



UNITED STATES  
INSTITUTE OF PEACE  
GLOBAL PEACEBUILDING CENTER



# BOÎTE À OUTILS POUR LE *PEACEBUILDING* À L'INTENTION DES ÉDUCATEURS

*Édition pour les élèves de 14 à 18 ans*

**L'Institut des États-Unis pour la Paix souhaite remercier  
la Fondation Verizon pour sa générosité.**



**Un financement a également été offert par la Fondation John D.  
and Catherine T. MacArthur.**

**MacArthur  
Foundation**

**Boîte à outils pour le *peacebuilding*  
à l'intention des éducateurs**



# Boîte à outils pour le *peacebuilding* à l'intention des éducateurs

Édition pour les élèves  
de 14 à 18 ans

Alison Milofsky, directrice de la rédaction

*avec la participation de*

Kristina Berdan

Sarah Bever

Danielle Goldberg

Nora Gordon

Illana Lancaster

Adriana Murphy

Terese Trebilcock



UNITED STATES INSTITUTE OF PEACE PRESS  
WASHINGTON, D.C.

ISBN (French edition for high school): 978-1-60127-147-6

ISBN (Édition française pour les élèves de 14 à 18 ans): 978-1-60127-147-6

© 2012 de la dotation de l'Institut des États-Unis pour la Paix. Tous droits réservés.

Les avis exprimés dans ce livre n'engagent que les auteurs. Ils ne reflètent pas nécessairement les avis de l'Institut des États-Unis pour la Paix.

UNITED STATES INSTITUTE OF PEACE

2301 Constitution Avenue NW

Washington, DC 20037

[www.usip.org](http://www.usip.org)

Première publication en anglais en 2011.

© 2011 de la dotation de l'Institut des États-Unis pour la Paix. Tous droits réservés.

Édition anglaise imprimée aux États-Unis

Translated into French in 2012.

First published in English in 2011

© 2011 by the Endowment of the United States Institute of Peace. All rights reserved.

Printed in the United States of America

The views expressed in this book are those of the authors alone. They do not necessarily reflect views of the United States Institute of Peace.

UNITED STATES INSTITUTE OF PEACE

2301 Constitution Avenue NW

Washington, DC 20037

[www.usip.org](http://www.usip.org)

### Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

Peacebuilding toolkit for educators: high school lessons / Alison Milofsky, editor;  
with contributions by Kristina Berdan . . . [et al.].

p. cm.

English ISBN 978-1-60127-106-8 (alk. paper)

1. Peace-building—Study and teaching (Secondary) 2. Conflict management  
— Study and teaching (Secondary) 3. Peace-building—Study and teaching (Secondary)  
— Activity programs. 4. Conflict management—Study and teaching (Secondary)  
— Activity programs. I. Milofsky, Alison. II. Berdan, Kristina.

JZ5534.P435 2011

303.6'60712—dc23

2011029996

# BOÎTE À OUTILS POUR LE *PEACEBUILDING* À L'INTENTION DES ÉDUCATEURS

<b>Introduction</b> .....	7
<b>À propos de la Boîte à outils pour le <i>peacebuilding</i></b> .....	7
<i>À l'intention de l'éducateur</i> : lettre de bienvenue .....	7
<i>Principes d'organisation</i> : sur quelles hypothèses se base la boîte à outils ?.....	8
<i>Public concerné</i> : à qui s'adresse cette boîte à outils ? .....	8
<i>Utilisation de la boîte à outils</i> : ce que vous devez savoir avant de commencer ? .....	8
<i>Normes</i> : en quoi ces leçons répondent-elles aux normes ? .....	9
<i>Évaluation</i> : comment évaluer ce que les élèves ont appris sur le <i>peacebuilding</i> et les conflits ? .....	10
<b>Lignes directrices pour l'enseignement du <i>peacebuilding</i> dans le monde</b> .....	10
Pourquoi enseigner le <i>peacebuilding</i> dans le monde ?.....	10
Considérations pour l'enseignement du <i>peacebuilding</i> dans le monde. ....	10
<b>À propos de l'USIP</b> .....	12
Activités de l'Institut .....	12
À propos du Centre mondial de <i>peacebuilding</i> de l'USIP .....	13
<b>Section 1 : Les conflits sont indissociables de la condition humaine.</b> .....	15
Leçon 1.1 Définir le conflit parties 1 et 2 .....	17
Leçon 1.2 Perspectives en matière de paix parties 1 et 2.....	27
<b>Section 2 : Les conflits violents peuvent être évités.</b> .....	33
Leçon 2.1 Maintenir des relations de confiance .....	35
Leçon 2.2 Identifier des conflits .....	39
Leçon 2.3 Identifier les éléments d'un conflit .....	45
Leçon 2.4 Identifier son propre style de conflit .....	49
Leçon 2.5 La communication non verbale .....	57
Leçon 2.6 L'écoute active .....	65
Leçon 2.7 Le processus de négociation.....	71
Leçon 2.8 Jeu de rôles de négociation.....	79
Leçon 2.9 Médiation de conflits .....	85
Leçon 2.10 Pratiques de médiation avancées .....	95

**Section 3 : Il existe de nombreuses manières de devenir un *peacebuilder*. .... 105**

Leçon 3.1 Que faut-il pour devenir un *peacebuilder* ? ..... 107

Leçon 3.2 Organisations oeuvrant pour la paix ..... 115

Leçon 3.3 Devenir un *peacebuilder* parties 1 et 2 ..... 119

**Annexe**

Rubrique de participation..... 127

Formulaire de commentaires ..... 129

**À propos des intervenants ..... 131**







# INTRODUCTION

## À propos de la Boîte à outils pour le *peacebuilding*

### À l'intention de l'éducateur : lettre de bienvenue

L'Institut des États-Unis pour la Paix (USIP) est une institution indépendante créée par le Congrès américain pour renforcer la capacité du pays à gérer sans violence les conflits internationaux. Pour ce faire, nous offrons notamment aux intervenants les connaissances, les compétences et les ressources nécessaires pour gérer efficacement les conflits. La formation du grand public, et en particulier des jeunes, aux défis et à l'importance du *peacebuilding* est l'une de nos principales missions.

Cette *Boîte à outils pour le peacebuilding* est conçue pour appuyer le travail de ces derniers en tant que *peacebuilders*. Nous sommes convaincus que les jeunes, aussi bien en tant qu'individus qu'en tant que communauté, disposent d'une fabuleuse capacité d'apprentissage et d'intervention dans le domaine de la gestion des conflits internationaux, et que les éducateurs peuvent canaliser l'énergie et l'enthousiasme des élèves de manière positive. Cette boîte à outils fournit également des conseils et des ressources pédagogiques permettant d'expliquer la notion complexe de *peacebuilding*, ou consolidation de la paix. Nous l'avons créée, et avons consacré une rubrique à notre site Internet du Centre mondial de consolidation de la paix afin de mettre à disposition des élèves de l'enseignement secondaire (de 11 à 13 ans et de 14 à 18 ans) des documents, des leçons et des exercices interactifs. Un forum de discussion vous permettra également de recueillir les commentaires des élèves sur les questions difficiles soulevées en classe.

Cette boîte à outils se concentre sur le *peacebuilding*, car nous savons que la consolidation de la paix doit être promue, encouragée et soutenue. Notre objectif est d'aider les jeunes à devenir des *peacebuilders* et de mettre en avant des exemples positifs de gestion non violente des conflits.

Il ne s'agit pas pas d'imposer aux élèves une manière de penser, mais plutôt de les encourager à exercer leur sens critique sur le monde qui les entoure et la place qu'ils y occupent. Nous pensons que les techniques de *peacebuilding* présentées dans cette boîte à outils peuvent être appliquées à plusieurs niveaux. Les outils utilisés par les médiateurs dans les programmes de résolution des conflits qui existent actuellement dans l'enseignement secondaire (de 11 à 13 ans et de 14 à 18 ans) ressemblent en de nombreux points aux outils qu'utilisent les diplomates et chefs d'État lors des négociations internationales de paix. Même si les conflits internationaux sont souvent bien plus complexes, des compétences de base comme l'écoute active, l'établissement de relations et le travail en collaboration afin de trouver des solutions mutuellement acceptables pour les parties peuvent s'appliquer à tous les niveaux.

Au fur et à mesure que vous découvrirez cette boîte à outils et expérimenterez les leçons dans votre cours, veuillez nous faire part de vos commentaires en répondant à l'enquête que vous trouverez à la fin de ce document ou en ligne. En tant que communauté d'éducateurs, nous pouvons continuer à développer et à améliorer nos leçons en tirant profit de votre expérience pratique en classe.

## Principes d'organisation : sur quelles hypothèses se base la boîte à outils ?

Cette boîte à outils s'articule autour de quelques idées fondamentales dans le domaine de la gestion des conflits internationaux.

- 1. Les conflits sont indissociables de la condition humaine.**  
Les conflits sont naturels, et à ce titre, ils ne peuvent être éliminés de la société. Ils sont légitimement présents au quotidien et dans toute démocratie pluraliste et florissante. Ce qui permet la réussite d'une société démocratique, c'est sa capacité à gérer les conflits, à autoriser et gérer les désaccords et les dissensions entre les personnes.
- 2. Les conflits violents peuvent être évités.**  
Un conflit devient problématique lorsqu'une escalade vers la violence a lieu, mais cette violence peut être évitée. Nous pouvons enseigner à nos élèves à faire valoir leurs opinions tout en respectant et en acceptant celles des autres, à écouter attentivement et à agir de manière responsable lorsqu'ils sont confrontés à un conflit. Un conflit ne doit pas dégénérer en violence. Que ce soit au niveau personnel ou international, il est possible de résoudre une situation conflictuelle lorsque les parties concernées utilisent des outils de *peacebuilding* pour gérer leur désaccord.
- 3. Il existe de nombreuses manières d'être un *peacebuilder*.**  
Le *peacebuilding* s'appuie sur des connaissances, des compétences et des attitudes qui s'acquièrent. Ainsi tout individu peut devenir un *peacebuilder*. Mais cela reste un choix conscient qui implique de prendre des décisions et des mesures nécessitant des efforts. En français, il existe plusieurs expressions pour faire référence à une personne qui consolide la paix, notamment « agent de consolidation de la paix » et « artisan de la paix ». Étant donné qu'il n'existe pas d'expression unique pour englober le large éventail de rôles et d'actions potentiellement impliqués, dans cette boîte à outils nous utilisons le mot anglais *peacebuilder* pour évoquer une personne qui œuvre à la consolidation de la paix.

## Public concerné : à qui s'adresse cette boîte à outils ?

La boîte à outils s'adresse à un public d'élèves âgés de 14 à 18 ans. Le contenu peut être adapté pour être enseigné à des élèves plus âgés et une partie du contenu peut être modifié pour des élèves plus jeunes. Entre 14 et 18 ans, les élèves sont à un stade de développement idéal pour parler de la paix et du conflit, envisager le monde en tant que système de relations en évolution, et se préparer à avoir un impact positif sur le monde grâce aux choix qu'ils font et aux actions qu'ils entreprennent, que ce soit aujourd'hui ou demain. Ces leçons détaillées seront utiles aux éducateurs qui s'initient aux méthodes permettant d'engager les élèves dans l'apprentissage par l'expérience et la pensée critique.

## Utilisation de la boîte à outils : ce que vous devez savoir avant de commencer

### Aperçu des leçons

Les leçons de la boîte à outils sont interactives et encouragent les élèves à travailler ensemble pour comprendre les concepts et résoudre les problèmes liés au *peacebuilding*. Elles sont suffisamment détaillées pour qu'un nouvel enseignant ou un enseignant peu familier des méthodes interactives ou expérientielles puisse les utiliser comme prévu.

Chaque leçon de la boîte à outils comporte les éléments suivants :

*Justification* : à quoi sert cette leçon ? Cet énoncé identifie l'objectif de la leçon et la pertinence des sujets abordés.

*Objectifs* : quelles sont les attentes de cette leçon ? Les objectifs concernent les résultats attendus à la fin de la leçon.

*Normes* : en quoi cette leçon répond-elle aux normes ? Les normes reprennent des thèmes du Conseil national américain pour les sciences sociales (NCSS) qui ont été identifiés comme des concepts de base pour l'enseignement des sciences sociales.

*Matériel* : de quoi ai-je besoin pour cette leçon ? Cette rubrique précise les documents et autres ressources que les éducateurs devront rassembler, ainsi que toute préparation préalable de la leçon (par ex. découpage d'un document en bandes).

*Durée* : combien de temps dure la leçon ? La durée est prévue pour donner le temps de couvrir tous les éléments de la leçon. Elle n'est pas basée sur une séance de cours donnée, puisque les cours peuvent être de durée très variable à ce niveau scolaire. Les durées indiquées tiennent compte des principaux éléments de la leçon, à l'exception des activités complémentaires.

*Procédures* : comment peut-on mettre en pratique la leçon ? Les procédures décrivent les étapes, une par une, pour terminer les leçons. Dans certaines leçons, une autre stratégie offrant une approche différente peut être proposée. Les considérations, idées ou concepts particuliers à aborder ou mettre en valeur sont indiqués dans l'encadré de chaque leçon.

*Évaluation* : comment puis-je évaluer l'apprentissage des élèves de manière informelle ? Des idées d'évaluation sont proposées, mais elles sont subjectives et doivent répondre aux exigences des enseignants (voir p. 10 pour une description de la manière d'aborder l'évaluation dans la boîte à outils).

*Activités complémentaires* : de quelles autres façons puis-je intéresser les élèves à ce sujet ? Chaque leçon comprend une ou plusieurs activités complémentaires qui permettent d'explorer davantage le sujet de la leçon.

## Normes : en quoi ces leçons répondent-elles aux normes ?

Les normes sont utilisées dans l'ensemble des États-Unis afin de garantir une certaine cohérence dans les concepts d'apprentissage d'une école à l'autre lorsque les leçons abordent un même sujet. Même si les normes peuvent sembler contraignantes, celles décrites par le Conseil américain pour les sciences sociales (NCSS) sont suffisamment flexibles pour permettre aux enseignants et aux établissements scolaires d'être créatifs dans leur façon d'enseigner.

Les leçons présentées dans la boîte à outils ont été élaborées en tenant compte des dix thèmes définis par le NCSS :

1. La culture
2. Le temps, la continuité et le changement
3. Les personnes, les lieux et les environnements
4. Le développement individuel et l'identité
5. Les personnes, les groupes et les institutions
6. Le pouvoir, l'autorité et la gouvernance
7. La production, la distribution et la consommation
8. La science, la technologie et la société
9. Les relations mondiales
10. Les idéaux et les pratiques civiques

Les normes s'appliquent tout particulièrement à l'éducation aux États-Unis, mais celles décrites ci-dessus peuvent être appliquées dans un contexte d'éducation internationale. Pour en savoir plus sur chaque norme, visitez le site <http://www.socialstudies.org/standards/strands> (disponible uniquement en anglais).

## Évaluation : comment évaluer ce que les élèves ont appris sur le *peacebuilding* et les conflits ?

Les leçons de ce guide ne prévoient pas d'évaluations traditionnelles de type test. Les échanges qui impliquent une réflexion personnelle et de comprendre de multiples points de vue sont difficiles à évaluer de manière quantitative. L'évaluation se fait souvent de manière plus subjective, par exemple sous la forme d'une observation de l'enseignant quant à la participation de l'élève aux activités, aux discussions en petits groupes et en classe entière, ainsi que sur son développement individuel. Chaque leçon propose des idées pour l'évaluation, mais la décision quant à la manière de mieux évaluer ce que les élèves ont appris repose sur chaque enseignant. Vous trouverez dans les annexes un modèle de rubrique de participation qui pourra vous être utile pour évaluer le niveau d'engagement des élèves.

## Lignes directrices pour l'enseignement du *peacebuilding* dans le monde

### Pourquoi enseigner le *peacebuilding* dans le monde ?

Enseigner le *peacebuilding* dans le monde consiste à former et impliquer les citoyens du monde qui comprennent alors en quoi leur vie et celle des autres sont interdépendantes, et qui s'engagent à gérer des conflits à tous les niveaux. En enseignant le *peacebuilding* à travers le monde, nous pouvons communiquer à nos élèves des stratégies efficaces de pratiques d'engagement civique, développer leurs compétences et leur faire prendre conscience que leur voix peut avoir un impact au niveau international.

### Considérations pour l'enseignement du *peacebuilding* dans le monde.

Même s'il n'y a pas qu'une seule façon d'enseigner le *peacebuilding*, quelques éléments fondamentaux sont à prendre en compte au moment d'introduire un sujet aussi complexe dans votre programme. Un grand nombre de ces observations en tant que bonnes pratiques éducatives vous seront familières, mais il convient de les rappeler dans le contexte de la gestion des conflits.

### **Rapprocher le local du mondial. Créer des correspondances avec la vie des élèves.**

Enseigner des thèmes internationaux peut être difficile, car les élèves peuvent se sentir peu concernés. Ils peuvent penser : « En quoi cela me concerne-t-il ? » ou « Pourquoi devrais-je m'en préoccuper ? ». En créant des correspondances avec la vie des élèves, leur réalité quotidienne, nous pouvons découvrir les connexions inhérentes entre ce qui se passe au niveau local et ce qui se passe au niveau mondial. Lorsque nous créons de tels rapprochements et connexions pour nos élèves, les thèmes internationaux prennent un tout autre sens et sont mieux compris.

### **Souligner de multiples points de vue.**

Les conversations sur des sujets difficiles nous permettent de découvrir différents points de vue. Il est donc important que nos élèves développent leur capacité d'écoute et comprennent réellement ce que l'autre dit.

Des désaccords peuvent survenir au cours d'une conversation, mais ils donnent aux élèves l'occasion de clarifier leurs propres points de vue et d'envisager la manière dont les avis des autres peuvent les aider à se forger une opinion. Le désaccord est naturel et devrait être considéré comme un composant sain de la conversation. Apprendre à gérer un conflit signifie souvent traiter le désaccord d'une manière efficace avant qu'il ne dégénère en violence.

### **Enseigner des techniques de dialogue.**

Le débat est un exercice éducatif utile qui a toute sa place dans une salle de classe lors de discussions sur des sujets complexes. Toutefois, le processus de dialogue peut grandement contribuer à établir un climat propice dans la salle de classe, en encourageant l'ouverture d'esprit et en développant des capacités d'écoute. Contrairement au débat, qui désigne un vainqueur et implique la recherche de failles dans les arguments de l'opposant, le dialogue ne suppose ni gagnant ni perdant. Dans le processus de dialogue, l'écoute permet de mieux comprendre le sujet.

### **Encourager la pensée critique.**

Nous devons veiller à ce que tous les élèves reçoivent une éducation rigoureuse sur le plan académique, personnalisée et intéressante. La pensée critique est une compétence essentielle, qui permet aux élèves :

- ◆ de raisonner de façon inductive et déductive dans diverses situations ;
- ◆ d'analyser comment les éléments d'un ensemble interagissent pour produire des résultats globaux ;
- ◆ d'analyser et d'évaluer efficacement des éléments de preuve, arguments, revendications et convictions ;
- ◆ d'analyser et d'évaluer les principaux points de vue autres que les leurs ;
- ◆ de synthétiser et de mettre en relation les informations avec les arguments ;
- ◆ d'interpréter les informations et de tirer des conclusions en se basant sur les meilleures informations ; et
- ◆ d'exercer une réflexion critique sur les expériences et les processus d'apprentissage.

Le monde en constante évolution a besoin d'esprits critiques ; il faut donc offrir aux élèves diverses occasions de participer pleinement à l'apprentissage des leçons, la résolution de conflits et l'interaction avec leurs pairs.

### **Impliquer les élèves dans des leçons interactives et créatives.**

Les méthodes utilisées pour enseigner la gestion des conflits internationaux sont axées sur les interactions entre les élèves. Par conséquent, les leçons de cette boîte à outils utilisent un large éventail de méthodes, notamment des jeux de rôles, des travaux en petits groupes, des activités fondées sur l'expérience et des discussions en groupe entier. La boîte à outils propose des méthodes d'enseignements variées qui répondent aux nombreux besoins des élèves, et qui les incitent à participer aux leçons et à rester attentifs. Les stratégies interactives visent à faire passer de l'abstrait au concret, à encourager les élèves à prendre des décisions sur la manière dont ils agiront lorsqu'ils seront confrontés à un conflit et à évaluer ce qu'il est possible de faire pour résoudre des conflits internationaux.

### **Mettre l'accent sur les personnes. Convertir les statistiques en personnes.**

Les statistiques peuvent être très utiles, mais pour aborder des sujets qui peuvent sembler distants aux élèves, il faut aller au-delà des chiffres, humaniser le sujet, le rendre personnel et donc plus réel. Par exemple, quand une source indique qu'il existe 300 000 enfants-soldats répartis dans trente pays (Council on Foreign Relations <http://www.cfr.org/human-rights/child-soldiers-around-world/p9331> disponible uniquement en anglais), nous pouvons nous sentir submergés par les chiffres et penser qu'il n'y a rien à faire. En revanche, si nous apprenons que certains enfants-soldats en Sierra Leone tentent de retrouver leur famille après la guerre, nous comprenons leur détresse et nous sommes davantage prêts à trouver des moyens de leur venir en aide (UN What's Going on? Child Soldiers in Sierra Leone [http://www.un.org/works/goingon/soldiers/goingon\\_soldiers.html](http://www.un.org/works/goingon/soldiers/goingon_soldiers.html) disponible uniquement en anglais).

### Partager de vraies histoires.

L'une des manières de rendre les statistiques plus parlantes est de partager des histoires vraies. Il est important que les élèves entendent les personnes qui ont été touchées par un conflit raconter leur histoire afin de pouvoir passer de l'abstrait au concret. Il est aussi important que les élèves entendent des récits sur les actions de l'USIP et sur la manière dont l'Institut intervient auprès des civils et des militaires pour résoudre des conflits internationaux. Ces récits peuvent créer des rapprochements et illustrer des expériences partagées. Un élève scolarisé dans un établissement aux États-Unis pourra être surpris d'apprendre que les passe-temps et les centres d'intérêt d'un jeune vivant dans une zone de conflit sont très semblables aux siens. Le monde devient alors plus petit. L'autre personne semble plus familière, moins éloignée. Les histoires vécues peuvent aussi aider à clarifier des concepts qui nous échappent et rendent réelles des choses abstraites. Plus profondément, ces récits suscitent l'empathie des élèves et leur permettent de mieux saisir l'impact d'un conflit international sur la vie quotidienne des personnes touchées. Avec ces histoires vécues, la réponse à la question, « En quoi cela me concerne-t-il ? » devient plus évidente. Le seul fait de faire connaître des histoires personnelles ne permettra pas de résoudre un conflit international majeur, mais c'est une première étape pour éveiller l'intérêt des gens : c'est l'un des outils de la boîte à outils pour comprendre les conflits internationaux.

### Laisser les élèves se sentir impliqués.

Les sujets difficiles tels que les conflits internationaux, qui impliquent une souffrance humaine, peuvent être bouleversants. Souvent, quand les élèves ont connaissance d'un nouveau sujet, par exemple l'éclatement de troubles au Moyen-Orient ou une crise de réfugiés en Afrique, toutes les informations qu'ils reçoivent peuvent leur laisser un sentiment de désespoir ; ils se sentent débordés par la situation et pensent qu'il n'y a rien à faire pour résoudre le problème. Les éducateurs doivent réfléchir attentivement à la manière de faire comprendre aux élèves qu'il existe dans le monde des personnes qui se soucient des questions internationales, prennent des mesures et cherchent des solutions. Ces exemples concrets et positifs peuvent atténuer leur sentiment de désespoir. Mais, plus important encore, les éducateurs doivent travailler avec les élèves pour les impliquer, leur faire comprendre qu'ils peuvent eux aussi, en tant que personnes ou communauté, agir et faire bouger les choses.

## À propos de l'USIP

L'Institut des États-Unis pour la Paix (USIP) est une institution nationale indépendante créée par le Congrès américain. Ses objectifs sont d'aider à :

- ◆ prévenir et à résoudre les conflits internationaux violents ;
- ◆ promouvoir la stabilité et le développement après les conflits ;
- ◆ améliorer la capacité et les outils de gestion des conflits et le capital intellectuel dans le monde entier.

L'Institut y parvient en proposant des connaissances, des compétences et des ressources au public et en l'impliquant directement dans les efforts de *peacebuilding* dans le monde entier.

### Activités de l'Institut

L'approche de l'Institut s'articule autour de quatre actions principales : Réfléchir, Agir, Enseigner et Former.

*Réfléchir* : nous réalisons des recherches et des analyses appliquées sur les conflits internationaux, nous identifions les meilleures pratiques et nous développons des stratégies de gestion des conflits internationaux.

*Agir* : nous mettons à profit une expérience de plusieurs décennies des zones de conflit pour éviter les conflits, les gérer lorsqu'ils surviennent, et prêter assistance aux pays dans leur transition de la guerre à la paix grâce à des outils et des approches sur le terrain.

*Enseigner* : nous encourageons les élèves et les enseignants à réfléchir de manière critique aux thèmes internationaux et à développer des compétences de gestion des conflits. Nous présentons au grand public les défis et l'importance du *peacebuilding*.

*Former* : nous formons des spécialistes aux États-Unis et des intervenants dans les zones de conflit, qu'il s'agisse de dirigeants de la société civile ou de Casques bleus des Nations Unies, sur la manière d'utiliser les outils et les approches pour permettant de gérer les conflits internationaux.

## À propos du Centre mondial de *peacebuilding* de l'USIP

Le Centre mondial de *peacebuilding* comprend des salles d'exposition et un centre de formation situés au siège social de l'USIP à Washington, aux États-Unis, ainsi qu'une destination virtuelle sur un site Internet spécifique. Au travers d'expositions et de programmes éducatifs offerts dans les locaux de l'USIP et grâce aux ressources et activités disponibles en ligne, le Centre mondial de *peacebuilding* enseigne aux visiteurs les principaux concepts de *peacebuilding* et leur permet de mieux comprendre les conflits internationaux ainsi que les approches non violentes pour les gérer et les résoudre. En mettant particulièrement l'accent sur les élèves et les éducateurs, le Centre mondial de *peacebuilding* contribue à former les nouvelles générations de *peacebuilders*.





# SECTION 1



## **Les conflits sont indissociables de la condition humaine.**

Le conflit est souvent perçu comme quelque chose de négatif, or il fait partie de notre quotidien. Lorsqu'il est bien géré, il peut offrir d'importantes opportunités d'apprentissage et de développement. Il est la base sur laquelle les démocraties se sont formées. Une société démocratique et pluraliste prospère lorsque les personnes, les groupes et les organisations qui la composent acceptent un large éventail de points de vue et sont capables de gérer leurs différences et leurs désaccords de manière productive. Les sociétés démocratiques sont généralement capables de gérer ces conflits de manière non violente grâce à des institutions solides, la séparation des pouvoirs, la primauté du droit, la société civile, la liberté de la presse, le respect des obligations redditionnelles par la tenue régulière d'élections et diverses occasions d'impliquer les citoyens auprès du gouvernement.

Dans cette section, les élèves peuvent réfléchir au sens qu'ils donnent à la paix et au conflit. Ils formuleront leurs propres définitions après avoir exploré diverses perspectives. Les conclusions qu'ils tireront forgeront les bases de leur compréhension des sections 2 et 3 de cette boîte à outils, dans lesquelles ils réfléchiront aux manières de gérer un conflit et d'utiliser les nombreux éléments de la boîte à outils de gestion des conflits.



# Leçon 1.1

## Définir le conflit



### Justification

Avant que les élèves ne commencent à réfléchir à la manière de prévenir ou de gérer un conflit, ils doivent être en mesure de l'identifier. Ce processus commence par la formulation d'une définition du terme « conflit ». Au cours de cette activité, les élèves entreprennent de définir la notion de conflit et d'en examiner les diverses interprétations pour approfondir leur compréhension du sujet.

### Objectifs

1. Étudier les définitions et les interprétations du mot conflit afin de forger sa propre compréhension du sujet.
2. Explorer le rôle des conflits dans notre vie.

### Normes

- ◆ La culture
- ◆ Les personnes, les groupes et les institutions
- ◆ Les relations mondiales
- ◆ Les idéaux et les pratiques civiques

**Durée :** 110 minutes pour les parties 1 et 2

### Matériel

- Feuilles pour tableau de conférence
- Feutres
- Plusieurs journaux et magazines d'actualité qui illustrent des conflits à l'échelle personnelle, locale, nationale et internationale
- Document *Citations sur le conflit et la gestion de conflits* à découper en bandes
- Fiche d'exercice *Décrire le conflit*
- Document complémentaire *Les aveugles et l'éléphant*



60 minutes

## Partie 1

### Procédures

#### Définir le conflit (30 minutes)

- Écrivez le mot « conflit » au milieu du tableau/transparent/papier pour tableau de conférence. Demandez aux élèves d'écrire sur une feuille de papier une liste de cinq mots qu'ils associent au mot « conflit ». Demandez-leur de lire tout haut un ou plusieurs de leurs mots que vous inscrirez sur le tableau/transparent/papier pour tableau au fur et à mesure que les mots sont prononcés afin de créer un réseau de mots autour du mot « conflit ». En dessinant le réseau, essayez de disposer les mots en groupes, par exemple « émotions », « événements d'actualité », « personnels », etc. Gardez le réseau de mots affiché dans la classe de telle manière que les élèves puissent y ajouter des éléments et s'y référer pendant la discussion.
- Discutez du réseau de mots à l'aide de quelques-unes ou de toutes les questions suivantes :
  - ◆ Quelles similitudes et différences observez-vous entre les mots que vous avez proposés ? Qu'est-ce qui peut expliquer ces similitudes et ces différences ?
  - ◆ En quoi ces mots reflètent votre sentiment par rapport au conflit ? (Positif ou négatif ? Pourquoi ?)
  - ◆ En quoi ces attitudes par rapport au conflit reflètent-elles la manière dont les personnes ont tendance à réagir face au conflit ? De quelle manière votre attitude par rapport au conflit influence-t-elle vos réactions face à une situation conflictuelle dans votre propre vie ?
  - ◆ Comment un conflit peut-il refléter plusieurs réponses à la fois ?
  - ◆ Pourquoi pensez-vous qu'il est important pour nous d'apprendre et de comprendre le conflit ?
- Résumé mené par l'enseignant : résumez l'activité en notant que dans toutes les sociétés humaines, le conflit est inévitable et inhérent à la vie. Nous sommes confrontés au conflit à la maison, à l'école, au travail, dans la rue. Les personnes ont souvent une idée négative du conflit, le voient comme quelque chose qu'il faut éviter à tout prix, et l'envisagent moins souvent comme une occasion d'apprendre, de changer et d'évoluer. Cela s'explique par le fait qu'on ne nous a jamais appris à gérer le conflit de manière constructive. Le conflit en lui-même n'est ni positif ni négatif, il est neutre. Les personnes qui sont engagées dans un conflit sont celles qui en déterminent la valeur, et la manière dont elles choisissent d'interagir définit s'il est constructif ou destructif. Remarquez aussi que le conflit peut se produire à plusieurs niveaux. Il peut être personnel, local, national ou international. Demandez aux élèves de trouver des exemples de conflit à chacun de ces niveaux.
- Indiquez aux élèves qu'ils vont à présent travailler ensemble pour identifier les éléments qui constituent un conflit et essayer d'en trouver une définition. Répartissez les élèves en groupes de trois ou quatre.
- Demandez à chaque groupe de rédiger une définition pratique du terme « conflit ». Demandez-leur de réfléchir au sens du mot, à sa sonorité, son apparence, où il a lieu et à toute autre information pertinente qui pourrait vous aider à rédiger une description de ce que ce mot signifie.
  - Pendant que les groupes travaillent, écrivez au tableau « Éléments du conflit » et indiquez en dessous à titre d'orientation : qui, quoi, quand, où, pourquoi.
  - Demandez à chaque groupe d'écrire sa définition sur une feuille de papier pour tableau de conférence ou sur un transparent.
  - Demandez à chaque groupe de venir à tour de rôle devant la classe pour lire sa définition. Demandez à une personne de chaque groupe d'afficher la définition de son groupe au tableau ou de l'écrire sur un transparent et de la lire. Demandez aux autres groupes d'identifier des mots clés qui

#### Activité complémentaire 1 Comprendre le langage du conflit à l'aide de métaphores

Demandez aux élèves de définir le terme « métaphore » et de donner des exemples de métaphores. Exemple de définition : « Une figure de style dans laquelle une comparaison implicite est faite entre deux choses différentes qui ont en réalité quelque chose en commun ».

Faites remarquer que les métaphores sont souvent utilisées dans le langage quotidien pour donner des attributs physiques à des choses abstraites, par exemple nos opinions sur la paix, le conflit ou notre vision du monde.

Inscrivez les métaphores suivantes sur le conflit (au tableau/sur un transparent/une feuille pour tableau de conférence) :

- ◆ Le conflit est une bataille où seul un des protagonistes restera debout.
- ◆ Le conflit est un labyrinthe sans issue.
- ◆ Le conflit est une invitation au dialogue.
- ◆ Le conflit est une danse.
- ◆ Le conflit est la résistance au vent qui fait décoller le cerf-volant.
- ◆ Le conflit est un grain de sable dans une huître qui donne parfois naissance à une perle.
- ◆ Le conflit est une douleur corporelle qui nous indique que quelque chose requiert notre attention.
- ◆ Le conflit est un feu qui a la capacité de détruire, mais c'est aussi une source de chaleur et de lumière.

(suite à la page suivante)

répondent aux questions « qui, quoi, quand, où, pourquoi » et de venir les écrire au tableau sous le mot auquel ils correspondent.

- d. Lorsque les groupes ont fini de lire leurs définitions, faites la liste de ces mots clés pour créer une définition collective du terme « conflit ». Demandez pour cela aux élèves de choisir des mots clés dans cette liste et d'essayer de créer une définition collective en s'appuyant sur le travail de tous les groupes.
6. Poursuivez la discussion à l'aide de quelques-unes ou de toutes les questions suivantes :
    - ◆ Pourquoi les conflits surviennent-ils ? Au sujet de quoi ?
    - ◆ Y a-t-il une différence entre une lutte et une dispute ?
    - ◆ Quelle est la différence entre conflit et violence ?
    - ◆ Pourquoi les conflits dégénèrent-ils en violence ?
    - ◆ Citez des similitudes entre des conflits au niveau personnel, local, national et international.
    - ◆ Comment les conflits peuvent-ils être positifs ou bien se terminer ?
    - ◆ Comment vous sentez-vous lorsque vous avez réussi à résoudre un conflit ?
    - ◆ Quelles compétences ou stratégies avez-vous utilisées pour le résoudre ?
    - ◆ Décrivez un conflit qui vous a aidé à mieux vous connaître ou à mieux connaître quelqu'un d'autre.
    - ◆ Quel est, selon vous, le rôle de la perception dans un conflit ? (Insistez sur le fait qu'il existe différentes manières d'envisager le conflit, et que celles-ci peuvent concerner les relations humaines, les informations, les intérêts et les attentes, les ressources et/ou les valeurs.)

### Comprendre le conflit (30 minutes)

1. Distribuez l'image de la femme/musicien de jazz ou projetez-la à l'écran. Demandez aux élèves d'analyser l'image et de dire ce qu'ils voient. Un musicien de jazz ? Une femme ? Indiquez-leur qu'il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses à cette question.

Lorsque les élèves auront terminé de discuter de leurs interprétations, invitez-les à aider les autres à voir ce qu'eux mêmes voient sur l'image.



2. Lancez une discussion à l'aide de quelques-unes ou de toutes les questions suivantes :
  - ◆ Qu'est-ce que vous avez ressenti quand quelqu'un a insisté sur le fait qu'il voyait autre chose que ce que vous voyiez ?
  - ◆ Y a-t-il une façon de voir les choses mieux qu'une autre ?
  - ◆ En quoi le fait de percevoir les choses différemment peut-il mener à un conflit ?
  - ◆ Si le conflit se fonde sur des différences de perception de besoins et d'intérêts qui sont incompatibles, comment pouvez-vous aider à résoudre le conflit ?
3. Profitez de la discussion sur les diverses perceptions du conflit pour expliquer aux élèves que les personnes voient et considèrent le conflit de manières différentes.

Expliquez que l'objectif de l'analyse d'une métaphore est de définir le sens associé à la métaphore. Répartissez les élèves en groupes et donnez une métaphore à chaque groupe. Demandez-leur de répondre aux questions suivantes à propos de leur métaphore :

- ◆ Quel idée sur la nature du conflit cette métaphore exprime-t-elle ? (positive, négative ou neutre ?)
- ◆ En quoi votre métaphore coïncide-t-elle avec ou contredit-elle les associations avec le conflit abordées plus tôt dans la leçon ?
- ◆ Que suggère la métaphore à propos du rôle que joue chaque partie dans le conflit ?
- ◆ Que suggère la métaphore à propos de la répartition du pouvoir dans le conflit ?
- ◆ De quelle manière le point de vue sur le conflit énoncé dans la métaphore peut-il influencer notre réponse au conflit ?

Créez des groupes de trois à cinq personnes ou continuez avec les groupes déjà constitués. Demandez à chaque groupe de trouver sa propre métaphore sur le conflit. Proposez d'autres styles de présentation. Par exemple, les groupes peuvent dessiner une image qui constituera leur métaphore, mettre en scène leur métaphore ou créer une sculpture humaine. Invitez les élèves à présenter à la classe leurs propres métaphores et analysez chaque métaphore à l'aide des mêmes questions ci-dessus.

En complément de cette activité, demandez aux élèves de faire des recherches sur des conflits locaux, nationaux ou internationaux et d'identifier d'éventuelles références à des métaphores sur ces conflits, en vue de les analyser et de les présenter à la classe.

**Remarque :** la terminologie relative à la paix de l'USIP définit un conflit comme suit : aspect inévitable des interactions entre les hommes, un conflit survient lorsque deux ou plusieurs personnes ou groupes visent des objectifs incompatibles [glossary.usip.org](http://glossary.usip.org) (disponible uniquement en anglais).

**Remarque :** la perception est subjective. Dans un conflit, nous ne voyons souvent qu'un seul aspect de la vérité. Un conflit peut survenir lorsque les personnes croient en leurs perceptions et refusent de reconnaître que la perception des autres est tout aussi valable. Étant donné que les perceptions sont personnelles, ce que les uns croient « vrai » peut être faux pour les autres. Parfois, il est nécessaire d'avoir recours à un tiers pour que les personnes en conflit puissent reformuler leur point de vue.

4. Demandez aux élèves de regagner leur petit groupe et donnez à chaque groupe des citations de la fiche d'exercice *Citations sur le conflit et la gestion des conflits* (découpez la fiche et demandez à chaque groupe de prendre une citation au hasard dans un chapeau ; ou alors, écrivez les citations sur des bandes et demandez aux élèves d'en choisir une). Demandez à chaque groupe de discuter de la signification de leur citation.
5. Demandez à chaque groupe d'expliquer au reste de la classe ce que signifie, selon eux, leur citation. Les élèves peuvent choisir de le faire par écrit, de manière artistique ou en jouant une scène. Si vous optez pour la citation sous forme de bande de papier, demandez aux élèves d'afficher leur citation au tableau et d'écrire en dessous leur interprétation. Les groupes peuvent tous écrire en même temps, puis les élèves peuvent circuler pour lire les citations et y apporter leur propre interprétation.
6. Lorsque les groupes ont terminé leur exposé, l'enseignant peut décider d'approfondir certaines des interprétations de citations sur le conflit en apportant un peu de contexte sur les auteurs des citations.



50 minutes

### Activité complémentaire 2

Invitez les élèves à faire des recherches sur l'auteur de l'une de ces citations et sur la manière dont ses actions et son travail ont reflété sa citation sur le conflit.

### Activité complémentaire 3

Rappelez aux élèves qu'un conflit survient souvent lorsque les parties impliquées n'ont pas la même perception du problème. Distribuez le document *Les aveugles et l'éléphant* et demandez aux élèves de le lire. Discutez de la fable à l'aide des questions suivantes :

- ◆ Quelle est selon vous la morale de l'histoire ?
- ◆ En quoi fait-elle allusion à la perception et au conflit ?
- ◆ Donnez des exemples de situations de la vie réelle où des malentendus sont créés par des différences de points de vue. Quelles sont les étapes qui pourraient résoudre ces situations ?

## Partie 2

### Appliquer nos connaissances sur le conflit (40 minutes)

1. Indiquez aux élèves qu'après avoir défini la notion de conflit avec leurs propres mots et examiné les définitions d'autres personnes à d'autres époques et en d'autres lieux, ils appliqueront leurs connaissances sur le conflit en cherchant des exemples de conflit dans le monde d'aujourd'hui. Demandez-leur de trouver des exemples de différents niveaux de conflit : personnel, local, national et international (au-delà des frontières des États-Unis). Préparez-vous à fournir des exemples de conflits locaux ou nationaux au niveau de votre communauté ou pays. Les exemples internationaux peuvent être le conflit israélo-palestinien, la situation en Afghanistan, le conflit entre les Forces armées révolutionnaires de Colombie (FARC) et le gouvernement colombien ou le conflit au Darfour.
2. Distribuez des journaux et magazines d'actualité. Demandez aux élèves de travailler en groupes pour rechercher des exemples de conflits modernes dans ces journaux et magazines. Vous pouvez faciliter la recherche d'articles en fonction de l'âge et de l'expérience de vos élèves de diverses manières :
  - a. Distribuez des magazines d'actualité aux élèves plus âgés et indépendants en leur demandant de chercher des exemples de conflits ;
  - b. Sélectionnez divers articles adaptés aux lecteurs plus jeunes ou moins autonomes. Demandez aux élèves de choisir et de lire des articles qui décrivent un conflit au niveau personnel, local, national et international. Les exemples personnels peuvent être intrapersonnels, par exemple un dilemme moral, ou interpersonnels, par exemple une dispute entre plusieurs personnes.
3. Expliquez aux élèves qu'ils vont analyser un conflit réel. Distribuez à chaque groupe la fiche d'exercice *Décrire un conflit*. Lisez ensemble toutes les questions de la fiche d'exercice pour vous assurer que les élèves ont bien compris leur tâche. Demandez à chaque groupe de faire l'analyse de son article. Circulez d'un groupe à l'autre pour répondre aux questions des élèves sur la signification et le contexte des articles et sur la manière dont ils doivent remplir de la fiche d'exercice.
4. Demandez à chaque groupe de faire à la classe un bref résumé de son article et de son analyse du conflit. Utilisez ce processus pour évaluer la compréhension que les élèves ont du conflit.
5. Résumez l'activité avec les élèves en posant les questions suivantes :
  - ◆ Quels étaient les thèmes communs des différents scénarios ?
  - ◆ Qu'est-ce qui a posé problème ou qui a été utile pour l'analyse du conflit ?
  - ◆ Quel est l'intérêt d'analyser un conflit ?
6. Ramassez les articles que les élèves ont analysés et conservez-les pour la leçon 2.1.

### Discussion : comment pouvons-nous mettre en pratique nos connaissances sur la définition du conflit ? (10 minutes)

Concluez la leçon en lançant une discussion avec l'ensemble de la classe en vous aidant de quelques-unes ou de toutes les questions suivantes :

- ◆ Pourquoi est-il important de comprendre le conflit afin de pouvoir le gérer ?
- ◆ Un conflit peut-il avoir un impact positif ? Comment ?
- ◆ De quelle manière un conflit peut-il être bénéfique ?
- ◆ De quelle manière les conflits négatifs peuvent-ils être résolus de manière plus positive ?
- ◆ Quels types de personnes gèrent les conflits ? Existe-t-il des métiers particuliers ou des situations données pour lesquelles l'analyse de conflit serait un outil utile ? (Les enseignants, parents, responsables gouvernementaux, militaires, ONG, bénévoles et avocats gèrent des conflits au quotidien dans le cadre de leur travail ; tout le monde gère des conflits en tant qu'être humain.)

### Évaluation :

Définitions du groupe, tableau de l'analyse de conflit rempli, discussions en classe

### Activité complémentaire 4

Si le temps le permet, demandez à un groupe de créer une scène figée pour représenter son conflit. Une scène figée est aussi appelée une statue vivante ou une pose statique. Par exemple, si le conflit implique deux propriétaires terriens qui se disputent une terre et que leur communication est interrompue et la situation est au point mort, la scène figée de ce conflit pourrait représenter deux élèves adoptant une pose statique, dans laquelle le visage d'un des propriétaires prend une expression agressive avec les mains en l'air en signe de frustration. L'autre a les bras croisés et tourne le dos pour montrer qu'il refuse d'écouter. Invitez quelques élèves, l'un après l'autre, à déplacer physiquement les positions des protagonistes pour modifier la scène et ainsi créer une situation différente pour refléter la résolution du conflit. Demandez aux élèves de discuter des différentes images ainsi créées. Que se passe-t-il ? De quoi aurait-on besoin (par ex. en termes de ressources et de personnes), pour créer ce nouveau scénario du conflit ? Quels seraient les obstacles à surmonter ? Que pourrait-on gagner avec ce scénario ?

**Remarque :** l'Institut des États-Unis pour la Paix se concentre sur les conflits au-delà des frontières des États-Unis. Ces conflits peuvent être entre deux États (par exemple, le conflit israélo-palestinien) ou dans un même État (entre des groupes au sein d'un pays, par exemple, l'Armée de résistance du Seigneur et le gouvernement en Ouganda).

## Leçon 1.1 DOCUMENT : CITATIONS SUR LE CONFLIT ET LA GESTION DE CONFLITS

(à découper en bandes)

La paix n'est pas l'absence de conflits, mais plutôt la capacité de leur faire face par des moyens pacifiques. — Ronald Reagan

La conduite agressive, si elle n'est pas contrôlée et contestée, mène irrémédiablement à la guerre. — John F. Kennedy

Aujourd'hui, le vrai test du pouvoir n'est pas de mener une guerre mais de savoir la prévenir. — Anne O'Hare McCormick

Vous ne pouvez pas serrer la main à un poing fermé. — Indira Gandhi

Il faut faire des tentatives sincères pour réconcilier les différences, avant de se résoudre au combat. — Jimmy Carter

Si vous voulez faire la paix, ne parlez pas à vos amis. Parlez à vos ennemis. — Moshe Dayan

Lorsque vous négociez un accord, vous devez toujours garder à l'esprit que vous négociez aussi une relation.  
— Harold Nicolson

Un diplomate doit utiliser ses oreilles et non sa bouche. — Komura Jutarō

La vérité jaillit de disputes entre amis. — David Hume

N'ayez pas peur de l'opposition. Rappelez-vous : un cerf-volant s'élève contre et non pas avec le vent. — Hamilton Mabie

Plus le conflit est difficile, plus le triomphe est glorieux. Ce que nous obtenons trop facilement, nous le prenons à la légère ; il n'y a que les choses qui nous sont chères qui ont de la valeur. — Thomas Paine

N'estimez jamais que les motivations d'un opposant sont plus mauvaises que les vôtres. — John M. Barrie

Œil pour œil et le monde finira aveugle. — Mahatma Gandhi



Si la guerre est la résolution violente d'un conflit, alors la paix n'est pas l'absence de conflits, mais plutôt la capacité à résoudre un conflit sans avoir recours à la violence. — C.T. Lawrence Butler, auteur de « *On Conflict and Consensus. A Handbook on Formal Consensus Decisionmaking* » (2000) (version anglaise)

Cherchez à développer une relation de coopération. Ainsi, lorsqu'un conflit surviendra, vous penserez que vous êtes alliés.  
— Dean Tjosvold

Vous pouvez distancer ce qui court après vous, mais pas ce qui court en vous. — Proverbe rwandais

Les difficultés sont censées stimuler, et non décourager. L'esprit humain se renforce grâce aux conflits.  
— William Ellery Channing

## Leçon 1.1 FICHE D'EXERCICE : DÉCRIRE LE CONFLIT

Nom de l'article :
Auteur/source/date de l'article :
Résumé de l'article (cinq phrases maximum) :
Décrivez le conflit raconté dans l'article. En quoi consiste le désaccord ? Quels sont les besoins ou les différences relevé(e)s par chaque partie ? Comment ont-elles résolu (ou pas) le conflit ? Quelles sont les conséquences possibles si le conflit n'est pas résolu ?
Identifiez les différents points de vue apportés par les parties dans ce conflit.
Quels sont les cinq mots du réseau de mots que vous utiliseriez pour décrire le conflit de votre article ?
Parmi les citations analysées précédemment en classe, lesquelles se rapportent à votre citation ? De quelle manière ?

## Leçon 1.1 DOCUMENT COMPLÉMENTAIRE : Les aveugles et l'éléphant

*Les aveugles et l'éléphant* raconté par Donelle Blubaugh

Il y a longtemps, en Inde, six vieillards vivaient dans un village, chacun d'eux étant né aveugle. Les autres villageois aimaient ces vieillards et les protégeaient. Comme les aveugles ne pouvaient voir le monde de leurs propres yeux, ils devaient en imaginer toutes les merveilles. Ils écoutaient donc attentivement les histoires racontées par les voyageurs pour apprendre ce qui se passait en dehors de leur village.

Ils étaient intrigués par les histoires qu'ils entendaient, mais ce qui les intriguait le plus c'étaient les histoires d'éléphants. On leur avait dit que les éléphants étaient capables de piétiner des forêts, de porter de très lourdes charges et de faire peur aux vieux comme aux jeunes avec leurs barrissements qui retentissaient comme des trompettes. Mais les vieux aveugles savaient également que la fille du Raja montait sur un éléphant pour voyager à travers le royaume de son père. Le Raja laisserait-il sa fille s'approcher d'une telle créature dangereuse ?

Jour et nuit, les vieillards parlaient des éléphants. « Un éléphant doit être un géant puissant », prétendait le premier aveugle. Il avait entendu dire qu'on utilisait des éléphants pour dégager les forêts et construire des routes.

« Non, tu te trompes », affirmait le deuxième aveugle. « Un éléphant doit être gracieux et doux pour qu'une princesse décide de monter sur son dos ».

« Vous avez tort ! » déclarait le troisième. « J'ai entendu dire qu'un éléphant pouvait transpercer le cœur d'un homme avec sa terrible défense ».

« Excusez-moi », pria le quatrième aveugle. « Mais vous avez tous tort. Un éléphant n'est rien de plus qu'une sorte de grosse vache. Vous savez comment les gens ont tendance à exagérer ».

« Je suis sûr qu'un éléphant est une créature magique », annonçait le cinquième aveugle. « Cela expliquerait pourquoi la fille du Raja peut voyager dans le royaume en toute sécurité ».

« Je pense que les éléphants n'existent tout simplement pas », déclarait le sixième aveugle. « Je pense que nous sommes victimes d'une plaisanterie cruelle ».

Finalement, les villageois en eurent assez de ces discussions et s'arrangèrent pour que les vieillards curieux puissent se rendre au palais du Raja afin de connaître la vérité sur les éléphants. Un jeune garçon fut choisi dans le village pour guider les aveugles pendant leur voyage. Le plus petit des aveugles mit sa main sur l'épaule du jeune garçon. Le deuxième aveugle mit sa main sur l'épaule de son ami et ainsi de suite jusqu'à ce que les six hommes soient prêts à marcher en toute sécurité derrière le garçon qui les mènerait au magnifique palais du Raja.

Lorsque les aveugles arrivèrent au palais, ils furent accueillis par un vieil ami de leur village qui travaillait comme jardinier au palais. Cet ami les conduisit vers la cour où se trouvait un éléphant. Les aveugles s'approchèrent pour toucher l'animal qui avait fait l'objet de tant de discussions.

Le premier aveugle tendit la main et toucha le flanc de l'imposant animal. « Un éléphant est lisse et résistant comme un mur ! », déclara-t-il. « Il doit être très puissant ».

Le deuxième aveugle posa sa main sur la trompe souple de l'éléphant. « Un éléphant ressemble à un énorme serpent », annonça-t-il.

Le troisième aveugle tâta la défense pointue de l'éléphant. « J'avais raison », décida-t-il. « Cette créature est pointue et mortelle comme une lance ».

Le quatrième aveugle toucha l'une des quatre pattes de l'éléphant. « Nous avons en face de nous une très grande vache », affirma-t-il.

Le cinquième aveugle posa sa main sur la gigantesque oreille de l'éléphant. « Je pense qu'un éléphant est un énorme éventail ou peut-être un tapis magique qui peut voler par dessus les montagnes et la cime des arbres », déclara-t-il.

Le sixième aveugle tira sur la queue terminée de poils de l'éléphant. « Mais, ce n'est qu'un morceau de vieille corde. Dangereux, en effet », se moqua-t-il.

Le jardinier emmena ensuite ses amis à l'ombre d'un arbre. « Asseyez-vous ici et reposez-vous avant d'entreprendre le long trajet du retour », leur recommanda-t-il. « Je vais vous chercher de l'eau à boire ».

Pendant qu'ils attendaient, les six aveugles reparlèrent de l'éléphant.

« Un éléphant ressemble à un mur », déclara le premier aveugle. « Je crois que nous pouvons tous en convenir ».

« Un mur ? Mais un éléphant est un serpent géant ! », rétorqua le deuxième aveugle.

« C'est une lance, je vous dis », insista le troisième aveugle.

« Je suis sûr qu'il s'agit d'une vache géante », affirma le quatrième aveugle.

« Un tapis magique. Cela ne fait aucun doute », déclara le cinquième aveugle.

« Vous ne voyez donc pas ? », supplia le sixième aveugle. « Quelqu'un a utilisé une corde pour nous piéger ».

Leur discussion se poursuivit et leurs cris ne firent que s'amplifier.

« Mur ! », « Serpent ! », « Lance ! », « Vache ! », « Tapis ! », « Corde ! »

« ARRÊTEZ DONC DE CRIER ! », ordonna une voix très en colère.

C'était le Raja, réveillé de sa sieste par cette dispute bruyante.

« Comment chacun de vous peut-il être si sûr d'avoir raison ? », demanda le chef.

Les six aveugles réfléchirent à la question. Puis, sachant que le Raja était un homme très sage, ils décidèrent de ne plus rien dire du tout.

« L'éléphant est un très gros animal », reprit le Raja d'une voix douce. « Chacun d'entre vous n'en a touché qu'une partie. Peut-être que si vous réunissiez tous les morceaux, vous trouveriez la vérité. À présent, laissez-moi terminer ma sieste en paix ».

Lorsque leur ami revint dans le jardin avec de l'eau fraîche, les six hommes se reposaient tranquillement à l'ombre de l'arbre, réfléchissant au conseil du Raja.

« Il a raison », dit le premier aveugle. « Pour connaître la vérité, nous devons rassembler tous les éléments. Discutons-en pendant le voyage du retour. »

Le premier aveugle mit sa main sur l'épaule du jeune garçon qui les guiderait jusqu'à leur village. Le deuxième aveugle mit sa main sur l'épaule de son ami et ainsi de suite jusqu'à ce qu'ils furent tous prêts à voyager ensemble.

Source : United States. Peace Corps. World Wise Schools. Looking at Ourselves and Others. Comp. Paul D. Coverdell. Peace Corps. Web. 6 mai 2011. <http://www.peacecorps.gov/wws/stories/stories.cfm?psid=110> (disponible uniquement en anglais)

# Leçon 1.2

## Perspectives en matière de paix



### Justification

Lorsqu'il est géré efficacement, le conflit peut trouver une issue pacifique. Cependant, la paix n'est pas quelque chose de statique. Les hommes doivent s'efforcer de construire la paix et de la maintenir. Tout comme pour le conflit, il existe de nombreux points de vue et de nombreuses interprétations sur ce qu'est la paix et à quoi elle ressemble. Dans cette leçon, les élèves découvrent les différentes perspectives en matière de paix et commenceront à se forger leur propre idée de la paix.

### Objectifs

1. Réfléchir à sa propre compréhension de la paix.
2. Commencer à formuler sa propre définition de la paix.
3. Examiner les relations qui existent entre conflit et paix.

### Normes

- ◆ La culture
- ◆ Les personnes, les groupes et les institutions
- ◆ Les idéaux et les pratiques civiques

**Durée :** 120 minutes

### Matériel

- Journaux et magazines
- Feutres
- Papier pour travaux manuels
- Colle
- Panneaux paix/pas de paix
- Ressource pour les enseignants *Scénarios Paix/Pas de paix*



60 minutes

## Préparation

1. Repoussez les tables/pupitres sur les côtés de la salle pour créer un espace ouvert.
2. Écrivez « Paix » sur une feuille de papier et « Pas de paix » sur une autre feuille. Affichez les feuilles sur des murs opposés de la classe.
3. Placez des magazines, journaux et fournitures pour collage sur une table.

## Partie 1

### Procédures

#### Les perceptions de la paix (60 minutes)

1. Expliquez aux élèves qu'ils examineront aujourd'hui la définition du terme « paix ». Demandez-leur d'écrire trois mots qui leur viennent à l'esprit quand ils entendent le mot paix. Recueillez à l'oral leurs réponses, puis écrivez les résultats du brainstorming au tableau. Demandez-leur ensuite de rédiger une définition de la paix, puis de la partager avec un partenaire. Après une brève discussion, demandez à quelques élèves de définir ce qu'est la paix. Expliquez aux élèves qu'ils examineront aujourd'hui ce que signifie la paix dans le cadre de la classe.
2. Expliquez l'exercice. D'un côté de la classe, il y a un panneau qui porte le mot PAIX et de l'autre côté, un panneau qui porte l'expression PAS DE PAIX. Vous lirez plusieurs scénarios et les élèves devront déterminer si le scénario représente la paix ou l'absence de paix. Ils exprimeront leur avis en silence en se déplaçant d'un côté à l'autre de la pièce. Si la situation peut être identifiée à la fois comme étant une situation de paix et pas de paix, les élèves peuvent se tenir au milieu de la salle. Vous pouvez aussi utiliser Paix/Pas de paix comme une ligne imaginaire le long de laquelle les élèves peuvent se tenir.
3. Demandez aux élèves de commencer à se déplacer dans la classe et à se mélanger. Il peut être amusant de leur indiquer différentes manières de se déplacer entre chaque scénario. Par exemple, se déplacer rapidement, au ralenti, en sautant sur un pied, etc. Ces petits détails peuvent améliorer l'esprit d'équipe et la dynamique de groupe.
4. Alors que les élèves se déplacent dans la classe de manière créative, dites « Stop ! » et précisez le scénario de l'activité Paix/Pas de paix. Les élèves doivent alors choisir un côté de la classe et s'y diriger.
5. Demandez à quelques élèves d'expliquer la raison pour laquelle ils se trouvent à cet endroit. Au besoin, encouragez le dialogue.
6. Recommencez jusqu'à ce vous ayez terminé la liste de situations.
7. Après l'activité, demandez aux élèves de s'asseoir en cercle et de discuter des questions suivantes avec un partenaire :
  - ◆ Quels sont les ingrédients indispensables pour que la paix puisse exister ? Comment définiriez-vous la paix ?
  - ◆ Le conflit est-il nécessaire pour qu'il puisse y avoir la paix ?
  - ◆ Comment vos perspectives sur la paix ont-elles évolué au cours de cette activité ?
  - ◆ Qu'avons-nous à gagner d'en savoir plus sur la paix ?
8. Demandez à la classe de débattre de ces questions, en demandant aux paires d'élèves d'exposer ce dont ils ont discuté.

**Remarque :** la terminologie relative à la paix de l'USIP définit la paix de la manière suivante : Le terme « paix » évoque des interprétations et des réactions complexes, parfois contradictoires. Pour certains, la paix signifie l'absence de conflit. Pour d'autres, elle signifie la fin de la violence ou l'arrêt formel des hostilités. Pour d'autres encore, la paix signifie la résolution d'un conflit par des moyens politiques. Certains la définissent comme l'accomplissement de la stabilité sociale et de la justice ; pour d'autres, il s'agit du bien-être économique et de la liberté fondamentale. Le rétablissement de la paix peut être un processus dynamique de résolution d'un conflit par la négociation ou la médiation. La paix est souvent instable, car les sources de conflit sont rarement entièrement résolues ou éliminées. Étant donné que le conflit est indissociable de la condition humaine, les efforts pour la paix sont particulièrement intenses pendant les périodes de conflit violent. Cela étant, la volonté de composer avec les auteurs des actes de violence sans résoudre les sources du conflit (parfois appelé « la paix à tout prix ») peut entraîner un conflit plus important dans le futur [glossary.usip.org](https://www.usip.org/glossary) (disponible uniquement en anglais).

## Partie 2



60 minutes

### Expressions de paix (60 minutes)

1. Expliquez aux élèves qu'ils vont maintenant analyser de manière critique les différents aspects de la paix dans des contextes personnels, locaux, nationaux et internationaux. Demandez-leur d'écrire chacun de son côté un exemple d'un conflit de la vie réelle qui pourrait aboutir à la paix. Pour les guider, demandez-leur de réfléchir à des exemples de situations où les parties prenantes ont dû faire des efforts pour obtenir la paix. Donnez un exemple simple : une mère ne laisse pas autant de liberté à sa fille qu'à son fils, car elle la surprotège. Cela entraîne un conflit entre la mère et la fille. Elles finissent par en parler et la mère lui explique son inquiétude pour sa sécurité. La fille explique son sentiment d'injustice et toutes deux trouvent un compromis qui permet à la fille d'être sensibilisée au danger et d'en être protégée, mais aussi de jouir des mêmes privilèges que son frère. Un autre exemple est fourni par le programme de la colonie de vacances d'été *Seeds of Peace* (Graines de paix) où de jeunes israéliens et palestiniens peuvent se retrouver pour parler des stéréotypes qu'ils s'attribuent les uns aux autres et des principaux motifs du conflit israélo-palestinien. Pour voir les adolescents palestiniens et israéliens parler de leur expérience dans la colonie de vacances *Seeds of Peace*, consultez la vidéo témoin de l'USIP disponible à l'adresse [www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org) (uniquement en anglais).
2. Lorsque les élèves auront rédigé leur exemple, lancez une discussion de groupe au cours de laquelle les élèves auront l'occasion d'échanger leurs réponses. Posez quelques-unes ou toutes les questions suivantes pour approfondir l'exercice :
  - ◆ Est-ce que répondre à un conflit de manière violente peut aboutir à la paix ?
  - ◆ La paix peut-elle se manifester par elle-même ou exige-t-elle toujours des efforts ?
  - ◆ Qui est responsable de la consolidation de la paix dans une société ? Insistez sur le fait que tout le monde peut devenir un *peacebuilder*, et qu'une paix « positive » exige une participation de tous les membres de la société.
  - ◆ Quels efforts pouvez-vous faire pour consolider la paix ?
  - ◆ Quels sont les outils dont vous avez besoin pour gérer un conflit de manière à éviter des violences et aboutir à la paix ?
3. Expliquez aux élèves que maintenant qu'ils ont discuté de ce qu'il faut faire pour devenir un *peacebuilder*, ils vont examiner en quoi l'art peut être un outil utile de consolidation de la paix. En petits groupes, ils devront créer des collages multimédias.
4. Répartissez les élèves en groupes de trois ou quatre et attribuez à chaque groupe un contexte (personnel, local, national ou international). À l'aide de plusieurs images disposées sur une table avant la leçon, invitez chaque groupe à réaliser des collages pour exprimer le *peacebuilding* dans différents contextes. En fonction de la taille de votre classe, vous pouvez demander à plusieurs groupes de travailler sur chaque contexte. Encouragez les élèves à dessiner leurs propres dessins et idées à partir des images proposées.
5. Pendant que les élèves travaillent sur leurs collages, écrivez les questions suivantes au tableau :
  - ◆ De quelle manière votre collage représente-t-il le *peacebuilding* ?
  - ◆ Pensez à la paix d'un point de vue critique ; comment le conflit est-il lié à la paix ?
  - ◆ Expliquez de quelle manière les images de votre collage sont liées les unes aux autres.

**Remarque :** le *peacebuilding* n'est pas passif ; il implique des citoyens actifs qui travaillent pour gérer les conflits et consolider la paix.

### Activité complémentaire 1 Les symboles de la paix

Montrez aux élèves le logo de l'Institut des États-Unis pour la Paix, disponible à l'adresse [www.usip.org](http://www.usip.org) (disponible uniquement en anglais). Demandez-leur de faire des recherches sur les origines de la colombe et de l'olivier en tant que symboles de la paix. Demandez-leur de faire des recherches sur d'autres symboles de la paix dans d'autres parties du monde et de créer leurs propres symboles de paix en petits groupes.

### Activité complémentaire 2 Proverbes sur la paix

Demandez aux élèves de travailler par petits groupes pour faire des recherches sur des proverbes du monde entier liés à la paix et d'en sélectionner un pour le présenter à la classe. Ils peuvent présenter la signification du proverbe sous forme de statue humaine, de dessin, de sketch ou de toute autre manière.

Lorsque les groupes sont sur le point de terminer leurs collages, attirez leur attention sur les questions rédigées au tableau. Demandez aux groupes de commencer à y réfléchir et à rédiger des réponses qu'ils présenteront à l'ensemble de la classe.

6. Demandez à chaque groupe de présenter son collage et d'expliquer ce qu'il signifie, en utilisant quelques-unes ou toutes les questions du tableau.
7. Demandez aux élèves de sélectionner une des questions suivantes à laquelle ils répondront lors d'un exercice de rédaction d'un journal de cinq minutes :
  - ◆ Réfléchissez aux outils dont vous disposez pour devenir un *peacebuilder*.
  - ◆ Rédigez un texte sur le pouvoir de l'imagination en tant qu'outil de *peacebuilding* et faites un dessin ou imaginez le monde que vous aimeriez aider à construire.

### Évaluation :

Collages, présentations, travail en petits groupes et discussions en classe entière



## Leçon 1.2 RESSOURCE POUR LES ENSEIGNANTS : SCÉNARIOS PAIX/PAS DE PAIX

Les situations ci-dessous sont regroupées par contexte : personnel, local et international. N'hésitez pas à donner aux élèves des exemples dans le désordre. Il n'est pas nécessaire de lire tous les scénarios ci-dessous, deux à quatre de chaque catégorie devraient suffire.

### Contexte personnel

1. Vous arrivez chez vous et votre mère a pris de l'argent dans votre commode sans vous le demander. Cela vous énerve, mais vous ne dites rien, car vous ne voulez pas vous disputer.
2. Votre professeur vous accuse d'avoir triché lors d'un contrôle, ce que vous n'avez pas fait. Vous prévoyez de passer du temps après le cours pour dissiper le malentendu.
3. Vous ramassez un déchet par terre et le jetez à la poubelle.
4. Vous êtes pressé et vous vous faufilez dans la queue.
5. Vous êtes en train de vous bagarrer avec un ami, et votre frère vous fait vous asseoir pour que vous vous expliquiez.

### Contexte local

1. Des jeunes d'une zone à forte criminalité participent à un programme de lutte contre la violence.
2. Une école organise une opération caritative pour lever des fonds qui seront destinés à construire des écoles dans une zone frappée par une catastrophe naturelle.
3. Un établissement d'enseignement secondaire (de 14 à 18 ans) embauche des agents de sécurité pour gérer la violence scolaire.

### Contexte international

1. Il y a 300 000 enfants-soldats dans le monde.
2. Des dirigeants musulmans et chrétiens se rencontrent pour dialoguer sur le *peacebuilding* interconfessionnel.
3. Une aide humanitaire apporte des fournitures médicales et de l'eau potable dans une communauté touchée par un conflit.
4. Des enfants dans un camp de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays ne peuvent pas aller à l'école de peur d'être confrontés à la violence s'ils sortent du camp.
5. Des jeunes dirigeants du monde entier participent à une conférence pour apprendre de quelle manière ils peuvent contribuer à établir une paix locale et mondiale.



# SECTION 2



## Les conflits violents peuvent être évités.

Le conflit peut être positif ou négatif. Lorsqu'il n'est pas géré efficacement, le conflit peut dégénérer en violence, mais cette violence n'est pas inévitable. Cette section présente quelques concepts et compétences de base permettant d'empêcher qu'un conflit ne devienne violent. L'objectif de la gestion de conflits est de trouver des solutions non violentes à un problème, des solutions sur lesquelles toutes les parties sont d'accord. La gestion efficace des conflits renforce les capacités (par l'intermédiaire des institutions, des processus, des lois et des règles, ainsi que des compétences et des outils) des sociétés, des organisations et des personnes, et leur permet de résoudre des disputes et de gérer les sources de conflit de manière non violente et acceptable par toutes les parties. Qu'il s'agisse de régler un conflit personnel ou international, le processus de gestion des conflits repose sur la confiance, l'établissement de relations et la collaboration entre les parties pour trouver des solutions.

L'analyse d'un conflit est la première étape vers sa résolution. Elle permet de comprendre le conflit dans toute sa complexité et d'identifier divers éléments, notamment les parties, les différends, les relations, les perceptions, la définition du problème, l'historique, les racines du conflit et les obstacles structurels qui empêchent de parvenir à une issue positive. Après avoir analysé le conflit et avoir pris connaissance des différents points de vue impliqués, il devient plus facile d'imaginer des solutions créatives. Une fois que nous avons compris le conflit, nous pouvons envisager la manière dont nous allons le gérer. Si nous savons quel est notre style de conflit, c'est-à-dire comment nous avons tendance à gérer une situation conflictuelle, et le style de conflit des parties auxquelles nous avons affaire, nous pouvons adapter notre comportement de façon à contribuer à la mise en place d'une solution efficace.

L'écoute active constitue également un outil de communication efficace utile à la gestion des conflits. Lorsque l'une des parties pense qu'elle n'est pas écoutée, elle peut hésiter à communiquer avec les autres. En utilisant les compétences d'écoute active, les parties peuvent instaurer un climat de confiance et montrer qu'elles souhaitent se comprendre mutuellement. Ce sont des concepts fondamentaux dans notre domaine.

L'analyse du conflit, les styles de conflit et l'écoute active sont toutes des compétences utilisées dans les processus de négociation, où au minimum deux parties sont directement impliquées dans la résolution de leur conflit, ainsi que dans la médiation, où un tiers impartial essaye d'aider les parties en conflit à trouver des solutions acceptables. La gestion des conflits, qu'ils soient interpersonnels ou internationaux, repose sur la communication. Le résultat n'est jamais garanti. Mais tout au long du processus, des relations peuvent être mises en place qui sont susceptibles d'aider aux besoins futurs de toutes les parties impliquées.

# Leçon 2.1

## Maintenir des relations de confiance



### Justification

Cette leçon permet aux élèves de comparer le concept de compétition à celui de collaboration et de comprendre que les conflits sont plus faciles à gérer lorsque les personnes en conflit collaborent, se font confiance et s'efforcent de maintenir leurs relations. Ce principe s'applique aux conflits interpersonnels, mais aussi aux conflits intergroupes et internationaux.

### Objectifs

1. Comprendre le rôle des relations entre les personnes dans la gestion des conflits.
2. Comprendre le rôle de la confiance dans la mise en place de ces relations.

### Normes

- ◆ La culture
- ◆ Les idéaux et les pratiques civiques

**Durée :** 50 minutes

### Matériel

- Document *Rôles dans la ligne de conflit* (à découper en bandes)



50 minutes

### Activité rapide : s'asseoir sur les genoux de l'autre

Si vous avez du temps en plus ou si n'avez pas assez de temps pour faire l'ensemble de la leçon sur l'établissement d'un climat de confiance, vous pouvez faire cet exercice rapide d'instauration de la confiance avec vos élèves.

1. Demandez à tout le monde de se lever et de former un cercle, puis de se tourner d'un quart de tour sur la gauche de manière à ce que chaque participant soit face au dos de la personne devant eux.
2. Veillez à ce qu'ils soient tous assez proches les uns des autres. S'il est nécessaire de les rapprocher, demandez-leur de faire un pas vers l'intérieur du cercle. Cela permettra de resserrer le cercle.
3. Expliquez aux élèves que lorsque vous direz « Asseyez-vous », ils devront s'asseoir sur les genoux de la personne qui est derrière eux. Cet exercice ne fonctionne bien que si tout le monde s'assoit en même temps.
4. Demandez à tout le monde de se lever puis menez une discussion à l'aide des questions suivantes :
  - ◆ Qu'avez-vous ressenti en réalisant cet exercice ?
  - ◆ Quelqu'un a-t-il été nerveux ? Pourquoi ? Comment avez-vous surmonté votre nervosité ?
  - ◆ Quel est le rôle de la confiance dans cet exercice ?
  - ◆ Quel est le rôle de la confiance dans la gestion d'un conflit ?

## Procédures

1. Répartissez les élèves par groupes de deux et demandez-leur de parler d'un conflit dans lequel ils ont été récemment impliqués. Pendant qu'ils décrivent le conflit, demandez-leur de répondre aux questions suivantes :
  - ◆ Avec qui avez-vous été en conflit ? Un ami, un membre de la famille, un étranger ?
  - ◆ En quoi le type de relation que vous aviez avec l'autre personne a-t-il influencé la façon dont vous avez géré le conflit ? Est-ce que cela vous a aidé ? Rendu la tâche plus difficile ?
2. Demandez à quelques volontaires de parler de leur conflit et de leurs réponses aux questions.
3. Demandez à la classe :
  - ◆ Quelle est l'influence des relations interpersonnelles sur la gestion des conflits ?
  - ◆ Pourquoi les relations se détériorent-elles souvent ? Qu'est-ce qui complique le maintien des relations dans les situations conflictuelles ?
  - ◆ De quelle manière le fait d'essayer de maintenir la relation avec la personne avec laquelle vous êtes en conflit (ou la mise en place d'une relation si vous ne connaissez pas bien l'autre personne) peut-il affecter votre façon d'aborder le conflit ?
4. Faites remarquer aux élèves l'importance de la confiance, même dans les situations difficiles, ainsi que l'importance de maintenir des relations avec l'autre partie.
5. Indiquez à la classe qu'elle va participer à un exercice au cours duquel elle devra gérer un conflit.
6. Divisez la classe en groupes de trois et demandez-leur de se placer à différents endroits de la salle.
7. Demandez à une personne de chaque groupe de jouer le rôle d'observateur.
8. Demandez aux deux autres élèves de chaque groupe de se faire face de part et d'autre d'une corde ou d'un morceau de bande adhésive collé sur le sol.
9. Donnez à chaque élève les énoncés du document *Franchir la ligne*.
10. Regroupez les élèves qui vont faire l'Élève 1 et assurez-vous qu'ils comprennent ce qu'ils doivent faire. Indiquez-leur qu'ils peuvent utiliser n'importe quelle stratégie, hormis la violence physique pour accomplir leur tâche.
11. Répétez l'opération pour ceux qui feront l'Élève 2.
12. Indiquez-leur qu'ils commenceront quand le mot « Action » sera prononcé et qu'ils disposeront de trois minutes exactement pour résoudre le problème.
13. Lorsque les trois minutes se seront écoulées, dites « Stop » et demandez à tous les élèves de regagner leur place.
14. Menez une discussion en classe en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ Combien de personnes ont été « sauvées » à la fin des trois minutes ?
  - ◆ Quelles stratégies avez-vous suivies pour essayer de résoudre le problème ?
  - ◆ Combien d'entre vous ont partagé leur problème avec quelqu'un d'autre ?
  - ◆ Demandez à un élève ayant joué le rôle de l'Élève 1 et à un élève ayant joué le rôle de l'Élève 2 de lire leur scénario. Que remarquez-vous au sujet des scénarios ? (Ils sont identiques.)
  - ◆ Dans cet exercice, quelle était l'importance de pouvoir faire confiance à la personne de l'autre côté de la ligne ?
  - ◆ L'exercice aurait-il eu une issue différente si toutes les personnes avaient fait confiance à l'autre personne du scénario et fait part de sa situation ?

- ◆ Que nous apprend cet exercice au sujet de la coopération entre les personnes par rapport à leur mise en concurrence et de l'importance de travailler ensemble pour trouver une solution convenant aux deux parties (solution gagnant-gagnant) ? Quel peut être le lien avec le *peacebuilding* au niveau international ?

*La solution consiste à ce que les deux personnes de la paire franchissent la ligne et restent de l'autre côté.*

### Évaluation :

Travail par petits groupes et discussion avec l'ensemble de la classe

### Activité complémentaire

Écriture de journal : racontez un épisode où votre relation avec une autre personne a été modifiée suite à un conflit que vous avez eu. En y repensant, qu'auriez-vous fait différemment pour préserver la relation ?

## Leçon 2.1 DOCUMENT : RÔLES DANS LE SCÉNARIO LIGNE DE CONFLIT (À DÉCOUPER EN BANDES)

Informations à l'intention de l'Élève 1 : Vous serez condamné à la prison à vie dans 3 minutes exactement. Votre seule chance d'y échapper est de parvenir à ce que la personne en face de vous franchisse la ligne et reste de votre côté avant que le temps imparti ne s'écoule. Bonne chance.

---

Informations à l'intention de l'Élève 2 : Vous serez condamné à la prison à vie dans 3 minutes exactement. Votre seule chance d'y échapper est de parvenir à ce que la personne en face de vous franchisse la ligne et reste de votre côté avant que le temps imparti ne s'écoule. Bonne chance.



# Leçon 2.2

## Identifier les styles de conflits



### Justification

L'analyse de conflit est un processus clé de gestion des conflits. Grâce à l'analyse, il est possible de comprendre la complexité d'un conflit. Après avoir analysé le conflit et pris conscience des différents points de vue impliqués, il devient plus facile d'imaginer des solutions créatives. Cette activité incite les élèves à pratiquer une analyse de conflits simple en leur montrant les points sur lesquels ils doivent être attentifs lorsqu'ils observent un conflit. Les élèves apprendront plus en profondeur le processus d'analyse de conflits dans la leçon 2.3.

### Objectif

1. Comprendre le rôle de l'analyse de conflits dans la gestion des conflits.
2. Développer des compétences d'analyse de conflits.

### Normes

- ◆ Les personnes, les groupes et les institutions
- ◆ Les relations mondiales

**Durée :** 90 minutes

### Matériel

- Document *Scénarios de conflits*, découpé en bandes pour un travail en groupes
- Fiche d'exercice *Analyse des scénarios*
- Fiche d'exercice *Analyse d'observation*



90 minutes

### Activité complémentaire 1

En complément, vous pouvez demander aux élèves de travailler par petits groupes pour mettre au point leurs propres scénarios illustrant des conflits internationaux. Demandez-leur de faire passer leurs scénarios aux autres groupes et d'analyser ceux des autres groupes.

## Procédures

1. Expliquez le fondement de cette leçon à la classe. À titre de rappel, demandez aux élèves de définir le conflit sur une feuille de papier. Demandez ensuite aux élèves de se mettre par deux pour partager leurs définitions et demandez à quelques volontaires de partager leurs réponses.
2. Expliquez que vous allez les répartir par groupes de trois et que chaque groupe se verra attribuer un scénario de conflit. Chaque groupe devra imaginer un jeu de rôles basé sur ce conflit. Pour cela, les élèves doivent se souvenir de l'objectif de chaque protagoniste (ou ce qu'il souhaite).

Répartissez les élèves en groupes. Idéalement, chaque groupe comportera trois membres, deux acteurs et un réalisateur. Donnez un scénario de conflit (document *Scénarios de conflits*) et une fiche d'exercice *Analyse des scénarios* à chaque groupe. En fonction du nombre de groupes obtenu, il est possible que plusieurs groupes se retrouvent avec le même scénario. Ces scénarios seront utilisés pour cette leçon et la leçon suivante. N'indiquez pas aux élèves si le conflit de leur jeu de rôles doit être résolu ou pas, laissez-les en décider.

*Autre option* : demandez aux élèves de jouer leurs propres scénarios de conflit. Dans chaque groupe, demandez aux élèves de partager un conflit dans lequel ils ont été impliqués. Puis demandez au groupe d'en choisir un et de le jouer.

3. Accordez 20 minutes aux groupes pour préparer et répéter leur jeu de rôles. Demandez ensuite à chaque groupe de jouer son jeu de rôle devant la classe et d'analyser les conflits des autres.
4. Distribuez la fiche d'exercice *Analyse d'observation* et examinez les instructions avec les élèves. Ils devront se servir de cette fiche pour analyser les scénarios au fur et à mesure qu'ils seront joués.
5. Demandez à chaque groupe de jouer son jeu de rôles devant le reste de la classe. Après chaque jeu de rôles, les élèves doivent répondre aux questions correspondantes sur la fiche d'exercice *Analyse d'observation*. Parcourez la fiche tous ensemble après l'exercice.
6. Discutez de l'exercice en utilisant certaines ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ Quelles similitudes et différences avez-vous trouvées parmi les quatre types de conflits ?
  - ◆ Quels facteurs ont entraîné des résultats différents pour un même scénario joué par différents groupes (dans le cas où plusieurs groupes ont joué un même scénario) ?
  - ◆ Qu'est-ce qui a entraîné l'escalade ou la résolution du conflit ?
  - ◆ Qu'avez-vous ressenti en jouant ou en gérant le conflit ?
  - ◆ Dans quelle mesure ces scénarios sont-ils réalistes, ainsi que la manière dont ils ont été interprétés ?
  - ◆ Quel est l'intérêt d'analyser un conflit ?
  - ◆ Comment ce processus pourrait-il vous être utile dans votre vie quotidienne ?

### Évaluation :

Fiche d'exercice *Analyse des scénarios et discussion en classe*

## Leçon 2.2 DOCUMENT : SCÉNARIOS DE CONFLITS

(À DÉCOUPER EN BANDES)

Julio et César sont frères. Julio révise pour un contrôle de mathématiques et aime travailler dans le silence complet. César pratique son instrument de musique pour son concert du lendemain. Julio souhaite que César arrête de jouer, car il n'arrive pas à se concentrer, mais César a besoin de s'exercer pour son concert.

-----

Rudy a décidé que sa famille devait consommer moins de viande. Il aimerait que tout le monde à la maison devienne végétarien. La mère de Rudy prépare des repas traditionnels à base de viande. Elle pense que la nourriture est une partie importante de la culture et ne veut pas que Rudy l'abandonne.

-----

Leila, une jeune Libanaise de 18 ans, veut aller à l'école en Angleterre pour y apprendre l'anglais. Son père pense que les filles doivent rester à la maison et aider aux tâches ménagères, mais Leila pense que ces principes sont désuets et que le fait d'étudier en Angleterre sera un atout pour son avenir.

-----

Moeed veut épouser Jennifer dont la culture est différente. Ses parents y sont très opposés et veulent que Moeed épouse une femme de la même culture que lui. Moeed pense que le plus important c'est d'épouser la femme qu'il aime, alors que ses parents pensent que le plus important pour la famille c'est de maintenir son identité culturelle.

## Leçon 2.2 FICHE D'EXERCICE : ANALYSE DES SCÉNARIOS

**Instructions :** utilisez cette fiche d'exercice pour comprendre le scénario qui vous a été attribué.

1. Décrivez le conflit. De quoi s'agit-il ?
2. Décrivez l'objectif de chaque protagoniste. Que veut et ressent chacun d'eux ?
  - a. Nom du protagoniste 1 \_\_\_\_\_
  - b. Nom du protagoniste 2 \_\_\_\_\_
3. Quelles stratégies (persuasion, culpabilité, subornation) utiliseront les protagonistes pour arriver à leurs fins ?
  - a. Nom du protagoniste 1 \_\_\_\_\_
  - b. Nom du protagoniste 2 \_\_\_\_\_
4. Comment se terminera le conflit ? Trouvez trois options.
  - a.
  - b.
  - c.

Choisissez-en une : écrivez-la ici.

5. Décrivez votre jeu de rôles. Au besoin, utilisez le verso de la feuille.

## Leçon 2.2 FICHE D'EXERCICE : ANALYSE D'OBSERVATION

**Instructions :** utilisez cette fiche d'exercice pour comprendre les conflits dans les jeux de rôles que vous observez.

**Scène 1 :** Personnel                      Local                      National                      International  
(Entourez ce qui convient)

Décrivez le conflit en une seule phrase.

Que veut chaque protagoniste ? Y parvient-il ?

Quelles autres solutions pourriez-vous imaginer ?

**Scène 2 :** Personnel                      Local                      National                      International  
(Entourez ce qui convient)

Décrivez le conflit en une seule phrase.

Que veut chaque protagoniste ? Y parvient-il ?

Quelles autres solutions pourriez-vous imaginer ?

## Leçon 2.2 FICHE D'EXERCICE : ANALYSE D'OBSERVATION (suite)

Scène 3 : Personnel                      Local                      National                      International  
(Entourez ce qui convient)

Décrivez le conflit en une seule phrase.

Que veut chaque protagoniste ? Y parvient-il ?

Quelles autres solutions pourriez-vous imaginer ?

Scène 4 : Personnel                      Local                      National                      International  
(Entourez ce qui convient)

Décrivez le conflit en une seule phrase.

Que veut chaque protagoniste ? Y parvient-il ?

Quelles autres solutions pourriez-vous imaginer ?

# Leçon 2.3

## Identifier les éléments d'un conflit



### Justification

Cette activité présente un cadre plus complexe et plus approfondi pour analyser les conflits, et permet aux élèves de s'engager davantage dans le processus de compréhension des conflits. L'analyse de conflits est une compétence essentielle de la gestion des conflits, car elle permet aux personnes de recueillir les informations susceptibles d'élargir leur perspective et leur compréhension du conflit ; elle peut aboutir à une résolution créative du conflit lors de recherche d'une solution.

### Objectif

1. Comprendre de quelle manière l'analyse de conflits peut être utile à la gestion des conflits.
2. Développer des compétences d'analyse des conflits.

### Normes

- ◆ Les personnes, les groupes et les institutions
- ◆ Les relations mondiales

**Durée :** 90 minutes

### Matériel

- Document *Les éléments d'un conflit*
- Fiche d'exercice *Analyser un conflit*

### Préparation

Faites des recherches de documents de référence sur le conflit en Ouganda. Une source possible est le site de la BBC (disponible uniquement en anglais) à l'adresse : <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/1069181.stm>.

**90 minutes**

**Remarque :** dans certains cas, plusieurs causes peuvent être à la source d'un conflit, par exemple, une lutte pour des ressources et un besoin de respect.

**Activité complémentaire 1**

Indiquez aux élèves qu'ils vont regarder une vidéo de trois minutes sur une *peacebuilder* ougandaise, Betty Bigombe, qui a œuvré pour consolider la paix dans son pays. Après la vidéo, demandez aux élèves quelles informations supplémentaires ils peuvent ajouter à leur fiche d'exercice *Analyser un conflit*. La vidéo témoin (disponible uniquement en anglais) est disponible à l'adresse [www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org) (disponible uniquement en anglais).

**Activité complémentaire 2**

Pour qu'ils s'exercent davantage, demandez aux élèves de faire des recherches sur le conflit en Irlande du Nord, puis montrez-leur le témoignage de l'USIP à propos de George Mitchell et de son travail de médiation dans ce conflit. Demandez aux élèves de réaliser une analyse du conflit. La vidéo est disponible à l'adresse [www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org) (disponible uniquement en anglais).

**Procédures**

1. Expliquez aux élèves qu'ils vont examiner de façon plus détaillée les conflits qu'ils ont abordés précédemment. Ils vont désormais s'intéresser à des éléments particuliers de ces conflits.
2. Distribuez le document *Les éléments d'un conflit* et examinez-en le contenu avec les élèves. Si possible, sélectionnez un conflit que tous les élèves connaissent, et identifiez avec toute la classe les éléments de ce conflit à l'aide de la fiche d'exercice. Il peut s'agir d'un conflit historique que les élèves ont étudié, par exemple la guerre civile américaine ou la Deuxième Guerre mondiale.
3. Demandez aux élèves de reformer leurs groupes de scénarios de la veille (ou répartissez-les en groupes et donnez à chaque groupe un scénario de la leçon 2.1, si vous n'avez pas abordé cette leçon). Demandez aux élèves d'analyser le scénario qu'ils ont joué dans la leçon 2.1. Ils peuvent écrire leurs réponses dans la fiche d'exercice *Analyser un conflit*. Ils devront faire appel à leur imagination pour répondre à certaines de ces questions.
4. Demandez à chaque groupe d'exposer ses réponses.
5. Indiquez aux élèves que le même processus d'analyse des conflits utilisé dans les scénarios personnels est utilisé pour comprendre les conflits inter-États (entre plusieurs pays) et intra-États (entre des groupes au sein d'un même pays). Expliquez-leur qu'il vont appliquer ce qu'ils ont appris à un conflit qui s'est déroulé dans une autre partie du monde. Demandez-leur s'ils savent où se trouve l'Ouganda et ce qu'ils savent de ce pays.
6. Répartissez les élèves en six groupes. Distribuez les documents de référence sur le conflit en Ouganda, que vous aurez réunis avant la classe (voir le lien dans la rubrique Préparation), ainsi qu'un exemplaire de la fiche d'exercice *Analyser un conflit*. Attribuez à chaque groupe l'un des éléments de l'analyse de conflits à compléter. Lorsque tous les groupes ont terminé, demandez à chaque groupe d'exposer sa réponse, les autres étant invités à fournir des informations complémentaires, ou demandez aux groupes d'échanger leurs informations en utilisant la technique du « jigsaw » (puzzle en français) où une personne de chaque groupe devient le représentant de son groupe et expose les informations du groupe à tous les autres groupes. Pour commencer, vous pouvez demander à chaque représentant de rejoindre le groupe se trouvant à sa gauche. Il aura 3 minutes pour exposer ses informations à son nouveau groupe et répondre aux questions des membres du groupe, tandis que ceux qui l'écoutent prendront des notes dans leur fiche d'exercice. Au bout de trois minutes, les représentants se décaleront à nouveau pour parler à un autre groupe. Ce processus continuera jusqu'à ce que chaque représentant ait regagné son groupe initial.
7. Terminez la leçon en menant une discussion à l'aide de quelques-unes ou de toutes les questions suivantes :
  - ◆ Comment le processus d'analyse de conflits vous a-t-il aidé à mieux comprendre un conflit ?
  - ◆ Y a-t-il eu de nouveaux éléments que vous n'aviez pas identifiés lors de l'analyse de base réalisée pendant le cours précédent ?
  - ◆ Vous avez à présent analysé des conflits personnels, nationaux (en fonction du conflit étudié lors de l'étape 2) et internationaux en utilisant le même processus. Qu'est-ce que cela vous apprend sur la nature du conflit en général ? Indiquez que les conflits personnels et internationaux peuvent être très différents en termes de dynamique et de complexité, mais que les éléments de base restent souvent les mêmes, de même que les compétences de base et les concepts utilisés pour les gérer.
  - ◆ Comment utiliseriez-vous cette technique d'analyse pour vous aider à gérer un conflit précis ?
  - ◆ Poursuivez avec la leçon suivante sur les styles de conflit en demandant : comment le fait d'analyser un conflit dans lequel vous êtes impliqué peut influencer la manière dont vous décidez d'y répondre ?

**Évaluation :**

Fiche d'exercice *Analyser un conflit* remplie et discussion en classe



## Leçon 2.3 DOCUMENT : LES ÉLÉMENTS D'UN CONFLIT

### DIFFÉREND(S) : SUR QUOI PORTE LE CONFLIT ?

Les conflits portent sur de multiples motifs à de nombreux niveaux. L'analyse des conflits doit examiner toutes les causes possibles.

- ◆ S'agit-il de ressources (ressources humaines, terres, ressources naturelles, objets) ?
- ◆ S'agit-il d'une question de pouvoir et de contrôle politique ?
- ◆ S'agit-il de besoins affectifs : peur, respect, reconnaissance, amitié, amour ?
- ◆ S'agit-il de valeurs et de croyances ?
- ◆ S'agit-il d'une question historique ?

### PARTIES : QUI EST IMPLIQUÉ DANS LE CONFLIT ?

Les parties peuvent être visibles, mais aussi dissimulées en coulisses.

- ◆ S'agit-il d'un conflit interne, d'un conflit avec soi-même ?
- ◆ S'agit-il d'un conflit interpersonnel, entre deux personnes ou plus ?
- ◆ S'agit-il d'un conflit intergroupe, entre deux groupes ou plus ?
- ◆ S'agit-il d'un conflit intragroupe, au sein d'un groupe ?
- ◆ S'agit-il d'un conflit international, entre deux États ou plus ?
- ◆ S'agit-il d'un conflit mondial qui concerne de nombreuses personnes et tous les États dans le monde ?
- ◆ En dehors des personnes directement impliquées dans le conflit, qui est concerné par l'issue du conflit ?

### RELATION : QUELLE RELATION EXISTE-T-IL ENTRE LES POPULATIONS EN CONFLIT ?

Dans certains conflits, les parties se connaissent, mais dans d'autres elles ne se connaissent pas. Lorsque les parties se connaissent, la gestion du conflit nécessite de rétablir leurs relations. Lorsque ce n'est pas le cas, l'établissement d'une relation signifie s'assurer que toutes les parties font preuve de bonne foi.

- ◆ Les parties détiennent-elles le même pouvoir ?
- ◆ Dans quelle mesure les personnes se connaissent-elles ?
- ◆ Dans quelle mesure les personnes se font-elles confiance ? Est-ce que les agissements d'une personne affectent sérieusement les agissements de l'autre ?

### HISTORIQUE : QUEL EST L'HISTORIQUE DU CONFLIT ?

Dans un conflit, chaque partie a son propre passé, sa propre vision de l'histoire.

- ◆ Depuis quand le conflit a-t-il lieu ?
- ◆ À quelle fréquence survient le conflit ?
- ◆ Quelle est l'intensité du conflit ? Le conflit met-il des vies en danger ? Quelle influence l'intensité peut-elle avoir sur les éventuelles solutions au conflit ?

### STYLES : COMMENT LES PARTIES ONT-ELLES DÉCIDÉ DE GÉRER LE CONFLIT ?

Chaque partie utilisera un ou plusieurs styles pour gérer le conflit. Il est utile d'identifier les styles utilisés.

- ◆ Confrontation ou rivalité
- ◆ Adaptation
- ◆ Compromis
- ◆ Résolution du problème
- ◆ Évitement

### GESTION : QUEL EST L'HISTORIQUE DES EFFORTS DÉPLOYÉS POUR GÉRER LE CONFLIT ?

Il est important de connaître l'impact des efforts déployés antérieurement pour gérer le conflit.

- ◆ Le conflit dure-t-il depuis longtemps ? Quels ont été les résultats ?
- ◆ Y a-t-il eu des tentatives de résolution du conflit ?
- ◆ Si c'est le cas, qui en a été à l'origine et que s'est-il passé ? Sinon, pourquoi ?
- ◆ Que serait-il maintenant possible de faire pour résoudre le conflit ?

## Leçon 2.3 FICHE D'EXERCICE : ANALYSER UN CONFLIT

1. Décrivez le conflit en une seule phrase.
2. De quel type de conflit s'agit-il ? (interne, interpersonnel)
3. **DIFFÉRENDS** : quelles sont les sources du conflit ? (par ex. ressources, valeurs, besoins)
4. **PARTIES** : combien de parties (personnes ou groupes différents) sont impliquées dans le conflit ? Énumérez-les.
5. **RELATION** : décrivez la relation existante entre les parties.
6. **HISTORIQUE** : quel est l'historique du conflit ? Depuis quand dure-t-il ? Est-il récurrent ? Quelle est sa gravité ?
7. **STYLES** : quelle attitude les parties ont-elles actuellement face au conflit ?
8. **GESTION** : que peuvent faire les parties pour mettre fin au conflit ?

# Leçon 2.4

## Identifier son propre style de conflit



### Justification

Le fait de savoir comment nous avons tendance à traiter un conflit peut être utile pour comprendre ce qu'il est possible de faire différemment afin de mieux le gérer ou pour obtenir un résultat plus positif. Cette activité offre aux élèves l'occasion de réfléchir à la manière dont ils ont tendance à répondre à un conflit et d'explorer l'intérêt d'utiliser des styles différents dans des situations différentes.

### Objectifs

1. Identifier divers styles de conflits.
2. Identifier les avantages et les limites de chaque style.
3. Identifier les styles de conflit des élèves et comprendre l'intérêt qu'il y a à connaître son propre style et à être capable de déterminer le styles des personnes à qui on a affaire.

### Normes

- ◆ Le développement individuel et l'identité

**Durée :** 80 minutes

### Matériel

- Feuilles pour tableau et marqueurs
- Transparents
- Document « *Que faites-vous quand. . . ?* »
- Fiche d'exercice « *Ce que je ferais si. . . ?* »
- Fiche d'exercice *Styles de conflits*
- Ressource pour les enseignants *Styles de conflits*



80 minutes

## Procédures

1. Indiquez aux élèves qu'ils vont réfléchir à la manière dont ils répondent à un conflit. Donnez-leur le scénario suivant :
 

« Vos amis veulent faire l'école buissonnière et vous ne savez pas quoi faire. Vous aimeriez aller en cours, mais vous ne voulez pas que vos amis se moquent de vous. »

Demandez aux élèves de décrire les réactions qu'ils pourraient avoir et d'expliquer pourquoi. Indiquez-leur qu'il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse à cet exercice.
2. Notez les réponses au tableau. Rappelez aux élèves qu'ils sont confrontés à un conflit, et que le conflit est en lui-même neutre ; c'est la manière dont ils décident d'y répondre qui est constructive ou destructive. Demandez-leur d'essayer de trouver des similitudes et des différences parmi leurs réponses.
3. Répartissez la classe en cinq groupes. Distribuez le document « *Que faites-vous quand. . . ?* ». Attribuez un des scénarios et une feuille de papier pour tableau de conférence à chaque groupe (les groupes représenteront les lettres A à E). Expliquez aux groupes que leur tâche consiste à lire le scénario, à noter sur la feuille les réponses du document qui correspondent au scénario, et à jouer ou à illustrer leur scénario sur la feuille.
4. Demandez aux groupes d'élèves de partager leurs réponses et de jouer leur scénario ou de présenter leur illustration. Affichez les feuilles dans toute la salle.
5. Distribuez la fiche d'exercice « *Ce que je ferais si. . . ?* ». Demandez aux élèves d'écrire leur réponse, en la sélectionnant dans la liste des réponses du document « *Que faites-vous quand. . . ?* ». Demandez-leur aussi d'écrire la lettre correspondant à la réponse (seulement une réponse par scénario) et de justifier, par écrit, ces choix.
6. Demandez-leur d'examiner leurs réponses et de noter s'ils observent des tendances particulières. Est-ce qu'ils ont beaucoup de A, de C, ou différentes lettres, par exemple, un A, un B, deux C, etc. ? Examinez leurs réponses sur le document et essayez de trouver avec les élèves un mot qui résume chaque situation (essayez de leur faire trouver les cinq styles indiqués dans la fiche d'exercice *Styles de conflits*).
7. Distribuez la fiche d'exercice *Styles de conflits*. Expliquez chacun des styles. Soulignez qu'aucun des styles n'est idéal dans tous les cas de figures et que chacun a des avantages et des limites.
8. Accordez un moment aux élèves pour réfléchir au style de conflit qui leur correspond le mieux. Demandez-leur de répondre à la question au bas de la fiche d'exercice « *Ce que je ferais si. . . ?* » et d'analyser leurs points forts et les domaines à développer dans des situations de conflit. Vous pouvez citer une anecdote personnelle à titre d'exemple.

Discutez de l'exercice en utilisant certaines ou toutes les questions suivantes :

- ◆ De quelle manière le contexte dans lequel a lieu un conflit peut-il influencer le style que choisit une personne pour le gérer, par ex. où il a lieu, le niveau du conflit (interpersonnel ou international) ?
  - ◆ De quelle manière votre réponse peut-elle changer en fonction de la personne avec qui vous êtes en conflit ? Par exemple, vous pourriez être moins intransigeant avec des membres de votre famille qu'avec des étrangers.
  - ◆ Pourquoi est-il important de connaître votre style ?
9. Indiquez aux élèves qu'ils vont à présent travailler par groupes pour réfléchir de manière plus approfondie au style particulier qui leur est attribué. Demandez-leur de rejoindre le groupe avec lequel ils travaillaient précédemment. Attribuez à chaque groupe un style et demandez-lui de remplir le tableau en fonction de ce style (utilisations, limites et situations où il serait bien d'utiliser ce style). Référez-vous au tableau rempli à l'intention de l'enseignant. Demandez ensuite à chaque groupe de présenter brièvement ses réponses pour le style qui lui a été attribué.

Vous pouvez décider de proposer aux élèves d'autres façons d'envisager chaque style. Indiquez-leur que trois facteurs aident généralement à déterminer le style à utiliser dans un conflit : les **relations** (dans quelle mesure est-il important pour vous de maintenir la relation), le **différend** (dans quelle mesure le différend est-il important pour vous) et le **temps** (de combien de temps disposez-vous pour gérer le conflit, certains conflits prennent plus de temps que d'autres). Au moment de remplir le tableau, demandez aux élèves de réfléchir à leur propre style en tenant compte de ces trois facteurs et de répondre aux questions suivantes :

- ◆ Quelle est l'importance des relations et du différend, et de combien de temps disposez-vous ?

***Autre option :** pour gagner du temps, vous pouvez réaliser cette étape lors d'une discussion avec toute la classe.*

10. Terminez la leçon en menant une discussion à l'aide de quelques-unes ou de toutes les questions suivantes :

- ◆ Un style est-il meilleur qu'un autre ? Est-il possible d'avoir recours à plusieurs styles dans une situation donnée, par exemple, pour passer de la confrontation au compromis ?
- ◆ Comment peut-il être utile d'identifier le style d'une personne avec laquelle vous êtes en conflit ?
- ◆ Comment différentes réponses aux styles de conflit d'autres personnes peuvent-elles aboutir à des résultats différents ? Autrement dit, si je remarque qu'une personne adopte un style de rivalité, de quelle manière notre interaction va-t-elle être différente si, au lieu d'imiter son style de rivalité, j'adopte un style d'adaptation ?

### Évaluation :

Fiche d'exercice *Styles de conflits*, travail en petits groupes et discussions en classe entière

Citation pour les tableaux des styles de conflits (document et ressource pour les enseignants) :

Tirée de l'ouvrage « Conflict and Negotiation Process in Organizations » par K. Thomas, 1992. In M. D. Dunnette et L. M. Hough (Eds.) (disponible uniquement en anglais), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2e éd., vol. 3, p. 660). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. (disponible uniquement en anglais) Copyright© 1992 par L. M. Hough. Adapté avec autorisation.

**Remarque :** si l'exercice sur les styles de conflits illustre avant tout les tendances personnelles, les styles de conflits peuvent aussi être considérés comme des stratégies de négociation, des choix à utiliser dans des situations de conflit différentes, y compris au niveau international, en fonction du contexte et des facteurs indiqués plus haut.

### Activité complémentaire

1. Demandez aux élèves de décrire par écrit un conflit dans lequel ils ont été impliqués. Il peut s'agir d'un conflit personnel, local, national ou international.
2. Demandez à chaque élève de plier sa feuille et mettez toutes les feuilles en une seule pile.
3. Sélectionnez un des conflits dans la pile et lisez-le au groupe. Demandez à plusieurs élèves (autant que nécessaire pour représenter la scène) de venir au tableau et d'improviser le conflit. Demandez ensuite aux élèves d'imaginer une autre manière d'agir qui aurait entraîné un résultat différent. Par exemple, si un élève se dispute avec sa mère, qu'aurait-il pu faire au lieu de crier et de s'en aller ? Demandez aux élèves de jouer le conflit de plusieurs manières et d'observer les résultats. Une option consiste à demander à un membre de la classe de lever la main et de prendre part à la scène.
4. Recommencez l'exercice trois ou quatre fois en fonction du temps dont vous disposez.
5. Discutez de cet exercice à l'aide de la question suivante :
  - ◆ En quoi le fait de répondre à des styles de conflit de différentes manières produit-il des résultats différents ?

## Leçon 2.4 DOCUMENT : « QUE FAITES-VOUS QUAND... ? »

**Instructions :** pour le scénario qui vous a été attribué, dressez la liste des réponses possibles en utilisant les options ci-dessous. Créez ensuite une illustration sur la feuille pour tableau de conférence ou préparez et jouez un court jeu de rôles.

### Réponses

- A. Vous vous détournez de la situation, l'ignorez ou niez l'existence d'un problème.
- B. Vous faites ce que veulent les autres, même si vous n'êtes pas d'accord ou même si ce n'est pas ce que vous souhaitez.
- C. Vous trouvez une solution qui convienne à tout le monde.
- D. Vous trouvez rapidement un compromis.
- E. Vous essayez de convaincre quelqu'un ou vous défendez votre point de vue.

### Scénarios

- 1. Votre mère veut que vous l'aidiez à faire le ménage samedi soir alors que vous souhaitez sortir avec vos amis.
- 2. Votre meilleur ami vous emprunte toujours vos affaires, mais ne les rend jamais.
- 3. Quelqu'un dit du mal à propos de votre ami. Vous êtes en colère, car vous savez que ce que dit cette personne n'est pas vrai.
- 4. Vous pensez que votre professeur n'a pas été juste dans la notation de votre examen. Vous pensez que vous méritez une meilleure note.
- 5. Votre ami veut toujours copier vos devoirs, et ça vous embête car vous y consacrez beaucoup de temps.

## Leçon 2.4 FICHE D'EXERCICE : « CE QUE JE FERAIS SI... ? »

**Instructions :** en réfléchissant aux scénarios présentés, indiquez dans le tableau ci-dessous la lettre correspondant à la réponse (à partir du document : « *Que faites-vous quand... ?* ») que vous choisiriez et justifiez votre choix.

Scénario	Ma réponse, et Lettre	Pourquoi
1. Faire le ménage		
2. Ami emprunteur		
3. Rumeurs à propos d'un ami		
4. Professeur qui a noté injustement		
5. Ami qui veut copier		

Que révèlent mes réponses à propos de mon style de conflit ?

## Leçon 2.4 FICHE D'EXERCICE : STYLES DE CONFLITS

Style de conflit	Comportement	Utilisations	Limites	Situations
<b>Évitement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Dénier un problème</li> <li>◆ Faire semblant que tout va bien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Abandonner une situation</li> <li>◆ Contenir des sentiments et des opinions</li> </ul>			
<b>Adaptation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Se conformer au point de vue d'une autre personne</li> <li>◆ Être attentif aux préoccupations des autres, pas aux siennes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ S'excuser/dire oui pour mettre fin au conflit</li> <li>◆ Laisser les autres vous interrompre ou ne pas tenir compte de vos sentiments, idées</li> </ul>			
<b>Résolution du problème</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Trouver une solution qui convienne à tout le monde</li> <li>◆ Examiner minutieusement les sources de conflit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Exprimer vos sentiments, besoins et souhaits</li> <li>◆ Écouter les autres</li> </ul>			
<b>Compromis</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Chaque personne gagne et perd un peu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Intérêt de trouver une solution</li> <li>◆ Exprimer le souhait de discuter du problème</li> </ul>			
<b>Rivalité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Obtenir ce que vous voulez, coûte que coûte</li> <li>◆ Certaines personnes sortent gagnantes, d'autres sortent perdantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Interrompre, prendre le dessus</li> <li>◆ Ne pas tenir compte des sentiments et des idées des autres</li> <li>◆ Élever la voix, parfois violence physique</li> </ul>			



## Leçon 2.4 RESSOURCE POUR LES ENSEIGNANTS : STYLES DE CONFLITS

Style de conflit	Comportement	Utilisations	Limites	Situations
<b>Évitement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Dénier un problème</li> <li>◆ Faire semblant que tout va bien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Abandonner une situation</li> <li>◆ Contenir des sentiments et des opinions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Attitude menaçante lors des confrontations</li> <li>◆ Lorsque vous avez besoin de plus de temps pour vous préparer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Le problème ne sera peut-être jamais résolu</li> <li>◆ Les émotions peuvent exploser plus tard</li> </ul>	
<b>Adaptation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Se conformer au point de vue d'une autre personne</li> <li>◆ Être attentif aux préoccupations des autres, pas aux siennes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ S'excuser/dire oui pour mettre fin au conflit</li> <li>◆ Laisser les autres vous interrompre ou ne pas tenir compte de vos sentiments, idées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Lorsque vous pensez avoir commis une erreur ou que vous ne comprenez pas la situation</li> <li>◆ Lorsqu'il est important d'aplanir les différences pour conserver une amitié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Vous pouvez vous efforcer de faire plaisir aux autres, mais ne jamais être content vous-même</li> <li>◆ Être aimable ne résout pas toujours le problème</li> </ul>	
<b>Résolution du problème</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Trouver une solution qui convienne à tout le monde</li> <li>◆ Examiner minutieusement les sources de conflit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Exprimer vos sentiments, besoins et souhaits</li> <li>◆ Écouter les autres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Peut inciter une personne têtue à résoudre un problème</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Cela exige du temps et de bonnes capacités de communication</li> </ul>	
<b>Compromis</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Chaque personne gagne et perd un peu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Intérêt pour trouver une solution</li> <li>◆ Exprimer le souhait de discuter du problème</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Lorsque vous devez prendre rapidement une décision concernant un différend mineur</li> <li>◆ Quand rien d'autre ne fonctionne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Vous pouvez résoudre le conflit immédiat, mais pas le problème dans son ensemble</li> <li>◆ Il se peut que les protagonistes ne soient pas tous contents à la fin</li> </ul>	
<b>Rivalité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Obtenir ce que vous voulez, coûte que coûte</li> <li>◆ Certaines personnes sortent gagnantes, d'autres sortent perdantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Interrompre, prendre le dessus</li> <li>◆ Ne pas tenir compte des sentiments et des idées des autres</li> <li>◆ Élever la voix, parfois violence physique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Si une mesure immédiate est nécessaire</li> <li>◆ Lorsque vous pensez que vous êtes dans votre bon droit et que vous ne voyez aucune autre solution possible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Cela peut mettre les personnes sur la défensive et aggraver un conflit</li> <li>◆ Ce style peut décourager les autres d'exprimer leurs sentiments</li> </ul>	



# Leçon 2.5

## La communication non verbale



### Justification

Des études montrent qu'environ 80 % de notre façon de communiquer est non verbale. Être capable de communiquer efficacement signifie comprendre les interactions verbales mais également non verbales. Au cours de cette activité, les participants font l'expérience d'interactions sans paroles pour comprendre la complexité de la communication.

### Objectifs

1. Identifier les divers types de communication non verbale.
2. Comprendre l'importance de la communication non verbale dans la communication au sens large.

### Normes

- ◆ La culture

**Durée :** 70 minutes

### Matériel

- Transparent *Gestes courants*
- Document *Assez pour vous donner le tournis*
- Document *Bandes d'humeur*



70 minutes

## Procédures

1. Expliquez aux élèves qu'une communication efficace est une compétence indispensable pour gérer un conflit. Aujourd'hui, la classe va étudier la communication non verbale, c'est-à-dire comment les personnes communiquent sans avoir recours aux mots. Demandez aux élèves de se mettre en rang en fonction du mois et du jour (pas de l'année) de leur naissance. Mais ils le feront sans parler, chuchoter, écrire ni utiliser d'accessoires. Autrement dit, les élèves doivent trouver une autre façon de communiquer. L'exercice doit être réalisé d'abord avec le mois puis avec le jour ; il ne fonctionnera pas dans l'ordre inverse. Vous pouvez commencer l'exercice en indiquant quel côté de la classe correspond au 1er janvier et lequel correspond au 31 décembre, ou les laisser le définir par eux-mêmes.
2. Accordez du temps aux élèves pour réfléchir à une stratégie, mais demandez-leur de ne pas en parler à voix haute, puis dites-leur de commencer l'exercice. À partir du moment où vous donnerez le signal de départ, la classe doit garder le silence complet.
3. Lorsque le groupe pensera avoir terminé, faites une vérification en demandant à chaque élève de donner son mois et jour de naissance en commençant par l'élève qui est le plus près du 1er janvier (au début de la file). Les élèves qui ne sont pas au bon endroit doivent se placer correctement. Une fois qu'ils sont tous bien rangés, demandez-leur de s'asseoir dans cet ordre pendant le reste de la classe.
4. Discutez de l'exercice à l'aide des questions suivantes :
  - ◆ Comment avez-vous trouvé votre place dans la file ?
  - ◆ Cela a-t-il été difficile ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
  - ◆ Quelles stratégies avez-vous utilisées ? Pensez-vous qu'elles ont été efficaces ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
  - ◆ Qu'avez-vous fait lorsque vous avez essayé de communiquer avec une personne en utilisant un système de communication différent ? Expliquez aux élèves l'importance qu'il y a à trouver une langue commune, en particulier lorsqu'il s'agit de gérer des conflits.
  - ◆ Avez-vous déjà essayé un jour de communiquer avec une personne qui ne vous a pas compris à cause d'une barrière linguistique ? Comment avez-vous réagi ?
  - ◆ Rappelez aux élèves que ce qu'ils viennent de faire, c'est utiliser la communication non verbale, la mise en relation des uns et des autres sans utiliser de mots.
  - ◆ Pourquoi est-il si important de savoir comment vous communiquez de façon non verbale ? Quelle est l'utilité de s'intéresser à la manière dont les autres communiquent de façon non verbale dans une situation conflictuelle ?
5. Indiquez aux élèves que les gestes sont une forme courante de communication non verbale. Demandez-leur de proposer des gestes courants (polis) — pouces, clin d'œil, etc. — et leur signification. Montrez-leur ensuite le transparent *Gestes courants*, qui montre comment un geste est interprété dans différents pays. Demandez aux élèves si un jour ils ont fait un geste simple qui a été mal interprété. Donnez des exemples tirés de votre propre expérience. Expliquez aux élèves comment une connaissance/étude préalable de la culture de l'autre partie peut aider à faciliter la communication, verbale et non verbale, surtout en cas de conflit, et comment cela peut favoriser le *peacebuilding*.
6. Indiquez aux élèves qu'ils vont maintenant mettre en pratique la communication non verbale pour voir dans quelle mesure elle influence leur compréhension. Répartissez les élèves par groupes de deux et nommez un élève A et un élève B dans chaque paire. Donnez à l'élève A une bande découpée humour du document *Bandes d'humour*. Demandez à l'élève B de parler pendant deux minutes d'un thème international qui le préoccupe (le recours à des enfants-soldats dans les zones de conflit, les mines terrestres, les crises de réfugiés, etc.). Pendant que l'élève B parle, l'élève A doit réagir (sans mots) en interprétant l'humour qui lui a été assignée. À la fin des deux minutes, demandez à l'élève A de résumer ce qu'il a compris des expressions de l'élève B.

**Remarque :** le fait de prêter attention à votre propre communication non verbale peut vous aider à montrer votre ouverture d'esprit à la personne avec laquelle vous êtes en conflit. Tenir compte de la communication non verbale des autres peut vous aider à sentir lorsqu'une personne est embarrassée et vous inciter à adapter votre façon d'interagir en vue de la rassurer.

7. Lorsque les élèves ont terminé leurs dialogues, discutez de l'exercice à l'aide des questions suivantes :
  - ◆ Comment l'élève B pense-t-il que l'élève A s'est senti pendant l'exercice ? Justifiez votre avis.
  - ◆ Quels indices non verbaux vous ont permis d'arriver à cette conclusion ?
  - ◆ Comment s'est senti l'élève B face aux réactions de l'élève A ?
  - ◆ Quels indices non verbaux affectent aussi bien la personne qui écoute que celle qui parle ?
8. Indiquez aux élèves qu'ils vont lire un texte au sujet d'une volontaire de l'American Peace Corps (Corps de la paix américain) en Bulgarie qui a été confrontée au problème de messages contradictoires d'écouterants qui hochaient la tête. Commencez par situer la Bulgarie sur une carte ou un globe terrestre et demandez aux élèves ce qu'ils savent à propos de ce pays ou de la région d'après ce qu'ils ont appris en cours d'histoire. Ensuite, lisez-leur un passage de la description faite par la volontaire, Elizabeth Vernon Kelley, dans sa biographie.
9. Lisez le récit avec la classe. Demandez aux élèves de répondre aux questions suivantes par petits groupes ou en classe entière :
  - ◆ Quels sont les défis de communication auxquels était confrontée Elizabeth ?
  - ◆ Comment a-t-elle relevé ces défis ?
  - ◆ Quels gestes étaient, selon elle, universels ? Êtes-vous d'accord avec l'énoncé « Un sourire reste un sourire dans le monde entier ? »
10. Menez une discussion en classe en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ De quelle manière les indices non verbaux peuvent-ils affecter le cours d'une négociation entre des parties qui ne se connaissent pas ou ne se font pas confiance ?
  - ◆ Quelle influence peut avoir la communication non verbale dans des négociations au cours desquelles les parties sont de cultures ou de pays différents ?
  - ◆ Comment un *peacebuilder* pourrait-il se préparer à utiliser la communication non verbale pour une négociation ?

### Activité complémentaire

Demandez aux élèves de jouer le rôle d'anthropologues qui recueillent des données sur la communication non verbale. Expliquez le scénario ci-dessous et demandez-leur de faire un rapport sur leurs découvertes devant la classe lorsqu'ils auront terminé l'activité.

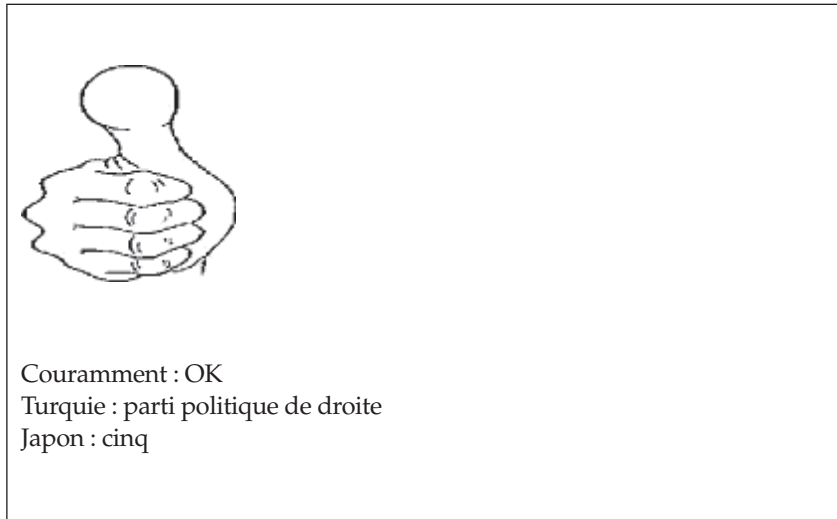
### Tâche :

Vous êtes un anthropologue qui étudie la communication non verbale. Vous passez votre journée à observer la manière dont les personnes communiquent non verbalement en classe et en dehors de l'école. Prenez des notes sur le terrain et recueillez au moins trois exemples de communication non verbale. Qu'a fait chaque personne pour communiquer non verbalement ? Comment son interlocuteur a-t-il semblé interpréter cette communication ? Comment ont-ils réagi ?

### Évaluation :

Participation à des travaux en petits groupes et des discussions en classe entière

## Leçon 2.5 TRANSPARENT : GESTES COURANTS



Source : Darn, Steven. «A Nonverbal Communication Lesson Plan 2.»  
[http://www.developingteachers.com/articles\\_tchtraining/nonverbal2.htm](http://www.developingteachers.com/articles_tchtraining/nonverbal2.htm)  
(disponible uniquement en anglais).

## Leçon 2.5 DOCUMENT : ASSEZ POUR VOUS DONNER LE TOURNIS

Elizabeth Vernon, volontaire du Peace Corps (Corps de la Paix), Bulgarie (2003–2005)

### Biographie

« Bienvenue Isabelle ! », disait le panneau que les enfants portaient lorsqu'ils m'ont accueillie à mon arrivée dans la ville bulgare. Officiellement, mon nom est Elizabeth Vernon, mais en Bulgarie, on m'appelle de toutes sortes de noms. Entre autres, je peux citer *gospozha* (« Madame » en bulgare, même si je ne suis pas mariée), mademoiselle, professeur et Elli. Le fait de porter des noms et des chapeaux différents, à savoir professeur d'anglais, organisatrice de projets, traductrice et Américaine par dessus le marché, est ce qui rend ici la vie intéressante. Mes activités sont très différentes de celles que j'aurais pu faire aux États-Unis où j'ai principalement occupé un poste de directrice de rédaction dans un journal (je corrigeais des textes, rédigeais des titres et faisais de la mise en page) pendant cinq ans avant de décider qu'il était temps d'arrêter de m'asseoir devant un ordinateur. Je voulais connaître le monde et en même temps, faire quelque chose pour aider les personnes à améliorer leur propre vie. Lorsque je ne travaille pas et ne rends pas visite à mes voisins bulgares, j'aime lire, faire la cuisine, partir en randonnées, rendre visite à d'autres volontaires dans le pays et garder le contact avec ma famille et mes amis aux États-Unis par messagerie électronique. Je suis fille unique, mais ici j'ai la chance d'appartenir à de nombreuses familles. J'ai grandi dans le nord de la Californie, puis je suis allée à l'université de Whitworth College à Spokane, dans l'État du Washington, où j'ai étudié la communication, l'espagnol et la religion. Après un bref passage dans le sud-ouest des États-Unis, je suis retournée dans l'État de Washington pendant plusieurs années, alors je ne sais pas trop où situer mes racines. Si elles se trouvent au même endroit que le cœur, alors je peux dire que je me sentirai toujours chez moi dans ce petit coin de Bulgarie.

### Affectation

Ma ville se trouve dans le centre-nord de la Bulgarie, là où les Balkans descendent vers la plaine du Danube. Les hivers sont froids, verglacés et neigeux, et les étés sont très chauds. La ville compte environ 10 000 habitants, mais c'est aussi la préfecture de nombreux villages alentour, ce qui gonfle la population de la région à environ 30 000 personnes. Environ 70 % des résidents sont Turcs, 20 % sont des Roms et 10 % sont des Bulgares, du point de vue ethnique. Cela signifie qu'il y a plus de probabilités d'entendre parler turc dans la rue (et dans les salles de cours) que bulgare. La diversité de la région et le fait que la plupart des enfants parlent turc à la maison rendent plus difficile mon travail d'enseignement de l'anglais à des élèves de 10 à 13 ans à l'école Academician Daki Yordanov. Mais mes élèves posent beaucoup de questions sur les États-Unis et aiment beaucoup quand je leur raconte des histoires de mon pays. Je travaille aussi sur divers petits projets : j'aide à la recherche de dons de livres en anglais pour mon école, j'apporte mon aide à l'orphelinat de la région, j'enseigne l'anglais à des adultes et je travaille dans des colonies de vacances.

## Article

### Assez pour vous donner le tournis

par Elizabeth Vernon

« Je prendrai du café », dis-je à la serveuse d'un café lors de ma première semaine en Bulgarie. Elle secoua la tête d'un côté à l'autre. « OK, du thé », repris-je, pensant qu'il y avait peut-être un problème avec la machine à café. De nouveau, elle secoua la tête. « Heu... un cola ? ». Encore une fois, elle secoua la tête. Mais, à présent elle me regardait comme si j'étais folle, ce qui sema la confusion dans mon esprit. C'est là que je me souvins qu'en Bulgarie, quand on secoue la tête, cela veut dire « oui » et qu'un hochement qui signifie « oui » dans le reste du monde, signifie « non » ici.

J'avais appris cela avant de venir en Bulgarie, mais c'est fou comme quelque chose qui semble si simple et facile à retenir peut provoquer autant de confusion, et autant de situations amusantes. Au début, quand je communiquais avec des Bulgares, il me semblait que ma tête se déplaçait autrement que mon cerveau ne lui en avait donné l'ordre. Parfois, j'avais envie de prendre mes oreilles et de les utiliser comme commandes. L'apprentissage d'une langue dont l'alphabet est complètement différent est assez difficile, sans avoir à deviner s'il faut hocher la tête ou la secouer.

Lorsque je commençai à enseigner, tous ces mouvements de la tête apportaient du sel à la communication dans la salle de cours. Même si j'avais enseigné cette différence culturelle à mes élèves le premier jour de cours, nous l'oublions souvent. Mes élèves répondaient correctement à une question ou disaient quelque chose de vraiment formidable et je hochais la tête. Du coup, ils essayaient immédiatement de changer leur réponse, puisqu'ils croyaient que je leur avais signifié qu'ils se trompaient. Ceci étant, la confusion allait dans les deux sens. Parfois, je posais à un élève une question à laquelle il devait répondre par oui ou par non et il me répondait d'un mouvement de tête sans rien dire. Ayant oublié la différence, nous devions nous expliquer longuement avant que je ne comprenne. Souvent, je finissais par dire : « *Da* ou *ne*—l'un ou l'autre, c'est tout ! »

Il me fallait aussi expliquer tout cela à des collègues déroutés qui ne comprenaient pas pourquoi je n'arrêtais pas de hocher la tête pendant qu'ils parlaient, comme si je voulais les contredire. En réalité, je voulais juste leur montrer que je comprenais et que je suivais leur récit. Il y eut ensuite le problème plus important de savoir comment agir avec des bulgares qui parlaient anglais et qui étaient au courant de ce problème. Devais-je hocher la tête ou la secouer pour signifier « oui » lorsque je parlais avec eux en anglais ? Et que devais-je faire lorsque je parlais bulgare ? Et dans les cas où les deux langues étaient parlées ? Pour compliquer les choses, après plusieurs semaines sans contact avec d'autres américains, nous nous réunissions enfin et je me retrouvais à hocher la tête alors qu'il aurait fallu la secouer. J'en attrapai le tournis !

Après une année passée dans ce pays, les gestes sont entièrement adoptés et je pense rarement à ce que devrait être mon langage corporel. De temps en temps, quand je suis très fatiguée ou que je n'ai pas les idées claires, ma tête fait un mouvement semi-circulaire, à mi-chemin entre le hochement et le déplacement latéral, ce que les bulgares trouvent assez amusant.

Ces moments amusants, partagés avec mes amis bulgares, dus à cette différence culturelle m'ont aussi permis de comprendre l'importance d'utiliser tous mes sens dans une nouvelle culture et qu'il ne fallait pas supposer qu'un geste ou une autre forme de communication, même un geste qui semble très simple et universel, signifie partout la même chose. Au-delà de la prise de conscience de la différence entre oui/non, je veille à réellement écouter mes interlocuteurs et à chercher d'autres indices lorsqu'ils communiquent avec moi. Ici, le « non » est souvent accompagné d'un claquement de la langue, et le fait de le savoir me permet d'éviter toute confusion. Le fait de prêter attention à la manière dont les personnes de mon entourage communiquent m'a rapproché des personnes et de leur culture. Et, lorsque nous dérapons et oublions de contrôler les mouvements de nos têtes, le rire qui s'en suit nous rapproche. Heureusement, un sourire reste un sourire dans le monde entier.

Sources : <http://www.peacecorps.gov/wws/publications/crossingcultures/pdf/crossingcultures.pdf>. <http://www.peacecorps.gov/wws/publications/crossingcultures/> (disponibles uniquement en anglais).



## Leçon 2.5 DOCUMENT : BANDES D'HUMEUR (à découper en bandes)

**Instructions :** découpez le document en bandes, afin de distribuer une bande à chaque élève, ou écrivez les différentes humeurs sur des fiches, une par fiche.

Coupable

Content

Impatient

Paranoïaque

Vexé

Mal assuré

Fatigué

Irrité

Ennuyé

Détaché

Distrait

Crédule



# Leçon 2.6

## L'écoute active



### Justification

Des études ont montré que nous nous souvenons de 25 à 50 % de ce que nous entendons, et que ce que nous retenons n'est pas forcément le plus important de ce qui a été communiqué. La communication efficace concerne à la fois la prise de parole et l'écoute. L'écoute active est une manière d'écouter et de répondre à l'autre personne qui améliore la compréhension réciproque. Une première étape importante consiste à désamorcer une situation conflictuelle et à chercher des solutions aux problèmes. Cette leçon donne aux élèves l'occasion d'identifier ce qu'est l'écoute active et pourquoi elle est importante lors de la gestion de conflits.

### Objectifs

1. Identifier les caractéristiques d'une bonne communication entre les personnes qui parlent et celles qui écoutent.
2. Comprendre l'importance des bonnes compétences d'écoute active pour la négociation de conflits et dans la vie quotidienne.

### Normes

- ◆ La culture
- ◆ Les personnes, les lieux et l'environnement
- ◆ Le développement individuel et l'identité

**Durée :** 70 minutes

### Matériel

- Document *Techniques d'écoute active*
- Document complémentaire *Abegaz et la lionne*



70 minutes

## Procédures

1. Répartissez les élèves par groupes de deux. Demandez-leur de raconter une situation où ils parlaient à une personne au sujet de quelque chose d'important et où ils ont eu l'impression que cette personne ne les écoutait pas. Demandez-leur ce qu'ils ont ressenti du fait de ne pas être écouté.
2. Indiquez aux élèves qu'ils vont mettre en pratique des compétences d'écoute active qui leur permettront d'être de meilleurs écoutants. Demandez à deux volontaires de venir devant la classe jouer le rôle d'une personne qui parle et d'une autre qui écoute. Demandez à l'élève de parler à l'autre pendant une minute de ce qu'il a fait la veille. Indiquez à l'élève (en aparté) qui joue le rôle d'écouter de faire preuve d'une écoute médiocre, à savoir regarder sa montre, éviter de le regarder dans les yeux, sembler ennuyé ou impatient, taper du pied ou remuer sans cesse.
3. Demandez à la classe de décrire ce qu'a fait l'élève qui écoutait pendant le jeu de rôles. Faites une liste des commentaires des élèves au tableau. Vous pouvez utiliser un diagramme en T pour faire la différence entre les bonnes et les mauvaises compétences d'écoute (dessinez un grand T au tableau et écrivez bonnes compétences du côté gauche et mauvaises compétences du côté droit).
4. Demandez ensuite ce que l'élève qui écoutait aurait pu faire différemment pour faire preuve d'une meilleure écoute. Ajoutez les réponses des élèves du côté gauche du diagramme en T. Lorsque les élèves citent une compétence qui est indiquée dans le document *Techniques d'écoute active*, présentez la compétence correspondante de la fiche. Par exemple, si un élève dit : « Il/elle aurait pu montrer son intérêt », présentez le principe d'« encouragement ».
5. Lorsque les élèves n'ont plus d'idées, distribuez le document *Techniques d'écoute active* et passez-en en revue tous les principes avec la classe. Demandez aux élèves d'entourer les techniques qu'ils pensent utiliser tous les jours. Expliquez-leur que l'écoute active signifie s'intéresser à la personne qui expose son sujet. Même si cette compétence s'appelle l'écoute, elle implique bien plus que de rester silencieux. La partie active signifie qu'on fait appel à la communication verbale et non verbale pour montrer son intérêt, son empathie, obtenir des informations et montrer que l'on comprend.
6. Demandez à deux autres volontaires de venir devant la classe. Demandez à l'un de parler pendant une minute de ce qu'il prévoit de faire pendant le week-end. Demandez à l'autre élève d'appliquer les principes énoncés dans le document et tout autre concept écrit au tableau au cours du jeu de rôles précédent. Si vous préférez, vous pouvez jouer le rôle de la personne qui écoute à la place de l'élève. Après le jeu de rôles, demandez à la classe quels sont les principes fondamentaux qu'ils ont observés.
7. Indiquez aux élèves qu'ils vont passer à la pratique en utilisant les compétences d'écoute active avec un partenaire. Demandez-leur de réfléchir à un problème/conflit auquel ils ont été confrontés et qui n'a pas été résolu, ou dont l'issue ne les satisfaisait pas. Il peut s'agir d'un problème/conflit à la maison, avec des amis, à l'école, etc. Divisez la classe en groupes de deux, en attribuant à l'un le rôle de l'élève A et à l'autre le rôle de l'élève B. Demandez-leur d'utiliser les compétences d'écoute active lorsqu'ils ne parlent pas. L'élève B n'écoute pas dans le but de résoudre le problème, mais plutôt pour s'assurer de bien comprendre la nature du problème.
8. Demandez à l'élève A de parler de son conflit pendant trois minutes tandis que l'élève B l'écoute en utilisant les compétences d'écoute active.
9. Au bout de 3 minutes, demandez à l'élève A d'indiquer à l'élève B quelles compétences ce dernier a bien appliquées. Quelles compétences d'écoute active l'élève A pense-t-il que l'élève B a utilisées ? Consacrez 2 minutes à ces commentaires.
10. Demandez aux élèves d'inverser les rôles. Demandez à l'élève B de parler de son problème/conflit pendant 3 minutes tandis que l'élève A l'écoute en utilisant les compétences d'écoute active.

11. Après 3 minutes, demandez à l'élève B d'indiquer à l'élève A quelles compétences ce dernier a bien appliquées. Quelles compétences d'écoute active l'élève B pense-t-il que l'élève A a utilisées ? Consacrez 2 minutes à cet échange.
12. Menez une discussion en classe entière en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ Qu'est-ce que vous avez ressenti lorsqu'on vous écoutait sans vous interrompre ?
  - ◆ Cela vous arrive-t-il souvent dans votre vie ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
  - ◆ En quoi cette activité a-t-elle été difficile pour vous ?
  - ◆ Comment le fait de faire preuve d'écoute active peut-il aider à instaurer la confiance et maintenir des relations dans des situations de conflit ?
  - ◆ Comment le fait de faire preuve d'écoute active peut-il vous aider à gérer des conflits ?
  - ◆ Imaginez un conflit international impliquant des personnes de cultures ou d'histoires différentes. Pourquoi l'écoute active entre les parties impliquées est-elle plus difficile dans cette situation ?
  - ◆ Que peuvent faire les *peacebuilders* dans des conflits internationaux pour s'assurer de faire preuve d'écoute active ?

### Évaluation :

Participation à des travaux par petits groupes et des discussions en classe entière

### Activité complémentaire

*Abegaz et la lionne, un conte populaire d'Éthiopie*

Introduisez le concept de la tradition orale et des contes populaires comme moyens de partager des enseignements importants de génération en génération. *Abegaz et la lionne* est un conte populaire éthiopien qui décrit l'importance de la confiance et de la communication ouverte dans une relation. Vous pouvez demander aux élèves de lire ce conte après leur avoir distribué le document, ou vous pouvez leur faire écouter un podcast du conte (disponible uniquement en anglais) disponible sur le site Internet du Peace Corps à l'adresse <http://www.peacecorps.gov/www/stories/stories.cfm?psid=66##> (disponible uniquement en anglais).

Après avoir lu/écouté ce récit, discutez de sa signification :

1. Abegaz a dû faire face à une lionne. Comment y est-il parvenu ? Quelle a été sa stratégie ?
2. Pourquoi pensez-vous qu'il a demandé directement un crin à la lionne plutôt que d'essayer de le lui prendre ? Pourquoi la lionne lui a-t-elle donné ? Comment décririez-vous le mode de communication et d'interaction entre Abegaz et Meseleth ?
3. Pourquoi le guérisseur a-t-il envoyé Abegaz à la recherche de la lionne ? Pourquoi l'écoute active et la communication efficace sont-elles si importantes pour le *peacebuilding* aussi bien au niveau personnel qu'international ?

**Remarque :** une communication efficace est essentielle pour établir des relations de confiance. Abegaz communique ouvertement avec la lionne, car il constate que la lionne lui fait confiance. Ce récit s'inscrit très bien dans le cadre des leçons sur l'importance de l'instauration de la confiance et l'établissement de relations entre les personnes ou les groupes en conflit. Il peut aussi être utilisé en complément de l'exercice *Franchir la ligne* de la leçon 2.3.

## Leçon 2.6 DOCUMENT : TECHNIQUES D'ÉCOUTE ACTIVE

TECHNIQUE	OBJECTIF	MÉTHODE	EXEMPLES
ENCOURAGEMENT	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour montrer de l'intérêt</li> <li>2. Pour que la personne continue de parler</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Ne pas être d'accord ou en désaccord</li> <li>◆ Utilisez des mots équivoques avec un ton de voix positif</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. « Je vois... »</li> <li>2. « C'est intéressant »</li> <li>3. « Hmm hmm »</li> <li>4. « Mmm »</li> </ol>
SOLLICITATION	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour recueillir des informations pertinentes</li> <li>2. Pour encourager les autres à exprimer leurs besoins et inquiétudes</li> <li>3. Pour établir un climat de communication ouverte</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Posez des questions ouvertes, pas des questions directives</li> <li>◆ Ne pas être d'accord ou en désaccord</li> <li>◆ Utilisez des mots équivoques avec un ton de voix positif</li> <li>◆ Utilisez un langage corporel d'encouragement, par exemple hochez la tête</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. « Quelles inquiétudes cette situation suscite-t-elle pour vous ? »</li> <li>2. « Pourquoi cette question est-elle importante à vos yeux ? »</li> <li>3. « Comment vos intérêts s'en trouvent-ils affectés ? »</li> </ol>
REFORMULATION	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour faire comprendre aux autres que vous écoutez attentivement et que vous essayez de comprendre</li> <li>2. Pour vérifier que vous avez bien compris ce qui a été dit</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Paraphraser les propos de l'autre personne</li> <li>◆ Évitez des jugements de valeur ou d'exprimer vos propres opinions</li> <li>◆ Demandez confirmation</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. « Autrement dit, vous avez conclu que... »</li> <li>2. « Ainsi, selon vous c'est... »</li> <li>3. « Serait-il correct de dire... »</li> </ol>
CLARIFICATION	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour découvrir des préoccupations sous-jacentes ou non dévoilées</li> <li>2. Pour comprendre des déclarations ambiguës ou floues</li> <li>3. Pour vérifier des interprétations</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Évitez les interruptions fréquentes</li> <li>◆ Posez des questions précises mais ouvertes</li> <li>◆ Cherchez à obtenir des explications plus complètes</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. « Je n'ai pas bien compris que ce que vous voulez dire par... »</li> <li>2. « Pourriez-vous me préciser la signification de... »</li> <li>3. « Qu'est-ce qui vous fait penser que... »</li> </ol>

(suite à la page suivante)

## Leçon 2.6 DOCUMENT : TECHNIQUES D'ÉCOUTE ACTIVE (suite)

TECHNIQUE	OBJECTIF	MÉTHODE	EXEMPLES
EMPATHIE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour comprendre les événements du point de vue de l'autre personne</li> <li>2. Pour montrer que vous respectez son point de vue et comprenez ses sentiments</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Accordez de l'importance aux expériences des autres, sans forcément accepter leurs conclusions</li> <li>◆ Montrez que vous avez compris plutôt que de donner votre accord</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. « Je comprends pourquoi vous sentiez que... »</li> <li>2. « Cela a dû être déroutant pour vous de... »</li> <li>3. « Je comprends que vous ressentiez cela comme une menace... »</li> </ol>
RÉSUMÉ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour regrouper des idées et des informations importantes</li> <li>2. Pour établir une base en vue d'une discussion ultérieure</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Examinez les thèmes qui ont été abordés</li> <li>◆ Soulignez les questions les plus importantes</li> <li>◆ Mettez de côté les informations superflues</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. « Il semble que les principales idées que vous avez exposées... »</li> <li>2. « Alors, votre avis sur l'ensemble de la situation est... ? »</li> <li>3. « J'ai l'impression que les principales inquiétudes que vous avez sont... »</li> </ol>
RECADRAGE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour passer à la résolution du problème, et recadrer la discussion en passant des événements passés aux futurs objectifs</li> <li>2. Pour encourager les autres à reconsidérer leurs positions et centres d'intérêt</li> <li>3. Pour réorienter les déclarations négatives ou adverses vers des voies plus constructives</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Appuyez-vous sur les idées des autres pour développer vos propres propositions</li> <li>◆ Soulignez les points d'accord et les intérêts compatibles et/ou partagés</li> <li>◆ Utilisez un langage neutre ou positif et non accusatoire</li> <li>◆ Expliquez pourquoi vos propositions satisfont les intérêts de l'autre personne</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. « Cette idée est intéressante. Pour l'approfondir, je suggère que... ».</li> <li>2. « Étant donné que nous apprécions tous les deux... , il serait intéressant de... »</li> <li>3. « Je suis désolé que vous ressentiez cela, mais je suis content que vous ayez soulevé cette question. Voyons comment nous pouvons travailler ensemble pour traiter votre problème. »</li> </ol>

## Leçon 2.6 DOCUMENT COMPLÉMENTAIRE : ABEGAZ ET LA LIONNE, UN CONTE POPULAIRE D'ÉTHIOPIE

Il y a longtemps vivait un jeune homme qui s'appelait Abegaz. Il se sentait très, très seul. Un matin, Abegaz se réveilla et réalisa que sa situation ne pouvait plus durer. Il voulait une épouse. Comme il n'y avait dans son village aucune jeune fille en âge de se marier, Abegaz décida de se rendre dans un village perché sur le flanc de la montagne. Il prépara son âne et partit à la recherche d'une épouse.

Alors qu'Abegaz s'approchait de la montagne, il entendit le rugissement d'une imposante lionne. Il sauta immédiatement de son âne et courut aussi vite qu'il le put. Bien tôt, il se trouva de l'autre côté de la montagne, avec son petit âne apeuré traînant derrière lui. Essoufflé, il s'assit sur un rocher surplombant un pré vert et paisible où des moutons paissaient. Là, au milieu du pré, se trouvait une belle bergère. Abegaz sut instantanément que c'était la femme qu'il devait épouser. Après s'être présenté à elle, il demanda à rencontrer son père. Dans la semaine qui suivit, Abegaz avait épousé la bergère qui s'appelait Meseletch.

Quand Abegaz amena sa femme chez lui, il était très content. Finis les pantalons usés et la vaisselle sale à laver. Meseletch était aussi utile que belle ; Abegaz prit du poids et fut de plus en plus content au fil des jours.

Cependant, quelques années plus tard, Abegaz rentra un jour dans sa maison et Meseletch se mit à crier. Il essaya de la calmer en vain. « Tais-toi », lui ordonna-t-il, en mettant sa main sur sa bouche. Mais Meseletch continua de crier « Aaah » toute la nuit d'une voix aiguë. Le lendemain matin, au lever du soleil, les cris de Meseletch n'avaient pas cessé. Abegaz comprit qu'il devait rapidement trouver un remède, et partit vite chez le guérisseur.

« Ma femme a un problème », expliqua-t-il au guérisseur. « Elle n'arrête pas de crier. Pouvez-vous me donner un remède pour la tranquilliser ? »

« Je peux t'aider », affirma le guérisseur. « Mais, j'ai besoin d'un ingrédient spécial. Je n'ai plus de crins de lionne. Si tu souhaites que je prépare un remède pour soigner ton épouse, tu dois escalader la montagne, trouver la lionne et me ramener un seul crin de sa queue. »

Abegaz ne se réjouissait pas à l'idée de rencontrer la lionne. Mais il ne pouvait se résoudre à rentrer chez lui pour retrouver sa femme qui hurlait. Après avoir remercié le guérisseur, il partit vers la montagne qu'il avait escaladée quelques années auparavant.

Au pied de la montagne, Abegaz entendit les rugissements de la lionne, mais continua à marcher dans sa direction. Enfin, il aperçut la lionne et, s'accroupissant, s'en approcha à moins de 10 mètres. Pendant de longues heures, il observa la lionne qui chassait les singes des arbres. Avant de repartir, il prit une bouteille de lait dans son sac et la plaça dans une clairière à l'intention de la lionne.

Le jour suivant, Abegaz escalada une nouvelle fois la montagne. Cette fois-ci, il s'approcha à quelques mètres de la lionne. De nouveau, il se cacha derrière un arbre, observant l'animal qui ferma les yeux et s'endormit. Tandis qu'il s'en allait, il prit des fruits et du fromage de sa sacoche et les plaça près des pattes de la lionne endormie.

Le troisième jour, Abegaz escalada en courant la montagne, emportant avec lui un kilo de viande crue. Lorsque la lionne rugit, il lui dit « Bonjour ! » et s'approcha d'elle pour lui donner la viande. À compter de ce jour, Abegaz et la lionne devinrent bons amis. Il brossait le pelage brun de la lionne, l'aidait à chasser les singes et se couchait auprès d'elle pour faire la sieste l'après-midi.

« Puis-je prendre un poil de ta queue ? » demanda un jour Abegaz à la lionne. « Ma femme en a besoin. »

La lionne accepta gentiment et il arracha un poil épais de sa queue.

« Merci ! » lui lança Abegaz qui partit en dévalant la montagne.

« De rien », rugit la lionne.

Tenant le poil dans sa main, Abegaz frappa à la porte du guérisseur.

« Je l'ai », s'exclama-t-il. « J'ai le poil de la queue de la lionne ». Abegaz raconta au guérisseur son amitié avec la lionne, puis il demanda : « Que dois-je faire maintenant ? ». Le guérisseur sourit et secoua la tête en disant « Abegaz, Abegaz. Tu t'es lié d'amitié avec une lionne, mais tu n'es pas encore devenu l'ami de ta femme ? Avec qui vaut-il mieux être ami, une lionne ou une femme ? Maintenant rentre chez toi et traite ta femme mieux que tu n'as traité cette lionne ».

Source : <http://www.peacecorps.gov/www/stories/stories.cfm?psid=66##> (disponible uniquement en anglais).



# Leçon 2.7

## Le processus de négociation



### Justification

La négociation fait partie intégrante de notre quotidien, mais il n'est pas toujours facile de la mener à bien. Les compétences en matière de négociation sont extrêmement précieuses pour aider les personnes qui partagent les mêmes intérêts et dont les vues sont opposées à parvenir à un accord. Dans cette leçon, les élèves apprendront des méthodes de négociation de base en étudiant les différences entre les positions (ce que veulent les personnes) et les intérêts (ce dont elles ont besoin). L'analyse des intérêts des parties plutôt que de leurs positions peut aider à trouver une solution.

### Objectifs

1. Définir la négociation.
2. Identifier la différence entre les positions et les intérêts.
3. Identifier les caractéristiques d'un bon négociateur.

### Normes

- ◆ Le développement individuel et l'identité
- ◆ Le pouvoir, l'autorité et la gouvernance

**Durée :** 60 minutes

### Matériel

- Fiche d'exercice *L'orange*
- Fiche d'exercice *Conflit personnel et international*
- Document *Créer des alternatives*



60 minutes

## Procédures

### Définir la négociation

1. Demandez aux élèves de raconter à un partenaire un épisode où ils ont essayé de négocier quelque chose ; par exemple avec leurs parents pour pouvoir rentrer plus tard en soirée, ou avec un enseignant pour disposer d'un délai supplémentaire pour rendre un devoir. En même temps qu'ils partagent leur histoire, demandez-leur de répondre aux questions suivantes :
  - ◆ Avez-vous été satisfait du résultat de votre négociation ?
  - ◆ Qu'avez-vous appris du processus ?
2. Demandez à quelques volontaires de raconter leur histoire. Demandez à la classe d'identifier des similitudes entre les histoires.
3. En fonction de ces similitudes, demandez à la classe de proposer une définition collective du terme négociation. Dans un contexte de conflit, la négociation a lieu uniquement lorsque les parties en conflit s'accordent pour dire qu'il y a un conflit et que la négociation, ou le fait de travailler ensemble, permettra d'obtenir un meilleur résultat que le fait d'agir seul.
4. Expliquez que le processus de négociation inclut plusieurs points essentiels :
  - a. préparation
  - b. relations
  - c. positions et intérêts
  - d. trouver des alternatives

La **préparation** fait référence à la collecte de toutes les informations sur le conflit, et se fait par le biais de l'analyse du conflit (voir leçon 2.2) pour s'assurer que l'on comprend le conflit à tous les points de vue.

L'idée de **relations** fait référence à l'importance de connaître la personne avec qui l'on est en conflit, son passé et sa culture. Lorsque l'on négocie avec une personne que l'on connaît, il est important de veiller à préserver cette relation. Lorsque l'on négocie avec une personne que l'on ne connaît pas vraiment, il est important d'instaurer la confiance, en partie grâce à une communication ouverte, afin que l'autre partie ait envie de travailler avec nous pour trouver une solution convenable (voir leçon 2.1). Cela ne signifie pas que l'on doit s'apprécier ou devenir amis, mais plutôt que la confiance permet de garantir que chacun respectera les accords mutuellement conclus.

### Positions et intérêts

1. Nous allons à présent parler du troisième élément. Écrivez **Position** et **Intérêt** au tableau. Lisez le premier paragraphe de la fiche d'exercice *L'orange* aux élèves. Demandez-leur d'identifier ce qu'exigeait chacun des frères ou ce qu'il souhaitait. Écrivez les réponses au tableau à côté du mot **Position**. Demandez ensuite aux élèves *pourquoi* chaque frère voulait ce qu'il voulait. Si les élèves sont bloqués, demandez-leur ce que chaque frère a fait de sa moitié d'orange (l'un d'eux avait faim et a mangé la pulpe de l'orange. L'autre frère voulait la peau, pour que sa mère puisse faire un gâteau à l'orange). Écrivez leurs réponses au tableau à côté du mot **Intérêt**.
2. Expliquez que lorsque les personnes sont impliquées dans un conflit et souhaitent quelque chose, elles ont tendance à exprimer ce qu'elles veulent sous forme de position ou d'exigence, par ex. « J'exige un million de dollars », « Je veux que vous quittiez cette terre », « Je veux avoir de l'eau potable ». Les positions sont souvent rigides et peuvent compliquer la négociation. Les intérêts sont souvent sous-jacents et, parfois, ne sont même pas clairs dans l'esprit de la personne qui fait la demande. Examiner les intérêts (ou les besoins) sous-jacents et comment les satisfaire est une compétence fondamentale dans la gestion des conflits. En identifiant les intérêts, ou *pourquoi* la personne exprime sa demande, nous serons mieux à même de trouver un terrain d'entente qui offrira des pistes pour trouver une solution créative convenant à toutes les parties.

**Remarque :** la terminologie relative à la paix de l'USIP définit une négociation comme suit : le processus de communication et de marchandage entre des parties qui souhaitent trouver une solution acceptable pour tous à des problèmes communs [glossary.usip.org](http://glossary.usip.org) (disponible uniquement en anglais).

### Activité rapide : Trouver des alternatives

Il s'agit d'une activité rapide destinée à mettre en pratique le processus de brainstorming, utile pour générer des solutions créatives.

1. Demandez aux élèves :
  - ◆ Que signifie le terme brainstorming ? Comment décririez-vous le processus ?
  - ◆ Comment pensez-vous que le brainstorming puisse être utilisé dans le processus de négociation ?
2. Distribuez le document *Trouver des alternatives* aux élèves.
3. Rappelez au groupe les règles de base du brainstorming :
  - a. Toutes les idées sont les bienvenues
  - b. Consignez toutes les contributions sans en discuter les éventuels mérites
  - c. Évitez de juger les options
  - d. Évitez de vous cristalliser sur les différences entre les idées
  - e. Combinez les idées proches
  - f. Ne donnez pas de noms aux idées
  - g. Encouragez la créativité
  - h. Maintenez l'activité aussi longtemps que possible

**Remarque :** il est parfois difficile pour les élèves de s'empêcher de faire des commentaires, qu'ils soient positifs ou négatifs, sur les différentes idées. Essayez de les décourager de le faire. Rappelez-leur qu'ils pourront discuter des mérites de chaque idée, une fois qu'elles auront toutes été exprimées.

4. Faites un exercice de brainstorming avec la classe entière pour trouver des idées créatives : comment aideriez-vous les chauffeurs routiers à prendre une décision ?

Si elle n'a pas été suggérée, ajoutez une solution possible : ils pourraient dégonfler un peu leurs pneus, afin de pouvoir passer sans endommager la partie supérieure.

(suite à la page suivante)

3. Distribuez la fiche d'exercice *L'orange* et demandez à la classe de compléter le tableau en identifiant les parties, les positions, les intérêts et les actions. Au moment d'aborder la section relative aux « actions », demandez aux élèves quelles solutions auraient pu trouver les frères pour satisfaire les intérêts de chacun d'eux. La solution consistant à couper l'orange en deux était-elle la seule solution possible ?
  4. Distribuez la fiche d'exercice *Conflit personnel et international*. Demandez aux élèves de retrouver leur partenaire du début du cours et de remplir ensemble un tableau sur leur propre conflit personnel. Ils doivent tous deux discuter de leur conflit, mais doivent uniquement remplir le tableau en fonction de leur propre conflit. Demandez à quelques volontaires de parler de leur conflit et de montrer leur tableau à la classe.
  5. Menez une discussion en classe en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
    - ◆ Comment l'analyse de vos intérêts vous a-t-elle aidé à imaginer des solutions différentes ?
    - ◆ Pourquoi ne regardons nous souvent que les positions des personnes ?
    - ◆ Pourquoi est-il parfois difficile de chercher les intérêts ?
    - ◆ Comment le fait d'utiliser les compétences d'écoute active peut-il vous aider à identifier les positions et les intérêts dans une situation de conflit ?
  6. Indiquez aux élèves qu'ils vont à présent appliquer les mêmes compétences à un conflit international. Revenez au contexte en Ouganda que vous avez utilisé dans la leçon 2.3 et, à titre d'exercice en classe entière, demandez aux élèves d'identifier les positions et les intérêts des parties en conflit. Vous pouvez demander aux élèves d'utiliser leur feuille d'exercice d'analyse de conflits de cette leçon pour se remémorer qui sont les parties.
- Autre option : vous pouvez donner des informations sur le conflit en Irlande du Nord (<http://www.bbc.co.uk/history/recent/troubles/> disponible uniquement en anglais) et visionner la vidéo témoin de l'USIP de George Mitchell qui décrit son rôle dans la médiation de ce conflit ([www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org) disponible uniquement en anglais) ; demandez aux élèves d'identifier les positions et les intérêts des diverses parties.*
7. Menez une discussion en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
    - ◆ En quoi l'analyse des positions et des intérêts dans un conflit personnel peut-elle être différente de celle d'un conflit international ?
    - ◆ Dans quelle mesure les autres éléments de la négociation de conflits internationaux peuvent-ils être plus compliqués, par exemple, pour instaurer un climat de confiance et des relations ?
    - ◆ Quel aspect du processus de négociation, selon vous, serait le même quel que soit le contexte du conflit ?

## Évaluation :

Tableaux de négociation formelle/informelle complétés, discussions par groupes de deux et en classe entière

5. Si vous avez du temps, vous pouvez passer de la phase de brainstorming à la phase d'analyse au cours de laquelle les personnes parlent des avantages et des inconvénients de chaque idée, pour éliminer les solutions qui ne sont pas efficaces et restreindre les solutions possibles.
6. Menez une discussion en classe en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ A-t-il été difficile d'énumérer des alternatives sans les analyser ou les évaluer au fur et à mesure ? Si c'est le cas, pourquoi ?
  - ◆ Avez-vous obtenu plus d'idées en tant que groupe que si vous aviez dû travailler seul ? Pourquoi ?
  - ◆ Quelle est la valeur de la créativité dans le processus de négociation ?

**Remarque :** les conflits ne peuvent pas tous être résolus par la négociation. Certains conflits nécessitent également d'autres outils. Parfois, les personnes entrent dans une négociation uniquement pour maintenir leurs positions, sans l'intention de trouver une solution collaborative.

### Activité complémentaire 1

Si vous n'avez pas visionné au cours de la leçon 2.3 la vidéo témoin de l'USIP sur Betty Bigombe, qui a participé aux négociations de paix pendant la guerre civile en Ouganda ([www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org) disponible uniquement en anglais), montrez-la aux élèves et complétez le tableau d'après les informations tirées de la vidéo.

### Activité complémentaire 2

Demandez aux élèves de faire des recherches sur des conflits internationaux d'actualité, par ex. le Congo, l'Afghanistan, la Colombie, l'Irak, Mindanao, le Cachemire, les territoires israélo-palestiniens, etc., et d'identifier les positions et les intérêts des diverses parties. Demandez-leur de présenter leurs résultats à la classe.

### Activité complémentaire 3

Examinez de nouveau les conflits historiques que vous avez étudiés avec vos élèves et identifiez les positions et les intérêts des diverses parties.

## Leçon 2.7 FICHE D'EXERCICE : L'ORANGE

**Scénario :** deux frères ont trouvé une orange sur la table et commencent à se la disputer. L'un d'eux dit : « Je devrais l'avoir, car je suis l'aîné ». L'autre dit : « Non, c'est moi qui devrais l'avoir, car je l'ai vue en premier ». Ils se disputent pendant un moment pour savoir qui a raison, puis finissent par décider qu'ils vont la couper en deux. L'un d'eux pèle sa moitié d'orange, mange la pulpe et jette la pelure. L'autre prend sa moitié, jette la pulpe et apporte la pelure à sa mère qui fait cuire un gâteau. Comment pourraient-ils résoudre ce problème autrement ?

**Instructions :** complétez le tableau à l'aide des informations du scénario sur l'orange.

	<b>Parties :</b> quelles sont les parties impliquées dans le conflit ?	<b>Positions :</b> que revendiquent les parties ?	<b>Intérêts :</b> pourquoi chaque partie souhaite-t-elle ce qu'elle revendique ?	<b>Action :</b> que pourrait faire chaque partie pour obtenir ce qu'elle revendique ?
Partie 1 (nom)				
Partie 2 (nom)				

## Leçon 2.7 FICHE D'EXERCICE : CONFLIT PERSONNEL ET INTERNATIONAL

**Conflit personnel** : complétez le tableau en se basant sur un conflit personnel.

	<b>Parties</b> : quelles sont les parties impliquées dans le conflit ?	<b>Positions</b> : que revendiquent les parties ?	<b>Intérêts</b> : pourquoi chaque partie souhaite-t-elle ce qu'elle revendique ?	<b>Action</b> : que pourrait faire chaque partie pour obtenir ce qu'elle revendique ?
Partie 1 (nom)				
Partie 2 (nom)				

## Leçon 2.7 FICHE D'EXERCICE : CONFLIT PERSONNEL ET INTERNATIONAL (suite)

**Conflit international** : complétez le tableau en se basant sur le conflit en Ouganda.

	<b>Parties</b> : quelles sont les parties impliquées dans le conflit ?	<b>Positions</b> : que revendiquent les parties ?	<b>Intérêts</b> : pourquoi chaque partie souhaite-t-elle ce qu'elle revendique ?	<b>Action</b> : que pourrait faire chaque partie pour obtenir ce qu'elle revendique ?
Partie 1 (nom)				
Partie 2 (nom)				

## Leçon 2.7 DOCUMENT : TROUVER DES ALTERNATIVES

### Scénario :

Deux chauffeurs routiers doivent livrer un convoi d'aide humanitaire (nourriture, eau, fournitures médicales) à un village dévasté par un violent conflit. Sur la route, les chauffeurs passent sous un pont. La hauteur sous le pont n'est pas suffisante, leur camion reste donc coincé et la partie supérieure est sérieusement endommagée. Une longue file de voitures commence lentement à se former derrière le camion qui finit par atteindre quasiment 2 kilomètres. L'un des chauffeurs pense qu'ils devraient continuer d'avancer même si cela doit endommager le haut du camion et une partie son contenu. L'autre chauffeur pense qu'ils devraient reculer, malgré la file de voitures qui risque de rendre cette manœuvre très difficile.

- ◆ Que pourraient-ils faire d'autre ?





# Leçon 2.8

## Jeu de rôles de négociation



### Justification

Cette leçon permet aux élèves de mettre en pratique en un seul exercice toutes les compétences abordées jusqu'à présent dans la boîte à outils : analyse de conflits, styles de conflits, écoute active, établissement de relations/climat de confiance, identification des souhaits et des besoins et utilisation de la résolution créative de conflits. Le scénario se déroule au Kosovo pour que les élèves réfléchissent à la manière dont ces compétences peuvent être utilisées dans un contexte de conflit personnel ou international. Cependant, le conflit pourrait se produire n'importe où. Si vous pensez qu'il sera difficile ou trop long d'expliquer le contexte du conflit au Kosovo, vous pouvez utiliser un contexte de scénario que les élèves connaissent mieux.

### Objectifs

1. Améliorer les compétences de négociation des élèves.
2. Appliquer les compétences et les principes fondamentaux de la négociation dans un contexte réaliste.

### Normes

- ◆ Le développement individuel et l'identité
- ◆ Le pouvoir, l'autorité et la gouvernance

**Durée :** 90 minutes si toute la préparation se fait en classe ; 50 minutes si la préparation est effectuée à la maison la veille.

### Matériel

- Fiche d'exercice *Analyser un conflit*
- Document *Scénario du Concours pour obtenir un contrat auprès de la MINUK au Kosovo*
- Document *Jeu de rôles sur le Concours pour obtenir un contrat auprès de la MINUK au Kosovo*
- Fiche d'exercice *Préparation de la négociation*
- Source pour le contexte sur le conflit au Kosovo : [http://news.bbc.co.uk/2/hi/special\\_report/1998/kosovo/305008.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/special_report/1998/kosovo/305008.stm) (disponible uniquement en anglais).



90 minutes

## Procédures

1. Indiquez aux élèves qu'ils auront l'occasion de mettre en pratique leurs compétences de négociation avec un partenaire.
2. En fonction du niveau de connaissances préalables de vos élèves, révisez le conflit au Kosovo. Vous souhaiterez peut-être utiliser la fiche d'exercice *Analyse d'un conflit* pour les aider à analyser le conflit au Kosovo. Le scénario de négociation n'est pas suffisamment détaillé pour permettre une analyse de conflit approfondie. (Si vous manquez de temps, demandez aux élèves de faire des recherches sur le conflit au Kosovo à la maison la veille).
3. Distribuez le document *Scénario du Concours pour obtenir un contrat auprès de la MINUK au Kosovo* et passez-le en revue avec la classe. Répondez à d'éventuelles questions. (Si vous manquez de temps, distribuez le scénario la veille pour que les élèves l'étudient chez eux).
4. Rappelez aux élèves les éléments fondamentaux de la négociation : soyez préparé, établissez une relation, identifiez les intérêts, cherchez des solutions créatives.
5. Répartissez les élèves par groupes de deux et attribuez le rôle du propriétaire de l'atelier de carrosserie à une personne et le rôle du propriétaire de l'atelier de mécanique à l'autre. Servez-vous pour cela du document *Jeu de rôles sur le Concours pour obtenir un contrat auprès de la MINUK au Kosovo*.

**Remarque :** si vous pensez que les recherches sur le contexte du Kosovo sont trop compliquées pour votre classe, vous pouvez changer de contexte. La dynamique de négociation réelle peut se dérouler dans tout environnement post-conflit, vous pouvez donc choisir un contexte plus familier pour les élèves.

**Autre option :** en fonction du niveau de compétences de vos élèves, vous préférerez peut-être réaliser la négociation avec des groupes de quatre : deux propriétaires d'atelier de carrosserie et deux propriétaires d'atelier de mécanique. Cela permettra aux élèves de travailler ensemble leur rôle et de faire des pauses pendant la négociation pour discuter ensemble de leur stratégie.

### Activité complémentaire

Demandez aux élèves de faire des recherches sur des conflits internationaux (dans le passé et le présent) et décrivez les processus de négociation. Qui était impliqué dans la négociation ? Combien de temps a-t-elle duré ? Quels en ont été les résultats ? La négociation a-t-elle abouti à une paix durable ? Les exemples peuvent être l'Irlande du Nord, Aceh en Indonésie, le Cachemire, le conflit israélo-palestinien, le Soudan, les Balkans, etc.

6. Préparation : demandez aux propriétaires de l'atelier de carrosserie de se regrouper d'un côté de la salle et aux propriétaires de l'atelier de mécanique de se regrouper de l'autre côté. Distribuez la fiche d'exercice *Préparation de la négociation* et demandez-leur de travailler ensemble pour la compléter.
7. Demandez à tous les élèves de se regrouper de nouveau par deux et de commencer leur négociation. Accordez-leur 20 minutes pour négocier.
8. Menez une discussion en classe entière en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ Quels ont été les résultats de vos négociations ?
  - ◆ Quelles stratégies avez-vous utilisées ?
  - ◆ Quelles difficultés avez-vous rencontrées lors de la négociation ?
  - ◆ Comment avez-vous réussi à passer des positions aux intérêts ?
  - ◆ Qu'avez-vous appris du jeu de rôles qui pourrait vous aider dans vos négociations futures ?

**Remarque :** ce jeu de rôles situé au Kosovo est un exemple de conflit interpersonnel survenant dans le cadre d'un conflit à plus grande échelle.

### Évaluation :

Fiches d'exercice complétées et conversations en petits groupes / classe entière

## Leçon 2.8 FICHE D'EXERCICE : ANALYSER UN CONFLIT

1. Décrivez le conflit en une seule phrase.
2. De quel type de conflit s'agit-il ? (interne, interpersonnel)
3. **DIFFÉRENDS** : quelles sont les sources du conflit ? (par ex. ressources, valeurs, besoins)
4. **PARTIES** : combien de parties (personnes ou groupes différents) sont impliquées dans le conflit ? Énumérez-les.
5. **RELATION** : décrivez la relation existante entre les différentes parties.
6. **HISTORIQUE** : quel est l'historique du conflit ? Depuis quand dure-t-il ? Est-il récurrent ? Quelle est sa gravité ?
7. **STYLES** : quelle est l'attitude actuelle des parties face au conflit ?
8. **GESTION** : que peuvent faire les parties pour mettre fin au conflit ?

## Leçon 2.8 DOCUMENT : SCÉNARIO DU CONCOURS POUR OBTENIR UN CONTRAT AUPRÈS DE LA MINUK AU KOSOVO

### Contexte :

Nous nous trouvons au Kosovo en 2002. L'état lamentable des routes et l'arrivée massive d'émigrés revenant d'Europe de l'Est après la guerre ont entraîné la présence de milliers de voitures abandonnées éparpillées le long des autoroutes.

Même si l'économie amorce sa relance, les agriculteurs se rendant au marché et les autres habitants ont du mal à se frayer un passage entre les carcasses déformées. Ces épaves ralentissent les efforts de nombreux acteurs de la reconstruction. La mission des Nations Unies au Kosovo (MINUK) a décidé de passer un contrat pour le nettoyage des carcasses de voiture. Un atelier de carrosserie souhaite et a besoin de ce contrat, de même qu'un atelier de réparation de moteurs. Les deux propriétaires des ateliers se retrouvent dans le bureau de la MINUK au moment de soumettre leur offre pour le contrat.

## Leçon 2.8 DOCUMENT : JEU DE RÔLES DU CONCOURS POUR OBTENIR UN CONTRAT AUPRÈS DE LA MINUK AU KOSOVO

**Professionnel de l'atelier de carrosserie :** vous êtes le propriétaire d'un atelier de carrosserie. Vous avez cinq enfants et une femme à nourrir. De nombreuses voitures ont été endommagées lors de la guerre. Vous pouvez redresser les portes et les pare-chocs de la plupart des véhicules, mais certaines des carrosseries ne peuvent pas être réparées telles quelles et vous avez besoin de commander des pièces détachées auprès du fabricant européen. Il ne vous est pas possible de satisfaire de nombreuses commandes du fait de la difficulté d'obtenir ces pièces. Les besoins de votre famille ne font que grandir.

Vous avez appris que les Nations Unies avaient lancé un appel d'offres pour enlever les voitures accidentées et abandonnées. Cela serait pour vous l'occasion de récupérer un grand nombre des pièces qui vous manquent. Vous avez décidé de vous rendre aujourd'hui au bureau de la MINUK et de soumettre votre offre pour obtenir le contrat. Vous avez appris qu'une autre personne de votre région allait elle aussi soumettre une offre. Vous la reconnaissez dès qu'elle entre dans la salle d'attente. Vous aimeriez pouvoir la dissuader de faire son offre ou lui expliquer que les besoins de votre famille sont très importants, mais vous êtes trop fier. Lorsqu'elle vient s'asseoir à côté de vous, vous décidez d'essayer de négocier et de trouver une sorte d'entente avec cette personne.

---

**Professionnel de l'atelier de mécanique :** vous êtes propriétaire d'un atelier de réparation. Après la guerre, de nombreuses voitures doivent être réparées, mais il est impossible de trouver des pièces détachées sur place. Vous ne pouvez en réparer que quelques-unes et devez pour le reste acheter de nouvelles pièces auprès des fabricants européens. Vous êtes dans l'incapacité d'honorer les commandes en attente. Vous avez des parents âgés à charge et une famille à nourrir.

Vous avez appris que les Nations Unies avaient lancé un appel d'offres pour enlever les voitures accidentées et abandonnées dans votre région. Cela serait pour vous l'occasion de récupérer un grand nombre des pièces détachées qui vous manquent. Vous avez décidé de vous rendre aujourd'hui au bureau de la MINUK et de soumettre votre offre pour obtenir le contrat. Vous avez appris qu'une autre personne de votre région allait elle aussi soumettre une offre. Vous la reconnaissez dès qu'elle entre dans la salle d'attente. Vous aimeriez pouvoir la dissuader de faire son offre ou lui expliquer que les besoins de votre famille sont très importants, mais vous êtes trop fier. Lorsqu'elle vient s'asseoir à côté de vous, vous décidez d'essayer de négocier et de trouver une sorte d'entente avec cette personne.

## Leçon 2.8 FICHE DE TRAVAIL : PRÉPARATION DE LA NÉGOCIATION

**Instructions :** pour préparer votre négociation, répondez aux questions ci-dessous :

Quel est votre objectif de négociation ?

Quels sont les principaux enjeux à vos yeux ?

Quelle est votre position ? Quels sont vos intérêts ?

Quels compromis êtes-vous prêt à faire ? Lesquels ne ferez-vous pas en tout état de cause ?

Quelle stratégie ou style de conflit utiliserez-vous comme approche pour la négociation ? Comment pourrait réagir l'autre partie si vous approchez la négociation de cette manière, et comment réagirez-vous ?

# Leçon 2.9

## Médiation de conflits



### Justification

La médiation est utilisée en tant que méthode efficace pour résoudre les désaccords dans de nombreux contextes, qu'il s'agisse de disputes de voisinage ou de conflits entre États. La formation en médiation fournit aux élèves les compétences et les processus qui leur permettront d'aider d'autres personnes à assumer la responsabilité de résoudre leurs conflits. Dans cette leçon, les élèves apprendront ce qu'est le rôle de médiateur en tant que tiers et commenceront à mettre en pratique leurs compétences pour aider les parties à négocier des solutions en vue de mettre fin à leur conflit.

### Objectifs

1. Comprendre le rôle du médiateur dans la résolution de conflits.
2. Identifier les compétences et les processus de base utilisés par les médiateurs efficaces.
3. Acquérir les compétences de base de la médiation et mettre en œuvre les processus de médiation.

### Normes

- ◆ Le développement individuel et l'identité
- ◆ Le pouvoir, l'autorité et la gouvernance

**Durée :** 120 minutes

### Matériel

- Document *Le processus de médiation*
- Document *Instructions pour le médiateur*
- Fiche d'exercice *Préparation des rôles à l'intention des parties en conflit*
- Document *Rôles de la médiation de conflits*
- Grandes fiches
- Feutres
- Feuilles pour tableau de conférence ou tableau blanc



30 minutes

## Partie 1

### Procédures

#### Introduction (15 minutes)

1. Distribuez une grande fiche à chaque élève. Demandez aux élèves d'écrire « stratégies » sur un côté de la fiche et « compétences » sur l'autre côté.
2. Demandez aux élèves de réfléchir à une situation de leur vie au cours de laquelle deux personnes ou groupes étaient en désaccord, et où ils ont essayé d'aider les parties à résoudre leur conflit. Par exemple, ils ont peut-être essayé de régler une dispute entre amis qui n'arrivaient pas à se mettre d'accord sur quel film voir, entre frères et sœurs voulant s'asseoir à l'avant de la voiture ou entre de jeunes enfants qui se disputent un jouet. S'ils ne se souviennent pas d'une telle situation, ils peuvent penser à une situation au cours de laquelle quelqu'un d'autre a essayé de résoudre un désaccord. Demandez-leur de répondre aux questions suivantes :
  - ◆ Qu'avez-vous fait pour aider à résoudre le conflit ?
  - ◆ Quel a été le résultat ?
3. Demandez aux élèves d'inscrire dans la rubrique des stratégies les actions particulières qu'ils ont réalisées pour aider à résoudre le conflit. Par exemple, ont-ils posé des questions sur ce que les parties souhaitaient ? Est-ce qu'ils ont essayé de trouver une solution pour les parties ? Les ont-ils aidés à trouver ensemble, grâce au brainstorming, des options pour résoudre le désaccord ?
4. Demandez aux élèves d'inscrire dans la rubrique des compétences celles qu'ils ont utilisées pour aider à résoudre le conflit. Rappelez-leur la possibilité d'utiliser des compétences qu'ils ont mises en pratique dans les leçons précédentes : communication non verbale, écoute active, résolution des problèmes et négociation.
5. Tracez deux colonnes au tableau avec les stratégies d'un côté et les compétences de l'autre, séparées par une ligne verticale, et demandez aux élèves de donner leurs réponses. Notez les stratégies et les compétences au tableau.
6. Indiquez aux élèves que dans cette leçon, ils vont examiner les compétences nécessaires pour devenir un médiateur efficace et que bon nombre des stratégies et des compétences qu'ils ont identifiées peuvent s'appliquer non seulement au niveau interpersonnel, mais aussi à la gestion de conflits aux niveaux national et international.

#### Qu'est que la médiation ? (15 minutes)

1. Demandez aux élèves de proposer une définition de la médiation. Notez les réponses au tableau. Écrivez la définition suivante au tableau (extraite de la terminologie relative à la paix de l'USIP) et demandez à un élève de la lire à haute voix.
 

*La médiation est un mode de négociation au cours de laquelle une tierce personne acceptable par les parties en conflit aide ces dernières à trouver une solution qu'elles ne peuvent pas trouver seules.*
2. Demandez si quelqu'un a des questions à propos de cette définition. Clarifiez les éléments de la définition. Par exemple, « tierce personne » se rapporte à une personne qui n'est pas impliquée dans le conflit ou extérieure au conflit.
3. Notez que les médiateurs essaient d'être impartiaux, mais que le fait d'être impartial ne signifie pas qu'on n'a pas d'avis. Tout le monde a un avis. Cependant, le médiateur ne doit pas donner le sien ou imposer son jugement sur la situation, afin que les parties participent équitablement au processus de médiation et trouvent un accord par elles-mêmes. La plupart des médiateurs sont volontaires, ce qui signifie que tous, y compris le médiateur, ont la possibilité de quitter le processus à tout moment. Dans un contexte interpersonnel, la médiation est confidentielle, mais dans un contexte international, ce n'est pas toujours le cas. Un médiateur peut décider de faire appel aux médias pour faire pression sur les parties en conflit.



4. Menez une discussion en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ En quoi la médiation est-elle différente de la négociation ? (Soulignez que la négociation implique deux parties ou plus qui sont en conversation directe les unes avec les autres, alors que la médiation est menée par un tiers qui aide les parties en conflit à comprendre leurs différends mutuels et à négocier des solutions à leur conflit.)
  - ◆ Examinez la liste des compétences et des stratégies dressée au tableau en début du cours. Y a-t-il des stratégies qui pourraient ne pas convenir au rôle de médiateur ? Pourquoi ? Par exemple, résoudre le problème pour les deux parties, au lieu de leur laisser tirer leurs propres conclusions. Barrez les stratégies qui ne conviennent pas à la médiation.
  - ◆ Y a-t-il des compétences et des stratégies à ajouter à la liste ? Par exemple, dans les compétences : rester impartial, faciliter le dialogue. Indiquez aux élèves qu'ils vont apprendre d'autres stratégies au fur et à mesure qu'ils examineront le processus de médiation plus tard dans la leçon.
  - ◆ Quand la médiation peut-elle être une manière appropriée et efficace de résoudre des conflits entre des personnes ?

## Partie 2



90 minutes

### Processus et compétences de la médiation (40 minutes)

1. Indiquez à la classe : « Maintenant que nous avons compris la définition et l'utilisation appropriée de la médiation pour résoudre des conflits, nous allons examiner les étapes nécessaires pour aider les parties pendant le processus de médiation ». Distribuez le document *Le processus de médiation*. En fonction du niveau de votre groupe, vous choisirez peut-être de modifier ou de simplifier le document.
2. Examinez chacune des étapes de la médiation avec la classe. Insistez particulièrement sur les étapes 2 et 3 : l'une des compétences les plus importantes du médiateur est la capacité à faire en sorte que les parties se sentent écoutées et comprises en leur renvoyant les sentiments qu'elles expriment et en recadrant la conversation pour que les déclarations de positions deviennent celles des intérêts.
3. Rappelez-leur que les positions sont ce que les parties disent souhaiter ou ne pas souhaiter. Les positions peuvent être factuelles, mais déclarées avec beaucoup d'émotion. Il peut être utile de séparer les faits des émotions. Il est aussi important que le médiateur vérifie les faits. Par exemple, « Je ne supporte pas quand il écoute de la musique trop fort. Je veux qu'il parte », ou « C'est une menteuse. Je ne veux plus lui parler ». Les intérêts sont sous-jacents et peuvent souvent être compris en posant la question « pourquoi » ? Dans la première situation, l'intérêt pourrait être le souhait de pouvoir étudier dans le calme. Dans le deuxième cas, l'intérêt pourrait être un besoin de confiance.

**Remarque :** il existe plusieurs types d'intérêts différents : substantiels, qui concernent par exemple la terre ; procéduraux, qui concernent par exemple la justice ou le processus de rapatriement ; et relationnels, qui concernent par exemple la reconnaissance de griefs. Les élèves n'ont pas besoin d'identifier les types d'intérêts, mais il peut être utile que l'enseignant les identifie pour aider les élèves à déterminer les intérêts.

### Jeux de rôles (50 minutes)

1. Répartissez la classe en groupes de trois ou quatre. Demandez à chaque groupe de choisir un médiateur (ou deux co-médiateurs s'il s'agit d'un groupe de quatre) et deux parties en conflit. S'il est possible de déplacer les sièges, demandez-leur de placer trois chaises à l'avant de la salle pour former un triangle, les deux parties en conflit assises côte à côte et faisant face au médiateur. Distribuez à chaque groupe les rôles du document *Rôles de la médiation de conflits*. Il n'y a pas de contexte séparé à lire pour le scénario, car chaque rôle définit le conflit.
2. Demandez aux élèves de se rassembler en fonction des rôles (tous les médiateurs ensemble, toutes les parties 1 ensemble et toutes les parties 2 ensemble) et de consacrer dix minutes à préparer la médiation. Distribuez aux médiateurs la fiche d'exercice *Instructions pour le médiateur*, qu'ils doivent utiliser pendant la médiation. Ils peuvent également utiliser le document *Le processus de médiation* pour préparer leur médiation. Distribuez la fiche d'exercice *Préparation des rôles à l'intention des parties en conflit* aux parties 1 et 2.

**Activité complémentaire 1**

Visionnez la vidéo témoin de l'USIP de George Mitchell à l'adresse [www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org) (disponible uniquement en anglais). D'après les commentaires de Mitchell, demandez aux élèves d'identifier les éléments du processus de médiation et les compétences qui ont été utilisées.

3. Demandez aux élèves de retourner auprès de leur groupe de médiation (de trois ou quatre personnes) et accordez-leur 20 minutes pour effectuer la médiation.
4. Une fois qu'ils auront joué leur scénario, demandez aux élèves de répondre aux questions suivantes dans leur groupe. Vous pouvez écrire les points de discussion au tableau pour servir de guide.
  - a. Médiateur : que pensez-vous avoir mené à bien pendant la médiation ? Avez-vous des questions à l'intention des parties ? Qu'est-ce qui, selon vous, a été le plus difficile ou compliqué ? Qu'est-ce que vous feriez différemment la prochaine fois ?
  - b. Parties : indiquez au médiateur ce qu'il a fait qui a bien fonctionné. Soyez précis en faisant référence à des comportements, à des mots ou au langage corporel. Comment le médiateur a-t-il géré le processus ? Qu'auriez-vous fait ou tenté de faire différemment ? Qu'est-ce qui, selon vous, aurait été plus efficace ?
5. Lancez une discussion de groupe :
  - ◆ Quel a été le résultat final de votre médiation ? Avez-vous pu proposer des solutions ? Si ce n'est pas le cas, quelles auraient pu être les solutions possibles d'après vous ?
  - ◆ Quels positions, intérêts et sujets avez-vous identifiés ?
  - ◆ Qu'est-ce qui vous a semblé facile dans votre rôle de médiateur ?
  - ◆ Qu'est-ce qui vous a semblé difficile dans votre rôle de médiateur ?
  - ◆ Aux parties en conflit : comment avez-vous ressenti la présence d'un médiateur pour gérer votre désaccord ?
  - ◆ Quelles sont, selon vous, les compétences que vous détenez déjà et qui sont utiles pour la médiation ? Quelles sont, selon vous, les compétences que vous devez approfondir ?
  - ◆ Comment l'acquisition de compétences de médiation peut-elle vous aider dans votre travail quotidien de *peacebuilder* ?
  - ◆ En quoi la médiation serait-elle plus difficile si elle concernait un conflit international impliquant des pays belligérants ? Quels obstacles le médiateur serait-il susceptible de rencontrer ?

**Évaluation :**

Fiches d'exercice complétées et participation aux travaux en petits groupes et aux conversations en groupes élargis

## Leçon 2.9 DOCUMENT : LE PROCESSUS DE MÉDIATION

Vous trouverez ci-dessous le processus de base d'une médiation formelle en cinq étapes, sachant que les éléments de ces étapes peuvent être utilisés pour la médiation de divers désaccords.

### Orientation

Le médiateur explique le processus de médiation et instaure un climat de confiance et une compréhension mutuelle entre les parties.

- ◆ Expliquez les 5 étapes du processus de médiation aux parties.
- ◆ Définissez les règles de base (*par exemple, interdiction de crier, de jurer, d'établir un contact physique, les personnes ne parlent pas en même temps*).
- ◆ Démarrez la séance de dialogue.

« Je vais consacrer quelques minutes à l'explication du processus de médiation et de mon rôle dans ce processus pour m'assurer que vous l'avez tous compris ».

1. *Dans ce processus, je suis impartial. Mon travail consiste à écouter, poser des questions, et à clarifier ce qui est important. Dans ce cas, je ne donnerai pas de conseils, je ne déciderai pas de qui a raison et qui a tort, et je ne prendrai pas parti. En tant que médiateur dans ce processus, je respecte la confidentialité, sauf en cas d'injures ou de menaces de violence. Cette médiation est volontaire. Nous sommes tous ici de notre plein gré et pouvons mettre fin au processus à tout moment.*
2. *Je vais vous expliquer le processus (c'est ce que je fais maintenant).*
3. *Vous me parlerez tous deux du conflit et je vous poserai des questions pour éclaircir certains points.*
4. *Nous définirons un résultat positif en identifiant des critères qui nous permettront d'évaluer les solutions possibles.*
5. *Vous chercherez tous des solutions créatives.*
6. *Vous évaluerez les diverses solutions afin de déterminer celles qui répondent aux critères que nous avons définis.*
7. *Lorsque vous trouverez des terrains d'entente, nous pourrons les écrire et tout le monde signera le document et en recevra un exemplaire.*

### 1. Explorer les intérêts (narration) :

Le médiateur invite chaque partie à parler à tour de rôle du conflit dans ses propres termes (raconter leur histoire), pose des questions à des fins de clarification et paraphrase les sentiments et les différends exprimés par les parties pour s'assurer d'avoir bien compris. Le but est ici d'identifier les intérêts pour que les parties se sentent écoutées.

« À présent, je vous demanderai à tous les deux de parler des différends qui vous ont amené à la médiation. Ensuite, je m'assurerai d'avoir bien compris ce que chacun de vous a dit. Je poserai des questions pour mieux comprendre ce dont vous souhaitez discuter lors de la médiation. Qui veut commencer ? »

### 2. Marquer des repères pour réussir (passer des déclarations d'intérêt négatives aux déclarations positives)

Le médiateur doit reconnaître les positions, admettre les émotions et les griefs, puis recadrer l'intérêt. Il reformule les déclarations des parties, depuis les accusations ou les préoccupations jusqu'aux déclarations d'intérêt. Ces intérêts peuvent servir de critères pour évaluer les différentes options permettant de résoudre le conflit. Au cours de ce processus, le rôle du médiateur consiste à trouver des critères qui permettront d'aboutir à un compromis.

#### Exemple 1

Partie : Accepteriez-vous de jouer à côté de cette décharge d'ordures ?

Médiateur : Il semblerait que vous soyez préoccupé par votre sécurité.

Critères : Toute solution à ce problème doit garantir votre sécurité.

## Exemple 2

Partie 1 à partie 2 : Je perds mon temps. Vous aviez décidé ce que vous alliez faire avant même de venir ici.

Médiateur : Il semblerait que vous souhaitiez vous assurer que votre avis est bien pris en compte lorsque nous vous le demandons.

Critères : le processus mis en place pour trouver une solution doit inclure tous les avis exprimés. L'accord doit refléter les avis de toutes les parties.

## 3. Trouver des alternatives (brainstorming)

Une fois les différends identifiés et les critères de réussite définis (dans l'exemple 1, toute solution à ce problème doit garantir votre sécurité), le médiateur peut aider les parties à trouver le plus de scénarios possibles grâce au brainstorming, en encourageant la créativité.

*« Nous passons désormais à la phase de résolution des problèmes. Alors qu'auparavant vous étiez préoccupés par des événements du passé, nous allons à présent, pendant le reste de la médiation, essayer de trouver des solutions pour l'avenir. En partant du problème \_\_\_\_\_, que pourriez-vous faire pour résoudre ce conflit ? Soyez créatifs et réfléchissez à ce que vous pourriez faire personnellement. Je vais tout consigner par écrit. Veuillez ne pas critiquer ni éliminer les idées des autres quand vous les entendez. Vous aurez l'occasion de les évaluer pour trouver un accord plus tard. »*

- ◆ Rassemblez toutes les idées (brainstorming) et dressez la liste des solutions possibles. Rédigez-les comme des actions éventuelles, en utilisant des verbes et des noms. Par exemple : Conflit personnel : Samuel commencera un travail à temps partiel. Conflit entre deux États : le Nord et le Sud se partageront le pouvoir au sein du gouvernement.
- ◆ Encouragez les parties à réfléchir à des solutions qui amélioreront et définiront leurs futures relations. *« Vous avez tous deux indiqué que vous aviez besoin de \_\_\_\_\_. Que pouvez-vous faire ensemble pour l'obtenir ? »* Après avoir consigné toutes les solutions possibles par écrit, sujet par sujet, demandez aux parties d'identifier quelles sont les solutions sur lesquelles elles peuvent toutes les deux se mettre d'accord et de les encercler dans la liste.

## 4. Évaluer et sélectionner les alternatives

Le médiateur cherche alors les intérêts communs et aide les parties à négocier les solutions qu'elles sont prêtes à accepter. Par exemple, dans le cas de l'heure de rentrée : *Josh reviendra à la maison avant 22 h durant la semaine. Sa mère lui prêtera sa voiture en fin de semaine pour rentrer après ses soirées.*

## 5. Tester et rédiger l'accord

Lorsque les parties auront identifié des terrains d'entente, le médiateur passera à la phase suivante : la rédaction d'un accord formel que les parties signeront. Pour cela, le médiateur doit s'assurer que les termes de l'accord sont spécifiques et réalistes et satisfont certains des intérêts de toutes les parties. Il est important de ne pas oublier cependant que les accords les plus durables sont ceux où toutes les parties font des compromis.

*« À présent, nous allons reprendre les points sur lesquels vous êtes d'accord et les consigner par écrit pour que vous puissiez les signer si vous le souhaitez. »*

## Leçon 2.9 DOCUMENT : INSTRUCTIONS POUR LE MÉDIATEUR

### Médiateur :

**Conflit :** vous allez assumer le rôle de médiateur dans un conflit entre deux colocataires. La partie A, Rachel/Richard, et la partie B, Natalie/Nathan sont des colocataires qui ne s'entendent pas. Ils veulent tous deux changer d'appartement ou de colocataire, mais cela n'est pas possible, car il n'y a aucune place disponible sur le campus.

**Instructions :** démarrez la médiation avec l'introduction suivante. Écoutez ensuite le point de vue de chaque partie en utilisant les compétences d'écoute active pour identifier leurs sentiments, leurs valeurs et les sujets qui doivent être résolus au cours de la médiation. Veillez à ce que chaque partie ait le sentiment d'avoir été écoutée et comprise.

« Je vais consacrer quelques minutes à l'explication du processus de médiation et de mon rôle dans ce processus pour m'assurer que vous l'avez tous compris ».

1. Dans ce processus, je suis impartial. Mon travail consiste à écouter, poser des questions, et à clarifier ce qui est important. Dans ce cas, je ne donnerai pas de conseils, je ne déciderai pas de qui a raison et qui a tort, et je ne prendrai pas parti. En tant que médiateur dans ce processus, je respecte la confidentialité, sauf en cas d'injures ou de menaces de violence. Cette médiation est volontaire. Nous sommes tous ici de notre plein gré et pouvons mettre fin au processus à tout moment.
2. Je vais vous expliquer le processus (c'est ce que je fais maintenant).
3. Vous me parlerez tous deux du conflit et je vous poserai des questions pour éclaircir certains points.
4. Nous définirons un résultat positif en identifiant des critères qui nous permettront d'évaluer les solutions possibles.
5. Vous chercherez tous des solutions créatives.
6. Vous évalueriez les diverses solutions afin de déterminer celles qui répondent aux critères que nous avons définis.
7. Lorsque vous trouverez des terrains d'entente, nous pourrions les écrire et tout le monde signera le document et en recevra un exemplaire.

« À présent, je vous demanderai à tous les deux de parler des problèmes qui vous ont amené à la médiation. Ensuite, je m'assurerai d'avoir bien compris ce que chacun de vous a dit. Je poserai des questions pour mieux comprendre ce dont vous souhaitez discuter lors de la médiation. Qui veut commencer ? »

Faites attention à ce que chaque partie puisse donner son point de vue sans être interrompue. Puis, à l'aide du tableau de reformulation, cherchez à comprendre leurs points de vue en paraphrasant les propos de chacun et en posant des questions pour clarifier leurs sentiments et définir les intérêts qui vous aideront à déterminer leurs intérêts qui vous permettront de déterminer les problèmes à résoudre.

## Leçon 2.9 FICHE D'EXERCICE : PRÉPARATION DES RÔLES À L'INTENTION DES PARTIES À UN CONFLIT

**Instructions :** pour préparer votre négociation, répondez aux questions ci-dessous :

Quel est l'objectif de votre médiation ? Qu'espérez-vous qu'il se produise ?

Quels sont les principaux enjeux à vos yeux ?

Quelle est votre position ? Quels sont vos intérêts ?

Quels compromis êtes-vous prêt à faire ? Lesquels ne ferez-vous pas en tout état de cause ?

Quelle stratégie ou style de conflit utiliserez-vous lors de votre approche de la médiation ?

## Leçon 2.9 DOCUMENT : RÔLES DE LA MÉDIATION DE CONFLITS

### Partie 1 : Rachel/Richard

Vous êtes étudiant et habitez en Allemagne dans le cadre d'un échange universitaire. Votre colocataire est aussi un étudiant du programme d'échange. Vous vivez tous les deux dans un appartement pour étudiants comprenant deux chambres, un petit séjour, une salle de bain et une cuisine. Vous n'êtes pas du tout content de la situation actuelle. Vous avez du mal à étudier parce que votre colocataire écoute de la musique très fort et tard la nuit. Vous lui avez demandé d'arrêter, mais il ne semble pas entendre votre demande. Il aime aussi inviter des amis, mais vous, vous souhaitez protéger votre vie privée. Vous voulez trouver un nouvel appartement, mais l'université vous dit qu'il n'y a pas de place. Elle vous conseille de vous adresser au bureau du conseiller et de trouver un médiateur qui vous aidera à résoudre vos problèmes. Vous acceptez à reculons. Vous voulez que votre colocataire baisse le volume de sa musique et respecte votre vie privée.

---

### Partie 2 : Natalie/Nathan

Vous êtes étudiant et habitez en Allemagne dans le cadre d'un échange universitaire. Votre colocataire est aussi un étudiant du programme d'échange. Vous vivez tous les deux dans un appartement pour étudiants comprenant deux chambres, un petit séjour, une salle de bain et une cuisine. Vous n'êtes pas du tout content de la situation actuelle. Votre colocataire est très désordonné et laisse traîner ses affaires partout. Il y a un tel désordre dans la cuisine après son repas que vous avez commencé à être envahis par des bestioles. Il aime avoir la télévision allumée à toute heure pour entendre parler allemand, mais ça vous rend fou, surtout parce que vous, vous aimez écouter de la musique. Vous souhaitez trouver un nouvel appartement, mais l'université vous dit qu'il n'y a pas de place. Elle vous conseille de vous adresser au bureau du conseiller et de trouver un médiateur qui vous aidera à résoudre vos problèmes. Vous acceptez à reculons. Vous voulez que votre colocataire soit plus attentif au fait qu'il partage l'appartement avec quelqu'un d'autre et prenne davantage soin des espaces communs.

---

### Partie 3 : Boris, le médiateur

Vous êtes un étudiant en troisième année dans une université allemande. Vous jouez le rôle de médiateur dans le bureau du conseiller depuis deux ans et vous aimez aider les autres à résoudre leurs problèmes. Vous aimez les aider à comprendre les intérêts sous-jacents et à trouver des solutions créatives lorsque la situation semble être au point mort. Vous pensez que chaque conflit peut trouver une fin heureuse.

On vous a demandé de jouer le rôle de médiateur entre deux colocataires qui sont nouveaux dans votre université et qui veulent arrêter de vivre ensemble après seulement deux mois.





# Leçon 2.10

## Pratiques de médiation avancées



### Justification

Les compétences nécessaires pour effectuer la médiation de conflits interpersonnels sont très semblables à celles nécessaires pour la médiation entre groupes et entre/au sein de pays. Dans cette leçon, les élèves participent à un grand jeu de rôles impliquant un conflit entre des pays, ce qui leur permettra d'appliquer les compétences enseignées jusqu'à présent dans la boîte à outils.

### Objectif

1. Comprendre comment les mêmes compétences peuvent s'appliquer à différents niveaux de conflits.
2. Appliquer les compétences de gestion des conflits enseignées jusqu'à présent dans la boîte à outils dans un contexte de médiation.

### Normes

- ◆ Le développement individuel et l'identité
- ◆ Le pouvoir, l'autorité et la gouvernance

**Durée :** 90 minutes

### Matériel

- Document *Scénario — L'avenir des girafes*
- Document *Rôles — L'avenir des girafes*
- Document *Préparation des rôles à l'intention des parties en conflit*
- Fiche d'exercice *Analyser un conflit*
- Document *Le processus de médiation* (facultatif pour révision)
- Document *Instructions pour le médiateur*



90 minutes

### Activité complémentaire 1

Demandez aux élèves de faire des recherches sur des processus de médiation internationale d'actualité, par ex. le conflit israélo-palestinien ou le conflit de Mindanao aux Philippines. Demandez-leur de compléter une fiche d'exercice *Analyser un conflit* et d'identifier depuis quand le processus est en cours, quels sont les obstacles rencontrés par les médiateurs et où en est le processus actuellement. Demandez-leur de partager leurs résultats.

## Procédures

1. Expliquez aux élèves qu'ils vont à présent participer à un jeu de rôles complexe qui fait intervenir l'ensemble de la classe. Distribuez les documents *Scénario — L'avenir des girafes* et *Rôles — L'avenir des girafes*. Il y a onze rôles, y compris celui de médiateur, ce qui fait que plusieurs élèves auront le même rôle (les personnes affectées à chaque rôle forment leur propre groupe de travail). (5 minutes)
2. Demandez aux élèves de se regrouper par rôles et distribuez-leur la fiche d'exercice *Analyser un conflit*. Attribuez un élément différent de la fiche d'exercice *Analyser un conflit* à chaque groupe (plusieurs groupes auront le même élément, étant donné qu'il y a onze groupes de rôles et seulement huit éléments dans l'analyse de conflit). Pour gagner du temps, vous pouvez distribuer le scénario et demander aux élèves de compléter la fiche d'exercice *Analyser un conflit* la veille à la maison. (15 minutes)
3. Demandez à chaque groupe de partager ses réponses. (10 minutes)
4. Distribuez une fiche d'exercice *Préparation des rôles* à chaque groupe, qu'il devront compléter en fonction de leur rôle. Au sein des groupes de rôles, demandez à chaque groupe de sélectionner un porte-parole qui participera à la réunion plénière de médiation. Donnez aux médiateurs le document *Instructions pour le médiateur* qui les aidera à se préparer à la médiation. Vous aurez peut-être besoin d'orienter un peu les médiateurs pour les aider à se préparer. (15 minutes)
5. Annoncez le début du processus de médiation. Vous pouvez demander à chaque porte-parole de venir à la table avec le principal médiateur (ou deux principaux médiateurs). Demandez au médiateur de diriger une discussion au cours de laquelle chaque groupe se présentera et indiquera sa position/son intérêt. À ce stade, les axes du conflit devraient devenir plus clairs. Le médiateur pourra alors décider quelle question il va aborder en premier pour amener le groupe à proposer des solutions créatives qui satisferont les intérêts des parties. (30 minutes)
6. Menez une discussion en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes : (15 minutes)
  - ◆ Quelles sont les difficultés auxquelles vous avez été confronté au moment d'essayer de trouver une solution ?
  - ◆ Quelles stratégies ont-été utilisées dans les différents rôles ?
  - ◆ Quels objectifs ont orienté les discussions et leur résultat ? Une résolution pacifique a-t-elle pu être envisagée, ou les discussions ont-elles reflété des intérêts individuels ?
  - ◆ Pensez-vous que chaque membre du groupe ait joué son rôle ? Y a-t-il eu des membres qui trouvaient rapidement une solution alors que d'autres créaient des obstacles ? Pourquoi ?
  - ◆ Que vous a appris cet exercice sur la médiation ?

### Évaluation :

Fiches d'exercice complétées, jeu de rôles et discussions en classe entière

## Leçon 2.10 DOCUMENT : SCÉNARIO — L'AVENIR DES GIRAFES

Au cours des vingt-cinq dernières années, la direction de la rivière Vernis a changé et entraîné la création de West Gulden, une petite île habitée. À l'origine, les personnes qui vivaient sur l'île étaient des ressortissants du Burstan, mais étant donné que la frontière (la rivière) entre l'Amali et le Burstan a été modifiée, les habitants de l'île sont à présent techniquement des ressortissants d'Amali.

En Amali, la girafe est depuis toujours un symbole sacré qui personnifie la puissance, la beauté et la tranquillité. Les citoyens du Burstan ne partagent cependant pas les mêmes croyances. Ils considèrent que la girafe est un animal répulsif et sale. Dans le passé, les deux pays se sont déjà disputés à cause de leurs croyances différentes.

Jusqu'à récemment, les girafes ont pu vivre en Amali grâce à l'eau apportée par un ruisseau affluent de la rivière Vernis. Malheureusement, le ruisseau est en train de s'assécher et les girafes n'ont plus assez d'eau. Cette situation a provoqué une migration des girafes vers West Gulden. Au fur et à mesure que les girafes se déplacent pour trouver de l'eau, elles endommagent les biens, les cultures et envahissent les aires de jeu et les zones de baignades des enfants. Plus inquiétant encore, c'est que les girafes mangent le Blenko, l'arbre sacré de West Gulden. Les habitants de West Gulden, outrés par la destruction de l'arbre Blenko et le manque d'intérêt dont fait preuve le gouvernement d'Amali pour trouver une solution au problème, font une pétition pour demander à être de nouveau annexés au Burstan.

Actuellement, la relation pacifique entre l'Amali et le Burstan est menacée. L'île de West Gulden et le Burstan ont demandé à une cour internationale de trouver un médiateur impartial pour mener les discussions entre les parties en conflit. La tâche consiste à discuter de la situation et à trouver une solution convenable. Les représentants présents à la réunion incluent des ambassadeurs d'Amali et du Burstan, le maire de West Gulden, le groupe d'action citoyenne de West Gulden, des représentants de la santé publique d'Amali et de West Gulden, le Peuple revendiquant un traitement éthique des girafes (PTE Girafe), l'organisation Sauvons notre Blenko, les leaders religieux de West Gulden et d'Amali ainsi qu'un médiateur.

Le médiateur a organisé une réunion dont l'ordre du jour est de discuter des différends et de trouver une solution convenable pour toutes les parties.

## Leçon 2.10 DOCUMENT : RÔLES — L'AVENIR DES GIRAFES (découper selon les pointillés)

**Ambassadeurs d'Amali** — Vous êtes ici pour trouver un accord convenant à votre propre gouvernement et à la population de West Gulden. Gardez à l'esprit que vous défendez fermement les droits des girafes et êtes plutôt intéressés par une solution qui offre aux girafes un accès à l'eau. Une partie de votre négociation avec la population de West Gulden consistera à communiquer vos sentiments sur ce qui, selon vous, représente une compensation équitable pour les dommages occasionnés par les girafes. Vous considérez aussi que ce problème est une dispute interne qui ne devrait pas sortir des frontières d'Amali. Les avis et suggestions des autres pays sont des interférences à vos yeux.

-----

**Ambassadeurs du Burstan** — Vous êtes ici pour aider à trouver un accord entre la population de West Gulden et le gouvernement d'Amali. La population de West Gulden a sollicité votre aide et votre soutien. Vous soutenez vivement la population de West Gulden, même si elle décide de prendre des mesures pour revenir au sein de votre pays. Vous pensez aussi que les citoyens méritent d'être pleinement indemnisés pour les dommages qu'ils ont subis.

-----

**Maire de West Gulden** — Vous êtes ici pour représenter les citoyens de West Gulden et trouver un accord avec les représentants d'Amali. La situation actuelle des girafes est inacceptable et vous souhaiteriez que les girafes soient immédiatement expulsées. De plus, il est essentiel que le gouvernement d'Amali indemnise les dommages provoqués par les girafes. Les dommages comprennent la destruction des biens, des cultures, des aires de jeux des enfants et, plus important, la destruction de l'arbre Blenko. Vous ne pensez pas que les représentants d'Amali aient prêté une attention suffisante à la situation actuelle. En raison de ce manque de préoccupation, vous pensez que la seule solution consiste à demander l'aide du Burstan et éventuellement réintégrer le pays.

-----

**Groupe d'action citoyenne de West Gulden** — Vous en avez assez du manque d'attention et de préoccupation à l'égard de vos conditions de vie actuelles. Vous pensez que la situation n'est plus tolérable. Quoi qu'il arrive, vous voulez que les girafes soient expulsées de West Gulden et obtenir une indemnisation pour tous les dommages qu'elles ont provoqués, notamment la destruction des biens, des cultures, des aires de jeux des enfants et, plus important, la destruction de l'arbre Blenko. Vous voulez que les citoyens de West Gulden retrouvent l'environnement sain et propre qui était le leur avant l'invasion des girafes. Actuellement, vous organisez une pétition auprès des citoyens de West Gulden et du Burstan en vue d'une réunification avec le Burstan.

-----

**Représentants de la santé publique d'Amali** — Vous trouvez que les conditions actuelles de West Gulden peuvent être contrôlées et sont grandement exagérées. Même si vous êtes d'accord sur le fait que les girafes ont provoqué des dommages sur les biens et les cultures, vous ne trouvez pas la situation aussi désespérée que les habitants de West Gulden et du Burstan l'affirment. Vous pensez que les conditions, qui sont perçues comme étant sales et insalubres, sont temporaires et peuvent être facilement rétablies.

-----

**Représentants de la santé publique de West Gulden et du Burstan** — Vous êtes très préoccupés par les conditions insalubres générées par la migration des girafes. Vous ne pensez pas que la population de West Gulden doive tolérer cet environnement sale. La destruction effrayante provoquée par les girafes va bien au-delà des arbres, cours et jardins. Les girafes laissent des déchets et envahissent les aires de jeux et de baignade des enfants, les rendant dangereuses et inutilisables. Vous exigez une pleine indemnisation des dommages ainsi que des fonds pour nettoyer les zones contaminées.

-----

**Sauvons notre Blenko** — Vous êtes ici pour protéger l'arbre Blenko des girafes nuisibles. Vous voulez que l'arbre Blenko cesse immédiatement d'être la cible de dommages et êtes outragés que la destruction se poursuive. De plus, vous voulez recevoir de l'argent pour rétablir et remplacer les arbres endommagés. Vos préoccupations liées à l'arbre Blenko concernent également les terres qui les entourent et l'avenir. Par exemple, l'ensemble de l'arbre Blenko (depuis l'air qui entoure les arbres jusqu'au sol qui protège les systèmes de racines) doit être protégé. Il est indispensable que vous receviez des garanties du gouvernement d'Amali que la situation actuelle avec les girafes ne se reproduira pas.

**Peuple revendiquant un traitement éthique des girafes (PTE Girafe)** — Vous êtes ici pour protéger les droits de la girafe. Vous voulez vous assurer que les girafes ont un accès convenable à de l'eau et assez d'espace pour se déplacer librement. Vous êtes préoccupés parce que la population furieuse de West Gulden risque de blesser les girafes. Bien que vous vouliez montrer votre sympathie à la population de West Gulden, vous êtes davantage affectés par la détresse des girafes. Il ne faut pas oublier que la girafe est sacrée en Amali, et que West Gulden fait à présent partie de ce pays. Quel que soit l'accord trouvé, votre position consiste à protéger la girafe et à subvenir à ses besoins coûte que coûte.

-----

**Leaders religieux d'Amali** — Votre principale préoccupation concerne les droits de la girafe sacrée. On lui doit le plus grand respect et elle doit être protégée pour son statut de symbole sacré. Elle ne doit jamais souffrir d'un manque d'eau ou de nourriture et ne doit jamais être menacée. Il est indispensable que vous soyez assurés par West Gulden et le Burstan que la girafe recevra tout ce dont elle a besoin et qu'elle sera protégée à l'avenir. Vous comprenez la situation de West Gulden et souhaitez trouver une solution, même si vous pensez que les droits de la girafe doivent passer avant tout.

-----

**Leaders religieux de West Gulden et du Burstan** — Votre principale préoccupation est la protection et la conservation générales de l'arbre sacré Blenko. Vous voulez que cet arbre cesse immédiatement d'être endommagé. L'environnement de l'arbre Blenko doit aussi être protégé. Par exemple, l'air doit rester propre et le sol dépourvu de polluants qui risquent d'endommager son système ancien de racines. Vous souhaitez vraiment trouver une solution à la situation actuelle, mais pas au détriment des arbres Blenko. Il est indispensable d'obtenir des garanties du gouvernement d'Amali afin que les conditions actuelles ne se reproduisent plus.

-----

**Médiateur** — Vous avez été invité pour aider les parties en conflit à trouver une solution pacifique qui convienne à toutes les parties impliquées. Votre tâche consiste à identifier les intérêts des participants, ce qui vous aidera à définir les thèmes/sujets qui doivent être abordés. Lorsque vous aurez identifié les thèmes, vous aiderez les parties à trouver des terrains d'entente et à collaborer pour trouver des solutions créatives qui satisferont tout le monde. Veillez à utiliser l'écoute active et à ce que les parties se parlent de manière respectueuse.

## Leçon 2.10 FICHE D'EXERCICE : PRÉPARATION DES RÔLES À L'INTENTION DES PARTIES EN CONFLIT — L'AVENIR DES GIRAFES

**Instructions** : afin de vous préparer à la médiation, répondez aux questions ci-dessous.

Quel est votre objectif dans le processus ?

Quels sont les principaux enjeux à vos yeux ?

Quelle est votre position ? Quels sont vos intérêts ?

Quels compromis êtes-vous prêt à faire ? Lesquels ne ferez-vous pas en tout état de cause ?

Quelle stratégie ou style de conflit utiliserez-vous comme approche pour la médiation ? Comment pourrait réagir l'autre partie si vous approchez la médiation de cette manière, et comment réagirez-vous ?

## Leçon 2.10 FICHE D'EXERCICE : ANALYSER UN CONFLIT

1. Décrivez le conflit en une seule phrase.
2. De quel type de conflit s'agit-il ? (interne, interpersonnel. . .)
3. **DIFFÉRENDS** : quelles sont les sources du conflit ? (par exemple, ressources, valeurs, besoins)
4. **PARTIES** : combien de parties (personnes ou groupes différents) sont impliquées dans le conflit ? Énumérez-les.
5. **RELATION** : décrivez la relation existante entre les différentes parties.
6. **HISTORIQUE** : quel est l'historique du conflit ? Depuis quand dure-t-il ? Est-il récurrent ? Quelle est sa gravité ?
7. **STYLES** : quelle attitude les parties ont-elles actuellement face au conflit ?
8. **GESTION** : que peuvent faire les parties pour mettre fin au conflit ?

## Leçon 2.10 DOCUMENT : LE PROCESSUS DE MÉDIATION

Vous trouverez ci-dessous le processus de base d'une médiation formelle en cinq étapes, sachant que les éléments de ces étapes peuvent être utilisés pour la médiation de divers désaccords.

### Orientation

Le médiateur explique le processus de médiation et instaure un climat de confiance et une compréhension mutuelle entre les parties.

- ◆ Expliquez les 5 étapes du processus de médiation aux parties.
- ◆ Définissez les règles de base (par exemple, interdiction de crier, de jurer, d'établir un contact physique, les personnes ne parlent pas en même temps).
- ◆ Démarrez la séance de dialogue.

« Je vais consacrer quelques minutes à l'explication du processus de médiation et de mon rôle dans ce processus pour m'assurer que vous l'avez tous compris ».

1. Dans ce processus, je suis impartial. Mon travail consiste à écouter, poser des questions, et à clarifier ce qui est important. Dans ce cas, je ne donnerai pas de conseils, je ne déciderai pas de qui a raison et qui a tort, et je ne prendrai pas parti. En tant que médiateur dans ce processus, je respecte la confidentialité, sauf en cas d'injures ou de menaces de violence. Cette médiation est volontaire. Nous sommes tous ici de notre plein gré et pouvons mettre fin au processus à tout moment.
2. Je vais vous expliquer le processus (c'est ce que je fais maintenant).
3. Vous me parlerez tous deux du conflit et je vous poserai des questions pour éclaircir certains points.
4. Nous définirons un résultat positif en identifiant des critères qui nous permettront d'évaluer les solutions possibles.
5. Vous chercherez tous des solutions créatives.
6. Vous évalueriez les diverses solutions afin de déterminer celles qui répondent aux critères que nous avons définis.
7. Lorsque vous trouverez des terrains d'entente, nous pourrions les écrire et tout le monde signera le document et en recevra un exemplaire.

### 1. Explorer les intérêts (narration) :

Le médiateur invite chaque partie à parler à tour de rôle du conflit dans ses propres termes (raconter leur histoire), pose des questions à des fins de clarification et paraphrase les sentiments et les différends exprimés par les parties pour s'assurer d'avoir bien compris. Le but est ici d'identifier les intérêts pour que les parties se sentent écoutées.

« À présent, je vous demanderai à tous les deux de parler des différends qui vous ont amené à la médiation. Ensuite, je m'assurerai d'avoir bien compris ce que chacun de vous a dit. Je poserai des questions pour mieux comprendre ce dont vous souhaitez discuter lors de la médiation. Qui veut commencer ? »

### 2. Marquer des repères pour réussir (passer des déclarations d'intérêt négatives aux déclarations positives)

Le médiateur doit reconnaître les positions, admettre les émotions et les griefs, puis recadrer l'intérêt. Il reformule les déclarations des parties, depuis les accusations ou les préoccupations jusqu'aux déclarations d'intérêt. Ces intérêts peuvent servir de critères pour évaluer les différentes options permettant de résoudre le conflit. Au cours de ce processus, le rôle du médiateur consiste à trouver des critères qui permettront d'aboutir à un compromis.

#### Exemple 1

Partie : accepteriez-vous de jouer à côté de cette décharge d'ordures ?

Médiateur : il semblerait que vous soyez préoccupé par votre sécurité.

Critères : toute solution à ce problème doit garantir la sécurité.

#### Exemple 2

Partie 1 à partie 2 : je perds mon temps. Vous aviez décidé ce que vous alliez faire avant même de venir ici.

Médiateur : il semblerait que vous souhaitiez vous assurer que votre avis est bien pris en compte lorsque nous vous le demandons.

Critères : le processus mis en place pour trouver une solution doit inclure tous les avis exprimés. L'accord doit refléter les avis de toutes les parties.



### 3. Trouver des alternatives (brainstorming)

Une fois les différends identifiés et les critères de réussite définis (dans l'exemple 1, toute solution à ce problème doit garantir votre sécurité), le médiateur peut aider les parties à trouver le plus de scénarios possibles grâce au brainstorming, en encourageant la créativité.

*« Nous passons désormais à la phase de résolution des problèmes. Alors qu'auparavant vous étiez préoccupés par des événements du passé, nous allons à présent, pendant le reste de la médiation, essayer de trouver des solutions pour l'avenir. En partant du problème \_\_\_\_\_, que pourriez-vous faire pour résoudre ce conflit ? Soyez créatifs et réfléchissez à ce que vous pourriez faire personnellement. Je vais tout consigner par écrit. Veuillez ne pas critiquer ni éliminer les idées des autres quand vous les entendrez. Vous aurez l'occasion de les évaluer pour trouver un accord plus tard. »*

- ◆ Rassemblez toutes les idées (brainstorming) et dressez la liste des solutions possibles. Rédigez-les comme des actions éventuelles, en utilisant des verbes et des noms. Par exemple : Conflit personnel : Samuel commencera un travail à temps partiel. Conflit entre deux États : le Nord et le Sud se partageront le pouvoir au sein du gouvernement.
- ◆ Encouragez les parties à réfléchir à des solutions qui amélioreront et définiront leurs futures relations. *« Vous avez tous deux indiqué que vous aviez besoin de \_\_\_\_\_. Que pouvez-vous faire ensemble pour l'obtenir ? »* Après avoir consigné toutes les solutions possibles par écrit, sujet par sujet, demandez aux parties d'identifier quelles sont les solutions sur lesquelles elles peuvent toutes les deux se mettre d'accord et de les encercler dans la liste.

### 4. Évaluer et sélectionner les alternatives

Le médiateur cherche alors les intérêts communs et aide les parties à négocier les solutions qu'elles sont prêtes à accepter. Par exemple, dans le cas de l'heure de rentrée : *Josh reviendra à la maison avant 22 h durant la semaine. Sa mère lui prêtera sa voiture pendant en fin de semaine pour rentrer après ses soirées.*

### 5. Tester et rédiger l'accord

Lorsque les parties auront identifié des terrains d'entente, le médiateur passera à la phase suivante : la rédaction d'un accord formel que les parties signeront. Pour cela, le médiateur doit s'assurer que les termes de l'accord sont spécifiques et réalistes et satisfont certains des intérêts de toutes les parties. Il est important de ne pas oublier cependant que les accords les plus durables sont ceux où toutes les parties font des compromis.

*« À présent, nous allons reprendre les points sur lesquels vous êtes d'accord et les consigner par écrit pour que vous puissiez les signer si vous le souhaitez. »*

## Leçon 2.10 DOCUMENT : INSTRUCTIONS POUR LE MÉDIATEUR

### Médiateur :

**Conflit :** vous allez assumer la médiation d'un conflit entre plusieurs parties ; le conflit concerne plusieurs motifs, notamment des ressources et des valeurs. Votre rôle consiste à aider les parties à trouver une solution qui convienne à tout le monde.

**Instructions :** démarrez la médiation avec l'introduction suivante. Écoutez ensuite le point de vue de chaque partie en utilisant les compétences d'écoute active pour identifier leurs sentiments, leurs valeurs et les sujets qui doivent être résolus au cours de la médiation. Veillez à ce que chaque partie ait le sentiment d'avoir été écoutée et comprise.

*« Je vais consacrer quelques minutes à l'explication du processus de médiation et de mon rôle dans ce processus pour m'assurer que vous l'avez tous compris ».*

1. *Dans ce processus, je suis impartial. Mon travail consiste à écouter, poser des questions, et à clarifier ce qui est important. Dans ce cas, je ne donnerai pas de conseils, je ne déciderai pas de qui a raison et qui a tort, et je ne prendrai pas parti. En tant que médiateur dans ce processus, je respecte la confidentialité, sauf en cas d'injures ou de menaces de violence. Cette médiation est volontaire. Nous sommes tous ici de notre plein gré et pouvons mettre fin au processus à tout moment.*
2. *Je vais vous expliquer le processus (c'est ce que je fais maintenant).*
3. *Vous me parlerez tous deux du conflit et je vous poserai des questions pour éclaircir certains points.*
4. *Nous définirons un résultat positif en identifiant des critères qui nous permettront d'évaluer les solutions possibles.*
5. *Vous chercherez tous des solutions créatives.*
6. *Vous évalueriez les diverses solutions afin de déterminer celles qui répondent aux critères que nous avons définis.*
7. *Lorsque vous trouverez des terrains d'entente, nous pourrons les écrire et tout le monde signera le document et en recevra un exemplaire.*

*« À présent, je vous demanderai à tous les deux de parler des différends qui vous ont amené à la médiation. Ensuite, je m'assurerai d'avoir bien compris ce que chacun de vous a dit. Je poserai des questions pour mieux comprendre ce dont vous souhaitez discuter lors de la médiation. Qui veut commencer ? »*

Faites attention à ce que chaque partie puisse donner son point de vue sans être interrompue. Puis, à l'aide du tableau de reformulation, cherchez à comprendre leurs points de vue en paraphrasant les propos de chacun et en posant des questions pour clarifier leurs sentiments et définir les intérêts qui vous aideront à déterminer leurs intérêts qui vous permettront de déterminer les problèmes à résoudre.

# SECTION 3



## Il existe de nombreuses manières de devenir un *peacebuilder*.

Cette section porte sur les *peacebuilders*. Notre objectif est que les élèves s'identifient à eux et reconnaissent que n'importe qui peut devenir un *peacebuilder*. Les grands *peacebuilders* de notre histoire collective peuvent être facilement perçus comme des personnes exceptionnelles et très différentes de nous, il est donc important de rendre ces modèles plus « humains » et accessibles pour que les jeunes comprennent les caractéristiques et les expériences qui ont aidé ces personnes à promouvoir la paix et qu'ils puissent retrouver ces qualités en eux-mêmes. Il est important de signaler que tout le monde a des lacunes et des faiblesses, rencontre des difficultés et fait des erreurs, y compris les plus grands *peacebuilders* de l'histoire. Ce qui est important, c'est la manière dont nous relevons ces défis et continuons d'œuvrer pour la paix grâce à nos paroles, nos pensées et nos actions. Un autre point également abordé dans cette section est que le fait qu'être un *peacebuilder* ne signifie pas qu'il faut tout de suite s'attaquer à des thèmes graves. La consolidation de la paix peut s'inscrire dans notre quotidien et de manière imperceptible, même au niveau personnel ou local. Dans cette section, nous souhaitons présenter aux élèves l'éventail des caractéristiques, actions et expériences de *peacebuilders* connus et d'organisations actuelles qui rassemblent des personnes œuvrant pour la paix à plus grande échelle. Qu'il s'agisse d'étudiants échangeant leurs idées sur la paix avec leur famille et leurs pairs, d'éducateurs enseignant le *peacebuilding* à leurs élèves, de journalistes couvrant des conflits dans le monde entier ou de diplomates négociant un traité de paix, les élèves apprendront qu'il existe de nombreuses manières de devenir *peacebuilder* dans la société actuelle et qu'ils peuvent dès à présent prendre des mesures pour consolider la paix.

Préparation : si vous n'avez pas effectué la leçon 1.2 Perspectives en matière de paix, vous devrez la terminer avant de commencer cette section, étant donné qu'elle invite les élèves à élaborer des définitions de la paix. Si vous avez déjà étudié cette leçon, reprenez les définitions élaborées par les élèves pour enchaîner avec la section portant sur les nombreuses manières de devenir un *peacebuilder*.

---

# Leçon 3.1

## Que faut-il pour devenir un *peacebuilder* ?



### Justification

De nombreuses personnes pensent que le *peacebuilding* est une activité au-delà de leurs capacités et qu'il vaut mieux le laisser aux mains de professionnels. Dans cette leçon, les élèves devront examiner qui sont réellement les *peacebuilders*. Quelles sortes de personnes sont-ils ? Quels types d'activités ont-ils réalisés ? Quelles ont été quelques-unes de leurs réalisations ?

### Objectifs

1. Identifier les caractéristiques et les actions de *peacebuilders* efficaces dans notre histoire.
2. Reconnaître que chaque être humain possède bon nombre des caractéristiques nécessaires pour pratiquer le *peacebuilding* au quotidien.

### Normes

- ◆ Le développement individuel et l'identité
- ◆ Les relations mondiales
- ◆ Les idéaux et les pratiques civiques

**Durée :** 95 minutes

### Matériel :

- Carton pour affiche/papier bulle, feutres, crayons gras, fiches
- Fiche d'exercice *Identifier les peacebuilders*
- Ressource pour les enseignants *Liste de noms de peacebuilders*
- Fiche de travail *Faire des recherches sur votre peacebuilder*
- Accès à Internet ou à une bibliothèque pour faire des recherches. Si ce n'est pas possible de faire les recherches pendant le cours, imprimez les informations relatives aux *peacebuilders* avant le cours.



95 minutes

**Remarque :** le quiz sur les *peacebuilders* n'a pas pour objectif de donner aux gens le sentiment qu'ils sont ignorants. Il est conçu pour souligner que le *peacebuilding* n'est pas toujours enseigné dans les écoles. Il permet de montrer, jusqu'à un certain point, que nous sommes responsables de nos propres connaissances et que nous décidons nous-mêmes d'en savoir davantage. Nous ne pouvons pas compter sur les autres ou les médias pour nous enseigner tout ce que nous devons savoir.

### Activité complémentaire 1 Recherche sur PowerPoint ou présentation de vidéo

Les enseignants peuvent décider de donner à cet exercice un ton plus formel sous forme de projet de recherche incluant la rédaction d'un document, une présentation PowerPoint, un documentaire réalisé par les élèves ou la mise en scène du travail et de la vie du *peacebuilder*.

### Activité complémentaire 2 Témoins de l'USIP

Visionnez l'une des vidéos témoins de l'USIP disponibles à l'adresse [www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org) (disponible uniquement en anglais) pour renforcer l'idée qu'un *peacebuilder* est une personne comme les autres qui met à profit ses compétences pour accomplir des choses extraordinaires.

## Procédures

### Que savons-nous des *peacebuilders* ? (20 minutes)

1. Rappelez-leur que, dans des situations particulières, ils ont peut-être contribué à consolider la paix : en désamorçant une dispute, en travaillant pour une œuvre de bienfaisance, en aidant des personnes dans leur quartier. Rappelez-leur qu'il existe plusieurs manières d'œuvrer pour la paix entre les personnes, les communautés et dans le monde, et que les *peacebuilders* possèdent un vaste éventail de qualités et de compétences.
2. Demandez à la classe de faire un brainstorming sur les qualités d'un *peacebuilder* efficace. Écrivez les réponses au tableau.
3. Indiquez aux élèves que vous voulez évaluer l'état de leurs connaissances sur les *peacebuilders* du passé et du présent. Distribuez la fiche d'exercice *Quiz sur les peacebuilders*. Indiquez-leur que la fiche d'exercice comprend plusieurs catégories de *peacebuilders*. Vous accorderez aux élèves une minute pour compléter chaque catégorie, une catégorie à la fois. Ils ne devront pas passer à la catégorie suivante tant que vous ne leur aurez pas demandé. Les élèves peuvent répéter les réponses si une personne est présente dans plusieurs catégories. À la fin du quiz, vous pouvez accorder aux élèves une minute supplémentaire pour répondre aux questions auxquelles ils n'ont pas répondu.
4. À la fin du quiz, demandez aux élèves de lever la main s'ils ont fini de compléter une catégorie, deux catégories, trois catégories, etc.
5. En classe entière, parcourez les différentes catégories et demandez aux élèves de compléter ce qui leur manque. Vous pouvez utiliser le document *Ressource pour les enseignants : Quiz sur les peacebuilders* pour compléter les listes des élèves.
6. Discutez de l'exercice en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ Qu'est ce qui a rendu ce quiz difficile ?
  - ◆ Pourquoi n'avez-vous pas pu remplir toutes les sections ?
  - ◆ Que pouvez-vous faire pour veiller à ce que, la prochaine fois que vous répondez à un quiz comme celui-ci, vous soyez mieux informé ?

### En savoir plus en faisant des recherches sur les *peacebuilders* (60 minutes)

1. Divisez la classe en groupes de trois ou quatre élèves et demandez à chaque groupe de tirer au sort le nom d'un *peacebuilder* (à partir de votre ressource pour les enseignants *Liste de noms de peacebuilders*) dans une enveloppe (prenez un exemplaire du document et découpez-le pour séparer les *peacebuilders*). Demandez à chaque groupe de faire des recherches sur son *peacebuilder* en utilisant Internet, des livres disponibles dans la classe/ la bibliothèque, ou fournissez-leur des informations biographiques que vous aurez téléchargées avant la classe, s'il n'y a pas d'accès à Internet ou à une bibliothèque (le site [www.nobelprize.org](http://www.nobelprize.org) (disponible uniquement en anglais) est une bonne source de biographies résumées).
2. Distribuez le document *Faire des recherches sur votre peacebuilder* à chaque groupe et demandez-leur de le compléter en utilisant les résultats de leurs recherches.
3. Demandez à chaque groupe de faire une affiche de son *peacebuilder* avec sa photo, un texte sur les antécédents de la personne et ce qu'il a accompli, et éventuellement un symbole de la cause que le *peacebuilder* soutient. En bas de l'affiche, les élèves doivent identifier en groupe les caractéristiques de leur *peacebuilder* qui lui ont permis d'être efficace. Demandez aux élèves de coller leurs affiches dans la salle.

### Établir des relations personnelles (15 minutes)

1. Donnez une fiche à chaque élève. Demandez aux élèves de parcourir la salle et de regarder toutes les affiches. Pendant qu'ils lisent toutes les affiches, ils doivent écrire d'un côté de la fiche les qualités des *peacebuilders* qu'ils pensent aussi avoir et de l'autre côté, les caractéristiques qu'ils souhaiteraient développer.
2. Revenez au brainstorming que vous avait fait plus tôt en classe. Demandez aux élèves de compléter la liste des caractéristiques des *peacebuilders* au moyen des recherches qu'ils ont effectuées.
3. Menez une discussion en classe en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ Comment les qualités des *peacebuilders* découvertes au cours de vos recherches leur ont-elles permis de devenir des *peacebuilders* efficaces ?
  - ◆ Quelles sont les qualités que vous possédez qui peuvent faire de vous un *peacebuilder* efficace ?
  - ◆ Quels sont les points sur lesquels, selon vous, vous devez travailler ?
  - ◆ Que vous disent ces *peacebuilders* sur le type de personne qui peut devenir un *peacebuilder* ? *Les élèves doivent pouvoir conclure que les peacebuilders sont généralement des personnes assez ordinaires, qui se retrouvent dans des circonstances extraordinaires où ils doivent s'appuyer sur leurs qualités naturelles.*

#### Activité complémentaire 3 Quiz sur les *peacebuilders* en ligne

Demandez aux élèves de visiter le site Internet du Centre mondial pour la consolidation de la paix à l'adresse [www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org) (disponible uniquement en anglais) et de répondre au quiz sur les *peacebuilders* pour en savoir plus à leur sujet.

#### Évaluation :

Recherches et affiches des élèves et discussion avec l'ensemble de la classe

## Leçon 3.1 FICHE D'EXERCICE : IDENTIFIER LES PEACEBUILDERS

**Instructions :** essayez de trouver cinq noms dans chaque catégorie. Vous aurez une minute pour compléter chaque catégorie. Vous pouvez choisir des personnes qui sont décédées ou vivantes, et vous pouvez utiliser une même personne plusieurs fois si elle correspond à plusieurs catégories.

Citez cinq *peacebuilders*.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Citez cinq *peacebuilders* connus dans votre pays.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Citez cinq femmes *peacebuilders*.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Citez cinq *peacebuilders* connus hors de votre pays.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.



Citez cinq lauréats du prix Nobel de la paix.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Citez cinq *peacebuilders* de moins de 30 ans.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Citez cinq *peacebuilders* de votre communauté.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

## Leçon 3.1 RESSOURCE POUR LES ENSEIGNANTS : LISTE DE NOMS DE PEACEBUILDERS

Voici une liste de noms que vous pouvez utiliser pour aider les élèves à compléter leurs fiches d'exercice à la fin du quiz. Il existe de nombreuses sources où trouver des noms de *peacebuilders*. Toutes les personnes citées ci-dessous (hormis les jeunes *peacebuilders*) sont des lauréats du prix Nobel de la paix. Vous trouverez leur biographie à l'adresse [http://nobelprize.org/nobel\\_prizes/peace/laureates/](http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/) (disponible uniquement en anglais), où vous pourrez aussi lire et regarder leur discours lors de la remise du prix Nobel.

### ***Peacebuilders internationaux (tous les noms présents dans ces ressources sont des lauréats du prix Nobel de la paix à l'exception des jeunes peacebuilders)***

Albert Schweitzer  
 Aung San Suu Kyi  
 Barack Obama  
 David Trimble  
 Elie Wiesel  
 Frederik Willem de Klerk  
 Henry Dunant  
 Jane Addams  
 Jimmy Carter  
 John Hume  
 Kofi Annan  
 Le Dalai-Lama  
 Lech Walesa  
 Liu Xiaobo  
 Martin Luther King, Jr.  
 Martti Ahtissari  
 Mère Teresa  
 Mikhail Gorbatchev  
 Monseigneur Desmond Tutu  
 Nelson Mandela  
 Ralph Bunche  
 Rigoberta Menchu Tum  
 Shirin Ebadi  
 Theodore Roosevelt

### ***Femmes peacebuilders***

Aung San Suu Kyi  
 Jane Addams  
 Mère Teresa  
 Rigoberta Menchu Tum  
 Shirin Ebadi

### ***Jeunes peacebuilders (âgés de moins de 30 ans)***

Awista Ayub — Fondatrice du Programme d'échange sportif pour jeunes Afghans qui enseigne le football aux jeunes filles en Afghanistan.

Jakob Lund — Fondateur et directeur de Play 31, une organisation qui permet aux jeunes enfants du monde entier de jouer au football.

Mayerly Sanchez — Leader du Mouvement des enfants pour la paix en Colombie et nominée pour le prix Nobel de la Paix.



## Leçon 3.2

### Organisations œuvrant pour la paix



#### Justification

Les organisations de *peacebuilding* peuvent aussi bien être des structures d'une seule personne que des gouvernements. Dans cette leçon, les élèves examineront l'histoire, le développement et les activités de plusieurs organisations qui se consacrent à la promotion de la paix, et découvriront le potentiel de *peacebuilding* que possède chaque type d'organisation.

#### Objectifs

1. Identifier les organisations qui travaillent en faveur de la paix au niveau international, national, et local et décrire leur travail.
2. Identifier les stratégies, les objectifs et les impacts de plusieurs organisations.
3. Identifier les moyens de soutenir les différentes organisations.
4. Comprendre la valeur des personnes qui se regroupent pour travailler en faveur de la paix.

#### Normes

- ◆ Le développement individuel et l'identité
- ◆ Les personnes, les groupes et les institutions
- ◆ Les relations mondiales

**Durée :** 90 minutes

#### Matériel

- Fiche d'exercice *Recherche sur une organisation de peacebuilding*
- Accédez à une bibliothèque/un laboratoire informatique ou des livres pour faire des recherches sur des organisations de *peacebuilding*. Si vous n'y avez pas accès, vous pouvez préparer des fiches d'informations pour les élèves avant le cours.



90 minutes

## Procédures

1. Demandez aux élèves :
  - ◆ Que signifie œuvrer pour la paix ?
  - ◆ Quels sont les types d'activités concernés par la consolidation de la paix ?
  - ◆ Quels types d'organisations œuvrent pour ces différentes formes de paix ? Locales ? Nationales ? Internationales ?

Dressez une liste des organisations dont les élèves peuvent avoir entendu parler et suggérez-en d'autres.

2. Demandez aux élèves :
  - ◆ Qu'est-ce que ces groupes ont en commun ?
  - ◆ Quelles sont leurs différences ?

Indiquez aux élèves que les organisations qui travaillent en faveur de la paix ont des objectifs, des tailles et des membres très différents. Par exemple, le Comité international de la Croix-Rouge, dont le siège social se trouve à Genève, en Suisse, assume de nombreuses fonctions, notamment celle de fournir une assistance médicale aux victimes des guerres et des catastrophes naturelles. L'Institut des États-Unis pour la Paix, situé à Washington, D.C., œuvre dans la prévention, la gestion et la résolution de conflits internationaux.

3. À partir de la liste des organisations dressée par les élèves ou de votre propre liste d'organisations (le site [www.nobelprize.org](http://www.nobelprize.org) (disponible uniquement en anglais) répertorie des organisations et des personnes qui ont reçu le prix Nobel de la paix), attribuez à chaque groupe une organisation qui travaille au niveau international pour qu'il effectue des recherches à son sujet. Les groupes doivent identifier la mission, les objectifs, les manières de mener à bien la mission, les réalisations de l'organisation et les manières de contribuer à l'organisation et à sa cause (donations, bénévolat, etc.). Distribuez aux élèves la fiche d'exercice *Recherche sur une organisation de peacebuilding* et demandez-leur de la remplir.
4. Demandez à chaque groupe de créer un journal du soir à propos de son organisation, comme si elle célébrait aujourd'hui l'une de ses plus belles réussites. Il lui faudra présenter l'organisation à la classe en jouant le rôle d'un présentateur d'actualités.
5. Discutez-en en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ Quelles activités communes avez-vous remarquées au sujet des organisations présentées ?
  - ◆ Y avait-il un rapport entre le travail des organisations locales et internationales ?
  - ◆ Quelle est la valeur des personnes qui se regroupent pour travailler au sein de groupes organisés en faveur de la paix ?

### Activité complémentaire 1 Créer une organisation de peacebuilding

Répartissez les élèves en groupes et demandez à chaque groupe de créer sa propre organisation de *peacebuilding*. Le groupe devra identifier un objectif international de *peacebuilding* et concevoir une organisation qui travaille à cet objectif. Quelles sont les mesures que mettra en place votre organisation pour atteindre son objectif ? Qui fera partie de votre organisation ? Pour terminer l'activité, demandez à chaque groupe de créer une publicité TV/radio/Internet pour leur organisation et de présenter leur publicité à la classe. L'objectif de la publicité est de sensibiliser le public au sujet de l'organisation et de sa mission, et d'encourager les personnes à soutenir sa cause.

### Activité complémentaire 2 Calendrier de la paix

Demandez aux élèves de créer un calendrier de la paix en faisant des recherches sur des événements internationaux majeurs survenus au vingtième siècle et sur les organisations qui ont été créées suite à ces événements.

### Évaluation :

Fiche d'exercice complétée, journal TV du soir, travail par petits groupes et discussion avec l'ensemble de la classe

## Leçon 3.2 FICHE D'EXERCICE : RECHERCHE SUR UNE ORGANISATION DE *PEACEBUILDING*

**Instructions** : sélectionnez une organisation de *peacebuilding* au sujet de laquelle vous devrez effectuer des recherches et répondez aux questions ci-dessous à son propos. Après avoir répondu aux questions, créez un journal d'actualités qui présentera une des activités de votre organisation, en supposant que l'activité s'est déroulée le jour même. Préparez-vous à présenter votre organisation à la classe en interprétant votre journal.

Quel est le nom de votre organisation ?

Quelle est la mission et quels sont les objectifs de votre organisation ?

Comment votre organisation mène-t-elle à bien sa mission ?

Quelles sont les réalisations de votre organisation ?

Comment les personnes peuvent-elles soutenir ou contribuer à votre organisation (donations, bénévolat, etc.) ?





## Leçon 3.3

### Devenir un *peacebuilder*



#### Justification

Afin que le *peacebuilding* puisse faire partie de la vie des élèves, ces derniers doivent penser à des thèmes qui sont importants pour eux et y remédier de manière à sensibiliser les autres et à contribuer à une communauté locale. Au cours de ces deux leçons, les élèves devront réfléchir de manière critique au *peacebuilding* et prendre des mesures pour trouver une solution à un problème.

#### Objectifs

1. Personnaliser le conflit et faire preuve d'empathie en se mettant dans la peau d'une personne vivant dans la zone de conflit.
2. Réfléchir de manière critique au rôle de *peacebuilder* et prendre des mesures.

#### Normes

- ◆ Le développement individuel et l'identité
- ◆ Les relations mondiales
- ◆ Les idéaux et les pratiques civiques

**Durée :** 4 heures (Bien que l'activité soit décrite comme une leçon, il s'agit plutôt d'une mini-unité comportant plusieurs parties, aboutissant à un projet d'action. Vous pouvez décider d'effectuer toutes les parties sur plusieurs jours, ou sélectionner une ou deux activités, en fonction du temps dont vous disposez.)

#### Matériel

- Fiche d'exercice *Discours sur le peacebuilding*
- Fiche d'exercice *Projet d'action*
- Accès à Internet pour faire des recherches ou visualiser des vidéos



4 heures

## Procédures

### Leçons à tirer du passé (30 minutes)

- Écrivez la citation suivante de Gandhi au tableau : « Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde ». Demandez aux élèves de consacrer 30 secondes à expliquer par écrit ce que cette citation signifie pour eux. Puis demandez-leur de partager leur commentaire avec leur voisin. Demandez à quelques volontaires de lire leurs réponses à l'ensemble de la classe.
- Demandez maintenant aux élèves d'examiner et de considérer de plus près leur réponse. Demandez-leur de répondre aux questions suivantes individuellement. Ils peuvent exprimer leurs idées comme ils le souhaitent : texte, poésie, dessins, etc. Accordez-leur 10 minutes, puis demandez à des volontaires de montrer leur résultat à l'ensemble de la classe :
  - ◆ Quels changements voudriez-vous voir arriver ?
  - ◆ Quels sont les pensées, sentiments, actions et habitudes dont vous avez besoin pour incarner ce changement ?
- Au cours d'une discussion avec l'ensemble de la classe, demandez aux élèves ce dont ils se souviennent de la leçon 3.1. (Que faut-il pour devenir un *peacebuilder* ?) :
  - ◆ Quelles sont les caractéristiques d'un bon *peacebuilder* ?
  - ◆ Citez un exemple de *peacebuilder* efficace. Justifiez-vous.
- Expliquez aux élèves qu'ils vont interviewer leurs parents, grands-parents, ou aînés ce soir et leur demander qui était un bon *peacebuilder* quand ils étaient jeunes. Regroupez les élèves par groupes de deux et demandez-leur de travailler ensemble pour imaginer trois à cinq questions pour l'interview, qu'ils doivent consigner par écrit.
- Demandez à quelques élèves de lire leurs questions.

### Le lendemain : du passé au présent (30 minutes)

- Demandez aux élèves de décrire leurs réactions générales aux interviews de la veille.
- Répartissez les élèves en groupes de trois ou quatre et demandez-leur de discuter des informations recueillies lors des interviews.
- Menez une discussion en classe entière en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
  - ◆ Quels étaient les motifs de préoccupation à l'époque de vos parents/grands-parents/aînés ? De quelle manière les *peacebuilders* ont-ils répondu à ces soucis ?
  - ◆ Quelles stratégies ont-ils utilisées ? Qui les a aidés ?
  - ◆ À quels obstacles ont-ils été confrontés ? Comment les ont-ils surmontés ?
  - ◆ Comment se sont-ils montrés efficaces en tant que *peacebuilder* ?
- Faites la transition avec le présent et demandez aux élèves de s'intéresser au monde actuel. Posez-leur les questions suivantes :
  - ◆ Quels sont, selon vous, les principaux motifs de préoccupation actuels ? Locaux, nationaux ou internationaux ?
  - ◆ Quels sont les motifs de préoccupation internationaux impliquant un conflit qui vous passionnent ou qui doivent être traités ? De quelle manière ces motifs sont-ils liés au conflit ? Vous pouvez reprendre ici la séance de brainstorming de la veille, au cours de laquelle les élèves ont réagi à la citation de Gandhi « Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde ».

### Personnaliser le conflit et le changement (90 minutes)

- Indiquez aux élèves qu'ils vont écrire un discours sur le *Peacebuilding*, en utilisant la fiche d'exercice *Discours sur le peacebuilding*. Demandez à chaque élève d'imaginer qu'ils sont une des personnes impliquées dans l'un des motifs de préoccupation internationaux identifiés par la classe. Il leur a été demandé de faire un discours sur le *peacebuilding* aux Nations Unies où ils doivent parler

de leur expérience et de l'impact du problème. Vous pouvez demander aux élèves d'effectuer la veille leurs recherches sur le motif/conflit à titre de devoir. Vous aurez ainsi plus de temps à consacrer à la lecture de leur discours.

Les exemples peuvent comprendre, entre autres :

- ◆ un enfant dans un camp de réfugiés au Darfour qui ne peut pas aller à l'école (motif : éducation ; conflit : Darfour)
- ◆ un ancien enfant-soldat en Colombie qui a du mal à réintégrer sa communauté (motif : enfants-soldats ; conflit : Colombie)

Donnez aux élèves les instructions suivantes pour les aider à écrire leur discours sur le *peacebuilding* et accordez-leur le temps nécessaire pour faire des recherches sur leur motif et leur conflit :

- ◆ Décrivez qui vous êtes.
  - ◆ Expliquez pourquoi ce motif est important.
  - ◆ Décrivez comment le motif affecte la vie des personnes et a affecté la vôtre.
  - ◆ Expliquez ce qui peut être fait pour améliorer les choses.
2. Demandez aux élèves de lire leur discours sur le *peacebuilding* par petits groupes ou devant la classe, en fonction du temps dont vous disposez.
  3. Après les discours, menez une discussion en classe entière en utilisant quelques-unes ou toutes les questions suivantes :
    - ◆ Quel est le discours qui vous a le plus marqué ? Pourquoi ?
    - ◆ Quel est l'impact que les conflits internationaux ont sur nous ?
    - ◆ Avez-vous un jour entendu le témoignage d'un survivant de conflit ? Quel impact cela a-t-il eu sur vous ? Pourquoi peut-il être important que les personnes dans le monde entier, en particulier celles qui occupent des postes de pouvoir, entendent ces récits ?
    - ◆ Quel rôle pouvons-nous jouer pour avoir un impact sur la réponse aux conflits internationaux ?

**Remarque :** si le temps le permet, vous pouvez accéder au témoignage de parlementaires ou télécharger une vidéo sur le témoignage d'un jeune victime d'un conflit pour les montrer aux élèves. Puis demandez aux élèves de dire ce qu'ils ont ressenti après avoir entendu le témoignage. Quel est le type d'impact qu'un tel témoignage peut avoir sur le public ?

### Agir (90 minutes)

1. Indiquez aux élèves qu'ils vont à présent créer leurs propres projets d'action pour traiter un motif de préoccupation international de leur choix.
2. Répartissez les élèves en groupes de trois ou quatre en fonction de leurs intérêts (vous pouvez faire référence aux motifs qu'ils ont identifiés plus tôt comme étant importants).
3. Présentez le cadre SMART (spécifique, mesurable, acceptable, réaliste et défini dans le temps) pour les aider à créer leurs plans d'action.

Des exemples d'idées d'action peuvent comprendre :

Motif : les mines terrestres

Projet : organisez une séance d'information au cours de laquelle les élèves découvriront le nombre de mines terrestres dans le monde et leur impact sur la vie des personnes qui vivent près de ces mines, pour que les élèves comprennent le conflit et comment ils peuvent s'impliquer.

Projet : organisez un événement pour soulever des fonds qui serviront à dresser un chien au déminage et envoyez l'argent à une organisation qui s'occupe de dresser ces chiens.

### Activité complémentaire

Lorsque les élèves auront mis en place leur projet, demandez-leur de développer une présentation créative de celui-ci et de la montrer à des élèves plus jeunes : « Utilisez ce que vous avez appris pour former et motiver les jeunes à propos du *peacebuilding* ».

Motif : le conflit en Ouganda

Projet : organisez un concours d'affiche entre les différentes classes de votre niveau ou dans toute l'école, en invitant les élèves à créer des slogans et des images qui sensibilisent les personnes au sujet des orphelins de conflits.

4. Distribuez la fiche d'exercice *Projet d'action* qui permettra aux élèves de développer leurs idées. Ils doivent concevoir un plan qu'ils pourront appliquer et définir quand il sera réalisé.

*Autre option* : les groupes peuvent présenter leurs plans d'action et la classe peut voter pour le plan qu'elle préfère. Toute la classe peut travailler ensemble pour mettre en place ce plan plutôt que de faire travailler chaque groupe sur le sien.

5. Lorsque les projets sont terminés, lancez une discussion à l'aide de quelques-unes ou de toutes les questions suivantes :
  - ◆ Quels sont les points forts des projets ?
  - ◆ Qu'avez-vous bien accompli ?
  - ◆ À quels défis avez-vous été confrontés et comment les avez-vous relevés ? Dans quels domaines pouvez-vous faire des progrès ?
  - ◆ Qu'avez-vous appris en tant que groupe et à titre individuel à propos du *peacebuilding* ?

### Évaluation :

Discours sur le *peacebuilding*, fiches d'exercice *Projet d'action*, mise en place du projet, travail en groupe et discussion en classe

## Leçon 3.3 FICHE D'EXERCICE : DISCOURS SUR LE PEACEBUILDING

Nom \_\_\_\_\_

**Instructions :** dans cette activité, vous allez jouer le rôle d'une personne qui a été affectée par une situation internationale impliquant un conflit. Imaginez qu'on vous a invité à faire un discours aux Nations Unies sur cette situation et son impact. Les Nations Unies écouteront le témoignage d'une « personne en chair et en os » qui sera pris en compte dans l'élaboration de leurs politiques. Vous avez une grande responsabilité ! Votre discours doit être bien préparé, personnel et passionné.

1. Quelle est la situation qui sera traitée dans votre discours ? En quoi le conflit est-il lié à cette situation ?

2. Qui êtes-vous ? Donnez le nom, l'âge, le parcours et l'expérience du conflit de votre personnage.

a. Nom \_\_\_\_\_

b. Âge \_\_\_\_\_

c. Parcours

d. Expérience du conflit

3. Pourquoi cette situation est-elle importante ?





5. Sélectionnez une idée et décrivez-la ci-dessous. Écrivez la date à laquelle votre projet d'action sera terminé.
- a. Description du projet (Que se passera-t-il ?) :
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  - b. Objectif (Que souhaitez-vous accomplir ?) :
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  - c. Calendrier (Quand le projet aura-t-il lieu ? Dressez la liste des étapes de la mise en place et la date à laquelle elles auront lieu.) :
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  - d. Ressources humaines (De combien de personnes avez-vous besoin pour le projet et quelles sont les compétences requises ?) :
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  - e. Ressources financières (Quel est le matériel dont vous avez besoin ? De quelle somme d'argent avez-vous besoin pour acheter les fournitures et le matériel nécessaires pour le projet et comment obtiendrez-vous cette somme ou ces fournitures ?) :
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  - f. Évaluation (Comment évalueriez-vous la réussite du projet ?)
6. Donnez un rôle à chaque personne du groupe, par exemple, chef du groupe, coordinateur des formateurs, artiste, chercheur, comptable, photographe. Écrivez ces rôles ci-dessous.



## ANNEXE

## A. Rubrique de participation

Normes	Ne répond pas à l'objectif	Répond en partie à l'objectif	Répond à l'objectif	Dépasse les attentes
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ L'élève assume <b>rarement</b> un rôle actif lors de son propre apprentissage.</li> <li>◆ Il participe <b>rarement</b> et pose rarement des questions.</li> <li>◆ L'élève hésite à partager ses idées ou à prendre des risques. Il n'écoute pas toujours ni ne respecte les avis des autres.</li> <li>◆ L'élève <b>ne participe généralement que s'il y est invité</b>.</li> <li>◆ Étant donné qu'il n'a pas terminé ou fait ses devoirs, l'élève <b>n'est peut-être pas préparé pour répondre de manière détaillée ou concrète</b>.</li> <li>◆ L'élève a <b>besoin d'être régulièrement rappelé à l'ordre pour rester concentré, et une réunion entre l'enseignant et les parents</b> sera peut-être nécessaire pour lui exposer de nouveau les attentes en matière de participation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ L'élève assume <b>parfois</b> un rôle actif lors de son propre apprentissage, pour partager des idées pertinentes et poser des questions adaptées.</li> <li>◆ Même s'il <b>hésite à prendre des risques</b>, l'élève participe régulièrement aux discussions de la classe.</li> <li>◆ L'élève écoute ses camarades de classe et respecte leurs avis.</li> <li>◆ Étant donné qu'il fait ses devoirs, l'élève est préparé pour répondre aux questions <b>lorsqu'il y est invité</b>.</li> <li>◆ L'élève doit <b>parfois être rappelé à l'ordre pour rester concentré</b>, pour tirer profit du temps passé en classe et augmenter son niveau d'engagement au cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ L'élève assume <b>systématiquement</b> un rôle actif lors de son propre apprentissage.</li> <li>◆ L'élève participe régulièrement aux discussions en classe et <b>exprime fréquemment ses idées</b>, pose des questions pertinentes et défend ses opinions.</li> <li>◆ L'élève <b>écoute respectueusement ses camarades de classe et partage volontiers</b> ses idées étant donné qu'il fait ses devoirs.</li> <li>◆ Même s'il <b>ne perturbe jamais la classe</b>, cet élève <b>ne montre pas toujours un engagement soutenu</b> qui lui permettrait de tirer le meilleur parti du temps passé en classe tous les jours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ L'élève assume <b>toujours</b> un rôle actif, réfléchi et volontaire lors de son apprentissage, et <b>se lance quotidiennement des défis</b>.</li> <li>◆ Grâce à sa participation et à ses questions, l'élève montre en permanence son souhait sincère d'apprendre et de partager ses idées avec ses camarades de classe et l'enseignant. Il <b>initie</b> des discussions, <b>pose des questions importantes, paraphrase les commentaires des autres lorsqu'il fait les siens</b> et assume une position de meneur au sein du groupe.</li> <li>◆ L'élève est <b>prêt à prendre des risques</b>, à énoncer un avis et à le défendre et écoute activement les autres.</li> <li>◆ L'élève est toujours <b>bien préparé</b> pour participer à la classe étant donné qu'il fait ses devoirs ; la rigueur de son travail démontre son désir d'apprendre.</li> </ul>
Points	1	2	3	4
Note équivalente	D	C	B	A





## Annexe FORMULAIRE DE COMMENTAIRES SUR LA BOÎTE À OUTILS POUR LE PEACEBUILDING À L'INTENTION DES ÉDUCATEURS

**Instructions :** la *Boîte à outils pour le peacebuilding* est un document évolutif : votre expérience de l'enseignement des leçons à vos élèves et les commentaires que vous nous communiquez nous permettront de continuellement développer et améliorer cette ressource. Veuillez prendre quelques minutes pour partager vos sentiments ci-dessous et adresser ces commentaires à United States Institute of Peace, Global Peacebuilding Center, 2301 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20037 États-Unis. Vous pouvez aussi compléter le formulaire de commentaires en ligne à l'adresse [www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org).

À noter : ce formulaire est anonyme. Cependant, si vous souhaitez communiquer vos commentaires au personnel éducatif, veuillez inscrire ici votre adresse électronique :

\_\_\_\_\_

Niveaux auxquels vous avez enseigné les leçons de la Boîte à outils : \_\_\_\_\_

Matières dans lesquelles vous avez enseigné les leçons de la Boîte à outils : \_\_\_\_\_

Comment avez-vous pris connaissance de la Boîte à outils ? \_\_\_\_\_

1. Sur une échelle de 1 à 10 (1 étant la note la plus basse et 10 la note la plus élevée), entourez le chiffre qui indique comment vous évaluez globalement la *Boîte à outils pour le peacebuilding* en complément de votre programme.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

2. Sur une échelle de 1 à 10 (1 étant la note la plus basse et 10 la note la plus élevée), entourez le chiffre qui indique dans quelle mesure les leçons ont intéressé vos élèves.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

3. Sur une échelle de 1 à 10 (1 étant la note la plus basse et 10 la note la plus élevée), entourez le chiffre qui indique la facilité avec laquelle vous avez pu faire correspondre les leçons à vos normes de contenu.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

4. Sur une échelle de 1 à 10 (1 étant la note la plus basse et 10 la note la plus élevée), entourez le chiffre qui indique dans quelle mesure le format des leçons a été facile à utiliser.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

5. Sur une échelle de 1 à 10 (1 étant la note la plus basse et 10 la note la plus élevée), entourez le chiffre qui indique dans quelle mesure vous êtes susceptible de partager avec vos collègues la *Boîte à outils pour le peacebuilding*.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10



## À propos de la directrice de la rédaction

**Alison Milofsky** est directrice des programmes à l'Institut des États-Unis pour la Paix et est spécialisée dans la formation des professeurs et l'élaboration des programmes au niveau du secondaire. Elle travaille avec des éducateurs aux États-Unis et dans les zones de conflits afin d'intégrer les concepts de gestion des conflits dans les programmes scolaires. De plus, elle enseigne des cours dans les domaines de la facilitation et du dialogue à l'Academy for International Conflict Management and Peacebuilding de l'Institut, et forme les agents de police internationaux et les Casques bleus des Nations Unies dans les domaines de la communication et de la négociation. Elle a contribué à l'élaboration de programmes d'éducation et de formation au Moyen-Orient, en Afrique, en Asie du Sud-Est et en Asie centrale. Elle anime actuellement des cours de dialogue sur les questions de race et de parité des sexes à des étudiants du premier cycle à l'Université du Maryland. Elle détient une licence ès arts de l'Université McGill et un doctorat en politique de l'éducation, avec une spécialisation en théorie et développement des programmes, obtenu auprès de l'Université du Maryland.

## À propos des intervenants

**Kristina Berdan** est enseignante dans les écoles de la ville de Baltimore. Elle est diplômée d'une maîtrise ès arts en pédagogie de l'Université de Towson après avoir obtenu une licence en justice pénale à l'Université du Maryland. Elle occupe actuellement le poste d'éducatrice-directrice chez Youth Dreamers, Inc., une organisation à but non lucratif créée par ses élèves en 2001 pour lutter contre la violence parmi les jeunes après l'école grâce à la création d'un centre pour les jeunes géré par les jeunes. Elle a fait partie de l'équipe éditoriale qui a publié l'ouvrage *Writing for a Change: Boosting Literacy and Learning through Social Action*, Jossey-Bass, 2006 (version anglaise). Elle a obtenu sa certification nationale en 2000, a été la lauréate du B-More Fund en novembre 2006, et boursière de la Open Society Institute Community Fellow en 2007. Elle enseigne au sein du Teaching Artist Institute auprès du jeune public du Maryland ainsi qu'au Arts Integration Institute de l'Université de Towson. Elle enseigne également à temps partiel au Maryland Institute College of Art MA dans le cadre du programme des arts communautaires.

**Sarah Bever** est administratrice du programme éducatif du Mercy Corps Action Center to End World Hunger de la ville de New York. Elle occupe aussi le poste d'artiste enseignante et coordinatrice du développement professionnel au sein du projet International Theater and Literacy Project d'Arusha, en Tanzanie. Avant d'emménager à New York, elle enseignait le théâtre à la Herndon High School de Fairfax County. Elle détient une maîtrise en développement international de l'éducation avec une spécialisation en programme et éducation pour la paix du Teachers College de l'Université de Columbia où elle a occupé le poste de codirectrice de la Global Initiative for Social Change and the Arts.

**Danielle Goldberg** est spécialisée en formation et médiation sur la diversité et possède plus de huit années d'expérience dans la gestion de programmes éducatifs nationaux et internationaux, notamment le programme A WORLD OF DIFFERENCE® Institute and Echoes & Reflections: A Multi-Media Curriculum on the Holocaust de la Anti-Defamation League. De 2009 à 2010, Danielle était membre du Atlas Corps à Bogota, Colombie, et collaborait avec l'ONG Give to Colombia en vue de canaliser les ressources internationales et de mettre en place des alliances publiques/privées pour soutenir des projets innovants de développement social dans l'ensemble de la Colombie. Durant cette période, elle a fait des présentations au cours du 2010 International Institute on Peace Education de Carthagène, Colombie. En plus de travailler avec Voices for Sudan, une coalition d'organisations faisant partie de la diaspora qui est basée aux États-Unis et qui se consacre à la promotion de l'Institute for the Study of Human Rights de l'Université de Columbia qui coordonne une initiative de développement du *peacebuilding* au Darfour. Elle détient une maîtrise ès sciences en paix internationale et résolution des conflits de la American University.

**Nora Gordon** étudie et travaille depuis dix ans dans le domaine de la résolution des conflits. Elle occupe le poste d'assistante de l'ambassadeur de l'Afghanistan auprès des Nations Unies. Elle détient une maîtrise en affaires internationales avec une spécialisation en résolution des conflits obtenue auprès de la School of International and Public Affairs de l'Université de Columbia. Elle est diplômée en Études sur la paix et les conflits de la UC Berkeley et a participé à des projets de *peacebuilding* au Timor Oriental, au Libéria, au Rwanda, au Brésil, en Cisjordanie, en Syrie, en Amazonie brésilienne et à New York. Au Rwanda, elle a participé à des formations sur le leadership et a aidé à faciliter le dialogue entre de hauts dirigeants du gouvernement et des ONG. Par le biais de la Commission des femmes pour les réfugiés, elle a conçu des outils de facilitation au Libéria destinés à des programmes de formation professionnelle. Elle a passé trois ans en tant que coordinatrice de programmes pour Brooklyn For Peace, une organisation d'éducation à la paix. Elle a passé l'été 2009 à mener des recherches au Timor Oriental avec le Columbia's Center for International Conflict Resolution. Dans le cadre du Grassroots Diplomacy Program entre les États-Unis et la Syrie, elle a co-animé des ateliers de résolution de conflits en Syrie.

**Illana Lancaster** occupe le poste de professeure assistante pour le programme international d'éducation et de formation de la School of Education, Training, and Health de l'American University à Washington, États-Unis. En tant que bénévole du Peace Corps, elle a enseigné l'anglais dans une école secondaire du premier cycle au Botswana. Sa carrière d'enseignante inclut l'enseignement à la Bell Multicultural High School (à présent la Columbia Heights Education Center), à la Koc University à Istanbul, au Montgomery College du Maryland et à l'Université du Maryland. Elle a aussi travaillé en tant que spécialiste des programmes axés sur l'élaboration du cursus d'anglais. Elle détient une licence ès arts de l'Université de Virginie, une maîtrise en éducation de l'Université George Washington et un doctorat en politique internationale de l'éducation internationale de l'Université du Maryland. Ses intérêts de recherche actuels incluent les questions de genre, l'éducation urbaine, la « théorie raciale critique » et l'analyse spatiale et sociale.

Après six années passées à enseigner les sciences sociales à des élèves de 12/13 ans et l'éthique à des élèves de 13/14 ans à la Green Acres School, **Adriana Murphy** obtenu une maîtrise en leadership des écoles privées au Columbia University Teachers College. Elle est doyenne de l'unité des 7/8 ans et directrice de l'apprentissage des services. Elle détient une licence d'histoire obtenue auprès de la Bishop's University de Québec ainsi qu'un diplôme de maîtrise en paix, développement et gestion des conflits internationaux de la Universitat Jaume I en Espagne. Grande promotrice du développement éthique des enfants, elle a publié deux livres en deux ans : *Highly Effective Character Education Programs in Independent Schools* et *Twenty-One for Teens, Case Studies for Students in Grades 7-12* (versions anglaises). Avant de travailler dans l'enseignement, elle a travaillé en tant qu'observatrice lors des élections au Salvador et en Serbie. Elle a aussi travaillé au sein du AmeriCorps National Civilian Community Corps en tant que chef d'équipe.

Native du Michigan, **Terese Trebilcock** a obtenu sa licence en sciences politiques, avec une spécialisation en économie, à l'Université du Michigan ainsi qu'une maîtrise en politique publique, avec une spécialisation en politique internationale également à l'Université du Michigan. Elle a travaillé en tant que gestionnaire de projets auprès de l'Institute of Social Research, et en tant qu'agent du renseignement (analyste politico-économique en Amérique latine) auprès de la Central Intelligence Agency. Au cours des quatorze dernières années, elle a travaillé en tant que professeure de sciences sociales dans le secondaire, dans le comté de Baltimore, dans l'État du Maryland. Elle parraine actuellement le History Club et la Hereford Philosophical Society. Elle a eu la chance de vivre à l'étranger et continue d'apprécier les voyages, la lecture, la couture et sa famille. Elle est mariée depuis 27 ans à Craig, un avocat spécialisé dans l'immigration et colonel dans le JAG Corps de l'armée des États-Unis. Le couple s'occupe de ses deux fils, Aubrey, étudiant à l'Université du Wisconsin et Joseph, étudiant à la Indiana University of Pennsylvania.

---

## Conseil d'administration

- J. Robinson West** (Président), Président, PFC Energy
- George E. Moose** (Vice-président), Professeur adjoint de pratique, The George Washington University
- Judy Ansley**, Ancienne assistante du président et conseillère adjointe à la sécurité nationale du Président George W. Bush
- Eric Edelman**, Praticien Hertog distingué en résidence, Johns Hopkins University School of Advanced International Studies
- Kerry Kennedy**, Président, Robert F. Kennedy Center for Justice and Human Rights
- Ikram U. Khan**, Président, Quality Care Consultants, LLC
- Stephen D. Krasner**, Professeur de relations internationales, Graham H. Stuart, Stanford University
- John A. Lancaster**, Ancien directeur exécutif, International Council on Independent Living
- Jeremy A. Rabkin**, Professeur, George Mason School of Law
- Judy Van Rest**, Vice-présidente exécutive, International Republican Institute
- Nancy Zirkin**, Vice-présidente exécutive, Leadership Conference on Civil Rights

### *Membres d'office*

- Michael H. Posner**, Secrétaire d'État adjoint à la démocratie, les droits de l'homme et le travail des États-Unis
- James N. Miller**, Premier sous-secrétaire à la politique de défense des États-Unis
- Gregg F. Martin**, Major-général, Armée de terre des États-Unis, National Defense University
- Jim Marshall**, Président, Institut des États-Unis pour la Paix (non votant)





**L'Institut des États-Unis pour la Paix souhaite remercier  
la Fondation Verizon pour sa générosité.**



**Un financement a également été offert par la Fondation John D.  
and Catherine T. MacArthur.**

**MacArthur  
Foundation**

# L'INSTITUT DES ÉTATS-UNIS POUR LA PAIX

## Boîte à outils pour le *peacebuilding*

La **Boîte à outils pour le *peacebuilding*** a été conçue par et pour les éducateurs pour aider à former la génération suivante de *peacebuilders*. Les deux volumes, l'un destiné aux enfants de 11 à 13 ans et l'autre aux jeunes de 14 à 18 ans, englobent des leçons interactives présentant des thèmes et des compétences de *peacebuilding* aux enfants de ces deux tranches d'âge.

Les leçons s'articulent autour de trois idées fondamentales dans le domaine de la gestion des conflits internationaux :

- Les conflits sont indissociables de la condition humaine.
- Les conflits violents peuvent être évités.
- Il existe de nombreuses manières de devenir un *peacebuilder*.

Proposant des plans détaillés pour les éducateurs non encore initiés aux méthodes interactives, les leçons incluent des documents, des ressources pédagogiques et des activités complémentaires axés sur l'enseignement des défis et de l'importance du *peacebuilding* dans le monde aux élèves. Ces leçons renforcent les compétences des élèves (par ex. communication, établissement de relations, analyse de conflits, négociation et médiation) et leurs capacités à assumer le rôle de *peacebuilders* dans leurs communautés et dans le monde au sens large.

La **Boîte à outils pour le *peacebuilding*** est un produit du Centre mondial pour la consolidation de la paix de l'Institut des États-Unis pour la Paix.

Pour en savoir plus, consultez le site [www.buildingpeace.org](http://www.buildingpeace.org)



United States  
Institute of Peace  
2301 Constitution Ave., NW  
Washington, DC 20037  
[www.usip.org](http://www.usip.org)