles de leurs arguments respectifs et n'entendent que ce qu'elles souhaitent entendre, en faisant valoir leur supériorité. À ce stade, les discussions ne portent plus sur les faits et les actes mais sur les individus. On observe une alternance permanente entre coopération et compétition, tandis que les parties essayent de préserver leurs relations par le dialogue. Dès que l'une des parties s'estime privée du droit de se justifier, le conflit aborde rapidement l'étape suivante. Le point de basculement se situe au moment où les parties ne craignent plus l'accélération du conflit et passent des mots aux actes. La rupture se fait dès lors que les parties agissent unilatéralement et font des hypothèses sans consultation ni accord. Pour renverser le processus d'escalade, il faudrait encourager les parties à essayer de comprendre la perspective de leur partenaire et à se mettre à sa place.

Étape 3 : des actes, pas des paroles

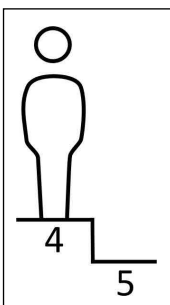


À la troisième étape, il y a une différence entre comportement verbal et non verbal. Les parties partent du principe qu'il n'y a aucun intérêt à se parler car un autre débat ne ferait qu'empirer les choses. Chaque partie est de plus en plus focalisée sur le comportement de l'autre. Un sentiment d'appartenance au groupe se développe en opposition à la partie adverse. À ce stade, pour favoriser la désescalade du conflit, il faudrait initier des échanges informels entre les parties. Cela pourrait les empêcher de franchir le seuil de la peur et de passer à l'étape suivante.

Les trois premières marches de l'escalier se caractérisent par l'impasse dans laquelle se trouvent les parties. La peur empêche la poursuite de l'escalade, et il n'est déjà plus possible pour les parties de résoudre elles-mêmes le conflit. L'intervention d'une tierce partie sera nécessaire.

À vos méninges !

Pensez à un conflit auquel vous avez récemment été confronté dans le contexte du travail de jeunesse. Analysez les marches qui ont été franchies. Qu'avez-vous fait pour permettre la désescalade du conflit ?

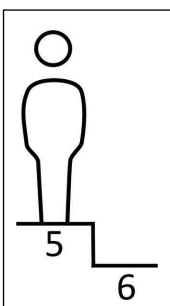


Étape 4 : préservation de l'image et formation de coalitions

À la quatrième étape, les parties au conflit s'éloignent l'une de l'autre et des groupes auxquels appartient la partie adverse (par exemple, groupes ethniques ou religieux, pays). Des rumeurs courent et la recherche d'alliés va bon train. Les compétences et le savoir de la partie opposée sont remis en question. Chacune des deux parties s'estime « bonne », tandis que la partie adverse est « mauvaise » et que cette nature est immuable et impossible à changer – en d'autres termes, « mauvaise pour toujours ». À ce

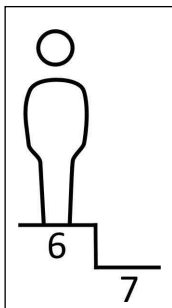
stade, les parties poussent leurs adversaires à agir selon leurs attentes et les réactions qui s'ensuivent s'ajoutent à une liste grandissante de points négatifs. La situation se transforme alors en prédiction qui engendre sa propre réalisation. À ce stade, la contradiction n'est plus le problème essentiel. La partie adverse est forcément coupable de la situation, et tous ses actes sont blâmables. La suspicion grandit. Pour permettre la désescalade du conflit, il faudrait encourager les parties à revoir le langage qu'elles utilisent (notamment l'accusation et le reproche) et à tenter de mettre en place une communication non violente. Pour en savoir plus sur la communication non violente, voir chapitre 4, « Les jeunes travaillent avec les conflits », p. 97.

Étape 5 : humiliation



Dans cette cinquième étape, les parties focalisent toute leur attention sur la nature corrompue de l'autre partie. La révéler au reste du monde devient un devoir essentiel, et une énergie considérable est investie dans la diffamation de la partie adverse. Les parties estiment chacune que la partie adverse a violé leur intégrité (personnelle) et cherchent des moyens de se venger. L'autre partie est considérée comme démoniaque, diabolique et capable de tout. L'insécurité générée par ces préjugés vient renforcer le caractère

irrationnel des accusations et nourrir la peur. Les phases précédentes de l'escalade du conflit sont à présent appréhendées sous cet angle et tous les actes antérieurs sont considérés comme des mauvaises actions. Pour permettre la désescalade, il faudrait encourager les parties à distinguer les faits liés au conflit et leur sentiment d'être maltraitées par la partie adverse.



Étape 6 : stratégies de menace

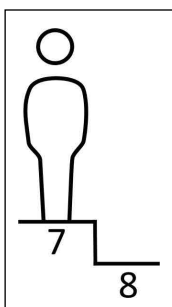
À la sixième étape, le niveau de stress augmente tandis que des menaces et des ultimatums sont proférés. Le sentiment de pression du temps s'accroît, intensifiant la vitesse de l'escalade et réduisant les chances de parvenir à des conclusions sensées et logiques. Toutes les menaces de la partie adverse sont prises au sérieux. Les parties sont poussées par la nécessité de surveiller l'autre pour l'empêcher d'agir. Pour permettre la désescalade du conflit, il faudrait encourager les parties à réfléchir soigneusement à leurs besoins et à

la façon dont la partie adverse pourrait y répondre, plutôt que de recourir à des ultimatums et des menaces.

La défiance mutuelle est le trait propre aux étapes 4 à 6. Ensuite, les parties franchissent le seuil de la destruction pour entrer dans les trois dernières phases, qui se caractérisent par des tentatives d'infliger à l'autre des dommages et des préjudices.

À vos méninges !

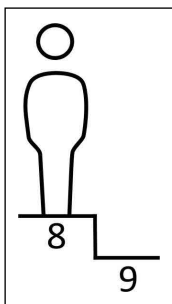
Réfléchissez à un événement récemment intervenu dans votre pays et rapporté par les médias qui a franchi la sixième étape. Analysez le cours des événements. À votre avis, qu'est-ce qui aurait pu renverser le processus d'escalade ? Connaissez-vous des exemples concluants de désescalade ?



Étape 7 : coups destructeurs contenus

Dans la septième étape, l'idée que la partie adverse puisse être humaine est remise en question. L'ennemi se transforme en objet déshumanisé et tout dommage qui lui est infligé est une victoire. Limiter ses propres pertes est la priorité. Même si les deux parties subissent des pertes, elles en négligent les conséquences préjudiciables. Celle qui perd le moins est la gagnante. Le conflit tourne exclusivement autour des actions de l'ennemi et l'objectif est de lui infliger des dommages. À ce stade, pour permettre la désescalade

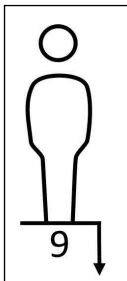
du conflit, il faudrait faire appel au sentiment d'autopréservation des parties. Autrement dit, en faisant prendre conscience aux parties qu'elles s'exposent à des dommages ou des préjudices du fait de leurs propres actes à l'encontre de l'autre, elles pourraient reconsidérer leur volonté de destruction.



Étape 8 : attaque du centre névralgique, fragmentation de l'ennemi

À la huitième étape, des attaques sont lancées contre les cibles cruciales de la partie adverse. Au niveau micro (population, individus), voici quelques actes possibles : dégonfler le pneu du vélo d'un collègue concurrent un jour très chargé, vandaliser l'appartement d'un ex-petit ami, détruire des photos d'une grande valeur sentimentale ou menacer la vie de parents. Au niveau macro, cela peut aller de l'engagement dans une armée pour se préparer à attaquer jusqu'à

l'occupation d'une ville. Une limite importante est franchie dans la mesure où l'acte vise exclusivement ce qui est susceptible de blesser le plus gravement l'autre partie, en l'absence de tout sens de proportionnalité. Pour permettre la désescalade du conflit, il faudrait faire appel au bon sens et à la décence des parties, en les invitant à s'interroger sur le fait de savoir si leurs actes sont proportionnés aux situations.



Étape 9 : extermination totale, chute des deux parties

À cette neuvième et dernière étape, la volonté d'exterminer la partie adverse est si forte qu'elle supprime même l'instinct d'autopréservation. Il n'y a plus de retour en arrière possible. L'anéantissement de l'ennemi est l'objectif, même si le prix en est l'autodestruction. Les parties risquent peut-être la faillite, l'emprisonnement ou des blessures physiques, mais plus rien ne compte. Une guerre d'extermination totale est engagée. La culpabilité ne se distingue plus de la non-culpabilité, et alliés et parties neutres ne sont plus identifiables. Le seul objectif est de s'assurer de la destruction de l'autre partie. Le génocide en est un bon exemple. À ce stade, pour permettre la désescalade du conflit, il faudrait inviter les parties à réfléchir à leur propre préservation, faire appel à leur sens moral et leur demander si leurs actions ne sont pas susceptibles de blesser ou d'infliger des dommages à des personnes qu'elles aiment et à des civils innocents autant qu'à leurs ennemis.

À vos méninges !

Les trois dernières étapes sont très destructrices. Elles caractérisent notamment les conflits armés internationaux qui se déroulent dans différentes régions du monde. Pensez à un conflit de ce type au sujet duquel vous avez des informations détaillées. Analysez l'étape à laquelle il est parvenu à ce jour à la lumière de ces informations. À votre avis, qu'est-ce qui permettrait d'enclencher sa désescalade ?

Hotel Rwanda est un drame historique réalisé en 2004 par Terry George, sur l'histoire de Paul Rusesabagina (joué par Don Cheadle) durant le génocide rwandais en 1994. Le film raconte comment celui-ci a sauvé la vie de sa famille et de plus d'un millier de réfugiés tutsis et hutus en les abritant dans l'hôtel des Mille Collines, dont il était le gérant. Tandis que son pays sombre dans la folie et subit la menace constante de l'anéantissement par la milice hutu, l'hôtelier se trouve confronté à l'incapacité des forces des Nations Unies à protéger les personnes qu'il abrite et va prendre des décisions qu'il n'aurait jamais pensé prendre.

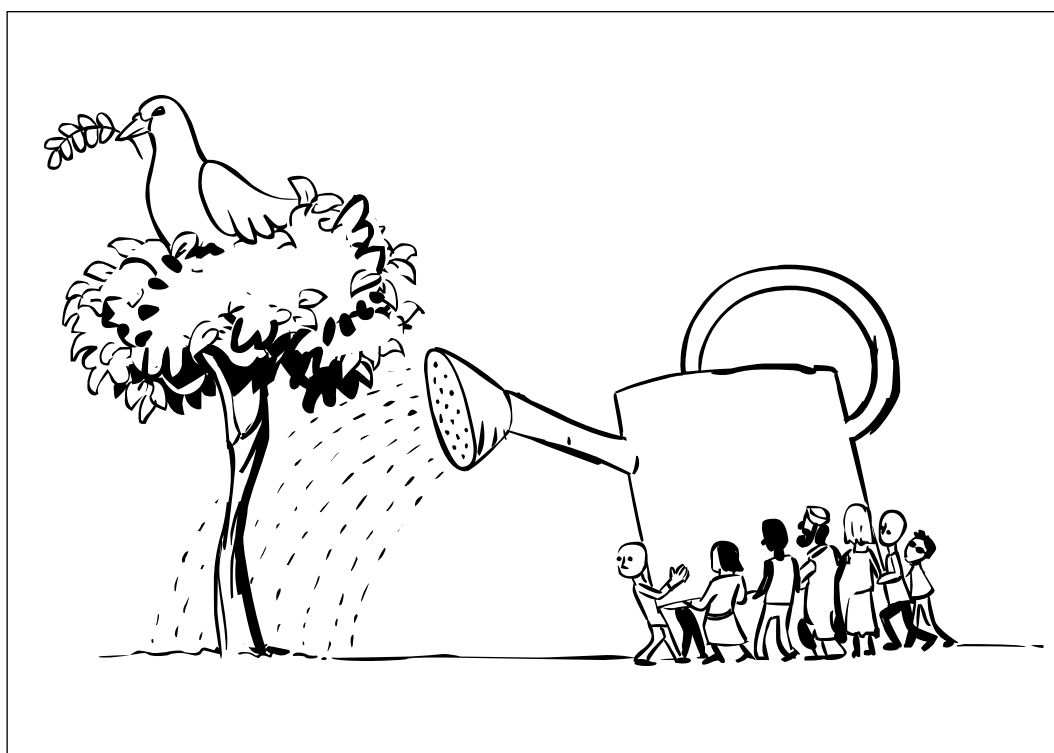
Plus d'informations : www.unitedartists.com/hotelrwanda/main.html.

DILEMME

Dilemme 6 : démocratie

« Le processus formel de réforme constitutionnelle dure au moins six mois : l'impression générale que les choses se sont améliorées en conséquence de la réforme économique ne se formera qu'au bout de six ans. La troisième condition pour parvenir à la liberté est la mise en place de fondations sociales qui fassent de la Constitution et de l'économie des institutions en mesure de fonctionner par beau temps comme par mauvais temps et de résister aux tempêtes qui frappent de l'intérieur comme de l'extérieur ; et soixante ans suffisent à peine pour poser ces fondations. »⁴⁷

Lord Ralf Dahrendorf



Le nombre de conflits armés entre États dans le monde a diminué progressivement depuis le début des années 1970. Seuls huit conflits entre États, sur les 91 constatés en 2008, avaient recours à la violence⁴⁸. L'expansion de la démocratie à l'échelle planétaire est généralement considérée comme l'une des principales explications de cette évolution positive. La recherche a montré que les démocraties ne se font généralement pas la guerre. Avec la chute de l'Union soviétique, la fin du communisme en Europe orientale et la démocratisation qui s'est ensuivie, le monde est devenu plus pacifique. Aux yeux de beaucoup, la démocratie est la solution à bien des problèmes⁴⁹.

Thomas L. Friedman a poussé cette idée encore plus loin dans sa « Golden Arches Theory of Conflict Prevention »⁵⁰. Il y avance que deux pays où sont installées des franchises de McDonald's ne se risqueraient pas à entrer en guerre l'un contre l'autre

car cela mettrait en danger leur place dans le système économique mondial, que symbolise McDonald's. La théorie de Friedman, aussi séduisante qu'elle puisse paraître, n'a pas été confirmée par la réalité. Premièrement, la définition de la guerre utilisée pour déterminer qui est – ou a été – en guerre joue un rôle. Ensuite, que ce soit dans le cas de l'intervention des États-Unis à Panama en 1989 ou dans celui des bombardements de l'Otan sur la Serbie en 1999, les pays concernés abritaient des restaurants McDonald's.

Mais au-delà de ces théories farfelues, et même si les États démocratiques n'entrent généralement pas en guerre les uns contre les autres, ces derniers font quand même la guerre à des États dotés d'autres formes de gouvernement. Le Royaume-Uni et la France, suivis de près par les États-Unis – autant de pays qui sont des démocraties bien établies – ont été impliqués dans les conflits armés entre États qui ont suivi la seconde guerre mondiale⁵¹. De l'avis de certains, les guerres actuelles en Afghanistan et en Irak sont les preuves que la guerre est devenue un outil pour exporter la démocratie⁵².

Un système démocratique n'est pas non plus le garant de la paix à l'intérieur des pays. Dans son livre *The Dark Side of Democracy – Explaining Ethnic Cleansing*, le sociologue Michael Mann a avancé l'idée que le grand problème des démocraties modernes était leur mauvaise interprétation des termes *demos* (loi du peuple) et *ethnos* (groupe d'individus qui partagent une culture commune, différente de celle d'autres individus). Lorsque la volonté du peuple est remplacée par la volonté d'un groupe ethnique, l'État, de démocratie, se transforme en ethnocratie⁵³. Dans ce cas, les intérêts et les droits des minorités sont subordonnés à la volonté d'une majorité ethnique, ce qui génère des tensions politiques et sociales et, bien souvent, des explosions de violence.

Un des problèmes sous-jacents est que l'État-nation moderne est fondé sur l'hypothèse théorique d'« un peuple, un État ». En réalité, les différences ethniques et autres différences culturelles sont présentes dans tous les États. L'État démocratique moderne est structuré pour être régi par la volonté de la majorité. Là où l'« ethnique » ou la « culture nationale » sont le lien reconnu par l'État qui unit la majorité, les formes d'exclusion ethnique et nationale sont répandues. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, l'État-nation démocratique peut en venir à promouvoir une forme de tyrannie, celle de la majorité. Dans ses formes les moins extrêmes, l'exclusion se caractérise par une pression à l'assimilation, une discrimination dans l'emploi et l'éducation (entre autres domaines clés), une tentative pour minoriser, voire supprimer, les langues minoritaires et, enfin, la ségrégation des minorités. Les formes les plus extrêmes de l'exclusion sont l'expulsion, l'apartheid et le génocide. Les politiques d'exclusion sont généralement appliquées par l'État, mais la violence à l'encontre des minorités a également des manifestations sociales, et notamment des crimes de haine individuels et des attaques de groupes organisés⁵⁴. L'indifférence que manifeste une grande partie de la population majoritaire perpétue la violence de l'État et de la société envers les minorités.

Ces conflits sont bien plus complexes que beaucoup ne veulent l'admettre. Pour de nombreuses personnes en position de pouvoir, il est pratique de qualifier ces conflits d'« ethniques » ou de « religieux » et d'en faire porter la responsabilité à la communauté minoritaire, accusée de manque de volonté d'intégration. Mais d'autres facteurs jouent un rôle clé dans l'émergence et la perpétuation de ces conflits. Très souvent, la répartition du pouvoir et des ressources est à l'avantage de l'élite politique. Celle-ci n'a donc guère d'intérêt ou de motivation à partager ou céder ses

avantages. Les conflits ethniques et religieux ont souvent été utilisés pour détourner l'attention de l'auto-enrichissement d'une élite politique corrompue, même dans ce que l'on appelle les démocraties. Dans les nouvelles démocraties, des fonctionnaires corrompus et préoccupés uniquement par leurs propres intérêts, souvent avec l'aide du crime organisé, sont parvenus à s'approprier les biens de l'État grâce à des programmes de privatisation douteux, attisant ce faisant entre les communautés ethniques et nationales des suspicions latentes⁵⁵.

Il convient également de noter que l'émergence des mouvements d'autodétermination « nationale » peut avoir des causes très différentes de celles des conflits qui les accompagnent généralement. À la différence des mouvements révolutionnaires, les mouvements sécessionnistes ne visent pas à changer le statut quo politique ou à renverser le gouvernement en place. Leur objectif est simplement de repartir de zéro en fondant un nouvel État. En tant que tels, ces mouvements représentent une menace pour l'intégrité territoriale de l'État-nation. Les mouvements de sécession et d'indépendance sont générés par le profond mécontentement de populations qui endurent depuis longtemps diverses formes d'exclusion et de privation politique. À compter de 2009, on a observé des mouvements sécessionnistes actifs dans quelques États européens. Or, les membres du Conseil de l'Europe sont considérés par la communauté internationale comme d'authentiques démocraties⁵⁶.

L'existence de tels conflits pose la question de savoir dans quelle mesure les démocraties sont capables d'inclure pleinement et sur un pied d'égalité l'ensemble des citoyens, quels que soient leurs antécédents ethniques ou religieux. La qualité de la démocratie en question et sa capacité à garantir la justice pour tous pourraient-elles être de meilleurs indicateurs de la paix que la simple adoption d'une démocratie procédurale ? Si l'idée de « paix positive »⁵⁷ nous paraît sensée, alors la réponse à cette question est oui, sans aucun doute.

3.3.2. Phases des conflits armés

À l'évocation des conflits et de leur déroulement (et notamment les phénomènes d'escalade et de désescalade), les premières images qui nous viennent à l'esprit sont celles de guerres entre pays ou de violences urbaines. Ce sont celles-là que répandent le plus souvent les médias. Cela peut toutefois être trompeur. En soi, une guerre n'est pas un conflit, pas plus que la violence qui surgit périodiquement entre gangs rivaux dans les grandes métropoles du monde. La guerre et la violence sont en fait les réponses apportées au conflit par les parties belligérantes. Par exemple, la guerre n'est que l'une des mesures employées par les États pour gérer des conflits qui peuvent être la conséquence de différends au sujet de ressources en eau rares, de l'accès à des réserves de pétrole ou au sujet du pouvoir politique. Ce sont là quelques exemples des contradictions sous-jacentes. Parmi les autres approches qu'un État peut adopter en réponse à un conflit figurent les boycotts, mais aussi la mise en œuvre de certaines formes de coopération internationale ou encore de négociations.

Aussi est-il important de se rappeler que ce n'est pas parce qu'un conflit possède les ingrédients de la violence qu'il peut être systématiquement défini comme un conflit armé. Selon la base de données sur les conflits de l'université d'Uppsala, outil internationalement reconnu pour la collecte annuelle de données sur les conflits armés, un conflit armé se définit comme suit :

« [...] un conflit armé est un différend conflictuel qui concerne un État et/ou un territoire, et où l'utilisation de la force armée entre deux parties, dont l'une d'elles au moins est le gouvernement d'un État, entraîne au moins 25 décès liés au combat au cours d'une année calendaire. »⁵⁸

Dans un conflit armé, il est possible d'identifier trois étapes chronologiquement organisées. Celles-ci peuvent se reproduire de façon cyclique si le conflit n'est que partiellement résolu. Ces étapes sont : la phase préconflit, la phase du conflit en soi et la phase postconflit. Dans la plupart des conflits internationaux/mondiaux, les interventions sont opérées durant le conflit et non dans les phases pré- et postconflit. Il s'agit d'une réaction à la crise indubitablement expérimentée pendant le conflit. Toutefois, la pratique a mis en évidence l'intérêt d'une intervention dans les phases pré- et postconflit pour prévenir l'explosion de la violence – en d'autres termes, pour empêcher que ne se déclenche le conflit à proprement parler.

Phase préconflit

Le potentiel de violence est présent à tout moment parce que les individus ont des valeurs, des besoins et des intérêts différents, et ne savent pas toujours comment gérer les conflits de façon non violente. Ce potentiel est une caractéristique inhérente à la phase préconflit. La contradiction n'est pas encore très visible, pas plus que les formes de violence. Dans cette phase, toutes sortes de comportements peuvent se manifester, depuis des attitudes hostiles et des préjugés envers certains groupes jusqu'à des tirs de milice et de brèves échauffourées entre gangs rivaux. On observe une alternance d'escalade et de désescalade de la violence. Cette phase est aussi appelée « paix négative » : la violence directe est absente, mais la violence structurelle et la violence culturelle sont toutes deux bien présentes⁵⁹. Les confrontations entre les parties au conflit signalent généralement la frontière entre la phase préconflit et l'explosion de la violence ou la phase de conflit en soi. Le mode d'intervention employé à ce stade est appelé « prévention du conflit ». Pour en savoir plus sur la prévention des conflits, voir le chapitre 4 à la section « Approches du traitement des conflits : prévention, résolution, gestion et transformation », p. 101.

Phase du conflit à proprement parler

Au paroxysme du conflit, appelé phase du conflit, la violence atteint son intensité maximale et des individus sont tués dans tous les camps. La communication entre les parties est totalement rompue. Dans le domaine des relations internationales, on qualifie aussi cette phase de « conflit armé ». Par exemple, un conflit armé mineur se définit par au moins 25 mais moins de 1 000 morts au combat par an. Un conflit armé majeur se définit par le même nombre de décès annuels mais, au total, par au moins 1 000 victimes durant le conflit. On parle de « guerre » lorsqu'on dénombre au moins 1 000 morts au combat en une année⁶⁰. Mais ces distinctions n'ont qu'une utilité réduite. Elles ne rendent pas réellement compte du fait qu'il existe bien d'autres types de conflits armés, que l'on ne définit pas comme des guerres, et qui ont lieu chaque jour. Un exemple en est la violence entre les gangs armés dans les grandes métropoles du monde. Ce type de violence tue des quantités de jeunes chaque année et les communautés concernées en subissent les terribles conséquences, même si l'on ne peut parler de « morts au combat ». D'une façon ou d'une autre, la crise doit se terminer car l'escalade ne peut se poursuivre indéfiniment. Dans le cas des guerres, la contribution d'acteurs externes pour mettre un terme à cette phase est courante. Leurs interventions peuvent prendre la forme de négociations, de médiations, de boycotts, voire d'attaques militaires. La violence décroît généralement en intensité lorsque se dessine la possibilité d'un règlement. À ce stade, une intervention est nécessaire pour mettre un terme au conflit.

Phase postconflit

Lorsqu'il est mis fin à la violence et qu'un accord a été trouvé, les tensions diminuent et il est possible de rétablir les relations entre les parties. Toutefois, il reste un travail considérable à effectuer pour parvenir à une paix positive (en d'autres termes, une situation de justice et l'amélioration des conditions de vie)⁶¹. Il est donc important d'œuvrer à la réintégration et à la reconstruction de la confiance pour éviter la résurgence de la violence. Les efforts pour rétablir la paix visent à réparer des relations endommagées, dans l'objectif à long terme de réconcilier les parties belligérantes.

À vos méninges !

Identifiez la phase des conflits violents que vous traitez par le biais de votre travail de jeunesse. Quelles actions menez-vous ? Pourquoi ?

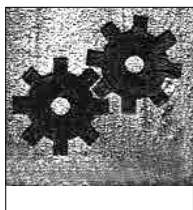
On salue souvent le travail de jeunesse pour sa contribution significative aux efforts de maintien de la paix dans les phases pré- et postconflit, plutôt que durant le conflit en soi. La réalité est un peu différente, mais cela s'explique. D'une part, il faut en effet reconnaître que, dans la phase du conflit, les conditions élémentaires nécessaires à l'intervention du travail de jeunesse ne sont pas réunies (bâtiments sûrs, professionnels du travail de jeunesse adéquatement formés, ressources suffisantes, mandats et légitimité nécessaires pour travailler avec l'autre partie, etc.). En même temps, dans les phases pré- et postconflit, précisément parce que la situation n'a pas dépassé certaines limites, les jeunes, leurs organisations et les animateurs peuvent convaincre les aînés, les individus en position d'autorité et les personnes proches de reconsidérer leurs positions les plus dures. D'autre part, nul n'ignore que le travail de jeunesse, formel et non formel, opère même en temps d'hostilités, par exemple dans les camps de réfugiés ou de façon « clandestine » (autrement dit, en secret), et

ce malgré les dangers. Tout le monde sait aussi que le travail de jeunesse possède le potentiel pour littéralement sortir les individus du contexte du conflit et les mettre dans un autre état d'esprit, leur offrant ainsi la possibilité d'un regard plus libre sur le conflit.

3.4. Conclusion

Ce chapitre a permis de passer en revue quelques-unes des approches les plus théoriques de la compréhension du conflit et de son fonctionnement, combinant différents modèles pour faire apparaître les multiples composantes du conflit et les moyens pratiques d'introduire l'analyse du conflit dans le travail de jeunesse. Au chapitre 4, « Les jeunes travaillent avec les conflits », nous allons tenter de comprendre comment aborder concrètement les conflits – en d'autres termes, comment le travail de jeunesse peut intervenir de façon constructive dans les conflits.

Boîte à ressources : comprendre le conflit



- Governance and Social Development Resource Centre, www.gsdr.org/go/topic-guides/conflict.
- Conciliation Resources, www.c-r.org.
- Responding to Conflict, www.respond.org.
- International Centre of Excellence for the Study of Peace and Conflict, www.incore.ulst.ac.uk.
- Center for Conflict Dynamics, www.conflictdynamics.org.
- International Peace Institute, www.ipacademy.org.



- « Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding : Resource Pack », FEWER, International Alert and Saferworld, 2003, www.conflictsensitivity.org.
- « Manual for Conflict Analysis. Methods Document », SIDA, 2006, www.sida.se/publications.
- Axt, H. J., Milososki, A., Schwarz, O., *Conflict – A Literature Review*, University of Duisburg-Essen, Institute for Political Science, 2006.
- Understanding conflict (Session 2), « Conflict Negotiation Skills for Youth », United Nations, New York, 2003, www.unescap.org/esid/hds/resources/publications.asp.
- « Conflict-related Development Analysis (CDA) », UNDP, 2003, www.undp.org/cpr/documents/prevention/integrate/CDA_complete.pdf.
- Van de Goor, L., Verstegen, S., « Conflict Prognosis. A Conflict and Policy Assessment Framework », Clingendael Institute, 2000, www.clingendael.nl/publications/2000/20000602_cru_paper_vandegoor.pdf.
- Bush, K., « A Measure of Peace: Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA) of Development Projects in Conflict Zones », http://conflictsensitivity.org/files/publib/Measure_of_Peace.pdf.
- « Conducting Conflict Assessments: Guidance Notes », DFID, 2002, <http://conflictsensitivity.org>.



- Beyond Intractability : a free knowledge base, www.beyondintractability.org.
- Understanding conflict – understanding peace. Learn Peace : A Peace Pledge Union Project, www.ppu.org.uk/learn/conflict/st_conflict.html.
- Rummel, R. J., *Understanding Conflict and War*, www.mega.nu/ampp/rummel/ucw.htm.
- IDRC Digital library, <https://idl-bnc.idrc.ca/dspace>.
- ReliefWeb, www.reliefweb.int.
- *Berghof Handbook for Conflict Transformation*, www.berghof-handbook.net.
- « A Glossary of Terms and Concepts in Peace And Conflict Studies », University For Peace, 2005, www.upeace.org/library/documents/GlossaryV2.pdf.

Notes

1. Pour une définition de la « sociométrie », voir le glossaire.
2. International Alert and Saferworld, « Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding : A Resource Pack », © FEWER, International Alert and Saferworld, 2003. Tous droits réservés, www.conflictsensitivity.org/node/8.
3. Titley, G., « Resituating Culture : An Introduction », in Titley, G. (dir.), *Resituating Culture*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2004.
4. Titley, G., « Plastic, Political and Contingent : Culture and Intercultural Learning in DYS Activities ». Document de discussion basé sur l'évaluation du LTTC sur l'apprentissage interculturel et de récentes activités de recherche, 2004. Disponible sur demande auprès de la Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe : youth@coe.int.
5. Pour plus d'informations sur la culture, l'apprentissage interculturel et le travail de jeunesse, voir Otten, H., « Ten Theses on the Correlation between European Youth Work, Intercultural Learning and the Qualification and Professionalisation Demands on Full and Part-Time Staff Working in Such Contexts » (IKAB, Bonn, 2008), www.ikab.de ; voir aussi www.nonformality.org/index.php/2007/11/podcast-revisiting-icl/.
6. Samuel P. Huntington est l'auteur d'une théorie controversée, formulée pour la première fois en 1992 et publiée dans un article en 1993 dans le journal *Foreign Affairs*, puis développée en 1996 dans un ouvrage intitulé *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order* (Simon & Schuster, New York, 1996). Dans le débat public, cette expression a été reprise pour décrire une supposée réalité sociale contemporaine.
7. Lukin, Y. F., *Management of the Conflicts*, Triksta, Moscou, 2007, p. 102 (original en russe).
8. Kibanov, A., et al., *Conflictology : A Textbook*, INFRA-M, Moscou, 2007, p. 36 (original en russe).
9. Adapté du tableau de Gregg Walker qui propose une sélection de définitions du conflit, www.campus-adr.org/CMHER/ReportResources/Definitions.html.
10. Coser, A. L., *The Functions of Social Conflict*, Free Press, New York, 1956.
11. Schelling, C. T., *The Strategy of Conflict*, Harvard University Press, Cambridge, 1960.
12. Cité dans Ramsbotham, O., Woodhouse, T., Miall, H., *Contemporary Conflict Resolution : The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts*, 2^e édition, Polity, Oxford, 2005.
13. Deutsch, M., *The Resolution of Conflict*, Yale University Press, New Haven, 1973.
14. Wall, A. J., *Negotiation : Theory and Practice*, Glenview, Scoff, Foresman, Illinois, 1985.
15. Pruitt, G. D., Rubin, Z. J., *Social Conflict : Escalation, Stalemate and Settlement*, Random House, New York, 1986.
16. Conrad, C., « Communication in Conflict Style – Strategy Relationships », *Communication Monographs*, vol. 58, 1991, p. 135-155.
17. Tjosvold, D., Van de Vliert, E., « Applying Cooperation and Competitive Conflict Theory to Mediation », *Mediation Quarterly*, vol. 11, n° 4, 1994, p. 303-311.
18. Folger, J. P., Poole, M. S., Stutman, R. K., *Working Through Conflict : Strategies for Relationships, Groups and Organizations*, Harper Collins College Publishers, New York, 1993.
19. Conflict Resolution Highlighted Resource (université du Wisconsin, HR Development), www.ohrd.wisc.edu/onlinetraining/resolution/aboutwhatisit.htm.
20. Kloke, K., Goldsmith, J., *Resolving Conflicts at Work*, Jossey-Bass, San Francisco, 2000.
21. Pour en savoir plus au sujet de l'expérience de Stanford sur les effets de la situation carcérale (université de Stanford), le « favoritisme intragroupe » et la « discrimination extragroupe », consulter www.prisonexp.org. Le film allemand de 2001 *Das Experiment* (L'expérience), réalisé par Oliver Hirschbiegel, est inspiré de l'expérience de Stanford et basé sur le livre *Black Box* de Mario Giordano. Le film relate l'histoire de 19 prisonniers qui participent à une simulation en milieu carcéral pendant deux semaines. Un ordinateur désigne parmi les candidats celui qui sera le prisonnier et celui qui sera le gardien de prison. L'expérience démarre en douceur mais le climat va se détériorer rapidement alors que les gardiens développent des comportements autoritaires. Le professeur Klaus Thon refuse alors de mettre un terme à l'expérience malgré les protestations de son assistant. Les gardiens deviennent de plus en plus violents et déploient beaucoup d'efforts pour dissimuler leurs actes et poursuivre l'expérience. Les détenus résistent de leur mieux mais les conséquences subies sont lourdes.
22. Malek, C., « International Conflict, Conflict Resolution Information Source », http://v4.cinfo.org/CK_Essays/ck_international_conflict.jsp.
23. Pour plus d'informations sur les conflits insolubles, voir le glossaire et Bercovitch, J., « Characteristics of Intractable Conflicts », in Burgess, G., Burgess, H. (éd.), *Beyond Intractability, Conflict Research Consortium*, Boulder, université du Colorado, 2003, www.beyondintractability.org/essay/Characteristics_IC.

24. Il n'existe pas de statistiques concernant les conséquences sur les jeunes de la violence et de la guerre dans le monde, même si les Nations Unies publient régulièrement des données sur la situation des enfants dans ce contexte. Voir les rapports sur les enfants et les conflits armés, www.un.org/children/conflict/english/index.html.
25. Gandhi, M. K., *An Autobiography : The Story of My Experiments with Truth*, Beacon Books, Boston, 1993. Pour une version en ligne du livre, voir http://en.wikisource.org/wiki/An_Autobiography_or_The_Story_of_my_Experiments_with_Truth.
26. Jackson, R. J., « Nato and Peacekeeping. Final Report for NATO Fellowship », Otan, Bruxelles, 1997, www.nato.int/acad/fellow/95-97/jackson.pdf.
27. Galtung, J., *Peace by Peaceful Means : Peace and Conflict, Development and Civilization*, International Peace Research Institute, Oslo, 1996.
28. Cette approche est souvent associée à celle du penseur politique Thomas Hobbes qui, à l'époque de la guerre civile en Angleterre (1642-1649), décrit l'état de nature comme un « état de guerre de chacun contre chacun ». La seule façon de remédier à cette situation est d'établir un État omnipotent qui garantit la sécurité au détriment de la liberté individuelle. Pour plus de détails, voir Hobbes, T., *Léviathan*, avec des notes et une introduction de Gaskin J. C. A., Oxford University Press, Oxford, 1998, <http://publicliterature.org/books/leviathan/xaa.php>.
29. King, Jr. M. L., « Letter from Birmingham Jail », in King Jr., M. L. (éd.), *Why We Can't Wait*, Signet Classic, New York, 2000, p. 64-83, http://books.google.co.za/books?id=IDUgwcqfupQC&pg=PR7&dq=%22why+we+can%27t+wait%22&source=gbs_selected_pages&cad=0_1.
30. Le modèle a été créé par John Paul Lederach, professeur d'édification de la paix internationale à l'université Notre-Dame, South Bend, Indiana, États-Unis. Il est également un éminent chercheur à l'université Eastern Mennonite, États-Unis. Il a participé au processus de développement de la paix en Somalie, en Irlande du Nord, au Nicaragua, en Colombie et au Népal. Il est souvent intervenu dans les communautés en faveur de la réconciliation au sein de l'Église et de la famille. Pour plus d'informations, voir www.restorativejustice.org/old-content/resources/docs/lederach.
31. *Ibid.*, p. 40.
32. *Ibid.*, p. 41.
33. *Ibid.*, p. 42.
34. *Ibid.*, p. 52.
35. Pour plus d'informations sur ce point, voir le modèle (27 options de travail sur le conflit) au chapitre 4, p. 113.
36. Bunce, V., Wolchik, S., « Youth and Post-Communist Electoral Revolutions : Never Trust Anyone Over 30 ? », in Forbrig, J., Demes, P. (dir.), *Reclaiming Democracy. Civil Society and Electoral Change in Central and Eastern Europe*, German Marshall Fund of the United States and Erste Foundation, 2007.
37. Lauritzen, P., « Their Violence », *Forum 21*, magazine du Conseil de l'Europe, n° 2, 1981.
38. À propos des émeutes à Paris, voir http://news.bbc.co.uk/2/hi/in_depth/4417096.stm et sur les émeutes de mai 2009 en Grèce, voir www.euronews.net/2008/12/07/wave-of-riots-around-greece-after-teenager-shot/.
39. Parmi les affaires les plus récentes et les plus médiatisées figurent les fusillades qui ont eu lieu au lycée Columbine au Colorado (États-Unis) en avril 1999, au lycée Gutenberg d'Erfurt (Allemagne) en avril 2002 et au lycée Winnenden (Allemagne) en mars 2009. Michael Moore a produit un film documentaire sur l'acceptation sociale des armes aux États-Unis, intitulé *Bowling for Columbine : Are We a Nation of Gun Nuts or Are We Just Nuts ?*, inspiré de la fusillade de Columbine. Pour plus d'informations sur ce film, voir www.bowlingforcolumbine.com/.
40. Lentin, A. (éd.), « Apprendre de la violence – dimension jeunesse », Direction de la jeunesse et du sport, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2004, p. 9.
41. Réunion consultative sur le développement d'un stage de formation de longue durée sur l'accès aux droits sociaux pour les jeunes des quartiers défavorisés, mars 2009 (référence du document : DJS/EYCB/LTTC-SCI/2009/34 ; disponible sur demande à la Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe : youth@coe.int).
42. En 2002-2004, le Conseil de l'Europe a conduit une étude sur les réponses à la violence au quotidien dans une société démocratique, qui a abouti à un plan d'action pour les différentes autorités et les jeunes, voir http://book.coe.int/EN/ficheouvrage.php?PAGEID=39&lang=EN&theme_catalogue=100185.
43. Galtung, J., « Conflict as a Way of Life », in Galtung, J. (dir.), *Peace and Social Structure : Essays in Peace Research*, vol. III, Ejlers, Copenhagen, 1978.
44. Johan Galtung, sociologue norvégien, est l'un des fondateurs de la discipline universitaire sur la paix et les conflits. Pour plus d'informations, voir www.transcend.org/.
45. Galtung, J., *Peace by Peaceful Means : Peace and Conflict, Development and Civilization*, Sage, Londres, 1996.

46. Friedrich Glasl est un politologue spécialisé dans le développement des organisations et les questions de réconciliation. Originaire d'Autriche, il a travaillé de nombreuses années aux Pays-Bas à l'Institut for Organisational Development. Il a exercé diverses fonctions, et notamment à l'Unesco, à la ville de Linz en Autriche et à l'université de Salzbourg. Il a écrit plusieurs ouvrages sur la gestion des conflits.
47. Ralf Dahrendorf était un sociologue, philosophe, politologue et homme politique germano-britannique. Pour cette citation, voir Dahrendorf, R., *Reflections on the Revolution in Europe*, Chatto and Windus, Londres, 1990, p. 99-100.
48. Heidelberg Institute for International Conflict Research, « Conflict Barometer 2008 », HIIK, Heidelberg, 2008, http://hiik.de/en/konfliktbarometer/pdf/ConflictBarometer_2008.pdf.
49. Ce courant de pensée est largement associé au philosophe allemand Emmanuel Kant qui, dans un essai de 1795 intitulé *Vers la paix perpétuelle*, démontre que les gouvernements républicains sont moins violents que d'autres formes de gouvernement. Étant donné que cette nature républicaine, comprise en tant que gouvernement représentatif avec une division des pouvoirs législatif et exécutif, est également une caractéristique des gouvernements démocratiques, les théoriciens modernes ont poussé plus loin cet argument pour affirmer que les démocraties n'étaient pas enclines à entrer en guerre les unes contre les autres. Pour plus de détails, voir Kant, E., *Vers la paix perpétuelle*, Vrin, Paris, 2007.
50. Friedman, T. L., *The Lexus and the Olive Tree : Understanding Globalization*, Farrar, Straus and Giroux, New York, 1999.
51. L'Union soviétique a été des plus actives dans les guerres entre États après 1946, mais elle n'était pas une démocratie. La Russie et quelques autres ex-républiques soviétiques, qui ont formellement adopté une démocratie procédurale, ont hérité de la place de l'URSS dans ce classement au moment de la chute de l'Union soviétique.
52. Pour plus de détails sur l'idée de guerre comme outil pour exporter la démocratie, voir Brecher, J., Cultlur, J., Smith, B., *In the Name of Democracy : American War Crimes in Iraq and Beyond*, Metropolitan Books, New York, 2005, et Khan, J.-F., *Le Camp de la guerre*, Fayard, Paris, 2004.
53. Mann, M., *The Dark Side of Democracy : Explaining Ethnic Cleansing*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004.
54. Pour plus de précisions sur le concept de « crime de haine », voir le glossaire.
55. Glenny, M., *McMafia : A Journey Through the Global Criminal Underworld*, Alfred Knopf, New York, 2008.
56. La définition de la démocratie proposée par Robert Dahl est largement reconnue. Selon lui, toutes les démocraties possèdent les sept institutions caractéristiques suivantes : des responsables politiques élus – le contrôle des décisions en matière de politique est attribué par la Constitution aux représentants élus ; des élections libres et équitables – les élus sont désignés au moyen d'élections régulières et équitables dans lesquelles la coercition est comparativement peu répandue ; le suffrage inclusif – pratiquement tous les adultes ont le droit de vote aux élections des représentants ; le droit à pouvoir se présenter – pratiquement tous les adultes ont le droit de se présenter comme candidats à des charges électives au gouvernement, même si la limite d'âge est plus élevée que dans le cas du suffrage ; la liberté d'expression – les citoyens ont le droit de s'exprimer sans risque de sanction sévère sur les questions politiques au sens large (y compris sur les fonctionnaires, le gouvernement, le régime, l'ordre socio-économique et l'idéologie dominante) ; l'accès à des informations alternatives – les citoyens ont le droit de rechercher des sources d'information alternatives. Qui plus est, il existe des sources d'information alternatives, qui sont protégées par la loi ; la liberté d'association – pour réaliser leurs droits divers, y compris ceux énumérés ci-dessus, les citoyens ont également le droit de former des associations ou organisations relativement indépendantes, dont des partis politiques et groupes d'intérêt indépendants. Dahl qualifie les démocraties qui se conforment à cette description de « polyarchies ». Il a publié la théorie originale de la « polyarchie » en 1956 dans un article intitulé « A Preface to Democratic Theory » (université de Chicago, Chicago, 1956).
57. Pour plus de détails sur les concepts de « paix positive », voir la section pertinente dans le glossaire à la fin du manuel.
58. Pour une définition de la « guerre », voir le glossaire, et pour des explications plus approfondies, voir www.pcr.uu.se/database/definitions_all.htm.
59. Pour une définition complète de la « paix négative », voir le glossaire.
60. Voir le glossaire et www.pcr.uu.se/database/definitions_all.htm.
61. Pour une définition de la « paix positive », voir le glossaire.