

5. Activités

5.1. Introduction

Ce chapitre est consacré aux façons pratiques de travailler avec et sur les conflits, et la transformation des conflits, dans le cadre du travail de jeunesse au moyen d'activités éducatives non formelles. La première partie présente un certain nombre d'idées fondamentales sur le travail dans l'éducation non formelle et les contextes du travail de jeunesse. Nous attirons l'attention sur quelques-uns des principes clés pour travailler avec les jeunes sur les questions de conflit et animer les activités présentées dans ce chapitre. La deuxième partie propose une vue d'ensemble des activités, des explications quant à la façon de les lire et de les comprendre, notamment les instructions relatives à leur conduite.

5.2. Comment utiliser ce chapitre du T-Kit?

5.2.1. Travailler avec les conflits et la transformation des conflits dans le contexte de l'éducation non formelle avec les jeunes

Les jeunes et les animateurs qui travaillent activement avec les conflits au quotidien en connaissent les nombreuses facettes. Mais proposer à d'autres jeunes des opportunités leur permettant de réfléchir et de parvenir à une meilleure connaissance du conflit et d'eux-mêmes est un véritable défi. L'objectif de cette partie du chapitre est de fournir aux travailleurs et responsables de jeunesse des ressources pour leur pratique quotidienne grâce auxquelles gérer les conflits de façon explicite et constructive au moyen d'activités éducatives non formelles, en tenant compte de l'ensemble des discussions et des analyses présentées dans les chapitres précédents de ce T-Kit.

Avant de tester les activités proposées dans cette section, nous conseillons de prendre un peu de temps pour examiner les bases conceptuelles du conflit (chapitres 3 et 4), et notamment la section sur les approches de l'intervention en matière de conflit (chapitre 4, p. 101).

Réfléchir à la relation entre les conflits et les situations du travail de jeunesse est une aide précieuse pour décider des activités les plus appropriées au groupe de jeunes, à la formation ou au type de séminaire. Aussi, si en principe cette section peut être utilisée sans réelle expérience préalable, voire sans lire le T-Kit du début à la fin, les chapitres conceptuels sont une source d'informations de référence importantes pour exploiter au mieux ces activités.

Comment déterminer si telle ou telle méthode est « la bonne » ? En principe, il n'existe pas de « mauvaise » méthode. Si les participants ne répondent pas à la méthode comme prévu ou comme indiqué dans la description de l'activité, il peut y avoir deux raisons à cela. Premièrement, il se peut que la méthode ne soit pas appropriée au groupe ou aux objectifs de la session. De ce fait, elle ne répondra pas aux besoins des participants en matière d'apprentissage et ceux-ci auront des difficultés à s'y investir. Deuxièmement, il se peut que la méthode ait été mise en œuvre de façon peu satisfaisante ou incomplète, ce qui entraîne généralement des situations dans lesquelles les participants se demandent pourquoi faire cette

activité et comment y participer concrètement. En tant que facilitateur, si une telle situation se produit, il est important de se demander comment la gérer et d'évaluer dans quelle mesure l'activité était appropriée et comment procéder différemment.

Cette partie du T-Kit est destinée à sensibiliser au fait que les processus d'apprentissage ne sont pas constitués d'activités conduites au hasard, l'une après l'autre. Pour que le processus d'apprentissage porte ses fruits, il est essentiel que le facilitateur se prépare et mène une réflexion approfondie pour déterminer quels sont ses objectifs. À partir de là, il lui sera possible de sélectionner les activités spécifiques et de les proposer dans un ordre logique pour la réalisation des objectifs d'apprentissage, au moyen d'un ensemble équilibré de méthodes. Par exemple, enchaîner les jeux de rôle dans un séminaire sur les outils de communication pour la transformation des conflits n'a aucun sens, même si l'objectif, pour les participants, est d'être en mesure de pratiquer l'écoute active en situation réelle. En fin de compte, les participants seront fatigués et lassés de répéter les mêmes exercices. Il est donc préférable d'opter pour une diversité de méthodes ; il existe en effet toujours plusieurs méthodes susceptibles de répondre à un même objectif.

Le conflit est une question délicate. Il est souvent vécu par les jeunes comme un problème, qu'on leur apprend d'ailleurs à éviter. Mais, comme nous l'avons évoqué à plusieurs reprises dans ce T-Kit, nous ne considérons pas le conflit comme un événement négatif ou positif. Notre approche est de dire que le conflit est simplement une réalité de la vie. En revanche, la façon dont nous le gérons peut avoir des répercussions positives ou négatives. Pour ce qui est de ses effets positifs, le conflit peut être un catalyseur de la réflexion, de la créativité et d'un changement profond sur le plan personnel, voire social. Concernant les conséquences négatives, le conflit peut provoquer des réactions agressives ou violentes. Dans ces conditions, nous pensons que le travail de jeunesse qui tente de traiter les questions de conflit, voire de les transformer, doit être précédé par une analyse des questions de responsabilité, d'éthique et de sensibilité, et se fonder sur ces questions.

Partant, les utilisateurs des activités présentées dans la suite de ce chapitre doivent prendre en compte les considérations ci-après :

- utiliser ce T-Kit ne requiert pas une expérience significative du travail de jeunesse et des questions de conflit. Mais cela ne signifie pas qu'une réflexion approfondie n'est pas nécessaire. Le travail avec les conflits et la transformation des conflits avec les jeunes est un réel défi qui, selon le contexte, peut avoir des conséquences pour les jeunes impliqués. En tant que travailleur ou responsable de jeunesse, il importe de veiller à ce que les activités proposées soient adaptées aux circonstances, aux conditions et contextes du groupe, qu'elles se déroulent en toute sécurité et soient conduites d'une manière conforme à l'éthique, dans une atmosphère propice à la pleine participation des participants ;
- travailler avec les conflits et la transformation du conflit requiert des compétences spécifiques – et notamment des connaissances, une compréhension des idées et théories sur les situations de conflit, une sensibilité et une capacité d'adaptation aux réactions émotionnelles que peut susciter le travail sur les conflits au sein d'un groupe, et une bonne connaissance des diverses techniques d'animation. Cela signifie que le responsable de jeunesse ou l'animateur doit également être préparé à se poser des questions et à reconsidérer ses

propres convictions et valeurs en relation à ce travail. Ces activités exigent en effet une capacité de réflexion critique de la part des participants. Les travailleurs et responsables de jeunesse doivent donc être préparés à s'engager dans un processus similaire d'auto-examen ;

- cette réflexion personnelle doit également porter sur le choix des activités. Il s'agit de réfléchir au niveau de compétence nécessaire à la conduite de l'activité choisie, et donc d'évaluer si l'on se sent à l'aise et suffisamment expérimenté dans ce domaine. Si l'animateur n'a jamais conduit d'activité avec un groupe, mais qu'il souhaite le faire, une démarche préparatoire utile consiste à la tester d'abord avec sa propre équipe ou des collègues de son organisation. Cela peut aider à appréhender ce qui est attendu avec le groupe de jeunes ;
- nous avons commencé ce T-Kit en situant son contenu dans le contexte de l'éducation non formelle, et nous le terminerons de la même façon. Ce manuel peut donc donner des lignes directrices sur la façon d'aborder les conflits et la transformation des conflits avec les jeunes dans ce contexte. Néanmoins, les informations générales qu'il propose ne peuvent remplacer l'expérience sur le terrain et la connaissance des situations de conflit, quelles qu'elles soient. Il faut donc « interpréter » la matière qui est fournie et décider quelles réflexions et analyses présentées dans les chapitres conceptuels, mais aussi quelles activités, se prêtent à son contexte de travail, et plus important encore, celles qui ne s'y prêtent pas. Cela signifie qu'il faut être en mesure d'y associer des exemples de situations réelles – tirées du secteur des ONG, de la scène politique locale et nationale, mais aussi en rapport avec les événements actuels importants pour les jeunes avec lesquels on travaille – auxquelles les jeunes pourront s'identifier.

5.2.2. Éducation non formelle avec les jeunes

Ce T-Kit, comme tous ceux produits dans le cadre du Partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le domaine de la jeunesse, a été conçu sur la base d'expériences collectées dans les environnements réels du travail de jeunesse. Il s'inspire de la pratique de l'éducation non formelle avec les jeunes. En tant que tel, il se veut être une ressource pour ceux qui travaillent dans ce contexte avec les jeunes, mais aussi pour le développement de l'apprentissage non formel avec ces derniers.

Selon le glossaire du partenariat pour la jeunesse, « l'éducation non formelle est délibérée. L'éducation volontaire, quant à elle, se déroule dans des situations et des environnements divers dont l'activité principale n'est pas nécessairement l'enseignement/la formation ou l'apprentissage. Ces environnements et situations peuvent être transitoires ou intermittents, et les cours ou activités qui y ont lieu peuvent être modérés par des facilitateurs d'apprentissage professionnel (des formateurs) ou des bénévoles (des animateurs). Ces stages et activités sont planifiés, mais s'articulent rarement selon le rythme traditionnel ou autour de matières conventionnelles. En général, ces stages s'adressent à des groupes bien spécifiques, dont les résultats et les aboutissements en termes d'apprentissage sont rarement documentés ou évalués de manière conventionnelle »¹.

Selon le T-Kit « Les principes essentiels de la formation », voici quelques-unes des caractéristiques fondamentales de la formation dans notre contexte de référence :

- la conviction que les jeunes doivent avoir les moyens de participer pleinement à leurs communautés et sociétés dans le respect de la dignité et de l'égalité de tous – cela inclut un engagement à faire progresser les sociétés multiculturelles qui existent aujourd'hui en Europe ;
- la participation volontaire ;
- une philosophie centrée sur l'apprenant, qui prend en considération les besoins et les intérêts des participants ;
- l'expérience des participants et son rapport avec leur situation ;
- un processus orienté sur l'action, avec un accent particulier sur la multiplication ;
- l'apprentissage de capacités, de compétences et de connaissances susceptibles de favoriser un changement en termes de prise de conscience, d'attitudes ou de comportement ;
- l'utilisation de l'expérience ou de la pratique, de l'implication émotionnelle et de l'intellect (les mains, le cœur et la tête) ;
- une philosophie à but non professionnel. Néanmoins, les qualités acquises dans le cadre de la formation au travail de jeunesse peuvent avoir une grande valeur pour le développement personnel et professionnel qui est un aspect important du processus d'apprentissage ;
- le choix de ne pas mesurer les aboutissements personnels par le biais de l'évaluation ;
- le besoin de prendre en considération les valeurs et les perceptions spécifiques de l'organisation responsable, de l'environnement et du groupe cible².

Pour ceux qui souhaitent utiliser les activités présentées dans ce chapitre, il est important de comprendre l'approche et le concept éducatifs qui les ont inspirées. L'éducation non formelle dans le secteur de la jeunesse en Europe ne vise pas seulement le développement des compétences et du professionnalisme. Elle vise également la promotion des valeurs fondamentales du secteur de la jeunesse, et notamment les droits de l'homme, la démocratie, l'inclusion, la paix et la cohésion sociale. Les jeunes sont considérés comme des acteurs de premier plan du changement lié à ces valeurs clés, en ce qu'ils ont le potentiel de changer les sociétés dans lesquelles ils vivent par leur participation active et leur engagement civil. Souvent, les changements personnels sont le prélude de l'activisme civil et de la participation active. Ce type de changement peut précisément être l'aboutissement des activités éducatives non formelles avec les jeunes.

Par rapport au conflit et à la transformation des conflits, cela signifie qu'en appliquant les approches et principes de l'éducation non formelle nous créons des environnements d'apprentissage dans lesquels les jeunes peuvent expérimenter en toute sécurité des idées et des relations qu'ils ne pourraient autrement vivre sans crainte ou sans jugement. Cela signifie que nous essayons d'expérimenter concrètement les conflits, de mieux les comprendre et d'appréhender leur potentiel positif en développant des actions spécifiques. Cela signifie que nous tentons de remettre en cause les stéréotypes et les préjugés au sujet de nous-mêmes, des autres et de nos ennemis. Cela signifie enfin que nous recherchons des approches constructives pour gérer et transformer les conflits de manière à en éviter les répercussions négatives et à promouvoir l'apprentissage positif. C'est là sans nul doute un objectif ambitieux.

Enfin, cette forme de travail éducatif non formel avec les jeunes est en relation étroite avec d'autres formes de travail, en particulier l'éducation aux droits de l'homme, qui

s'efforce de s'attaquer aux inégalités, à l'injustice et aux violations des droits de l'homme, qui sont autant de répercussions négatives des conflits. L'éducation aux droits de l'homme peut se définir en ces termes :

« [...] les activités et programmes éducatifs visant à promouvoir l'égalité des êtres humains, parallèlement à d'autres programmes tels ceux qui promeuvent l'apprentissage interculturel, la participation et l'émancipation des minorités. »³

D'autres ressources pour le travail sur les conflits et la transformation des conflits dans la perspective de l'éducation aux droits de l'homme se trouvent dans *Repères – Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes*, et sur le portail de l'éducation aux droits de l'homme de la Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe⁴.

5.2.3. Compétences pour la transformation des conflits – Connaissances, capacités, attitudes et valeurs

Comme mentionné à maintes reprises dans ce T-Kit, le travail avec et sur les conflits, et sur la transformation des conflits au moyen de l'éducation non formelle, est un domaine de compétence spécifique. Il requiert certaines connaissances, capacités, attitudes et valeurs de la part de ceux qui conduisent les activités et, en tant que travail éducatif, vise le développement de connaissances, de capacités, d'attitudes et de valeurs chez les participants.

Pour pouvoir aborder le conflit de façon compétente, pour le gérer et le transformer aux fins de développements positifs sur les plans personnel et sociétal, les jeunes doivent mieux comprendre le conflit, et notamment : son fonctionnement, ses manifestations, son processus d'escalade et de désescalade, son impact sur la société, l'économie, les individus, ainsi que les concepts et théories qui sous-tendent les approches de gestion et d'intervention en matière de conflit.

Les jeunes ont besoin de connaissances pour reconnaître les conflits et les classer en fonction de leur type afin de pouvoir les traiter dans la réalité. Ils doivent être sensibilisés et familiarisés aux conflits qui les entourent et ont des répercussions sur leur vie au niveau local et sur une plus large échelle.

Concernant ces capacités, les jeunes doivent apprendre à analyser les conflits, développer des stratégies efficaces de communication, acquérir des capacités de médiation et de négociation pour aborder les conflits de façon constructive. Ils ont également besoin de capacités de communication et de sensibilisation du public pour pouvoir porter à l'attention des décideurs, mais aussi des jeunes et des adultes, les situations qu'ils souhaitent voir changer.

Pour ce qui est des attitudes et des valeurs, les jeunes travaillant dans ces domaines doivent être profondément convaincus qu'il faut et qu'il est possible de remédier aux injustices, et qu'il est nécessaire de promouvoir des approches pacifiques, démocratiques et inclusives du travail avec les conflits. Il convient de remettre en cause ses attitudes et ses valeurs, de les analyser et de les réexaminer. Pour autant, elles sont indispensables en ce qu'elles représentent la base de l'engagement dont ont besoin les jeunes pour s'investir tout au long de la transformation du conflit. Pour les travailleurs et responsables de jeunesse, cela consiste à faire de leur mieux pour instaurer des environnements d'apprentissage qui respectent et promeuvent ces valeurs ainsi que l'émergence d'attitudes comme la tolérance de l'ambiguïté, l'empathie et la capacité à évaluer de façon critique son propre rôle dans la société et celui des autres⁵.

Les conflits, par définition, sont de nature à susciter des controverses. Qu'importe le type de conflit, tous sont l'expression d'une forme de désaccord ou de confrontation. Souvent, ces différends plongent leurs racines dans des croyances et des valeurs profondément ancrées qu'il est délicat de remettre en question sans blesser les personnes concernées. C'est pourquoi le travail sur et autour des conflits avec les jeunes respecte les différences d'opinion et de position.

L'objectif essentiel est par conséquent d'instaurer les conditions propices :

- à une discussion ouverte et à l'exploration de tous les aspects du conflit, en particulier les plus sensibles, dont les valeurs qui sous-tendent des positions particulières ;
- à un niveau suffisant de confiance et de respect mutuel entre les personnes impliquées pour permettre à celles-ci d'envisager la façon d'aborder et de gérer le conflit de façon constructive ;
- à des activités qui explorent de façon pratique la manière de surmonter les différends ou de les exploiter pour le bénéfice de tous.

L'éducation non formelle dans le secteur de la jeunesse en Europe, quelle que soit l'approche choisie — de l'apprentissage interculturel à l'éducation aux droits de l'homme –, est toujours partie du principe que les différends ou les différences d'opinion peuvent servir à l'apprentissage constructif du groupe engagé dans le processus éducatif. L'objectif des activités éducatives non formelles n'est donc pas tant que tous les participants parviennent à un accord, mais plutôt que chacun puisse s'accommoder de l'aboutissement et apprendre quelque chose de sa participation au conflit. Par exemple, il est possible d'apprendre à ne pas se sentir systématiquement mal à l'aise en cas de désaccord ou à accepter de débattre ouvertement de ses propres valeurs avec des personnes qui pensent différemment.

Cette philosophie fondamentale imprègne la conception de toutes les activités incluses dans ce T-Kit. Il est crucial que les facilitateurs s'en souviennent. Pour utiliser ce T-Kit, ils doivent se demander s'ils se sentent à l'aise et en mesure de conduire des activités où les différends et confrontations entre les participants sont non seulement une réalité inévitable mais aussi, dans une certaine mesure, l'intérêt même de celles-ci.

5.2.4. Apprentissage par la pratique – Un aspect essentiel de l'éducation non formelle

Il est difficile d'enseigner des valeurs et des attitudes. De nombreux facilitateurs expérimentés contesteraient la possibilité, voire l'intérêt, de les enseigner car, en réalité, les valeurs s'explorent et les attitudes s'acquièrent par l'expérience. Les compétences nécessaires pour travailler efficacement avec les conflits et la transformation des conflits s'apprennent par l'expérience, autrement dit par la pratique. Cela implique un sens critique, un profond engagement dans la lutte contre l'injustice, la défense de la coopération et du respect, entre autres. Beaucoup des activités de ce chapitre ont donc été conçues à la manière d'expériences stimulantes qui, grâce à l'animation, peuvent être source d'enseignement. Elles mettent à contribution tous les sens des participants : les sentiments, la réflexion et l'action, autrement dit « le cœur, la tête et les mains »⁶. Pour apprendre, il faut s'engager dans une expérience que l'on va devoir ensuite analyser, pour examiner en quoi elle reflète la réalité et comment cette réalité peut être modifiée. Cette approche de l'apprentissage par la pratique est généralement appelée « apprentissage expérientiel » dans le jargon éducatif, car l'apprenant met à profit l'expérience dans laquelle il est activement engagé.

Pour en savoir davantage sur l'apprentissage expérientiel et son fonctionnement, consulter le T-Kit « Le management des organisations » (T-Kit 1)⁷.

À propos de ces activités, on parle souvent de « jeux » parce qu'il est amusant d'y prendre part et que les activités déclenchent l'enthousiasme des participants. Dans le contexte de l'éducation non formelle, et notamment dans ces T-Kits, on parle plutôt d'« exercices » car ces activités sont proposées à dessein et avec des objectifs éducatifs. Même si elles sont amusantes, là n'est pas leur seul objectif.

Il y a bien des avantages à travailler avec ce type d'approche. Les jeunes apprécient ces activités et sont motivés par les expériences qu'elles leur permettent de faire. Ces activités s'apparentent à la réalité, sont riches de sens et susceptibles de promouvoir la cohésion du groupe et la solidarité parce qu'elles favorisent une expérience collective. Elles sont par ailleurs non didactiques et non directives. Or, les méthodes d'enseignement didactiques et directives font précisément l'objet des critiques que les jeunes adressent au système d'enseignement formel. Par ailleurs, ces activités permettent à ceux qui n'ont pas l'habitude de prendre la direction des opérations de s'impliquer sans devoir attirer l'attention sur eux. Elles sont ainsi le terrain de jeu idéal entre des individus avec des personnalités plus ou moins dominantes. Enfin, ces activités promeuvent la confiance en soi et l'autonomie, en confiant aux participants la responsabilité de ce qui se passe.

5.2.5. Faciliter l'apprentissage non formel avec les jeunes

Les activités d'éducation non formelles nécessitent une planification et une animation rigoureuse. Les personnes chargées de ces tâches sont les animateurs ou facilitateurs. Selon un manuel destiné aux travailleurs et responsables de jeunesse publié par le Conseil de l'Europe :

« L'animateur permet à chaque participant de découvrir les connaissances que celui-ci a déjà acquises, l'encourage à développer son savoir et à explorer son potentiel personnel. »⁸

Pour en savoir davantage sur l'animation de l'apprentissage expérientiel, les publications ci-après du partenariat pour la jeunesse et de la Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe seront utiles. Elles traitent notamment des styles d'apprentissage et de formation, des approches d'animation, et donnent des conseils pour améliorer sa pratique dans ces domaines :

- *T-Kit 6 « Les principes essentiels de la formation »*, <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kits> ;
- *Repères – Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes*, www.coe.int/Compass ;
- *Manual for facilitators in non-formal education involved in preparing and delivering the programme of study sessions at the European Youth Centres on behalf of youth organisations*, www.coe.int/youth (en anglais uniquement).

5.3. Activités

5.3.1. Introduction

Cette section présente les différentes activités, leur mode d'organisation, et donne quelques conseils pour les choisir. Pour chaque activité, une description renseigne

sur la façon de la conduire. Grâce à la description des activités, en plus des informations de nature plus générale sur l'encadrement des activités dans le cadre de l'éducation non formelle et celles concernant plus spécifiquement les conflits, il sera alors possible de faire des choix éclairés pour la planification d'un stage de formation, d'un séminaire ou d'un atelier.

Les différentes activités sont organisées selon l'ordre thématique suivant :

- les activités en relation avec la compréhension des conflits ;
- les activités en relation avec la cartographie des conflits ;
- les activités en relation avec les solutions de coopération ;
- les activités en relation avec les méthodes de communication ;
- les activités en relation avec les techniques de négociation ;
- les activités en relation avec la médiation et autres interventions de tierces parties ;
- les activités en relation avec les sujets des conflits.

Comme c'est souvent le cas dans le cadre de l'éducation non formelle, chaque activité peut traiter plusieurs thèmes à la fois. Les activités en relation avec les sujets des conflits, ou questions au cœur des conflits, portent notamment sur la violence, les ressources, le pouvoir, les droits de l'homme, la culture, la paix et les valeurs. L'organisation des activités n'est bien évidemment pas due au hasard. Les différentes activités ont été organisées en fonction des catégories d'outils d'intervention présentées dans la dernière partie du chapitre 4 (p. 132). Les sujets des conflits ont été traités dans les sections consacrées aux dilemmes et les chapitres conceptuels du T-Kit.

5.3.2. Utilisation des exercices

Choix des exercices

Dans cette section, une série d'exercices peuvent être utilisés à des fins différentes en relation avec les thèmes du conflit et de la transformation des conflits avec les jeunes. Certains de ces exercices visent davantage le développement de compétences pour la gestion et la transformation des conflits. D'autres sont plus généraux et proposent des mises en situation dans lesquelles les jeunes expérimentent le conflit en toute sécurité, font l'expérience de leurs réactions personnelles et de celles du groupe et examinent la manière de travailler avec le conflit de façon constructive. Avant de décider d'utiliser un exercice, il importe de réfléchir à l'objectif recherché. Il s'agit de la première étape dans le processus du choix d'activités appropriées : se demander ce que l'on souhaite atteindre au moyen de l'activité, ce que l'on veut que les participants apprennent et pourquoi, et ce que l'on veut qu'ils soient en mesure de faire à la suite de l'activité.

La deuxième étape consiste à évaluer le niveau des participants, mais aussi le sien en termes d'expérience d'animation et de confiance, à travers plusieurs questions : quel type d'activité pourrait susciter l'intérêt et la motivation des participants ? Quels défis puis-je leur demander de relever sans les déconcerter ni les intimider ? Il faut également s'interroger : quel niveau de complexité, en tant qu'animateur, puis-je gérer concernant la préparation, la mise en œuvre et surtout le débriefing de l'activité ? À ce stade, en effet, la question du conflit est, la plupart du temps, particulièrement délicate et sensible.

Dans la troisième étape, il s'agit de choisir l'activité qui convient à l'apprentissage visé, au niveau des participants et à son propre niveau de confiance en tant qu'animateur. Il est important de lire intégralement et attentivement l'activité au moins deux fois et d'essayer d'imaginer comment le groupe pourrait réagir ; réfléchir aux questions qui seront posées lors de la discussion ; s'assurer de pouvoir rassembler tout le matériel nécessaire à l'activité ; et enfin vérifier l'accessibilité à un lieu possédant un espace suffisamment vaste pour la mise en œuvre de l'activité, notamment si les participants doivent travailler en plusieurs petits groupes.

Utilisation des instructions

À ce sujet, il est important de préciser que les instructions fournies pour chacune des activités ne sont que des lignes directrices. Il s'agit d'utiliser les ressources mises à disposition de la façon qui convient à ses propres besoins et à ceux des participants. De fait, il n'est pas possible de proposer des activités qui se prêtent exactement à toutes les situations imaginables en Europe. À chacun d'adapter les activités à sa situation. Par exemple, on peut envisager d'utiliser l'idée de base d'une activité et de se servir de la méthode proposée dans une autre activité. Toutes les activités sont présentées dans un format standard.

Pour comprendre la présentation des exercices

Niveau de complexité

Ce classement, de 1 à 4, signale le niveau général de compétences requis pour la participation à l'exercice et/ou la quantité de préparation nécessaire, ainsi que le niveau de difficulté pour les participants et l'animateur sur les plans intellectuel et émotionnel. Généralement, les deux variables vont de pair. Les activités de niveau 1 nécessitent très peu de préparation et peu d'implication émotionnelle de la part des participants et de l'animateur. Les activités de niveau 4, en revanche, sont plus complexes et exigent davantage tant en termes de préparation que d'implication émotionnelle.

Niveau 1

Il s'agit d'activités brèves et simples, la plupart du temps utilisées en début de session pour inviter les participants à réfléchir aux questions de conflit, sans trop entrer dans les détails.

Niveau 2

Il s'agit d'activités simples, destinées à éveiller l'intérêt des participants pour une question. Elles ne requièrent aucune connaissance préalable sur les questions de conflit ou de transformation des conflits, ni de compétences étendues sur les plans du travail personnel ou en groupe. Beaucoup de ces activités sont conçues pour aider les participants à acquérir des capacités en matière de communication et de travail en groupe, tout en stimulant leur intérêt sur les questions liées aux conflits.

Niveau 3

Il s'agit d'activités plus longues, destinées à favoriser une bonne compréhension de la question à l'étude. Elles exigent des niveaux de compétence plus élevés pour la discussion et le travail en groupe.

Niveau 4

Il s'agit d'activités plus longues qui exigent des participants de bonnes capacités pour le travail en groupe et la discussion, des qualités de concentration et de coopération,

et qui demandent par ailleurs une préparation plus longue. Elles sont aussi de plus grande portée en ce qu'elles favorisent une compréhension plus large et plus approfondie des questions à l'étude.

Thèmes

Thèmes généraux abordés dans l'exercice (par exemple, pouvoir, culture, violence, écoute active, cartographie des conflits, etc.).

Aperçu

Brèves informations sur le type d'activité et les thèmes abordés.

Taille du groupe

Nombre de participants nécessaire pour conduire l'activité.

Durée

Temps estimé pour effectuer l'activité, y compris la discussion.

Objectifs

Apprentissage que doit favoriser l'exercice en termes de connaissances, de capacités, d'attitudes et de valeurs.

Matériels

Liste des matériels nécessaires à la réalisation de l'exercice.

Préparation

Liste des tâches et préparatifs que doit effectuer l'animateur avant le début de l'exercice.

Instructions

Liste des instructions pour la mise en œuvre de l'exercice.

Débriefing et évaluation

Suggestions de questions pour aider l'animateur à conduire le débriefing et à évaluer l'activité.

Conseils pour l'animateur

Éléments d'orientation, points nécessitant une attention particulière, notamment lors du débriefing, indications sur les variantes possibles de l'activité, informations de référence supplémentaires pertinentes pour l'activité, où trouver de plus amples informations sur les thèmes traités.

Suggestions de suivi

Suggestions pour compléter l'activité et liens vers d'autres activités pertinentes pour l'examen du thème à l'étude.

Idées d'action

Actions concrètes envisageables sur les thèmes traités en guise d'étape suivante.

À distribuer

Cartes de rôle, listes d'actions, lectures de référence, cartes de discussion et autres matériels à remettre aux participants dans le cadre de l'exercice.

Conseils pour l'animation des exercices présentés dans ce chapitre

Comme expliqué ci-dessus, nous employons le terme « animateurs » pour désigner l'ensemble des personnes (formateurs, enseignants, travailleurs de jeunesse, éducateurs pairs, volontaires dans les organisations de jeunesse) qui préparent et conduisent ces exercices. Avec ce terme, nous souhaitons souligner que le travail éducatif sur les thèmes du conflit et de la transformation des conflits exige une approche démocratique et participative. Nous partons du principe que la tâche est d'encadrer des groupes de jeunes, par exemple dans un club de jeunes, un stage de formation, une classe, un camp de jeunes ou un séminaire. Il existe de nombreuses approches de l'animation. Toutes exigent d'être attentif au contexte des participants, à leur situation et besoins spécifiques. Suivent quelques conseils pour travailler sur les questions liées aux conflits, qui peuvent être particulièrement sensibles.

Toute activité éducative réalisée avec des groupes d'individus aux antécédents, origines et parcours divers implique des considérations éthiques qui gagnent en importance dès lors qu'entrent en jeu les questions de valeurs, d'identité, de pouvoir, d'injustice et d'inégalité, comme dans le cas de l'étude des conflits. Il est important de se rappeler que les conflits ont des répercussions tangibles sur leurs participants et que cela joue un rôle dans le contexte du travail de jeunesse. Parfois, des activités apparemment ordinaires peuvent réveiller le souvenir d'expériences douloureuses profondément enfouies. Le travail de jeunesse est également un environnement dans lequel des jeunes issus de régions de conflit peuvent être amenés à se rencontrer. C'est parfois délibéré, notamment lorsque des jeunes de différentes parties à un conflit sont sortis de leur contexte habituel pour rencontrer des jeunes de la « partie adverse » dans un environnement neutre et sécurisé. D'autres fois, certains participants à des activités internationales se trouvent provenir de pays impliqués dans un conflit international ou de pays qui sont ou ont été confrontés à une guerre civile, alors que l'activité ne concerne pas leur conflit à proprement parler. D'une façon ou d'une autre, ces jeunes arrivent avec des vécus parfois douloureux, que des activités éducatives peuvent raviver. C'est une éventualité à laquelle les animateurs doivent être préparés.

Il y a donc de nombreuses questions importantes susceptibles d'être examinées avant de commencer à travailler sur les questions de conflit avec des groupes de jeunes, et notamment au moment de prendre une décision concernant les exercices à utiliser dans la pratique.

Pour les participants, prendre part à des activités éducatives en relation avec les conflits peut avoir des conséquences

Il peut ne pas être simple pour certains jeunes de prendre part au travail de jeunesse sur les conflits, en particulier lorsque celui-ci vise explicitement la réconciliation entre des personnes considérées comme des ennemies. Les représentants de l'autorité dans l'environnement des jeunes (parents, enseignants, membres influents de la communauté, chefs de file religieux, etc.), qui estiment leur position au sujet d'un conflit donné « bonne » ou « juste », peuvent voir d'un mauvais œil que des membres ou des familles de leur communauté s'engagent dans des activités qui adoptent une approche différente de la leur pour entrer en contact avec la « partie adverse ».

La politique est inévitable

Le conflit est une question politiquement sensible à bien des égards. Ainsi, les conflits internationaux et nationaux impliquent quantité d'intérêts explicites et implicites.

Malheureusement, une paix véritable et durable n'est pas forcément la priorité de tous, car il y a toujours une petite minorité qui bénéficie (ou croit bénéficier) de la poursuite du conflit. Les individus prennent souvent parti, estimant que la justesse de la cause se trouve de leur côté. Les conflits de toutes sortes ont tendance à renforcer la défiance entre les communautés. Ces facteurs externes, même s'ils peuvent sembler n'avoir aucune pertinence pour les activités de jeunesse qui n'ont pas d'objectifs politiques formels, peuvent toutefois jouer un rôle important dans les relations entre les participants. Au niveau individuel, la politique peut pousser les participants à se sentir obligés de défendre une position particulière, celle qu'attend d'eux la société élargie. Il est important de se rappeler que, si l'influence politique est inévitable, il est toutefois possible de s'y confronter et d'essayer de travailler avec. Autrement dit, il faut prendre le problème à part et tenter de le comprendre, en proposant une position idéologique. Ce faisant, on ne va pas se faire des amis. Il importe donc de s'assurer du soutien de son organisation et du fait que la politique de cette dernière n'est pas en contradiction avec le travail que l'on souhaite effectuer.

Les antécédents culturels, le genre et les origines sociales comptent

La façon dont les participants réagissent aux activités qui leur sont proposées sur et en relation avec les questions de conflit peut ne pas être influencée uniquement par leurs expériences directes du conflit ou par la politique menée concernant les conflits qui les préoccupent le plus. D'autres facteurs jouent également un rôle, et notamment les antécédents culturels des participants, leur genre et leurs origines sociales. Du fait de leur socialisation, en grande partie déterminée par la nature de la communauté culturelle et sociale dans laquelle ils ont grandi et, dans certaines communautés, par leur genre, certains participants peuvent avoir des difficultés à aborder certaines questions en public ou à se confronter aux valeurs et attitudes des autres. D'autres ont des difficultés à remettre en question l'autorité des plus âgés ou de leur gouvernement, par exemple. Le fait que les jeunes avec qui l'on travaille proviennent de différents horizons culturels et sociaux, associés à des façons spécifiques de gérer les problèmes, signifie qu'il faut prendre en compte la nature interculturelle de son groupe dans le développement des activités éducatives et dans le choix des exercices proposés.

Se tenir prêt à gérer toutes révélations

Les travailleurs et les responsables de jeunesse n'ont pas toujours une connaissance préalable de l'ensemble des participants. C'est notamment le cas pour les séminaires ou les stages de formation internationaux, auxquels les participants s'inscrivent exceptionnellement pour une expérience éducative unique. Et, même lorsque l'on connaît très bien son groupe, on ne peut pas toujours tout savoir au sujet de chacun. En résumé, nul n'est jamais sûr de qui est présent dans la salle. Chacun, y compris les participants, a des expériences très intimes qu'il peut ne pas souhaiter partager dans des circonstances normales. C'est pourquoi, en instaurant une atmosphère sécurisante – essentielle pour aborder des questions sensibles avec les participants, et notamment le conflit –, on doit être préparé à ce que cela amène certains à dévoiler des expériences douloureuses. Cela peut être un moment difficile pour toutes les personnes présentes : la personne concernée, mais aussi les autres participants et l'animateur.

Il est difficile pour un animateur de se préparer à gérer une telle situation au sein du groupe, et les révélations peuvent avoir des conséquences significatives pour la dynamique du groupe et le déroulement de l'activité. Quel que soit le choix d'action, la

décision doit se prendre en consultation avec le participant concerné. Cela vaut aussi pour la façon dont doit être gérée la révélation au sein du groupe. Mais il ne s'agit pas seulement de gérer une dynamique de groupe complexe ou une situation émotionnellement chargée. Si cela concerne un conflit international, des répercussions diplomatiques ne sont pas exclues.

Tableau des activités

Catégorie	Titre	Niveau	Page
1. Compréhension des conflits			
	Quand je me trouve dans une situation de conflit...	1	173
	Quelle est ma position face au conflit ?	1	177
2. Cartographie des conflits			
	Dépasser les peurs	2	179
	L'analyse des conflits	4	183
	Qu'essayez-vous de changer ?	2	187
3. Solutions de coopération			
	Jus ou gâteau ?	3	191
	Forcer le cercle	2	195
	L'éventail des mécanismes d'intervention	3	199
4. Communication			
	Je ne t'entends pas ! Est-ce que tu écoutes ?	2	203
	Le ton monte !	3	207
	Un moment de silence	2	211
5. Médiation/interventions de tierces parties			
	L'affaire Arbor Alma	4	213
6. Négociation			
	Macaron le Glouton	2	219
7. Sujets des conflits			
Violence	La violence dans ma vie	3	225
	Le travail de jeunesse comme réponse à la violence	4	229
Ressources	La ruée vers la richesse et le pouvoir	3	233
Pouvoir	Les statues du pouvoir	1	241
	Le grand jeu du pouvoir	2	243
	Limite 20	4	247
Culture	Reconnaître les différences	2	259
	Une mosquée à Sleepyville	3	263
Valeurs	L'arbre des valeurs	2	269
Paix	Deux visions du monde	2	273

Quand je me trouve dans une situation de conflit

Conçu par Nadine Lyamouri-Bajja

Cette activité simple vise à amener les participants à prendre conscience de leur comportement et de la façon dont ils abordent les conflits.

Questions traitées

- Conflit, comportement et sentiments en situation de conflit

Objectifs

- Réfléchir à son comportement en situation de conflit
- Prendre conscience de ses sentiments en situation de conflit
- Explorer sa façon de gérer les conflits



Niveau de complexité : 1

Matériels

Pour chaque participant, un recueil de phrases préparées à l'avance, une phrase par page



Taille du groupe : indifférente

Préparation

Un recueil pour chaque participant

Instructions

- Invitez les participants à s'asseoir par deux.
- Remettez à chaque participant un recueil contenant les phrases à compléter. Assurez-vous qu'une seule phrase est imprimée sur chacune des pages.

Lisez ensuite aux participants la fiche contenant les instructions (voir ci-dessous) et remettez-en un exemplaire à chacune des paires.



Durée : 30 minutes

Instructions pour les participants

Lisez en silence chacune des phrases, l'une après l'autre. Progressez page par page car l'expérience ne présente d'intérêt que si vos réponses sont spontanées.

Le recueil contient une série d'affirmations ouvertes destinées à vous faire découvrir et partager vos réactions en situation de conflit et vos façons de les gérer. Vous aurez également la possibilité de tirer les enseignements des réponses de votre partenaire.

Il vous faudra suivre ces règles de base :

1. Chacun à son tour lance la discussion. Complétez chacune des phrases oralement (n'écrivez pas dans le recueil).
2. La discussion entre vous est confidentielle.

3. Ne sautez pas d'affirmations, mais complétez chacune dans l'ordre dans lequel elles apparaissent.
4. Lorsque la discussion entre vous et votre partenaire est terminée, vous pouvez tourner la page et passer à l'affirmation suivante.
5. Lorsque toutes les paires ont terminé l'exercice, commencez un rapide débriefing général.

Débriefing

- Comment vous êtes-vous senti durant l'activité ?
- Avez-vous été surpris par certaines de vos réponses/les réponses de votre partenaire ?
- Étiez-vous conscient de votre façon de gérer les conflits ? Expliquez pourquoi.
- Comment les individus gèrent-ils les conflits ?
- Votre approche du conflit est-elle différente lorsqu'il concerne une personne que vous connaissez et dont vous êtes proche ou, au contraire, une personne que vous ne connaissez pas ? Le cas échéant, pourquoi ?
- Qu'avez-vous appris au sujet de vous-même ?

Conseils pour l'animateur

Il est possible d'adapter les affirmations proposées au contexte de votre groupe. Cela signifie que si votre groupe est concerné par des questions particulières relatives aux conflits, ou s'il est constitué d'individus provenant de différents horizons, ces questions peuvent également être abordées du point de vue de leur influence sur la façon dont les individus se comportent en situation de conflit. Par exemple, si votre groupe est constitué de jeunes femmes et de jeunes hommes, les questions de genre occuperont une place importante et vous pourrez étudier comment le genre est susceptible d'influencer la façon dont les individus réagissent ou se comportent en situation de conflit.

Selon le temps dont vous disposez pour l'exercice et son débriefing, vous pouvez envisager d'allonger ou de réduire la liste d'affirmations ci-dessous (voir « À distribuer »).

Suggestions de suivi

Toutes les activités de médiation ou de négociation incluses dans cette section pourraient convenir en guise de suivi, étant donné qu'elles étudient les méthodes pour la gestion du conflit dans lequel des attitudes comme celles examinées dans cette activité entrent en jeu.

À distribuer

Examinez ces situations, une par une, et discutez-en avec votre partenaire. Chacun de vous doit compléter chacune de ces affirmations.

1. Je me mets en colère lorsque...
2. Lorsque je me mets en colère, je...
3. Lorsqu'une personne que j'apprécie me blesse, je...
4. Pour me calmer, je...
5. Lorsque je vois des personnes se disputer, je...
6. À présent, je ressens...
7. Les conflits peuvent être positifs pour moi, lorsque...
8. Je pense que lorsque tu es ouvertement aux prises avec quelqu'un devant d'autres, tu...
9. Si mon chef me confie moins de responsabilités à cause de mon jeune âge, je...
10. Le moment où je me suis senti le plus à l'aise pour traiter un conflit, c'est lorsque...
11. Lorsque quelqu'un n'est pas d'accord avec moi sur une question importante ou me défie devant les autres, j'ai généralement tendance à...
12. Quand je pense à la négociation, je...
13. L'issue la plus importante du conflit est...
14. Je réagis généralement aux critiques négatives en...
15. Quand je suis en conflit avec quelqu'un que j'apprécie, je...
16. Je me sens plus vulnérable en situation de conflit, lorsque...
17. Lorsque quelqu'un évite d'entrer en conflit avec moi, je...
18. Ma plus grande force, concernant la gestion des conflits, est...
19. Lorsque les choses ne se passent pas bien, j'ai tendance à...
20. J'imagine que tu gères la plupart des conflits en...



Vérifiez avec votre partenaire si ce que vous pensez le concernant est juste.



21. J'aurais tendance parfois à éviter certaines situations désagréables en (expliquez...).
22. Face au conflit, ma plus grande faiblesse est...
23. D'ici à l'année prochaine, je voudrais être capable de mieux gérer les conflits en améliorant ma capacité à...

Quand je me trouve dans une situation de conflit

Quelle est ma position face au conflit?

Conçu par Nadine Lyamouri-Bajja

Fondé sur la visualisation, cet exercice simple peut aider les participants à réfléchir à la façon dont ils font face aux conflits et les gèrent. Il peut être un bon exercice d'échauffement et d'introduction sur la question du conflit.

Questions traitées

- Le conflit au quotidien
- Les approches du conflit
- Se positionner face au conflit

Objectifs

- Se positionner face au conflit
- Réfléchir aux conflits dans la vie des participants



Niveau
de complexité : 1

Matériels

Tableau de conférence et marqueurs

Préparation

Aucune



Taille du groupe :
indifférente

Instructions

1. Positionnez-vous (vous, l'animateur) au milieu de la pièce.
2. Expliquez aux participants que vous représentez le conflit.
3. Demandez aux participants de réfléchir à la façon dont ils se situent par rapport au conflit, puis de se positionner par rapport à vous (qui représentez le conflit), en fonction de la façon dont ils gèrent généralement les conflits. Vous pouvez leur proposer de réfléchir à la façon dont ils réagissent : s'approchent-ils ? S'enfuient-ils ? Affrontent-ils ou ignorent-ils le conflit ?
4. Les participants doivent se positionner en silence.
5. Demandez ensuite aux participants de s'observer mutuellement et de s'interroger sur la signification des positions de chacun.
6. Invitez les participants à se détendre et à quitter leur place pour revenir former un cercle autour de vous.
7. À présent, demandez aux participants ce qu'ils ressentent lorsqu'un conflit a été transformé ou résolu, et de se positionner alors différemment en réfléchissant à la façon dont ils réagissent dans cette situation.
8. Invitez ensuite chacun à se représenter par la pensée ce qu'il a vu (à savoir, ses deux positions), puis à s'asseoir au sol en cercle.



Durée :
15-20 minutes

Débriefing

Asseyez-vous tous ensemble pour discuter des différentes approches du conflit qu'ont les participants et ce que cela signifie dans leur vie quotidienne.

Vous pouvez résumer la discussion sur le tableau de conférence :

- qu'avez-vous ressenti en faisant cet exercice ?
- qu'avez-vous observé concernant les positions des autres participants dans la première phase de l'exercice ? quelque chose vous a-t-il surpris ?
- et lors de la deuxième phase ? qu'avez-vous remarqué ?
- quels types d'approches du conflit illustrés par les positions adoptées dans les deux phases de l'exercice avez-vous pu observer ?
- est-ce que cela reflète la façon dont vous ou d'autres personnes de votre connaissance réagissez au quotidien dans les conflits rencontrés ?
- qu'est-ce que cet exercice vous a permis d'apprendre ?
- qu'avez-vous découvert au sujet de vous-même et des approches que vous privilégiez en situation de conflit ?

Conseils pour l'animateur

Cet exercice n'est pas très élaboré, mais il est efficace car il permet aux participants de constater s'ils se sentent à l'aise lorsqu'ils doivent gérer les conflits. Vous pourrez l'observer au moment où les participants se positionnent, que ce soit par le contact visuel qu'ils maintiennent avec vous (l'animateur, qui représente le conflit), par leur langage corporel qui peut être agressif, passif ou neutre, et par les positions différentes qu'ils adoptent dans les deux phases de l'exercice. Lors du débriefing, il peut être intéressant d'axer la discussion en partie sur le langage corporel et son rôle dans le développement du conflit. Vous pouvez aussi participer et prolonger la discussion en expliquant ce que vous avez ressenti lorsque les participants se sont positionnés par rapport à vous. Comme mentionné précédemment, cet exercice est un bon moyen de commencer une session, mais il peut aussi être utile pour clôturer un stage plus long ou un atelier (entre deux et sept jours, par exemple) car vous pouvez alors le proposer une deuxième fois et comparer les résultats obtenus. Cela peut permettre aux participants d'appréhender en quoi leurs perceptions du conflit ont changé ou évolué à la suite de ce qu'ils ont appris durant la session.

Suggestions de suivi

Cette activité peut être suivie de n'importe lequel des exercices liés à la cartographie des conflits ou la communication.

Dépasser les peurs

Adapté par Nina Genneby et Ditta Dolejšiová à partir d'exercices publiés par PeaceQuest Sweden (www.peacequest.se)

L'exercice permet de se concentrer sur les besoins en situation de conflit. Souvent, la discussion porte sur ce qui s'est passé et non sur les besoins. La méthode de la cartographie des conflits nous aide à clarifier nos propres besoins et craintes, ainsi que ceux de nos partenaires. Ensuite, il est plus facile de trouver des solutions appropriées. Le conflit et la confusion vont souvent de pair. La méthode met l'accent sur l'analyse des raisons du conflit et fait le lien entre les émotions et les questions pratiques.

En situation de conflit, la seule façon de savoir quels sont les besoins et les craintes de notre partenaire est de l'interroger à ce sujet. Ce faisant, nous avons déjà fait un pas dans le sens de l'empathie en combattant notre tendance à diaboliser notre partenaire. Exprimer nos propres besoins et craintes, et les préciser, voire les démystifier, est un moyen de nous libérer de points de vue préconçus.

Questions traitées

- Craintes, besoins, perceptions et perceptions erronées dans un conflit
- Cartographie et analyse du conflit
- Renforcement de la confiance

Objectifs

- Identifier les besoins et les craintes dans un conflit
- Se focaliser sur les besoins et non les actes
- Apprendre à utiliser la cartographie des conflits

Matériels

Stylos et documents présentant le schéma de la cartographie du conflit

Préparation

Réfléchissez à plusieurs situations de conflit que vous pouvez proposer aux participants en référence à des questions ou types de conflit que vous rencontrez généralement en travaillant avec des jeunes ou que vous souhaitez spécifiquement aborder au moyen de cet exercice.

Instructions

1. Répartissez les participants en groupes de quatre.
2. Présentez l'outil avec lequel les participants vont devoir cartographier le conflit et distribuez à chacun des groupes le document présentant le schéma du conflit. Il en faudra deux exemplaires pour chacun des groupes.



Niveau
de complexité : 2



Taille du groupe :
4-24
(ou tout nombre
divisible par 4)



Durée :
60-90 minutes

3. Proposez à chaque groupe une situation conflictuelle explicite à examiner, par exemple :

<p>Groupe 1</p> <p>Une mère est en colère parce que sa fille veut aller étudier à Paris alors que sa famille n'est pas en mesure de payer les droits d'inscription élevés de l'école d'art qu'elle a choisie.</p>	<p>Groupe 2</p> <p>Deux responsables de jeunesse se disputent au sujet des priorités de leurs organisations. L'un pense que les activités avec les membres de l'organisation sont prioritaires, tandis que l'autre est convaincu de la nécessité d'activités avec d'autres organisations de jeunesse.</p>
--	--

4. Dans chacun des groupes de quatre, les deux parties au conflit sont représentées respectivement par deux participants (dans le scénario 1, cela signifie que deux participants représentent la mère et deux autres la fille).
5. Les membres de chaque paire doivent travailler ensemble pour établir la cartographie du conflit et déterminer les besoins et les craintes de leur partie.
6. Chaque paire doit dresser la liste des besoins et craintes analysés pour déterminer les plus importants. Souvent, le constat est que le premier sujet de dispute ne correspond pas aux besoins véritables.
7. Au sein de chacun des groupes, les paires doivent ensuite comparer leurs schémas du conflit et discuter des différentes perspectives des deux parties au conflit.
8. Invitez chaque groupe à préparer une représentation visuelle de leur schéma commun sur une grande feuille de papier pour le présenter aux autres participants.
9. Invitez ensuite les groupes à présenter leur schéma devant les autres participants.
10. Demandez aux participants s'ils envisagent une solution au problème. Lorsqu'une solution est suggérée, les besoins qui ont été satisfaits et les craintes qui n'ont plus de raison d'être doivent être rayés du schéma.

Débriefing

- Qu'est-ce qui vous a surpris dans cet exercice ? Dans quelle mesure était-il difficile/facile ?
- Quelles étaient les craintes les plus fréquentes dans les différentes situations de conflit ?
- À quels besoins était-il le plus difficile de répondre ?
- Qu'est-ce qui vous a empêché de pleinement comprendre la perspective de l'autre partie au conflit ? Quels obstacles avez-vous rencontré dans l'analyse ?
- Pensez-vous que cet outil est utile pour l'analyse ou la cartographie du conflit ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
- Quels parallèles pouvez-vous établir avec des conflits dans lesquels vous avez été personnellement impliqué ?
- Qu'est-ce qui pourrait faire que cette analyse est difficile/impossible ? Que faire dans cette situation ?

- Quelles sont les conditions indispensables en situation de conflit pour pouvoir utiliser cet outil d'analyse et comprendre les besoins et les craintes ?
- Quand ces conditions ne sont-elles pas satisfaites ?
- Comment, en tant qu'animateur/responsable de jeunesse ou citoyen actif, pouvez-vous contribuer à la mise en place des conditions nécessaires à l'analyse du conflit ?

Conseils pour l'animateur

En tenant compte des différentes visions des parties et en respectant les besoins et craintes de chacun, cet exercice permet de considérer le conflit à la manière d'un problème commun qui exige une solution commune. La première étape essentielle vers la coopération est que les parties parviennent à travailler ensemble. Il est donc important de garder cet objectif à l'esprit et d'expliquer dès le début que c'est également la raison de la mise en œuvre d'un exercice sur la cartographie du conflit.

Il peut être approprié de choisir des conflits qui sont familiers aux participants et auxquels ceux-ci peuvent facilement s'identifier. Qui plus est, l'animateur doit veiller à ne pas aborder des questions qui dépassent sa compétence. Quelles que soient les situations choisies, elles doivent tenir compte de la nature de votre groupe, des conflits auxquels les participants sont ou ont été confrontés et du niveau de distance émotionnelle au conflit. Si votre groupe joue une part active dans un conflit spécifique (par exemple un conflit en cours entre deux États), il convient alors de choisir une situation qui présente les mêmes caractéristiques mais qui ne générera pas chez les participants une insécurité et des émotions qui vous empêcheraient de mener l'exercice à bien. Vous devez vous rappeler que l'idée est que les participants apprennent à cartographier leurs besoins et craintes plutôt qu'à tenter de dénouer un conflit qui les concerne.

Il peut être utile de faire précéder cette activité de quelques exercices pour le renforcement de la confiance, afin que les participants soient prêts à s'engager sur le plan émotionnel et à aller au-delà des évidences dans l'analyse. Il existe quantité de ressources en ligne pour des activités sur le renforcement de la confiance, par exemple www.ehow.com/way_5241509_trustbuilding-activities-youth.html et www.outdoored.com.

Vous pouvez de plus simuler cet exercice avec votre équipe pour évaluer jusqu'où aller dans l'analyse avant de le conduire avec les participants.

Suggestions de suivi

À la fin de l'exercice, le schéma peut servir de base à une réflexion sur la façon de parvenir à des solutions de coopération (du type « gagnant-gagnant »). Tout exercice sur cette question peut être pertinent pour renforcer chez les participants le sentiment que la coopération est possible et pour explorer la manière de l'instaurer.

Idées d'action

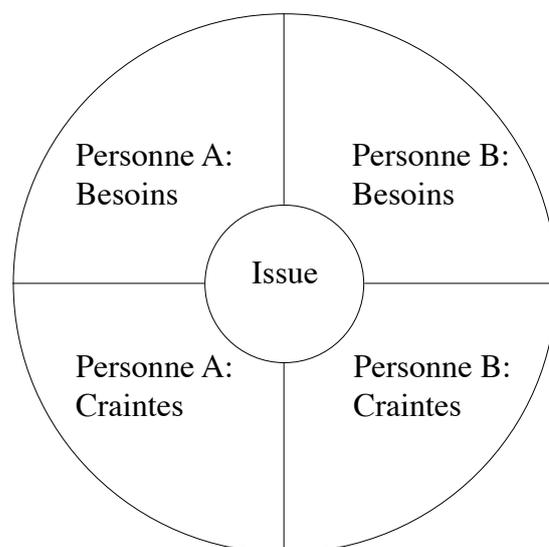
Cette activité est généralement conduite sur la base d'un conflit hypothétique qui n'affecte pas directement les participants et dont les résultats peuvent n'avoir qu'une dimension relativement personnelle ou individuelle. Vous pouvez suggérer à votre groupe d'utiliser cet outil pour cartographier les besoins et craintes liés à un conflit réel auquel est confrontée leur communauté. (Par « communauté », nous entendons

le cercle élargi des pairs ou la communauté culturelle, religieuse, nationale ou locale dans laquelle ils vivent, par exemple.) Grâce à vos conseils, les participants pourraient développer un petit projet de recherche impliquant l'élaboration d'un questionnaire pour conduire une enquête ou une série d'entrevues auprès de personnes ciblées. À partir des résultats collectés au sujet des craintes et besoins liés au conflit, ils pourraient concevoir leur propre stratégie d'intervention et tenter de négocier sa mise en œuvre avec les membres influents de leur communauté et des partenaires. Rappelez-vous toutefois que la question de la confiance doit être envisagée. Si les jeunes avec qui vous travaillez sont les acteurs du conflit sur lequel ils souhaitent travailler, il pourra être difficile pour eux et la partie adverse de discuter ouvertement et en toute honnêteté des besoins et craintes en jeu.

À distribuer

Utiliser ce schéma très simple pour analyser des situations de conflit complexes peut paraître contre-productif. Toutefois, la tentative de comprendre un conflit sans autre aide que de simples catégories peut être le moyen le plus efficace pour mettre en évidence sa complexité. Beaucoup de conflits proviennent de tout un éventail de problèmes, et non d'un seul. Se mettre d'accord sur la façon de présenter un problème peut être le point de départ pour trouver une solution.

Le schéma proposé est un outil pour déterminer les besoins et craintes en jeu dans un conflit. À ce stade, l'objectif de l'exercice n'est pas de trouver des solutions.



L'analyse des conflits

Conçu par Yael Ohana

Cette activité vise à permettre aux participants de développer des capacités pour l'analyse des conflits, qui sont indispensables à toute intervention en situation de conflit, en prenant pour exemple un conflit social, un conflit international connu ou encore un conflit au niveau macro qui concerne les participants.

Questions traitées

- Besoins, positions et attitudes sous-jacentes dans un conflit
- Comportement et contradictions dans un conflit
- Racines du conflit
- Escalade et désescalade du conflit

Objectifs

- Aider les participants à appréhender l'importance de l'analyse pour une gestion efficace des conflits
- Sensibiliser les participants à la relation entre analyse du conflit et identification des approches pratiques et effectives de l'intervention
- Renforcer les capacités d'analyse des conflits chez les participants pour une meilleure planification des interventions en matière de conflit

Matériels

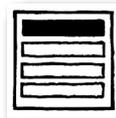
Grandes feuilles de papier, crayons de couleur et tableau de conférence

Préparation

Choisissez l'exemple d'un conflit social qui devrait intéresser les participants. Vous pouvez utiliser le cas d'un conflit dont vous avez été informé par les médias ou que vous connaissez à travers votre travail avec ces mêmes participants et dont vous savez qu'il les touche tout particulièrement. Ce conflit doit porter sur la situation et les exigences d'un groupe ou d'une minorité brimée (par exemple, des personnes handicapées demandant au gouvernement la mise en place d'un mode de transport public accessible, une association environnementale s'opposant à la réouverture d'une centrale nucléaire, ou encore une organisation prévoyant d'introduire l'éducation religieuse dans les établissements d'enseignement laïque). Préparez une page de description de ce conflit. Vous pouvez également choisir des articles de journaux qui décrivent en détail le conflit choisi.

Instructions

1. Demandez aux participants de se répartir en petits groupes de travail (entre cinq et sept membres chacun). Distribuez un exemplaire de la description du conflit à chacun des participants. Donnez-leur le temps de la lire ensemble et d'en saisir les principales problématiques.



Niveau de complexité : 4



Taille du groupe : minimum 5-7 membres ; pour plusieurs groupes de 5-7 participants, prévoir plus de temps pour le feedback, le compte rendu et le débriefing



Durée : 3 heures

2. Expliquez aux participants que leur rôle consiste à aller « à la racine » du problème qui a conduit au conflit étudié. Pour ce faire, ils disposent de plusieurs outils pour procéder notamment à la cartographie et à l'analyse du conflit.
3. Présentez brièvement au moins trois outils pour la cartographie et l'analyse du conflit en vous servant des informations fournies aux chapitres 3 et 4 :
 - le triangle ABC ;
 - le modèle de l'iceberg ;
 - l'arbre du conflit ;
 - le modèle de l'échelle, etc.

Distribuez ces modèles sur support papier aux participants, afin qu'ils puissent s'y référer durant le processus de cartographie.

4. Invitez les participants à se mettre au travail. Expliquez-leur qu'ils vont d'abord utiliser les modèles pour analyser le conflit, autrement dit le cartographier. Dites-leur que chacun des groupes va utiliser un modèle différent et renvoyez-les aux supports que vous leur avez distribués. Ensuite, sur la base de leur analyse, ils vont devoir élaborer la stratégie qui, selon eux, devrait permettre une gestion pacifique et effective du conflit – en d'autres termes, une stratégie d'intervention. Troisièmement, ils devront faire une brève présentation de leur analyse du conflit et de la stratégie qu'ils ont élaborée. Les travaux des différents groupes seront comparés et examinés lors du débriefing.

Dans leur présentation, les participants devront s'efforcer de fournir les informations ci-après au sujet du conflit :

- les revendications et les besoins de la partie lésée ; la base juridique, le cas échéant, sur laquelle la partie lésée peut fonder ses revendications (droits de l'homme, lois du pays où a lieu le conflit, etc.) ;
- les personnes ou institutions qui soutiennent les revendications de la partie lésée ;
- les personnes ou institutions qui ne soutiennent pas les revendications de la partie lésée ;
- les instruments internationaux qui réglementent les bonnes pratiques en la matière.

Débriefing

- Que pensez-vous de cet exercice ? L'avez-vous trouvé difficile/facile ?
- Quel était pour vous le principal défi ?
- Quel était selon vous le principal défi pour le groupe ?
- Quelles questions se sont révélées les plus importantes dans votre analyse ?
- Quelles questions ont le plus influencé l'élaboration de votre stratégie ?
- En quoi votre analyse et votre stratégie sont-elles corrélées ?
- En quoi votre stratégie répond-elle aux besoins identifiés ?
- Êtes-vous surpris des résultats de votre analyse ? Qu'avez-vous découvert ? À quoi ne vous attendiez-vous pas ?

Vous pouvez poursuivre le débriefing en posant les questions suivantes :

- Comment ce processus peut-il être appliqué dans votre vie quotidienne ?
- Comment s'assurer que votre action s'appuie sur une analyse ?

- Comment s'assurer que votre stratégie est cohérente avec votre analyse ?
- Quelles sont les principales leçons que vous tirez de cet exercice ?

Conseils pour l'animateur

Il se peut que tous les participants ne sachent pas ce que signifie la « partie lésée ». Vous devrez alors expliquer que, dans un conflit, la partie lésée est la partie qui a souffert, a été maltraitée ou simplement blessée. En termes juridiques, cela signifie que cette partie a été traitée injustement, par déni ou violation de ses droits.

En tant qu'animateur, vous devez veiller à ce que le conflit choisi et sa description fournissent aux participants suffisamment d'informations pour leur permettre d'apporter des réponses aux questions que leur présentation doit poser.

La présentation de leur stratégie doit contenir des informations :

- sur l'objectif de la stratégie d'intervention ;
- sur les différentes étapes de la stratégie ;
- sur les compromis que devront faire les différentes parties au conflit pour que la stratégie fonctionne ;
- sur pourquoi ils estiment que cette stratégie peut répondre aux revendications ou besoins qui sous-tendent ce conflit.

Si vous souhaitez aborder les questions fondamentales qui touchent à la paix et à la justice, comme les droits de l'homme, la réconciliation, les conflits insolubles, cet exercice est un moyen de maintenir une distance par rapport aux « questions brûlantes », afin que les participants puissent y réfléchir de façon plus « analytique » ou « objective ». Pour les participants qui ne sont pas des acteurs du conflit étudié, cela peut être un bon exercice pour simplement comprendre un conflit dans lequel ils sont davantage impliqués.

Suggestions de suivi

Lorsque les participants ont compris la nécessité de l'analyse du conflit avant d'envisager toute intervention, vous pouvez poursuivre par un exercice sur les solutions de coopération ou les différentes techniques d'intervention, comme la négociation ou la médiation.

Idées d'action

Vous pouvez suggérer aux participants de procéder à une analyse similaire des questions auxquelles ils sont confrontés dans le contexte de leur travail de jeunesse. À partir de là, ils auront une meilleure vision d'ensemble des besoins pour la stratégie qu'ils mettent en œuvre. Il est important de souligner que, dès lors que des réalisations sont obtenues, ou lorsque la situation évolue, il est nécessaire de réviser et d'actualiser l'analyse du conflit, et donc d'adapter la stratégie d'intervention.

Qu'essayez-vous de changer?

Conçu par Nina Genneby et Yael Ohana

Cette activité examine plusieurs initiatives en faveur de la paix récemment mises en œuvre, que les médias ont largement relayées. En utilisant des études de cas, les participants approfondissent leur compréhension des conflits à l'origine de ces initiatives.

Questions traitées

- Le changement, des cas particuliers d'intervention en matière de conflit
- Les réponses pratiques au conflit
- Les stratégies de différentes organisations face aux conflits

Objectifs

- Comprendre comment l'action collective de jeunes peut être un moyen de traiter les conflits
- Examiner et comprendre les types d'intervention envisageables
- Analyser une intervention en matière de conflit en utilisant le triangle ABC décrit au chapitre 3



Niveau
de complexité : 2



Taille du groupe :
indifférente



Durée :
90 minutes

Matériels

Études de cas, tableaux de conférence

Préparation

Vous souhaitez peut-être compléter les brèves études de cas proposées en effectuant quelques recherches en ligne pour y trouver des informations intéressantes et actualisées. Vous pourrez alors modifier les documents qui accompagnent cet exercice.

Pour ces discussions, il convient d'utiliser des exemples récents et proches de la réalité des participants.

Instructions

1. Répartissez les participants en groupes de cinq. Demandez-leur de choisir la situation de conflit sur laquelle ils voudraient travailler. Sinon, distribuez-leur le document présentant les études de cas.
2. Donnez-leur 30 minutes pour analyser la situation choisie et répondre aux questions figurant sur le document distribué. S'ils décident de travailler sur un conflit de leur choix, vous devrez préparer des questions adaptées séparément.
3. Invitez-les à préparer une présentation sur un tableau de conférence, en soulignant les principaux points.
4. Demandez-leur ensuite de présenter les résultats de leur analyse devant l'ensemble du groupe (trois minutes pour chacun des groupes).

Débriefing

- Dans quelle mesure le triangle ABC vous a-t-il été utile pour mieux comprendre les différentes actions ?
- Quelles sont vos principales observations ?
- Comment une action collective peut-elle contribuer au changement en matière de conflit ?
- Dans quelle mesure est-ce faisable et réaliste ? Quels types d'actions spécifiques sont les plus tangibles ? Lesquels ne le sont pas ?
- Tentez d'identifier trois conditions nécessaires pour qu'une action collective ait un impact à l'un des trois niveaux du triangle ABC.

Conseils pour l'animateur

Si votre groupe ou les participants à votre activité travaillent sur des questions de conflit spécifiques, par exemple des violations des droits de l'homme, vous pouvez utiliser des études de cas totalement différentes de celles proposées. Vous devrez alors vous assurer qu'elles contiennent suffisamment d'informations sur le conflit et la stratégie utilisée pour le gérer, et que les participants peuvent en faire une analyse plausible.

Il est aussi envisageable de demander aux participants de proposer leurs propres initiatives en faveur de la paix ou encore d'évaluer les projets qu'ils mènent, au lieu d'utiliser les études de cas comme base de l'activité.

Suggestions de suivi

Cette activité peut être suivie d'un examen des valeurs qui sous-tendent l'action collective, avec par exemple l'exercice « Deux visions du monde », ou d'une analyse des interventions en relation avec la violence, avec l'exercice « Le travail de jeunesse en réponse à la violence », dans la section sur les thèmes du conflit de ce chapitre.

Idées d'action

Vous pouvez encourager les participants à explorer d'autres actions et initiatives mises en œuvre par des organisations sur des questions pertinentes pour les jeunes dans le contexte de conflit, et dont l'impact est significatif. Vous pouvez notamment vous référer aux sites War Child (www.warchild.nl), UNOY (www.unoy.org), YAP (www.yap.org).

À distribuer 1**Cas 1 : Red Shirt for Burma campaign (Campagne « Un tee-shirt rouge pour les Birmans »)**

Cette campagne a été initiée en signe de solidarité envers les moines birmans qui avaient été brutalisés par la police birmane lors de leurs manifestations pacifiques contre le régime en 2007. L'objectif de ce témoignage de solidarité à grande échelle était de montrer que les citoyens du monde entier étaient sensibles à leur sort. Le message de la campagne, « Portez du rouge le vendredi 28 septembre », a été relayé dans le monde entier par voie électronique et dans des forums en ligne comme MySpace, Facebook, YouTube et divers blogs.

Global Voices :

<http://globalvoicesonline.org/2007/09/28/china-bloggers-side-with-burmese-monks/>

Facebook :

www.facebook.com/home.php#/group.php?sid=28810eb1120fb44e4d9e07d1bd603896&gid=18262859152&ref=search



« L'inaction des gens de bien suffit au triomphe du mal. »⁹

Edmund Burke

Questions à examiner :

Où se situe cette action dans le modèle ci-dessus ? Dans quelle mesure touche-t-elle au comportement de l'élite durant le conflit ? Dans quelle mesure le changement de comportement de l'élite birmane est-il possible grâce au soutien du niveau intermédiaire (dans ce cas, les moines birmans) ? Quel effet a-t-elle sur les attitudes de la base ? Pensez-vous que cette campagne traite de la cause du conflit ? Pourquoi ? Pourquoi pas ?

Pensez-vous que cette campagne traite de la cause du conflit ? Pourquoi ? Pourquoi pas ?

**Cas 2 : Indymedia.org**

L'Independent Media Centre est un collectif regroupant des organisations de médias indépendants et des centaines de journalistes dont l'objectif est d'offrir une couverture médiatique non marchande, à partir de la base. L'organisation a été créée en 1999 par divers organismes indépendants et alternatifs pour couvrir les manifestations contre le sommet de l'Organisation mondiale du commerce à Seattle. Grâce à son site web, le centre permet la publication en temps réel de rapports, de photos et de bandes audio et vidéo.

Le site, visité par plus de deux millions d'individus, est apparu sur America Online, Yahoo, CNN, BBC Online, ainsi que sur de nombreux autres sites. Grâce à un réseau autonome et décentralisé, des centaines d'activistes de l'information ont constitué des centres de médias indépendants à Londres, au Canada, à Mexico, à Prague, en Belgique, en France et en Italie.

www.indymedia.org/pt/index.shtml

Questions à analyser :

Où se situe cette organisation dans le modèle ci-dessus ? Dans quelle mesure cette organisation vise-t-elle à changer les attitudes, le comportement ou encore les contradictions ? Pensez-vous qu'il s'agisse là d'une façon effective de gérer les conflits ?



Cas 3 : Campagne « Tous différents – Tous égaux »



La campagne « Tous différents – Tous égaux » est une campagne en faveur de la diversité, des droits de l'homme et de la participation, organisée par le Conseil de l'Europe en partenariat avec la Commission européenne et le Forum européen de la jeunesse. Son objectif est d'encourager les jeunes et de

leur permettre de participer à la construction de sociétés pacifiques, fondées sur les droits de l'homme, la diversité et l'inclusion, et sur les valeurs de respect, de tolérance et de compréhension mutuelle.

La première campagne « Tous différents – Tous égaux », conduite en 1995, visait à promouvoir la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et l'intolérance. La deuxième campagne, pour laquelle avaient été conservés le même slogan et le même logo, a été menée entre juin 2006 et septembre 2007 afin de mettre en exergue la dimension positive des valeurs exprimées par l'idée « Tous différents – Tous égaux ».

La campagne ciblait essentiellement les jeunes de 12 à 30 ans vivant en Europe, ainsi que les organisations de la société civile, les organisations et initiatives de jeunesse, et les écoles.

http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/Education_Pack_en.pdf

Questions à analyser :

À quel(s) niveau(x) du triangle la campagne essaie-t-elle d'opérer un changement ? Quel niveau la campagne vise-t-elle ? Dans quelle mesure ce type de campagne aborde-t-il les différents stades du conflit (pré-, durant et postconflit) ? Quels sont les principaux sujets du conflit que cette campagne tente de traiter ?



Jus ou gâteau ?

Adapté par Yael Ohana d'un exercice similaire publié par PeaceQuest en Suède (www.peacequest.se), en référence à un autre exercice similaire publié dans Repères Juniors (Conseil de l'Europe, Direction de la jeunesse et du sport, Repères Juniors – Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les enfants, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2007, www.coe.int/compass), et intitulé « La bataille pour l'orange »

L'activité vise à favoriser une meilleure compréhension des solutions de coopération au moyen d'un jeu de rôle concret. Elle traite des différentes approches de la gestion des conflits, qui sont présentées au chapitre 4.

Questions traitées

- Gestion du conflit
- Solutions « gagnant-gagnant »
- Coopération

Objectifs

- Encourager les participants à réfléchir à leur propre approche du conflit
- Faire réfléchir les participants à la façon dont ils gèrent les conflits concrètement
- Mettre les participants au défi de travailler sur des solutions « gagnant-gagnant »
- Pratiquer les approches qui conduisent à des solutions « gagnant-gagnant »



Niveau
de complexité : 3



Taille
du groupe : 5-30

Matériels

Tableau de conférence et stylos pour l'animateur

Préparation

Matérialiser une ligne pour diviser la pièce en deux au moyen de ruban adhésif. Faute du matériel nécessaire, la ligne peut être imaginaire.

Instructions

1. Expliquez aux participants la finalité et les objectifs de l'exercice en précisant qu'il fait appel à un jeu de rôle qui s'effectuera en groupes de deux.
2. Invitez les participants à former des paires, si possible avec des personnes qu'ils ne connaissent pas très bien. Expliquez-leur que, dans chaque paire, un des membres jouera le représentant d'une usine de jus de fruits tandis que l'autre jouera le rôle du représentant d'une usine de gâteaux. Ensemble, ils vont devoir trouver une solution de coopération à leur problème commun qui leur sera expliqué dans la prochaine étape des instructions. Demandez aux participants de s'asseoir par deux. Si besoin, ils peuvent prendre des notes pendant que vous leur présentez l'histoire.



Durée :
2 heures

3. Demandez à deux paires (soit quatre participants) de jouer le rôle d'observateurs.
4. Racontez ensuite l'histoire qui figure dans l'encadré ci-après.

Imaginez un petit matin frais et vivifiant dans un village reculé. Le village, très petit, ne compte que quelques maisons et deux grandes usines. L'une des usines produit du jus d'orange et l'autre des gâteaux à l'orange. Chaque matin, à 6 heures, un gros camion transportant des oranges s'arrête au carrefour entre les deux usines et décharge ses six tonnes de fruits. Ce matin, il est arrivé quelque chose et le chargement ne pèse que la moitié de son poids habituel. Seules trois tonnes d'oranges ont été livrées. Lorsque les employés des deux usines sortent pour venir chercher les oranges dont ils ont besoin pour la journée, ils découvrent qu'il n'y a assez d'oranges que pour une seule des usines.

Vous pouvez raconter l'histoire une deuxième fois pour vous assurer que tous l'ont bien comprise.

5. Invitez à présent les paires à trouver un lieu où travailler tranquillement pour trouver une solution de coopération au problème décrit dans l'histoire. Donnez à chaque paire au moins 15 minutes pour réfléchir. Chaque groupe doit noter sa solution sur une feuille de papier et se demander en quoi il s'agit d'une véritable solution de coopération.

Débriefing

1. Pour commencer, demandez aux participants d'échanger leurs expériences de l'exercice :
 - que pensez-vous de la recherche d'une solution de coopération ?
 - était-ce différent des approches habituelles de résolution que vous utilisez ? Le cas échéant, en quoi ?
 - la discussion vous a-t-elle permis d'aboutir à ce que vous souhaitiez ?
 - certains parmi vous n'ont-ils pas obtenu ce qu'ils souhaitaient à l'issue de la discussion ?
 - quel était votre objectif ?
 - avez-vous su exprimer clairement à votre partenaire quel était votre objectif et ce que vous souhaitiez obtenir à l'issue de la discussion ?
 - pensez-vous que votre partenaire vous ait compris ?
 - a-t-il été difficile de trouver une solution de coopération ?
 - si oui, d'où venait la difficulté ?
 - êtes-vous satisfait du résultat ?
 - pensez-vous que la solution que vous avez choisie avec votre partenaire répondait à vos besoins ?
 - à votre avis, les besoins de votre partenaire ont-ils été satisfaits ?
2. Invitez les observateurs à faire part de leurs commentaires sur la façon dont les équipes ont travaillé ensemble et communiqué :
 - comment les paires ont-elles travaillé ensemble ?
 - avez-vous le sentiment qu'elles ont coopéré ?

- que pensez-vous de leur communication ?
 - sur quoi la discussion était-elle centrée ?
 - comment les paires sont-elles parvenues à une solution de coopération ?
3. Demandez ensuite à chaque paire de présenter sa solution. Chacune doit expliquer pourquoi elle pense qu'il s'agit d'une solution de coopération. L'animateur doit noter les différentes solutions proposées sur le tableau de conférence.
 4. Commencez ensuite une discussion sur la nature des solutions de coopération et la façon d'y parvenir :
 - à la lumière des solutions de coopération présentées, quelles sont selon vous les principales caractéristiques que présente ce type de solution ?
 - qu'avez-vous fait pour parvenir à cette solution ? qu'est-ce que cela a exigé de chacun des membres des paires (attitudes, communication, etc.) ?
 - quelles autres techniques sont envisageables pour parvenir à des solutions de coopération ?
 5. Terminez le débriefing en faisant le lien entre les solutions de coopération et des situations de conflit réelles :
 - y a-t-il une situation de conflit réelle que vous avez vécue ou dont vous avez été témoin qui aurait pu être gérée de façon appropriée au moyen d'une solution de coopération ?
 - quelles approches ou techniques auraient pu être utiles pour la gestion de ce conflit ?
 - qu'est-ce qui a empêché de parvenir à une solution de coopération dans le conflit que vous décrivez ?
 - que faites-vous au quotidien pour favoriser des solutions de coopération aux conflits auxquels vous êtes confronté ?
 6. Procédez à une brève évaluation de l'exercice en faisant le tour des participants pour leur demander leurs impressions au sujet de ce qu'ils ont appris et comment appliquer leurs enseignements dans les contextes du travail de jeunesse auxquels ils participent au quotidien.

Suggestions de suivi

- Poursuivre l'exercice avec une session qui développe les différentes approches du conflit (voir chapitre 4).
- Trouver des idées sur la façon de gérer les conflits au sein des groupes.
- Tenter de trouver des solutions de coopération aux conflits contemporains.

Idées d'action

Vous pouvez envisager d'utiliser cette technique avec votre groupe pour travailler sur un conflit réel qui affecte différentes parties au sein de votre organisation/communauté.

Forcer le cercle

Source : « *Tous différents – Tous égaux* », Kit pédagogique – Idées, ressources, méthodes et activités pour l'éducation interculturelle informelle avec des adultes et des jeunes, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2^e édition révisée et actualisée, 2004, www.coe.int/compass

Il s'agit d'une activité « physique » conçue pour aider les participants à comprendre les sentiments d'inclusion et d'exclusion. Elle tente de démontrer, par la discussion, que les questions d'inclusion et d'exclusion peuvent devenir des causes de conflit dans les sociétés contemporaines.

Questions traitées

- Les relations majorité/minorité
- L'inclusion/l'exclusion, les relations *insider/outsider* (ceux qui sont dedans/ ceux qui sont dehors)
- Les mécanismes politiques et sociaux qui divisent la société et peuvent causer des conflits sociaux

Objectifs

- Faire l'expérience de l'appartenance à un groupe majoritaire et à un groupe minoritaire
- Analyser les stratégies que nous déployons pour nous faire accepter dans la société
- Être conscient des moments où nous apprécions le fait de faire partie de la majorité et ceux où nous préférons faire partie de la minorité

Matériels

Du papier et des stylos pour les observateurs

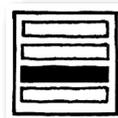
Une montre ou un chronomètre

Préparation

Prévoir un espace suffisamment grand pour que les participants puissent y former des cercles de six à huit personnes.

Instructions

1. Répartissez les participants en sous-groupes de six à huit.
2. Demandez à chaque groupe de désigner un « observateur » et un « outsider ».
3. Demandez aux autres membres du groupe de se tenir épaule contre épaule et de former un cercle aussi impénétrable que possible.
4. Expliquez-leur que « l'outsider » doit tenter de pénétrer en force dans le cercle, tandis que les autres s'efforcent de l'en empêcher.
5. Demandez à l'observateur de prendre des notes sur les stratégies utilisées par « l'outsider » et par ceux qui forment le cercle, ainsi que de chronométrer le temps imparti.



Niveau
de complexité : 2



Taille du groupe :
6-8 participants
par cercle



Durée :
40 minutes

Après deux ou trois minutes, que « l'outsider » ait réussi ou non à entrer dans le cercle, demandez à un autre participant de jouer le rôle de « l'outsider ».

L'activité prend fin lorsque tous les participants désireux de « forcer le cercle » ont fait une tentative.

Débriefing

Réunissez tous les participants pour parler de ce qui s'est passé et de ce qu'ils ont ressenti.

Commencez en demandant aux joueurs :

- qu'avez-vous ressenti en tant que maillon du cercle ?
- qu'avez-vous ressenti en tant qu'« outsider » ?
- est-ce que ceux qui sont parvenus à « forcer le cercle » ressentent quelque chose de différent de ceux qui n'y sont pas parvenus ?

Demandez ensuite aux observateurs :

- quelles stratégies les « outsiders » ont-ils utilisées ?
- quelles stratégies les participants formant le cercle ont-ils employées pour empêcher les « outsiders » d'y pénétrer ?
- quel rôle le sentiment d'agression a-t-il joué durant l'exercice ?

Enfin, demandez à l'ensemble des participants :

- dans la réalité, quand appréciez-vous d'être un « outsider » ou une minorité, et quand préférez-vous faire partie du groupe ou de la majorité ?
- en situation de conflit, qui est perçu comme le groupe le plus puissant ? et comme le groupe le plus faible ?
- dans la société, le cercle peut représenter les privilèges, l'argent, le pouvoir, le travail ou le logement. Quelles stratégies les « outsiders » déploient-ils pour accéder à ces ressources ?
- comment les « insiders » parviennent-ils à préserver leur position ?
- comment ces relations évoluent-elles en situation de conflit ? Restent-elles les mêmes ? Se renforcent-elles ? Sont-elles affaiblies ?
- comment les alliances évoluent-elles ?

Conseils pour l'animateur

Cette activité est assez physique et demande aux participants de courir et de se toucher. Il est donc important au préalable de renforcer la confiance entre les participants. L'activité ne convient pas à des personnes à mobilité réduite. Si votre groupe est mixte et comporte des personnes qui observent des principes religieux stricts ou des participants provenant de différentes parties à un conflit, il est important de vérifier que l'activité ne met personne mal à l'aise avant de commencer.

Il sera utile que vous donniez aux observateurs des instructions concrètes, comme prendre des notes sur :

- ce que se sont dit les participants formant le cercle et ce qu'ils ont dit à « l'outsider » ;

- ce qu'ont fait les membres du cercle pour empêcher « l'outsider » d'y pénétrer ;
- ce qu'a dit « l'outsider » ;
- ce qu'a fait « l'outsider ».

Cette activité exige beaucoup d'énergie de la part des joueurs. En principe, à moins que les relations au sein du groupe ne soient médiocres, aucune agressivité ne doit s'exprimer, mais vous pouvez insister sur ce point auprès des participants.

Avant de passer à une évaluation structurée, il est recommandé de laisser les participants commenter informellement ce qui s'est passé.

Suggestions de suivi/variantes de l'exercice

Si les joueurs sont suffisamment nombreux pour former plusieurs cercles, vous pouvez demander dès le début à chaque groupe de se donner un nom ; cela renforcera le sentiment d'identité du groupe. Vous pouvez ensuite jouer en faisant en sorte que « l'outsider » vienne toujours d'un groupe extérieur. Après avoir essayé de forcer tous les cercles, avec succès ou non, « l'outsider » devra revenir à son groupe. Cela accentuera également l'impression de solitude de « l'outsider ».

Suggérez aux participants d'indiquer comment ils pourraient être plus conscients de leur propre comportement et à quel moment il peut leur arriver, involontairement, d'exclure les autres du « groupe ». Par exemple, y a-t-il des représentants de toutes les composantes de la communauté locale dans les groupes, les clubs, les sociétés ou les organisations locales ? Pourraient-elles s'y joindre si elles le souhaitent ? Qu'est-ce qui les en empêche ? Qu'est-ce qui pourrait les y encourager ? Décidez des mesures que vous pourriez prendre pour faire en sorte que la possibilité de participer soit accessible à tous.

Après avoir examiné les mécanismes de l'exclusion et vous être interrogé sur les principes en vertu desquels nous excluons les personnes différentes, vous pouvez essayer l'activité « Reconnaître les différences » qui permet de réfléchir au mélange de caractéristiques propre à chacun de nous, que nous partageons avec certains individus mais pas tous, et qui célèbre la différence.

Le fait de maintenir certains individus « hors du cercle » et des exemples comme exclure des élèves de l'école par des brimades, priver certains de l'accès à certaines ressources ou à certains clubs sociaux au moyen de règles discriminatoires, constituent autant d'expressions de la violence. Vous pouvez envisager d'examiner ces attitudes et d'autres pratiques injustes, et de rechercher des solutions à ces problèmes à l'aide de l'activité « La ruée vers la richesse et le pouvoir ».

Il est souvent plus facile d'examiner des exemples de discrimination dans lesquels des individus sont maintenus « hors de cercles » qui symbolisent l'école, l'emploi ou des clubs sociaux, par exemple. Toutefois, il existe des cas réels où des individus tentent d'échapper à certains cercles, comme les femmes enfermées dans le cercle familial. Si le groupe souhaite explorer ces questions, il peut essayer l'activité « La violence dans ma vie », fondée sur une discussion au sujet de la violence à l'encontre des femmes.

L'éventail des mécanismes d'intervention

Source : Hulley, C., Youth Peace Building Training – Sudan, Trainers Manual : A Toolkit for Training Young Peace Builders, Centre for the Study of Violence and Reconciliation (CSV) et International Rescue Committee (IRC), Afrique du Sud, 2007, www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&id=32712&type=Document

Les définitions sont adaptées de Assefa, H., « Spectrum of Interventions », in *Peace and Reconciliation as a Paradigm*, Monograph Series, 1, Nairobi Peace Initiative, Nairobi, 1993.

Cet exercice permet aux participants de se familiariser avec les différents mécanismes d'intervention.

Questions traitées

- Interventions en matière de conflit
- Réconciliation

Objectifs

- Encourager les participants à utiliser les différents mécanismes d'intervention
- Améliorer leur compréhension du mécanisme de réconciliation

Matériels

Préparation de 16 cartes par groupe (huit comportant les termes, huit les définitions) ; au moins deux séries de cartes sont nécessaires. Prévoir plusieurs exemplaires du document présentant les divers mécanismes de gestion des conflits et les techniques d'intervention.

Préparation

Préparer les cartes et les documents à distribuer aux participants.

Instructions

1. Répartissez les participants en deux groupes et remettez 16 cartes à chacun (huit comportant les termes, huit les définitions).
2. Demandez à chacun des groupes de trouver la définition qui correspond à chacun des termes. Vous pouvez aider les participants à comprendre les définitions si nécessaire.
3. Cette tâche terminée, invitez les participants dans chaque groupe à classer les paires de cartes (le terme et sa définition) depuis le plus haut niveau d'intervention jusqu'au niveau minimal d'intervention. Demandez-leur ensuite de se déplacer pour examiner les classements établis par le/les autre(s) groupe(s).



Niveau de complexité : 3



Taille du groupe : minimum 6, maximum 30



Durée : 1 heure

4. Demandez à chacun des groupes de rejoindre un autre groupe pour partager et échanger des commentaires sur la façon dont ils ont associé les termes et leur définition, et établi leur classement.

Débriefing (40 minutes)

- Que pensez-vous de cet exercice ? Était-il difficile/facile ?
- Comment s'est passé le travail en groupe ? Tous les membres ont-ils participé sur un pied d'égalité ? Comment ?
- Qui a pris la direction des opérations ?
- Qu'avez-vous appris grâce à cet exercice ?
- Quelles interventions avez-vous déjà utilisées, le cas échéant ?
- En quoi cet exercice vous a-t-il fait réfléchir à votre manière d'agir ?
- Quelles interventions êtes-vous à présent le plus susceptible d'utiliser dans votre pratique quotidienne ?
- Quels sont les mécanismes d'intervention que vous préféreriez ne pas avoir à utiliser ?

Conseils pour l'animateur

Vous devez préparer les cartes et documents à distribuer avant la session. Vous devrez peut-être préciser que les termes ne forment pas nécessairement une suite logique. Cet exercice vise à présenter tout l'éventail des façons dont les individus répondent aux conflits et à clarifier les niveaux de participation respective.

Suggestions de suivi

Cet exercice peut être suivi d'autres exercices consacrés aux solutions de coopération, voire par n'importe quel exercice sur la médiation ou la négociation.

Idées d'action

À la lumière de cet exercice, vous pouvez reconsidérer votre stratégie d'intervention en déterminant à quel moment telle ou telle intervention ne convient pas à une situation de conflit particulière. Vous pouvez illustrer vos conclusions au moyen d'un graphique ou d'une affiche.

À distribuer

Jugement	La décision, à un niveau supérieur, est du ressort de cours ou de tribunaux internationaux. La participation, si elle est plus importante que dans le cas de l'usage de la force, est réduite du fait de la prise de décision par une tierce partie. La réglementation et la gestion du conflit sont au premier plan et des mécanismes onéreux sont mis en place pour assurer la sécurité, par exemple, des forces pour le maintien de la paix.
Arbitrage	Une tierce partie participe aux efforts de résolution. Les deux parties ont voix au chapitre pour déterminer qui prendra la décision finale quant à la solution à appliquer, et il arrive que la loi soit invoquée comme base ultime pour la prise de décision. La tierce partie a dans ce cas également le pouvoir d'imposer une solution aux belligérants. Que les parties acceptent ou pas l'issue, le niveau de participation est élevé.
Conciliation	Une tierce partie joue le rôle d'intermédiaire entre les parties, généralement dans le cadre d'une rencontre.
Facilitation	Une tierce partie impartiale participe à l'amélioration de la communication entre les parties, généralement dans le cadre d'une rencontre.
Force	Processus par lequel la paix est imposée par une force militaire externe. Le niveau de participation des belligérants est faible et le processus néglige ou étouffe bien souvent les racines profondes du conflit.
Médiation	Processus par lequel une tierce partie, appelée médiateur, facilite la résolution d'un conflit sans toutefois avoir le pouvoir d'imposer une solution aux parties. Le rôle de cet intervenant est de faciliter l'obtention de solutions réalisables pour l'ensemble des parties.
Négociation	Tentative pour parvenir à une solution qui réponde aux intérêts de l'ensemble des parties concernées, au moyen de discussions entre les parties elles-mêmes. La négociation implique un niveau très élevé de participation, l'ensemble des parties concernées étant engagées dans la recherche collective d'une solution au problème. La négociation politique peut dériver vers une coercition visant à imposer les décisions prises, mais chaque partie dispose toutefois d'une marge de manœuvre.
Réconciliation	Processus qui implique la restructuration des relations entre les parties au conflit pour restaurer des relations pacifiques. Par-delà la résolution, les parties concernées s'engagent dans une analyse approfondie des relations, des perceptions, des attitudes et des hostilités, pour tenter de les transformer en harmonie et en solidarité.



Je ne t'entends pas ! Est-ce que tu écoutes ?

Source : *International Peace Research Association (IPRA) en collaboration avec l'Unesco, Handbook Resource and Teaching Material in Conflict Resolution, Education for Human Rights, Peace and Democracy (IPRA et Unesco, 1970), http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=4010&URL_DO=DO_PRINTPAGE&URL_SECTION=201.html*

L'écoute active est une condition indispensable à la gestion des conflits et à la coopération au sein du groupe. L'escalade des conflits et leurs conséquences négatives proviennent souvent du fait que les parties ne prennent pas en considération, ne respectent pas et n'essaient pas de comprendre ni d'écouter les points de vue de l'autre. Cet exercice a été conçu pour aider les participants à comprendre la différence entre écouter et entendre, et les sensibiliser au rôle de la communication dans la transformation des conflits.

Questions traitées

- L'écoute active
- Le conflit

Objectifs

- Apprendre aux participants à s'écouter mutuellement
- Mieux comprendre les sentiments des autres et être capable de communiquer avec eux, en évitant ainsi les incompréhensions et les jugements erronés qui sont autant d'obstacles à une relation pacifique

Matériels

Une pièce d'une taille suffisante compte tenu de votre groupe (ou un espace ouvert), des feuilles de papier, des crayons, un tableau noir et des craies

Préparation

Cet exercice peut mieux fonctionner en n'informant pas les participants qu'il concerne l'écoute active mais en leur indiquant qu'il porte sur les capacités de communication en général.

Instructions

L'écoute active requiert en premier lieu une attitude de respect envers l'orateur et la volonté de le comprendre lui, ainsi que le message qu'il délivre. Cela implique de se concentrer sur la teneur du message. Ce faisant, l'orateur et celui qui l'écoute développent des capacités de communication, et celui qui écoute en apprend davantage sur l'orateur en tant qu'individu.

Il est important de faire la différence entre entendre et écouter. Généralement, nous entendons les autres sans véritablement écouter ce qu'ils disent. L'écoute est



Niveau
de complexité : 2



Taille
du groupe :
minimum
3 ou un groupe
divisible par 3



Durée :
60 minutes
selon la taille
du groupe

une démarche plus complexe car elle demande d'interpréter et de comprendre l'orateur sans le juger. Cette compréhension peut être approfondie en se concentrant non seulement sur le contenu du message mais également sur le langage corporel de l'orateur. Interroger l'orateur peut aussi améliorer cette compréhension si les questions ne sont pas menaçantes. L'écoute est un processus d'apprentissage à double sens qui se déroule entre l'orateur et celui qui l'écoute.

1. Présentez cet exercice aux participants comme l'opportunité de découvrir l'importance de la communication. L'un des objectifs en est effectivement le renforcement de leurs capacités dans le domaine de la communication, qui est une condition essentielle à un travail efficace avec les conflits et les groupes. Si vous travaillez avec un groupe au sein duquel le conflit est « présent » (par exemple, quelques membres ne s'apprécient pas et, à la suite d'une dispute, certains ne veulent pas participer), l'exercice peut alors être utilisé comme un moyen d'aborder les problèmes sous-jacents dans le groupe, ainsi que pour apprendre l'écoute active. Servez-vous de la présentation ci-dessus pour faire votre introduction.
2. Répartissez les participants en petits groupes de trois personnes. Vous pouvez procéder au hasard ou, si vous pensez que cela peut renforcer la coopération dans le groupe à long terme, faire en sorte que certains individus fassent partie d'un même groupe.
3. Expliquez aux participants que, dans chacun des groupes, il y aura un orateur, un auditeur et un rapporteur. Si vous travaillez avec un groupe qui n'est pas affecté par un conflit, l'orateur devra réfléchir à une histoire intéressante, un problème ou un conflit qu'il a vécu. Si votre groupe est touché par un conflit, l'orateur devra raconter à sa manière l'histoire de ce conflit. L'auditeur devra écouter activement son histoire et répondre en utilisant la paraphrase et le résumé. La paraphrase consiste à raconter la même histoire avec des mots différents. Le résumé consiste à raconter l'histoire dans une version abrégée et concise, en utilisant moins de mots et moins de temps. Le rapporteur prendra note de la conversation. Donnez aux groupes un peu de temps pour se mettre d'accord sur la répartition des rôles.
4. Chaque orateur aura cinq minutes pour raconter son histoire. L'auditeur doit écouter activement, en suivant ce que l'orateur dit et en lui faisant savoir qu'il comprend l'histoire et est sensible aux émotions et sentiments exprimés. Par exemple, au sein du groupe A, le participant n° 1 raconte un incident qui l'a profondément affecté (son message doit véhiculer son histoire et son ressenti). Le participant n° 2 doit ensuite paraphraser le message reçu. Les deux participants doivent s'abstenir de tout jugement et critique. Dans chaque groupe, le rapporteur prend note de l'histoire paraphrasée et juge de la qualité de l'écoute de l'auditeur. Le rapporteur reconsidère ensuite son analyse avec les deux participants. En cas de désaccord, le rôle du rapporteur sera de régler le différend en paraphrasant et en résumant à son tour le contenu de la discussion.
5. Répétez l'exercice de telle sorte que, dans chaque groupe, tous les membres puissent jouer chacun des rôles (orateur, auditeur, rapporteur). Chaque participant devra relater une autre histoire ou changer une partie de l'histoire.

Débriefing

Commencez par demander aux participants ce qu'ils ont pensé de l'exercice :

- était-il difficile de raconter l'histoire d'un conflit ? si oui, pourquoi ?
- en tant qu'auditeur, qu'est-ce qui était le plus difficile ?

- qu'est-ce que les rapporteurs ont observé ? qu'est-ce qui a paru compliqué/difficile aux orateurs et aux auditeurs ?
- selon vous, quel rapport pourrait-il y avoir entre cet exercice et le conflit ?

Passer au débriefing pour examiner les caractéristiques d'une écoute active :

- qu'est-ce qui fait qu'une écoute est active ?
- en tant qu'auditeur, quelles techniques avez-vous utilisées pour mettre en œuvre une écoute active ?
- la reformulation de l'histoire a-t-elle aidé l'orateur et l'auditeur à mieux se comprendre ? comment/pourquoi ?
- en quoi l'écoute active se distingue-t-elle de la manière dont on écoute/entend habituellement ?

Poursuivez en replaçant l'utilisation de l'écoute active dans des situations de conflit concrètes :

- décrivez une situation de conflit que vous avez vécue, dans laquelle l'écoute active aurait pu être utile ou présenter un intérêt ;
- à votre avis, pourquoi aurait-elle été utile ?
- à votre avis, pourquoi l'écoute active aurait-elle pu contribuer à une gestion efficace et pacifique du conflit concerné ?
- quels sont les types de conflits que l'on peut traiter avec les techniques d'écoute active ? quels sont les types de conflits qui ne se prêtent pas aux techniques de l'écoute active ?

Conseils pour l'animateur

Si vous encadrez un stage de formation pour travailleurs ou responsables de jeunesse qui interviennent généralement auprès de groupes de jeunes, vous pouvez également utiliser ces questions dans le débriefing pour favoriser une réflexion sur l'utilisation de l'écoute active dans le travail de jeunesse :

- pensez-vous pouvoir utiliser les techniques de l'écoute active dans votre travail sur les conflits avec les jeunes ou avec des jeunes en situation de conflit ?
- comment pouvez-vous l'utiliser et dans quelles circonstances ? en tant que facilitateur d'expériences éducatives pour les jeunes, que pensez-vous devoir savoir pour être capable de travailler avec l'écoute active ?

Suggestions de suivi/variantes de l'exercice

Déroulez le jeu de rôle une seconde fois en demandant aux participants de repérer les caractéristiques de l'écoute active identifiées lors de la réflexion. Demandez aux observateurs d'évaluer dans quelle mesure l'efficacité de la communication a été renforcée.

Idées d'action

Vous pouvez encourager les participants à utiliser cette méthode (un orateur, un auditeur et un rapporteur) lors de leurs réunions, pour améliorer leur capacité à l'écoute active.

Le ton monte !

Cet exercice a été imaginé par Ditta Dolejšiová sur la base de deux exercices contenus dans le manuel de l'International Peace Research Association (IPRA), en collaboration avec l'Unesco, Handbook Resource and Teaching Material in Conflict Resolution, Education for Human Rights, Peace and Democracy (IPRA et Unesco, 1970).

Voir http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=4010&URL_DO=DO_PRINTPAGE&URL_SECTION=201.html et Echavarría, C. V., et al., « Paz Joven, Potenciales Para La Vida, Propuesta Educativa de los Jóvenes Constructores de Paz », Bogota, Colombie, 2006, www.plan.org.co/msites/jcp/talleres/antecedentes.pdf

Cet exercice propose de pratiquer la communication non violente et de constater comment, en modifiant notre approche de la communication au quotidien, nous pouvons promouvoir une culture de paix et de non-violence. Il favorise par ailleurs l'expression d'émotions diverses dans un environnement sécurisé, afin d'amener les participants à prendre conscience de leurs propres sentiments et émotions, à identifier la façon dont ils se manifestent et à apprendre à les gérer.

Questions traitées

- La communication non violente
- L'utilisation de la communication non violente dans les situations du quotidien où des conflits surgissent ou peuvent surgir
- L'expression des sentiments et des émotions
- La gestion des émotions
- Les relations/conflits interpersonnel(le)s, intergénérationnel(le)s et de genre

Objectifs

Aider les participants :

- à expérimenter différentes situations de conflit dans lesquelles des émotions surgissent, et la façon dont les individus y réagissent
- à réfléchir aux mots et au ton qu'ils emploient face à leur adversaire en situation de conflit
- à prendre conscience de l'importance de la communication
- à comprendre que l'objectif des efforts déployés pour la transformation d'un conflit est de parvenir à une solution acceptable par tous

Matériels

Des feuilles de papier, des gros crayons de couleur, un tableau de conférence

Préparation

Aucune

Instructions

1. Choisissez le nombre de petits groupes que vous souhaitez former en fonction du nombre de participants et du nombre de situations qui, selon vous, pourraient être examinées de façon appropriée par chacun des groupes dans le temps imparti.



Niveau
de complexité : 3



Taille du groupe :
indifférente,
mais des paires
doivent pouvoir
être formées



Durée :
90 minutes,
selon la taille
du groupe

Proposez une situation à chacun des groupes, éventuellement parmi les suivantes :

- option 1 : un éducateur fait preuve de manque de respect et d'autorité envers l'un de vos amis ;
- option 2 : une personne est jalouse d'une autre ;
- option 3 : un père est violent avec la mère de ses enfants ;
- option 4 : un jeune fait preuve d'agressivité envers un adulte ;
- option 5 : deux voisins se disputent au sujet de la fermeture à clé de la porte d'entrée.

Vous pouvez ajouter ou choisir d'autres situations en fonction du contexte dans lequel vous travaillez.

Une autre possibilité consiste à inviter les participants à échanger au sujet de situations de conflit réelles auxquelles ils sont confrontés, puis à choisir l'une d'entre elles pour travailler en petits groupes.

2. Invitez les groupes à préparer des scènes ou des sketches qui illustrent les situations de conflit, ainsi que le dialogue entre les parties au conflit (techniques du jeu de rôle). Les participants ont 10 minutes pour ce faire.
3. Demandez ensuite aux paires (les deux personnes opposées dans les conflits) de jouer leur scène devant l'ensemble du groupe, chacune à leur tour, tandis que les animateurs et les autres participants notent leurs observations concernant le langage et le comportement des parties au conflit.
4. Invitez ainsi chacun des groupes à jouer leurs sketches tandis que les autres participants notent leurs observations.
5. Demandez ensuite aux participants de partager leurs observations au sujet de chacun des sketches, l'un après l'autre. Quand ils ont terminé et après quelques discussions (le cas échéant), récapitulez et tirez quelques conclusions concernant les objectifs de l'exercice.
6. Proposez enfin aux participants de rejouer leur scène en employant d'autres mots et un langage différent. Pour ce faire, ils peuvent tenir compte des observations qui leur ont été faites par les autres participants durant la discussion.

Débriefing

- Comment les différents personnages se sont-ils comportés ? Quel type de langage ont-ils utilisé ? Qu'avez-vous observé au sujet de leurs réactions et comportements dans les différents jeux de rôle ?
- Quels étaient les sentiments sous-jacents les plus répandus dans les différents sketches ?
- Les différentes réactions étaient-elles appropriées aux situations ? Pourquoi ?
- Certains aspects des comportements ou du langage utilisé durant les jeux de rôle ont-ils intensifié vos sentiments ? Le cas échéant, était-ce un geste ou bien une parole ?
- Comment nous comportons-nous dans les situations où une personne nous embête ?
- Comment exprimons-nous le plus souvent nos sentiments ?

- Avez-vous pu observer des différences ou des similitudes entre les modes d'expression de leurs sentiments par les hommes et les femmes ?
- Qu'est-ce qui vous aide à mieux gérer vos émotions ? Comment gérez-vous la colère, la peur ou la tristesse ?
- En situation de conflit, comment vous assurez-vous que vos sentiments ne vous conduisent pas à une agression ?
- Qu'est-ce qui vous aide en cela ? Qu'est-ce qui ne fait qu'empirer les choses ?
- Quel est le rôle de la communication verbale et non verbale ?
- À laquelle êtes-vous le plus sensible et pourquoi ?
- De quels aspects de la communication devriez-vous vous souvenir en situation de conflit réelle ?

Suggestions de suivi

À ce stade, il pourrait être utile de présenter le concept de la communication non violente tel qu'utilisé par Marshall Rosenberg (voir chapitre 3, p. 141).

À la suite de cet exercice, vous pourriez choisir d'autres exercices axés sur les différents aspects de la communication, et notamment l'écoute active et le langage corporel.

Idées d'action

Vous pourriez envisager d'encourager les participants à être plus attentifs à leurs émotions et à leur impact sur leurs actions dans la vie quotidienne. L'une des façons de faire consiste à les noter dans un journal et à écouter ses propres émotions de façon ouverte et honnête. Cela peut s'avérer un exercice très sain, en particulier en l'absence de tout autre mécanisme de soutien.

Un moment de silence

Source : Hulley, C., Youth Peace Building Training – Sudan, Trainers Manual : A Toolkit for Training Young Peace Builders, Centre for the Study of Violence and Reconciliation (CSV) et International Rescue Committee (IRC), Afrique du Sud, 2007, www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&id=32712&type=Document

En tant qu'activité de groupe, cet exercice peut aider à appréhender l'éventuelle utilité du silence pour la concentration et la communication.

Questions traitées

- Communication
- Formation d'équipe
- Stabilisation

Objectifs

Aider les participants :

- à faire l'expérience de la force du silence
- à utiliser le silence à la manière d'un « tampon », comme une opportunité de changer de vitesse, une source d'inspiration et/ou de guérison

Matériels

Aucun

Préparation

Préparer un large espace vide

Instructions

1. Présentez aux participants l'idée de cet exercice en prononçant quelques phrases comme celles-ci :

« Apparemment, un moment de silence est une chose simple, qui ne représente aucune menace mais, dans beaucoup de sociétés, la parole, le bruit et l'activité sont très largement plus gratifiants. Il arrive que nous utilisions le silence de façon destructrice, pour boudier, pour punir un enfant ou une personne que nous aimons pour leur mauvais comportement. Par conséquent, lorsque des personnes sont invitées au silence pour ce qu'il est, en tant que source d'inspiration et d'apaisement, nombreuses sont celles qui se sentent mal à l'aise, ne sachant pas quoi en attendre, peut-être à cause d'expériences déplaisantes par le passé. »

Un moment de silence n'est pas du temps « libre ». Assurez-vous d'en profiter pleinement en restant concentrés et présents.

2. Invitez les participants à trouver un endroit dans la pièce où ils se sentent bien.
3. Signalez clairement le moment où le silence commence et se termine. Vous pouvez par exemple taper dans vos mains au début et à la fin, ou bien vous servir d'un instrument de musique.



Niveau
de complexité : 2



Taille du groupe :
indifférente



Durée :
10-20 minutes

Débriefing

- Était-il difficile de rester silencieux ? Pourquoi ?
- À quoi pensiez-vous pendant ce moment de silence ?
- Que signifie le silence pour vous ?
- En quoi le silence peut-il contribuer à la transformation des conflits ?
- Comment gérez-vous de tels moments dans la vraie vie ?

Conseils pour l'animateur

Un moment de silence peut sembler approprié pour une réunion, lors d'un atelier ou d'une session, parce qu'il concerne un groupe qui fonctionne selon des règles différentes de celles de la communauté qui l'entoure. Le silence peut servir de « tampon », être l'occasion de changer de vitesse, de passer d'une réalité à une autre, voire être une source d'inspiration et de guérison.

Pour soulager l'inconfort initial, vous pouvez suivre les lignes directrices ci-après :

- pour proposer un moment de silence, attendez la troisième ou quatrième session de votre activité, quand vos participants auront développé un sentiment de groupe suffisamment fort pour supporter et partager le silence sans se sentir mal à l'aise ;
- avant de proposer cet exercice, il faut l'expliquer afin que les participants sachent quoi en attendre et ce que l'on attend d'eux. Présentez ce moment comme l'opportunité de changer de vitesse et d'entrer en contact avec ses propres sentiments. Utilisez l'explication qui vous paraît la plus naturelle mais ne faites pas de discours moral. Les participants doivent être invités à participer à l'exercice et non y être contraints ;
- déterminez à l'avance un signal qui mettra un terme au silence, afin que les participants soient prévenus.

L'exercice peut être utile pour rassembler les participants après un jeu de rôle ou un exercice de simulation, lorsqu'un temps de réflexion est nécessaire avant une discussion élargie. Il peut aussi aider les participants à se calmer.

Suggestions de suivi

Tout autre exercice convient en guise de suivi car, après ce moment de récupération, les participants ont très probablement l'esprit parfaitement clair.

Idées d'action

Encore une fois, ce temps peut être utilisé pour la réflexion et la rédaction d'un journal, mais il est important de ne pas le remplir d'activités à tout prix à moins qu'il ne soit urgent de noter quelque chose. Il s'agit d'un espace pour simplement « être ».

L'affaire Arbor Alma

Développé par Ditta Dolejšiová sur la base du jeu de rôle Mari Moa produit par Responding to Conflict et publié dans Hulley, C., Youth Peace Building Training – Sudan, Trainers Manual : A Toolkit for Training Young Peace Builders, Centre for the Study of Violence and Reconciliation (CSVR) et International Rescue Committee (IRC), Afrique du Sud, 2007, www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&id=32712&type=Document

Cet exercice d'apprentissage expérientiel utilise les techniques du jeu de rôle et de la simulation pour inviter les participants à améliorer leurs capacités en matière de transformation des conflits en général et de médiation en particulier.

Questions traitées

- Développement de stratégies
- Approche de la transformation des conflits
- Capacités en matière de médiation

Objectifs

- Créer un espace dans lequel les participants peuvent développer leurs capacités en matière de transformation des conflits, et notamment l'écoute active, la reformulation et la remise en contexte, avec un accent sur les intérêts et besoins sous-jacents
- Encourager la réflexion créative pour la recherche de solutions qui transcendent le conflit et répondent aux besoins de chacun
- Encourager les participants à s'impliquer activement dans un processus d'apprentissage dynamique

Matériels

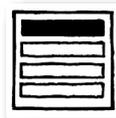
- Documents : jeu de rôle Arbor Alma (document 1), description des différents rôles (document 2)
- Tableau de conférence, marqueurs, feuilles de papier et stylos
- Facultatif : caméra vidéo (si possible), pour filmer la médiation, analyser ce qui s'est passé et envisager l'évolution possible du scénario

Préparation

Les animateurs doivent préparer l'espace où va se dérouler la médiation ainsi que l'ensemble des matériels, y compris des exemplaires des documents à distribuer.

Instructions

1. Lisez au groupe le document 1 (l'histoire du conflit à Arbor Alma), qui présente le scénario complet et une description du déroulement de l'activité.



Niveau
de complexité : 4



Taille du groupe :
minimum
12 personnes



Durée : 2-3 heures
selon la taille
du groupe. Cet
exercice peut
également être
allongé et adapté
pour occuper une
journée complète.

2. Expliquez aux participants les cinq rôles qu'ils vont devoir jouer :
 - deux personnes représenteront les autorités locales (les animateurs joueront ces rôles) ;
 - deux personnes représenteront les médias (qui enflammeront ou apaiseront la situation, selon leurs objectifs) ;
 - trois à quatre personnes représenteront EKODEV;
 - 60 % (la majorité des participants restants) représenteront l'organisation de jeunesse GOL (Gol Youth Organisation, GYO) ;
 - 40 % (la minorité des participants restants) représenteront le groupe des personnes retournées au village.
3. Divisez les participants en groupes en fonction des rôles et attribuez-leur un espace de travail.
4. Expliquez à chacun des groupes leur tâche et donnez-leur les informations nécessaires en toute discrétion (document 2).
5. Demandez à chaque groupe de lire et de discuter de sa mission.
6. Donnez aux groupes les instructions ci-après :
 - désignez un chef de groupe ;
 - déterminez ce que vous allez faire ;
 - répartissez les rôles au sein du groupe ;
 - jouez votre scénario ! Entrez dans la peau de vos personnages !
7. Expliquez à chacun des groupes qu'ils doivent concevoir une stratégie pour transformer le conflit.
8. Laissez les groupes concevoir leurs stratégies et leurs actions. Ils vont devoir examiner leurs rôles, développer leurs stratégies et actions ainsi que, éventuellement, différents modes de communication avec les autres groupes, en fonction des stratégies choisies. Laissez-les travailler sans intervenir. Au bout de 30 minutes, prévenez-les que les autorités s'impatientent. Vous devez faire en sorte de conserver au moins 45 minutes pour le débriefing.

Débriefing

Le débriefing va se dérouler en deux parties. Dans la première partie, les participants devront rester dans la peau de leurs personnages. Dans la deuxième partie, les participants commenceront par sortir de leur rôle pour ensuite prendre la parole en leur propre nom, en se référant à leurs contextes locaux.

Partie 1

L'animateur pose les questions ci-après en séance plénière, tandis que les participants restent assis ou debout avec leur groupe :

- qu'avez-vous ressenti en tant que membre de GYO, personne de retour, membre d'EKODEV ou représentant des médias ?
- que s'est-il passé ?
- qu'est-ce qui a bloqué le processus ? pourquoi ?
- qu'est-ce qui a fait avancer le processus ? pourquoi ?

Partie 2

1. L'animateur invite l'ensemble des participants à former un grand cercle.

2. Tous doivent fermer leurs yeux.
3. L'animateur rappelle aux participants les objectifs de cet exercice, avec décontraction et diplomatie.
4. L'animateur invite les participants à rouvrir doucement leurs yeux, à dire qui ils sont à présent, à savoir qu'ils travaillent ensemble pour une cause commune dans l'objectif d'apporter unité et solidarité à leur communauté.
5. L'animateur invite ensuite à une réflexion sur les approches de la transformation du conflit, puis distribue les documents à ce sujet.
6. L'animateur demande aux participants de réfléchir aux approches qu'ils ont utilisées dans le jeu de rôle pour transformer le conflit.
7. Donnez aux participants quelques minutes pour en discuter avec la personne assise à côté d'eux.
8. Proposez ensuite une session ouverte de compte rendu avec l'ensemble du groupe.
9. Répartissez les participants en groupes restreints et demandez-leur de discuter et d'échanger des informations sur les questions ci-après :
 - quelles sont les approches de la transformation des conflits qui sont disponibles dans votre culture ?
 - qu'est-ce qui fonctionne ? qu'est-ce qui ne fonctionne pas ? pourquoi ?
 - que faudrait-il renforcer ? comment ?
10. Chaque groupe fait part de ses réactions et les examine avec l'ensemble des participants. L'animateur les aide à établir la relation entre le jeu de rôle et les exemples qu'ils échangent.
11. L'animateur récapitule la session.

Conseils pour l'animateur

Vous devez réfléchir à la façon de constituer les différents groupes en fonction des rôles. Certains des rôles sont plus actifs et requièrent davantage d'initiative. C'est notamment le cas pour les médiateurs et les médias. Si les médiateurs ne prennent pas l'initiative du processus de médiation, le jeu de rôle ne pourra pas commencer et les autres groupes ne pourront pas développer les stratégies préparées. En tant qu'animateur, vous devez donc vous assurer que les participants qui jouent le rôle des médiateurs et des médias sont actifs et suivent effectivement les instructions données par leurs cartes de rôle. S'ils rencontrent des difficultés, faites en sorte de les aider rapidement.

Dans cet exercice, il est capital de surveiller attentivement le temps. Il faut en effet que les participants aient le temps de réfléchir de façon appropriée au processus, dans la mesure où c'est grâce à la réflexion et au partage que s'effectue l'essentiel de l'apprentissage. Par ailleurs, vous devez disposer d'au moins 45 minutes pour le débriefing, indépendamment de la durée du jeu de rôle.

Suggestions de suivi

En guise de suivi, vous pouvez envisager de vous concentrer sur les autres techniques d'intervention, comme la négociation ou les solutions de coopération.

Il peut être intéressant d'organiser une conférence téléphonique ou un entretien par Skype avec un médiateur expérimenté ou un activiste ayant vécu des expériences similaires. À partir de là, il est possible de poursuivre la réflexion et d'examiner les histoires et les différentes expériences. La théorie fonctionne-t-elle dans la vraie vie ?

Réalisez une vidéo de l'exercice à des fins pédagogiques. Vous pouvez enregistrer une rencontre entre deux acteurs, puis rejouer et analyser les attitudes pour évaluer si les capacités de médiation ont été mises en œuvre et réfléchir à la façon de les améliorer.

Idées d'action

Il est envisageable d'encourager les participants à concevoir des stratégies pour intervenir dans des conflits qui affectent leur communauté, en proposant leurs capacités de médiation, qu'ils pourront ainsi améliorer. Pour commencer, ils peuvent essayer de faciliter la médiation de conflits opposant leurs pairs ou des membres de leurs communautés, avant d'intervenir dans des situations plus complexes. Ils peuvent aussi constituer leur propre laboratoire de médiation locale pour exercer leurs capacités et engranger des expériences.

À distribuer 1 : scénario



Dans le village traditionnel d'Arbor Alma, situé dans une magnifique forêt, vit depuis de nombreuses années une communauté (les Gol) qui a vécu longtemps dans la paix et l'harmonie avec la nature en quasi-autonomie. Mais les temps ont changé. De nombreux jeunes sont partis en quête de meilleures conditions de travail. Ils ont adopté un mode de vie citadin et, pour la plupart, ont oublié leurs racines. Le chômage croissant et la crise financière, toutefois, en ont fait revenir certains, en quête d'opportunités de création d'entreprise au niveau local. Cependant, ils se sentent un peu étrangers et le retour au village n'est pas facile. Dans l'intervalle, les responsables de jeunesse de l'organisation de jeunesse Gol (GYO) se sont efforcés d'insuffler une nouvelle vie à leur communauté en encourageant l'écotourisme dans la région. La GYO vient ainsi de recevoir une première subvention significative pour la mise en œuvre de ses activités, en coopération avec une organisation environnementale de premier plan, EKODEV. Parallèlement, les jeunes revenus au village, grâce à leurs relations politiques, ont monté un projet de société forestière (exploitation du bois à des fins industrielles). La GYO, consternée, a essayé de parler aux représentants de l'entreprise, mais toutes les tentatives de dialogue ont échoué. La GYO a même tenté une action juridique, sans plus de résultats. En cette période préélectorale, des médias ont envenimé la situation en publiant chaque jour de nouveaux communiqués. Certains ont commencé à appréhender ce qui allait se passer. Des membres de GYO ont organisé un *sit-in* et se sont enchaînés à des arbres. Les autorités locales ont averti que, si la situation n'était pas réglée d'ici 16 heures, elles délogeraient les activistes par la force et fermeraient l'usine. Des hommes politiques auraient fait connaître leur intérêt pour le commerce du bois et, selon des rumeurs, se livreraient à des manipulations.

EKODEV a récemment renforcé ses capacités en matière de développement durable et de transformation des conflits.



À distribuer 2**Rôle 1 – Les autorités locales**

Vous êtes les facilitateurs de ce processus. Votre rôle est de surveiller le temps et de faciliter la communication entre les groupes, si nécessaire. Vous devez aussi apporter des clarifications sur toute question relative au déroulement du processus. Votre rôle est de fixer des délais et d'amener le processus à une conclusion.

Rôle 2 – Les médias

Vous représentez les médias. Dans cette position, vous pouvez aller d'un groupe à l'autre et rédiger des communiqués de presse sur un tableau de conférence. Ces déclarations peuvent envenimer la situation ou la désamorcer. Votre rôle est d'alimenter le débat et les discussions. Vous pouvez pour ce faire répandre des rumeurs et faire circuler des informations déterminantes entre les groupes.

Rôle 3 – L'organisation environnementale EKODEV

Vous êtes des animateurs socioculturels qui œuvrez pour le développement durable. Ce différend affecte votre action et menace la survie de nombreuses personnes. Vous venez de tenir une réunion d'urgence pour décider si vous ignorez le problème ou tentez de faire quelque chose. Vous avez décidé d'intervenir, même si la question est sensible et pourrait ternir la réputation de votre organisation. Son avenir est clairement en jeu, compte tenu de toutes les manipulations politiques qui ont lieu. Vous avez accepté de tenter une médiation même si le temps est compté.

Déterminez votre approche. Par quoi allez-vous commencer ? Qu'allez-vous tenter de faire ? Vous devez essayer de réunir les groupes pour une médiation en face-à-face.

Rôle 4 – Le groupe des jeunes revenus au village

Vous vous réjouissez de la perspective de création d'une exploitation forestière à Arbor Alma ; cela vous donne un nouvel objectif et un regain d'énergie vitale. Vous avez de bonnes relations avec les hommes politiques et beaucoup d'argent a été investi dans l'entreprise. Vous vous souvenez du temps où vous respectiez la forêt ; mais c'est le passé et vous ne voulez pas faire de sentimentalisme. Bien que votre relation avec la GYO ne soit plus très bonne, votre groupe est préoccupé par le conflit qui pourrait avoir des implications négatives pour l'entreprise et le développement du village. Il vous a fallu du temps pour vous faire une réputation et vous voudriez la conserver en trouvant une solution au problème. À présent, vous êtes inquiets de cette situation qui s'est envenimée et mobilise toute l'attention des autorités locales et des médias. Cela pourrait avoir des répercussions sur les investissements et empêcher la poursuite de votre activité. Vos relations avec EKODEV ne sont pas bonnes non plus. Même si l'organisation a déjà tenté de développer des projets durables ailleurs, vous êtes conscients qu'elle est le principal défenseur de la GYO. Vous formez un groupe soudé dont les membres se comprennent du fait de leur expérience commune à la ville, et vous respectez tous votre chef.

Rôle 5 – La GYO

Vous êtes en colère parce que les jeunes revenus à Arbor Alma ont pris le contrôle de la situation. Vous vous souvenez des débuts de votre projet. Il est à présent en plein développement et vous avez le sentiment que les jeunes menacent vos droits. Certains d'entre vous ont apporté un soutien discret à des attaques contre l'exploitation forestière, et notamment la destruction de ses machines. Vous êtes prêts à tout faire pour les obliger à partir. Vous avez essayé le dialogue et porté l'affaire devant les tribunaux, sans succès. Vous vous inquiétez de l'implication de certains hommes politiques et de la possibilité que votre projet doive cesser. Cependant, vous n'êtes pas inquiets pour votre survie car vous êtes habitués à vivre avec très peu, à la différence des jeunes revenus au village. Vous êtes inquiets pour la communauté et le village et souhaitez une solution qui réponde à vos besoins et à ceux de la communauté en matière de développement. Vous êtes connus pour être les plus proches partenaires d'EKODEV et avez plusieurs projets avec eux que vous ne voulez pas mettre en péril, sachant qu'ils devraient bénéficier à l'ensemble de la communauté.

Votre responsable a des problèmes personnels à régler avec le chef des jeunes revenus au village, à cause d'une histoire d'amour ancienne, ce qui pourrait compliquer encore la situation.



Macaron le Glouton

Adapté par Ditta Dolejšiová de Repères Juniors – Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les enfants, Conseil de l'Europe, Direction de la jeunesse et du sport, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2007, www.coe.int/compass (dans l'émission pour enfants « 1, rue Sésame », Macaron le Glouton est un gentil monstre qui adore les cookies)

Cette activité sur la négociation est fondée sur un différend au sujet des ressources.

Questions traitées

- Négociation
- Gestion pacifique des conflits au sujet des ressources

Objectifs

- Découvrir le processus de négociation
- Pratiquer la négociation comme moyen de répondre de façon pacifique à des objectifs et de gérer des conflits au sujet des ressources
- Examiner le concept de « droits égaux » par rapport à la répartition des ressources dans la société



Niveau
de complexité : 2



Taille du groupe :
minimum
6 et maximum
30 participants

Matériels

Au moins 40 petits goûters (par exemple biscuits, cacahuètes, raisins) pour symboliser les ressources

Copies du document à distribuer



Durée :
60 minutes

Préparation

Imprimer les documents ci-dessous ou noter les instructions sur un tableau de conférence.

Préparer les goûters.

Instructions

1. Répartissez les participants en deux équipes et donnez à chacune une copie des règles et 20 goûters.
2. Expliquez les règles :
 - le groupe pourra manger les goûters après le débriefing ;
 - les goûters ne peuvent être coupés en parts ;
 - les goûters mangés par les participants pendant l'activité ne sont pas remplacés ;
 - soulignez que si les groupes ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la répartition des goûters, tous les goûters reviennent de façon définitive à l'animateur.

Adaptations

Si vous souhaitez élever le niveau de complexité, vous pouvez ajouter une règle qui place l'équipe A dans une position de pouvoir différente. Si l'équipe B refuse une proposition, elle n'obtient rien mais l'équipe A conserve trois goûters quoi qu'il arrive. Avec cette variante, le débriefing sera plus explicitement axé sur l'équité, l'égalité en matière de droits et la répartition des ressources dans la société.

- Expliquez que ce jeu consiste à décider de la répartition des goûters entre les deux équipes. Chaque équipe possède 20 goûters au total pour le jeu. Le jeu se déroule en trois manches et chaque équipe joue à chaque manche. À chacune des manches, chaque équipe découvre le nombre de goûters qu'elle doit partager avec l'autre équipe. La première équipe propose une répartition des goûters, que l'autre équipe peut accepter ou refuser. Si elle l'accepte, les goûters sont répartis de la manière suggérée. Si elle la refuse, la première équipe peut proposer une autre répartition. Mais si sa deuxième proposition est également refusée, tous les goûters sont remis à l'animateur et personne n'en obtient. Chaque équipe doit décider collectivement de la façon dont elle souhaite gérer la répartition des goûters. Elle peut choisir d'élire un représentant chargé de discuter avec l'autre équipe.

Exemple :

L'équipe A doit répartir 10 goûters. Elle décide d'en conserver huit et de n'en donner que deux à l'équipe B. L'équipe B refuse cette proposition. L'équipe A peut faire une deuxième proposition. Elle décide de répartir équitablement les 10 goûters.

L'équipe B accepte cette proposition et chaque équipe reçoit cinq goûters. En revanche, si la deuxième fois, l'équipe A propose de garder sept goûters et de n'en donner que trois à l'équipe B, et que cette dernière refuse la proposition, l'animateur récupère les 10 goûters.

Lorsque la première équipe a fait ses propositions et que la négociation a eu lieu, la deuxième soumet à son tour sa répartition des goûters conformément aux instructions.

Les deuxième et troisième manches se déroulent comme la première, avec de nouvelles instructions à chacune des équipes sur le nombre de goûters restant à répartir.

Signalez aux participants que vous inscrirez les résultats de chaque répartition sur le tableau, en indiquant le nombre de goûters reçus par chaque équipe. À la fin de la partie, faites le total pour chaque groupe. Voici un exemple de tableau :

	Groupe A	Groupe B	Animateur
Manche 1			
Manche 2			
Manche 3			
Total			

Débriefing

Rassemblez tous les goûters. Vous pourrez les distribuer aux participants après l'activité.

Commencez par évoquer l'activité, la façon dont les participants l'ont vécue et sa relation avec l'idée d'une répartition équitable des ressources :

- que s'est-il passé au cours de l'activité ?
- comment vous êtes-vous sentis pendant l'activité ?
- qu'est-ce qui était le plus captivant ? le plus frustrant ?
- pensez-vous que le résultat final soit équitable ?
- faisiez-vous confiance à l'autre équipe pour répartir équitablement ? pourquoi ou pourquoi pas ?
- tous les participants étaient-ils satisfaits du résultat ? si non, pourquoi ?
- dans la société dans laquelle vous vivez, les ressources sont-elles réparties équitablement ?
- que signifie avoir des « droits égaux » ?
- en quoi l'inégale répartition des ressources contribue-t-elle à l'émergence de conflits sociaux ?
- quels types de ressources peuvent être à l'origine de conflits sociaux ?
- que se passe-t-il lorsque les individus n'ont pas ce qu'il faut pour vivre dans la dignité (par exemple, la nourriture, un abri, une éducation ou une famille) ?
- que faire pour garantir que tout un chacun obtienne une part équitable des ressources de la société ?

Venez-en à une discussion sur les aspects spécifiques de la négociation :

- comment ont été prises les décisions au sein de votre groupe ? est-ce que tous les membres se sont sentis impliqués dans la prise de décision ?
- est-ce que des négociations ont été menées par vous-même ou une autre personne ?
- quels étaient les enjeux de la négociation qui s'est déroulée ?
- votre groupe a-t-il développé une stratégie de négociation ?
- comment a-t-il procédé pour ce faire ?
- qu'est-ce qui était important pour les membres de votre groupe ?
- à votre avis, sur la base de votre expérience de la négociation, qu'est-ce qui était important pour l'autre groupe ?
- la négociation a-t-elle porté ses fruits ? si oui, pourquoi le pensez-vous ?
- quelles sont les caractéristiques de la négociation ?
- à votre avis, quelles sont les attitudes et capacités nécessaires à la réussite de la négociation ?

Terminez le débriefing par une discussion sur la négociation dans des situations et des conflits réels :

- comment utiliser la négociation pour gérer de façon pacifique des conflits au sujet des ressources ?
- dans quelles autres situations de conflit réelles la négociation peut-elle être utilisée avec succès ?
- avez-vous déjà fait l'expérience d'une négociation utilisée efficacement pour gérer un conflit ?

- le cas échéant, de quelle situation s'agissait-il et pourquoi, à votre avis, la négociation a-t-elle porté ses fruits ?

Suggestions de suivi

Après cet exercice de simulation, vous pouvez choisir de vous concentrer sur d'autres techniques d'intervention, comme la médiation ou les solutions de coopération. Procéder à une brève présentation des différences entre ces techniques peut également être utile. Vous pouvez vous référer à l'exercice « L'éventail des mécanismes d'intervention ».

Idées d'action

Il est envisageable d'encourager les participants à concevoir des stratégies d'intervention pour des conflits au sein de leur communauté, afin de renforcer leurs capacités de négociation. Ils peuvent commencer par pratiquer leurs techniques de négociation avec des pairs et les membres de leurs organisations avant de s'attaquer à des situations plus complexes.

À distribuer : cartes d'instruction**Groupe A**

Votre équipe possède 20 goûters qu'elle peut partager avec l'équipe B.

Vous allez jouer trois manches.

À chaque manche, le nombre suivant de goûters vous est confié :

- manche 1 : six goûters à répartir ;
- manche 2 : trois goûters à répartir ;
- manche 3 : 11 goûters à répartir.

Pour conserver ces goûters, vous devez proposer une répartition entre votre équipe et l'équipe B. Vous pouvez soumettre deux solutions à chaque manche. Si l'équipe B accepte l'une de vos propositions, chacune des équipes reçoit le nombre de goûters convenu.

Si l'équipe B refuse vos deux propositions, aucune des équipes n'en reçoit.

Exemple :

- manche 1 : six goûters à partager par l'équipe A ;
- vous proposez de donner deux goûters à l'équipe B et d'en garder quatre pour vous ;
- si l'équipe B déclare « OUI, NOUS ACCEPTONS », elle reçoit deux goûters et vous quatre ;
- si l'équipe B déclare « NON, NOUS N'ACCEPTONS PAS », vous pouvez faire une deuxième proposition, différente de la première ou pas ;
- si l'équipe B accepte cette deuxième proposition, les deux groupes reçoivent le nombre de goûters convenu ;
- si l'équipe B n'accepte toujours pas, les deux équipes sont privées de goûters et doivent les remettre à l'animateur.

Groupe B

Votre équipe possède 20 goûters qu'elle peut partager avec l'équipe A.

Vous allez jouer trois manches.

À chaque manche, le nombre suivant de goûters vous est confié :

- manche 1 : cinq goûters à répartir ;
- manche 2 : 10 goûters à répartir ;
- manche 3 : cinq goûters à répartir.

Pour conserver ces goûters, vous devez proposer une certaine répartition entre votre groupe et l'équipe A. Vous pouvez faire deux propositions à chaque manche pour trouver une solution. Si l'équipe A accepte la répartition proposée, les deux groupes reçoivent ce qui a été convenu.

Si l'équipe A n'accepte aucune de vos deux propositions, aucun des groupes ne reçoit de goûters.

Exemple :

- manche 1 : cinq goûters à répartir par l'équipe B ;
- vous proposez de donner deux goûters à l'équipe A et d'en garder trois pour vous ;
- si l'équipe A déclare « OUI, NOUS ACCEPTONS », elle reçoit deux goûters et vous en gardez trois ;
- si l'équipe A déclare « NON, NOUS N'ACCEPTONS PAS », vous pouvez faire une deuxième proposition, différente de la première ou pas ;
- si l'équipe A accepte cette deuxième proposition, les deux groupes reçoivent le nombre de goûters convenu ;
- si l'équipe A n'accepte toujours pas, les deux équipes sont privées de goûters et doivent les remettre à l'animateur.

La violence dans ma vie

Source : Conseil de l'Europe, Direction de la jeunesse et du sport, Repères – Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2^e édition, 2003, www.coe.int/compass

Il s'agit d'une activité de discussion dans laquelle les participants peuvent analyser leurs expériences de la violence interpersonnelle.

Questions traitées

- Paix et violence

Objectifs

- S'identifier soi-même non seulement comme une victime potentielle de violence, mais aussi comme un auteur potentiel de violence
- Encourager le développement de capacités à gérer la violence de manière positive
- Développer les attitudes de tolérance vis-à-vis de l'ambiguïté et d'empathie



Niveau
de complexité : 3



Taille du groupe :
indifférente



Durée :
60 minutes

Matériels

Tableau de conférence, un espace adéquat pour la tenue d'une discussion en groupe et le travail en groupes restreints si nécessaire

Préparation

Aucune

Instructions

Expliquez qu'il s'agit d'une occasion pour les participants de livrer leurs réflexions et leurs impressions concernant leurs expériences de la violence interpersonnelle, à la fois comme victimes et auteurs.

Veillez à ce que chacun connaisse et comprenne les règles du travail de groupe participatif : chacun doit être traité avec respect, ce qui est dit reste secret et personne ne doit se sentir obligé de dire quoi que ce soit qui le mette mal à l'aise.

Procédez à un brassage d'idées sur le terme « violence » et demandez aux participants de fournir des exemples de violence quotidienne, tels que : les écarts de langage, les insultes, les sarcasmes, les dépassements dans une file, les coupures de parole, la fessée donnée à un enfant ou les coups donnés/reçus, les cambriolages, les larcins, le vol à la tire, le vandalisme, etc.

Demandez aux participants de réfléchir cinq minutes à des incidents personnels, tels que :

- les actes de violence qu'ils ont subis ;

- (b) les actes de violence qu'ils ont commis sur les autres ;
- (c) les actes de violence auxquels ils ont assisté sans intervenir.

Débriefing

Vous pouvez procéder à ce débriefing, soit en groupes restreints, soit avec l'ensemble des participants. Dans le cas des groupes, choisissez les questions que vous souhaitez leur poser et celles que vous réservez à l'ensemble des participants. Chaque groupe doit être encadré par un membre de votre équipe ou une personne plus expérimentée.

Commencez par évoquer brièvement l'activité, notamment pour savoir si les participants l'ont trouvée difficile et, dans ce cas, pourquoi.

Passez ensuite à l'analyse des causes et des effets des différentes situations a, b et c. Demandez à des volontaires de soumettre leurs expériences personnelles à la discussion générale. Laissez-les expliquer ce qui s'est passé et ce qu'ils en pensent. Élargissez ensuite le débat à tous les participants :

- pourquoi la violence a-t-elle eu lieu ?
- comment les autres membres du groupe se seraient-ils comportés dans les mêmes circonstances ?
- pourquoi vous êtes-vous comporté comme vous l'avez fait ?
- quel autre comportement auriez-vous pu adopter ? les autres participants ont-ils des suggestions à faire ?
- qu'aurait-il été possible de faire pour empêcher l'incident ?
- dans le cas c, pourquoi n'être pas intervenu ?
- quelles étaient les causes de l'incident ?
- combien d'incidents ont-ils été le fruit d'un malentendu, combien le résultat de l'amertume, de la rancune ou de la jalousie, et combien le résultat d'une différence de culture, de coutume, d'opinion ou de croyance ?
- qu'est-ce que la « tolérance » pour les participants ? comment la définissent-ils ?
- est-il exact qu'il faudrait se montrer entièrement tolérant eu égard à tout ce que les autres disent ou font ?
- pourquoi la tolérance est-elle une valeur essentielle dans la promotion des droits de l'homme ?

Vous pouvez noter les grandes lignes de la discussion au tableau afin qu'il soit plus facile pour les participants de la suivre et de se référer aux observations des uns et des autres.

Conseils pour l'animateur

Attendez-vous à des surprises et à soutenir un participant qui trouverait cette activité difficile et pénible. Vous ne connaissez pas le vécu de chacun, ni ce qui se passe ou s'est passé dans sa famille. Les participants pourraient avoir fait l'expérience de diverses formes de violence. Vous pouvez également envisager de proposer quelques exercices pour le renforcement de la confiance avant l'exercice, afin que les participants se sentent le plus à l'aise possible. Insistez sur le fait que l'activité a pour but

de développer les capacités à faire face au problème de la violence en en identifiant les causes, en acceptant ses sentiments et ses émotions et en développant ses capacités d'action avec assurance, afin de maîtriser les situations de violence et de trouver des moyens non violents d'y répondre. Rappelez aux participants l'article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. » Si nous voulons que les autres respectent cet article, nous devons donner l'exemple.

Suggestions de suivi/variantes de l'exercice

À la suite de cette activité, vous pouvez décider de vous concentrer sur les valeurs sous-jacentes et la question de la paix. Vous pouvez par exemple proposer les exercices « L'arbre des valeurs » ou « Deux visions du monde ».

Voici une activité idéale à pratiquer. Demandez à deux, trois ou quatre participants de mettre au point un petit jeu de rôle mettant en scène un incident violent, tandis que le reste du groupe observe. Vous pouvez interrompre le jeu de rôle de temps à autre et demander aux spectateurs d'apporter leurs commentaires ou suggestions quant à la suite de l'histoire. Vous pouvez aussi demander aux spectateurs d'intervenir directement pour remplacer les acteurs et poursuivre le jeu dans une autre direction.

Idées d'action

Vous pouvez encourager les participants à faire des recherches sur la non-violence sur internet. À partir de là, ils pourront identifier des petites actions pour la promotion de la non-violence et de la paix durable, et les mettre en œuvre au sein de leurs communautés.

Le travail de jeunesse comme réponse à la violence

Conçu par Ditta Dolejšiová à partir d'une session développée par Gavan Titley pour le stage de formation sur la transformation des conflits de la DJS, 2005, avec des références aux matériels originaux produits par l'Anti-Defamation League, aux États-Unis, <http://college.usc.edu/vhi/pyramidofhate/PyramidOfHate-HOME.htm>

Cet exercice aide à comprendre les différents niveaux de violence dans la société et leur fonctionnement, grâce à la pyramide de la haine. Il explore diverses réponses apportées par le travail de jeunesse à ces niveaux de violence.

Questions traitées

- La violence
- La discrimination
- Le travail de jeunesse en tant que réponse à la discrimination et à la violence
- L'efficacité du travail de jeunesse en tant qu'intervention

Objectifs

- Mieux comprendre les dynamiques de la discrimination et de la violence
- Explorer les interventions possibles face aux différents niveaux de violence
- Se positionner par rapport au niveau de violence abordé au moyen du travail de jeunesse
- Évaluer l'efficacité et la pertinence des activités du travail de jeunesse par rapport au niveau d'intervention visé

Matériels

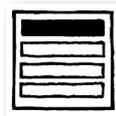
- Tableau de conférence, marqueurs, feuilles de papier, ruban adhésif
- Copies du document à distribuer

Préparation

Consulter le site web ci-après qui contient des matériels de référence sur le développement du concept de pyramide de la haine (<http://college.usc.edu/vhi/pyramidofhate/PyramidOfHate-HOME.htm>, pour télécharger un plan de cours), afin de préparer votre présentation sur le sujet.

Dessiner la pyramide de la haine sur un tableau en utilisant le modèle figurant dans le document ci-après.

À l'aide du ruban adhésif, matérialiser au sol une grande pyramide comportant les différents niveaux. La prévoir suffisamment grande pour que les participants puissent se tenir à l'intérieur et s'y positionner en fonction de leur travail de jeunesse.



Niveau
de complexité : 4



Taille du groupe :
15-20



Durée :
3 heures

Instructions

Phase 1 – À la découverte de la pyramide de la haine

1. Présentez le modèle de la pyramide de la haine en vous aidant du dessin au tableau et du document. L'histoire est remplie d'exemples de la façon dont les stéréotypes et la désignation de boucs émissaires, la déshumanisation et la discrimination peuvent aboutir à la violence, au meurtre et parfois au génocide. La pyramide de la haine explique la relation entre les niveaux de violence et les mécanismes par lesquels des formes plus graves de violence sont renforcées par des formes jugées moins graves.
2. Invitez les participants à l'adapter à leur contexte en leur posant les questions ci-après :
 - que suggère la pyramide ?
 - qu'y manque-t-il ?
 - quel est le lien entre les aspects structurels et sociaux de la discrimination ?
 - à propos de votre situation de conflit, trouvez-vous ou identifiez-vous les différents niveaux de la pyramide ? à quel niveau situez-vous votre travail ?
 - à votre avis, où se trouvent les principaux problèmes ? à quel niveau l'impact le plus fort se situe-t-il ?
 - quels autres niveaux sont présents dans le conflit ?

Phase 2 – Positionner le travail de jeunesse par rapport aux niveaux d'intervention

1. Invitez les participants à se positionner, eux mais aussi leur travail de jeunesse, dans la pyramide tracée au sol (à l'aide du ruban adhésif) au niveau auquel ils interviennent.
2. Lorsque tous les participants se sont positionnés, demandez-leur de décrire brièvement leur rôle dans leurs activités de jeunesse.

Phase 3 – Évaluer les activités du travail de jeunesse du point de vue de leur efficacité et pertinence en tant que méthode d'intervention

1. Répartissez les participants en fonction du type d'activité auquel ils participent (il peut y en avoir d'autres, à vous de compléter la liste). S'ils sont trop nombreux dans un groupe, divisez le groupe en deux :
 - fourniture de conseils/informations ;
 - chantiers/travail de jeunesse, échanges ;
 - campagnes/activités de sensibilisation ;
 - formations/renforcement des capacités ;
 - activités éducatives au niveau local.
2. Invitez-les à répondre en groupe aux questions ci-après :
 - pourquoi choisissez-vous ce type d'activité/ces activités ?
 - examinez la relation entre les besoins du groupe et le contexte des activités ;
 - quand cette(ces) activité(s) est(sont)-elle(s) appropriée(s), et quand ne l'est(sont)-elle(s) pas ? pourquoi ?
 - quelles sont les forces et les faiblesses de ce type d'activité ?
 - quels sont les facteurs (organisations, société) qui influent sur votre choix d'activités ?

3. Demandez aux participants de noter leurs réponses sur le tableau à la manière d'une affiche.
4. Donnez cinq minutes à chaque groupe pour présenter ses conclusions en séance plénière.

Débriefing

- Qu'avez-vous appris de ce processus ?
- Selon vous, de quelle façon vos activités/les activités de votre organisation contribuent-elles à la transformation des conflits ?
- Dans quelle mesure, selon vous, ces activités abordent-elles la discrimination et la violence de façon appropriée ?
- Qu'est-ce qui selon vous devrait être changé dans votre approche ?
- Quel est votre rôle dans ce changement ?
- Vous considérez-vous comme un agent de la transformation des conflits ?

Conseils pour l'animateur

Il est important que les participants fassent le lien entre les niveaux de violence/discrimination et leurs propres interventions dans le cadre des activités relevant du travail de jeunesse. Il est crucial qu'ils prennent conscience des limites de leurs interventions ainsi que du niveau d'intervention le plus adapté par rapport à leurs objectifs concrets. Vous pouvez procéder à la division en groupes en fonction des activités des participants. Si vous avez trop de participants pour un ou deux types d'activité, vous pouvez subdiviser les activités par sous-titres ou simplement par des numéros.

Suggestions de suivi

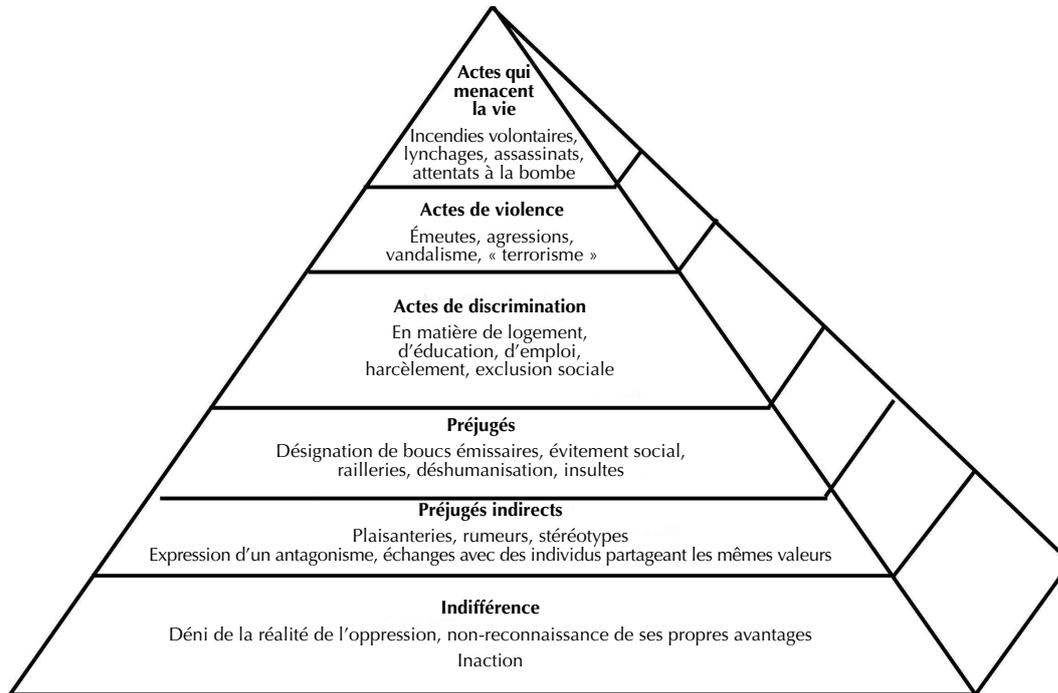
À partir de cet exercice, vous pouvez poursuivre l'exploration du potentiel des participants en tant qu'acteurs de la transformation des conflits, ainsi que de leur rôle dans la transformation des conflits. Vous pouvez examiner les questions de neutralité, d'obligation d'intervenir et d'autres dilemmes que vous et votre équipe jugez pertinents pour le groupe. Vous pouvez également vous concentrer sur le développement de certaines capacités nécessaires au rôle des participants dans la transformation des conflits, et notamment dans les domaines de la communication, de la médiation ou encore de la négociation. Ce T-Kit propose plusieurs exercices susceptibles de convenir.

Idées d'action

Vous pouvez suggérer aux participants de reconsidérer leurs stratégies d'intervention par rapport aux besoins et problèmes qu'ils souhaitent faire évoluer. En conséquence, ils pourraient devoir adapter et/ou développer leurs activités avec les jeunes dans le contexte dans lequel ils travaillent.

À distribuer

La pyramide de la haine



La pyramide de la haine, Anti-Defamation League, 2003, <http://college.usc.edu/vhi/pyramidofhate/PyramidOfHate-HOME.htm>.

La ruée vers la richesse et le pouvoir

Source : *Direction de la jeunesse et du sport, Conseil de l'Europe, Repères – Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2^e édition, 2003, www.coe.int/compass.*
 La version figurant dans Repères est inspirée d'un autre exercice publié dans *Economic and Social Justice, A Human Rights Perspective, Human Rights Resource Centre, université du Minnesota, 1999*

Cette activité est une simulation de la ruée vers la richesse et le pouvoir, mais aussi des inégalités dans le monde. Les principaux thèmes abordés sont les suivants :

- l'inégalité dans la répartition des richesses ;
- le déséquilibre des pouvoirs et ses conséquences ;
- l'injustice de la pauvreté ;
- la relation entre répartition des richesses et conflits sociaux.

Questions traitées

- Pauvreté
- Sécurité humaine
- Mondialisation

Objectifs

- Parvenir à comprendre les injustices qui découlent de l'inégale répartition des richesses et du pouvoir
- Porter un regard critique sur les causes et les conséquences de la pauvreté
- Promouvoir la dignité humaine et la justice
- Réfléchir à la façon d'aborder le conflit social, conséquence de l'inégale répartition des ressources
- Développer des attitudes comme la solidarité et l'empathie

Matériels

- 120 pièces de monnaie
- 3 à 4 paires de chaussettes
- 2 grandes feuilles de papier et des marqueurs
- Papier et stylos
- Un vaste espace ouvert

Préparation

Lisez les instructions jusqu'au bout afin d'avoir un aperçu de l'activité dans son ensemble. La simulation est organisée en trois parties : partie 1, « La ruée »



Niveau
de complexité : 3



Taille du groupe :
8-25



Durée :
2 heures
ou plus,
selon la taille
du groupe

(10 minutes) ; partie 2, « Les dons » (10 minutes) ; et partie 3, « Le développement de l'équité économique » (40 minutes). Une discussion se déroule à la fin.

Prenez 20 pièces et mettez-les de côté.

Choisissez trois participants pour jouer le rôle des migrants.

Préparez un tableau pour y noter la richesse des joueurs (voir illustration).

Préparez un tableau des « Honorables donateurs ».

Instructions

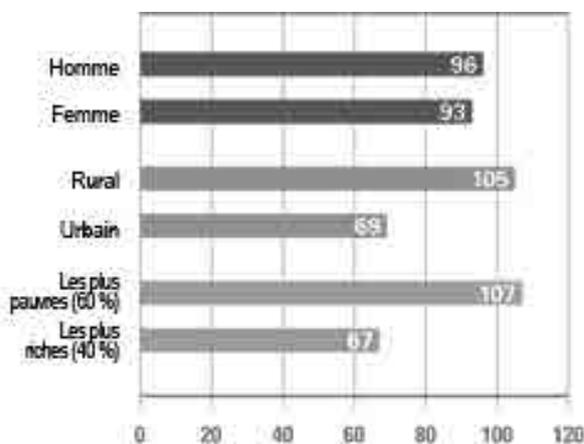
Expliquez aux participants qu'il s'agit d'une simulation dans laquelle ils vont devoir se répartir les richesses du monde et le pouvoir.

Fossé mondial

En 2007, 9,2 millions d'enfants sont morts avant d'avoir 5 ans. La chute de ce chiffre à ce niveau fait suite au déclin mondial du taux de mortalité des enfants avant leur cinquième anniversaire depuis les années 1990. Le taux mondial à atteindre d'ici 2015 est de 31 pour 1 000 naissances d'enfants vivants. Pratiquement 60 % des pays ont déjà ramené la mortalité infantile à ce niveau.

En 2007, 101 millions d'enfants en âge de fréquenter l'école primaire n'allaient pas à l'école ; seuls 85 % d'entre eux étaient scolarisés, dont 77 % de filles (Unicef).

Le cinquième le plus riche de la population mondiale consomme 86 % de tous les biens et services, tandis que le cinquième le plus pauvre n'en consomme que 1 %. Dans les pays en développement, un enfant de moins de 5 ans sur quatre est en insuffisance pondérale.



La mortalité infantile concerne davantage les enfants vivant en zones rurales et dans les foyers les plus démunis (Unicef).

Taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans (pour 1 000 naissances d'enfants vivants) par caractéristiques socio-économiques (1998-2006)

Espérance de vie à la naissance

Nombre d'années qu'un nouveau-né est susceptible de vivre si les caractéristiques majeures du taux de mortalité en fonction de l'âge au moment de sa naissance restaient inchangées pendant toute sa vie.

Japon	82
Suisse	82
Norvège	80
Irlande	79
Chypre	78
États-Unis	78
République tchèque	77
Slovaquie	74
Serbie	73
Maldives	73
Brésil	72
Fédération de Russie	67
Kirghizistan	66
Cambodge	62
Iraq	58
Afrique du Sud	50
Sierra Leone	48
Afghanistan	43
Zimbabwe	40
Swaziland	33

Source : Fiche de données sur la population mondiale, PRB (Population Reference Bureau), 2008¹⁰

À noter : 49 ans séparent l'espérance de vie la plus longue et la moins longue.

Pour des informations actualisées et d'autres sources, voir :

- Unicef monitoring of the situation of children and women : www.childinfo.org/index.html ;
- ChildTrends Databank : www.childtrends.databank.org/index.cfm?q=node/251 ;
- Population Reference Bureau : www.prb.org/DataFinder.aspx.

Partie 1 : la ruée (10 minutes)

1. Expliquez aux participants que le but du jeu est de réunir le plus de pièces possibles. Une seule règle : à aucun moment les participants ne doivent se toucher (vous pouvez prévoir une punition en cas de non-respect de la règle, par exemple : payer une pièce).
2. Demandez à tous les participants, sauf aux « migrants », de s'asseoir par terre en formant un grand cercle (afin qu'ils aient suffisamment d'espace pour jouer).
3. Prenez les 20 pièces mises de côté et distribuez-les au hasard à quatre ou cinq participants.

4. Donnez à quatre autres participants une paire de chaussettes en leur demandant de les enfiler aux mains et de les conserver pendant toute la durée du jeu. Remettez au compte rendu toute discussion sur le partage des pièces et le port de chaussettes.
5. Éparpillez les 100 pièces restantes de façon régulière à l'intérieur du cercle.
6. Au signal « C'est parti ! », les joueurs doivent tenter de ramasser le plus de pièces possible. Cela ne prendra probablement pas plus de deux minutes.
7. Lorsque toutes les pièces ont été ramassées, demandez aux joueurs de communiquer le montant de leur richesse au reste du groupe. Sur le tableau des richesses, notez les noms des participants et leur nombre de pièces.
8. Rappelez au groupe que ces pièces représentent leur richesse et leur pouvoir dans le monde. Leur richesse va influencer sur leur capacité à satisfaire leurs besoins (par exemple, éducation de base, alimentation adaptée, bon état de santé, logement adéquat) et leurs désirs (par exemple, enseignement supérieur, voitures, ordinateurs, jouets, télévision et autres produits de luxe). Les conséquences en sont les suivantes :
 - six pièces et plus : les individus sont en mesure de satisfaire leurs « besoins » fondamentaux et la plupart de leurs « désirs » ;
 - entre trois et cinq pièces : les individus peuvent satisfaire leurs besoins fondamentaux ;
 - deux pièces et moins : les individus vont avoir des difficultés à survivre du fait des maladies, du manque d'éducation, de la malnutrition et de l'absence de logement adéquat.

Partie 2 : les dons (10 minutes)

1. Expliquez aux participants qu'ils vont pouvoir, s'ils le désirent, donner des pièces aux autres. Mais ils n'y sont pas obligés. Ceux qui le feront verront leur nom inscrit sur le tableau des « Honorables donateurs ».
2. Donnez trois à quatre minutes aux participants pour faire don de quelques pièces, s'ils le souhaitent.
3. Ensuite, demandez les noms de ceux qui ont fait des dons, ainsi que le montant de leur don. Inscrivez-les sur le tableau des « Honorables donateurs ».
4. Demandez si certains d'entre eux ont changé de catégorie après avoir donné ou reçu des pièces, et matérialisez ces changements sur le tableau à l'aide de flèches.

Partie 3 : le développement de l'équité économique (40 minutes)

1. Répartissez les participants en trois groupes en fonction de leur richesse (« très riches », « relativement riches » et « peu riches »).
2. Placez un des « migrants » dans chacun des trois groupes. Notez leurs réactions au fait d'être placés dans un groupe plutôt que dans un autre, mais réservez les discussions à ce sujet pour le débriefing à la fin.
3. Distribuez les stylos et les feuilles. Chaque groupe doit élaborer un plan pour l'égalité répartition des pièces (la richesse du monde), dans le but de combler au mieux le fossé entre les différentes catégories d'individus (selon leur richesse et leur pouvoir). Le plan d'action de chacun des groupes doit :
 - expliquer ce qu'il faut faire (le cas échéant) ;

- décrire ce que le groupe envisage de faire, et pourquoi ; et
 - démontrer son équité.
4. Donnez aux groupes 10 minutes pour concevoir leurs plans. Expliquez-leur qu'il n'est pas nécessaire d'entrer trop dans le détail et qu'ils doivent plutôt essayer de mettre en évidence quelques-unes des actions envisageables pour éradiquer la pauvreté.
 5. Demandez à chaque groupe de désigner son porte-parole pour présenter son plan et répondre aux questions. Notez les propositions de plans sur une grande feuille de papier.
 6. Ensuite, annoncez aux participants qu'un vote va avoir lieu pour décider du plan à adopter. La répartition des voix se fera comme suit :
 - chaque participant du groupe « Très riches et très puissants » : cinq voix ;
 - chaque participant du groupe « Relativement riches et relativement puissants » : deux voix ;
 - chaque participant du groupe « Peu riches et peu puissants » : la moitié d'une voix.
 7. Faites voter les participants. Notez les résultats pour chacun des plans sur une grande feuille de papier. Annoncez le plan choisi.
 8. Mettez ce plan à exécution, en redistribuant les richesses si nécessaire.

Débriefing

Commencez par évoquer brièvement l'activité en soi et demandez aux participants s'ils l'ont appréciée. Puis parlez de ce qui s'est passé et de ce que les participants ont appris. Posez-leur les questions qui suivent pour faciliter la discussion :

- que pensez-vous de la façon dont vous avez obtenu les pièces et dont elles ont été distribuées ? Avez-vous le sentiment d'avoir été traités équitablement ?
- pourquoi certains ont-ils partagé leur richesse ? pour que l'on salue leur générosité ? parce qu'ils se sentaient coupables ? pour une autre raison ?
- qu'ont ressenti ceux qui ont reçu de l'argent dans la deuxième partie ? de la reconnaissance ? un sentiment de paternalisme ?
- qui étaient les participants avec les chaussettes ? qui représentaient-ils ? dans quel groupe se sont-ils finalement retrouvés ?
- les trois « migrants » répartis dans les groupes ont-ils eu le sentiment d'être traités équitablement ? ce qui leur est arrivé ressemble-t-il à ce que vivent certaines personnes dans le monde ? lesquelles ? est-ce que le fait de nous retrouver là ou ailleurs est dû au seul hasard ?
- quelles étaient les différences entre les plans élaborés pour une plus juste répartition des richesses ? les plans reflétaient-ils la richesse des membres des groupes qui les proposaient ?
- pourquoi certains avaient-ils davantage de voix que d'autres lors du vote ? cela reflétait-il la réalité, selon que l'on est plus ou moins riche ?
- y a-t-il violation des droits de l'homme lorsque richesse et pouvoir sont aussi injustement répartis ? de quels droits ?

- qui sont les riches et les pauvres dans le monde, dans votre pays et votre communauté ? comment se sont-ils retrouvés dans ces situations ?
- les nantis devraient-ils se sentir concernés par la situation des démunis ? pour quelles raisons ? pour des raisons économiques, morales, religieuses, politiques ou encore de sécurité ? pourquoi les nantis donneraient-ils de l'argent aux démunis ? est-ce un moyen de résoudre le problème de la pauvreté ?
- que pourraient faire les plus démunis pour améliorer leur situation ? quelles mesures les démunis ont-ils prises dans le monde et dans votre pays pour rééquilibrer les richesses et le pouvoir ?
- pensez-vous qu'il faudrait revoir la répartition des richesses et du pouvoir dans le monde ? pourquoi oui ? pourquoi non ? si oui, que proposeriez-vous pour y parvenir ? quels principes guideraient vos propositions de changement ?
- la cause des droits de l'homme peut-elle servir à appuyer une nouvelle redistribution des richesses ?

Conseils pour l'animateur

L'objectif de cette activité est d'amener les participants à prendre conscience de l'inégale répartition des richesses et du pouvoir dans le monde, même si l'activité risque aussi de confirmer les inégalités existantes. Pour cette raison, vous devez connaître les antécédents économiques et sociaux de votre groupe et orienter la discussion en conséquence.

Essayez d'impliquer le plus possible les participants dans la simulation, de manière qu'ils agissent réellement comme si les pièces étaient leur richesse. Vous pouvez par exemple les motiver en leur disant qu'ils pourront les conserver après l'activité pour « acheter » des boissons et des friandises pendant la pause café.

Insistez sur le fait que, dans la réalité, s'ils donnent de leur richesse, ils perdent ce faisant les privilèges qui vont de pair.

S'il fait trop chaud pour utiliser les chaussettes, vous pouvez imaginer d'autres moyens pour matérialiser les inégalités. Vous pouvez par exemple demander à certains joueurs d'attendre 15 à 30 secondes avant de se ruer sur les pièces. Vous pouvez aussi leur attacher une main dans le dos – la droite s'ils sont droitiers, la gauche s'ils sont gauchers.

Les questions abordées dans le cadre du débriefing et de l'évaluation sont complexes et peuvent exiger des discussions longues et approfondies. Si le temps est trop court, ou si le groupe est important, vous pouvez répartir les questions entre petits groupes. Ces petits groupes devront être « mélangés », c'est-à-dire formés de joueurs plus ou moins riches. Assurez-vous que tous les groupes ont la possibilité de procéder à un compte rendu en séance plénière, afin que tous puissent écouter et réfléchir à toutes les questions.

Suggestions de suivi

Vous pouvez poursuivre les discussions entamées ou demander aux participants de rédiger un rapport. Thèmes suggérés :

- en quoi la richesse et le pouvoir influent-ils sur notre possibilité de jouir pleinement des droits de l'homme et de la dignité humaine ?

- des responsabilités sont-elles associées à la possession de la richesse et du pouvoir ?

Si le groupe souhaite poursuivre sa réflexion sur le thème de la pauvreté et en explorer les conséquences, vous pouvez lui proposer l'activité « L'horoscope de la pauvreté », dans *Repères*.

Si vous souhaitez examiner plus avant la discrimination que nous faisons subir à certains groupes sociaux, tout en les accusant d'être responsables de la situation, vous pouvez opter pour l'activité « Faites-le ! », dans le *Kit pédagogique* « Tous différents – Tous égaux ».

Idées d'action

Prenez contact avec une association qui travaille avec les personnes défavorisées au sein de votre communauté, afin de faire le point sur les besoins locaux. Puis montez un projet pour l'aider.

Parfois, le simple fait de « soulever » une question est un pas en avant vers le changement. Vous pouvez donc suggérer aux participants d'aborder les questions de la répartition des richesses avec leurs parents et amis.

Les statues du pouvoir

Conçu par Ditta Dolejšiová

Cette activité aide les participants à analyser les conflits auxquels ils sont confrontés et à comprendre le rôle du pouvoir dans les relations impliquées, en utilisant le théâtre-images.

Questions traitées

- Pouvoir
- Analyse du conflit

Objectifs

- Comprendre la dimension du pouvoir dans les conflits
- Réfléchir au rôle du pouvoir dans les conflits



Niveau
de complexité : 1

Matériels

Tableau de conférence et marqueurs pour le débriefing

Préparation

Référez-vous à la section qui présente la méthode du Théâtre de l'opprimé au chapitre 4 (p. 125), ainsi que certaines des ressources en ligne mentionnées pour l'utilisation des activités fondées sur cette méthode. Lisez le dilemme « Pouvoir » et réfléchissez au rôle que pourrait jouer, selon vous, le pouvoir dans les conflits que vous rencontrez et souhaitez aborder avec les jeunes avec lesquels vous travaillez.

Instructions

Invitez les participants à choisir le conflit qu'ils souhaitent analyser et transformer, ainsi que les relations de pouvoir impliquées. Vous pouvez leur proposer de travailler en groupes (minimum quatre participants, maximum huit participants par groupe).

Demandez-leur de représenter les relations de pouvoir en formant une statue à l'aide de leurs corps. Celui dont la situation de conflit a été choisie se tient en retrait pour guider les autres dans la réalisation de la statue.

Lorsque les statues sont prêtes, les participants se réunissent pour tenter de deviner quels sont les conflits illustrés. Le « directeur artistique » anime la statue en touchant les individus qui la constituent pour qu'ils expriment leurs sentiments ou besoins. Il peut ensuite rapidement expliquer la nature du conflit concerné.

Les autres participants doivent, quant à eux, réfléchir pour suggérer une façon de transformer la situation de « pouvoir-sur »/« pouvoir-moins » en une situation de « pouvoir-avec ». L'exercice peut être renouvelé jusqu'à ce que tous les groupes aient présenté leur statue.



Taille du groupe :
minimum
13 participants



Durée :
1 h 30

Débriefing

- L'exercice était-il difficile ?
- Quel rôle le pouvoir joue-t-il dans les différentes situations ?
- Était-il possible de changer la situation ? De quelle façon ?
- Les changements suggérés étaient-ils réalistes ?
- Qu'avez-vous appris de votre propre situation de conflit ?
- Comment pouvez-vous à présent transformer les relations de pouvoir ?

Conseils pour l'animateur

Votre rôle dans cet exercice est très actif, sachant que vous devrez probablement entrer dans la peau du « directeur artistique ». Vous pouvez convenir de signaux permettant de « geler » ou de « dégeler » la statue en frappant dans vos mains ou en utilisant un autre signal/bruit significatif. Vous pouvez inviter les spectateurs à suggérer un changement de participants en touchant leur épaule et en utilisant leur voix. Différents participants peuvent entrer dans la peau de l'une des personnes jusqu'à ce qu'une situation de « pouvoir-avec » soit atteinte.

Suggestions de suivi/variantes de cet exercice

Vous pouvez poursuivre la réflexion sur le pouvoir en mettant en œuvre l'activité « Le grand jeu du pouvoir », ou d'autres exercices sur l'analyse des conflits.

Vous pouvez aussi suggérer que les participants matérialisent les relations de pouvoir au sein des conflits auxquels ils sont confrontés dans leur vie au moyen d'une affiche, qui doit être visible de tous. Plus tard, lorsque tous les participants ont examiné l'affiche, une nouvelle affiche peut être présentée illustrant les relations de pouvoir modifiées en situation de « pouvoir-souhait ». Sur la base de ce changement, s'ils le souhaitent, les participants peuvent mettre en œuvre des actions spécifiques pour débattre des relations de pouvoir avec les personnes/groupes impliqués.

Le grand jeu du pouvoir

Adapté par Ditta Dolejšiová du Théâtre de l'opprimé d'Augusto Boal, 1979,
www.theatreoftheoppressed.org

Cet exercice explore les effets du pouvoir sur la société, et notamment en ce qui concerne les différentes communautés culturelles présentes. Il fait appel à la communication non verbale.

Questions traitées

- Relations de pouvoir
- Relations intercommunautaires, pouvoir et dynamiques des conflits
- Potentiel d'une prise de conscience de la transformation des conflits

Objectifs

- Explorer le pouvoir et sa dynamique
- Examiner les effets du pouvoir sur les relations en situation de conflit
- Explorer comment modifier et transformer les relations de pouvoir



Niveau
de complexité : 2

Matériels

Tables, six chaises et une bouteille, une grande pièce

Préparation

Référez-vous à la section qui présente la méthode du Théâtre de l'opprimé au chapitre 4 (p. 125), ainsi que certaines des ressources en ligne mentionnées pour l'utilisation des activités fondées sur cette méthode. Lisez le dilemme « Pouvoir » et réfléchissez au rôle que pourrait, selon vous, jouer le pouvoir dans les conflits que vous rencontrez et souhaitez aborder avec les jeunes avec lesquels vous travaillez.

Préparez la salle.

Instructions

1. Invitez le groupe à s'asseoir au sol en formant un cercle, et disposez les objets au hasard au centre du cercle.
2. Présentez aux participants la teneur et l'objectif de l'exercice. Expliquez au groupe que sa tâche consiste à disposer les objets de façon à ce qu'une des chaises devienne l'objet le plus fort en relation à la table, la bouteille et les autres chaises. Les participants doivent venir chacun à leur tour matérialiser leurs idées. Faites en sorte qu'il y ait une rotation permanente des participants dans cette partie de l'exercice. La règle est que toute disposition est autorisée, à condition qu'aucun objet ne soit sorti du cercle.
3. Lorsque le groupe s'est mis d'accord sur la disposition qu'il considère comme la plus puissante, un membre du groupe doit adopter une position de pouvoir sans rien déplacer. Demandez aux autres participants de se placer dans des



Taille du groupe :
7-35 ; le groupe
doit être divisible
par 7



Durée :
1-2 heures,
selon la taille
du groupe

positions de pouvoir encore plus puissantes, de sorte à prendre le pouvoir de la personne précédente.

4. Demandez aux participants de réfléchir à une situation de conflit et de représenter les relations de pouvoir inhérentes au conflit au moyen d'une nouvelle disposition. Laissez-les expliquer quelles sont ces relations.

Débriefing

Commencez par demander aux participants ce qu'ils ont ressenti en créant du pouvoir ou en y réagissant :

- qu'avez-vous ressenti en créant du pouvoir ?
- quelle a été votre impression du fait de sentir le pouvoir sans le posséder ?
- qu'est-ce que cela fait d'obtenir du pouvoir ?
- qu'est-ce que cela fait de perdre du pouvoir ?

Vous reviendrez sur ces sentiments plus tard dans la discussion.

Passez en revue la mise en œuvre des diverses dispositions et leur lien avec des situations quotidiennes, en vous concentrant notamment sur les acteurs spécifiques du conflit comme les communautés culturelles, le gouvernement et la société civile. Soyez clair et précis. Donnez un exemple de votre propre expérience. Facilitez la discussion en posant les questions ci-après :

- en quoi le pouvoir affecte-t-il vos relations personnelles à la maison, au travail et dans votre communauté ?
- en quoi le pouvoir tel que perçu influe-t-il sur les relations en situation de conflit ?
- dans quelle mesure le pouvoir perçu est-il un pouvoir réel dans une situation de conflit ?
- comment modifier ou transformer les relations de pouvoir ?
- quelles techniques pensez-vous pouvoir utiliser pour changer une situation de « pouvoir-sur » en une situation de « pouvoir-avec » ?
- en quoi les relations de pouvoir influent-elles sur votre décision relative à la stratégie d'intervention et sur votre choix concernant les techniques d'intervention ?

Vous pouvez poursuivre en faisant le lien avec les environnements des participants :

- comment le pouvoir est-il conservé et associé à la hiérarchie culturelle dans votre communauté ?
- qui possède le pouvoir au sein de votre communauté ?
- comment est-il remis en question ? est-il possible de le contester d'une façon ou d'une autre ?
- quel rôle le pouvoir joue-t-il dans l'émergence des conflits dans votre communauté ?
- comment intervenir dans les relations de pouvoir de telle sorte qu'elles deviennent plus égales ?
- à votre avis, dans quoi le pouvoir réside-t-il ?

Vous pouvez clore la session en résumant les différentes étapes et en mettant en exergue les principaux enseignements tirés.

Conseils pour l'animateur

Si le groupe est trop important, vous pouvez former des petits groupes, notamment à partir de l'étape 4.

Il est possible de faire précéder cet exercice d'activités sur l'analyse et la compréhension des conflits. L'exercice convient en effet à des participants qui ont déjà une bonne compréhension du conflit et de ses dynamiques.

Suggestions de suivi

En guise de suivi, il peut être intéressant de proposer aux participants « Les statues du pouvoir » ou, dans le cas d'un groupe plus avancé, « La ruée vers la richesse et le pouvoir ».

Idées d'action

Vous pouvez utiliser cet exercice pour l'analyse des relations de pouvoir dans votre organisation/communauté, voire comme base pour l'élaboration de stratégies pour la transformation des conflits, en examinant la façon de modifier les relations de pouvoir dans votre conflit. Vous pouvez envisager des actions spécifiques pour renforcer le pouvoir de ceux qui en ont le moins et diminuer le pouvoir des acteurs les plus puissants. Ces démarches de renforcement du pouvoir peuvent inclure des activités d'éducation, de sensibilisation et de développement de capacités. Les démarches visant à diminuer le pouvoir peuvent se traduire par des activités militantes et du lobbying.

Limite 20

Source : « *Tous différents – Tous égaux* », Kit pédagogique : Idées, ressources, méthodes et activités pour l'éducation interculturelle informelle avec des adultes et des jeunes, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2^e édition révisée et actualisée, 2004, www.coe.int/compass. La version présentée dans le Kit pédagogique a été traduite et adaptée de l'exercice original en allemand développé par Annamaria Fridli pour « *Brot für alle* », Suisse, www.bfa-ppp.ch

L'objectif de Limite 20 consiste à aider les participants à explorer les questions de discrimination et d'exclusion. C'est une activité amusante et excitante qui exige pourtant une sérieuse préparation. Elle se joue en plusieurs manches qui mettent en compétition trois équipes.

Questions traitées

- Discrimination
- Exclusion
- Inégalité
- Relations de pouvoir dans la société
- Conflits sociaux

Objectifs

- Explorer le pouvoir et ses dynamiques
- Faire l'expérience de l'injustice et de la discrimination
- Travailler sur des attitudes essentielles au développement de la paix et de la cohésion sociales : solidarité et empathie

Préparation

Cette activité exige une préparation très soignée. Étudiez les instructions ci-dessous et la description du rôle du jury, afin de savoir exactement comment jouer.

Vous devrez avoir préparé :

- des cartes de jeu pour répartir les participants en groupes égaux. Préparez le jeu de manière à n'avoir plus qu'une carte par personne, en n'utilisant que les cœurs, les carreaux et les piques (ôtez tous les trèfles). En cas de nombre impair de joueurs, les cœurs devront être les plus nombreux ;
- un tableau de conférence, sur lequel vous aurez tracé une grille pour inscrire les scores après chaque manche ;
- des tableaux de conférence sur lesquels vous aurez noté les règles du jeu ;
- trois exemplaires des « Instructions pour le jury » – un pour chaque membre du jury ;
- des étiquettes adhésives avec la couleur de chaque équipe (cœur, carreau et pique) ;
- des foulards, ou autres objets similaires, pour simuler les queues de dragon ;
- deux jeux de clés, pour les manches du jeu des « Serpents à sonnette » ;
- deux foulards, ou autres objets similaires, pour bander les yeux des participants lors des manches de « Serpents à sonnette » ;
- de la peinture rouge pour visage (ou du rouge à lèvres) ;
- des bouts de ficelle pour attacher le bras droit des handicapés ;



Niveau
de complexité : 4



Taille
du groupe :
minimum 15
et maximum 35



Durée :
2 h 30-3 heures

- cinq ballons gonflés ;
- trois feuilles de papier et des crayons (pour les « Chuchotements chinois ») ;
- le dessin d'une forme pour les « Chuchotements chinois », à remettre au jury ;
- une cloche pour le jury ;
- une montre ou un chronomètre ;
- un espace suffisamment grand pour que les équipes puissent s'y déplacer.

Vue d'ensemble du jeu

Les participants sont divisés en trois équipes qui vont se mesurer à l'occasion de plusieurs manches de jeux courts. Le jury évalue les performances des équipes et note les scores. Pour chaque équipe, l'objectif consiste à avoir marqué 20 points – d'où le nom du jeu, Limite 20 – à la fin de la manche 8, de manière à ne pas se retrouver hors jeu.

Les joueurs ne le savent pas mais il n'y a en réalité que huit manches (plus une avec handicap) et la compétition est truquée. Mais ce n'est qu'à la fin qu'ils constateront que les règles étaient injustes et qu'une seule équipe avait les meilleures chances et les faveurs du jury.

Les manches 1, 2 et 3 visent à donner aux participants l'impression qu'ils disposent de chances égales et que la compétition est équitable, tout en développant l'identité de leur groupe et l'esprit d'équipe.

Ensuite vient une manche avec handicap au cours de laquelle les participants font l'expérience de l'injustice pour la première fois.

La manche 4 donne l'impression d'être équitable.

La manche 5 semble offrir aux équipes la possibilité d'améliorer leurs scores, mais ce n'est qu'une illusion. En fait, les perdants vont reculer de manière très nette et les gagnants prendre une large avance.

Les manches 6, 7 et 8 sont conçues de sorte que, à la fin de la manche 8, il y ait une énorme différence entre les scores totaux des équipes. Une (ou deux) des équipes n'aura pas marqué les 20 points nécessaires et sera donc hors jeu !

Pour favoriser le processus du jeu, il ne faut pas dire aux joueurs que la partie se terminera après la manche 8, sinon ils risqueraient de se retirer.

Les manches 2, 4, 6 et 8 se disputent au jeu des « Serpents à sonnette » ; elles donnent aux participants un sentiment d'égalité des chances car les scores y sont objectifs et justes. Pourtant, elles ne sont pas complètement équitables dans la mesure où l'équipe perdante en sort désavantagée car elle n'aura jamais la possibilité de chasser et, si elle parvient à marquer des points, elle perdra alors un joueur.

Ensuite, durant l'évaluation, il faut consacrer beaucoup de temps pour discuter des émotions et des comportements des joueurs pendant la partie, puis pour faire le lien avec la réalité.

Instructions

Ne dites pas aux joueurs que Limite 20 est un jeu sur la discrimination et l'exclusion, que la partie est truquée et qu'elle ne comporte en réalité que huit manches.

1. Expliquez que ce jeu est une compétition et que les équipes doivent avoir obtenu au moins 20 points à la fin de la manche 8 pour ne pas se retrouver hors jeu.

2. Choisissez trois personnes pour former le jury (de préférence de bons acteurs, respectés par les autres membres du groupe). Remettez-leur leur feuille d'instructions et envoyez-les les lire dans une autre salle.
3. Divisez les participants restants en trois équipes en leur demandant, chacun à son tour, de venir piocher une carte, puis de se regrouper par couleur (cœur, pique, carreau).
4. Dites aux joueurs de prendre une étiquette autocollante avec la couleur de leur équipe et de la coller sur leur chemise de manière bien visible.
5. Demandez à chaque groupe de choisir un coin de la salle pour installer son quartier général. Donnez-leur quelques minutes pour trouver un nom à leur équipe et proposer une devise ou un slogan. Vous pouvez aussi éventuellement leur demander de composer un chant pour leur équipe (le principal objectif est ici de créer un esprit d'équipe et de susciter un enthousiasme pour le jeu).
6. Expliquez-leur les règles avec le tableau.
7. Donnez les instructions au jury et assurez-vous qu'il comprend parfaitement ce qu'il a à faire, puis invitez-le à rejoindre les trois équipes.
8. Commencez la partie.

Déroulement du jeu

Manche 1 : « La chasse à la queue de dragon »



Fig 1.

1. Demandez aux joueurs de chaque équipe de se mettre en file indienne en se tenant par la taille. Le dernier joueur, au bout de la file, coince la queue du dragon (foulard ou autre) dans son pantalon ou dans sa jupe.
2. Expliquez que chaque équipe doit tenter d'attraper le plus grand nombre possible de queues de dragon. Seule la personne à la tête du dragon peut attraper les queues.
3. Lorsque les groupes sont prêts, donnez le signal de départ haut et fort – « C'est parti ! ». Au bout d'une minute, criez « Stop ! ».
4. Demandez au jury de faire les comptes et d'expliquer les scores attribués. Donnez-lui suffisamment de temps pour les noter sur la grille.

Conseil : le jury donne les résultats : piques : 3 ; cœurs : 2 ; carreaux : 1.

Manche 2 : « Serpents à sonnette »

1. Demandez à tous les joueurs, y compris au jury, de former un cercle.
2. Expliquez que les équipes vont jouer les unes contre les autres. L'un des membres de l'équipe en tête (en possession du score le plus élevé pour l'instant) va donner la chasse à un membre de l'équipe en possession du deuxième meilleur score. Puis, un membre de cette équipe va donner la chasse à la troisième équipe et, pour finir, une personne de la meilleure équipe va donner la chasse à un membre de la troisième équipe.

3. Bandez les yeux du chasseur et de la victime et donnez à chacun un jeu de clés.
4. Expliquez que lorsque le chasseur fait cliqueter ses clés, la victime doit répondre en faisant de même.
5. Chaque partie de chasse dure exactement 45 secondes et les deux participants n'ont le droit de faire cliqueter leurs clés que trois fois chacun.
6. Dès que les participants sont prêts, donnez le signal de départ. Arrêtez le jeu au bout de 45 secondes.
7. Après chaque partie de chasse, prononcez très fort le nom du vainqueur. Assurez-vous que le jury note les scores. Si le chasseur a réussi à toucher sa victime, alors l'équipe du chasseur marque 1 point. Si la victime réussit à échapper au chasseur pendant 45 secondes, son équipe marque 1 point et la victime quitte son équipe pour rejoindre celle du chasseur.
8. Il est important que les participants restent calmes pendant le jeu.

Conseils :

- un joueur des piques chasse un joueur des cœurs ;
- un joueur des cœurs chasse un joueur des carreaux ;
- un joueur des piques chasse un joueur des carreaux.

Les carreaux sont donc désavantagés parce qu'ils n'ont pas la possibilité de chasser.

Il est important de faire tourner les joueurs sur eux-mêmes après leur avoir bandé les yeux, afin de les désorienter et de rendre leur tâche plus difficile.

Si le groupe est restreint, assurez-vous que le cercle est suffisamment grand pour permettre aux joueurs de se déplacer.



Fig 2.

Manche 3 : « Souffler sur les ballons »

1. Demandez aux membres de chaque équipe de se coucher sur le ventre, épaule contre épaule, de manière à former une ligne. Les trois équipes doivent se positionner de manière à former avec leurs têtes les trois côtés d'un triangle.
2. Expliquez que, pour chaque équipe, la tâche consiste à souffler sur les ballons de manière à les faire rester au centre du triangle, loin d'eux.
3. Lorsque les équipes sont prêtes, posez les ballons (de trois à cinq) au centre et donnez le départ haut et fort.
4. Faites-les jouer pendant exactement une minute.
5. Demandez au jury de donner les scores et de justifier sa décision. Assurez-vous que les scores sont inscrits sur la grille.
6. Demandez à présent au jury de faire les totaux de chaque équipe et de les annoncer haut et fort.

Conseil : les scores de cette manche seront : piques : 5 ; cœurs : 1 ; carreaux : 0.

Manche avec handicap

1. Expliquez que l'équipe ayant obtenu le score le plus élevé (les piques !) doit distribuer les handicaps aux deux autres équipes. Les membres de l'une des équipes devront avoir le nez peint en rouge ; ceux de l'autre équipe devront avoir leur bras droit attaché derrière le dos.
2. Demandez aux piques de décider de l'attribution des handicaps, puis d'annoncer leur décision et d'en donner les raisons.
3. Distribuez alors la peinture et les liens et demandez aux joueurs de procéder aux opérations nécessaires.
4. Expliquez que les handicaps seront maintenus jusqu'à la fin de l'activité et que les piques devront y veiller.

Manche 4 : « Serpents à sonnette »

1. Donnez les mêmes instructions que précédemment, excepté que, dans cette manche, les vainqueurs de chaque partie de chasse marqueront 2 points.
2. Après la manche, demandez au jury d'annoncer les scores haut et fort.

Manche 5 : « La chance »

1. Expliquez que le score actuel de l'équipe gagnante de cette manche sera triplé, celui de la deuxième sera doublé et celui de la troisième multiplié par un, c'est-à-dire inchangé.
2. La tâche de chaque équipe consistera à expliquer pourquoi elle mérite de voir son score triplé ou doublé.
3. Donnez deux minutes à chaque équipe pour préparer son argumentation.
4. Donnez à chaque équipe une minute pour exposer son argumentation. D'abord les piques, puis les cœurs et ensuite les carreaux.
5. Donnez au jury le temps de justifier sa décision, puis d'annoncer les scores.

Conseil : les scores de cette manche seront : piques : x3 ; cœurs : x2 ; carreaux : x1.

Manche 6 : « Serpents à sonnette »

1. Donnez les mêmes instructions que précédemment, excepté que, dans cette manche, les vainqueurs de chaque partie de chasse marqueront 3 points.
2. Après la manche, demandez au jury d'annoncer les scores haut et fort.

Manche 7 : « Chuchotements chinois »

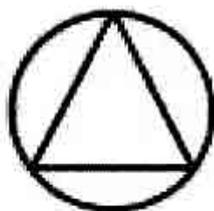


Fig 3.

1. Demandez aux membres de chaque équipe de s'asseoir par terre les uns derrière les autres de manière à former trois rangées.

2. Donnez les instructions au jury en privé. Dites-lui qu'il va devoir montrer une forme à l'un des membres des équipes des piques et des cœurs, mais qu'il devra seulement la décrire à l'un des membres des carreaux.
3. Un par un, invitez chacun des derniers joueurs de chaque rangée à venir recevoir ses instructions auprès du jury, puis à retourner se placer au bout de sa rangée.
4. Dites-leur d'utiliser un doigt pour tracer la forme dans le dos du joueur assis devant eux. Celui-ci devra à son tour tracer la forme qu'il a sentie dans son dos, et ainsi de suite jusqu'au dernier joueur de la rangée qui devra dessiner la forme sur un morceau de papier qu'il remettra au jury.
5. Il est important que les joueurs restent calmes pendant cette manche.
6. Demandez au jury d'annoncer son jugement et les scores.

Conseil : les scores de cette manche seront les suivants : piques : 3 ; cœurs : 2 ; carreaux : 1.

Manche 8 : « Serpents à sonnette »

Donnez les mêmes instructions que précédemment, excepté que, dans cette manche, le gagnant de chaque partie de chasse marquera quatre points.

Expliquez aussi aux participants que cette manche est leur dernière chance d'entrer dans une meilleure équipe s'ils veulent continuer à jouer, alors qu'ils se trouvent pour l'instant dans une équipe qui n'a pas encore atteint les 20 points.

À la fin de la manche, demandez au jury d'annoncer les scores. Il devra aussi désigner les groupes qui n'ont pas obtenu les 20 points nécessaires et doivent quitter la partie. Donnez au jury le temps de féliciter les meilleures équipes.

Fin du jeu

Attendez quelques minutes pour observer la réaction des participants, puis annoncez-leur que le jeu est terminé.

Débriefing et évaluation

L'évaluation est un élément vital de Limite 20. Il est absolument essentiel de réfléchir aux émotions nées durant le jeu et d'établir des comparaisons avec les discriminations et les injustices perpétrées dans la réalité.

L'évaluation est plus difficile avec des groupes de grande taille. Si plusieurs animateurs sont présents, l'évaluation devra se faire en petits groupes. Puis, à la fin, il faudra réunir tous les participants pour les derniers commentaires.

Phases de l'évaluation :

1. Les aspects émotionnels ;
2. La transparence du jeu ;
3. Les aspects de la dynamique de groupe ;
4. Le lien avec la réalité.

1. Les aspects émotionnels

Rappelez les principales étapes du jeu, puis posez aux participants les questions suivantes :

- qu'avez-vous ressenti durant ce jeu ? comment vos émotions ont-elles évolué ?

- quelqu'un a-t-il ressenti des sentiments négatifs ? d'où provenaient-ils ?
- qu'ont ressenti les piques en distribuant les handicaps ?
- qu'ont ressenti les cœurs et les carreaux lorsqu'ils étaient handicapés ?
- qu'a ressenti le jury en possession de tant de pouvoirs ?

2. La transparence du jeu

Expliquez à présent les règles cachées du jeu. Laissez les participants décompresser et gérer leurs émotions. Expliquez-leur que tout ce qui s'est passé sera examiné dans la suite du débriefing.

Note : il se peut que certains participants soient très en colère. Soyez préparé à cette éventualité ! Montrez-leur que vous comprenez leurs sentiments, mais que cela faisait partie du jeu et que le débriefing sera l'occasion d'analyser cette expérience et d'y réfléchir. Vous pouvez les inviter à un moment de silence en demandant aimablement que personne ne quitte la salle. Vous pouvez solliciter les membres des autres équipes pour qu'ils parlent avec les participants concernés et tentent de les calmer.

3. Les aspects de la dynamique de groupe

Parlez de ce qui s'est passé :

- vous êtes-vous sentis solidaires des autres joueurs ?
- à ceux qui ont changé d'équipe durant les manches de « Serpents à sonnette » : que signifie être un étranger au sein d'un nouveau groupe ? et d'avoir à quitter son groupe initial ?
- en tant qu'individu, avez-vous eu des difficultés à vous adapter à votre équipe et aux règles du jeu ?
- qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez dû prendre part à quelque chose que vous n'aimiez pas ?
- dans quelles situations vous-a-t-il semblé facile ou difficile de vous défendre, ou de défendre vos sentiments et vos actes ?
- avez-vous remis en question les règles du jeu ou vous y êtes-vous opposé ? comment ? si non, pourquoi ?
- quels types de conflits avez-vous observés au sein du groupe ?
- comment y avez-vous réagi ? y avez-vous réagi ?

4. Le lien avec la réalité

Voyez-vous les aspects de ce jeu en rapport avec la réalité ? Par exemple, avec le pouvoir, la compétition, la transparence, l'égalité des chances, les handicaps, l'exclusion, l'injustice, l'adaptation aux situations ?

Quels sont les groupes qui, dans votre ville ou votre pays, se trouvent dans des situations comparables à celles des cœurs ou des carreaux ?

Dans quels cas les victimes subissent-elles des reproches à cause de leur situation ?

Que faudrait-il faire pour changer les règles du jeu ?

Que pourrait-on faire pour améliorer la situation des groupes vulnérables dans nos sociétés ?

Comment transformer les relations de pouvoir ?

Quelles conclusions pouvez-vous tirer concernant la transformation des conflits ? Est-ce possible ? Pourquoi ?

Instructions pour le jury (à copier pour les membres du jury)

Ne dites pas un mot à personne de ces instructions !

- Limite 20 est un jeu truqué. Par conséquent, il est clair que le vainqueur et les perdants ont été choisis au départ (les piques seront les gagnants, les cœurs les seconds et les carreaux les perdants).
- Votre principal rôle consiste à donner l'impression que les équipes participent véritablement à une compétition et possèdent toutes une chance réelle de gagner, et que vous distribuez les points selon des critères objectifs et justes.
- Les joueurs pensent que le jeu va durer jusqu'à ce qu'il y ait un gagnant et que, pour ne pas être disqualifiée, leur équipe devra totaliser 20 points à la fin de la manche 8. Les joueurs ne le savent pas mais le jeu prendra fin après cette manche. Votre tâche consiste à les motiver pour qu'ils continuent et marquent le plus de points possibles.
- Utilisez une cloche pour mobiliser l'attention des participants lorsque vous voulez faire des annonces et justifier vos décisions.

Manche 1 : « À la chasse aux queues de dragon »

- Observez les équipes pendant la partie.
- À la fin de la partie, annoncez les scores haut et fort : piques : 3 ; cœur : 2 ; carreaux : 1.
- Notez les scores sur le tableau.

Vous pouvez justifier votre décision en fonction de la façon dont le jeu s'est déroulé, en disant : « Les piques ont été les plus ardents au jeu, les carreaux n'ont pas pris le jeu au sérieux, les piques étaient plus élégants, tel groupe était trop bruyant, il y avait plus ou moins d'esprit de groupe, etc. » En général, et cela sera le cas pour toutes les autres manches truquées, vous aurez tendance à reprocher aux carreaux leur maigre score et leur paresse, à les blâmer de ne pas respecter les règles, de ne pas être polis ou d'avoir un groupe plus petit.

Manche 2 : « Serpents à sonnette »

Dans les manches de « Serpents à sonnette », la distribution des points n'est pas truquée. Votre tâche consiste à noter les points annoncés par l'animateur. Le gagnant de la partie marque un point.

Manche 3 : « Souffler sur les ballons »

Prenez le temps de délibérer et justifiez votre décision par des arguments similaires à ceux utilisés dans la manche 1. Vous pouvez prétendre que votre jugement repose sur un critère objectif, comme : les piques ont soufflé plus souvent sur les ballons. Personne n'aura compté et ne pourra donc vous contredire ! Donnez les scores suivants : piques : 5 ; cœurs : 1 ; carreaux : 0.

Manche avec handicap

Aidez l'animateur si vous le jugez nécessaire.

Manche 4 : « Serpents à sonnette »

Dans cette manche, le vainqueur de chaque partie de chasse marquera 2 points.

Inscrivez les scores annoncés par l'animateur sur le tableau.

Manche 5 : « La chance »

Chaque équipe disposera d'une minute pour vous convaincre qu'elle mérite de voir son score doublé ou triplé.

Tout d'abord, écoutez toutes les argumentations, puis annoncez les scores. Pour entretenir le suspense, il serait mieux, dans votre intervention, de commencer par commenter tous les discours, puis de communiquer les scores. Le type d'arguments utilisés peut être le même que pour les manches précédentes, avec des références aux compétences en matière de présentation, par exemple : le manque de conviction, une tenue incorrecte, un discours non structuré, des erreurs grammaticales, etc.

Triplez alors le score des piques, doublez celui des cœurs et multipliez celui des carreaux par un, qui restera par conséquent inchangé.

Manche 6 : « Serpents à sonnette »

Dans cette manche, le vainqueur de chaque partie de chasse marque 3 points.

Manche 7 : « Chuchotements chinois »

- L'animateur vous donnera une feuille de papier sur laquelle sera dessinée une forme simple.
- Montrez-la aux membres des piques et des cœurs, mais pas à la personne des carreaux; vous la lui décrierez oralement. Faites cela discrètement afin que les joueurs ne remarquent pas qu'ils sont traités différemment. Assurez-vous qu'aucun autre joueur ne voit la forme.
- Observez les joueurs durant la partie.
- À la fin de la partie, annoncez les scores haut et fort : piques : 3 points ; cœurs : 2 points ; et carreaux : 1 point.
- Inscrivez les scores dans la grille.
- Encore une fois, vous allez devoir justifier ces scores. Par exemple, en expliquant que ce sont les piques qui ont dessiné la forme de la manière la plus précise, les carreaux qui ont été les plus longs, que tel groupe n'était pas silencieux, etc.

Manche 8 : « Serpents à sonnette »

Dans cette manche, le gagnant de chaque partie de chasse marque 4 points.

N'oubliez pas de faire les totaux à la fin. Très important : rappelez-vous que les participants ne savent pas que la partie se termine à la fin de la huitième manche ! À présent, faites un bref discours pour passer en revue le déroulement de la compétition :

- « Nous voici à la fin de la manche 8, le ou les deux groupes n'ayant pas atteint les 20 points vont être disqualifiés. »
- Congratulez les piques pour leurs efforts et leur superbe score, et les autres pour leur énergie et leurs efforts – « Mais il reste un long chemin à parcourir ».

À ce moment, l'animateur annonce que le jeu est terminé.

Règles à communiquer aux participants

Copiez les règles suivantes sur le tableau et lisez-les aux participants avant le début du jeu.

« Limite 20 : Une compétition ludique et drôle, où chacun a sa chance !

Manches diverses : à chaque fois, le jury distribuera un total de 6 points.

Manches identiques (« Serpents à sonnette ») :

2^e manche : le gagnant marque 1 point.

4^e manche : le gagnant marque 2 points.

6^e manche : le gagnant marque 3 points.

8^e manche : le gagnant marque 4 points.

La manche 5 est un jeu de chance ! Vous pouvez y doubler ou tripler vos scores !

À la fin de la manche 8, les équipes qui n'auront pas totalisé 20 points seront disqualifiées.

Jouez franc jeu, avec un véritable esprit d'équipe, amusez-vous et battez-vous !

Que le meilleur gagne ! »

Conseils pour l'animateur

Encouragez le jury en permanence et soutenez ses décisions, notamment si les joueurs commencent à les remettre en question. Il est possible qu'une ou deux équipes souhaitent s'arrêter au bout de quelques manches parce qu'elles ont constaté que la partie n'était pas équitable. Encouragez-les à continuer, mais ne les forcez pas. Si le jeu est interrompu, c'est en soi une très bonne chose pour l'évaluation. Vous pourrez alors vous concentrer sur des questions du type : « Pourquoi avez-vous arrêté de jouer ? », « Qui désirait continuer ? »

Vous pouvez aussi changer quelques règles si un groupe insiste, en vous assurant qu'il s'agit d'une requête collective et non individuelle. Consultez toujours le jury sur de telles questions. Le jeu fonctionne aussi bien si les règles en sont légèrement modifiées, par exemple en donnant quelquefois aux carreaux la possibilité de chasser dans les manches de « Serpents à sonnette ». Cela ne change pas en soi l'injustice structurelle du jeu mais les joueurs seront rassurés. C'est aussi un aspect intéressant à étudier lors du débriefing.

Les tâches confiées aux équipes peuvent être remplacées par d'autres de votre choix, à condition qu'elles soient appropriées. Mais n'oubliez pas que les manches de « Serpents à sonnette » sont conçues pour être drôles (elles sont injustes dans la mesure où les carreaux n'ont jamais la possibilité d'être les chasseurs, mais même cette donnée peut être changée). Les autres manches jouent généralement sur la vitesse, la confusion et l'excitation, dans le but d'empêcher que les résultats ne soient évidents et, ainsi, de pouvoir toujours les présenter de manière ambiguë. Notez que ce sont ces manches qui importent réellement.

Certaines des activités prévues dans les manches ne conviennent pas à des personnes handicapées ; vous devrez alors les adapter.

Suggestions de suivi

La vie n'est pas juste, mais il y a certaines choses que vous pouvez faire pour la rendre un peu plus juste. Par exemple, vous pouvez acheter des produits qui font

l'objet d'échanges commerciaux équitables et pour lesquels leurs producteurs ont obtenu une juste rémunération. Aujourd'hui, on peut trouver partout du thé et du café ayant fait l'objet d'accords loyaux entre le producteur et l'acheteur, ainsi que des vêtements et des produits artisanaux et à base de papier recyclé répondant aux mêmes exigences.

Dans les manches de « Serpents à sonnette », certains joueurs ont la possibilité de passer de leur équipe initiale à une équipe gagnante. Dans la réalité, certaines personnes quittent leur pays d'origine pour aller vivre dans un pays qui offre davantage d'opportunités. Nombreuses sont les raisons qui peuvent pousser les immigrants et les réfugiés à quitter leur maison. Bien souvent, vivre dans un pays étranger est très difficile. Mais que savez-vous de la condition de réfugié ? Si vous voulez en apprendre davantage, essayez l'activité « Le réfugié » dans *Repères*.

Si vous souhaitez approfondir la façon dont les relations de pouvoir peuvent être transformées, choisissez l'activité « Le grand jeu du pouvoir ».

Reconnaître les différences

Source : Echavarra, C. V., et al., Paz Joven, Potenciales Para La Vida, Propuesta Educativa de los Jóvenes Constructores de Paz, Bogota, Colombie, 2006

Cette activité traite de la question de la reconnaissance de l'autre en tant que détenteur de droits et de chances égales.

Questions traitées

- Droits de l'homme
- Égalité
- Respect
- Reconnaissance des différences
- Antidiscrimination
- Justice
- Préjugés
- Stéréotypes

Objectifs

- Explorer les questions de diversité, d'égalité et de justice
- Prendre conscience de la diversité qui caractérise chacun d'entre nous
- Apprendre à reconnaître l'autre et à le respecter
- Remettre en question les stéréotypes et les préjugés



Niveau
de complexité : 2



Taille du groupe :
minimum 16



Durée :
1 heure-1 h 30

Matériels

- Un exemplaire du document 1 pour l'animateur
- Un exemplaire du document 2 pour chacun des groupes
- Papier
- Marqueurs
- Cartes pour tous les participants
- Stylos pour chaque participant
- Ruban adhésif

Préparation

Préparez les documents à distribuer et le matériel. Vous pouvez rafraîchir vos connaissances sur la question des outils, les préjugés et le dialogue interculturel.

Instructions

1. Chaque participant reçoit 20 cartes au format A5.
2. Expliquez aux participants que les débuts de quelques phrases vont leur être lus. À eux de terminer de façon appropriée chacune de ces phrases sur les cartes distribuées. Celles-ci seront ensuite lues haut et fort par l'animateur. Chaque fin de phrase/réponse doit être notée sur une carte distincte. (Les phrases figurent sur le document 1.)

3. L'animateur lit les phrases lentement et clairement, puis laisse suffisamment de temps aux participants pour noter leurs réponses.
4. Lorsque les participants ont fini de compléter les phrases, ils sont répartis en huit groupes.
5. L'animateur suggère alors que les participants/groupes échangent leurs cartes, afin que chacun soit en possession d'un mélange des différentes cartes.
6. À chaque groupe, l'animateur indique une caractéristique utilisée dans les débuts de phrases (par exemple, les Noirs, les jeunes, les adultes, les Blancs ou les personnes homosexuelles) ou toute autre caractéristique.
7. Sur la base de la caractéristique qui leur a été indiquée, chacun des groupes passe en revue les différentes cartes.
8. À partir de ce qui est inscrit sur les cartes, le groupe doit représenter une personne, un homme ou une femme qui corresponde aux questions posées dans le document 2.
9. Chaque groupe présente la personne et les caractéristiques identifiées.

Conseils pour l'animateur

Lors de cet exercice, beaucoup de participants vont être confrontés à des stéréotypes et des préjugés qui, en situation de conflit, peuvent générer des réactions fortes, en particulier si la question de l'ethnie, de la religion ou d'autres facteurs culturels sont impliqués dans le conflit. Vous devrez donc sélectionner avec soin les questions que vous souhaitez traiter.

De la même façon, vous devrez accorder une attention particulière à ces stéréotypes et préjugés durant le débriefing et, éventuellement, aborder la question des perceptions, souvent erronées, de soi-même et des autres concernant les valeurs, croyances, attitudes et comportements.

Dans une situation de conflit, il est courant que, derrière les questions de différences culturelles, se cachent d'autres enjeux politiques, économiques et sociaux que la société ne peut ou ne veut aborder.

Débriefing

- Quelles sont les caractéristiques présentées qui traduisent des attitudes d'exclusion ou de discrimination envers un groupe spécifique d'individus ?
- Lesquelles des caractéristiques présentées font référence à l'inclusion et à l'égalité ?
- Quel est le rapport de cette activité avec le sentiment de reconnaissance ?
- Pourquoi la reconnaissance est-elle importante pour une coexistence pacifique ?
- Quelles sont les différences du point de vue de la reconnaissance accordée aux différents groupes dans la société ?

Pour poursuivre ce débriefing initial, vous pouvez continuer sur la question du contexte du conflit :

- dans quelle mesure les perceptions des autres évoluent-elles au cours d'un conflit ?

- comment aller à l'encontre de ces perceptions ?
- dans quelle mesure est-il réaliste de faire tomber des préjugés enracinés en situation de conflit ?
- comment rétablir le respect et la reconnaissance ?
- que faut-il pour cela ?

Suggestions de suivi

Après le débriefing, vous pouvez poursuivre par l'exploration des concepts abordés par l'exercice, comme le respect et la reconnaissance de la diversité culturelle, ou encore l'égalité des droits et la justice sociale. Si vous voulez poursuivre la réflexion sur des questions spécifiques, comme le rôle des ressources dans les conflits, vous pouvez choisir l'activité « La ruée vers la richesse et le pouvoir ». Vous pouvez également approfondir les questions de la diversité culturelle et du respect de la différence en choisissant l'activité « Une mosquée à Sleepyville ».

Idées d'action

Vous pouvez encourager les participants à travailler sur leurs perceptions, leurs perceptions erronées, leurs stéréotypes et leurs préjugés en développant des activités sur le dialogue interculturel et/ou interreligieux. Par exemple, il est envisageable d'inviter d'autres groupes minoritaires ou culturels/ethniques/religieux à une activité ou une manifestation, ou simplement de participer à l'une de leurs activités. Être confrontés à la différence et à la diversité enrichira vos participants de nouvelles découvertes et connaissances, qui leur permettront de mieux apprécier leurs propres différences et favoriseront la reconnaissance et le respect de la différence de l'autre.

À distribuer 1

Les gens disent :

- que les hommes sont...
- que les hommes aiment...
- que les hommes aiment avoir...
- que les hommes s'expriment en...
- que les hommes ne feraient jamais...
- qu'à la télévision, les hommes...
- qu'à la maison, les hommes...
- qu'à l'école/au lycée/à l'université, les hommes...
- que lorsqu'ils plaisantent, les hommes font toujours...
- que les hommes sont toujours les meilleurs, parce que...

Cette liste sera reprise en changeant « les hommes » par « les femmes ».



Les gens disent :

- que les Noirs sont...
- que les Noirs aiment...
- que les Noirs aiment avoir...
- que les Noirs s'expriment en ...
- que les Noirs ne feraient jamais...
- qu'à la télévision, les Noirs...
- qu'à la maison, les Noirs...
- qu'à l'école/au lycée/à l'université, les Noirs...
- que lorsqu'ils plaisantent, les Noirs font toujours...
- que les Noirs sont toujours les meilleurs, parce que...

Ce paragraphe sera repris cinq fois en remplaçant « les Noirs » par « les Blancs », « les Roms », « les juifs », « les musulmans », « les chrétiens », « les migrants », « les homosexuels », « les adultes » ou « les jeunes ».

L'animateur peut choisir les traits de caractère comme il le souhaite.

À distribuer 2

Quel est le nom de cette personne ?

Où vit cette personne ?

Que pense cette personne ?

Que ressent cette personne ?

Quelles sont les qualités de cette personne ?

Quels sont les défauts de cette personne ?

Qu'est-ce que vous aimeriez faire avec cette personne ?

Qu'est-ce que vous n'aimeriez pas faire avec cette personne ?



Une mosquée à Sleepyville

Source : « *Tous différents – Tous égaux* », Compagnon – Guide d'action pédagogique pour la diversité, la participation et les droits de l'homme, *Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2008, www.eycb.coe.int/compass/en/pdf/Companion_final.pdf (en anglais uniquement)*

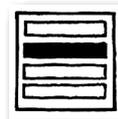
Cette activité simule un différend au sujet de la construction d'une mosquée dans un quartier traditionnellement chrétien.

Questions traitées

- Culture
- Diversité
- Religion

Objectifs

- Faire l'expérience des conflits liés à la satisfaction des besoins des diverses communautés
- Explorer le droit à la religion
- Acquérir des capacités en matière de débat, d'analyse et de négociation



Niveau
de complexité : 3



Taille du groupe :
15-30

Matériels

Papier pour fabriquer les badges, un tableau de conférence, une montre ou une horloge, une petite cloche pour le maire

Préparation

- Photocopier les cartes de rôle, la description de la problématique (voir « À distribuer ») et les règles du débat (facultatif).
- Préparer les badges pour les partis/groupes qui seront représentés à la réunion.
- Lister les différents rôles sur le tableau de conférence de manière qu'ils soient visibles de tous.
- Prévoir un lieu pour la réunion du conseil municipal ainsi que plusieurs espaces pour les groupes, afin qu'ils puissent débattre de leur position préalablement ou se réunir entre eux.



Durée :
3 heures
ou plus,
selon la durée
de la session
et le temps
consacré
au débriefing

Instructions

- Lisez la description de la problématique figurant sur le document. Expliquez aux participants qu'ils sont des habitants de Sleepyville et que tous sont préoccupés par l'éventualité de la construction d'une nouvelle mosquée sur un terrain abandonné du conseil.
- Présentez la liste des rôles aux participants et demandez à chacun d'en choisir un. Distribuez les cartes de rôle et les copies du document, et signalez que les participants et les groupes peuvent se réunir au préalable et par la suite dans la pièce où se tiendra la réunion du conseil.
- Expliquez les règles du débat qui s'appliqueront durant la rencontre.

- Expliquez que les participants auront 30 minutes avant la réunion du conseil pour rencontrer d'autres citoyens, préparer ce qu'ils souhaitent dire et décider de leur vote. Indiquez que la réunion du conseil durera 40 minutes et qu'il y aura très peu de temps pour les discours du fait du nombre de personnes présentes. Pour cette raison, les participants devront s'efforcer de focaliser leur intervention sur un ou deux points principaux.
- Profitez de la préparation pour mettre en place la salle qui accueillera la réunion du conseil. Dans l'idéal, les participants doivent se placer en demi-cercle ou en fer à cheval, le maire étant assis face à eux sur une petite estrade. Les partis ou les groupes doivent s'asseoir ensemble et disposer leurs badges sur les tables devant eux.
- Au bout de 30 minutes, conviez les citoyens à la réunion (ou demandez au maire de s'en charger). Il doit rappeler à l'assemblée les règles de base du débat et faire un petit discours d'introduction.
- À la fin de la réunion, au bout de 40 minutes, le maire doit appeler au vote. Lorsque les voix ont été comptées et que le résultat a été déclaré, vous devez annoncer la fin de l'activité et inviter les participants à former un cercle avec leurs chaises pour le débriefing.

Débriefing

Commencez le débriefing en souhaitant la bienvenue à tous les participants par leur vrai nom. Cela est important pour leur permettre de sortir de leur rôle. Interrogez-les sur ce qu'ils ont ressenti durant le processus :

- avez-vous été surpris par le résultat du vote, et reflétait-il la position de la personne dont vous jouiez le rôle ?
- selon vous, quelle influence a eu votre personnage sur le résultat ?
- vos échanges avec d'autres personnes ou groupes vous ont-ils fait modifier votre approche ou votre attitude à l'égard du problème ?
- était-il facile de s'identifier à votre personnage ?
- pensez-vous qu'une telle situation puisse avoir lieu dans la réalité ? pouvez-vous citer des cas similaires ?
- comment réagiriez-vous si un tel conflit surgissait là où vous vivez ?
- l'activité a-t-elle modifié votre attitude d'une façon ou d'une autre ?
- dans quelle mesure pensez-vous que la religion soit un sujet de conflit dans l'environnement dans lequel vous vivez ?
- selon vous, pourquoi la religion et les croyances constituent-elles un sujet de conflit ?
- les droits de l'homme des membres des communautés religieuses minoritaires sont-ils respectés comme il se doit là où vous vivez ?
- qu'entendez-vous par liberté de pensée, de conscience et de religion ?
- comment garantir ses droits en situation de conflit ?
- quelles actions les jeunes peuvent-ils mener ?

Conseils pour l'animateur

Si possible, conduisez cette activité avec un autre formateur pour pouvoir en même temps répondre aux questions et coordonner chacune des étapes.

Vous pouvez décider d'attribuer les rôles au préalable pour ne pas perdre de temps durant la session.

Pendant la préparation, il est utile de vérifier que les participants utilisent ce temps pour rencontrer d'autres personnes ou planifier ce qu'ils vont dire durant la réunion.

Au moment de répartir les rôles, n'oubliez pas que le rôle de maire est très exigeant et que la personne qui le jouera devra avoir suffisamment confiance en elle pour encadrer la réunion et, si nécessaire, interrompre certains participants pour que tous puissent s'exprimer.

Vous devrez passer à la loupe les tâches du maire avec le participant qui jouera son rôle avant d'entamer la simulation. Il est très souhaitable que, après cela, vous confiiez l'animation à la personne qui joue le maire pour qu'elle ait le sentiment que vous lui faites confiance et pour que les autres participants respectent ses décisions, plutôt que de s'en référer à vous.

Si des problèmes surgissent, vous devrez peut-être intervenir durant la simulation, mais sans affaiblir l'autorité du participant qui joue le rôle du maire.

Si la simulation prend une mauvaise direction, par exemple si les participants sont à côté du sujet ou que des informations sont inventées, ou si le conseil se trouve dans une impasse sans pouvoir parvenir à un accord, soulignez que cela n'indique pas que l'activité a échoué mais, au contraire, que cela peut refléter la réalité. Vous pourrez exploiter cette situation lors du débriefing pour discuter de la difficulté de parvenir à un accord sur de telles questions. Après avoir évalué cet aspect de l'activité, vous pouvez procéder à un brassage d'idées sur la façon de sortir de l'impasse, en tenant compte des approches de la gestion des conflits (par exemple, solutions de coopération, médiation et interventions de tierces parties) présentées au chapitre 4.

Lors du débriefing, il est essentiel de ne pas répéter la simulation. Les participants doivent sortir de leur rôle pour pouvoir réfléchir concrètement à l'expérience qu'ils viennent de vivre. Vous devez les encourager à revenir sur la simulation de leur point de vue et non de celui des personnages dont ils ont joué le rôle.

Suggestions de suivi/variantes de l'exercice

Si des journalistes participent à l'exercice, vous pouvez exploiter leur analyse dans le cadre d'une session distincte. Il pourrait notamment être utile d'examiner les différences que présentent les comptes rendus pour soulever des questions sur le rôle et l'impact des médias dans les aboutissements positifs ou négatifs de ce type de conflit.

Selon le contexte dans lequel vous travaillez, il peut être plus approprié d'étudier le cas d'« Une église à Sleepyville » ou d'« Un temple à Sleepyville » et de situer l'activité dans un quartier essentiellement musulman, par exemple. Vous pouvez aussi choisir un autre décor. D'autre part, vous pouvez prévoir des journalistes pour observer le processus avec une certaine distance ; mais cela va prendre du temps, notamment si vous voulez examiner leurs rapports avec le groupe (voir ci-dessous pour des suggestions).

Idées d'action

Encouragez les participants à observer leur propre environnement et à évaluer dans quelle mesure les différentes communautés religieuses sont perçues comme des

« sources » ou des « causes » de conflit. Examinez les autres sujets de conflit en jeu, comme la migration et les ressources. Essayez d'organiser des rencontres avec des représentants de quelques-unes des communautés afin d'envisager avec eux des formes de coopération pour la gestion de ce type de conflit.

À distribuer

Une mosquée à Sleepyville

Vous vivez dans la charmante ville de Sleepyville, qui compte quelque 80 000 habitants. Ces soixante dernières années, la population a radicalement changé, notamment parce que beaucoup de jeunes vont s'installer dans les grandes villes où les opportunités d'emploi sont meilleures, mais aussi parce que la région a vu l'arrivée d'un grand nombre de familles migrantes, principalement de pays musulmans. Bien que certaines de ces familles soient installées depuis trois générations, elles continuent d'être traitées avec suspicion comme de « nouveaux arrivants » par beaucoup d'habitants. Or, ces personnes représentent aujourd'hui quasiment 15 % de la population totale.

La question qui divise aujourd'hui Sleepyville est le souhait des musulmans que soit construite une mosquée sur un bout de terrain abandonné, propriété du conseil municipal. Ce terrain non exploité fait l'objet de plaintes adressées au conseil depuis des années. Il se trouve près de la principale rue commerçante, dans un secteur où le vandalisme et la toxicomanie sont des problèmes récurrents.

Aussi, lorsqu'un homme d'affaires s'est proposé pour régler ce problème, le maire a pensé que son jour de chance était arrivé ! Le conseil a tout de suite convenu de lui céder ce terrain et de financer 20 % des coûts de construction d'une nouvelle mosquée sur ce site. Les 10 % restants, que l'homme d'affaires ne pouvait financer, devaient l'être par la communauté musulmane.

La construction devait commencer cette semaine, mais le conseil municipal a été inondé de plaintes de résidents en colère qui s'opposent au projet. Une réunion spéciale a été décidée, à laquelle tous sont invités, pour trouver une solution au problème. La réunion doit avoir lieu dans 30 minutes, en présence de la presse.

Liste des participants

- le maire de Sleepyville ;
- les membres du conseil municipal : trois partis politiques sont représentés, par une ou deux personnes ;
- « Les jeunes Sleepies pour les droits de l'homme ! » : un ou deux représentants ;
- association « Passé et présent » : un ou deux représentants ;
- Association musulmane de Sleepyville : un ou deux représentants ;
- citoyens ordinaires : autant que nécessaire ;
- facultatif : un ou deux journalistes pour couvrir la rencontre.



Faites en sorte que chacun des partis politiques ait un nombre égal de représentants, et qu'il y ait aussi le même nombre de représentants dans chacun des groupes de citoyens. Vous pouvez prévoir autant de citoyens ordinaires que vous le souhaitez.

Règles du débat

- la réunion est présidée par le maire et sa décision sur toutes les questions est irrévocable ;
- si vous souhaitez prendre la parole, vous devez lever la main et obtenir la permission du maire ;
- les commentaires doivent être brefs et ne pas dépasser deux minutes ;
- la réunion sera close au bout de 40 minutes, avec un vote qui confirmera ou infirmera la construction d'une mosquée ;
- toutes les personnes présentes à la réunion sont en droit de prendre part au débat et de voter.



Vous pouvez modifier ces règles en fonction de la taille de votre groupe et du temps dont vous disposez.

Cartes de rôle



Le maire de Sleepyville

Vous êtes le président du conseil municipal et votre rôle, quand la réunion aura commencé, sera d'accueillir les participants et de leur rappeler les règles du débat. Durant la réunion, vous devrez vous efforcer de permettre à chacun de s'exprimer, en veillant à ce que personne ne mobilise la parole trop longtemps. Vous êtes très préoccupé par la mauvaise publicité que vous fait cette affaire et, avant la réunion, vous prévoyez d'essayer de parler à certains des groupes pour les persuader d'assouplir leur position.

Membre(s) du conseil municipal : Parti traditionnaliste (une ou deux personnes)

Vous représentez le parti traditionnaliste au conseil municipal et êtes fermement opposé à la mosquée. Vous estimez qu'il n'est pas juste que les terrains et les ressources du conseil aillent à un lieu de culte qui ne respecte pas les traditions de ce pays et de cette ville. Vous estimez que les familles migrantes ont la chance d'être autorisées à vivre ici et que, en conséquence, elles ne devraient pas tenter d'imposer des modes de vie différents à un pays dont elles sont les hôtes. Vous craignez également que la mosquée ne se transforme en un lieu pour le recrutement de terroristes.

Membre(s) du conseil municipal : Parti populiste (une ou deux personnes)

Vous représentez le parti populiste au conseil municipal. Vous soutenez la décision initiale de construire la mosquée sur ce terrain, notamment parce que vous êtes conscient du fait que la communauté musulmane a largement contribué à l'économie de la ville et vous ne souhaitez donc pas l'exclure. Mais vous êtes très préoccupé par les plaintes des résidents et ne voulez pas alimenter un conflit inutile au sein de la communauté. Vous vous souciez également de conserver votre siège aux prochaines élections municipales. Par conséquent, vous soutiendrez probablement l'option qui sera la moins sujette à controverse.



Membre(s) du conseil municipal : Parti de la diversité (une ou deux personnes)

Vous représentez le parti de la diversité au conseil municipal. Vous pensez que la proportion relativement importante de résidents de différentes régions du monde est un atout supplémentaire pour la culture et l'intérêt de Sleepyville, et vous estimez injuste que la ville ait privé ces personnes de la possibilité de pratiquer leur religion depuis si longtemps. Vous considérez par ailleurs que ce terrain abandonné est à l'origine de nombreux problèmes sociaux et que, pour l'instant, le conseil municipal n'a pas les moyens de l'exploiter lui-même.

Membres de l'association « Passé et présent » de Sleepyville (deux à quatre personnes)

Vous êtes l'un des principaux groupes opposés à cette mosquée. Vos membres sont issus des communautés traditionnelles (non musulmanes) de Sleepyville et vous estimez essentiel de préserver le caractère original de cette ville où la plupart d'entre vous vivent depuis toujours. Le site proposé pour la mosquée est très central et la construction serait donc visible de partout dans le centre-ville. La mosquée pourrait notamment masquer la vue sur l'église principale depuis le square central. Vous estimez que le caractère de votre ville natale a été complètement transformé par une communauté qui n'est arrivée que récemment. Vous ne comprenez pas pourquoi ces personnes ne devraient pas respecter les mêmes règles que les autres résidents.

Membres du groupe « Les jeunes Sleepies pour les droits de l'homme ! » (deux à quatre personnes)

Votre groupe a été constitué pour gérer quelques-uns des problèmes les plus graves qui concernent les jeunes à Sleepyville. Pour vous, la construction d'une mosquée répond au besoin de la communauté musulmane d'un lieu de culte et représente par ailleurs une solution aux nombreux problèmes sociaux qui découlent de la non-gestion de ce terrain depuis longtemps. Vous êtes donc en faveur de la construction de cette mosquée mais préoccupé par les problèmes sociaux que pourrait être amené à négliger le conseil s'il devait contribuer à sa construction. Ces cinq dernières années, le budget consacré à la jeunesse a notamment été réduit à un niveau qui ne permet plus de répondre aux besoins de ce groupe de population.

Membres de l'Association musulmane de Sleepyville (deux à quatre personnes)

Depuis des années, vous demandez au conseil de fournir à la communauté musulmane le lieu de culte qui lui a toujours été refusé pour des raisons financières. Vous trouvez injuste que la communauté musulmane doive financer 10 % du coût de sa construction, alors que les difficultés économiques n'épargnent personne et que, par ailleurs, la communauté chrétienne dispose de 11 lieux de culte qui sont utilisés par moins de pratiquants que ne le serait la mosquée. Vous estimez que la contribution de votre communauté à la ville n'est pas appréciée à sa juste valeur, que les membres de votre communauté font l'objet de discrimination dans toutes les sphères de leur vie et que, en leur refusant cette mosquée, le conseil nie leur droit fondamental à la pratique de leur culte.

Citoyens de Sleepyville

Vous êtes inquiets du conflit qui déchire Sleepyville et souhaitez assister à la réunion du conseil municipal pour voter. Pour l'instant, vous ne savez pas encore à quel camp donner votre voix. Il vous faut parler au plus grand nombre de groupes possible pour pouvoir vous décider.



L'arbre des valeurs

Source : Hulley, C., Youth Peace Building Training – Sudan, Trainers Manual : A Toolkit for Training Young Peace Builders, Centre for the Study of Violence and Reconciliation (CSVr) et International Rescue Committee (IRC), Afrique du Sud, 2007, www.eldis.org/go/topics/resource-guides/children-and-young-people/children-and-conflict/post-conflict-reconstruction&id=32712&type=Document

Cet exercice vise à renforcer l'inspiration et l'engagement des participants dans le travail pour la paix en explorant les valeurs qui le sous-tendent. Il permet aux participants de réfléchir pour identifier clairement les valeurs communes qui fondent leur action.

Questions traitées

- Valeurs
- Diversité
- Vision commune
- Principes éthiques
- Formation d'équipes
- Reconnaissance des différences
- Coopération

Objectifs

- Permettre aux participants de formuler des valeurs communes et d'élaborer des principes éthiques comme base aux activités de groupe
- Apporter aux participants un outil qui permette d'examiner les différences tout en reconnaissant la richesse de la diversité

Matériels

Tableau de conférence, marqueurs, papier, stylos

Préparation

Dessiner un grand arbre sur un tableau de conférence ou utiliser un vrai arbre à l'extérieur.

Instructions

1. L'animateur dessine un arbre sur un tableau de conférence ou se sert d'un véritable arbre pour présenter l'activité.
2. L'animateur explique la signification de chacune des parties de l'arbre :
 - le tronc de l'arbre représente votre organisation, votre groupe de jeunes ou vous-même ;
 - les branches représentent les programmes/les activités ;
 - les racines sont les valeurs, qui vous nourrissent vous et votre organisation, et qui sous-tendent vos activités.
3. Répartissez les participants en petits groupes de travail et demandez-leur d'appliquer le modèle de l'arbre à leurs propres organisations, en leur proposant de dessiner leurs propres arbres.



Niveau
de complexité : 2



Taille du groupe :
indifférente



Durée :
60 minutes

4. Demandez-leur ensuite de réfléchir aux relations entre les différentes parties de l'arbre, en commençant par les valeurs.
5. Rassemblez les groupes pour qu'ils échangent leurs impressions.

Débriefing

Selon vous, dans quelle mesure cette activité reflète-t-elle la réalité ? Est-ce ainsi que cela se passe dans la pratique ?

Vos activités ont-elles tendance à renforcer ou à contredire vos valeurs ?

Comment changer cela si nécessaire ?

Proposez aux participants de discuter deux par deux, de façon informelle.

Faites le lien avec les solutions de coopération et explorez les valeurs que promeut la coopération en posant les questions suivantes :

- quelles sont les valeurs qui sous-tendent la coopération ?
- quelles sont les valeurs qui requièrent une attention particulière ?
- comment garantir que la coopération s'appuie sur les valeurs en lesquelles nous croyons ?
- les autres voient-ils la coopération de la même façon ?
- qu'est-ce que la coopération change ?

Il est important que les participants s'engagent dans la pratique en faveur du changement. Réservez un temps suffisant à la réflexion sur les valeurs et essayez de favoriser la concrétisation des valeurs communes au sein du groupe.

Conseils pour l'animateur

Lors de la présentation des arbres par les groupes, il peut être intéressant de leur faire observer que les fruits des programmes/activités tombent au sol pour aller nourrir l'arbre à la racine (les valeurs).

Suggestions de suivi

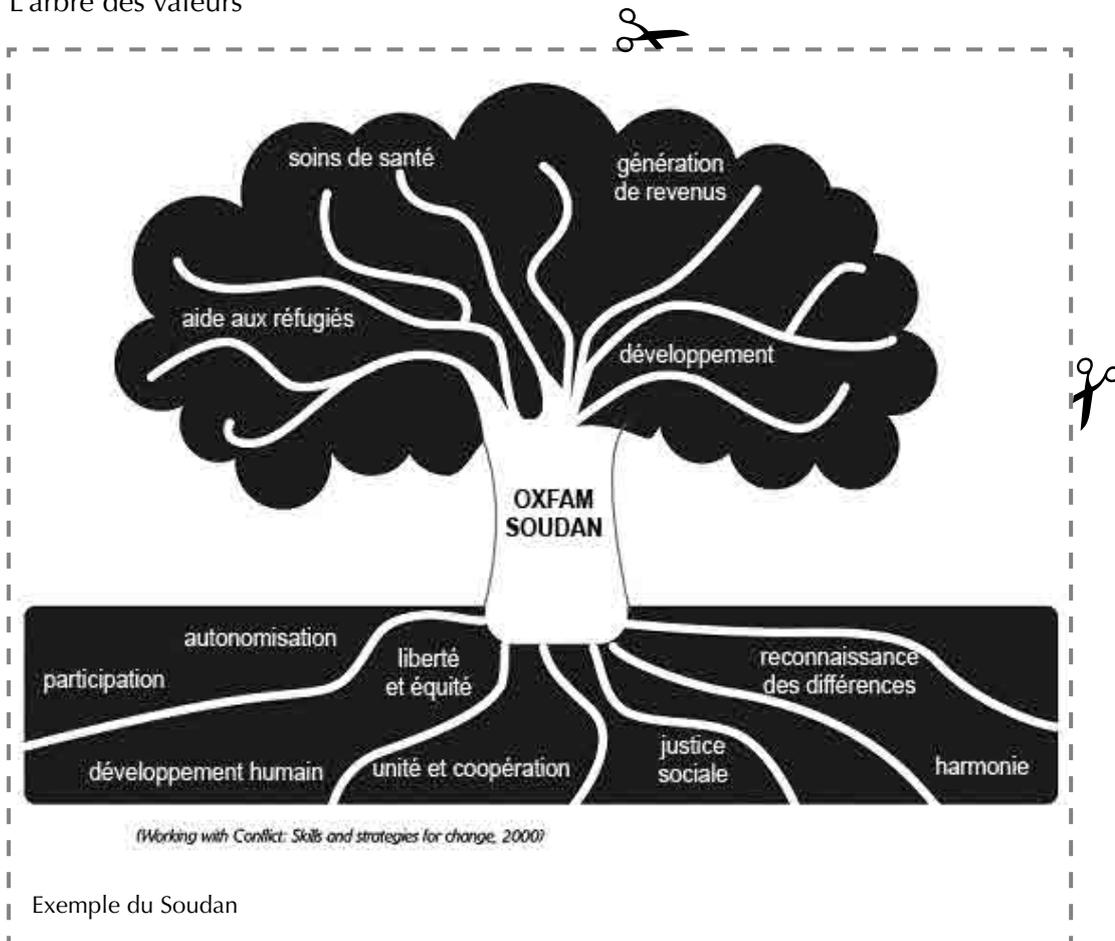
Vous pouvez poursuivre avec l'exercice « Qu'essayez-vous de changer ? », consacré à différentes études de cas d'interventions, pour faire un point sur les objectifs des participants et leurs aboutissements. Il peut être intéressant de discuter et d'évaluer dans quelle mesure les valeurs jouent un rôle dans les interventions, ainsi que la façon dont ces valeurs ont été promues dans les cas étudiés.

Idées d'action

Vous pouvez suggérer d'utiliser le modèle de l'arbre dans l'organisation des participants en invitant l'ensemble de ses membres/partenaires à réactiver leurs valeurs communes. L'exercice peut être particulièrement intéressant et utile dans un moment de division ou de tension, car il va rapprocher les participants et leur faire prendre conscience de ce pour quoi ils travaillent.

À distribuer

L'arbre des valeurs



Deux visions du monde

Adapté par Ditta Dolejšiová d'une session préparée par Simon Fischer, Responding to Conflict (RTC) (www.respond.org), lors du Forum sur la transformation des conflits de la DJS en 2007. Illustration adaptée par Diana Francis de ACTS Balkans (Applied Conflict Transformation Studies), www.globalacts.org/region.php?rid=4

L'objectif de cet exercice est d'explorer les valeurs qui sous-tendent la consolidation de la paix, en se focalisant sur deux visions du monde – construction de la paix et pacification – et en examinant pourquoi toutes deux font partie de nous et de nos vies.

Questions traitées

- Paix
- Valeurs
- Construction de la paix
- Harmonie
- Choix
- Reconnaissance

Objectif

- Permettre aux participants d'appréhender les diverses approches de la paix qui sont les nôtres et celles de nos sociétés
- Identifier les nouveaux aspects de la paix, des conflits et de la violence qui requièrent notre attention



Niveau
de complexité : 2



Taille du groupe :
indifférente



Durée :
90 minutes

Matériels

- Tableau de conférence
- Cartes roses et jaunes
- Ruban adhésif pour matérialiser des lignes au sol
- Feuilles au format A4 pour présenter le triangle

Préparation

Dessiner sur le sol un grand triangle à l'aide du ruban adhésif (par exemple, 3 mètres à la base, 4 mètres pour les côtés) et le diviser en deux parties (voir le document).

Préparer les mots clés pour les cartes jaunes et roses, et les noter chacun sur une carte distincte.

Préparer des copies de la moitié d'un triangle pour chacun des groupes.

Instructions

1. Répartissez les participants en deux groupes.
2. Le groupe 1 reçoit les cartes jaunes classées par numéro (de la base au sommet du triangle), ainsi qu'une copie de la partie « construction de la paix » du triangle : expliquez-lui qu'il s'agit de sa vision du monde, en laquelle il croit et qu'il doit défendre. Faites de même avec le groupe 2 en lui remettant les cartes roses classées par numéro (de la base au sommet du triangle), ainsi qu'une copie de la partie « pacification » du triangle.

3. Invitez les participants à examiner leurs cartes, à en discuter au sein de leur groupe pour parvenir à une brève explication de chacune des cartes, compte tenu de leur vision du monde.
4. Demandez à chacun des groupes de choisir son représentant qui, en leur nom, va tenter de convaincre les autres que la vision du monde de son groupe est la meilleure.
5. Invitez les deux groupes à se réunir en plénière, dans l'espace où le triangle vide est dessiné au sol. Demandez à chacun des groupes de s'asseoir dans un des côtés du triangle.
6. Demandez alors aux représentants choisis de commencer par présenter leur vision du monde. Pour cela, ils placent les cartes sur le triangle, une par une, de la base jusqu'au sommet de leur côté du triangle. Chacun à leur tour, les représentants présentent les cartes qui expliquent leurs convictions et visions du monde. Ils procèdent ainsi jusqu'à ce que le triangle soit complet.
7. Pour compléter le modèle, vous pouvez y ajouter des sous-thèmes, comme le montre le triangle présenté dans le document.

Débriefing

Lorsque le triangle est constitué, commencez le débriefing :

- comment vous sentez-vous au sein de votre groupe ? que signifiait pour vous le fait d'être dans le groupe rose ou jaune ?
- dans quelle mesure a-t-il été difficile de convaincre l'autre groupe au sujet de votre vision du monde ?
- dans quelle mesure étiez-vous d'accord avec les idées que vous défendiez ?
- quelles sont les principales différences entre les jaunes et les roses ?
- dans votre partie rose/jaune du monde, comment voit-on le conflit ?
- dans votre partie rose/jaune du monde, comment voit-on la paix ?
- que signifie le pouvoir pour les roses/les jaunes ?

Après cette première partie, expliquez aux participants que ces deux visions du monde font partie de nos sociétés et de nous-mêmes :

- qu'est-ce qui sépare les deux visions ?
- peut-on choisir son côté (rose ou jaune) ?
- comment est-ce qu'un jaune peut devenir rose, et vice versa ?
- la construction de la paix est-elle possible sans pacification ?
- que se passe-t-il lorsqu'un groupe jaune ne veut pas négocier avec un groupe rose ?
- comment les deux réseaux se soutiennent-ils mutuellement ?

Faire le lien avec la réalité

- Comment décririez-vous votre société/communauté ? Est-elle rose/jaune/les deux ?
- Comment définiriez-vous les êtres humains dans votre communauté ? Sont-ils roses/jaunes/les deux ?

- Comment les tâches des différents groupes sont-elles réparties ? Quel est le rôle de chacun (que font les roses/les jaunes) ?

Poursuivre la réflexion

- Comment pouvez-vous voir le conflit dans ce triangle ?
- Le conflit est-il une force positive pour le changement ? Pour du mieux, du pire ?
- Dans quelle mesure le conflit est-il nécessaire au changement ?
- Comment nous positionner en tant qu'acteurs du changement, et non en tant que conservateurs, compte tenu de nos visions du monde ?
- Quels sont les côtés du conflit dans lequel nous devons nous engager ?
- Serait-ce une bonne idée de convertir le plus d'individus possibles en jaunes ou roses pour opérer un changement du système « de l'intérieur » ?
- Pourquoi est-il important de faire la distinction entre conflit et violence ?

Conseils pour l'animateur

Si vous avez le sentiment que le groupe n'est pas suffisamment fort pour défendre ces deux visions du monde au moyen de définitions cohérentes des mots clés, vous pouvez décider de vous en charger avec un autre membre de l'équipe. Puis vous procéderez directement au débriefing, que vous adapterez quelque peu, notamment sa première partie.

Suggestions de suivi

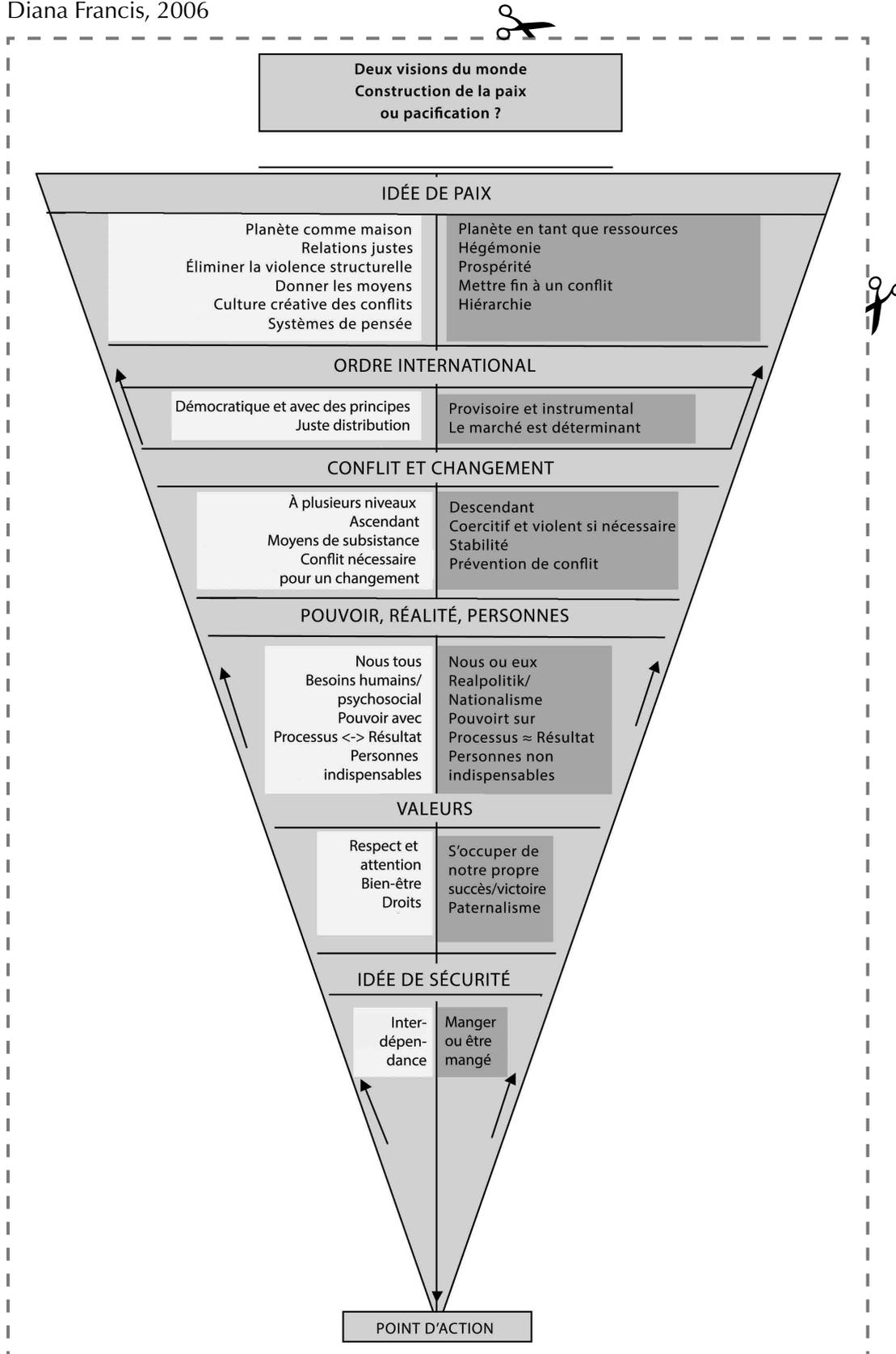
Vous pouvez continuer d'explorer les modes de changement et la transformation des conflits en situation de paix avec l'activité « Qu'essayez-vous de changer ? » ou avec l'un des exercices consacrés aux solutions de coopération.

Idées d'action

Vous pouvez inviter les participants à imaginer un symbole qui incarne les convictions nécessaires au maintien de la paix. Cela peut passer par un exercice de silence, durant lequel les participants créent un symbole à partir de matériels et de mots clés dans un coin de la salle – où ils peuvent se retrouver pour refaire le plein d'énergie et réconcilier les deux visions du monde.

À distribuer 1

L'illustration du triangle adapté par ACTS Balkans, à partir d'une version originale de Diana Francis, 2006



Notes

1. Chisholm, L., « Bridges for Recognition Cheat Sheet », préparé pour la conférence de SALTO « Bridges for Recognition » sur la promotion du travail de jeunesse en Europe, Louvain, 2005, <http://youth-partnership.coe.int/youth-partnership/glossary.html#N>.
2. <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-6-training-essentials>
3. Définition officielle de l'éducation aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, Direction de la jeunesse et du sport, Programme jeunesse d'éducation aux droits de l'homme. Pour plus d'informations, voir www.coe.int/compass.
4. Voir www.coe.int/hre ou www.coe.int/compass.
5. Voir « apprentissage interculturel » dans le glossaire, pour une brève présentation de l'empathie, de la tolérance vis-à-vis de l'ambiguïté et de la distance au rôle.
6. Direction de la jeunesse et du sport, Conseil de l'Europe, *Gender Matters – A Manual on Addressing Gender-Based Violence Affecting Young People*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2007, www.eycb.coe.int/gendermatters/default.htm.
7. Voir : <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-1-organisational-management>
8. *Ibid.*
9. www.flickr.com/photos/greenalex/1465327354.
10. www.prb.org/Datafinder/Topic/

