

Dr. Reinhard J. Voß

TOME 2 APPRENDRE LA NON-VIOLENCE DE LA BIBLE

Exercices pratiques
et Exercices de communication



Dr. Reinhard J. Voß
Consultant à la Commission Episcopale Justice et Paix
de la Conférence Episcopale Nationale du Congo

Apprendre la Non-Violence de la Bible

**Manuel de formation à l'intention
des Commissions Justice et Paix en RD Congo**

- Tome 2 -

Exercices pratiques et Exercices de communication

Dessin de la couverture : **Séraphin KAJIMBUAMI** (Bukavu)

© Editions du Secrétariat de la CENCO 2012 ; 2^{ème} édition 2013

Imprimé avec le soutien financier de MISEREOR

Table des matières

Gustave Lobunda SJ : Introduction - Manichéisme ou non-violence !	5
Dr. Reinhard J. Voß : Quelques remarques de l'auteur	7
1 . <u>Exercices bibliques</u>	8
1.1 Le deuxième mille (Mt 5,38)	8
1.2 L'autre joue (Mt 5,38) - voir Tome I, p. 31	11
1.3 La tunique et le manteau ou « Le deuxième manteau » (Mt 5,38)	12
1.4 La purification du Temple (Mt 21, 12-13)	13
1.5 La triple tentation de Jésus dans le désert (Mt 4,1-11).....	14
1.6 Attitudes fondamentales	16
• Exercice sur les points 1,2,3,5,6 - Tome I, p. 30	16
• Exercice sur M. Gandhi et M.L. King - Tome I, p. 30 (la fin et les moyens).....	16
1.7 Les six piliers de la violence et de la paix.....	17
1.8 Glaive et paix (selon Mt 10,34) et l'amour de l'ennemi (Mt 5,43-45)..	19
• voir Tome I, p.31 « le commandement suprême du Dieu non-violent »	19
1.9 La méthode participative de Hildegard Goss-Mayr - voir Tome I, p.23-26.....	20
• Cette méthode est inspirée par l'Esprit de l'Evangile !	
2. <u>La « médiation » - introduction et exercices</u>	23
2.1.0 Introduction : « C'est quoi, la médiation » ?	23
2.1.1 Le modèle de la médiation en bref	24
2.1.2 Les rôles du Coupable, de la Victime, et du Sauveur	25
2.1.3 Le principe « gagnant – gagnant » (« win-win »)	26
2.1.4 Les cinq phases d'une médiation	27
2.1.5 La dynamique des conflits à l'intérieur d'un groupe : Remarques.....	28
2.2.0 Savoir bien écouter : cela s'apprend !	30
2.2.1 L'écoute attentive et accueillante	30
2.2.2 « L'écoute active »	30
2.2.3 L'écoute « en miroir »	30
2.3.0 « Intérêts » et « Besoins »	31
2.3.1 Les quatre phases de la communication non-violente (selon Rosenberg).....	31
2.3.2 « Intérêts et Besoins » : échanges en groupe suivi d'un contrôle à deux	32
2.4.0 Le « Fish Bowl »	34
3. <u>Exercices inspirés du mouvement non-violent franco-allemand</u>	
3.0 Introduction : structure d'une formation et fonction des exercices	36

3.1	Se faire connaître et « s'ouvrir ».....	38
3.1.1	Pétales de fleur	38
3.1.2	Positionnement en Etoile.....	39
3.1.3	Commencer une session dans l'harmonie.....	41
3.1.4	Je suis Bertraaaaaand	41
3.1.5	Langage des images	42
3.1.6	Allitération: Jeu de noms	43
3.1.7	Cartes postales	44
3.1.8	Jeu du crocodile	45
3.2	Décider en groupe	46
3.2.1	Molécules d'atome	46
3.2.2	Décision en groupe	47
3.2.3	Décision éclair	48
3.2.4	Le baromètre de l'opinion du groupe.....	49
3.2.5	Demande par cartes.....	50
3.3	Commencer et établir la confiance.....	51
3.3.1	Interview du partenaire.....	51
3.3.2	Les attentes: Petite Provocation.....	52
3.3.3	Tempête des cerveaux (Brainstorming).....	53
3.3.4	Décider ensemble : Exercice « carrés ».....	55
3.4	Se détendre en groupe.....	56
3.4.1	« Etire-moi! »	56
3.4.2	Jeux pour se détendre en groupe	57
3.4.3	Le rôle du silence (Méditation etc.)	59
3.5	Travailler en groupe.....	61
3.5.1	Jeu de rôle (spontané)	61
3.5.2	Théâtre de « statues »	62
	Dans une école à Goma: la statue « Plus jamais ça !.....	63
	- La profanée »	63
3.5.3	« Galerie des oppresseurs »	64
3.5.4	« Théâtre de rue » (« Théâtre forum »).....	65
3.6	Faire une évaluation et se dire au-revoir	67
3.6.1	« Présentez le dos ! ».....	67
3.6.2	Cartons ou « Visages »	68
3.6.3	Se mettre en ligne pour évaluer	69
3.6.4	« Mur des lamentations » et « Tour de la joie ».....	70
4.	ANNEXE :	
	• Une semaine-modèle de 5 jours.....	71
	• Alfred Bour: Cinq étapes d'un vrai Dialogue.....	74
	• Fautes d'Ecoute et Questions pour mieux comprendre.....	76
	• Questionnaire « Accepter la Violence ? ».....	78
	• Johan Galtung: Le « Triangle de la Violence ».....	79

Introduction de Gustave Lobunda SJ : Manichéisme ou Non-violence !

« Le retournement de l'adversaire, c'est la véritable fin de la non-violence. »

Un observateur averti de la scène politique congolaise constatera que celle-ci est divisée en deux : les bons et les mauvais, les amis du peuple et les ennemis de celui-ci, les patriotes et les non-patriotes. Ce manichéisme nous rappelle les années 90. Tous ceux qui étaient dans le camp du Président Mobutu étaient traités de diables. Et les anciens collaborateurs du deuxième Chef de l'Etat de la République Démocratique du Congo étaient blanchis dès qu'ils avaient traversé la rue pour rejoindre le camp des réformateurs, le camp de ceux qui réclamaient alors la démocratie.

Cette façon de catégoriser les Congolais selon leur appartenance politique en recourant au manichéisme peut être porteuse des germes de violence. En effet, si on traite les adversaires politiques de « diables », de fossoyeurs de la nation, de détourneurs des deniers publics, on les livre à la vengeance sans le vouloir. Un fonctionnaire de l'Etat qui vient de perdre son enfant à l'hôpital parce qu'il a été incapable d'acheter des médicaments en verra à mort à toute personne qui appartient au camp de ceux que l'on qualifie de « diables ». Et si l'occasion se présente de porter la main sur les membres du camp 'des mauvais', il devra faire preuve de beaucoup de maîtrise pour ne pas passer à l'acte. L'on a déjà vu des personnes honnêtes et bonnes être tuées par la foule en colère parce que quelqu'un les a identifiées comme ennemis du peuple à cause de leur opinion politique.

C'est pourquoi les adeptes de la non-violence active rejettent avec force ce manichéisme. Ils refusent de catégoriser les adversaires selon le principe du bien et du mal. Ils rejettent l'idée selon laquelle leur univers serait divisé en deux camps ou groupes : celui des bons et celui des méchants. Ils ne cèdent pas à la tentation de se considérer comme appartenant au camp des bons anges. Car, au fond d'eux-mêmes, ils pensent qu'ils sont aussi à la base des maux dont souffrent leurs sociétés. C'est la raison pour laquelle Gandhi pratiquait des jeûnes personnels afin d'extirper la violence qui était en lui. Il s'adonnait aussi à une autopsie de ses actions, de son comportement.

Dans leur rejet du manichéisme, les adeptes de la non-violence ne croient pas détenir le monopole de la vérité. Ils sont en quête continuelle de la vérité. Et cette vérité, ils la recherchent dans un processus de dialogue avec l'autre. C'est pour cette raison qu'ils ne pensent pas être investis de la mission d'éliminer les mauvais anges afin de créer ainsi un paradis sur terre.

Par contre, les adeptes de la non-violence active sont convaincus que la mission de construire une société juste où il fait bon vivre, est la leur. Et l'édification de cette société, selon les adeptes de cette philosophie, ne se réalisera pas contre l'autre qui, aujourd'hui adversaire, peut demain devenir un partenaire incontournable dans le changement tant voulu. Mais, cette édification implique la contribution de tous. Car, un changement qui résulte de l'exclusion conduira à une autre contestation et donc à la violence.

Au moment où certains au Sénégal pensent œuvrer pour une campagne apaisée en recourant à la non-violence et d'autres à Kinshasa forment des agents pastoraux à la non-violence active, il est bon de conclure par la définition que Lanza Del Vasto donne à la non-violence. En effet, ce philosophe de la relation, apôtre de la non-violence, poète de la

transparence et fondateur de la Communauté Arche en France définit la non-violence comme la force de la justice. « Elle est une force de persuasion. Elle prévient les conflits et les empêche d'éclater par de bonnes paroles, dignes et justes, elle apaise celui qui est fâché se croyant lésé, offensé ou menacé » (1).

Par la non-violence, la victime cherche à mettre l'opresseur en face de sa conscience. Cela suppose que l'on croit que toute personne humaine a une conscience quels que soient les maux qu'elle aura commis. C'est un credo du non-violent sans quoi la lutte risque de tourner en violence. Ce présupposé favorable permet au non-violent d'être patient jusqu'au bout, de ne pas désespérer. Le travail de la personne qui a choisi, comme arme de combat, la non-violence, consiste à rappeler au tortionnaire qu'il a une conscience et s'il prend quelques instants pour la consulter, il comprendra la bêtise de son acte. C'est pourquoi l'élimination de la violence nécessite un travail sur l'auteur.

C'est pour cette raison que le non-violent ne vise pas d'abord à stopper la violence mais à obtenir la conversion de l'adversaire, car la source de la violence se trouve dans son cœur.

« Le retournement de l'adversaire, dit Lanza Del Vasto, c'est la véritable fin de la non-violence. » (2)

(1) Technique de la non-violence (Denoël, 1971), Gallimard, 1988, p. 24

(2) Ibid. p. 21

Note actuelle : « L'on peut ainsi ne pas prendre part à la marche du 16 février et être à la pointe du combat pour la démocratie, en s'engageant dans d'autres activités qui visent *la recherche du bien des individus et de la collectivité*. Un prêtre qui prêcherait une retraite qui a pour but l'éclosion d'une culture, d'un style de vie qui respecte les droits de la personne humaine et qui promeut les valeurs de justice et d'équité, des valeurs essentiellement évangéliques, se situerait dans le combat en faveur de la démocratie. Il en serait de même pour un commerçant qui s'abstiendrait d'augmenter le prix à cause de la TVA. Un enseignant qui refuserait la corruption malgré son maigre salaire serait à la pointe de la lutte pour une société démocratique, exemptée de corruption. Un humanitaire qui s'investirait à réinsérer les enfants de la rue dans leur famille serait engagé dans le combat pour la démocratie et le développement. Un activiste de droit de l'homme qui lutterait afin que cesse l'enrôlement des enfants-soldats serait compté parmi les combattants de la démocratie. Une femme qui s'engagerait à lutter aux côtés des victimes des violences sexuelles prendrait part à la lutte pour l'avènement de la démocratie. »

Gustave Lobunda SJ, directeur-éditeur responsable du bulletin hebdomadaire DIA, a écrit cet Editorial sur Non-Violence Active dans : DIA No 2 du 5.-11.2.2012. - Plus d'informations sur ce journal catholique – « DIA » = Documentation et Information pour l'Afrique – sur le site Internet : www.dia-afrique.org

Dr. Reinhard J. Voß : Quelques remarques de l'auteur

Chers lecteurs et lectrices, chers membres des Commissions Justice et Paix !

J'aimerais vous donner quelques conseils pour bien utiliser les exercices de ce petit livre. Ce sont des exercices qui ont déjà été expérimentés pendant des années dans le mouvement pour la paix en Allemagne et en France et dans des cercles professionnels qui se sont développés dans ces milieux. Je dis un grand merci surtout à Karl-Heinz BITTL pour son livre « Gewaltfrei handeln » (Agir dans l'esprit non-violent), qui va paraître de nouveau fin 2012, et à Monika OBOTH, qui a publié avec sa collègue Gabriele SEILS, le livre « Mediation in Gruppen und Teams » (Médiation dans les groupes et équipes). J'ai utilisé ces deux livres très pratiques pour la 2^{ème} et la 3^{ème} partie du livre; j'ai développé moi-même les exercices de la première partie.

Je dis un grand merci aux ami/es en Allemagne pour leur soutien financier (notamment à l'évêché de Limburg pour la 1^{ère} édition 2012 et à MISEREOR pour le 2^{ème} édition 2013), et à Marie-Noëlle von der Recke (et sa famille) pour les corrections techniques, orthographiques et théologiques.

Prenez les exercices comme un supplément méthodologique au premier tome et n'ayez pas peur de les adapter. J'ai souvent donné des idées de « variations » après certains exercices. Soyez assurés que les exercices vont confirmer la théorie et la théologie d'une manière fructueuse.

Bonne chance et beaucoup d'inspiration !

1. Exercices bibliques

1.1 Le « jeu du deuxième mille » :

Un jeu de rôle biblique concernant la non-violence active de Jésus (Voss)
(60 – 90 minutes)

▣ Un conseil non-violent de Jésus très pratique (Mt 5, 38-41)

Vous avez appris qu'il a été dit : œil pour œil, et dent pour dent.

Mais moi, je vous dis de ne pas résister [plus précisément : ne ripostez pas !] au méchant.
Si quelqu'un te frappe sur la joue droite, présente-lui aussi l'autre.

Si quelqu'un veut plaider contre toi, et prendre ta tunique, laisse-lui encore ton manteau.

Si quelqu'un te force à faire un mille, fais-en deux avec lui.

▣ Le Conseil est clair, mais reste la question, si...

Si quelqu'un te force à faire un mille, fais-en deux avec lui.

Il faut savoir que les soldats romains avaient le droit de forcer n'importe quel juif à porter leurs bagages durant un mille, mais pas plus !!!

- Est-ce que l'adversaire, le soldat romain, se sentira discrédité moralement après avoir accepté l'offre du juif de lui porter ses bagages pour un mille supplémentaire?
- Il se peut que cette offre ait été précédée par une conversation intensive.
- Peut-être son « partenaire » est-il un Zélote (un subversif) qui veut provoquer le soldat.
- Ou bien, le soldat risque de faire l'objet d'un chantage (par exemple de la part d'un douanier) car, en acceptant le « deuxième mille », il a enfreint la loi romaine.
- Est-ce qu'il y a la possibilité d'accompagner le soldat pour un autre mille sans l'aider à porter ses bagages ?

Il faudra essayer, éprouver, analyser tout cela - par ce jeu de rôle !

Un exemple actuel du Congo: les ouvriers de Shabunda, travaillant pour rétablir les routes, ont été forcés par les Rebelles de Nkunda à porter leurs bagages. Ils savaient que les soldats n'avaient plus le droit d'exiger cela. Quand après un certain temps les soldats voulaient changer de porteur, ces ouvriers insistèrent pour continuer et faire tous les 22 km! A l'arrivée ils allèrent voir le chef politique de la ville pour dénoncer l'abus. Les soldats furent arrêtés.- Ce n'est pas nécessairement la conséquence de l'exemple de Jésus, mais cela s'en approche!

▣ **Les descriptions de rôles (livrés seulement à ceux qui sont concernés ! – c'est-à-dire que le soldat ne connaît pas celui à qui il va demander de faire un mille avec lui.)**

- **Le Soldat (jouant les trois jeux de rôle)**

Tu es un soldat romain. Tu as travaillé toute la journée, traîné aussi ; tu t'es fâché contre des jeunes qui traînaient et t'insultaient ; et tu n'as pas eu un jour de congé depuis des semaines. Tu rentres à la caserne. Tu portes 40 kilos de bagages et tu vois un juif, membre du peuple soumis. Tu auras le droit de lui demander ou même de le forcer pour porter ton bagage à la distance d'un mille – on va te montrer le chemin -, mais pas plus ! C'est la loi de l'occupation et tu vas l'appliquer.

- **Le Douanier/ La Douanière**

Tu es un membre du peuple juif opprimé et tu travailles comme Douanier/ Douanière pour les romains. Un soldat romain te demande de lui porter ses bagages pour la distance d'un mille, ce à quoi il/elle a droit selon la loi romaine. Tu as travaillé toute la journée; tu es fatigué et tu aimerais retourner vite chez toi. Tu caches ta contrariété et tu décides de porter son bagage en affichant la bonne humeur – et de lui offrir encore un deuxième mille, ne serait-ce que pour avoir une chance de recevoir de ce soldat des biens importés sur le marché noir, de l'huile parfumée peut-être, pour ton époux/ épouse.

- **Le Zélote (un homme subversif)**

Tu es membre d'un mouvement de libération. Tu viens de discuter avec tes amis les prochaines actions à mener contre l'armée romaine. Plein de colère à cause des chicanes des romains, vous avez décidé en groupe, de voler des armes dans leur camp militaire. Tu rentres de cette réunion et un soldat romain te force à lui porter son bagage sur un mille, selon la loi de l'occupation. Cela te donne l'idée de le porter, par orgueil, encore un deuxième mille – juste pour le blâmer et lui montrer qu'il n'est pas accepté en Palestine. Tu te sens supérieur.

- **L'ami/e de Jésus**

Tu es un/e jeune/e père/mère; hier tu as écouté Jésus parler du royaume de Dieu qui est déjà venu exister parmi nous, entre frères et soeurs. Et tu as entendu cette parole: « *Si quelqu'un te force à faire un mille, fais-en deux avec lui.* »

Et voilà qu'un soldat romain te force à faire cela. Tu portes son bagage pendant un mille et tu réfléchis beaucoup pendant ce temps : est-ce-que tu vas lui proposer « le deuxième mille » ? Et comment faire cela sans être servile et sans juger le soldat moralement inférieur ? Tu vas essayer de changer la situation d'injustice en une atmosphère de dialogue ! Peut-être même sans porter le bagage ; mais en l'accompagnant.

▣ Instructions pour le déroulement du jeu de rôle : préparation

Matériel nécessaire :

- Les quatre descriptions de rôles pour les quatre personnes (mais séparément)
- Une grande valise (ou quelque-chose de semblable)
- Un signe pour limiter le chemin (deux chaises ou autre chose)
- Peut-être un casque de soldat
- Copies de ces instructions pour les distribuer à chacun/e à la fin de la session

▣ Le jeu de rôle (en trois parties successives ; environ 30 à 45 minutes)

- D'abord un des animateurs lit – deux fois - le texte de l'Évangile qui se termine par la phrase sur le deuxième mille.
- Le soldat reçoit la description de son rôle et quitte la pièce. Il/elle sera rappelé/e pour le début du jeu.
- Les trois autres rôles sont distribués, après avoir été présentés, par choix ou par tirage au sort.
- Les trois descriptions de rôle sont données (une par personne) aux trois acteurs, qui ont une courte phase de préparation personnelle (pour s'approprier le rôle).
- Les jeux de rôle commencent lorsque le soldat a rejoint le groupe. Le trajet a été préparé et marqué entre temps pour lui par les autres. Les trois variantes sont jouées l'une après l'autre (avec applaudissements), mais sans discussion entre les trois phases.

▣ L'analyse

- Les trois jeux de rôle sont analysés à la fin en assemblée plénière - de cette façon : d'abord les acteurs échangent leurs impressions et leurs sentiments.
 - Comment est-ce que je me suis senti/e dans mon rôle ?
 - Est-ce que j'ai obtenu ce que je voulais exprimer ? Pourquoi / pourquoi pas ?
 - Qu'est-ce qui s'est passé dans la tête du soldat ?
 - Est-ce que les sentiments des opprimés ont changé ?

Après cette phase, les spectateurs parlent de leurs impressions.

- A la fin, les quatre acteurs « quittent » leur rôle en disant : « Maintenant, je quitte mon rôle et je suis de nouveau (dire son nom) » !

1.2 L'autre joue (Mt 5,38) (30 à 40 minutes) (Voss)

But de l'exercice : mieux connaître la non-violence de Jésus (voir Tome I, p.31) ; Cet exercice se combine bien avec les deux autres jeux sur le 2^{ème} mille et le manteau.

Nombre de participant/es : max. 25

Matériel: Le texte de la Bible (voir « Le 2^{ème} mille » ci-dessus) pour tous ;

Introduction :

- « Ne résistez pas au méchant » – veut dire plutôt : « ne ripostez pas ! » ; « Ne rendez pas coup pour coup ! »
- « Mais tendez l'autre joue ! » - il ne s'agit pas ici non plus de passivité mais d'une résistance active qui provoque la conscience de l'adversaire !

Dans la culture romaine, on n'avait le droit de frapper qu'avec le dos de la main droite; la gauche étant réservée pour de sales besognes ! Ce même usage se trouve en Inde et aussi au Congo : par exemple dans le Maniema ! Ainsi qu'au Mali, où on dit dans la liturgie (Crédo) que Jésus est assis « du côté de la main du riz du Père ».

Déroulement :

1. On lit le texte (Mt 5,38-41) sur les trois exemples de la Non-Violence à voix haute :

Un conseil non-violent de Jésus très pratique (Mt 5, 38-41)

« Vous avez appris qu'il a été dit : œil pour œil, et dent pour dent.
Mais moi, je vous dis de ne pas résister [plus précisément : ne ripostez pas !] au méchant.
Si quelqu'un te frappe sur la joue droite, présente-lui aussi l'autre.
Si quelqu'un veut plaider contre toi, et prendre ta tunique, laisse-lui encore ton manteau.
Si quelqu'un te force à faire un mille, fais-en deux avec lui. »

2. On invite deux personnes à se placer au milieu ou devant le groupe pour les deux rôles d'un soldat romain, qui frappe avec le dos de sa main droite sur la joue droite de la deuxième personne – un juif/une juive.
3. Le juif proteste contre la violence des soldats qui se sont livrés au pillage et même violé les femmes dans les rues de la ville. En réponse, le soldat donne une gifle (plus ou moins forte !), mais le juif ne se retire pas ; il lui tend « l'autre joue », la joue gauche. Le soldat reprend et essaie de le gifler sur la joue gauche avec le revers de la main droite. Ceci aboutit nécessairement à une sorte de parodie qui fait rire ou semble ridicule. Ainsi « tendre la joue gauche » devient un signe de résistance active mais non-violente.
4. Le groupe (représentant le public dans la rue) entre en jeu en faisant des commentaires – comme dans la rue palestinienne!
5. Les deux cherchent à limiter le conflit en se séparant avec des mots ou des gestes ...
6. Les deux réintègrent le grand groupe, et chacun(e) donne ses impressions et quelques mots. Les deux acteurs s'expriment en dernier !

1.3 La tunique et le manteau ou « Le 2^{ème} manteau » (Mt 5,38) (Voss) (30 à 40 minutes)

But de l'exercice : mieux connaître la non-violence de Jésus

Nombre de participant/es : maximum 25

Matériel: Le texte de la Bible (voir « Le 2^{ème} mille » ci-dessus) pour tous ; trois chapeaux différents ; une tunique ou une grande chemise et un manteau.

Introduction :

« Si quelqu'un veut plaider contre toi, et prendre ta tunique, laisse-lui encore ton manteau ! » – et fais-le apparaître ainsi cruel et inhumain ! Nous imaginons une situation concrète, mais injuste en Palestine : par exemple A a emprunté de l'argent à B mais n'a pas pu le lui rembourser à la date convenue. B est beaucoup plus riche que A mais il veut récupérer son argent et fait appel au juge C (comme César) pour exiger ce que A lui doit.

C décide ; le verdict tombe : A doit donner sa chemise pour dédommager B. Il sait que B ne peut exiger davantage car selon la loi biblique, même si B exige de lui donner aussi son manteau, il est dans l'obligation de le lui rendre pour la nuit. - A accepte de donner sa chemise mais il va plus loin et offre aussi son manteau. Comme dans le cas du deuxième mille il va plus loin que ce qu'il est légal d'exiger. Ainsi il attaque la conscience de l'autre.

Il faut savoir qu'en Palestine à cette époque le manteau était le dernier refuge pour les pauvres pour avoir quelque abri pendant la nuit, car même en Palestine il fait froid la nuit. La Torah (Exode 22 :25 et 26) exige précisément de redonner le manteau pour la nuit!

Déroulement :

1. On lit le texte (Mt 5,38-41) sur les trois exemples de la non-violence.
2. On invite ensuite trois personnes au milieu ou devant le groupe pour les trois rôles A, B et C. Chacun prend son chapeau (pour entrer dans son rôle !). Ils se placent - comme au tribunal - en triangle.
3. C ouvre la session et donne la parole à A. A décrit le tort commis par B et réclame sa tunique en dédommagement.
4. C alors accuse A de dureté et il lui présente en peu de mots - en l'accusant d'intolérance et de dureté de cœur - la tunique et pourquoi pas aussi le manteau ? ! Le scandale est là ! « B » quitte la salle en courant ! ICI : – STOP !!
5. Après cette fin inattendue, les trois acteurs restent figés comme des statues pour entendre quelques commentaires du groupe. Puis, ils posent leur chapeau par terre et sont réintégrés dans le grand groupe.
6. Chacun/e donne en quelques mots ses impressions, les 3 acteurs en dernier !

Variation : On peut aussi demander bien autre chose en dédommagement et imaginer ce que « A » pourrait donner à « B » en plus.

Remarque : Ce jeu se combine bien avec les deux autres jeux sur le 2^{ème} mille et la 2^{ème} joue, la joue gauche.

1.4 La purification du temple (Voss) (1 à 2 heures)

But de l'exercice: apprendre à connaître l'action non-violente inspirée par l'Evangile et à la distinguer d'autres formes de désobéissance civile.

Nombre: 20 participant/es au maximum

Situation: Nous nous trouvons dans la première cour du temple qui était (par tradition et non selon l'Ecriture Sainte) réservée à la vente de ce dont on avait besoin pour les offrandes: tourterelles, eau et huile, change de monnaie, allumettes, pain ou oblates.

Déroulement:

- On prend cinq tables sur lesquelles on place des objets qui symbolisent les marchandises et plusieurs personnes se placent derrière les tables. Jésus se tient à quelque distance des tables, ainsi que d'autres personnes.
- Un/e participant/e lit le texte de l'Evangile et le jeu commence sur son signal.
- Les personnes placées derrière les tables crient pour vendre leurs produits. Le reste du groupe avance pour aller dans le temple. Certains s'arrêtent pour acheter quelque-chose ou pour changer de l'argent - comme au marché
- Jésus s'approche et crie : « Ne savez-vous pas que c'est la maison de Dieu où on ne vend RIEN, mais où Dieu nous console et nous DONNE sa grâce ?! » Personne ne réagit et Jésus commence tout d'un coup à renverser les tables des marchands - et tout tombe par terre. Après cela, Jésus reste immobile.
- Les autres participants, eux aussi, restent immobiles là où ils sont.

Le leader invite les acteurs (qui n'ont pas quitté leur rôle) à faire des commentaires spontanés. On prend le temps qu'il faut, même s'il y a des moments de silence.

Après 10 à 15 minutes, on se remet en cercle pour évaluer la scène.

- D'abord on lit encore une fois le texte de l'Evangile.
- Puis, chacun/e répète UN SEUL MOT, spontanément, l'un après l'autre.
- Puis, chacun/e explique pourquoi il/elle a choisi ce mot. Il faut signaler que des allusions à des expériences personnelles ou non sont les bienvenues.
- On compare l'action non-violente inspirée de l'Evangile avec d'autres actions de désobéissance civile.
- On clôt la session par la prière, le silence ou avec de la musique.



1.5 La triple tentation de Jésus dans le désert (Mt 4,1-11)

(Voss) (60 min)

But de l'exercice :

Faire mieux connaître la non-violence de Jésus et les « puissances » qu'il affronte

Nombre de participant/es : maximum 25

Matériel: Le texte de la Bible ; un chapeau pour le « diable » ; un voile ou une toile et des sandales pour « Jésus »

Introduction :

Jésus est tenté par le diable au désert : pain, argent, désir de toute-puissance – les idoles de notre temps. Ces trois tentations symbolisent les trois dangers les plus grands dans la plupart des cultures et des pays du monde de l'époque romaine et d'aujourd'hui. Ce danger semble quelques fois même encore plus grand dans les pays appauvris et dans les sociétés socialement mal-équilibrées.

- La tentation de la faim et de l'avoir : par le pain, c'est la tendance de « vouloir- consommer » et « vouloir-posséder ».

Remarque : Ce n'est pas seulement la tentation de consommer mais la tentation de régler les problèmes matériels des gens par des coups de baguette magique, qui ne résolvent rien car, quand le roi-boulangier n'est plus là les problèmes reviennent.

- La séduction de l'orgueil : par la manifestation de la toute-puissance, qui pousse l'homme même vers des crimes pour atteindre son but égoïste. Avec l'orgueil vient le mépris des autres, la discrimination, la haine même.

Remarque : L'orgueil n'est pas la même chose que la fierté ; la fierté est un sentiment qui se partage. Pas l'orgueil ! Etre fier de quelque chose ne veut pas dire qu'on ne le laisse aussi à d'autres !

- La séduction du pouvoir : par exemple par l'argent. Le « capital » et la corruption permettent d'avoir le pouvoir; on veut toujours « plus » d'influence - ce qui mène à la dictature, à l'oppression et à toute forme de totalitarisme.
- *Mais Jésus résiste aux trois tentations, et à la fin il est dit : Le diable le quitta et des anges venaient pour le servir.*

Déroulement :

- On lit le texte sur la triple tentation de Jésus dans le désert (Mt 4,1-11) et les explications ci-dessus.
- On échange en trois groupes selon les trois thèmes (pain ; orgueil ; pouvoir) et on collecte quelques exemples d'expériences des membres du groupe.
- On prend un des exemples relatés et on le discute plus précisément pour l'intégrer ensuite dans le jeu de rôle.
- Ainsi, on a un exemple par groupe et par thème. On le communique au leader. Dans le petit groupe on discute la scène, on distribue les rôles (Jésus, le diable, les anges), et on commence à jouer de la scène - juste le début! On se réunit en plénière et on reprend la scène en improvisant la suite.
- **Trois jeux de rôles**

On examine et on analyse ensemble chaque jeu de rôle. Voir les explications dans la dernière partie des « jeux du deuxième mille » !

Clôture de la session :

On lit et médite la parole de Jésus aux apôtres (Mt 20,25-27): « Alors Jésus les appela tous et dit : Vous savez que les chefs des peuples les commandent en maîtres et que les grands personnages leur font sentir leur pouvoir. Mais cela ne doit pas se passer parmi vous. Au contraire, si l'un de vous veut être grand, il doit être votre serviteur, et si l'un de vous veut être le premier, il doit être votre esclave. »

Quelques remarques sont permises, mais sans commentaires et sans nouvelles discussions !

Remarque :

Cet exercice se laisse bien combiner avec les trois jeux sur le 2^{ème} mille, la 2^{ème} joue et la 2^{ème} gifle.

1.6 Attitudes fondamentales I

(Référence au tome I, p.30)

(Muller/Voss)

Ces attitudes fondamentales ont été résumées par Jean-Marie Muller, la proposition suivante est faite par Reinhard Voss.

1. Formez cinq groupes pour les textes 1; 2; 3; 5 et 6, chaque groupe compte 4 ou 5 personnes
2. Lisez et écoutez attentivement ensemble le texte, deux fois si nécessaire :
 - groupe 1 : Mt 5,21-22 : Le respect absolu de la personne humaine
 - groupe 2 : Mt 5,43-45 : Le pardon des offenses et l'amour des ennemis
 - groupe 3 : Mt 25, 40 : Chaque être humain a une conscience
 - groupe 4 : Jean 15,13 : Etre prêt à payer le prix
 - groupe 5 : Mt 17,21 : Le jeûne et la prière
3. Cherchez des exemples vécus dans votre vie et échangez vos expériences et vos idées. Puis choisissez un exemple pour le montrer en plénière d'une manière originale : comme une « statue » ! Discutez de l'idée et présentez-la directement en plénière !
4. Chaque petit groupe fait une « statue » devant le grand groupe et les autres font des commentaires spontanés.
5. Le groupe qui a présenté une statue se dissout et explique son idée en plénière.
6. Le prochain groupe continue de la même façon, etc.
7. Pour terminer, on discute en grand groupe sur « la force de la vérité et de l'amour ».

Attitudes fondamentales II

(Référence au tome I, p.30 et pp.60-61 : la fin et les moyens)

Après une longue pause, on continue en lisant en plénière les textes de Gandhi et de Martin Luther King (tome I ; ou bien d'autres textes disponibles). Ensuite, on les discute en deux phases :

Phase 1 : Demandez-vous: quelle est l'action et/ou la pensée qui m'étonne et m'inspire le plus ?

Phase 2 : Discutez ces deux paroles extrêmement différentes. L'une est de Machiavel « La fin justifie les moyens ! » et l'autre de Gandhi « La fin implique les moyens ! »

On termine par un chant, une pensée ou une prière.

1.7 Les six piliers de la violence et de la paix

(après avoir affiché l'image ci-dessous) (Voss) (90 min')

1. Première discussion en cercle sur les piliers de la violence : on cherche des exemples (30 min) :

- « pas de violence sans oppression ! » - une personne donne un exemple politique.
- « pas de violence sans mépris ! » - une personne donne un exemple de tous les jours.
- « pas de violence sans mensonge ! » - quelqu'un donne un exemple de mensonge de la sphère privée.
- « pas de violence sans injustice ! » - une personne donne un exemple de la politique internationale.
- « pas de violence sans haine ! » - une personne donne un exemple de la politique nationale.
- « pas de violence sans vengeance » - un exemple privé.

Question finale de cette discussion: est-ce que l'oppression, le mépris, le mensonge, l'injustice, la haine et la vengeance sont des facteurs décisifs plutôt avant ou après le conflit violent ?

2. Deuxième discussion par groupes de trois ou quatre personnes (30 min):

Réfléchissez sur les six piliers de la paix en partageant la parole donnée par la Bible (Ps. 84) et en échangeant librement vos expériences, tout en restant dans le cadre de ces six paroles sur la paix.

3. En plénière chacun/e donne et explique une ou deux paroles choisies parmi les 7 (la « paix » incluse), qu'il ou elle aime le plus et qui est importante dans sa vie. (30 min)

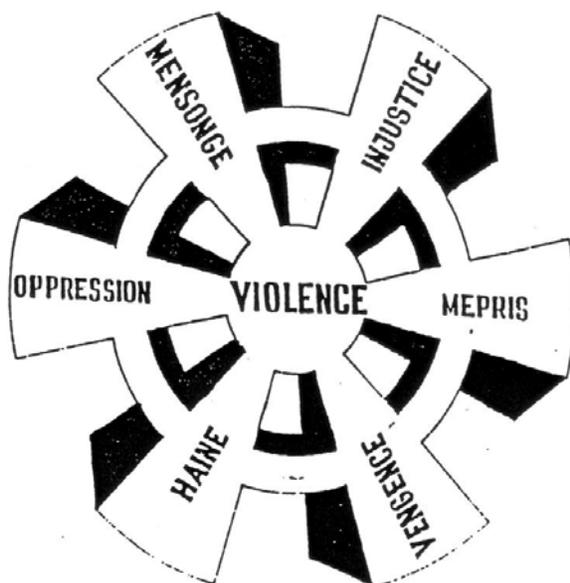
Fiche 7. Les six piliers de la paix



Pas de paix sans liberté ! Pas de paix sans dignité ! Pas de paix sans vérité ! Pas de paix sans justice ! Pas de paix sans amour ! Pas de paix sans pardon !

« *Amour et Vérité se rencontrent ; Justice et Paix s'embrassent* » (Ps.85)

LES SIX PILIERS DE LA VIOLENCE



Pas de violence sans oppression ! Pas de violence sans mépris ! Pas de violence sans mensonge ! Pas de violence sans injustice ! Pas de violence sans haine ! Pas de violence sans vengeance !

1.8 « L'épée et la paix » (Mt 10,34) et l'amour de l'ennemi (Mt 5, 43-45) (Voss) (40 min)

But de l'exercice : mieux connaître la non-violence de Jésus (voir Tome I, p.31)

Nombre de participant/es : max. 25

Matériel: Le texte de la Bible : Mt 10,34 et Mt 5,43-45

Introduction :

« L'amour de l'ennemi », c'est le commandement de Jésus le plus étonnant et bien souvent le plus mal compris. C'est pour cela que nous voulons le combiner avec l'autre parole également mal comprise sur « l'épée ». Ces deux paroles vont ensemble chez Matthieu. Les deux paroles décrivent un comportement totalement nouveau dans la force de l'Esprit Saint, que St. Paul a souvent décrit dans ses lettres et qu'il a lui-même vu à l'oeuvre lors de sa conversion.

Déroulement :

- On lit les textes (d'abord Mt 10,34, puis Mt 5,43-45) sur la non-violence de Jésus.
- On se répartit en deux groupes qui se posent les deux mêmes questions:
 - Si nous avons à l'esprit nos conflits - en famille et entre amis, que veut nous dire Jésus ?
 - Comment envisager une réconciliation après une brusque rupture ? (faire deux propositions !)
- Présentez vos idées ensuite devant le groupe entier à l'aide de la méthode du « théâtre de statues » (UNE statue choisie et préparée par chaque groupe ; voir chapitre 3.5.2).
- Une statue est formée ; elle reste immobile pour donner aux spectateurs et aux spectatrices le temps de commenter ce qu'ils voient.
- La statue se dissout et les membres expliquent leur idée principale.
- La deuxième statue est ensuite mise en place et traitée comme la première.
- Pour terminer, on se met en grand cercle et chacun(e) dit une phrase de conclusion qui décrit ce qu'il ou elle a appris.
- On termine en relisant les textes de l'Évangile qu'on a ainsi médités pratiquement. - Et on ajoute une parole de remerciement ou d'intercession.

Remarque :

Cet exercice se laisse bien combiner avec les trois autres sur le 2^{ème} mille, la 2^{ème} gifle et « la tunique et le manteau ».

1.9 Analyse d'une injustice

[Commission Justice et Paix Pointe-Noire, Fiche 9 / complété par R. Voss, Apprendre la Non-Violence de la Bible, Kinshasa 2011, pp.23-26]

1. Définition

Une injustice est une atteinte objective à la dignité et au droit d'une personne ou d'un groupe.

Le respect de sa dignité est le premier besoin de la personne humaine.

Les injustices entre les humains sont courantes mais inacceptables.

2. Ce que nous dit la Bible

Dans l'Ancien Testament, les prophètes voient les injustices ; ils trouvent le courage de les analyser et de les dénoncer. Toute injustice n'est pas seulement violation d'une règle juridique ou morale, mais d'abord spirituelle : les prophètes montrent que toute atteinte à la dignité de l'homme est considérée par Dieu comme une atteinte à sa propre dignité de Créateur et de père de tous les humains. Toute injustice contre les hommes, et tout spécialement contre les plus faibles (les veuves, les orphelins et les étrangers), touche directement le cœur de Dieu.

Le prophète le plus connu et le plus direct est AMOS : 2,6-8 ; 4,1 ; 8,5-6.

Parfois les prophètes utilisent des moyens indirects, des paraboles pour dénoncer l'injustice des grands : ainsi le prophète Nathan dénonce l'injustice de David : 2 Sam 12

Jésus ne dénonce pas directement les injustices vécues dans la société de son temps mais demande d'abord le changement du cœur de l'homme :

Ainsi dans la parabole du riche et de Lazare (Luc. 16,19), Jésus interpelle l'homme qui ne reconnaît même pas l'existence des autres et leur souffrance.

Dans la parabole du bon Samaritain (Luc 10, 29), Jésus ne juge pas mais interpelle l'homme sur sa conduite devant une injustice.

3. Identifier les injustices dans notre société

Nous nous concentrons sur une injustice particulière perpétrée dans notre société. Pour mieux la comprendre, on peut faire l'exercice d'essayer d'identifier les principales injustices dans notre société ; on les inscrit d'abord dans le désordre et puis on cherche à les rassembler et à les hiérarchiser en cherchant à identifier les injustices principales dont les autres injustices découlent, et tout spécialement l'injustice dominante dans la société.

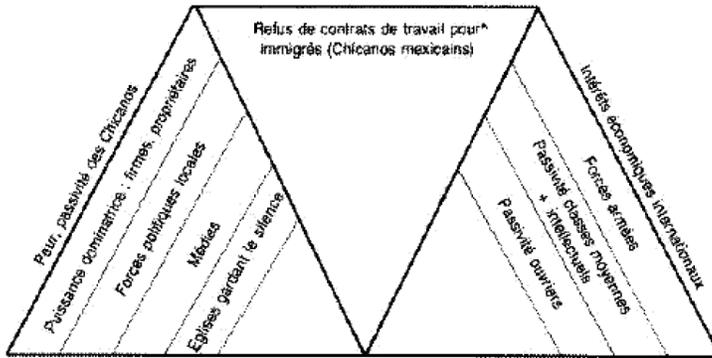
La méthode participative de Hildegard Goss-Mayr

Examinons la démarche méthodique de Hildegard Goss-Mayr (secrétaire itinérante du Mouvement International de la Réconciliation pendant de nombreuses années, originaire d'Autriche), qu'elle a utilisée dans plusieurs zones de conflit du monde :

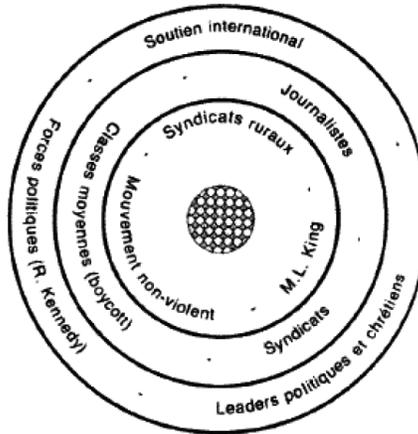
- « ANALYSE » - On peut inscrire cette injustice principale dans un triangle renversé qui ne tient sur sa pointe que parce qu'il est soutenu par des piliers ; ces piliers soutiennent l'injustice principale et chacun d'entre eux porte un nom que nous devons lui donner. Cette analyse nous permet de replacer l'injustice concrète que nous avons identifiée localement dans un cadre plus large. Nous obtiendrons ainsi une série de triangles, qui serviront comme base de réflexion pour la recherche d'alternatives.
- « SOLIDARITE » - Le deuxième dessin représentera un cercle portant le nom d'une alternative, entourée par des partenaires et par d'autres alternatives plus concrètes.
- « ALTERNATIVES » - Finalement on dessine de bas en haut (comme lorsqu'on construit un bâtiment) les structures d'une nouvelle société plus juste, plus libre et plus paisible.

Voir les schémas DE HILDEGARD GOSS-MAYR ci-dessous.

(1)



(2)



(3)

participation politique
droits civiques, sociaux, travail
renouveau de la culture latino-amér.
coopératives
Syndicats ruraux

2. La « médiation » - introduction et exercices

((Texte et images d'après : Oboth / Seils : Médiation, 2006, pp.11-20)

2.1.0 Introduction : « C'est quoi, la médiation » ?

La « médiation » est une méthode pour régler les conflits ; que ce soit un conflit entre deux personnes ou entre plusieurs partis. - La médiation est une méthode, mais elle requiert aussi une attitude! La médiation touche à des mécanismes classiques concernant l'escalade des conflits et offre des stratégies utiles pour y faire face. Elle touche aussi aux phénomènes de hiérarchie dans les groupes.

Les conflits et les besoins

Le psychologue américain Marshall Rosenberg (voir ci-dessous) a résumé ce phénomène dans cette phrase : *Les conflits sont l'expression tragique de besoins non satisfaits ! On peut dire que derrière chaque conflit se trouvent des besoins légitimes et importants, qui aident à vivre et à s'épanouir. Si ce potentiel est mis en danger ou limité, il y a des conflits. Ces besoins fondamentaux sont par exemple: le besoin de nourriture, de protection et de sécurité, mais aussi le besoin d'être aimé et respecté, compris et soutenu dans son développement personnel.*

Il faut d'abord, pour clarifier un conflit, quitter le schéma bien connu qui consiste à se demander : qui a tort, qui est coupable et pourquoi ? Un médiateur et une médiatrice aident les (deux ou plusieurs) partis à trouver la cause du conflit. Derrière les « positions » adverses, on cherchera à mettre en lumière les « besoins ». C'est ce premier pas qui aidera à clarifier et – souvent – à résoudre le conflit.

Quelques remarques sur le rôle de la personne médiatrice

Le rôle de la personne médiatrice est plutôt discret ; elle ne donne pas d'analyses, pas de commentaires, pas de jugements sur la situation, même pas de propositions de solution ! MAIS elle est attentive aux besoins de tous et de toutes ; elle est soucieuse de mettre en évidence les besoins de tous les partis en conflit ; elle est partisane de tous et doit être d'avance reconnue par tous. Elle est responsable pour le processus ; les parti(e)s sont responsables pour les solutions. La personne médiatrice s'occupe des engagements que prennent les partis pour bien gérer le processus. Elle invite aux différentes phases de ce processus et les accompagne. Quelques fois elle reformule ou elle interprète ce qui a été dit ; elle reformule aussi les reproches en « intérêts » et « besoins » (voir ci-dessous). Et à la fin elle invite à signer un contrat ou bien à prendre des engagements pour le processus futur.

« Le chas de l'aiguille » durant le processus de la médiation. Il existe un moment très délicat – presque magique – que l'on pourrait appeler « le chas de l'aiguille ». Les images suivantes nous montrent comment quelque-chose de tout nouveau peut se produire si on est capable de et prêt à quitter le terrain des excuses et des jugements habituels pour vraiment choisir des nouvelles solutions.

D'abord trois points fondamentaux :

- Le modèle courant de la médiation
- Les rôles du Coupable – de la Victime – et du Sauveur
- Le principe « gagnant-gagnant » (« win – win »)

2.1.1 Le modèle de la médiation en bref

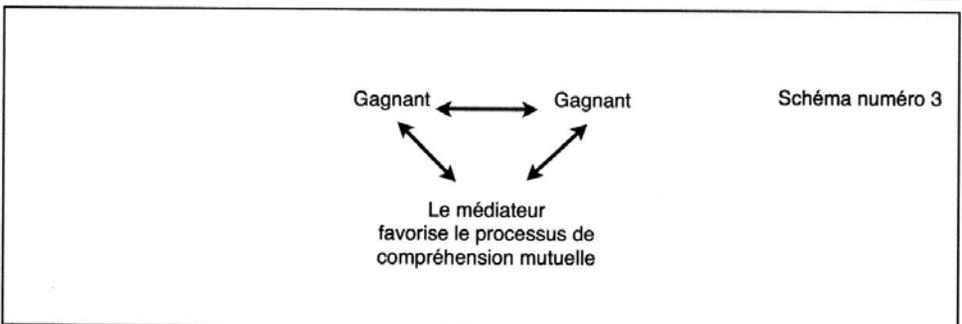
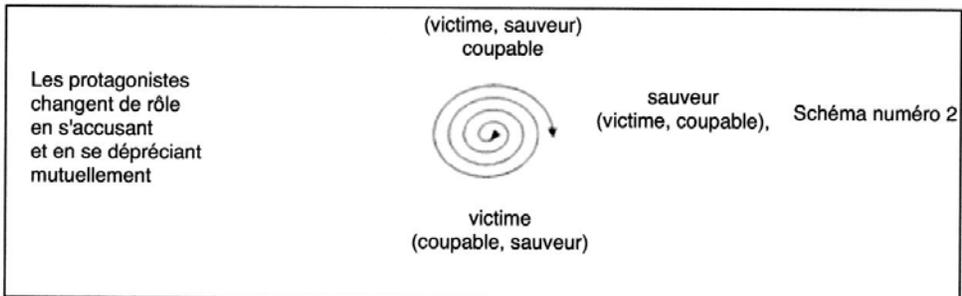
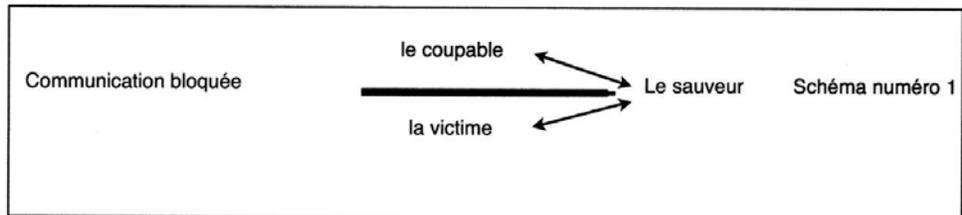
A (> en relation <) B	L'autre personne est regardée comme source du conflit. Cela se traduit par des reproches, des accusations, des attaques etc. – A dit p.ex.: «B n'est pas fiable !» B dit: «A est inflexible !»		
A et B > thème	A et B se concentrent souvent sur le thème de leur conflit, p.e. l'usage du temps		
A et B > thème	Position 1 Position 2 Position 3 Etc.	Il y a différentes POSITIONS ; et derrière elles il y a des idées, des expériences et des stratégies personnelles, pour traiter ce thème : p.e. : « La coopération va bien, Si... »	
A et B > thème	Position 1 Position 2 Position 3 Etc.	Il y a des BESOINS derrière les POSITIONS : p.ex. : Sécurité, Contact, Reconnaissance, Efficacité.	
A et B > thème	Position 1 Position 2 Position 3 Etc.	BESOINS (Sécurité, etc.)	Les SOLUTIONS à trouver – solutions qui regardent les besoins de toutes les parties.

2.1.2 Les rôles du Coupable – de la Victime – et du Sauveur

Schéma I : La communication est bloquée. Le coupable et la victime ont des relations avec le Sauveur, mais pas entre eux.

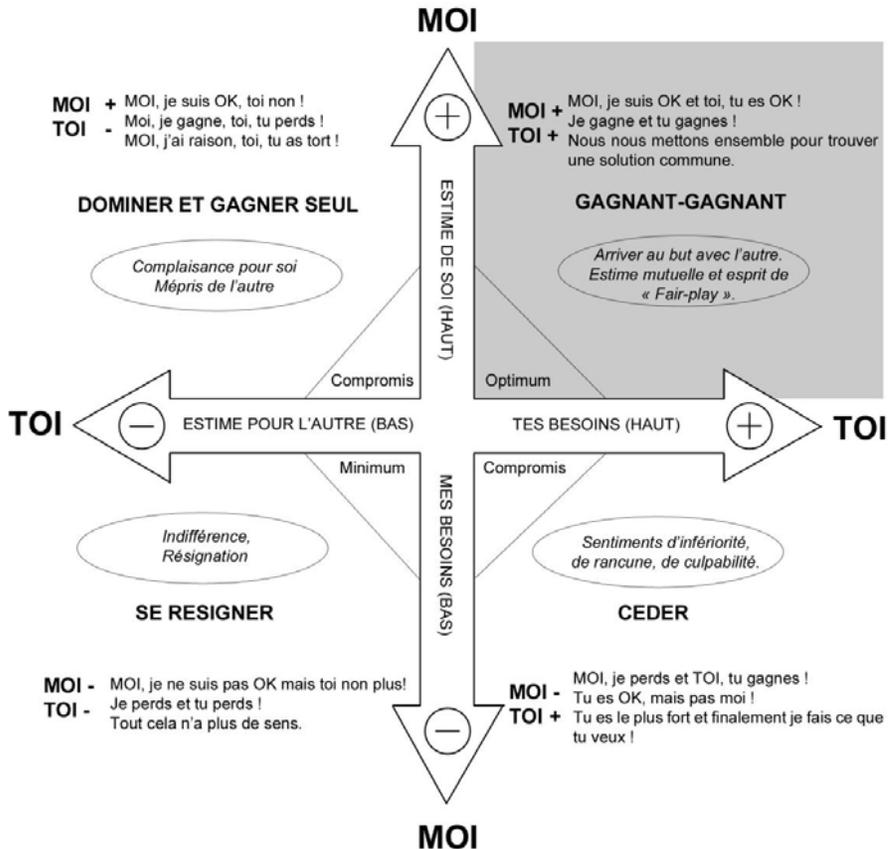
Schéma II : Les rôles changent ; le processus de médiation permet à chacun de ressentir ce que ressent l'autre. On commence à se comprendre et même - pour quelques secondes - à être ou à entrer dans la peau de « l'autre ».

Schéma III : Les deux parti(e)s peuvent se considérer « gagnants » ! Le médiateur/ la médiatrice soutient le processus vers un accord.



2.1.3 Le principe « gagnant-gagnant » (« win – win »)

Ce schéma (traduit de l'original allemand) explique bien ce principe ; elle montre les besoins du « Moi » (mes besoins à moi) dans une ligne verticale et les besoins du « Toi » (les besoins de mon partenaire) dans l'horizontale.



Le carré en haut à droite « GAGNANT - GAGNANT » montre la situation idéale !

MOI, je suis OK et toi, tu es OK ! Je gagne et tu gagnes ! Nous nous mettons ensemble pour trouver une solution commune.

- *Il s'agit d'arriver au but avec l'autre.*
- *Le caractère de la relation est marqué par l'estime mutuelle et par un esprit de « Fair-play ».*

2.1.4 Les cinq phases d'une médiation en équipe :

(Oboth/Seils)

Préparation	Fixer la date et les modalités du processus par téléphone ou de vive-voix (Réserver plusieurs heures !)
Phase I	Etablir un espace de sécurité en clarifiant <ul style="list-style-type: none">• la procédure et les accords• les responsabilités
Phase II	Enoncer le conflit <ul style="list-style-type: none">• les partis impliqués dans le conflit présentent leurs <u>positions</u>• Le médiateur/la médiatrice résume• On fixe ensemble le thème précis du conflit
Phase III	Travail en vue de la résolution du conflit <ul style="list-style-type: none">• On parle des motifs, des <u>intérêts</u> et des <u>besoins</u> « derrière » les positions• On exprime les propositions de solutions sous forme de demandes (ce sont les deux parties qui les énoncent et non le médiateur)
Phase IV	Recherche de solutions <ul style="list-style-type: none">• On fait une liste d'idées et de propositions• Négociations
Phase V	Fixation des résolutions <ul style="list-style-type: none">• On formule ces résolutions ensemble et toutes les parties signent ;• chaque partie reçoit un original de l'accord, ainsi que le médiateur/ la médiatrice.
Revue (si nécessaire)	Evaluation (Plus tard, si nécessaire) <ul style="list-style-type: none">• Reprise et reformulation des résolutions

2.1.5 La dynamique des conflits à l'intérieur d'un groupe :

Remarques (d'après Oboth/Seils)

Il y a dans la médiation au sein des groupes sociaux des phénomènes de dynamique de groupe qui doivent être mentionnés et connus.

La complexité

Plus le groupe est grand, plus il y a diversité d'opinions, de besoins, d'émotions, d'expériences. Tout cela doit pouvoir s'exprimer. Il faudra plus de temps pour laisser parler tous ceux qui le désirent ; certains participants ne parviendront pas à se concentrer suffisamment.

Chaque groupe ressemble à une carte de géographie avec tous ses sous-groupes, ses relations, ses expériences, ses hiérarchies ; avec tous les conflits latents et les problèmes objectifs que cela suppose. Il faut veiller à ne pas s'éparpiller en s'arrêtant sur des petits conflits mineurs, et à ne pas céder à la tentation de définir trop vite le motif du conflit.

Les tabous

Chaque groupe a ses tabous : certaines questions, certains comportements, certaines propositions, certaines histoires, certaines personnes. Ce sont souvent ces tabous qui aideront à trouver les vraies sources des problèmes. Pour réussir la médiation, il faudra faire l'effort d'examiner ensemble ces tabous.

Les hiérarchies informelles et invisibles

Les groupes ont tendance à établir et à entretenir une hiérarchie « cachée » de popularité. Ce que dit la personne placée en haut de la pyramide compte. Ce comportement n'est pas nécessairement de nature à aider à résoudre le conflit.

Les marginaux

De même chaque groupe a son « marginal » ; nous l'appellerons « celui qui est assis dans le coin ». Cette personne est très importante pour le groupe car elle révèle souvent les tabous. Si cette personne est exclue du groupe (ce qui n'est pas désirable), il s'en trouvera vite une autre pour jouer ce rôle.

Les rôles

La « géographie » d'un groupe conduit à une fixation des rôles: le provocateur ; le timide ; celui qui arrondit les angles; l'introverti ; la pessimiste ; etc. Bien que ces rôles soient souvent fermement établis dans un groupe, chaque personne possède en elle-même un répertoire de rôles variés ! Il s'agit de découvrir ce répertoire et le potentiel de chacun/e pour mieux l'amener à coopérer et trouver des solutions.

La répartition des forces en présence

Dans un groupe, diverses dynamiques, parfois dangereuses, peuvent émerger, comme par exemple « Un contre tous » ! Cela peut aller jusqu'au harcèlement moral, au « mobbing ». Les personnes visées auront peur d'être confrontées à l'analyse des conflits ; pour éviter cette situation, elles choisiront peut-être la fuite ou même une maladie pour pouvoir rester à la maison.

La surenchère/L'escalade d'un conflit

Les situations de conflits provoquent souvent la peur ou un sentiment d'insécurité chez les personnes concernées ; Il arrive qu'elles prennent une attitude défensive : elles commencent à polémiquer, ou se replient sur elles-mêmes, elles se défendent par des généralisations, elles déprécient les autres.

Selon Friedrich GLASL (Autriche) les mécanismes d'escalade suivants sont typiques :

- Le groupe n'attend rien que de négatif, de la part de certaines personnes.
- Le groupe projette ses problèmes sur « celui qui est assis dans le coin ».
- La gestion des conflits est déléguée à certains protagonistes et reste liée à leur personne
- Le groupe se divise en deux camps autour des protagonistes qui exigent la « loyauté » : «soit tu es pour moi soit tu es contre moi ! »

Une remarque à l'adresse des médiateurs/médiatrices :

Un médiateur/ une médiatrice devra toujours être conscient/e de ses propres expériences en groupe dans le passé ; Sachant qu'une escalade es possible il/elle se demandera auparavant : quel était mon rôle dans ma famille, à l'école, dans ma relation avec ma mère et mon père, etc. C'est pourquoi on recommande de faire le travail de médiation en équipe (deux personnes).

2.2.0 Savoir bien écouter, cela s'apprend (Oboth/Seils)

2.2.1 L'écoute attentive et accueillante

Il s'agit ici d'écouter attentivement et de ne pas interrompre ou commenter l'autre qui a besoin de parler, de « communiquer ». On est auditeur, on est présent, on se tait, on écoute avec toute sa personne et on fait attention ! On regarde l'autre avec bienveillance et intérêt, en disant parfois « mm », « oui », etc. Tout le corps est tourné vers lui.

Le but recherché : inviter l'autre à parler et à communiquer plus profondément ; percevoir profondément ses préoccupations et ses émotions.

2.2.2 « L'écoute active » (paraphraser)

Il s'agit d'une méthode d'écoute attentive: on peut s'y exercer à trois, en alternant les rôles. Une personne parle, la deuxième écoute « activement » et la troisième veille aux règles du jeu. (2 x 5 minutes) « Paraphraser » veut dire : répéter une phrase ou une pensée avec ses propres mots. Sans dire son opinion et sans faire de commentaire.

Après quelques phrases, la personne qui écoute répète la pensée et l'idée de l'autre ; Elle ne demande pas « Pourquoi ? », car cela risquerait d'amener l'autre à donner des explications et des justifications inutiles. Mais elle peut aider l'autre personne par des questions susceptibles de l'encourager à continuer, en disant par exemple « Comment cela s'est-il passé? »

Autres exemples de questions qui encouragent à continuer le récit :

- Est-ce que j'ai bien compris, que... ?
- Vous voulez d'abord et avant tout... ?
- J'entends surtout ... ?
- Si j'ai bien compris, vous aimeriez surtout... !

Le but : structurer la conversation, montrer de l'empathie, se concentrer sur le thème et l'approfondir.

2.2.3 L'écoute « en miroir »

Ici, la manière d'écouter et de comprendre se concentre sur les émotions et les besoins de l'autre. On les mentionne lorsqu'on les perçoit. Et surtout on fait attention de garder un ton/une attitude bienveillante, on exprime son désir de comprendre. On ne fait pas de propositions, on ne porte pas de jugement.

Exemples :

- C'est très important pour vous ?
- Vous êtes très triste / vous semblez résigné !
- Est-ce-que vous êtes frustré, quand vous entendez cela ?

Le but : la personne concernée se sent acceptée et reconnue dans sa situation ! La conversation produit une relation forte et profonde. En faisant un détour par les sentiments et les besoins, on trouve des chemins et des stratégies, qui conduiront à une solution satisfaisante.

2.3.0 « Intérêts » et « Besoins »

2.3.1 Les quatre phases de la communication non-violente

(selon Marshall B. Rosenberg)

Apprendre à communiquer efficacement est la clé de la résolution des conflits. S'exprimer par des messages clairs et précis, sans agressivité, écouter avec attention et avec bienveillance ce que dit l'autre, comprendre ce qu'il veut exprimer sans nécessairement partager son point de vue, toutes ces compétences s'acquièrent à l'aide d'exercices de mise en situation.

Le psychologue américain, Marshall B. Rosenberg, a développé une méthode, la communication non-violente, qui permet cet apprentissage.

En bon pédagogue, il la présente en quatre phases :

1) Décrire la situation sans juger, sans évaluer et sans interpréter la situation ou le comportement qui sont à l'origine d'un malaise.

2) Identifier et dire les sentiments éprouvés en réaction à cette situation ou à ces comportements.

3) Cerner et exprimer les besoins, désirs et valeurs, qui ont éveillé ces sentiments.

4) Formuler une demande précise et négociable d'actions concrètes et réalistes qui contribueront à enlever le malaise.

[Voir : Marshall B. Rosenberg, *Les mots sont des fenêtres. Initiation à la communication non-violente*, Paris 2002]

Répéter les quatre phases, pour qu'elles soient bien claires:

1. Observation
2. Sentiments
3. Besoins
4. Demandes

2.3.2 « Intérêts et Besoins »

(1 bonne heure)

Echanges en groupe suivis d'un contrôle à deux (d'après: Oboth)

Travail individuel en suivant les quatre étapes de la «communication non-violente» (CNV) de Marshall Rosenberg, puis « dialogue accompagné » - une bonne méthode pour un processus de clarification des « positions » dans un groupe, et surtout pour permettre aux protagonistes de communiquer à nouveau. Cette méthode aide à gérer les tensions émotionnelles dans un groupe / une équipe.

La séance en bref

Les participant(e)s écrivent sur un papier leurs impressions, sentiments, besoins et demandes concernant une situation concrète de conflit.

Après cette phase chacun/e a la possibilité – à l'aide du médiateur/ de la médiatrice - de s'exprimer vis-à-vis d'une personne choisie librement dans le groupe, en suivant les quatre étapes. La personne qui a écouté répète (« reflète » - comme un miroir) ce qu'elle a entendu et compris, et dit ce qu'elle ressent par rapport à ce qu'elle a entendu.

Le déroulement

Préparation (5'): On explique aux participant/es les quatre phases de la communication non-violente ; voir ci-dessus (2.3.1). Pour préparer les participant(e)s on leur demande de se détendre et après avoir cherché une situation concrète de conflit vécue dans ce groupe, de se remémorer les aspects qui ont causé leur frustration, déception ou autre.

Travail individuel (10'): on demande aux participant(e)s de décrire la situation (ou les sentiments associés à cette situation) sur une feuille préparée à cet effet. Ce papier indique les quatre phases de la CNV comme suit :

- 1) Je vois : **Décrire la situation (qui a provoqué le conflit) sans juger, évaluer ou interpréter la situation ou le comportement qui sont à l'origine d'un malaise.**
- 2) Je sens : **Identifier les sentiments éprouvés en réaction à cette situation ou à ces comportements.**
- 3) J'ai besoin de : **Cerner les besoins, désirs et valeurs, qui ont éveillé ces sentiments.**
- 4) Je demande : **Formuler une demande précise et négociable d'actions concrètes et réalistes qui contribueront à enlever le malaise.**

Après ce travail individuel on lit tous les exemples un après l'autre et on choisit ensuite deux d'entre eux. Puis on demande aux membres du groupe d'évaluer le degré de tension dans cette situation de conflit sur une échelle entre 0 et 10. On trace dans la salle une ligne (imaginaire) allant de 0 au 10 le long de laquelle chacun/e se place. « 0 » veut dire : ce conflit ne suscite chez moi aucun sentiment négatif; « 3 » peut signifier : pour moi, le conflit a des conséquences négatives, mais peut-être pas pour quelqu'un d'autre. Si une personne se place au niveau « 9 » ou « 10 », cela signifie que la situation évoquée par la phrase provoque chez elle une vive émotion (5').

Si d'autres exemples concernant le groupe et ses relations intérieures sont proposés, on peut continuer l'exercice. Dans ce cas, on invite la personne A - qui a évoqué le problème - à se placer devant le groupe et à nommer la personne (B) contre laquelle elle est frustrée, irritée ou en colère. On demande alors aux « protagonistes » A et B de s'asseoir en face l'un de l'autre devant le groupe. La personne qui anime l'exercice se place derrière eux, à distance égale de l'un et de l'autre, le visage tourné vers les protagonistes et vers le groupe assis en demi-cercle (Temps: au minimum 20 à 30 minutes, ou plus si nécessaire)

- ❖ Expliquez les « règles du jeu » et le processus prévu : la personne « A » raconte en quatre phases comment elle a vécu le conflit. « B » répète avec ses propres mots ce qu'elle a entendu, tout en sachant que « comprendre ne veut pas dire « être d'accord ». « A » doit « écouter activement », ce que veut dire qu'elle peut interrompre « B » pour que B garde mieux en mémoire les points essentiels. (On peut aussi interrompre le processus après chacune des 4 phases.)
- ❖ Demandez à « A » s'il se sent compris, ou bien s'il veut ajouter quelque chose.
- ❖ Après que « A » a parlé, vous invitez « B » à exprimer ce qu'il ressent après avoir entendu ce que son vis-à-vis a dit. Puis « A » est invité à répéter avec ses propres mots, ce que « B » a dit.
- ❖ Il se peut que s'instaure alors un échange libre entre les deux. Si une nouvelle atmosphère d'empathie se crée, si les personnes se rapprochent, il n'est pas nécessaire d'intervenir. Souvent on trouve déjà des solutions dans cette phase. Mais, de temps à autre, les protagonistes peuvent retomber dans des reproches mutuels; dans ce cas il faudra les soutenir en leur demandant d'exprimer leurs sentiments et leurs besoins.

Clôture de la séance (15')

On se met de nouveau en cercle et chacun/e dit (max. une minute !) ses sentiments et ses impressions, sans aucun commentaire de la part des autres. Pour cela on peut laisser circuler un objet que chacun/e donne à son/sa voisin/e après avoir fini de parler.

L'animateur/animateur prononce quelques paroles de conclusion.

2.4 Le « Fish-Bowl » / « Aquarium » (d'après Oboth/Seils)

L'idée en bref :

Dans un groupe d'au moins 15 personnes, des sous-groupes se forment selon les diverses positions en présence. Chaque sous-groupe désigne un(e) représentant(e). Les représentant/es désigné/es s'asseyent en petit cercle au milieu du grand cercle. Cette méthode peut être utilisée pendant une médiation aussi bien que lors d'un séminaire. Elle aide à clarifier un thème ou un conflit et met en évidence les besoins et les points de vue. Elle ne sera pas utilisée pour traiter un conflit direct entre deux personnes qui devra - avec le consentement de tous - être traité à part.

Pour une médiation de groupe il faut un thème précis et un nombre d'opinions limité, c-à-d : un processus déjà avancé en groupe.

Le déroulement en détail :

Préparation

- Demander aux membres d'un grand groupe de former plusieurs petits groupes selon leur choix et leurs intérêts ;
- Les petits groupes ont pour tâche de faire une liste des avis, des sentiments, des besoins et des souhaits de chaque participant concernant le thème en question. Puis ils choisiront un/e représentant/e pour le « fish-bowl » / l'« aquarium ».

Démarrage

- Former un cercle intérieur avec six chaises (maximum 8) et expliquer le processus.
- Les chaises sont occupées par les « délégués » des petits groupes ; une chaise reste libre ; une dernière chaise est occupée par une personne médiatrice (dans le cas d'une médiation) ou par l'animateur de l'entretien.
- Les autres membres du groupe sont priés de rester en silence dans le cercle extérieur.
- Encourager chaque personne assise dans le cercle extérieur à donner son opinion après avoir pris place sur la chaise libre du cercle intérieur si ses besoins et ses expériences ne sont pas mentionnés dans l'entretien. Elle peut rester un temps limité jusqu'à ce qu'elle ait pu exprimer ce qu'elle désire! Ensuite elle retourne dans le cercle extérieur et la chaise est libre pour quelqu'un d'autre.

Réalisation

- Considérez le processus comme une petite médiation dans la grande – ou bien, si on l'utilise hors d'une médiation formelle – comme une occasion de clarification. Faites référence, avant de commencer, aux règles de communication, d'écoute etc. et demandez le consentement des participants ou bien des remarques supplémentaires.
- Fixez ensemble le temps assez précis pour le « fish-bowl » (30-45 ').
- Invitez chaque personne dans le cercle intérieur à d'abord décrire ses observations, ses sentiments et ses besoins vis-à-vis du thème et apportez leur un soutien par l'« écoute active ».
- Laissez ensuite l'échange dans le petit groupe se dérouler librement.
- Quand vous voyez que la discussion se concentre seulement sur l'échange de « positions » ou d'attaques, essayez d'apporter votre soutien aux protagonistes du conflit par l'« écoute active », par des questions visant leurs besoins ; ou bien par une reformulation.
- Utilisez la technique de l'« écoute active », quand vous voyez les protagonistes se bloquer ou se « tirer dessus » sans trouver de solution.
- Terminez le processus quand des solutions ont été formulées ou proposées, mais dans tous les cas au moment fixé auparavant.
- Pour conclure, remerciez les participants des deux cercles ; proposez une pause et promettez un temps supplémentaire pour trouver les solutions finales dans le grand groupe.

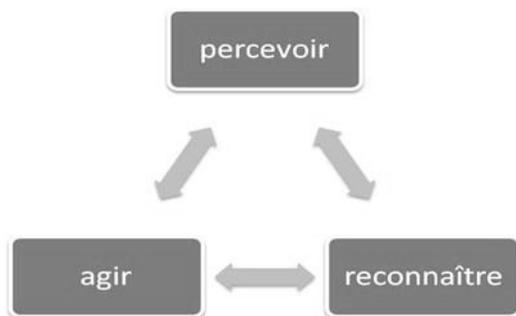
Variante : renoncer à la chaise vide et proposer aux personnes du cercle extérieur, au cas où elles aimeraient contribuer à la discussion, de se mettre debout derrière la chaise de son/sa représentant/e pour dire leur avis (*voir ci-dessus*).

3. Exercices inspirés du mouvement non-violent franco-allemand

3.0 Introduction

Structure d'une formation et fonction des exercices

Le triangle « voir - juger – agir » est la base de la structure du premier tome. Ici, dans le deuxième tome, on pourrait dire que la formation s'articule autour des trois mots d'ordre « percevoir – reconnaître – agir ». On peut y voir, du point de vue pédagogique, un processus répétitif qui se déroule non pas de façon linéaire mais plutôt cyclique. Cela signifie que l'on observe, que l'on décide et que l'on agit, mais qu'en même temps on reconnaît qu'il est nécessaire d'évaluer le processus et qu'il faut à nouveau décider de la suite. Ainsi, sera-t-on appelé - dans un nouveau cycle - à analyser, à prévoir des améliorations et à les réaliser dans la pratique, etc.



Percevoir : les participant(e)s auront le temps et l'occasion de se percevoir eux-mêmes et de percevoir les autres. Ils/elles doivent voir et ressentir leur propre attitude, leur relation avec les autres et avec un problème quelconque. Ils/Elles doivent apprendre à utiliser leurs sens. Percevoir est aussi une réflexion sur ce qu'on a appris.

Percevoir, c'est comprendre ce qu'on voit !

Reconnaître : il faut que le formateur et les participants choisissent quel chemin ils veulent prendre pour parvenir à la connaissance. Ce choix visera l'explication des problèmes mais aussi la connaissance de leur arrière-plan. Des exercices, des jeux et des outils adéquats aident à cerner l'une comme l'autre. Le chemin de la connaissance de tous les éléments d'un problème s'oriente sur l'expérience et non sur la communication d'un savoir.

Reconnaître, c'est vérifier et affirmer sa connaissance !

Action : Le terme de « formation » implique en lui-même que les participant(e)s souhaitent apprendre à agir. C'est pourquoi les méthodes utilisées ont comme but spécifique une application facile dans la vie de tous les jours.

Agir, c'est réaliser ce qu'on a compris.

Utilisation des méthodes

Il faut savoir quelle méthode sera utile pour quelle phase d'un séminaire.

Exercices pour démarrer, faire connaissance et s'ouvrir les uns aux autres

Connaître l'espace
Faire connaissance
Exprimer ses attentes et se mettre d'accord sur ce qu'on va faire et explorer

Exercices pour percevoir et trouver la confiance :

Exercices pour prendre contact
Percevoir et être perçu
Créer la confiance

Exercices et jeux

Bouger
Prendre l'air
Crier et faire du bruit
Attraper et lancer
Communiquer

Se détendre et méditer

Zen et/ou Méditation
Prière
Détente

Quelques « outils utiles » pour travailler en groupe

Méthodes d'analyse
Méthodes pour prendre des décisions en groupe
Théâtre des opprimés, etc.

Les formations apportent :

- **Une Ouverture à ses propres aptitudes et capacités**
- **Des Outils et des Techniques pour faire avancer le changement social**
- **Des Exercices qui révèlent ce que l'on ne voit pas**
- **Des Jeux qui apportent un soutien au processus du groupe**

(Passages traduits du livre de K.H. BITTL, pp. 87-89 ; adaptés par R.VOSS)

3.1 Se présenter et « s'ouvrir aux autres »

3.1.1 Les Pétales de fleur (Bittl)

But de l'exercice : clarifier les attentes et se présenter

Nombre de participant/es : maximum 25

Matériel : Des grandes feuilles de papier à découper en forme ovale (comme les pétales d'une fleur) ; assez de crayons de couleur fine et épaisse, du scotch.

Déroulement :

Chacun/e a quelque-chose à faire (en même temps): Essayez d'écrire ou de dessiner sur du papier (sur 4 ou 5 pétales de fleur ovales) :

- Votre situation ou vos problèmes actuels
Ou bien :
- Vos idées concernant la rencontre.

Cet exercice devrait d'abord se dérouler dans le silence, avec éventuellement de la musique douce. Il dure entre 30 et 60 minutes. Ensuite les participant(e)s se réunissent en groupe pour présenter leurs « fleurs » eux-mêmes (tous les pétales sont regroupés en forme de fleur). Ils sont prêts à répondre aux questions des autres.

Variantes :

- Les participant(e)s mettent au milieu un seul pétale chacun/e et on demande aux autres de deviner : qui a dessiné cela ? et qu'est-ce que cela veut dire ? Après cela, chaque personne donnera des explications et pourra ajouter les autres pétales en ajoutant des explications.
- Toutes les feuilles sont placées au milieu, en désordre et chaque personne prend un pétale au hasard pour l'interpréter ; après chaque interprétation, la personne qui l'a dessiné corrigera si nécessaire et ajoutera ses propres remarques.
- Les attentes mentionnées pendant ce processus pourront être notées par quelqu'un ou par l'animateur du groupe sur le tableau d'affichage ou sur un papier accroché au mur. On pourra s'y référer à la fin du séminaire.

Après les explications, les pétales sont collés aux murs.

La salle sera enrichie d'une « note personnelle » !

Cette forme de clarification des attentes prend environ 2 à 3 heures et ne doit être utilisée que dans des séminaires de plusieurs jours.

3.1.2 Positionnement en étoile (Bittl)

L'idée en bref:

Les membres du groupe, debout en cercle, donnent leur avis sur le conflit (fictif ou réel) ; l'un/e après l'autre se place au milieu du cercle et exprime ses sentiments, ses besoins ou ses questions concernant ce conflit ; chacun observe les réactions des autres qui ne disent rien mais s'expriment par leur positionnement et par la distance qu'ils prennent vis-à-vis de la personne qui se tient au centre : s'ils se placent près d'elle, cela veut dire qu'ils partagent son sentiment, s'ils se tiennent à distance, cela veut dire qu'ils ne sont pas d'accord

Ce « positionnement en étoile » sera réalisable et utile, si le groupe

- n'est pas affecté par une hiérarchie ou par des dépendances internes,
- travaille ensemble depuis un certain temps
- ses membres se connaissent bien et communiquent beaucoup,
- a assez confiance en lui, pour supporter des frustrations.

Déroulement en détail : structure du « positionnement en étoile »

- On invite les participant/es à former un cercle. L'espace au milieu reste libre.
- On demande aux membres du groupe de réfléchir au sujet de la situation actuelle du groupe. (ou on pose la question suivante : *quels sont les thèmes conflictuels en ce moment?* ou bien : *quelle est la nature du conflit actuel d'après vous?*)
- On demande à celui ou celle qui a trouvé un thème, de se mettre au milieu du cercle pour expliquer *son* thème, (pas de « et » ou « ou », pas de phrases supplémentaires !).
- Si personne n'ose aller au centre du cercle, l'animateur/animateur commence : il /elle se place au centre et dit une phrase inventée mais essentielle concernant les conflits, par exemple. « *Notre problème, c'est qu'en cas de dissonances nous ne nous parlons plus !* »
- Les membres du groupe « *se positionnent* » alors tous en même temps par rapport à l'animateur/l'animatrice : près de lui/d'elle s'ils sont d'accord, et loin d'elle s'ils ne partagent pas son opinion. Tout « positionnement » entre ces deux possibilités est possible. Quand le processus est terminé, chacun(e) reprend sa place dans le cercle et une autre personne se place au milieu et prononce sa phrase, etc.

- Il est utile que la personne médiatrice note sur des cartes d'animation ce qu'elle a vu et entendu (non pas sur le tableau d'affichage, ce qui attirerait trop l'attention), mais cela devra être expliqué auparavant.

Commentaire: Chances et défis

L'avantage de cette méthode, si elle est acceptée : elle est de nature à réveiller le groupe et donnera plus d'ouverture par la suite. Chaque personne peut nommer des problèmes, se positionner individuellement avec ou sans paroles. Tous les membres du groupe prennent conscience des différences d'appréciation dans le groupe. On constatera peut-être qu'il y a plus de différences dans le groupe qu'on ne le pensait auparavant. Ou que différentes interprétations sont possibles. Cela peut détendre l'atmosphère dans le groupe, augmenter l'intérêt et aider les participants à s'ouvrir vis-à-vis du processus de médiation. Par ailleurs, grâce à cette méthode du « positionnement en étoile » l'équipe de médiation prendra connaissance (ou sera mieux informée au sujet) des thèmes-clés du groupe.

Les risques de la méthode : les membres du groupe peuvent se sentir trop exposés s'ils vont au milieu du cercle pour donner des exemples; il se peut qu'on ne trouve personne pour commencer, et qu'il y ait un long silence. Dans ce cas, les animateurs demanderont aux membres du groupe d'exprimer leurs craintes et ce qui les empêche de communiquer.

On peut aussi renoncer à cette méthode et terminer de la manière suivante :

Clôture de la séance (15')

On se met de nouveau en cercle et chacun/e dit en une minute maximum ses sentiments et ses impressions, sans commentaire de la part des autres. Pour cela on peut laisser circuler un objet que chaque personne donne à son voisin/sa voisine après avoir fini de parler.

L'animateur/animateur de l'exercice termine et prononce quelques paroles de conclusion.

3.1.3 Commencer une session dans l'harmonie (Bittl)

But de l'exercice : Etre à l'aise dans le groupe et rester fidèle à soi-même

Nombre de participants : indifférent

Matériel : aucun, sinon une cloche pour signaler le début et la fin de l'exercice

Déroulement :

Chez les Maures à Grenade (Espagne) il y avait une règle fondamentale : une conférence ne commençait jamais avant que les vibrations de tous les participants à cette rencontre ne soient en harmonie totale. On était sûr qu'à partir de ce moment on allait éviter beaucoup de malentendus !

Les participants s'asseyent le dos droit et cherchent à devenir calmes. Ils perçoivent le silence et se laissent toucher par lui. Ils essayent de se concentrer sur l'atmosphère de la salle.

Remarque : Il faut beaucoup de sensibilité pendant cet exercice durant lequel il semble ne rien se passer. On est plus proche les uns des autres dans le silence que si on se serre la main. Mais le temps devra être limité à 5-10 minutes. Il en résultera une atmosphère de travail très agréable, à laquelle chacun à sa manière, a apporté une contribution.

3.1.4 Je suis Bertraaaaaaaaaaaaaaaaaaand (10 - 20 min.) (Bittl)

But de l'exercice : apprendre à connaître les noms et les personnes

Nombre de participants : maximum 20

Déroulement :

Le groupe forme un cercle. On se regarde. Puis une personne commence à se présenter à l'aide d'une version et d'une prononciation originale de son nom réel: « Moi, je suis Bertraaaaaaaaaaand ! » Le groupe fait l'écho : « Lui, c'est Bertraaaaaaaaaand ! » Le ton et le geste devraient être répétés par tous en imitant l'original.

Une autre personne - se présente par son nom : « Moi je suis Rrrrrrrrrrronaaaaaand ! » Le groupe fait l'écho et ainsi de suite.

Variante:

Au lieu d'une intonation particulière, les participants choisissent un geste significatif et les autres répètent ce geste. Et à la fin – pour vérifier si les gestes ont été retenus – tous les gestes sont répétés rapidement. **Cette variante sera surtout appréciée par des groupes interculturels.**

Remarque : Cet exercice est une bonne manière de se percevoir soi-même et de prendre conscience du groupe tout en apprenant le nom des participants.

3.1.5 Le Langage des images (Bittl)

But de l'exercice : se connaître et se rencontrer

Nombre de participant/es : maximum 25

Matériel : Un carton avec diverses photos, images et peintures (à réutiliser et à compléter)

Déroulement :

Les images sont placées sans ordre particulier au milieu de la pièce.

Les participant(e)s regardent en silence les images et les photos et chacun/e choisit celle qui lui « parle » le plus. Si deux personnes veulent avoir la même, c'est possible ; elles peuvent se mettre ensemble. Après avoir choisi, tous reviennent dans le cercle – soit assis, soit debout – et montrent leur image /photo au groupe sans parler, pour que tous la voient. Puis ils la posent par terre devant eux. L'un après l'autre explique pourquoi il/elle a choisi cette image en particulier.

Variantes :

Variante I : On forme des groupes de quatre dans lesquels on raconte plus en détail pourquoi on a fait le choix de cette image.

Variante II : On donne un thème spécifique pour le choix des images. Cela peut être approprié dans le cadre des séminaires courts (p. ex. d'une journée), où on peut ainsi à la fois faire connaissance et discuter d'un thème.

Remarque :

Cette méthode ne permet pas de connaître tous les membres d'un groupe, mais de faire connaissance avec quelques-uns d'entre eux.

Cet exercice sera aussi apprécié par des groupes interculturels et internationaux, comme moyen de prendre contact de manière non-verbale.

3.1.6 Jeu de noms (Voss)

Allitération - Jeu de noms

But de l'exercice : mieux faire connaissance et surtout retenir le nom des autres

Nombre de participant/es : maximum 16

Matériel : Aucun

Allitération veut dire: Le nom et l'adjectif choisi commencent avec la même lettre, p.ex. « Reinhard le Rouge » ; « La Belle Brigitte », etc.

Déroulement :

- On est debout en cercle.
- Une personne se présente: Je suis Reinhard le Rouge, en prononçant bien le « R » (Veuillez bien exagérer !)
- La deuxième personne continue en disant : « Je suis à côté de Reinhard le Rouge, et mon nom est La Belle Brigitte ! » (Bien appuyer le « B », s-v-p !)
- Ainsi de suite. Chacun/e répète les noms précédents et ajoute son propre nom avec un adjectif commençant par la même lettre.
- A la fin on fait un tour du cercle, de la dernière à la première personne, en criant chaque fois - tous ensemble - le nom et l'adjectif.

Variantes :

Variante I :

- Les participant(e)s changent de place après une demi-journée et essaient de répéter les noms et les adjectifs correspondants.

Variante II :

- Chacun/e parle au sujet de son nom, l'explique ou le décrit, parle des aventures qu'il ou elle a eues avec son nom, des malentendus, des surprises concernant son nom. Est-ce qu'on souhaiterait parfois en avoir un autre ? Est-ce qu'on l'a modifié pendant sa vie? Est-ce qu'on a changé de nom ? Quels autres adjectifs peut-on imaginer pour ce nom ?

3.1.7 Cartes postales (Bittl)

Durée : (20 minutes – ou bien 90 minutes. Voir la remarque*)

But de l'exercice : mieux se connaître et se présenter aux autres

Nombre de participant/es : maximum 15

Matériel : Une grande feuille de papier et des crayons en couleurs ; du Scotch pour coller les feuilles

Cet exercice est surtout intéressant pour des personnes qui viennent de différents endroits.

Déroulement :

- On est en cercle et on reçoit la tâche suivante : dessiner une « carte postale » qui montre quelque chose d'important sur soi-même
- Cela peut être : des schémas ; des mots ; des images de l'endroit où on vit, où on travaille et où on aime aller ; des personnes que l'on connaît ou que l'on apprécie ; une grande image ou bien plusieurs petites – peu importe ! On ajoute quelques mots, si nécessaire.
- A la fin, on fait une petite exposition que tout le monde peut admirer.
- Chacun/e dit quelques mots au sujet de sa carte postale, en se plaçant à côté de sa feuille.

Résumé : Revenu dans le cercle, on discute librement des questions suivantes :

- Que savons-nous maintenant sur les membres du groupe ?
- Qu'aimerions-nous encore savoir ?

Variante : Les cartes postales sont mises l'une sur l'autre à l'envers, comme des cartes de jeu. Chacun/e tire une carte et devine qui l'a dessinée. La personne qui a tiré la carte décrit au groupe ce qu'elle voit et ce qu'elle remarque. Puis, celui ou celle qui a dessiné la carte, complète. Tous sont priés de poser des questions supplémentaires.

***Remarque** : Ce jeu peut durer jusqu' à 90 minutes ; cela dépend des questions et des réponses dans le cercle final. Si l'atmosphère le permet, il faut en profiter.

3.1.8 Le Jeu du crocodile (Bittl)

But de l'exercice : faire connaissance et surtout retenir le nom des autres

Nombre de participant/es : maximum 16

Matériel : Un crocodile ou un autre animal en peluche

Ceci est un jeu qui peut être trop exigeant ; il faut voir s'il plaît aux participants. Si ce n'est pas le cas, prenez plutôt un autre jeu pour faire connaissance.

Déroulement :

On est assis en cercle et une personne tient l'animal en peluche.

Le jeu commence ; la première personne donne l'animal en peluche à son voisin/ à sa voisine en disant : « Mon nom est Ralf, et ceci est un crocodile. »

La deuxième personne prend le crocodile et le tend à la prochaine, disant : « J'ai le crocodile de Ralf, mon nom est Petra, et ceci est un crocodile ! »

Ainsi le crocodile est transmis de personne à personne – et chacun(e) doit énumérer le nom de toutes les personnes qui ont tenu le crocodile en main.

Variante I - directement après le premier tour ou à répéter pour plus tard:

- Le dernier participant recommence et le crocodile court en sens inverse jusqu'au premier.
- On fait passer le crocodile et chacun/e donne le nom de ceux et celles qui doivent encore le recevoir.
- Les participant/es changent de place.

Remarque :

Dans les grands groupes il est préférable de jouer les variantes, plusieurs fois éventuellement, ou au moins de changer de place.

3.2 Décider en groupe

3.2.1 Molécules d'atome (30 min)

But de l'exercice : clarifier les attentes et faire connaissance

Nombre de participant/es : maximum 30

Les participants s'entretiennent sur eux-mêmes, leurs attentes et leurs intérêts dans des groupes de plus en plus grands.

Déroulement :

Formation de groupes de deux personnes : on compte « un – deux – trois etc. » le long du cercle. Toute personne ayant un chiffre pair forme un groupe de deux avec la personne suivante (impaire). Chaque « groupe de deux » s'isole (mais on reste dans la même pièce) pendant quatre minutes. Chacun/e s'exprime en deux minutes sur le thème : « qui suis-je, qui sommes-nous et que voulons-nous faire ici ? »

Après 4-5 minutes, l'animateur/trice donne le signal que deux couples forment un groupe de quatre. Ces nouveaux groupes s'échangent sur le même thème pendant 8 minutes.

Après ces 8-10 minutes, on forme des groupes de huit personnes qui échangent sur le même thème pendant un quart d'heure.

Après cela on se réunit en plénum pour des petits rapports et peut-être pour aborder un autre exercice.

Notez : on reste dans la même pièce parce que l'atmosphère de « bruit » facilite les échanges en réduisant la timidité.

3.2.2 Décision en groupe

Trouver un compromis ou même un consensus (1 heure)

But de l'exercice : clarifier les priorités avec la coopération de tous les membres du groupe ; apprendre à avoir une attitude conciliante

Nombre de participant/es : maximum 30

Matériel : Un chevalet avec flip-chart ou un grand papier ; un crayon-feutre

La méthode des « Molécules d'atome » décrite ci-dessus, qui aide à clarifier les attentes et les intérêts dans les grands groupes, servira ici pour clarifier les idées et les besoins et ensuite pour établir les priorités du travail.

Déroulement :

- On décide en groupe la question à traiter. Par exemple : « Quelles priorités visons-nous pour le travail de l'année prochaine ? »
- On rassemble les différentes propositions par la méthode du « brainstorming ». (voir : « Tempête des cerveaux » : 3.3.3). On les écrit visiblement pour tous sur le tableau.
- Le grand groupe se divise en petits groupes à quatre pour chercher des priorités communes aux quatre : à la fin on choisit deux priorités ! (15 minutes)
- Puis les groupes de quatre se réunissent pour choisir à leur tour deux priorités. (15 minutes)
- Ensuite on décide en plénum et on fixe les deux thèmes de l'année qui sont écrits en grandes lettres sur le papier ou sur le tableau.

Noter: on reste dans la même pièce et on fait très attention au temps pour ne pas perdre la dynamique. Si un petit groupe est plus rapide que les autres, qu'il attende !

3.2.3 Décision éclair (Bittl)

(20 minutes)

But de l'exercice : prendre une décision en groupe sans perdre trop de temps

Nombre de participant/es : maximum 15-20

Matériel : Chevalet avec flip-chart ou plusieurs grandes feuilles de papier ; deux - même six - crayons-feutres de deux différentes couleurs (par exemple : un rouge et un noir); du scotch.

On reste en groupe.

Déroulement :

- Après avoir clarifié quelles questions et décisions qu'il faut aborder impérativement, on pose la question : « Quelles solutions proposez-vous pour la décision à prendre ? »
- On rassemble les différentes idées par la méthode du « brainstorming ». (voir ci-dessous: « Tempête des cerveaux») et on les écrit visiblement pour tous sur le tableau à feuilles.
- Chacun/e réfléchit ensuite quelques minutes, puis prend les deux feutres pour marquer (par une croix) en rouge son premier choix et en noir son deuxième choix.
- Lorsque tout le monde est retourné dans le cercle, chacun/e a une (!) minute pour expliquer ses préférences.
- Puis chacun/e a la possibilité de changer d'avis et de corriger ses croix.
- À la fin, on compte les croix et on note le nombre obtenu par chaque proposition (les trois propositions qui ont reçu le plus grand nombre de croix rouges, et les trois qui ont obtenu le plus grand nombre de croix noires).
- Enfin, on écrit sur une nouvelle grande feuille de papier les trois propositions par ordre de préférence.
- On prend la décision en demandant aux participants de dire s'ils approuvent la proposition qui a obtenu le plus grand nombre de voix.
- Si cette proposition n'est pas approuvée par le groupe, on procède de la même manière pour la deuxième proposition, etc.
- A la fin, on invite tous les participants à donner leurs impressions.

3.2.4 Le baromètre de l'opinion du groupe

(5 à 10 minutes)

But de l'exercice : découvrir l'opinion du groupe pour mieux continuer et orienter le processus

Nombre de participant/es : 20 - 50

Matériel : du papier adhésif ou une corde pour évoquer une ligne à travers la salle, , du papier adhésif pour marquer les étapes de 0 à 10; un crayon ; des questions ou des phrases préparées pour mesurer l'opinion du groupe (0= NON ; 10 = OUI), par exemple:

- Le processus du groupe marche bien ; êtes-vous d'accord ?
- Il y a une bonne atmosphère dans le groupe.
- Les méthodes choisies me plaisent.
- Les contenus me plaisent.
- Les animateurs font du bon travail.
- (*ainsi de suite*)

Déroulement :

- On place les marques de 0 à 10
- On reste en grand groupe, mais debout et prêt à se déplacer.
- Après chaque question chacun/e choisit sa place entre 0 et 10. On attend un instant pour voir l'image dans son ensemble
- Le leader demande à trois personnes ou plus se tenant à différents endroits de l'échelle d'en expliquer la raison.
- Après la dernière question et le dernier déplacement, on continue le travail en groupe sans approfondir les thèmes mentionnés.

Variantes :

- Cet exercice peut aussi servir comme jeu de détente, avec des questions originales ou drôles !
- Il peut être fait à d'autres moments du processus, comme par exemple pour l'évaluation de la journée.

Remarque : Il vaut mieux formuler des phrases affirmatives pour ne pas provoquer erreurs de compréhension ou confusion. Les réponses révéleront les points négatifs.

3.2.5 Demande à l'aide d'un carton (Oboth)

Trouver ensemble des solutions (1 heure ou plus)

Cet exercice est une aide pour un groupe dans lequel beaucoup de gens se taisent. Il aide aussi à se concentrer ensemble sur un sujet donné !

But de l'exercice : Trouver en groupe des solutions à un problème complexe et associer tous ses membres à un processus participatif.

Minimum 10 ; maximum 21 participants

Matériel : Max. 5 cartons et un crayon-feutre par personne (Les cartons mesurent 15 x 10 cm; si on ne dispose pas de cartons tout faits, on peut en fabriquer 4 avec une feuille de papier A 4.) - Du ruban adhésif ou des épingles pour fixer les cartes et les arranger ensuite par thème

Déroulement :

- On donne trois cartons et un feutre à chacun et on place les autres cartons au milieu en réserve pour tout le monde.
- On forme des paires ou des petits groupes de trois (à partir de 15 personnes) qui discutent entre eux pour trouver des solutions. Si quelqu'un préfère rester seul, c'est possible; de même si un groupe de plusieurs personnes veut travailler ensemble.
- Chacun écrit ses idées - fantaisistes ou réalistes- sur les cartes.
- L'animateur/trice rassemble toutes les cartes et les lit sans faire référence aux auteurs. Ensuite il/elle les colle au mur ou sur le tableau ou les place provisoirement sur le sol au milieu de la pièce. Il/elle invite à poser des questions de clarification ; les auteurs répondent.
- Le groupe entier est prié de trier les cartes par thème et de former des groupes de cartes, de les fixer sur le mur, le tableau de papier ou sur le sol. Si deux cartes sont identiques, on les met l'une sur l'autre ! On peut donner un nom aux groupes de cartes pour faciliter la discussion qui suit. Tout cela prend du temps, de la patience et exige une coopération étroite !
- L'animateur/trice invite à faire une pause s'il y a encore des problèmes pour trier les cartes et essaie avec 1 ou 2 personnes du groupe de compléter et de donner un titre à chaque groupe de cartes.
- A la fin de ce processus ou après la pause, on invite les participants à regarder toutes les idées exprimées: y a-t-il des surprises, de nouvelles idées, de nouvelles perspectives ? Comment le climat du groupe a-t-il évolué ?

Avantages et Risques :

Avantages : intégration et mobilisation de tous, flexibilité, nouvelles idées, facilitation de la discussion par la visualisation.

Risques : il se peut que certaines personnes refusent de travailler en petit groupe.

3.3 Commencer et établir la confiance

3.3.1 Interview du partenaire (45 – 60 min) (Bittl)

But de l'exercice : faire connaissance, présenter l'autre

Participant/es : par équipes de deux (maximum 20)

Matériel : rien, sauf pour la Variante : une feuille de papier et un feutre par personne

Déroulement :

- On commence en cercle. Chaque participant cherche un/e partenaire.
- Les groupes de deux vont se promener pendant 20 minutes ou cherchent un endroit calme pour s'entretenir. Elles s'interviewent réciproquement. On peut noter quelques détails, mais c'est une interview orale (voir les propositions de questions ci-dessous).
- Après 20 – 30 minutes tous les groupes de deux se retrouvent dans le cercle.
- Chacun présente la personnalité de son partenaire au groupe. L'autre peut corriger ou compléter, mais seulement si c'est vraiment nécessaire.

Variantes :

1. « Portrait » : Une personne raconte à l'autre des détails ou des généralités sur sa vie, selon les questions ci-dessous ; pendant ce temps l'autre dessine son portrait tout en écoutant (caricature, esquisse, portrait-robot). Puis on échange les rôles. Ensuite, toutes les images seront présentées dans le cercle.
2. « Attentes » : Cet exercice sert de méthode pour connaître les attentes des membres du groupe. Dans ce cas les groupes de deux se raconteront seulement leurs attentes ; puis ils se mettront avec un autre groupe de deux avant de revenir dans le groupe.

Remarque :

Il faut faire attention à ce que les membres d'un groupe de deux ne se connaissent pas encore.

Propositions de questions au partenaire :

- *Nom et surnom ; Age ; Nombre des frères et sœurs et position parmi eux*
- *Lieu de travail*
- *Parcours scolaire et professionnel*
- *Lieu de naissance et de domicile actuel*
- *Intérêts et Loisirs*
- *Parents*
- *Fonctions ou appartenances (associations, groupes etc.)*
- *Attentes vis-à-vis du groupe*
- *Qualités et défauts (si on veut !)*

3.3.2 Les attentes (« Petite Provocation ») (15 – 60 min) (Bittl)

But de l'exercice : clarifier les attentes des participants

Participants : maximum 20 qui se connaissent déjà ou qui se sont peut-être déjà rencontrés

Matériel : une grande feuille de papier sur le mur ou un chevalet avec flip-chart, des feutres ou des crayons

Déroulement :

L'équipe de préparation a déjà choisi quelques idées pour mettre en scène les problèmes du groupe (supposés ou déjà exprimés). Elle présente un jeu de rôle.

Les participant/es concerné/es réagissent en disant,

- si ces problèmes sont assez importants pour être traités dans ce séminaire.
- s'ils désirent aborder ces sujets ou non

Les résultats de la discussion sont écrits sur le grand papier ou sur le tableau.

Variantes :

- Un ou plusieurs membres du groupe sont touchés par les scènes présentées ; spontanément ils proposent une variante ou une suite du jeu de rôle. Si leur proposition est acceptée par le grand groupe, on forme des petits groupes de préparation pour mettre en scène leurs idées (jeu de rôle ou autre).
- L'équipe de préparation joue plusieurs scènes avec différentes idées concernant le style du séminaire : discussion ; détente ; jeu, etc. Ensuite on discute les attentes, les possibilités et aussi les limites du séminaire.
- S'il n'y a pas de proposition de la part du groupe auparavant, l'équipe peut jouer elle-même : elle prend un problème qu'elle a vu ou entendu au début à la réception, au café ou une autre situation. Cela provoquera d'autres discussions !

Remarque : il faudra choisir attentivement les thèmes pour aider à une clarification dans le groupe et non pas pour le déconcerter.

3.3.3 Tempête des cerveaux (« Brainstorming ») (10 min) (Bittl)

But de l'exercice : visualiser des expériences

Nombre de participant/es : illimité

Matériel : grand papier sur le mur ou chevalet avec flip-chart avec feutres ou tableau avec de la craie

Déroulement :

Après les présentations, on peut rassembler les idées et les attentes du groupe par cette méthode.

Pour y arriver il faut tenir compte des points suivants :

- Choisir une question centrale.
- Poser clairement les quelques questions (qui en résultent) aux Participant/es ; ces questions doivent être en tout cas liées au thème du séminaire, mais peuvent aussi inclure la question : « Qu'espérons-nous emporter du séminaire ? »
- Chacun/e a le droit de dire ses propres idées / ses attentes / ses propositions, sans attendre d'avoir la permission de parler.
- On ne discute pas pendant cette phase ; on note chaque proposition ;
- Cette phase est limitée à 10 minutes au maximum ; ou bien elle se termine avant, si plus rien n'est ajouté.
- Après la « tempête des cerveaux » on a le droit de poser des questions pour mieux comprendre certaines propositions, ou bien on les discute.
- Enfin, l'équipe et quelques participants mettent les propositions en ordre en les classifiant par thème.

Variante:

On propose de noter d'abord les idées sur papier ; pour cela chacun reçoit deux feuilles de papier avec une question sur chaque feuille (en haut). On laisse 15 minutes pour prendre des notes. Ensuite toutes les propositions sont présentées et notées sur le papier accroché au mur ou sur le tableau. Le mieux est de les noter sur des petites cartes (trois lignes maximum, bien visibles, écrites aux feutres) pour mieux pouvoir les classifier d'après leur thème.

Remarque :

Ceci est une méthode pour différentes situations – non seulement comme ici au début pour clarifier les attentes ; on peut changer les questions suivant la situation concrète du groupe, et faire des « tempêtes de cerveau » pendant un séminaire pour rassembler le plus grand nombre possible d'idées.

But de l'exercice : apprendre à décider en groupe – sans se parler, mais avec beaucoup d'intuition

Participant/es : cinq (jusqu'à cinq fois cinq) personnes ; il faut être à cinq dans chaque mini-groupe ! Le reste du grand groupe analysera le processus en tant que spectateur ou observateur.

Matériel : autant de tables que de mini-groupes (max 5 tables!) ; les cartons dans les enveloppes (voir ci-dessus)

La Tâche : Formez des carrés avec les pièces de carton qui sont dans vos enveloppes : un carré de même taille pour chaque membre du groupe ! – Dès que le signal du départ a été donné, chaque membre du groupe doit former un carré avec les pièces de carton tirées des enveloppes. La distribution des morceaux dans les enveloppes ne permet pas de trouver tout de suite la solution. L'exercice qui est un exercice commun pour chaque mini-groupe, ne sera pas terminé tant que chaque petit groupe n'aura par fini ses cinq carrés.

Déroulement :

- ❖ Préparation (voir ci dessus). Mettre les cinq enveloppes dans une grande enveloppe !
- ❖ Préparer les tables pour les mini-groupes et déposer sur chaque table une grande enveloppe (5 enveloppes à l'intérieur) avec la même tâche pour tous.
- ❖ Les participants se répartissent en groupes de cinq qui s'assoient autour d'une des tables. Les observateurs se placent autour d'eux. Ils veillent aux règles et observent le processus et le comportement des joueurs.
- ❖ Les règles à observer durant l'exercice sont lues pour tous :
 - Personne n'est autorisé à parler !
 - Personne n'est autorisé à donner ou à demander un morceau quelconque aux autres membres du mini-groupe !
 - Chacun/e peut déposer les morceaux dont il n'a plus besoin au milieu de la table ou les donner directement à un autre membre du groupe, mais personne n'intervient dans le carré d'un autre !
 - Chaque membre du groupe est autorisé à prendre des morceaux qui se trouvent au milieu de la table, mais il n'est pas permis de les combiner là.
 - Quand tous ont fini on échange librement les expériences faites avec les membres du groupe et avec ses observateurs, puis avec les autres groupes.

3.4 Se détendre en groupe

3.4.1 Etire-moi ! (Bittl / Voss)

But de l'exercice : se détendre, prendre de l'air, percevoir l'autre

Nombre de participant/es : par deux. Illimité

Matériel : aucun

Déroulement :

Cet exercice à deux aidera à détendre les muscles du dos ; de longues « séances » assises font mal au dos. On cherche de l'aide chez un partenaire. Les partenaires se font face. Ils se tiennent par les poignets. L'un d'eux se laisse tomber doucement vers l'arrière, droit comme une planche. Le partenaire le retient par les poignets et l'empêche de tomber.

Quand il le désire, le partenaire fait signe à son vis-à-vis de l'aider à remonter doucement. On échange les rôles et on recommence.

Variantes:

En cas de nombre impair, une personne peut aussi faire cet exercice devant une table.

Il existe un autre jeu du même genre :

S'étirer dos à dos !

Pour ce jeu, il faut deux personnes à peu près de même taille et de même poids.

Les deux se mettent debout, dos à dos, en se touchant. Ils se prennent par les coudes. L'un des deux se penche en avant – et tire ainsi doucement mais fermement l'autre jusqu'à ce que celui-ci soit allongé sur son dos, regardant vers le ciel/ le plafond. On reste ainsi pendant quelques secondes ou même plus si on veut, puis on laisse glisser doucement le partenaire par terre.

On change les rôles sans lâcher les bras : l'autre tire maintenant et laisse le partenaire s'allonger et se reposer sur son dos. - On pourra répéter plusieurs fois cette procédure.

3.4.2 Jeux pour se détendre en groupe (Bittl)

Se détendre, prendre de l'air, percevoir l'autre

- **Bouger le corps et la tête** (seul, inapproprié pour les femmes enceintes !)

Cet exercice aide à se détendre. Les participants se positionnent - chacun avec assez de la place autour de lui - dans la salle ou en dehors. On se tient debout, les pieds bien parallèles. (On a l'impression que les pieds se tournent légèrement vers l'intérieur.) On commence à faire osciller le corps depuis les genoux : vers la gauche et vers la droite et puis en intégrant de plus en plus (lentement) tout le corps, jusqu'à la tête (attention de ne pas trop bouger la tête !)

Variantes :

- L'animateur du groupe donne le signal pour faire osciller toutes les parties du corps les unes après les autres : « les jambes » « les épaules » ; « les doigts », le bassin», etc.
- On peut aussi se contenter de lever les bras et les rabaisser plusieurs fois.
- On pourra ajouter de la musique enjouée pour inviter à la danse.

- **Attraper des fruits** (seul)

Cet exercice aidera à s'étirer. Même dans un grand groupe !

On n'est pas loin les uns des autres. On est debout, les pieds parallèles. On sent le contact au sol, on inspire très profondément et on lève les bras jusqu'au-dessus de sa tête. On retient l'air et on essaie d'attraper les fruits assez éloignés d'un arbre.

Puis on expire et on baisse lentement les bras en continuant à « attraper des fruits ». On reprend la position de départ pour recommencer : inspirer ; lever les bras, s'étirer, attraper, expirer et se replier sur soi/reprendre sa position.

- **Tenir le globe** (seul)

Cet exercice aidera à détendre le dos et à aspirer de l'air frais.

On commence comme avec l'exercice précédent. On sent son corps et on place ses mains devant son ventre, les doigts croisés. On continue à respirer régulièrement et consciemment. On tourne alors vers l'extérieur les deux mains qui restent liées et on lève les bras. On place sur sa tête les mains toujours liées, la paume tournée vers le haut. On lève alors les bras en arc de cercle en gardant les mains liées au-dessus de la tête, les paumes tournées vers le ciel. Imaginez maintenant que vous portez le globe terrestre !! Restez ainsi quelques secondes puis détachez lentement vos mains l'une de l'autre et redescendez-les lentement pour les remettre sur votre ventre. On peut répéter l'exercice plusieurs fois, chacun à son rythme.

A la fin on reste debout calmement et on sent sa respiration aller et venir.

Exercices d'équilibre (à deux)

Cet exercice à deux aidera à se détendre et à se rapprocher.

On cherche un/e partenaire de la même taille et on se met debout l'un en face de l'autre.

- Se repousser avec les mains : Vous mettez les paumes de vos deux mains sur celles du partenaire et vous commencez doucement à pousser. Ne jamais lâcher sans prévenir l'autre !! Ne pas bouger les pieds non plus ! Vous vous tenez en équilibre ; parfois vous aurez l'impression que vous risquez de faire perdre l'équilibre à l'autre personne... Dans ce cas, il faut recommencer l'exercice.
- **Actionner un levier** : Vous êtes face à face, le pied droit en avant. Vous vous donnez la main droite, les doigts entrecroisés. Essayez de pousser votre partenaire pour qu'il/elle perde l'équilibre ! Mais surtout, évitez des mouvements brusques ! Chacun/e peut tirer ou pousser, mais doucement ! Quand les deux perdent l'équilibre on recommence.
- **Osciller ensemble (sans se pousser !)** : Vous êtes face à face, vous vous donnez la main droite. Mettez tout votre poids sur la jambe gauche. Puis levez en même temps la jambe droite tendue. Vous vous tenez ensemble en équilibre ! Ensuite faites un mouvement de balancier avec la jambe droite. Le buste se met lui aussi à osciller. L'idéal serait de balancer le buste en avant et en même temps la jambe en arrière ; et puis la jambe droite en avant et le buste en arrière ; et ainsi de suite ! Tout en se tenant par la main droite ! Tenez-vous en équilibre !!!

- **Exercice d'équilibre** (groupe d'au moins 16 personnes ; aucun matériel)

Se balancer et trouver l'équilibre en groupe

Les participant/es forment un cercle et mettent leurs bras sur les épaules de leurs voisin(e)s. Tous se penchent en arrière, tout en se tenant fortement ! Si ça tient on ferme les yeux. On se tient et on commence même à fredonner et à se balancer de l'arrière vers l'avant et d'avant en arrière.

Cet exercice est une bonne possibilité pour clore une séance ou même un séminaire !

3.4. 3 Le rôle du silence (Pauses et Méditations)

Dans les processus de groupe on reçoit beaucoup d'informations et on découvre d'autres formes de penser, d'agir, de se prononcer ou de parler ; tout cela ne s'apprend pas tout d'un coup. D'où l'importance de pauses pour réfléchir tout seul ; lors d'une pause on ressent moins la pression du groupe et on peut mieux approfondir ce que l'on a entendu. Ceci est un long processus. Il faut retenir les principes suivants:

ENTENDRE n'est pas encore ECOULER !

ECOULER n'est pas encore COMPRENDRE !

COMPRENDRE n'est pas encore APPRENDRE !

APPRENDRE n'est pas encore ACCEPTER !

ACCEPTER n'est pas encore FAIRE !

FAIRE n'est pas encore REUSSIR !

L'importance du temps et du silence est éminente pour mieux avancer.

La force vient à travers le silence!

Nous connaissons tous et toutes des situations où l'on « perd la tête » : on est choqué d'une façon positive ou bien négative ; on ne voit pas de solution immédiate et concrète ; certains crient, d'autres se taisent, presque personne ne réagit d'une manière adéquate. Il vaut mieux, dans ces cas-là, se mettre à l'écart et chercher à se calmer ! Si on est chrétien, on peut prier et méditer, et ainsi voir les choses sous un nouveau jour. Ensuite « on verra ». Et on avancera vers une bonne solution !

La valeur du silence pour et dans le processus du groupe

Pour atteindre ce qu'on veut apprendre, il faut beaucoup d'expérience et d'étude, mais aussi beaucoup de temps, de rencontres, de détente et de silence. Car dans le silence, les rencontres, les expériences et ce qu'on a étudié s'approfondissent.

Silence et Méditation – quelques conseils pratiques

- Ayez toujours avec vous une cloche ou un tam-tam – à utiliser au début ou à la fin d'un processus ou bien dans une phase troublée, pour recueillir les esprits – juste pendant une « longue minute ».
- Prendre l'air, sortir pour écouter tous les sons de l'extérieur: les oiseaux, la circulation, des voix lointaines ; un bruit inconnu ; un animal ; une radio, etc. – et peut-être aussi des moments absolument silencieux !
- Si le groupe est d'accord, on peut se joindre à un mouvement mondial qui observe pendant les dernières minutes avant midi (12 h) un instant de « silence pour la paix » ; il suffit de nommer une personne qui fasse attention à ce moment exact ; on arrête n'importe quelle activité de groupe pour se taire ensemble : pour la paix mondiale, pour la paix dans les cœurs, pour la paix entre nous.
- On peut prendre du temps pour une méditation avant le programme, tôt le matin, par exemple dehors sur une pelouse, pieds-nus : on lit un texte et on marche lentement avec ses idées pour se rassembler après un certain temps (au son de la cloche). On termine par une prière ou un chant.
- On peut aussi prévoir un temps de méditation avant la pause de midi (12.30 h) ou à la fin du programme de la journée, vers 16 heures. A la différence du matin on n'aura pas de problème pour commencer ensemble en groupe. On se met en cercle ; on commence avec la lecture d'un texte spirituel choisi auparavant, suivie d'un silence qui sera terminé par la cloche ou le tam-tam; on termine en cercle (voir 3.1.3) en se levant et se donnant la main en silence.
- Il ne faut pas oublier le plus important : les prières et les messes qui peuvent enrichir le groupe sans être obligatoires pour tous.

3.5 Travailler en groupe

3.5.1 Jeu de rôle spontané (Bittl)

But de l'exercice : trouver des solutions pendant des actions politiques ; préparer des actions

Participant/es : des groupes qui veulent agir en commun dans l'espace public

Matériel : aucun

Déroulement :

- On décrit au grand groupe le développement d'une situation dans l'espace public (ex. manifestation) jusqu'au point précis à partir duquel le jeu de rôle prendra le relais et fera évoluer la scène. Ce sera la situation pour laquelle on cherchera une solution concrète! - Par exemple : Pendant la manifestation, tu vois un des manifestants s'acharner sur un policier qui est tombé sur terre et ne bouge plus ; il lui reproche d'être une machine et pas un homme.
- On distribue les rôles pour continuer la scène imaginaire.
- On donne un temps limité pour la préparation de la scène (10-15 minutes maximum).
- Le groupe doit trouver « en jouant » une solution viable.
- On discute du résultat du jeu. Si pendant cette discussion de meilleures idées de solutions sont trouvées, on reprend le jeu de rôle une seconde fois et on continue à discuter jusqu'au moment où tous sont d'avis qu'on a trouvé une bonne solution.

Variante :

On peut aussi se diviser en deux groupes. L'un des groupes décrit une situation que l'autre devra jouer.

3.5.2 Théâtre de statues (d'après Bittl et Voss)

But de l'exercice : mieux imaginer et clarifier une situation d'oppression

Participant/es : des groupes qui veulent mieux comprendre et agir ensemble contre des injustices dans l'espace public

Matériel : aucun

L'auteur de cette idée, le Brésilien Augusto BOAL, explique : Dans ce *théâtre de statues* nous passons d'une image statique à une image en mouvement : nous construisons une image, que nous « dynamisons ». Nous partons d'une image de la réalité que nous critiquons pour arriver à une image de ce que nous espérons. On reste silencieux pendant tout ce processus.

Ainsi on fige une situation d'injustice pour l'analyser et en discuter.

Déroulement :

- Le théâtre de statues est une manière de présenter ouvertement une forme d'oppression avec son corps, de façon imaginaire. D'abord les personnes choisies ou d'accord pour jouer, forment elles-mêmes une statue avec leur corps. Il faut s'assurer qu'il est possible de rester un certain temps sans bouger.

- Les autres regardent et ont ensuite le droit – l'un après l'autre de faire le travail d'un sculpteur c'est-à-dire de changer cette statue vivante – jusqu'au point où la statue est transformée en « statue de glace » ou en « statue de béton », comme une vraie sculpture ! On fait une photo pour la conserver.

- Tous font leurs observations sans interpréter : il faut dire ce qu'on voit et non pas ce que l'on en conclut !

- Le groupe qui a formé la statue, transformée ensuite par l'autre groupe, fait part de ses impressions après la dissolution de la statue.

Variantes :

I. On peut ajouter l'exercice décrit ci-dessous : Une « galerie des oppresseurs » (une heure)

II. Ou, on peut ajouter la méditation et la discussion de la photo suivante qui représente une statue qui se trouve au milieu d'une cour d'école à Goma, RD Congo, qui montre la violence subie par les femmes, surtout dans l'Est de la RD Congo. Les sculpteurs ont nommé la statue :

« Plus jamais ça! - La profanée »

« Plus jamais ça! - La profanée » :

Une femme souffrante : le viol et l'oppression de la femme sont symbolisés par les bottes militaires, qui elles-mêmes traduisent peut-être la misère du soldat en RD Congo – et un Agneau : l'espérance des Chrétiens.



(Photo : Reinhard Voss)

Mardi, 1er février 2011, à Goma

Visite du sculpteur SANJAMBO dans l'Ecole de l'Université Libre des Grands Lacs (protestante, ECC). Il nous montre sa sculpture « Plus jamais ça! - La profanée » et nous l'explique. Il l'a créée dans la cour de l'Ecole avec son ami BUSANGA de mars 2008 à février 2009. Elle montre une femme nue, forcée à l'immobilité par quatre bottes noires de soldats, mais accompagnée d'un agneau, blanc comme la femme. (R. Voss, noté dans mon journal personnel)

3.5.3 « Galerie des oppresseurs » (une bonne heure) (d'après Bittl)

But de l'exercice : mieux imaginer et clarifier une situation d'oppression ; se souvenir des injustices et des oppressions et montrer publiquement leurs formes et leurs variations dans notre vie de tous les jours et dans l'histoire.

Participant(e)s : des personnes désireuses de comprendre et d'agir ensemble contre les injustices

Matériel : aucun

Déroulement :

- Nous formons des groupes de deux; la personne « A » va transformer la personne « B » en une statue représentant un oppresseur typique.
- Ainsi la moitié des membres du groupe seront transformés en statues. Le reste du groupe se promène ensuite parmi les statues, les étudie, note les sentiments ou l'attrance ou l'opposition qu'elles inspirent.
- Pendant ce temps de « visite » les participants se demandent : est-ce que je reconnais quelqu'un ? Ou suis-je concerné personnellement ? Quel geste me touche particulièrement ? Ou est-ce que je cherche la distance ? Vers quelle « statue » est-ce-que je m'approche ?
- Si vous éprouvez le désir de compléter la « statue », entrez dans le rôle de l'opprimé et faites une statue de vous-même pendant quelques secondes - pour garder vos sentiments en mémoire.
- Si vous éprouvez le désir d'apporter un contraste à la « statue », essayez de vous mettre en face d'elle et de faire contrepoids pendant quelques secondes – et prenez conscience des sentiments qui vous envahissent.

Pour terminer, on se met en cercle pour échanger librement sur les sentiments et les pensées suscités par cet exercice.

Variante :

Après la discussion, choisissez deux exemples, laissez les participants se remettre au centre comme des statues « gelées » et priez le « sculpteur » de la statue d'en faire une statue de paix ou de dialogue, ou essayez au moins de lui retirer son caractère destructif. Tous regardent et prennent notes. Après cette phase, il y aura un échange au sujet de ce dernier processus et de son impact sur les membres du groupe !

3.5.4 « Théâtre de rue » (une bonne heure) (Bittl)

But de l'exercice : encourager les participant/es, à agir dans des situations de conflit en faisant preuve d'indépendance, de responsabilité et d'autonomie. Comprendre et agir contre des injustices commises vis-à-vis d'une personne

Participant/es : des groupes qui se connaissent déjà un peu

Matériel : aucun

Remarque :

Cette forme d'intervention publique a aussi été inventée par Augusto BOAL. Selon lui, même si – pendant cette session - je ne suis pas capable de réagir, parce que je suis trop « bloqué » par une situation d'injustice, qui me touche personnellement, d'autres viendront à mon aide. Cela reste un exercice pour faire face à la réalité et pour l'anticiper. - On prendra un exemple que quelqu'un/e a vu ou vécu dans sa famille ou dans son milieu social. La personne concernée par l'exemple n'est pas obligée de jouer elle-même la situation.

Déroulement :

- L'animateur (femme ou homme) explique les règles du jeu et demande de former un petit groupe dans le grand groupe.
- Dans cette forme de « théâtre de rue », ce petit groupe va mettre en scène un conflit. Ce groupe décidera lui-même de la situation et du rôle joué par chacun. Le grand groupe n'est pas informé à ce sujet.
- La personne opprimée joue devant le grand groupe de telle manière que l'un des spectateurs va éprouver le besoin de l'aider directement, ou bien de réclamer une solution, la fin de l'oppression, etc. Si personne ne lui vient en aide, la personne en danger crie très fort pour obtenir de l'aide !
- L'animateur encourage la personne qui a réagi à remplacer la personne « opprimée » pour continuer le jeu de rôle et trouver une (autre) solution ! Les autres participants restent dans leur rôle.
- On demande ensuite aux membres du grand groupe s'ils sont satisfaits de la solution. S'ils ne sont pas satisfaits, on recommence avec d'autres, jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée.

Remarque :

- Il ne faut jamais échanger plus d'une personne dans ce jeu. Cela sera toujours la personne « opprimée ». On ne fait pas de « théâtre des oppresseurs » !
- Il faut choisir une scène dans laquelle le pire peut être évité et la réalité peut être changée. Il ne faut pas choisir une scène de viol la nuit par exemple. Il ne s'agit

pas d'une situation d'oppression, il s'agit d'une agression ! Dans ce cas il faudra choisir une scène qui aurait pu se passer avant la dite agression.

- **Important** : souvent, quand on joue une situation où un oppresseur est renversé et perd son pouvoir, il faut savoir que cela a tendance à effrayer et à inquiéter les participant/es ! Il n'est pas facile, en Europe comme en Afrique, de voir que celui qui nous a opprimés, devant lequel nous nous sommes inclinés et au pouvoir duquel nous avons peut-être même un peu participé, est désormais dépouillé de sa puissance. La peur de la liberté est souvent plus grande qu'on ne l'aurait cru !

Variante :

Le « théâtre de rue », concernant une situation de violence devant tout le monde (120 – 180 min.).

Les phases du jeu sont les mêmes que pour le « théâtre de rue » :

- Choisir la scène
- Décrire les rôles
- Fixer le scénario
- Répéter un petit échantillon
- Donner la possibilité d'échanger la personne qui joue le rôle de l'opprimé(e)

Trois propositions de mise en scène de situations de violence dans la sphère publique :

Premier lieu: un café

Tu es assis dans un café avec ton ami. Non loin de toi, tu vois deux blancs (en Europe : « deux noirs ») qui attendent d'être servis. Trois autres hommes les observent d'un air malveillant. Ils sont visiblement éméchés et commencent à les insulter. Puis ils essaient de les déranger davantage (pour l'Europe : de les forcer à sortir du café !).

Deuxième lieu : un bus, la nuit

Une scène semblable à la précédente, mais cette fois dans un bus ou dans un endroit public.

Troisième lieu: un village menacé qui se défend avec une vigile villageoise

Des milices ont menacé le village et vous avez installé des sentinelles. Il est encore tôt dans la soirée. VOUS êtes deux sentinelles qui se voient confrontées à une milice.

3.6 Faire une évaluation et se dire au-revoir !

3.6.1 « Présentez le dos ! » : Echo personnel à la fin d'un séminaire (Voss)

(30 à 40 min)

But de l'exercice : avoir un « feed-back » (écho personnel) avec beaucoup de réactions et « résultats » pendant un temps assez court

Participant/es : possible dans des groupes jusqu'à 20-25 personnes

Matériel : une grande feuille «flip-chart » du chevalet, doublée pour ne pas laisser les feutres tacher la chemise !), collée avec du ruban adhésif sur le dos de chaque participant/e ; un feutre pour chacun(e).

Déroulement :

- D'abord on fait un tour de table sur le séminaire en général (une ou deux phrases, en cercle) sans commentaire ! (max. un quart d'heure)
- Pour terminer le séminaire, on invite ensuite tous les membres du groupe à se munir d'un papier et à s'entraider pour le fixer sur le dos de chacun.
- On met un peu de musique.
- On se promène dans la salle et on regarde : qui me présente son dos et m'invite ainsi à écrire un mot ?
- On dit merci sans avoir lu le message ! (Ce sera un cadeau avec beaucoup de messages anonymes ou non. Si je ne vois personne pour m'écrire quelque-chose, j'offre moi-même mon dos à quelqu'un qui est libre!
- On termine quand tous les commentaires ont été écrits au plus tard au bout de 20 minutes.
- On se réunit encore une fois pour clôturer par une prière, un chant, une parole de conclusion et d'adieu.

3.6.2 Evaluation avec des cartons ou « Visages » (Bittl)

Durée : environ 30 minutes

Nombre de Participants : illimité

Matériel : trois cartons pour chacun/e : un rouge, un jaune, un vert, soit acheté, soit colorié au feutre

Déroulement :

- L'équipe prépare non seulement assez de cartes en trois couleurs pour chaque membre du groupe, mais aussi une liste de questions sur le déroulement et les contenus du séminaire. Il n'y a que trois réponses possibles à chaque question.
- On pose les questions au groupe, par exemple :
 - Comment avez-vous trouvé la restauration ?
 - Le contenu du séminaire vous a-t-il convenu ?
 - Est-ce que vous êtes contents de ce que vous avez appris ici ?
 - Est-ce que vous avez apprécié les méthodes appliquées pendant ces journées ?!
 - Donnez votre appréciation au sujet des animateurs !
- Les participant/es répondent à chaque question avec leurs cartes :
 - Carton rouge = mauvais, je n'ai pas apprécié !
 - Carton jaune = ni bon ni mauvais !
 - Carte verte = bien ou très bien !

Variante :

On prend seulement *un* carton par personne, et on dessine au recto un visage souriant (les coins de la bouche relevés), et au verso du carton un visage triste (les coins de la bouche vers le bas).

Remarque :

Ceci est une méthode qui montre les réactions et une vue d'ensemble aux animateurs, mais qui ne donne pas aux participants l'occasion de se prendre en charge !

3.6.3 Se mettre en ligne pour évaluer (voir exercice 3.2.4) (Voss)

Durée : environ 10 minutes

Nombre de Participants : illimité

Matériel : papier adhésif ou une ficelle pour marquer une ligne à travers la salle, papier adhésif pour marquer les étapes de 0 à 10; craie ou feutre.

Les phrases proposées doivent être affirmatives, car 0 veut dire : pas du tout/ NON ; 10 veut dire : effectivement / OUI !

Déroulement :

- Les marques de 0 à 10 sont préparées avant de faire le jeu
- On reste en grand groupe, mais debout et prêt à se déplacer.
- Après chaque question ou affirmation chacun/e donne sa réponse en choisissant sa place entre 0 et 10. On attend un instant pour avoir une vue d'ensemble.
- Le leader demande à trois à cinq personnes placées à différents niveaux sur la ligne d'expliquer pourquoi elles se sont mises là
- Après la dernière question on se remet en cercle pour terminer avec une parole, une prière ou un chant !

Questions pour la fin d'un séminaire :

- Le processus du groupe s'est bien développé; êtes-vous d'accord?
- Il y a une bonne atmosphère dans le groupe.
- Les méthodes choisies me plaisent.
- Les contenus me plaisent.
- Les animateurs ont fait un excellent travail !
- *(ainsi de suite, mais formulez toujours de façon POSITIVE)*

3.6.4 « Mur des lamentations » et « Tour de la joie » (Bittl)

Durée : environ 30 minutes

Nombre de Participants : illimité

Matériel : Feutres, petits papiers, film adhésif ou autre pour coller les papiers ; des chaises pour construire un tour

Déroulement :

On choisit un mur de la salle comme « mur des lamentations » et on construit une « tour de la joie » avec quelques chaises au milieu de la salle.

Chacun(e) devra bien participer à la fin du séminaire et écrira sur ses petits papiers :

- Ses attentes positives
- Ses craintes du début ou de la fin
- Ses observations
- Ses sentiments
- Autres remarques

Les papiers sont ensuite fixés : ou au mur ou à l'arbre !

Ceci est un bon exercice lorsqu'on quitte la salle pour rentrer chez soi !

4. ANNEXE

SEMAINE DE LA NON-VIOLENCE ACTIVE ET EVANGELIQUE

Propos général

Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
9h00	<ul style="list-style-type: none"> -Inscription des Participants - Termes de référence - Structure d'une formation - Etat des lieux de la violence dans nos communautés 	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignement : NV Active et Evangélique - Carrefour - Rapports 	<ul style="list-style-type: none"> -Enseignement : Conflits et NV (conflit, violence, pardon, réconciliation,...) - Carrefour - Rapports 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement : les piliers de la paix et de la violence, Cinq étapes d'un vrai Dialogue -Carrefour - Rapports 	<ul style="list-style-type: none"> - Exemples de non-violence de notre époque - Exemples de non-violence dans nos communautés - Exemples de la Bible
12h30	Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner
14h00	<ul style="list-style-type: none"> -Faire connaissance - Jeux 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeu de rôle - Echanges 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeu - Echanges 	<ul style="list-style-type: none"> Méthodes d'action non-violente 	<ul style="list-style-type: none"> -La non-violence est possible en RD Congo - Rapport final
16h00	Fin des activités	Fin des activités	Fin des activités	Fin des activités	Fin des activités

SEMAINE DE LA NON VIOLENCE ACTIVE ET EVANGELIQUE

LUNDI

10.00 - La structure d'une formation

11.00 - Etat des lieux de la violence dans nos communautés

14.00 – 16.00 Faire connaissance – Jeux

- Molécules d'atome (1/2 h)

- pétales de fleur (2 h)

MARDI

9.00 Enseignement : Non-violence active et évangélique

14.00 Jeu de rôle « Le deuxième mille » - avec échanges et conclusion

MERCREDI

9.00 Enseignement : Conflits et NV (conflit, violence, pardon, réconciliation,...)

14.00 Jeux de rôle et méthodes participatives

- « Intérêts et besoins » : Echanges contrôlés d'après Rosenberg, à deux (1 h)

- « Positionnement en étoile » : Mon rôle dans le groupe - avec échanges en petits groupes (50')

Conclusion en plénière (méthode « flash » ; très court !)

SEMAINE DE LA NON-VIOLENCE ACTIVE ET EVANGELIQUE

JEUDI

9.00 Enseignement :

Les piliers de la paix et de la violence, Cinq étapes d'un vrai Dialogue (BOUR)

10.00 Carrefours : échanges d'expériences et d'idées personnelles :

- Prenez un conflit non-résolu de votre expérience (privée) et
- Appliquez les 5 points d'Alfred BOUR

12.00 Le schéma d'analyse des conflits de Hildegard GOSS-MAYR

14.00 Méthodes d'actions non- violentes : Bref aperçu, puis :

14.30 Echanges en groupe avec rapports

VENDREDI

9.00 Enseignement : Exemples de non-violence de notre temps

10.00 Travail en groupes (à 5-6) : Exemples de non-violence dans nos communautés

11 .30 Plenum : Rapports dans le « fish-bowl » /« aquarium » – méthode participative

14 .00 La non-violence est possible en RD Congo : Rapports et conclusions

15.30 Evaluation de la semaine : par ex. « Se mettre en ligne pour résumer » (3.6.3)

16.00 Fin des activités. Adieux.

Cette ébauche est une proposition ; elle doit être corrigée et appliquée selon les besoins des participant/es et selon les conditions sur place. Mais elle pourra bien aider à structurer une semaine de cinq jours pour apprendre les aspects les plus importants de la non-violence dans la Bible.

Cinq étapes d'un vrai Dialogue (Alfred Bour)

Dans la non-violence active – et dans le chemin de la réconciliation qui ne fait pas l'économie de la justice et de la vérité – le dialogue est la pièce maîtresse. Dès qu'il y a conflit, le non-violent recourt au dialogue. Il ne le quitte jamais, il ne le perd jamais de vue. Il est toujours prêt à dialoguer et prompt à le provoquer là où on le lui refuse. Mais le dialogue n'est pas n'importe quoi. (...) Pour un non-violent, la base du dialogue est fondée sur l'amour et la vérité. Celle-ci est aussi chez mon adversaire en qui je vois son humanité profonde que je dois respecter dans l'absolu. (...)

La base du dialogue est cette conviction que chaque être humain détient une part de vérité et une part d'erreur. Personne n'est propriétaire de la vérité. Nous devons tous nous mettre sous la vérité qui nous juge. Il faut arriver à découvrir la vérité de l'autre que nous avons l'habitude de diaboliser.

Nous reprenons ici les cinq étapes d'un vrai **dialogue en vue d'une négociation** d'après Jean GOSS. Ainsi pouvons-nous adopter la sagesse qu'il a découverte au long d'une vie engagée comme syndicaliste et prophète de la non-violence active évangélique.

1. Découvrir la vérité de l'adversaire

Cela est très surprenant, car nous avons l'habitude de noircir l'adversaire, de l'affubler de tous les défauts. Notre pire adversaire a des qualités, essayons de les voir, même si c'est difficile. Dans la réalité, le bien et le mal sont partagés. Tout ce qu'il y a de bien, de vrai, de bon, de beau, de juste, de pur ... vient de Dieu qui, en créant l'être humain, a mis en lui son germe divin. Chaque être humain est une « image et une ressemblance d'avec Dieu », même si cette ressemblance est terriblement déformée. Il faut faire l'effort de chercher la vérité qui est chez mon adversaire et la lui dire à voix haute. Et quand nous arrivons à la lui dire, le terrain est déjà à moitié déminé.

2. Découvrir ma (notre) propre vérité et responsabilité

Ce que j'ai en commun avec tous les hommes, c'est que moi aussi je trahis la vérité, l'amour, la justice ... et il faut le dire à l'autre. Je trahis la vérité ne serait-ce que par mon silence complice et ma passivité. Et quand je le dis à voix haute, je contribue à résoudre le problème à 50%. Dans un dialogue en vue d'une négociation, d'un compromis, je ne commence pas par dire mes perfections, mais mes trahisons. Alors, son cœur s'ouvre et nous découvrons ensemble que nous sommes faits de la même pâte humaine. Il n'est pas rare alors de voir l'adversaire reconnaître aussi ses torts.

3. Dire le mal que l'autre fait consciemment ou non : présenter l'injustice

Il faut présenter l'injustice objectivement, avec calme et vérité en présentant ses effets destructeurs qui font souffrir tant de victimes. Le non-violent doit soigner la manière dont il dit la vérité à l'autre, car la *manière* agressive de la dire nous donnera tort, même si nous disons la vérité.

4. Savoir écouter l'autre

Puisque le dialogue est fait de l'accueil et du don, de la parole et du silence, il convient que celui qui a exposé une injustice s'attende à ce que l'autre réplique. Ce temps de parole et d'écoute réciproque fait que le dialogue évolue. Pour le non-violent qui présente la requête de son groupe, il ne s'agit pas en cours de route d'oublier ses revendications. *« C'est pourquoi il faut veiller à mettre dans la délégation quelqu'un qui souffre le plus de l'injustice, car, lui, est pressé et il vous rappellera toujours le but du dialogue. »*

5. Apporter des propositions concrètes

Il ne faut jamais dialoguer en venant les mains vides. Il faut soigneusement préparer une solution, une alternative à l'injustice que nous voulons supprimer. Il ne faut pas laisser ceux qui font partie du système qui commet l'injustice faire leurs propositions. *Il faut venir avec les propositions de ceux qui souffrent de l'injustice.* Cela change tout. Mais nos propositions ne doivent pas être exorbitantes. Elles doivent être réalistes et réalisables. Dans le cas contraire, on crée un blocage encore plus grand.

(Alfred Bour, Oser la Non-Violence Active – une force au service de la paix, pp.198-202, 1998)

FAUTES D'ECOUTE et QUESTIONS POUR MIEUX COMPRENDRE

« ECOUTER ET DEMANDER ATTENTIVEMENT »

I. Liste des fautes à ne pas commettre en écoutant l'autre :

- Bousculer celui/celle qui parle
- Commenter comme si quelque chose n'était pas correct, la vérité etc.
- Interrompre celui/celle qui parle
- Juger l'autre
- Donner des conseils qui ne sont pas demandés
- Essayer de conclure trop tôt ; ou parce que le thème est trop complexe ou parce que rien de nouveau n'est dit
- Se laisser trop prendre par les émotions de l'autre
- Toute suite comparer ses propres expériences à celles de l'autre
- Ne pas voir ou accepter ce que l'autre vous offre
- Etre déshonorant en prétendant avoir compris ce qu'on n'a pas
- Perdre la connexion et l'interaction et ne penser qu'à ses propres problèmes
- Etre sarcastique

I. Il y a des techniques de demandes à apprendre pour bien demander :

Question	« ouverte »	« fermé »
1. Alternative	<i>Est-ce qu'il y a une alternative que vous préféreriez ?</i>	Est-ce que vous préférez alternative A ou B ?
2. Boomerang	<i>Dans quelle mesure les frais que j'ai proposés sont-ils trop élevés ?</i>	Vous pensez réellement que les coûts seront trop élevés ?
3. Objection	<i>Quel est la vraie raison de votre comportement ?</i>	Est-ce qu'il y a une critique quelconque à ce comportement ?
4. «Contre-Question »	<i>Quel est votre propos ?</i>	Vous proposez Alternative A ?
5. Information	<i>Qu'est-ce que tu admires le plus ? Qu'est-ce que te fait problème ?</i>	Quel problème est plus grave : A ou B ?
6. Isolation	<i>Quels sont les problèmes les plus importants/pressants ?</i>	Est-ce que cela est ton problème principal ?

7. Contacte	<i>Comment était ton voyage à Kinshasa?</i>	Avais-tu un voyage agréable ?
8. Contraste	<i>Si c'est comme ça pour les jeunes, comment ce sera pour les vieux ?</i>	Si c'est comme ça pour les jeunes, est-ce que ce sera ainsi pour les vieux?
9. Contrôle	<i>Qu'est-ce que nous avons eu comme résultat intérimaire ?</i>	Est-ce nous allons retenir cela comme le résultat..?
10. Provocation	<i>Pourquoi as-tu une opinion tant négative et opposée ?</i>	Tu voudras vraiment demander cela... ?
11. Question rhétorique	<i>Quelle serait la vraie info de fond?</i>	Je propose de discuter comme je l'ai proposé.
12. Dirigisme	<i>Quelle alternative allons-nous discuter ?</i>	<i>Est-ce que ce n'est pas ainsi que je l'ai proposé ?</i>
13. Différentiation	<i>Où voyez-vous les différences principales ?</i>	Est-ce que l'on ne pourra pas choisir entre A et B ?
14. Regard à l'avant	<i>Quels sont vos autres vœux ?</i>	Est-ce que chacun peut dire un dernier vœu ?
15. Suggestion	<i>Que pensez-vous de ce propos?</i>	Est-ce que cela n'est pas une bonne proposition ?
16. Sommaire	<i>Comment allez-vous décrire notre résultat provisoire ?</i>	Est-ce que vous allez nous donner un bref résumé du résultat provisoire?

[Source : Katharina Schilling, Peacebuilding & conflict transformation. Methods & games to facilitate training sessions, CFD&Brot, Berlin 2012, p.165-166; traduction: Reinhard J. Voss]

Questionnaire : Accepter la violence ??

S-v-p marquez ainsi :

1 = je ne suis pas d'accord

2 = j'ai un peu de sympathie pour cela

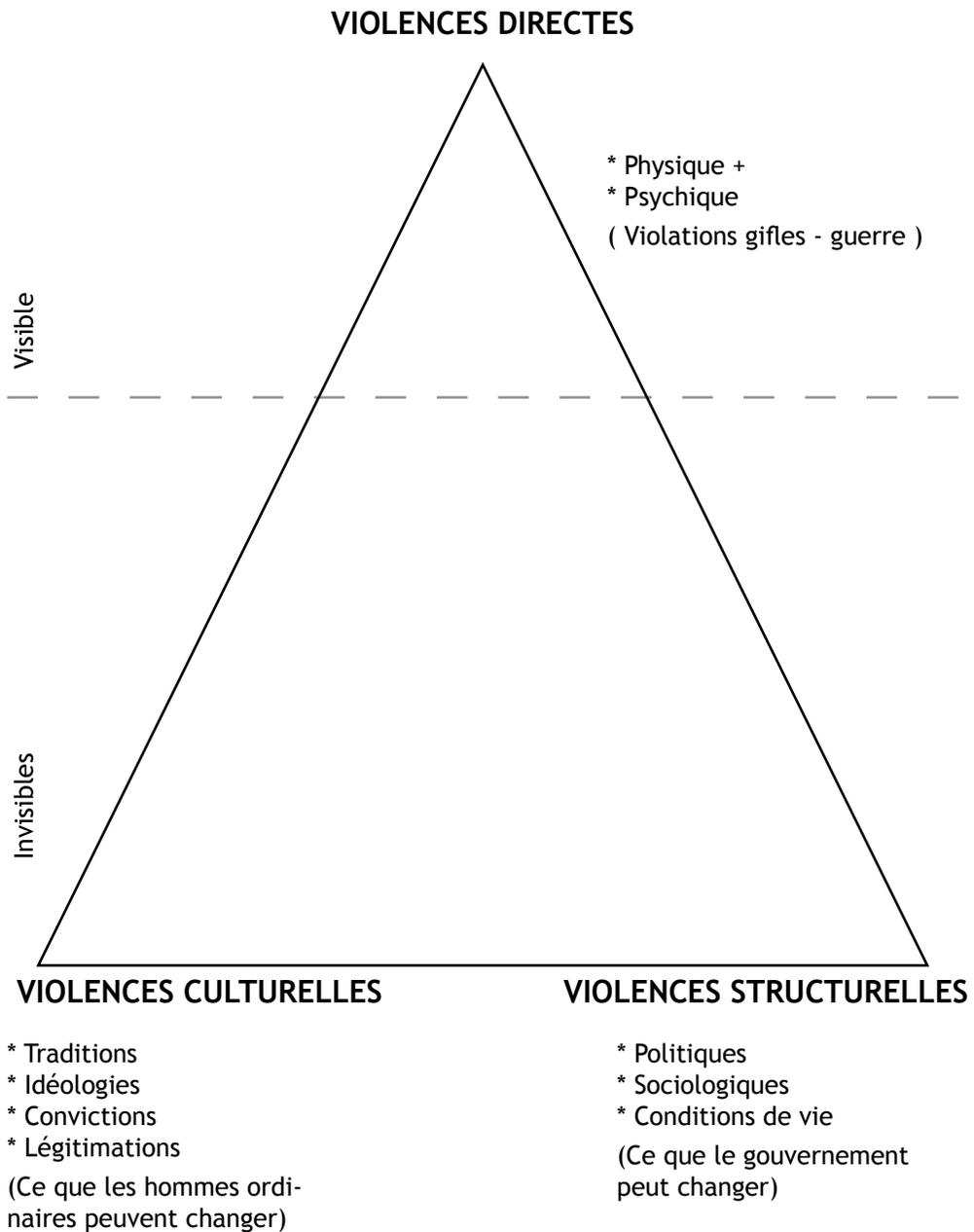
3 = je suis plutôt pour que contre

4 = je suis tout-à-fait d'accord

	1	2	3	4
1	Un peu de violence pour avoir plaisir, c'est OK !			
2	Je pense qu'il est bon si les gens s'occupent eux-mêmes de l'ordre public en utilisant la violence sans attendre l'aide de la police.			
3	Il faut utiliser la violence pour être reconnu !			
4	Si quelqu'un m'attaque, je vais riposter !			
5	La violence n'a jamais aidé à résoudre des problèmes !			
6	Les plus forts doivent s'imposer, autrement il n'y aura pas de développement !			
7	Si je devais montrer de ce que je serais capable à faire, j'utiliserais aussi la violence.			
8	Sans violence tout serait encore plus embêtant !			
9	Si qq me provoque, je réagis aussitôt avec violence.			
10	Trouver des solutions pacifiques, c'est la meilleure méthode pour vivre ensemble durablement.			
11	Par la violence les jeunes arrivent aux conditions et relations claires ; les adultes ne font que tourner autour des problèmes.			
12	C'est tout-à-fait normal que les hommes voudraient montrer leur virilité par des combats physiques !			
13	œil pour œil, dent pour dent – c'est la vie !			

(Source : Katharina Schilling, Peacebuilding & conflict transformation. A resource book, CFD&Brot, Berlin 2012, p.84-85; Traduction: Reinhard J. Voss)

Le “Triangle de la Violence” de Johan GALTUNG (Esquisse : R.Voss)





Imprimerie MÉDIASPAUL - Kinshasa - 2013
Imprimé en RDC - Printed in DRC
www.mediaspaul.cd