



# DIALOGUES POUR LA TRANSFORMATION DES CONFLITS COMMUNAUTAIRES

---

Série n° 1 : Le conflit en tant que terre sainte

---

## TABLE DES MATIÈRES

---

INTRODUCTION	<b>4</b>
But du manuel	4
Les dialogues pour la transformation des conflits communautaires	4
Structure d'une session	5
DÉTAIL DES SESSIONS	<b>6</b>
Session 1 : Créer un espace sûr	6
Session 2 : Le conflit en tant que terre sainte	9
Session 3 : Styles de gestion des conflits	12
Session 4 : Les rôles qui contribuent aux changements	15
OUTILS	<b>18</b>
Session 1	18
Liturgie	18
Les moyens de transport	21
Maximiser/minimiser	22
Observation	22
Donner un feedback	23
Finir les phrases	25
La zone de confort	26
Choisissez un animal	28
Choisissez un animal : images	29
Le cercle de clôture	33
Session 2 :	36
Jongler à plusieurs	36
Les sculptures humaines	37
Le conflit, c'est...	37
Étude biblique : La terre sainte	39

La transformation sociale du conflit	43
Les épisodes de violence	45
Adam Curle : conflit asymétrique	46
Session 3	48
Les choses en commun	48
La chaise du conflit	48
Les animaux du conflit	48
Les animaux du conflit : images	51
Jésus et les styles de gestion des conflits	54
Session 4	54
La traversée de la rivière	55
Les quatre rôles qui contribuent au changement	56
<b>Passages bibliques</b>	<b>60</b>
Étude biblique sur la terre sainte (Exode 2:11 – 4:17)	60
Jésus et les styles de gestion des conflits	62
Luc 4:28-30	62
Marc 6:8-11	62
Jean 6:14-15	62
Jean 2:1–10	63
Marc 7:24–30	63
Matthieu 17:24–27	63
Marc 14:32–36	63
Marc 5:1–20	64
Marc 12:13–17	64
Marc 11:15–17	65
Marc 3:1–6	65
Marc 8:31–33	65
Marc 6:30–44	65
1 Corinthiens 12:12-27	66

## INTRODUCTION

### But du manuel

Ce manuel fournit des conseils et des outils aux champions et championnes communautaires de la consolidation de la paix afin de les aider à faciliter la première des quatre séries de dialogues. Nous partons du principe que ces champions et championnes auront normalement suivi soit l'atelier de cinq jours sur la transformation des conflits, soit la formation de dix jours à l'intention des formateurs à la transformation des conflits. Ce manuel doit être lu conjointement avec le guide de la facilitation, qui détaille les principes et concepts sur lesquels s'appuie la formation, et fournit des conseils pour l'organisation et la facilitation des dialogues.

### Les dialogues pour la transformation des conflits communautaires

Les « Dialogues pour la transformation des conflits communautaires » ont été conçus pour aider les artisans de paix communautaires à animer une série d'ateliers et de réflexions avec les personnes de leur communauté, afin d'encourager ces dernières à entamer une réflexion sur les conflits qui les touchent, tout en leur donnant des moyens de transformer ces conflits. L'outil fonctionne sur le modèle de l'apprentissage expérientiel, qui puise dans le vécu personnel des participants et s'appuie sur leurs connaissances et leur expérience au lieu de faire appel à l'expertise de soi-disant « spécialistes » extérieurs à la situation.

Les dialogues s'articulent autour de quatre séries d'ateliers ; chaque série est composée de quatre sessions distinctes, chacune durant environ deux heures. Vous pouvez donc organiser une série complète sur une journée de huit heures ; la répartir sur deux jours ; ou encore, l'étaler sur quatre semaines, à raison d'une session hebdomadaire de deux heures.

La première série porte sur le concept du conflit en tant que terre sainte. Elle examine nos attitudes et réactions face au conflit, puis nous fait réfléchir à la façon dont se produit le changement et aux différents rôles que peuvent jouer les gens pour l'engendrer.

L'objectif de la première session de deux heures est de permettre aux participants d'apprendre à se connaître et de commencer à créer un espace dans lequel ils se sentent suffisamment en confiance pour se montrer vulnérables et partager des expériences personnelles. La création de cet espace bienveillant est essentielle, car c'est lorsque les gens sont disposés à être sincères les uns avec les autres et à partager ce qu'ils ressentent et pensent vraiment – et non pas ce qu'ils croient devoir ressentir ou penser –, qu'ils sont plus ouverts à un apprentissage et une transformation véritables. La première session introduit le thème du « conflit », et nous amène, dans les deuxième et troisième sessions, à explorer notre compréhension et notre expérience du conflit ainsi que la façon dont celles-ci influent sur nos réactions face aux conflits que nous rencontrons.

Dans la deuxième série de dialogues, nous abordons les questions de l'identité, de l'impact des traumatismes, de justice et de réconciliation. La troisième série s'intéresse au pouvoir, à la négociation et à la médiation, et aux moyens de parvenir à des solutions gagnant-gagnant. Enfin, la dernière série concerne le passage à l'action par le renforcement des capacités en matière de plaider et d'action sociale, et vise à aider la communauté à concevoir ses propres plans d'action pour transformer les conflits auxquels elle est confrontée.

## Structure d'une session

Chaque session s'articule autour d'une même structure :

- une activité d'introduction qui capte l'attention des participants de manière ludique et qui plante le décor de la session ;
- un exercice expérientiel qui permet aux participants de se familiariser avec le thème à partir d'une expérience personnelle et de s'investir émotionnellement dans la session ;
- une étude biblique qui permet aux participants de réfléchir à leur expérience, en recherchant la sagesse de Dieu ;
- la conceptualisation, qui fait appel à des connaissances et une expertise externes, et qui aide à tirer des généralisations de l'exercice expérientiel ;
- l'application, où on demande aux participants ce que ces généralisations pourraient signifier pour eux, dans leur contexte, et comment ils pourraient appliquer ce qu'ils ont appris ;
- une activité de clôture, qui rassemble tous les participants et leur donne un aperçu de la prochaine session.

Chaque session a également un objectif et un message clé qui récapitule les principaux points d'apprentissage de la session.

## DÉTAIL DES SESSIONS

### Session 1 : Créer un espace sûr

**Objectif :** initier le processus de création d'un espace dans lequel les personnes se sentent suffisamment en confiance pour dire ce qu'elles pensent en toute sincérité et où elles respectent les points de vue et perspectives des autres participants.

**Message clé :** nous apprenons le mieux lorsque nous sommes disposés à quitter notre zone de confort et c'est en acceptant de nous montrer vulnérables que nous pouvons accéder à la guérison.

#### Déroulement de la session 1

Durée	Outil
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liturgie d'ouverture</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activité d'introduction : les moyens de transport, pour former des petits groupes</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une minute par personne pour se présenter, y compris expliquer la signification de son prénom (dans les groupes)</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation et structure de la formation</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espoirs et inquiétudes</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximiser/minimiser</li> </ul>

10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepts :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ l'observation</li> <li>○ le feedback</li> </ul> </li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Binômes et finir les phrases</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercice expérientiel : jeu et théorie de la zone de confort</li> </ul>
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choisissez un animal</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réflexion en binômes</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cercle de clôture, passer l'œuf, aperçu de la prochaine session et prière de clôture</li> </ul>

#### Déroulement de la session :

Accueillez les participants quand ils arrivent, en saluant chaque personne individuellement pour qu'elle se sente personnellement bienvenue. Une fois que tout le monde est installé,

présentez l'idée de la **liturgie**. Il est parfois difficile de prier, surtout quand on est fatigué ou que la journée s'est mal passée. Dans ces moments-là, il peut être utile de prendre l'habitude de dire une prière toute faite, qui nous est familière. La prière que nous incluons ici a été écrite il y a plus de 1 500 ans et les gens l'utilisent depuis partout à travers le monde.

Utilisez le jeu des **moyens de transport** pour lancer la session de manière ludique et dynamique et pour répartir les participants en petits groupes d'environ six personnes, que nous appellerons des « villages ». Si votre groupe inclut des hommes et des femmes, décidez avant s'il serait plus judicieux d'avoir des villages mixtes ou non mixtes, et adaptez la composition du « minibus » en conséquence. Demandez ensuite aux participants de donner un nom à leur village et de dessiner une image ou un symbole pour le représenter.

Puis donnez-leur une minute par personne pour se présenter aux autres membres de leur village. Vous pourriez leur demander d'inclure dans leur présentation la signification de leur prénom. Donnez l'exemple en vous présentant en premier.

Une fois que tous les participants ont eu l'occasion de se présenter, parlez-leur de la formation, en rappelant qu'elle comporte quatre séries de dialogues et en mettant l'accent sur les thèmes qui seront abordés dans cette première série. Ne mentionnez pas dans le détail les objectifs de la formation à ce moment-là ; enchaînez plutôt en leur demandant ce qu'ils espèrent de la formation, et s'ils ont des inquiétudes à son sujet. Invitez-les à avoir cette discussion au sein de

leur village, avant de partager leurs conclusions avec l'ensemble du groupe. Notez ce qu'ils disent sur une feuille de papier. Une fois que vous avez noté leurs espoirs et leurs craintes, demandez-leur comment ils pourraient maximiser les chances que leurs espoirs se réalisent et minimiser celles que leurs craintes se réalisent (voir l'outil **Maximiser/minimiser**). Consacrez ensuite quelques minutes à expliquer et à pratiquer les concepts d'**observation** et de **feedback**, en disant que vous les utiliserez tout au long des dialogues.

Terminez cette séquence d'introduction en demandant aux groupes de former des binômes pour faire l'exercice consistant à **finir les phrases**, qui leur permettra de voir comment ils peuvent, en tant que « binôme », se soutenir au mieux.

Ensuite, jouez au jeu de **la zone de confort** et expliquez les concepts de zones de confort et d'inconfort, en encourageant les participants à oser entrer dans leur zone d'inconfort pendant la formation, à être disposés à prendre des risques, et à se montrer vulnérables les uns avec les autres. En tant que facilitateur/facilitatrice, vous devez ici donner l'exemple en vous livrant vous-même sincèrement et en partageant vos témoignages en profondeur, quand cela est approprié.

Les participants retournent ensuite dans leur « village », où vous leur demanderez de faire l'activité **choisissez un animal**, un bon moyen pour eux d'apprendre à se connaître un peu mieux (voir l'outil **Choisissez un animal**). Invitez-les après cet exercice à retrouver leur binôme et donnez-leur quelques minutes pour

échanger sur ce qu'ils pensent de cette première session et ce qu'ils ressentent.

Terminez la session en formant un **cercle de clôture** pour faire l'activité « passer l'œuf » (voir l'outil **Les cercles de clôture**). Félicitez-les pour avoir achevé la première session. Expliquez que dans la prochaine session, nous commencerons tous à explorer notre compréhension du terme « conflit » ; en effet, bien que nous ayons généralement tendance à l'associer à une expérience négative, le conflit peut aussi nous permettre de grandir en tant qu'individus et être un espace dans lequel des changements positifs sont possibles. Terminez par une prière, si le contexte s'y prête.

*Ressources et supports :*

• Feuilles liturgiques	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier et feutres	<input type="checkbox"/>
• Feuilles blanches et feutres ou crayons de couleur	<input type="checkbox"/>
• Un bout de corde ou de ficelle suffisamment long pour délimiter la zone de confort	<input type="checkbox"/>
• Un assortiment d'animaux en plastique/bois pour chaque village	<input type="checkbox"/>
• Un œuf cru	<input type="checkbox"/>

## Session 2 : Le conflit en tant que terre sainte

**Objectif :** amener les participants à réfléchir aux idées qu'ils associent à la notion de conflit et à commencer à voir le conflit comme quelque chose qui peut être positif ; une opportunité de susciter un changement.

**Message clé :** le conflit peut ouvrir des opportunités – être une période pendant laquelle le changement est possible. La clé consiste à savoir comment travailler avec le conflit de manière constructive plutôt que destructrice pour avancer vers l'instauration d'une société pacifique et juste.

### Déroulement de la session 1

Durée	Outil
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Liturgie d'ouverture</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Jongler à plusieurs</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Binômes – pour faire le point</li> </ul>
20	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les sculptures humaines : conflit</li> </ul>
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exercice les yeux fermés : le conflit, c'est...               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La liste des réponses</li> <li>○ Colossiens 3:17</li> </ul> </li> </ul>
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Étude biblique : la terre sainte (Exode 2:23-4:17)</li> </ul>
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conceptualisation :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ transformation sociale du conflit</li> <li>○ définition de la transformation du conflit</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ épisodes de violence</li> <li>○ Adam Curle : conflit asymétrique</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Application : les yeux fermés – expériences personnelles de la transformation sociale d'un conflit</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Réflexion en binômes</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Observation et constitution de la trousse à outils</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cercle de clôture : chanson <i>amani milele</i>, aperçu de la prochaine session et prière de clôture</li> </ul>

### Déroulement de la session :

Souhaitez la bienvenue aux participants à mesure qu'ils arrivent, et quand tout le monde est installé, récitez la **liturgie** ensemble. Demandez-leur à tous de former un grand cercle et utilisez le jeu **jongler à plusieurs** pour les aider à se remémorer les prénoms des uns

et des autres. Après le jeu, demandez aux participants de retrouver leur binôme pour faire le point et voir comment chacun se sent. Encouragez-les à un vrai partage, plutôt qu'une conversation superficielle, en donnant vous-même l'exemple.

Ensuite, invitez-les à retrouver leur village de la session précédente et demandez à chaque village d'imaginer et de réaliser une **sculpture humaine** sur le thème du conflit ou de la paix (demandez à la moitié des villages d'imaginer une sculpture sur le conflit et à l'autre une sculpture sur la paix). Utilisez la technique de l'**observation** lors de la présentation de chaque sculpture.

Présentez l'exercice à faire les yeux fermés intitulé **Le conflit, c'est...** Précisez que personne ne leur demandera de partager les détails du conflit auquel ils pensent. Soyez sensible au fait que l'exercice risque de faire remonter à la surface des souvenirs douloureux pour certains. Dressez ensemble la liste des émotions que l'exercice fait resurgir, en les notant sur une feuille de papier. Recueillez également des expressions ou proverbes locaux sur le conflit et la paix. Lisez Colossiens 3:17 à voix haute : « Et quoi que vous fassiez, en parole ou en acte, faites tout au nom du Seigneur Jésus en exprimant par lui votre reconnaissance à Dieu le Père. » Demandez ce que signifie de résoudre un conflit « au nom du Seigneur Jésus ». Puis écrivez « terre sainte » sur la feuille en leur demandant ce que le terme implique. D'où vient l'expression ? Est-ce que quelqu'un connaît cette histoire et peut la raconter ? Lisez Exode 3:5 : « *retire tes sandales, car l'endroit où*

*tu te tiens est une terre sainte.* »<sup>1</sup> Invitez les participants à retirer leurs chaussures, acte qui servira d'introduction à **l'étude biblique sur la terre sainte**.

Pour l'étude biblique, invitez les petits groupes à approfondir les conflits qui constituent la toile de fond de l'étude. (Il leur faudra peut-être pour cela relire Exode 2.) Demandez-leur de réfléchir à la première question, puis attribuez à chaque groupe l'une des trois questions restantes ci-dessous (question 2, 3 ou 4) :

1. Quel était le contexte dans cette histoire, et quels sont les conflits qui font partie de ce contexte ?
2. Qu'a appris Moïse sur Dieu ?
3. Qu'a appris Moïse sur lui-même ?
4. Qu'a appris Moïse sur les autres (par exemple sur le pharaon, sur Aaron, et sur les Hébreux) ?

Demandez ensuite à chaque petit groupe de partager ses réponses avec l'ensemble des participants. Ensuite, soulignez qu'il est possible de tirer des choses positives d'un conflit. En effet, les gens peuvent apprendre à mieux se comprendre. Les problèmes peuvent générer toute l'énergie et toute la volonté nécessaires pour trouver des solutions viables satisfaisant toutes les personnes concernées. Et nous pouvons également grandir en tant qu'individus, car dans un conflit, nous sommes mis sous pression et confrontés à des défis. À la fin de l'étude biblique, demandez aux participants ce qu'ils ont pensé de l'avoir faite sans chaussures. Est-ce que certains étaient mal à l'aise ? Revenez sur la notion de la zone de

---

<sup>1</sup>Si vous préférez, vous pouvez lire à la place Josué 5:13-15

confort, et rappelez-leur que nous apprenons mieux quand nous sommes dans notre zone d'inconfort.

Une fois l'étude biblique terminée, expliquez certains concepts liés au conflit. Montrez-leur un dessin de la **transformation sociale du conflit** que vous aurez préalablement préparé, et expliquez le modèle. Précisez ce qu'on entend par « transformation du conflit » et la différence avec « résolution du conflit », en vous appuyant sur la théorie des **épisodes de violence** de Lederach. Soulignez que ce n'est qu'en s'attaquant aux problèmes sous-jacents, plus profonds, que l'on peut établir une paix durable et juste.

Orientez ensuite la discussion en demandant aux participants de réfléchir à la façon dont les concepts que vous venez de mentionner s'appliquent à leur propre expérience. Invitez-les à faire un autre exercice les yeux fermés (en rappelant qu'ils n'auront pas besoin de partager les détails de ce qu'ils ont vécu avec qui que ce soit). Demandez-leur de revenir au conflit auquel ils avaient pensé un peu plus tôt dans la session et demandez s'ils reconnaissent les étapes de l'escalade du conflit, telle que décrite dans la transformation sociale du conflit, dans leur situation particulière. Eux-mêmes avaient-ils des comportements typiques de l'escalade d'un conflit ? Qu'est-ce qui les a poussés à réagir ainsi ? Encouragez-les à s'attarder sur les épisodes de violence. Le conflit auquel ils pensent n'a-t-il eu lieu qu'une seule fois, ou faisait-il partie d'une longue série de conflits qui se sont étalés dans le temps ? S'il s'inscrivait dans une longue série de conflits, qu'est-ce qui a fait qu'il a éclaté à ce moment-là ? Quels étaient les facteurs

déclencheurs ? Quel pourrait être le problème sous-jacent ?

Terminez l'exercice en leur demandant de retrouver leur binôme pour prendre le temps de partager les réflexions que leur a inspirées l'exercice. Consacrez quelques minutes à recueillir les **observations** faites par le groupe et commencez à établir une liste des différents outils qui ont été utilisés jusqu'à maintenant ; vous la complétez au fil des sessions.

Pour finir, faites un **cercle de clôture** pour chanter *amani milele* (« paix éternelle »), dans la ou les langues que les participants préfèrent. Félicitez-les pour avoir achevé la session et dites-leur que dans la prochaine session vous parlerez des différentes manières dont nous réagissons instinctivement face à un conflit. Terminez par une prière, si le contexte s'y prête.

#### Ressources et supports :

● Feuilles liturgiques	<input type="checkbox"/>
● Feuilles de papier et feutres	<input type="checkbox"/>
● Une balle	<input type="checkbox"/>
● Des Bibles/le passage de la Bible	<input type="checkbox"/>
● Feuilles de papier préparées pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La transformation sociale du conflit</li> <li>○ Le conflit asymétrique d'Adam Curle</li> <li>○ Les questions de l'étude biblique</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

## Session 3 : Styles de gestion des conflits

**Objectif :** aider les participants à prendre conscience de la façon dont ils réagissent personnellement à un conflit et à envisager d’y faire face de manière plus intentionnelle, en adoptant un style de gestion du conflit moins instinctif, plus réfléchi et adapté à situation.

**Message clé :** nous avons tous et toutes nos propres façons de réagir à un conflit – toutes les façons présentent des avantages et des inconvénients. Nous devons apprendre à reconnaître notre style de gestion des conflits, savoir quand il est plus ou moins approprié à une situation de conflit, et être disposés à adopter d’autres styles si nécessaire.

### Déroulement de la session 1

Durée	Outil
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liturgie d’ouverture</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Binômes – pour faire le point</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activité d’introduction : les choses en commun</li> </ul>
20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercice les yeux fermés/la chaise du conflit</li> </ul>
30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les animaux du conflit/interviews pour recueillir les réponses</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualisation :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ matrice des styles de gestion des conflits</li> </ul> </li> </ul>
20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étude biblique : Jésus et les styles de gestion des conflits</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réflexion en binômes</li> </ul>

10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observation et constitution de la trousse à outils</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cercle de clôture : chanson, aperçu de la prochaine session et prière de clôture</li> </ul>

### Déroulement de la session :

Souhaitez la bienvenue aux participants à mesure qu’ils arrivent, et quand tout le monde est installé, récitez la **liturgie** ensemble. Après la liturgie, invitez les participants à retrouver leur binôme et à discuter un moment pour faire le point et savoir comment il/elle se sent. Encouragez-les à un partage sincère.

Introduisez le sujet en jouant au jeu des **choses en commun** dans chaque village. Utilisez le jeu pour mettre l’accent sur le fait que, bien que nous ayons des choses en commun, nous sommes tous uniques et avons donc nos propres façons de répondre à une même

situation. C'est le thème de la session : les façons différentes que nous avons de réagir face à des situations de conflit.

Rassemblez tous les participants pour faire l'exercice suivant : demandez-leur de fermer les yeux et de penser à une situation de conflit dans laquelle ils étaient personnellement impliqués. Rappelez-leur que personne ne leur demandera de partager les détails de cette situation. Demandez-leur de réfléchir à la façon dont ils ont réagi. Se sont-ils montrés agressifs, ce qui aurait contribué à l'escalade du conflit ? (Rappelez-leur le concept de transformation sociale du conflit.) Ont-ils essayé de rassembler les différentes parties au conflit ? Comment celles-ci ont-elles réagi ? Enchaînez ensuite avec l'outil **La chaise du conflit**. Demandez à quatre ou cinq personnes de « mettre en scène » leurs réactions au conflit et après chacune, sollicitez les **observations** des autres participants. Soulignez à quel point il est évident que chaque personne a des réactions différentes, et réitérez le message selon lequel nous réagissons tous à un conflit de manières différentes.

Répartissez les animaux (ou images d'animaux) dans la salle pour représenter les différents styles de gestion des conflits et présentez l'outil **Les animaux du conflit**. Invitez les participants à rejoindre l'animal qui correspond le mieux à leur manière personnelle de gérer un conflit (voir les **images des animaux du conflit**). Quand ils sont dans leur nouveau groupe, autour de l'animal qui leur correspond, demandez-leur de répondre aux questions énoncées dans l'outil. Ensuite, interviewez – comme à la télévision – un porte-parole de chaque groupe. Disposez une rangée de chaises, demandez aux

porte-parole de prendre place sur une chaise en tenant leur animal/l'image de leur animal, et posez-leur les questions de l'outil comme s'il s'agissait d'une interview. Faites cela de manière ludique, en les provoquant un peu, et en les encourageant à se mettre dans la peau de leur animal pour jouer le jeu.

Faites un graphique au sol à l'aide de ruban adhésif ou d'un feutre et invitez les participants à y placer chaque animal. Laissez-les poser les animaux au « mauvais » endroit, mais dans ce cas, encouragez le reste du groupe à remettre en question la position choisie.

Demandez-leur quel style d'animal était Jésus, à leur avis, en les invitant à donner un exemple pour justifier leur choix. Présentez **l'étude biblique sur Jésus et les styles de gestion des conflits**, en permettant aux participants de s'attarder sur les différents exemples. Soulignez le fait que, si Jésus était sans péché et s'il a adopté l'un de ces styles de gestion des conflits à un moment ou à un autre, cela signifie que chacun de ces styles peut être justifié à un moment donné, selon la situation. Le défi pour nous consiste à être conscients de nos propres réactions et émotions dans une situation de conflit, de manière à pouvoir adopter le style de gestion du conflit le mieux approprié à la situation.

Invitez les participants à retrouver leur binôme pour discuter de situations dans lesquelles ils ont utilisé ou subi les différents styles de gestion des conflits. Quelles émotions ces différents styles ont-ils suscitées chez eux ? Quels sont les styles qui semblaient être les plus efficaces, et les moins efficaces, dans la situation en question ? Se souviennent-ils de

situations dans lesquelles tel ou tel style de gestion du conflit aurait pu être plus efficace ?

Passez quelques minutes à recueillir les **observations** faites par le groupe et continuez à remplir la liste des différents outils utilisés jusqu'à maintenant.

Terminez avec un **cercle de clôture**, en chantant éventuellement une chanson locale. Félicitez-les pour avoir achevé la session et dites-leur que dans la prochaine session, vous continuerez à parler des différentes manières dont nous réagissons face à un conflit et de la façon dont nous pouvons engendrer des changements. Terminez par une prière, si le contexte s'y prête.

*Ressources et supports :*

● Feuilles liturgiques	<input type="checkbox"/>
● Feuilles de papier et feutres	<input type="checkbox"/>
● Bibles	<input type="checkbox"/>
● Les animaux du conflit/images des animaux du conflit	<input type="checkbox"/>
● Ruban adhésif ou feutre pour représenter le graphique des styles de conflits	<input type="checkbox"/>
● Feuilles de papier préparées pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Extraits de la Bible et questions pour l'étude biblique</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

## Session 4 : Les rôles qui contribuent aux changements

**Objectif :** sensibiliser les participants aux différents rôles que les gens peuvent jouer dans le but de susciter un changement, puis examiner les points forts et les points faibles de ces rôles pour leur permettre de coopérer efficacement au sein de leur communauté.

**Message clé :** chaque personne apporte des points forts différents à tout processus de changement ; sachez reconnaître les points forts de l'équipe que vous formez et réfléchissez à la façon dont vous pourriez utiliser chaque personne de manière à tirer parti de ses points forts.

### Déroulement de la session 1

Durée	Outil
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Liturgie d'ouverture</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Binômes – pour faire le point</li> </ul>
30	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Activité d'introduction : la traversée de la rivière</li> </ul>
30	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exercice expérientiel : quatre rôles qui contribuent au changement</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conceptualisation :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ points forts et points faibles de chaque rôle</li> </ul> </li> </ul>
20	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Application : les rôles dans votre contexte</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Observation et constitution de la trousse à outils</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Réflexion en binômes</li> </ul>

10	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bilan, cercle de clôture et prière de clôture</li> </ul>
----	---

### Déroulement de la session :

Avant le début de la session, vous devrez avoir dessiné au sol les deux bords d'une rivière d'environ 5 mètres de large, avec un îlot au milieu.

Accueillez personnellement tous les participants quand ils arrivent, et quand tout le monde est là, récitez la **liturgie** ensemble, puis laissez-les retrouver leur binôme pour faire le point et voir comment chacun se sent.

Ouvrez la session en décrivant le jeu de **la traversée de la rivière** et mettez chaque village au défi de la traverser. Vous aurez besoin de plusieurs personnes pour vous aider à superviser le jeu, vérifier que personne ne « triche » et retirer les « pierres » non utilisées que le courant emporte. À la fin, faites le bilan en demandant quels étaient les différents rôles joués par chaque membre du groupe – y avait-il des personnes qui dirigeaient, d'autres qui organisaient, d'autres encore qui

n'étaient pas d'accord et essayaient de proposer des approches différentes ? Utilisez ce jeu pour introduire le fait que nous sommes tous différents et que nous pouvons tous apporter nos points forts et nos points faibles à tout processus de changement. Soulignez à quel point il est important de savoir reconnaître ces points forts et ces points faibles et de veiller à utiliser les gens de manière à tirer le meilleur parti de leurs points forts.

Enchaînez ensuite sur l'activité des **quatre rôles qui contribuent au changement**, en demandant aux participants de se regrouper autour du rôle, parmi les quatre proposés, qui correspond le mieux à leur personnalité. Si certains rôles n'ont pas assez de participants autour d'eux, encouragez certains à changer de groupe pour qu'il y ait au moins trois personnes autour de chaque rôle. Invitez-les à discuter des points forts et des points faibles du rôle autour duquel ils se sont regroupés. Puis demandez-leur d'identifier ce qu'ils apprécient dans chacun des trois autres rôles, mais aussi ce qu'ils trouvent difficile ou agaçant dans ces rôles. Installez quatre chaises à l'avant de la pièce et utilisez la technique de l'interview télévisée pour demander à un porte-parole de chaque village de partager ses conclusions avec les autres participants. Les porte-parole doivent prendre place sur les chaises munis d'une feuille affichant leur rôle, afin que vous puissiez les interviewer. Veillez à ce que l'activité reste ludique, dynamique, et se déroule dans une ambiance détendue. Après les interviews, comparez leurs conclusions avec le contenu du polycopié « Les quatre rôles qui contribuent au changement social » et ajoutez les caractéristiques qui n'ont pas été mentionnées pendant l'activité.

Afin de les aider à passer de la théorie à la réalité, demandez-leur de retourner dans leur village et de penser à un problème qui affecte leur communauté. Dites-leur de discuter de la façon dont chacun des quatre rôles pourrait contribuer à résoudre ce problème.

Passez quelques minutes à recueillir les **observations** du groupe et continuez de compléter la liste des outils utilisés jusqu'à maintenant.

Félicitez-les, car ils ont non seulement terminé cette session, mais aussi la première des quatre séries de dialogues. Invite-les à retrouver leur binôme pour discuter des principaux points qu'ils ont retenus de chaque session. Recueillez ensuite les réponses de chaque binôme en les notant sur une feuille de papier.

Une fois la liste terminée, passez-la en revue avec eux et revenez sur les messages clés de chaque session :

- nous apprenons le mieux lorsque nous sommes disposés à quitter notre zone de confort et c'est en acceptant de nous montrer vulnérables que nous pouvons accéder à la guérison.
- Le conflit peut ouvrir des opportunités – être une période pendant laquelle le changement est possible. La clé consiste à savoir comment travailler avec le conflit de manière constructive plutôt que destructrice pour avancer vers l'instauration d'une société pacifique et juste.
- nous avons tous et toutes nos propres façons de réagir à un conflit – toutes les façons présentent des avantages et des inconvénients. Nous devons apprendre à reconnaître notre style de gestion des conflits, savoir quand il est plus ou moins approprié à une situation de conflit, et être disposés à adopter d'autres styles si nécessaire.

- chaque personne apporte des points forts différents à tout processus de changement ; sachez reconnaître les points forts de l'équipe que vous formez et réfléchissez à la façon dont vous pourriez utiliser chaque personne de manière à tirer parti de ses points forts.

Encouragez-les à mettre en pratique ce qu'ils ont appris et à partager leurs connaissances avec leur famille, leurs amis et leurs voisins.

Informez-les que la prochaine série abordera les notions d'identité, de traumatisme, de justice et de réconciliation. Précisez quand se déroulera cette deuxième série et, si cela ne vous gêne pas, demandez aux participants s'ils ont des suggestions à vous faire pour améliorer les sessions.

Terminez la session et la série en les réunissant dans un **cercle de clôture**, et faites une activité de clôture de type « Relevons le monde ensemble ». Terminez par une prière.

#### Ressources et supports :

• Feuilles liturgiques	<input type="checkbox"/>
• La « rivière » préparée au sol et des feuilles de papier pour représenter les pierres	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier et feutres	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier avec le nom de chaque rôle : Aidant, Organisateur, Réformateur, Rebelle	<input type="checkbox"/>

Conservez toutes les feuilles utilisées pour les sessions de la Série n° 1 pour pouvoir les réutiliser dans les séries suivantes. Si possible, il est également conseillé de prendre des photos des graphiques au fur et à mesure des sessions.

## OUTILS

---

### Session 1

#### Liturgie

##### Prière du matin

Tout le monde dit ensemble les mots **en caractères gras**

**Au nom du Seigneur,  
Père, Fils et Saint-Esprit  
Créateur, rédempteur et soutien,  
Un seul Dieu en trois personnes, pour les  
siècles des siècles  
Amen**

**Je demande à l'Éternel une chose, que je  
désire ardemment :**

**Je voudrais habiter toute ma vie dans la  
maison de l'Éternel**

**Pour contempler la beauté de l'Éternel  
Et pour admirer son temple.**

Qui désirez-vous ardemment ?

**Nous désirons ardemment l'Éternel.**

Désirez-vous l'Éternel de tout votre cœur ?

**Amen. Seigneur, prends pitié de nous.**

Désirez-vous l'Éternel de toute votre âme ?

**Amen. Seigneur, prends pitié de nous.**

Désirez-vous l'Éternel de toute vos forces ?

**Amen. Jésus-Christ, prends pitié de nous.**

**Vers qui nous tournerons-nous ?**

**Tu as les paroles de la vie éternelle.**

**Nous avons cru et nous savons maintenant  
que tu es le Saint de Dieu.**

**Louanges à toi, Seigneur Jésus-Christ, Roi de  
gloire éternelle.**

Lecture des Écritures saintes

Réflexion – 5 minutes

*Prière*

**Que la force de Dieu nous guide.**

**Que la puissance de Dieu nous préserve.**

**Que la sagesse de Dieu nous instruisse.**

**Que la main de Dieu nous garde.**

**Que la voie de Dieu nous précède.**

**Que le bouclier de Dieu nous protège.**

**Que l'armée de Dieu nous sauve**

**des pièges du mal**

**Et des tentations du monde.**

**Christ ma lumière,**

**Illumine et guide-moi.**

**Christ mon bouclier,**

**Couvre-moi de ton ombre.**

Le Christ au-dessous de moi ;  
 Le Christ au-dessus de moi ;  
 Le Christ à mes côtés, à ma gauche et à ma droite.

Sois ce jour en moi et autour de moi, doux et humble de cœur, mais puissant.

Sois dans le cœur de tous ceux qui pensent à moi, dans la bouche de tous ceux qui parlent de moi, dans l'œil de tous ceux qui me voient et dans l'oreille de tous ceux qui m'entendent.

Sois ce jour en moi et autour de moi, doux et humble de cœur, mais puissant.

Christ ma lumière ;

Christ mon bouclier ;  
 Le Christ à mes côtés, à ma gauche et à ma droite.

*Bénédictio*

Que Dieu nous bénisse

Afin qu'en nous puissent résider amour et humilité,

Obéissance et reconnaissance,

Discipline, douceur et paix.

Au nom du Père,  
 et du Fils,  
 et du Saint-Esprit.

Amen

## Prière du soir

Tout le monde dit ensemble les mots **en caractères gras**

Que le Seigneur nous accorde une nuit tranquille et nous garde dans la paix

*Confession*

Dieu de miséricorde, nous confessons que nous avons péché en paroles, en pensées et en actes, par ce que nous avons fait et par ce que nous avons omis de faire.

Pardonne-nous nos péchés, guéris-nous par ton Esprit et élève-nous à une vie nouvelle en Jésus-Christ.

Amen

**Pour que, fidèle à ta bonté,  
 Tu nous protèges et tu gardes notre sommeil.**

**Que loin de nous s'enfuient les songes,  
 Et les angoisses de la nuit.**

**Préserve-nous de l'ennemi :**

**Que ton amour sans fin nous garde.**

**Exauce-nous, Dieu notre Père,  
 Par Jésus Christ ton Fils unique,  
 Et par le Saint-Esprit,  
 Souffle de vie.**

*Hymne*

Ensemble nous proclamons :

**Avant que ce jour ne prenne fin,**

**Nous te prions, Dieu créateur**

*Réponses*

Entre tes mains, Seigneur, je remets mon esprit

**Car tu me rachètes, Seigneur, Dieu de vérité.**

Gloire au Père, au Fils et au Saint-Esprit  
**Entre tes mains, Seigneur, je remets mon esprit.**  
Garde-moi comme la prunelle de ton œil ;  
**Protège-moi à l'ombre de tes ailes.**

*Collecte*

Nous t'en supplions, Seigneur, visite cette maison,  
Et repousse loin d'elle toutes les embûches de l'ennemi ;  
Que tes saints anges viennent l'habiter  
Pour nous garder dans la paix.  
Et que ta bénédiction demeure à jamais sur nous. Par Jésus, le Christ, notre Seigneur.

*Conclusion*

Je me couche et aussitôt je m'endors en paix,  
**Car c'est toi seul, Éternel, qui me donnes la sécurité dans ma demeure.**

Demeure avec nous Seigneur Jésus.  
**Le jour s'achève et la nuit approche.**  
Comme le veilleur guette l'aurore  
**De même nous te guettons ô Christ**  
Accompagne l'aurore  
**Et manifeste-toi dans le partage du pain.**

*Bénédictio*

Que la paix du Seigneur soit avec vous,  
Où qu'il vous envoie.  
Qu'il vous guide dans le désert  
Et vous protège pendant les tempêtes ;  
Qu'il vous accompagne chez vous dans la joie  
Des merveilles que vous avez vues ;  
Qu'il vous conduise à nouveau par nos portes  
dans la joie.

**Au nom du Père,  
et du Fils,  
et du Saint-Esprit.**

**Amen**

## Les moyens de transport

Utilisez cet outil comme activité dynamisante ou pour former des petits groupes.

Tous les participants sont debout dans un espace suffisamment grand pour leur permettre de se déplacer. Le facilitateur/la facilitatrice va annoncer plusieurs moyens de transport, et les participants devront se déplacer dans la pièce comme s'ils étaient ce moyen de transport. Le jeu doit être adapté de manière à inclure des moyens de transport locaux. Les moyens de transport typiquement utilisés pour le jeu sont :

1. « À pied ». Les participants se déplacent individuellement en marchant à travers la pièce.
2. « Vélo ». Ils font semblant de se déplacer individuellement à vélo à travers la pièce.
3. « Moto ». Ils se mettent par deux pour rouler à toute vitesse à travers la pièce, une personne conduisant avec l'autre « assise » derrière elle.
4. « Taxi ». Ils forment des petits groupes de quatre ou cinq personnes et conduisent à travers la pièce, avec une personne au volant, une personne « assise » à côté en tant que passager, et trois autres personnes « assises » derrière comme si elles étaient à l'arrière de la voiture.
5. « Minibus ». Ils forment des groupes d'environ huit personnes pour rouler à travers la pièce, avec une personne au volant et les autres réparties sur les sièges passagers.

Lorsque le jeu est utilisé en tant qu'activité dynamisante, le facilitateur/la facilitatrice doit annoncer les différents moyens de transport plusieurs fois, en passant régulièrement de l'un à l'autre. S'il est utilisé pour former des petits groupes, le facilitateur/la facilitatrice doit préciser quelles sont les « règles de sécurité fixées par le gouvernement » concernant les personnes qui ont le droit de monter dans un minibus. Ces règles peuvent spécifier un nombre maximum de personnes (c'est-à-dire la taille du groupe souhaitée), mais aussi le sexe ou la catégorie d'âge (ou toute autre catégorie pertinente telle que la religion, la dénomination, la région d'origine, la tribu, etc.). Le jeu se termine quand le facilitateur/la facilitatrice annonce « minibus », et que les participants ont formé des groupes correspondant aux critères fixés.

## Maximiser/minimiser

Cet exercice permet aux participants d'apprendre des choses sur eux-mêmes et sur les autres. Le facilitateur/la facilitatrice commence par poser la question : « Comment, d'après votre expérience, pensez-vous que vous maximisez la valeur de... ? » (Par exemple, la valeur de vos réunions de personnel, de vos manifestations, de vos dîners de collecte de fonds, des réunions de votre conseil d'administration, de vos missions de lobbying auprès des législateurs, de ce que vous apprenez, etc.)

Dressez la liste des réponses données, dialoguez, demandez quelques exemples concrets, demandez si d'autres font la même chose pour maximiser la valeur de ceci ou cela, ou si certains ont des réponses plus surprenantes, qui sont moins conventionnelles au sein du groupe. Veillez tout au long de cet exercice à ce que les participants restent axés sur ce qu'eux-mêmes font pour maximiser la valeur de quelque chose, et non pas sur ce que les autres pourraient faire : le but est de les responsabiliser à l'égard de leur propre apprentissage.

Une fois cette première liste établie, passez à la question suivante : « Comment, d'après votre expérience, pensez-vous que vous minimisez la valeur de... ? » Dites-leur, avec le sourire, qu'il est important ici qu'ils fassent preuve de franchise et d'honnêteté. Dressez la liste des réponses qu'ils vous donnent. Participez à la conversation avec eux, mais seulement quand ils ont commencé à donner une ou deux réponses (pas au tout début). Demandez-leur de donner des exemples de situations concrètes, et si ces situations pourraient survenir au cours de cette formation.

Quand cette deuxième liste est établie, vous avez plusieurs possibilités : vous pouvez leur demander de se mettre par deux pour discuter de qu'ils viennent d'apprendre (« De quel type de soutien avez-vous besoin ? ») ; ou faire des petits groupes et leur demander de choisir certaines réponses de la liste « minimiser la valeur » pour essayer de trouver des solutions.

Ce type de liste peut être utilisé à plusieurs étapes d'une formation. Par exemple, on peut s'en servir à la suite d'une session où on aura demandé aux participants quels sont leurs espoirs ou attentes et leurs craintes concernant la formation à laquelle ils participent. Recueillez toutes ces attentes et toutes ces craintes puis voyez comment ils pourraient maximiser leurs chances de satisfaire leurs attentes et minimiser celles de voir se réaliser leurs craintes. Il pourra ressortir de cet exercice un ensemble de règles de bases que les membres du groupe décideront de respecter pendant le déroulement de la formation.

## Observation

L'observation consiste à regarder quelque chose sans porter de jugement, en se montrant ouvert. C'est aussi un moyen démocratique d'obtenir des réactions et de faire ressortir des problèmes, des idées, des questions ou des malentendus, ce qui favorise l'apprentissage. L'observation n'est pas un commentaire puisqu'elle n'implique ni évaluation, ni supposition, ni jugement de valeur ; au contraire, elle fait de la place à la discussion, sans parti pris ni entraves. Nous savons tous faire part de nos idées et

commentaires sur des sujets divers ; en revanche, nous avons plus de mal à rester dans une posture d'observation, et c'est pourquoi nous devons nous entraîner à employer cette technique.

### Exemples

- Évaluation : « J'ai vraiment apprécié quand tu as demandé à Joe de parler plus fort parce que tout le monde a mieux entendu ce qu'il disait après. »
- Observation : « J'ai remarqué que tu as demandé à Joe de parler plus fort – quelle était ton intention à ce moment-là ? »
- Évaluation : « Le fait de nous faire tous participer à l'activité d'introduction était un moyen fantastique de commencer la session – c'était tellement drôle ! »
- Observation : « J'ai remarqué que tu as commencé la session avec une activité ludique. Cela a créé beaucoup d'interactions et de bruit, mais tu l'as ensuite interrompue assez brusquement. Pourquoi est-ce que tu as choisi cette activité en particulier et pourquoi est-ce que tu l'as interrompue de cette manière ? »

Les commentaires ou les propos évaluateurs ont tendance à couper court à la discussion, car ils peuvent donner l'impression d'être trop catégoriques ou de faire un bilan. Au contraire, les observations sont plus ouvertes et invitent à la réflexion et à la discussion.

Lorsque les facilitateurs/facilitatrices utilisent la technique de l'observation, ils/elles doivent formuler la question de manière à ce qu'elle porte sur quelque chose de précis : « Qu'avez-vous remarqué au sujet de X ? », X pouvant être la dynamique de groupe, le comportement du facilitateur/de la facilitatrice ou des participants, le processus ou l'impact d'une activité, la conception d'une session, etc.

## Donner un feedback

Donner un feedback constructif à quelqu'un est une compétence importante pour toute personne dont le rôle est de diriger, de faciliter ou d'enseigner. Mais c'est aussi quelque chose qui n'est pas facile à faire. Le modèle appelé « Situation-Comportement-Impact » offre un cadre pratique pour nous aider à donner un feedback constructif. Il suit un processus en trois étapes dont la structure permet de donner un feedback précis et pertinent, de le communiquer clairement à la personne concernée, sans que celle-ci le vive comme une critique ou une agression. Le modèle est le suivant :

1. Situation : Décrivez la situation dans laquelle le comportement observé se produit. Plus vous êtes spécifique sur le lieu et le moment, mieux c'est.
2. Comportement : Aidez la personne à comprendre exactement de quel comportement vous parlez. Imaginez que vous passez une vidéo et que vous utilisez des mots pour décrire tout simplement ce que vous voyez et ce que vous entendez. Évitez d'interpréter et de juger ; par exemple, ne dites pas : « Vous ne m'écoutez pas. » À la place, décrivez simplement le comportement de la personne : « Quand je parlais, vous avez éloigné votre chaise de la table pour regarder par la fenêtre. »

3. Impact : Expliquez à cette personne l'impact de son comportement, sur vous ou sur les autres personnes présentes. L'impact, c'est ce que vous ou les autres avez ressenti ; et vous partagez maintenant ce ressenti avec la personne. Les énoncés sur l'impact concernent la personne qui les prononce, pas l'autre personne. Quand vous donnez un feedback sur le modèle Situation-Comportement-Impact, ce que vous dites à propos de l'impact vous concerne vous personnellement.

La plupart du temps, quand on décrit l'impact, on commence par « je me suis senti(e)... » ou « j'étais... » ; si vous vous rendez compte que vous dites « tu étais... », c'est que vous n'êtes probablement pas sur la bonne voie. Expliquer l'impact ne consiste pas à essayer de comprendre pourquoi la personne s'est comportée comme elle l'a fait ; il est particulièrement important de ne pas « mettre une étiquette » psychologique sur le comportement et de ne pas porter de jugement sur la personne.

Voici quelques exemples de feedback sur ce modèle (remplacez le *tu* informel par un *vous* plus formel, selon le contexte) :

- « Chris, à la fin de la réunion d'équipe ce matin [situation], tu as fait un récapitulatif des actions clés que nous avons évoquées [comportement]. J'étais vraiment content(e) que tu le fasses [impact sur moi], car cela a permis de bien clôturer la réunion [impact sur les autres]. »
- Au lieu de : « Chris, tu as été très efficace dans la réunion d'équipe aujourd'hui, merci ! »
- « Pat, pendant notre visioconférence hier après-midi [situation], J'ai remarqué que tu as interrompu les autres et moi-même à plusieurs reprises [comportement]. Je me suis senti(e) un peu frustré(e) à certains moments [impact sur moi], et j'ai senti que les autres étaient aussi agacés [impact sur les autres]. »
- Au lieu de : « Pat, tu étais vraiment impolie hier. »

Exemples de feedback qui ne mentionne pas l'impact :

- « J'ai remarqué que tu étais sympathique. » (Interprétation ou jugement. Quel est le comportement qui montrait que la personne était sympathique ? Quel sentiment ce comportement a-t-il suscité chez vous ?)
- « Je t'ai trouvé(e) intimidant(e). » (Interprétation ou jugement. Quel est le comportement qui était intimidant ? Ce comportement a-t-il fait que vous vous êtes senti(e) intimidé(e), en colère, déçu(e), etc. ?)
- « J'ai eu l'impression que tu en savais beaucoup sur cette question. » (Interprétation ou jugement. Quel comportement indique que quelqu'un sait beaucoup de choses sur un sujet ? Quel sentiment a suscité chez vous le fait d'être avec quelqu'un qui en savait tant sur ce sujet ?)

#### Lorsque vous donnez un feedback :

- soyez aussi précis que possible ;
- concentrez-vous sur ce qui peut être modifié ;
- parlez en votre nom ;

#### Lorsque vous recevez un feedback :

- écoutez et regardez la personne qui vous donne le feedback ;
- considérez le feedback comme un cadeau ;

- adressez-vous directement à la personne et regardez-la ;
- donnez un feedback équilibré ;
- n'essayez pas de justifier tout ce que vous dites ;
- faites preuve d'honnêteté et de bienveillance ;
- évitez les injonctions et les « tu devrais/dois » ;
- entraînez-vous à utiliser le modèle Situation-Comportement-Impact.
- il est tout à fait acceptable de poser des questions seulement pour demander des clarifications ;
- comprendre n'est pas synonyme d'être d'accord – il s'agit ici d'un partage de perception ;
- sachez repérer les thèmes récurrents ou les tendances ;
- ne cherchez pas à vous défendre, à vous justifier, ou à chercher des excuses.

Souvenez-vous :

- situation (quand et où ai-je observé le comportement ?)
- comportement (quel comportement particulier ai-je observé ?)
- impact (quel sentiment ce comportement a-t-il suscité chez moi ?)

Vous pouvez aussi vous poser à vous-même les questions suivantes :

- Pourquoi ai-je remarqué cela ? Qu'est-ce que cela révèle de moi ?

## Finir les phrases

Cette activité est toute simple mais très utile pour structurer les discussions en binôme ou au sein de petits groupes. Elle permet aux participants de se livrer davantage et d'aller plus loin dans le dialogue. Le facilitateur/la facilitatrice doit préparer des débuts de phrases à l'avance et les écrire sur une feuille de papier. Le travail des participants consiste à finir les phrases, en s'adressant au reste du groupe ou à leur binôme. Il est conseillé de s'en tenir à un maximum de trois ou quatre phrases.

Dans le cadre d'une *session d'introduction*, les phrases pourraient inclure par exemple (choisissez-en trois maximum) :

- En participant à ces sessions, j'ai l'espoir que...
- Les inquiétudes ou les craintes que j'ai par rapport à ces sessions sont que...
- Il est possible que je me désintéresse ou que je m'implique moins dans les sessions en...
- Je pourrais avoir besoin de soutien pendant les sessions, en particulier pour/quand...
- Il est possible que j'oppose une résistance à ce soutien en...
- Vous pourriez/tu pourrais quand même me soutenir en...

S'il s'agit d'une session consacrée à la *planification d'actions*, vous pourriez inclure la phrase :

- Dans les [insérer le nombre] jours/semaines/mois qui viennent, je m'engage personnellement à... [insérer l'action]

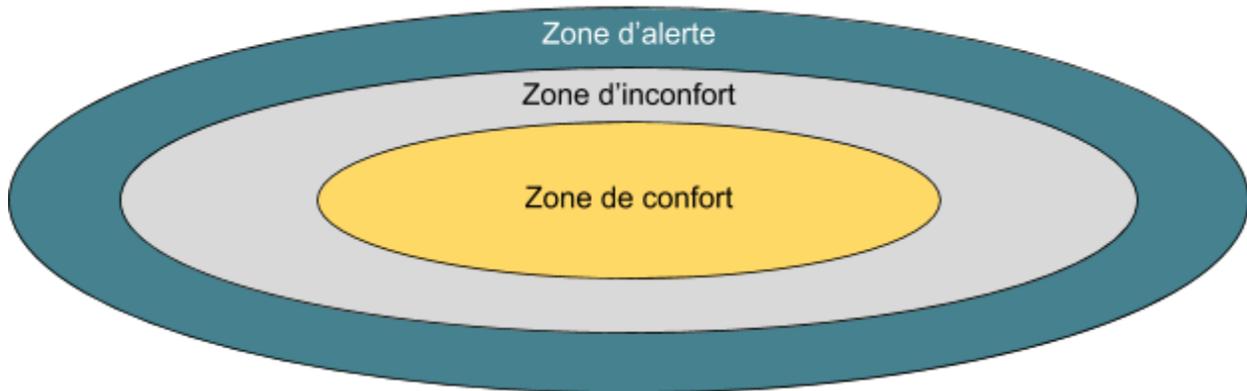
La session sur les *traumatismes* pourrait inclure :

- Concernant le cycle de la victime/la personne survivante et le cycle de l'agresseur/l'auteur des actes [citer le cycle], la phase que je trouve la plus difficile est... [citer la phase du cycle]
- La situation la plus traumatisante que j'ai vécue est...
- La perte qui me fait aujourd'hui le plus souffrir est la perte de...
- Cela m'aiderait de pouvoir exprimer ma douleur en...
- J'ai peur de/que...
- Une prochaine étape dans mon processus de guérison pourrait consister à...

### La zone de confort

Utilisez une corde ou une craie pour dessiner un grand cercle par terre au milieu de la pièce. Expliquez que l'intérieur de ce cercle représente un lieu où nous nous sentons bien – autrement dit, notre « zone de confort ». En vous installant dans la zone de confort, dites : « Je me sens à l'aise quand... [ajoutez ici une situation dans laquelle vous vous sentez confortable] ». Invitez à vous rejoindre les participants qui se sentent à l'aise dans cette même situation. Demandez ensuite à tous les participants d'énoncer à leur tour des situations ou activités dans lesquelles ils se sentent à l'aise. Chaque fois qu'une personne énonce une situation ou une activité, elle se met dans la zone de confort et les personnes qui sont d'accord avec elle la rejoignent dans le cercle. Au fur et à mesure de l'activité, faites-leur remarquer que certaines situations sont dans la zone de confort de certaines personnes, mais pas forcément dans celle d'autres personnes, et que nous sommes parfois à l'aise avec une situation dans un certain contexte mais pas forcément dans un autre.

Puis, lorsque le groupe est prêt à passer à l'étape suivante, expliquez que, à l'extérieur du cercle, on trouve naturellement les situations, les activités, les attitudes, les émotions et les comportements qui ne font pas partie de notre zone de confort. Ils sont dans notre « zone d'inconfort ». Là encore, demandez aux participants de donner des exemples de choses ou situations qui ne sont pas dans leur zone de confort. À mesure qu'ils font cela, si d'autres personnes ressentent la même chose, demandez-leur de sortir elles aussi de la zone de confort (donc de quitter le cercle). Encouragez les membres du groupe à prêter attention à ce qu'ils ressentent. Puis demandez à chacun de revenir dans sa zone de confort.



Invitez les participants à fermer les yeux et à se remémorer une situation dans laquelle ils se sont trouvés à l'extérieur de leur zone de confort. (Précisez qu'ils n'auront pas besoin de décrire cette situation aux autres.) Qu'ont-ils ressenti dans cette situation ? Ont-ils appris quelque chose sur eux-mêmes ? Sur d'autres personnes ? Sur la situation ?

Posez la question : « Quel intérêt y a-t-il à sortir de sa zone de confort ? » Encouragez-les à prendre conscience du fait que lorsqu'ils se trouvent dans leur zone d'inconfort, ils sont plus vigilants, leurs sens sont en alerte, ils sont attentifs, ils voient, ils remarquent, ils apprennent. Ce qui est précisément le contraire de ce qui se passe lorsqu'ils sont dans leur zone de confort. Notre zone de confort nous laisse croire que nous sommes en sécurité, donc nous ne faisons pas attention à ce qui nous entoure, nous sommes en mode automatique.

La zone d'inconfort est un endroit où l'on apprend. Si nous voulons apprendre, nous devons accepter de prendre un risque et de sortir de notre zone de confort pour entrer dans une zone d'inconfort. Encouragez-les à accepter de prendre des risques, de se rendre vulnérables, pour apprendre le plus de choses possible.

Ajoutez qu'il y a un autre avantage à sortir régulièrement de sa zone de confort : plus nous en sortons pour entrer dans une zone d'inconfort, plus nous élargissons notre zone de confort.

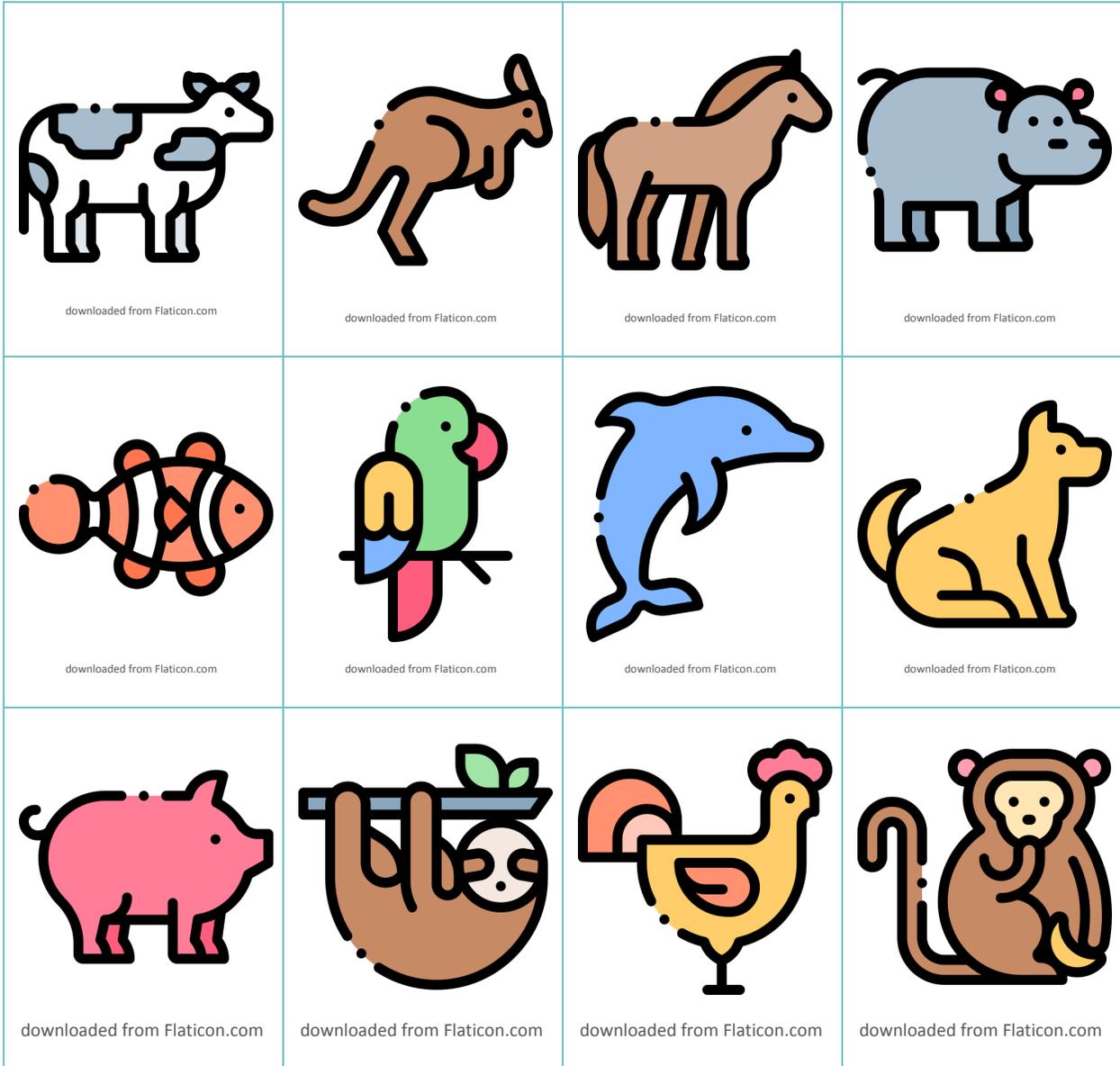
## Choisissez un animal

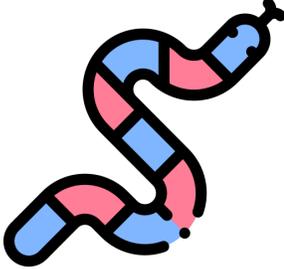
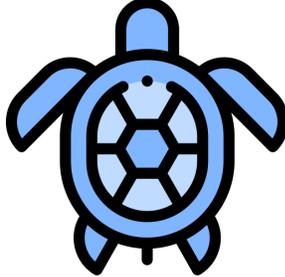
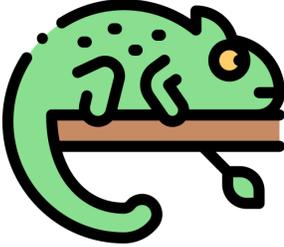
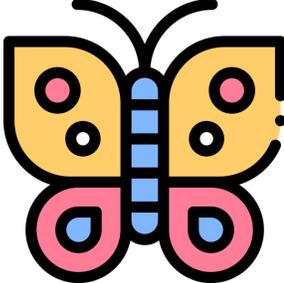
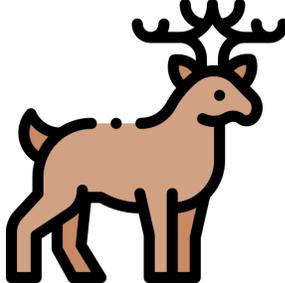
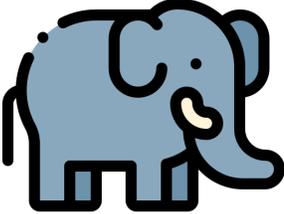
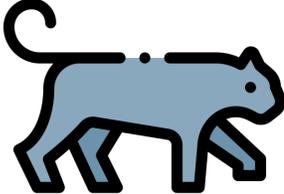
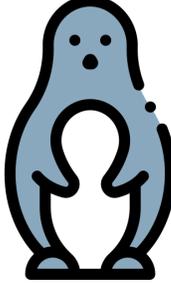
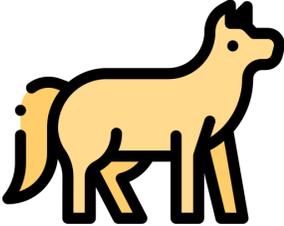
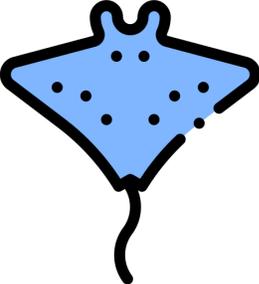
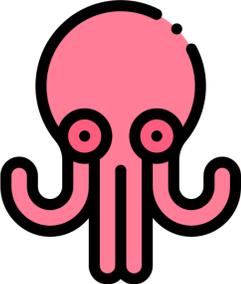
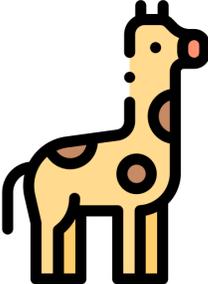
Cet outil permet aux participants d'apprendre à mieux se connaître de manière ludique. Répartissez-les en petits groupes de six personnes et donnez à chaque groupe une sélection de petits animaux en plastique ou en bois. Si vous n'en avez pas, vous pouvez simplement utiliser des dessins d'animaux (voir **Choisissez un animal : images**). Demandez à chaque personne de choisir un animal, sans trop réfléchir, juste un animal qui leur plaît. Ne leur donnez pas trop de temps (une minute suffit) car vous voulez que leur choix soit relativement spontané. Une fois qu'ils ont choisi un animal, demandez-leur individuellement d'expliquer au reste du groupe pourquoi ils ont choisi cet animal en particulier. Vous pouvez vous-même commencer par poser une question à une personne mais ensuite, encouragez tous les participants à poser des questions aussi. Exemples de questions : « Est-ce qu'il y a quelque chose dans le caractère ou le comportement de cet animal que vous admirez ou qui vous inspire de la sympathie ? Est-ce peut-être parce qu'il a une signification dans votre histoire ou votre culture ? Est-ce que ce choix révèle quelque chose sur vous ou sur votre personnalité ? »

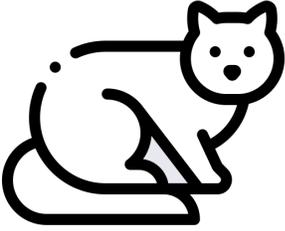
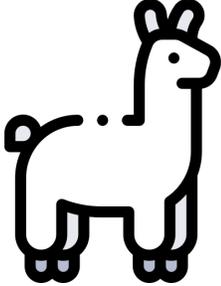
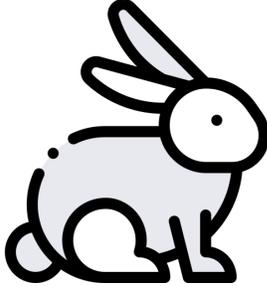
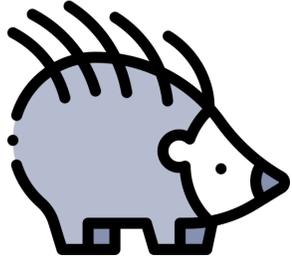
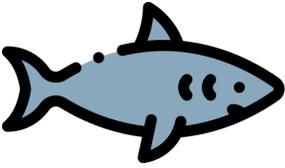
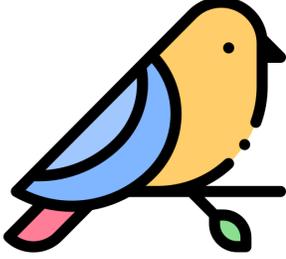
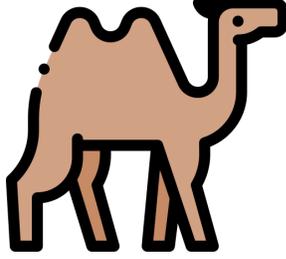
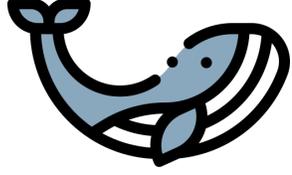
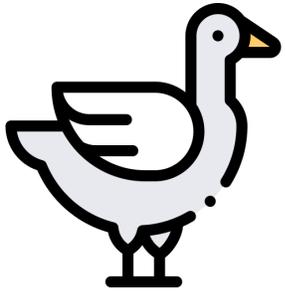
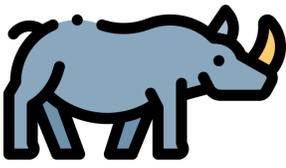
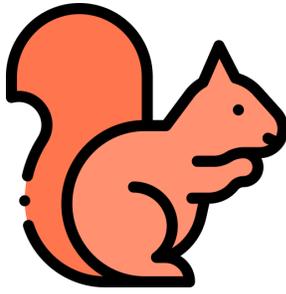
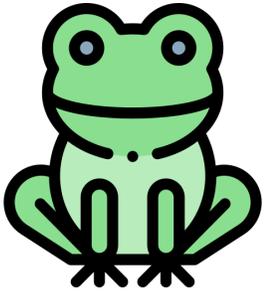
Quand tout le monde a pu expliquer son choix, si vous avez le temps, posez les questions suivantes : « Quel est l'animal que choisirait votre meilleur(e) ami(e) ou un membre de votre famille pour vous représenter ? Serait-ce le même animal que celui que vous avez choisi, ou un autre ? Si c'est un autre, pourquoi à votre avis ? Que voient-ils chez vous de différent ? »

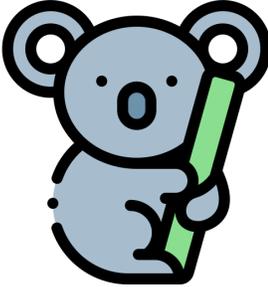
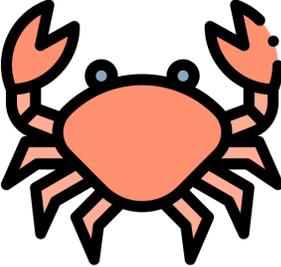
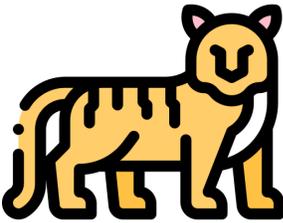
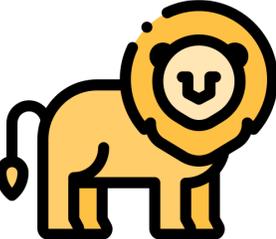
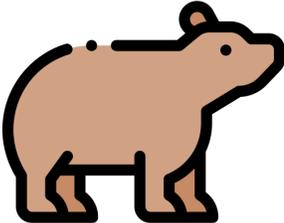
Clôturez la session en faisant remarquer que nous sommes tous une multitude de personnes à la fois, puisque différents aspects de notre personnalité ressortent dans des situations et des moments différents. Nous sommes tous des animaux différents à différents moments – avec nos côtés positifs mais aussi avec nos côtés moins positifs !

### Choisissez un animal : images



 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>
 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>
 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>
 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>

downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com
			
downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com
			
downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com
			
downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com	downloaded from Flaticon.com

 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>
 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>	 <p>downloaded from Flaticon.com</p>

## Le cercle de clôture

Le « cercle de clôture » est utilisé en fin de session afin de rassembler tout le monde autour d'une dernière activité. Nous vous en proposons quelques variantes ci-dessous, mais n'hésitez pas à faire appel à votre propre expérience et à votre imagination pour en créer d'autres.

### Le cercle d'encouragement

Les participants forment un cercle. Chaque personne fait part de quelque chose qu'elle a particulièrement apprécié chez la personne qui se trouve à sa droite. Puis c'est au tour de la personne qui se trouve à sa gauche de faire la même chose. (Ainsi, chaque personne prononce puis reçoit des paroles d'encouragement, l'intérêt de le faire dans cet ordre-là étant qu'on n'a pas besoin de réfléchir à ce qu'on va dire en même temps qu'on écoute les paroles d'encouragement qui nous sont destinées.) Donnez-leur d'abord une minute pour réfléchir à ce qu'ils vont dire puis, en commençant par vous-même, faites tout le tour du cercle.

### Le mot de la fin

Faites le tour du cercle en demandant à chaque personne de prononcer un mot (ou une expression) qui représente ce qu'elle a appris aujourd'hui ; ou l'attitude qu'elle espère adopter demain ; ou quelque chose qu'elle a particulièrement apprécié en elle-même aujourd'hui ; ou la façon dont elle pense avoir « brillé » aujourd'hui ; ou encore une chose qu'elle espère apprendre demain.

### Éirement collectif

Formez un cercle et demandez à tous les participants de s'étirer le plus possible, en levant les bras en l'air, puis de se secouer comme un chien qui s'ébroue en sortant de l'eau. Vous pouvez leur dire de crier « Oui ! » bien fort en même temps qu'ils s'ébrouent.

### Relever le monde ensemble

Les participants forment un cercle. Annoncez : « J'ai une très mauvaise nouvelle. Le ciel s'est effondré ! Il est là devant nous : le soleil, la lune, et les nuages... Nous devons le relever et tout remettre à sa place, en faisant très attention. Pour cela, nous devons le ramasser tous ensemble, en prenant soin de le garder bien droit pour qu'aucun morceau ne glisse et ne retombe par terre. » Faites une démonstration : vous ramassez le ciel au niveau de vos genoux, puis vous le relevez au-dessus de votre tête et vous le lancez en l'air. Expliquez que le ciel aura plus de chances de rester en place si vous criez en même temps ; vous devez donc tous crier très fort au moment où vous le lancez dans les airs. (Tenez compte des capacités physiques et de la taille des participants, et adaptez l'activité si nécessaire.)

## Le massage de dos

Les participants forment un cercle et se tournent tous vers la gauche. Chaque personne masse le dos de la personne qui se trouve devant elle, puis elle se retourne pour masser le dos de la personne qui se trouve à sa droite.

## Passer l'œuf

Placez un œuf cru dans votre main, et expliquez à quel point il est fragile mais aussi à quel point il est précieux puisqu'il y a de la vie à l'intérieur. Dites que cet œuf peut nous représenter aussi, ou symboliser notre communauté/notre famille/notre santé et notre bien-être/paix, etc. (selon le contexte), puis passez-le délicatement à la personne qui se trouve à côté de vous. Le but est de faire passer l'œuf tout autour du cercle.

## Passer la pulsation

Les participants forment un cercle en se tenant la main. Une première personne applique une pression sur l'une des mains qu'elle tient. La personne qui reçoit cette pression applique la même pression sur la main de la personne à côté d'elle. La pression (la pulsation) se transmet ainsi tout autour du cercle. Quelques instants plus tard, la première personne envoie une nouvelle pulsation, à un rythme différent, cette fois dans la direction opposée. Try to make them cross, whenever they meet.

## Transmettre la paix

Les participants forment un cercle. En tant que facilitateur/facilitatrice, faites comme si vous aviez entre les mains quelque chose de grande valeur mais extrêmement fragile et insaisissable ; quelque chose qu'on peut facilement perdre ou abîmer si on ne le manipule pas avec le plus grand soin. Passez-le tout doucement à la personne d'à côté en disant « Je te/vous donne la paix du monde » (ou quelque chose de similaire). La paix est ainsi transmise à chaque personne tout autour du cercle et à la fin, vous pouvez la libérer en la lançant en l'air comme si vous lâchiez une colombe.

## Le chant de la paix éternelle

Demandez aux participants de chanter *amani milele* (qui signifie « la paix éternelle ») puis demandez-leur de rechanter, mais cette fois dans toutes les langues qu'ils connaissent.

## La carte postale

Les participants forment un cercle. Donnez-leur une minute pour imaginer quelle image pourrait figurer sur une carte postale qu'ils enverraient à quelqu'un pour décrire ce qu'ils ont appris ce jour-là. Faites le tour du cercle et demandez à chaque personne quelle image figure sur sa carte postale.

## La bataille de boules de neige

Demandez à tous les participants d'écrire un ou plusieurs mots sur un bout de papier qui résume soit ce qu'ils ont appris, soit comment ils se sentent. (Une variante consiste à leur demander d'écrire des mots

d'encouragement pour une autre personne du groupe.) Froissez les bouts de papier en boules puis encouragez le groupe à faire une « bataille de boules de neige », en se lançant les bouts de papier. Au bout d'une ou deux minutes, veillez à ce que tous les participants aient un bout de papier entre les mains et invitez-les à le déplier et à lire ce qui est écrit dessus.

## La chanson

Finissez en chanson, de préférence avec une chanson que vous connaissez et que vous pouvez facilement enseigner. Les chansons qui privilégient la répétition (par exemple quand le facilitateur/la facilitatrice chante une phrase et les participants répondent en répétant la même phrase) sont idéales car ils n'ont pas besoin de temps pour les apprendre et ils ont moins tendance à se préoccuper de l'« interprétation » de la chanson.

## La toile de la paix

Les participants forment un cercle. Le facilitateur/la facilitatrice a entre les mains une grosse pelote de laine ou de ficelle, de préférence multicolore. Il/elle lance la balle à une personne qui se trouve à peu près en face mais sans lâcher le bout de laine ou de ficelle. La personne qui attrape la pelote tient le bout de laine ou de ficelle pour qu'il reste relativement tendu, puis elle lance à son tour la pelote à un autre personne de l'autre côté du cercle. Cette action est répétée jusqu'à ce que chaque personne ait entre les mains un bout de laine/ficelle – symbole de la paix – et que tous les participants soient unis autour par cette toile de la paix. À la fin, demandez-leur de poser la toile par terre et de faire un pas en arrière.

## Session 2 :

### Jongler à plusieurs

Pour faire cette activité, vous aurez besoin de trois ou quatre balles (de la taille d'une balle de tennis). Le jeu est plus amusant lorsqu'on a plusieurs types de balles, ou même des petites choses qu'on peut lancer comme des petits animaux en peluche. Les balles ne doivent pas être trop dures.

Demandez au groupe de former un cercle. Faites d'abord une démonstration de l'exercice avec une balle. Donnez la balle à une personne, et dites-lui de la lancer à une autre personne dans le cercle. Chaque participant lance la balle à la même personne à chaque fois. Continuez à lancer la balle dans le cercle jusqu'à ce que tout le monde l'ait reçue et relancée au moins une fois. La dernière personne qui reçoit la balle doit la renvoyer à la première personne, celle qui avait commencé le jeu. Encouragez les participants à dire le nom de la personne à qui ils lancent la balle.

Après cette démonstration, demandez-leur de continuer à lancer la balle, toujours à la même personne, en accélérant un peu. Quand le groupe suit bien l'ordre et a pris le rythme, introduisez une deuxième balle, puis une troisième et une quatrième. Restez vous-même en dehors du cercle pour donner les consignes et expliquer le jeu, sans vous mêler aux participants. Variante : si vous avez un co-facilitateur/une co-facilitatrice, l'un d'entre vous peut éventuellement faciliter cette activité de jonglage tandis que l'autre se chargera de la partie suivante.

Dites au groupe de continuer à jongler ainsi avec les 4 balles. Puis, au bout d'un petit moment, retirez doucement l'un des participants du cercle (votre co-facilitateur/co-facilitatrice peut faire cela le cas échéant). Cette personne quitte la pièce, ou reste mais se met à un autre bout de la pièce. Laissez le groupe gérer la confusion qui s'ensuit et essayer de trouver un nouvel ordre. Puis retirez une deuxième personne, et un peu plus tard une troisième.

Passez au débriefing en posant les questions suivantes : comment se sont-ils rendu compte qu'ils avaient perdu une personne ? Qu'ont-ils ressenti face à cette perte ? Comment un leadership s'est-il formé pour créer un nouvel ordre ? Et comment ont-ils vécu les pertes successives ? Après avoir discuté de tout cela avec les membres du cercle, demandez à ceux que vous aviez retirés du cercle comment ils ont vécu ce retrait et s'ils ont des remarques à faire.

En quoi les expériences vécues à travers cet exercice rappellent-elles d'autres expériences vécues ailleurs par les participants ? En quoi ces expériences se ressemblent-elles ? En quoi sont-elles différentes ? Comment les mesures prises pour relever les défis de jonglage rencontrés par le groupe pourraient-elles nous aider à faire face à des pertes dans d'autres contextes ?

#### Variante (pour mémoriser des prénoms)

Utilisez la même activité dans les premiers jours d'une formation pour aider les participants à mémoriser les prénoms des autres membres du groupe. Si vous faites l'activité dans cet objectif, vous

n'avez pas besoin de retirer des participants du groupe, gardez-les tous dans le cercle et demandez-leur simplement d'énoncer à voix haute le nom de la personne à qui ils lancent la balle.

## Les sculptures humaines

Ces « sculptures » représentent un moyen très sympathique de piquer la curiosité des participants et de les amener à travailler ensemble, en petits groupes. Demandez-leur de se mettre en groupes de cinq à sept personnes. Donnez-leur sept minutes pour créer une sculpture sur un sujet en lien avec le thème de votre atelier. Ils doivent utiliser leur corps pour réaliser cette sculpture, mais ils peuvent aussi se servir de tout ce qui se trouve dans la pièce.

Ils vont peut-être penser que sept minutes, c'est trop court. En réalité, c'est idéal pour cette activité. En effet, sept minutes, c'est tellement court que les participants sont obligés de vraiment se concentrer ; mais c'est aussi suffisamment long pour leur permettre de réussir à faire ce qui leur est demandé.

Invitez ensuite chaque groupe à réaliser sa sculpture, chacun son tour. À chaque fois, demandez aux autres participants de commenter la sculpture. Que remarquent-ils ? Que leur dit cette sculpture ? Demandez ensuite aux créateurs de la sculpture de parler de ce qu'ils cherchaient à exprimer à travers leur sculpture. Applaudissez chaque groupe.

Les sculptures peuvent avoir pour thème la paix, les conflits, quelque chose qui s'est passé pendant le conflit, quelque chose qui s'est passé pendant un mouvement, un mémorial, ce qui préoccupe les personnes de votre pays, etc.

## Le conflit, c'est...

« Le conflit, c'est... » est un outil intéressant qui permet de susciter des réponses, présentées ensuite sous forme de liste, et de les exploiter. L'idéal est de l'utiliser au tout début d'une formation sur le thème de la transformation des conflits. Il y a plusieurs manières de se servir de cet outil.

### Introduction

On commence par amener les participants à énoncer les caractéristiques typiques d'un conflit. Un moyen très efficace pour cela consiste à leur faire faire un exercice les yeux fermés. Invitez-les à fermer les yeux et à penser à un conflit qu'ils ont vécu. Demandez-leur de se souvenir de ce qu'ils ont ressenti. Qu'ont-ils entendu, vu, senti, touché ? Comment leur corps a-t-il réagi ? Étaient-ils tendus ? Quelles émotions ont-ils ressenties ? Et les gens autour d'eux, comment ont-ils réagi ? Quelles émotions ont-ils montrées ? Donnez-leur bien le temps de revenir sur cette expérience pour retrouver leurs émotions et leurs souvenirs.

### La liste des réponses

Alors qu'ils ont encore les yeux fermés, demandez aux participants de dire tout haut les mots qui leur sont venus à l'esprit pour décrire le conflit : leurs sentiments, les dynamiques, mais aussi les sons, les images ou les émotions qui ont ressurgi avec le souvenir du conflit. Les participants ont souvent tendance à mentionner des descriptions du conflit, ou des dynamiques particulières ; vous devrez donc peut-être les encourager à davantage exprimer leurs sentiments ou leurs émotions par rapport au conflit. Réclamez des émotions ! Une fois que vous avez noté toutes les réponses sur des feuilles de papier ou un tableau blanc, lisez la liste à voix haute. Demandez aux participants s'il y a quelque chose qui les frappe dans cette liste. En général, la liste est largement, voire intégralement négative. Si elle contient des mots ou des phrases positives (p. ex. « j'ai appris quelque chose », « la patience », etc.), écrivez-les d'une couleur différente pour les faire ressortir. Cela permettra de faire remarquer que le conflit peut être associé à des expériences et des sentiments positifs.

## Exploiter les réponses

Maintenant, que faire de cette liste ? Il y a plusieurs manières d'exploiter les réponses de la liste dans le cadre d'une formation sur la transformation des conflits. Voici quelques exemples d'activités :

1. Dessinez un grand cercle autour de la liste. Pour les chrétiens, vous pouvez citer Colossiens 3:17 pour parler de tout ce que nous faisons (y compris les conflits !) au nom du Christ. Qu'est-ce que cela peut donc vouloir dire ? Pour les musulmans, vous pouvez parler de la définition même de l'islam, à savoir « la soumission ». Que veut dire soumettre à Allah la manière dont nous gérons un conflit ?
2. Le mot chinois pour dire « crise » est composé de deux caractères, l'un qui signifie « danger » (wei) et l'autre qui signifie « opportunité » (ji). Écrivez d'abord « danger » dans la liste, en faisant remarquer que tout conflit est dangereux, qu'il peut mener à la rupture des relations et briser des vies. Écrivez ensuite l'autre mot : « opportunité ». Expliquez en quoi un conflit peut représenter l'occasion (l'opportunité) d'apprendre quelque chose (sur nous-mêmes, sur les autres, sur des sujets divers) et de résoudre des problèmes. Il y a un proverbe chinois qui dit que « toute crise s'accompagne d'une opportunité ».
3. Certains mennonites apparentent le conflit à une terre sainte. Il pourra être utile d'opposer les termes « terrain de bataille » et « terre sainte ». Écrivez « terre sainte » au milieu de la liste dans une couleur différente. Vous pouvez ensuite analyser l'expérience de Moïse telle que rapportée dans Exode 3 et 4, un thème qui peut être abordé dans toutes les religions abrahamiques. Soulignez que nous pouvons apprendre des choses sur nous-mêmes (des choses positives mais aussi des choses moins positives), sur les autres (nos amis comme nos ennemis), et sur Dieu.

Par exemple : Moïse a appris que le fait qu'il n'était pas doué pour parler n'était pas une excuse pour ne rien faire, et il a également appris qu'il n'était pas seul. Dieu lui a envoyé Aaron pour l'aider à parler au pharaon. Moïse – et nous avec lui – a appris la révélation la plus profonde de Dieu dans cette histoire : « Je suis » est le nom de Dieu. Moïse a également appris qu'il n'avait pas à craindre le pharaon car celui-ci était entre les mains de Dieu.

N'est-ce pas extraordinaire qu'un conflit (Moïse avait tué un Égyptien et avait fui dans le pays de Madian) ait constitué le contexte de la terre sainte !

Après cette analyse de l'Exode, vous pouvez pour conclure donner une définition de la transformation du conflit, en insistant sur le fait qu'il faut trouver les aspects positifs du conflit, trouver la terre sainte, trouver l'opportunité que représente le conflit, et placer le conflit au cœur même des valeurs de notre foi. En termes simples, la transformation d'un conflit désigne le fait de « transformer un conflit pour qu'il ne soit plus une expérience négative et destructrice mais au contraire une expérience positive et constructive ».

## Étude biblique : La terre sainte

PASSAGE : Exode 2:11 – 4:17

### Contexte

Les descendants de Jacob s'étaient installés en Égypte pour fuir la famine qui sévissait dans le pays de Canaan, à une époque où Joseph, fils de Jacob, était le principal administrateur du pharaon. Au fil des siècles, le souvenir du leadership de Joseph en Égypte à ce moment-là s'est estompé. Une nouvelle dynastie a été créée en Égypte, qui n'avait aucun lien ni avec Joseph ni avec ce qu'il avait accompli. Les pharaons de la nouvelle dynastie égyptienne ont fini par asservir tous les Hébreux. La peur de voir cette population augmenter a incité le pharaon à introduire des mesures toujours plus répressives à leur égard. Après avoir essayé, en vain, de forcer les sages-femmes à tuer les petits garçons à la naissance (voir Exode 1:15-22), le pharaon a ordonné le massacre de tous les garçons des Hébreux. C'est dans ce contexte que la mère de Moïse, ayant caché son fils, le dépose dans un panier au bord du fleuve. La fille du pharaon découvre l'enfant et décide de l'élever dans son palais. Plus tard, devenu homme, Moïse découvre comment ses frères sont traités. Voyant un Égyptien frapper devant lui un esclave hébreu, il tue l'Égyptien et dissimule son corps. Peu après, Moïse s'interpose entre deux Hébreux qui savent qu'il a tué l'Égyptien. Le pharaon apprend ce qui s'est passé et essaie de capturer Moïse, qui réussit à fuir vers le pays de Madian.

### Étude et questions

En faisant l'exercice des yeux fermés « **Le conflit, c'est...** », recueillez une liste de mots en rapport avec le conflit. Écrivez « terre sainte » tout en haut de la liste. Demandez aux participants : Que sous-entend l'expression « terre sainte » ? Comment le conflit peut-il être considéré comme une terre sainte ? Est-ce que quelqu'un sait où l'expression « terre sainte » apparaît pour la première fois dans la Bible ? Si un membre du groupe connaît la réponse, autrement dit l'histoire de Moïse et du buisson qui brûle, invitez-le à raconter, de mémoire, ce qui se passe dans ce passage. Si personne ne connaît la réponse, alors racontez vous-même l'histoire de Moïse qui voit le buisson en feu, s'en approche et entend une voix venant du milieu du buisson : « Retire tes sandales, car l'endroit où tu te tiens est une terre

sainte ». (Exode 3:5) Demandez aux participants de retirer leurs chaussures avant de poursuivre l'étude biblique. Montrez l'exemple en enlevant vos chaussures aussi.

Faites des petits groupes de cinq à six personnes. Donnez-leur 20 minutes pour étudier le passage et essayer de répondre aux questions suivantes :

- Quel était le contexte du conflit dans cette histoire – le contexte immédiat et le contexte plus large ? (Il leur faudra peut-être relire le chapitre 2.)
- Qu'a appris Moïse sur Dieu ?
- Qu'a appris Moïse sur lui-même ?
- Qu'a appris Moïse sur les autres (sur le pharaon, sur Aaron, sur les Hébreux) ?

Quand les petits groupes ont terminé, rassemblez tout le monde. Invitez l'un des groupes à donner sa réponse à la première question. Puis demandez aux autres s'ils ont des choses à ajouter ou des commentaires à faire. Demandez à un autre groupe de répondre à la seconde question et aux autres de faire part de leurs commentaires s'ils le souhaitent. Et ainsi de suite jusqu'à ce que vous ayez des réponses aux quatre questions.

Faites remarquer que la terre sainte est le lieu où se produisent des révélations. Comme nous le voyons dans ce passage, alors qu'il se trouve au beau milieu d'une grave situation de conflit, Moïse apprend quelque chose sur Dieu, sur lui-même et sur les autres. Cela signifie que les conflits peuvent être des moments de révélations qui nous permettent de découvrir des choses sur nous-mêmes, sur les autres et sur Dieu. Ces découvertes, qui n'ont été possibles que parce que nous traversons des difficultés, peuvent nous aider à « grandir » en tant qu'individus et en tant que communautés.

À la fin de l'étude biblique, demandez aux participants ce qu'ils ont pensé de l'avoir faite sans chaussures. Certains diront qu'ils étaient bien, d'autres qu'ils se sentaient mal à l'aise ou gênés. Si une personne dit qu'elle était gênée de ne pas avoir de chaussures, demandez aux autres participants qui se sentaient mal à l'aise aussi, de lever la main. (N'hésitez pas à lever la main vous aussi si vous n'étiez pas à l'aise !) Expliquez ensuite que les conflits nous mettent mal à l'aise, en revenant sur les mots de la liste générée en début de session. Pourtant, un conflit peut très bien être une « terre sainte » où nous pouvons apprendre beaucoup de choses sur nous-mêmes, sur les autres et sur Dieu. Rappelez aux participants l'exercice sur la « zone de confort » qui leur a montré que la « zone d'inconfort » est celle où l'on apprend le plus de choses car nous sommes face à des défis, nous sommes plus attentifs, et la peur peut parfois nous donner de l'énergie. Nous ne sommes pas satisfaits, donc nous cherchons de nouvelles façons de relever le défi qui se présente à nous. Très souvent, le conflit nous fait sortir de notre zone de confort. Il y a bien sûr des conflits qui nous amènent dans une « zone d'alerte », où nous nous sentons terriblement en danger. Mais, si nous parvenons à gérer nos conflits de manière différente et constructive, nous pouvons les cantonner à une zone d'inconfort dans laquelle nous pourrions apprendre et grandir. La zone d'inconfort est alors une terre sainte.

Demandez aux participants de se répartir en petits groupes de deux ou trois personnes. Invitez-les au sein de leur groupe à faire part de trois choses qu'ils ont gagnées ou acquises au cours de leur vie grâce

à un conflit – peut-être des connaissances, des compétences, une opportunité, un(e) ami(e). Demandez-leur ensuite de citer une chose qu'ils aimeraient gagner ou acquérir au travers d'un conflit qu'ils vivent actuellement.

Juste avant de clôturer la session, demandez rapidement à quelques personnes de chaque groupe de partager une ou deux des choses positives qu'un conflit a pu leur apporter dans leur vie.

## Points clés

Même s'il est vrai que la plupart de nos expériences des conflits sont associées à des sentiments négatifs et qu'elles ont eu des conséquences négatives, il est possible de tirer des choses positives d'un conflit. En effet, les gens peuvent apprendre à mieux se comprendre. Les problèmes peuvent générer toute l'énergie et toute la volonté nécessaires pour trouver des solutions viables satisfaisant toutes les personnes concernées. Et nous pouvons également grandir en tant qu'individus, car dans un conflit, nous sommes mis sous pression et confrontés à des défis.

**À retenir :** Le conflit peut comporter des éléments positifs, que nous devons privilégier et exploiter.

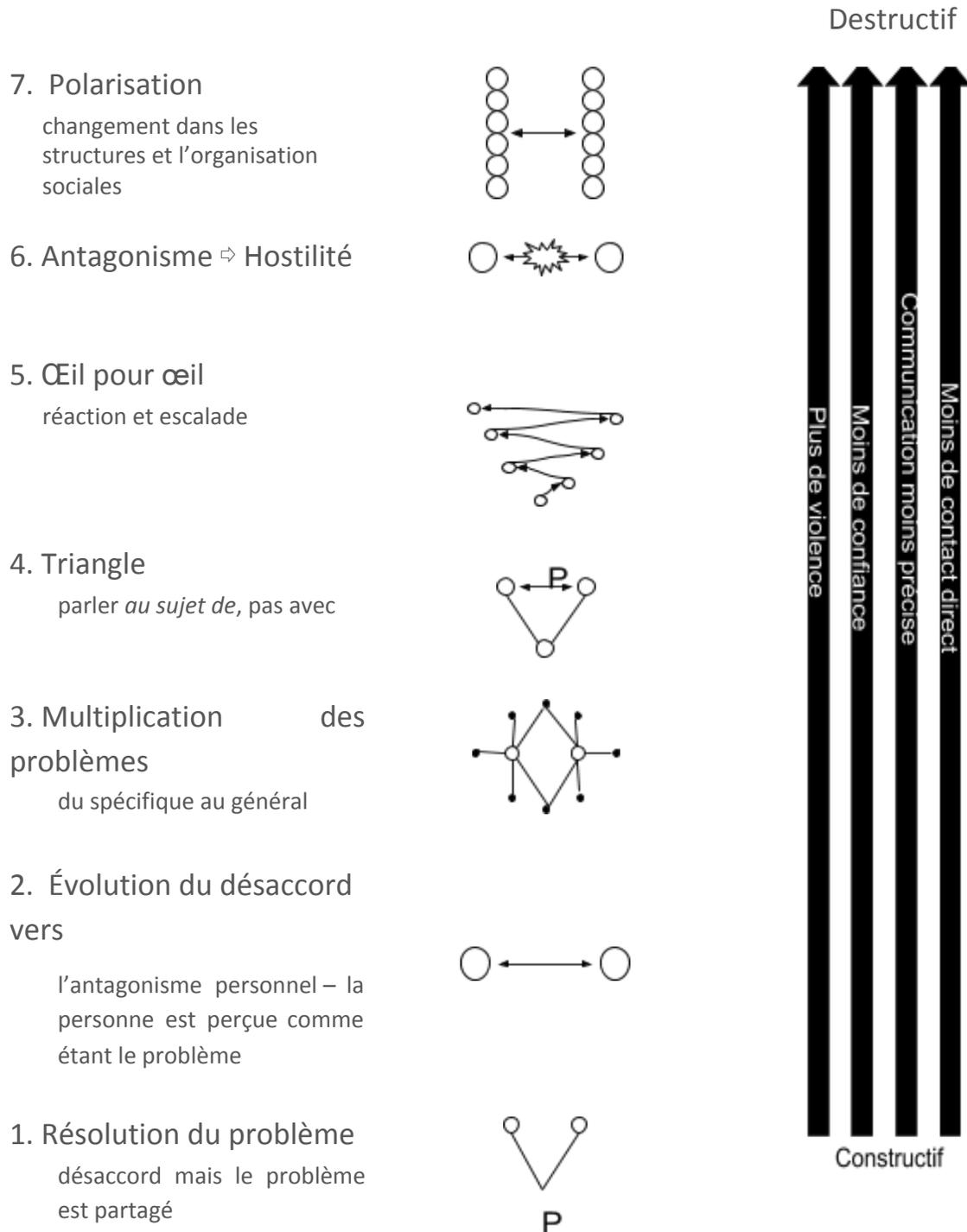
En tant que chrétiens, nous disons souvent que Dieu nous accompagne dans nos difficultés. La Bible parle à plusieurs reprises de Dieu comme étant notre « bouclier » ou notre « défenseur », et des bienfaits accordés à celui qui est « victorieux ». Toutes ces images évoquent le conflit. Dieu se préoccupe et se mêle des conflits. En fait, on peut considérer toute l'histoire du salut comme une épopée illustrant l'engagement de Dieu dans le conflit avec l'humanité : il se mêle de ce conflit de manière originale, bienveillante, rédemptrice, et en portant un jugement. Puisque tout cela a sa place dans notre foi, nous devons admettre que les conflits qui nous touchent directement dans nos foyers, nos communautés, nos Églises et nos pays sont également des sphères d'intervention divine. Dieu est avec nous dans les situations de conflit : il agit, il guide, il enseigne, il libère, il remet en question, et bien plus encore.

**À retenir :** Tous nos conflits peuvent être une terre sainte où nous rencontrons Dieu et sommes transformés par cette rencontre.

Nous grandissons et apprenons le plus lorsque nous nous trouvons dans des situations qui nous forcent à puiser au plus profond de nous-mêmes et à nous confronter à des problèmes et défis. Le conflit est parfois un très bon professeur, qui nous sort de notre zone de confort et nous place dans des situations qui nous forcent à apprendre et grandir pour parvenir à un dénouement satisfaisant et positif. Par ailleurs, en matière d'éducation, il est bien connu que ce n'est pas quand on donne des réponses toutes faites aux étudiants qu'ils apprennent le plus, mais plutôt quand on leur pose des questions qui les forcent à vraiment réfléchir, à dialoguer les uns avec les autres et ainsi à découvrir ensemble une forme de sagesse.

**À retenir :** On apprend mieux lorsqu'on se trouve dans sa zone d'inconfort, et cela comprend l'inconfort causé par le conflit.

## La transformation sociale du conflit



### *Notes pour la facilitation*

Préparez le schéma avant le début de la session et expliquez les différentes phases qui y sont représentées, en montrant comment chacune contribue à la suivante. Rendez votre explication plus vivante en vous mettant par exemple dans la peau des deux parties au conflit, et en alternant les rôles.

Pour décrire le passage de la phase 1 à la phase 2, vous pouvez utiliser des phrases comme :

« Alors ça, c'est typique de toi... tu fais toujours ça... tu ne penses toujours qu'à toi, jamais aux autres... »

Pour décrire le passage de la phase 2 à la phase 3, vous pouvez vous mettre dans la peau de l'autre personne :

« C'est ça, accuse-moi... et toi alors, quand tu... je fais peut-être ça mais toi tu es toujours en train de... la semaine dernière par exemple tu as... »

Pour la phase 4, vous pouvez ajouter une troisième personne :

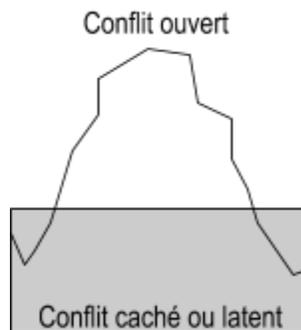
« Tu sais ce qu'X a fait la semaine dernière ? Tu ne trouves pas cela injuste ? C'est exactement son genre, tu ne trouves pas ? »

[troisième personne] « Non, ce n'est pas vrai ! Ce n'est pas possible ! C'est horrible... tellement injuste de leur part... » La troisième personne compatit avec l'autre et renforce sa perception plutôt que de la contester ou d'émettre des doutes.

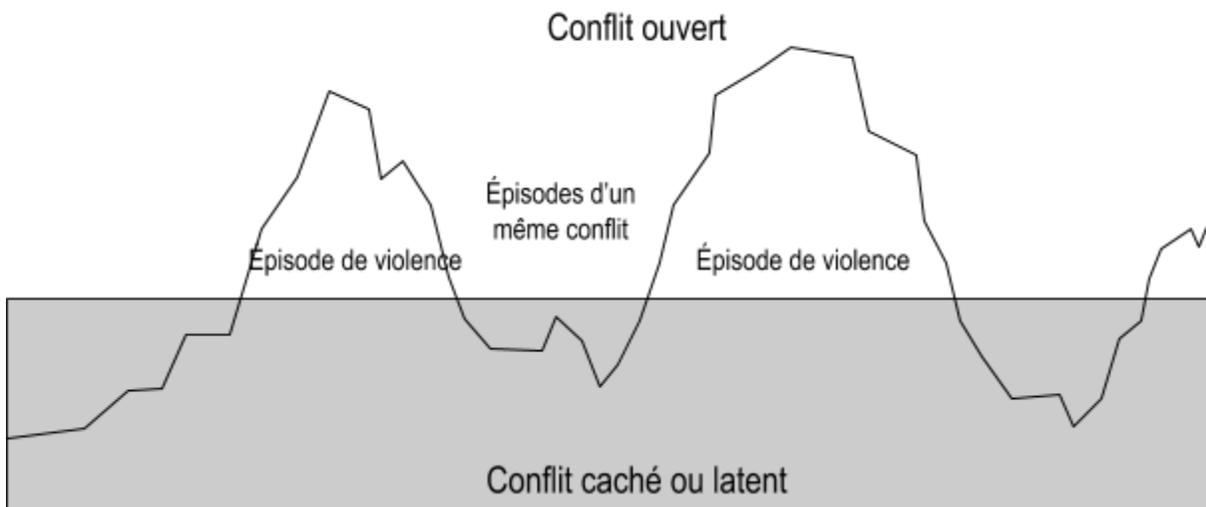
Continuez à jouer la façon dont le conflit peut s'aggraver : la partie qui se sent lésée répond, puis la nouvelle victime reproduit le même cycle (vous pouvez également mentionner ici le cycle de la victime/la personne survivante ; voir l'outil **Cycle de la victime/la personne survivante**). L'antagonisme se transforme en hostilité, puis en agression, à mesure que les deux parties et leurs alliés forment des camps différents et opposés.

## Les épisodes de violence<sup>2</sup>

Lorsqu'un conflit éclate et devient violent, nous avons souvent tendance à l'appréhender comme s'il s'agissait d'un événement isolé et indépendant. Cette perception nous pousse à essayer de résoudre le problème spécifique qui a déclenché la violence et, quand nous y parvenons, nous pouvons tomber dans le piège qui consiste à penser que le conflit est résolu.



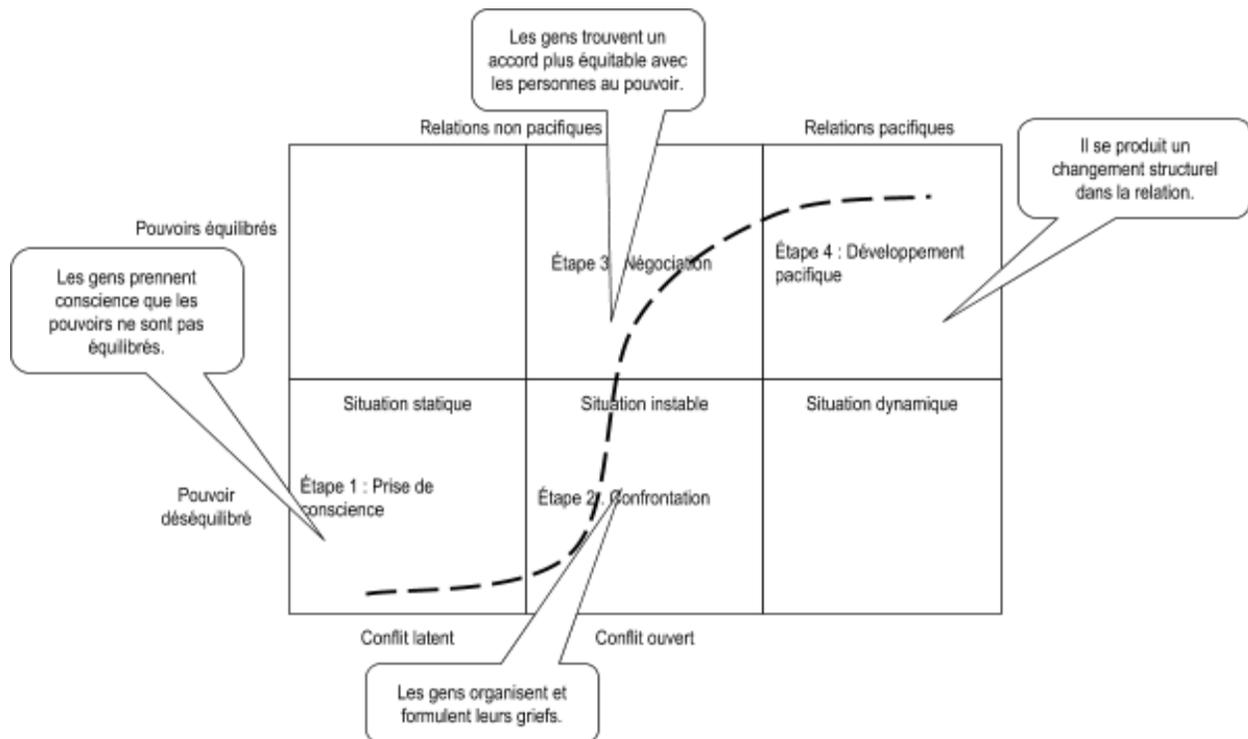
Or, trop souvent, l'épisode de violence le plus récent s'inscrit dans un conflit plus profond, qui dure depuis bien plus longtemps, et qui ressurgit en réponse à certains déclencheurs. Exemples de facteurs déclencheurs : des conditions météorologiques ou un changement dans l'économie qui entraînent une forte hausse des prix des produits alimentaires ; ou une situation d'insécurité dans un pays voisin qui fait soudainement augmenter le nombre d'immigrants.



Dans ce cas, il est important de reconnaître et de comprendre ce conflit plus profond, qui dure depuis longtemps, et de traiter les problèmes sous-jacents, sinon le conflit « caché » aura de fortes chances de ressurgir à un moment ou à un autre.

<sup>2</sup> Adapté de John Paul Lederach (2014) *The little book of conflict transformation*

## Adam Curle : conflit asymétrique

*Notes pour la facilitation*

Adam Curle était un universitaire britannique, quaker et grand défenseur de la paix. Sur une période de près de quarante ans, il a entrepris la médiation de nombreux conflits dans le monde, notamment entre l'Inde et le Pakistan, le Nigeria et le Biafra, en Afrique du Sud, au Zimbabwe, en Irlande du Nord, au Sri Lanka, en Bosnie et en Croatie. En 2000, il a reçu le prix international pour la paix de la Fondation Gandhi.

Il a été le premier professeur, en 1973, à proposer un cursus d'études sur la paix à l'université de Bradford, avant de prendre sa retraite en 1978. Son travail et son expérience l'ont conduit à développer le schéma ci-dessus, fondé sur ses observations concernant l'évolution typique d'un conflit dans lequel les deux parties ont des niveaux de pouvoir très différents.

Montrez et expliquez le schéma, en soulignant les points suivants :

- Dans la première étape, les gens commencent à prendre conscience des inégalités et de la discrimination qui existent dans leur société. Cela se produit peut-être parce qu'ils sont mieux

informés de leurs droits, des promesses et des engagements de leur gouvernement, et du fait que ceux-ci n'ont pas été honorés ou donnent lieu à des abus.

- Cette situation mène à la deuxième étape, dans laquelle les gens commencent à confronter les détenteurs du pouvoir et à réclamer des changements. Il s'agit d'une phase très instable au cours de laquelle le conflit, jusqu'ici caché ou latent, est désormais « ouvert », au grand jour. La confrontation n'est pas forcément violente (bien que ce soit souvent le cas) et les gens peuvent obtenir des résultats plus constructifs lorsqu'ils confrontent les détenteurs du pouvoir en adoptant une stratégie d'action non violente et en créant des mouvements de sympathisants. Cette dernière approche peut être particulièrement efficace car elle implique de sensibiliser des gens qui n'avaient pas conscience de ce que vivent les personnes victimes de discrimination, afin de les convaincre de soutenir le changement.
- Ce type de confrontation permet de faire évoluer la dynamique du pouvoir, au profit d'un équilibre plus juste entre les parties adverses, et mène à la troisième étape, où les deux parties entament un processus de négociation qui débouche sur un accord plus équitable avec les détenteurs du pouvoir.
- Vient ensuite la quatrième étape, dans laquelle les deux parties se partagent équitablement le pouvoir, les causes structurelles de la discrimination commencent à changer et la société entre dans une phase de développement axée sur le long terme.

Pour réussir, deux choses sont fondamentales :

1. empêcher que la deuxième étape dégénère en confrontation violente, en veillant à ce que le conflit reste constructif ;
2. persuader les personnes qui sont peut-être neutres ou qui, parce qu'elles ignorent la réalité de la situation, apportent leur soutien tacite aux détenteurs du pouvoir, de soutenir le changement ;

Cet outil est très efficace lorsqu'il est utilisé conjointement avec les outils **Pyramide de la construction de la paix** et **Le baromètre social**.

Selon Curle, lorsque des conflits sont réglés par les personnes au pouvoir, cela ne fonctionne pas : il faut qu'intervienne un petit nombre de personnes ordinaires, qui ont toutes le potentiel de devenir des agents du changement. Curle considérait que son « très humble » rôle consistait simplement à aider ces personnes à se libérer de leurs chaînes mentales et à réaliser leur potentiel. Les gens qui suivent cette formation et ceux qui facilitent les Dialogues pour la transformation des conflits communautaires sont précisément les agents du changement dont parlait Adam Curle !

## Session 3

### Les choses en commun

Cette activité se fait rapidement, en petits groupes. Demandez à chaque groupe de citer cinq choses que ses membres ont tous en commun. Demandez ensuite à chaque personne de citer une chose qui lui est unique, que les autres membres du groupe n'ont pas.

### La chaise du conflit

Il s'agit d'un outil très simple qui permet d'entamer la conversation sur notre style personnel de gestion des conflits. Invitez les participants à penser à un conflit particulier qu'ils trouvent difficile à gérer. (Vous ne leur demanderez pas de partager les détails de ce conflit les uns avec les autres.)

Placez une chaise au milieu du groupe et dites que cette chaise représente le conflit auquel ils pensent. Invitez alors les participants, chacun leur tour et dans n'importe quel ordre, à venir se comporter avec la chaise comme ils se comportent avec leur conflit. Demandez-leur de réagir face à la chaise de la même manière qu'ils réagissent face à leur conflit. Après chaque intervention, demandez aux autres participants de faire part de leurs réflexions. Puis demandez à la personne qui réagissait face à la chaise de dire ce qu'elle cherchait à exprimer. Selon le temps que vous avez, l'idéal serait que cinq à dix participants puissent jouer cette scène avec la chaise du conflit.

### Les animaux du conflit

En utilisant soit des images d'animaux (voir **Les animaux du conflit : images**) soit des jouets (en peluche ou en bois), décrivez chaque « animal de conflit » :

- **La tortue** – Elle a tendance à se renfermer sur elle-même pour se protéger et éviter de souffrir. Elle regarde ce qui se passe mais elle se sert de sa carapace pour empêcher le conflit de l'atteindre là où elle est vulnérable. Elle évite à tout prix les conflits.
- **Le nounours** – Il voudrait que tout le monde s'entende et que tout le monde s'aime. Il est prêt à renoncer à sa propre opinion pour préserver sa relation avec les autres.
- **Le rhinocéros** – Il sait ce qui est juste et ce qui doit être fait, et c'est cette conviction qui le fait avancer. S'il marche sur le pied de quelqu'un sur son passage, c'est que le pied de cette personne n'aurait pas dû être là. Il est prêt à endosser un rôle de leader et à avancer résolument.
- **Le renard** – Il recherche l'accord qui va permettre de résoudre le conflit. Bien qu'il veuille tirer le maximum de cet accord, il sait qu'il faut parfois faire des compromis pour obtenir ce que l'on veut.

- **Le dauphin** – Il essaie de réunir toutes les parties prenantes pour parvenir à un accord qui satisfera tout le monde. Il fait en sorte que chacun tire le maximum de la situation.

Invitez les participants à rejoindre l'animal qui correspond le mieux à leur manière personnelle de gérer un conflit. (S'il n'y en a pas assez autour de certains animaux, demandez à certaines personnes de rejoindre un autre animal pour que les groupes soient mieux équilibrés.) Demandez ensuite à chaque groupe de répondre aux questions suivantes et de noter leurs réponses sur une feuille de papier :

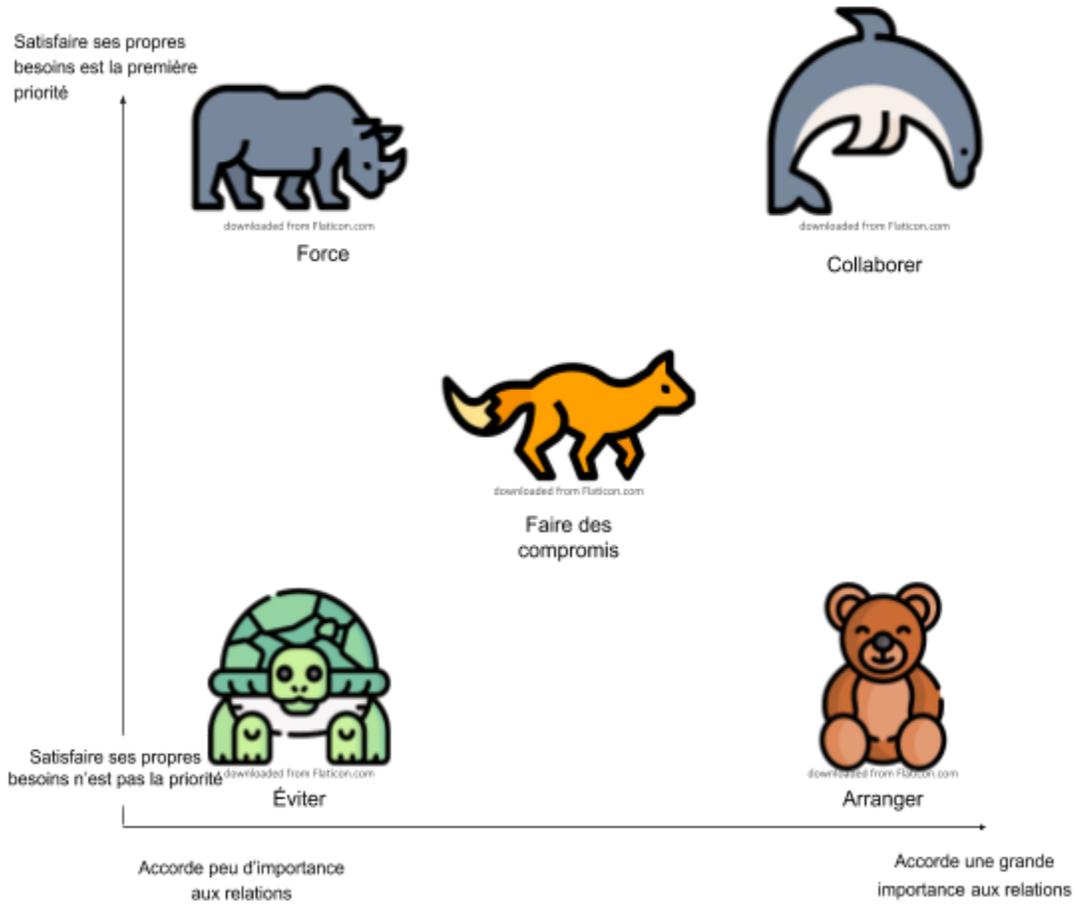
1. Quels sont les points forts ou les points positifs du style de gestion des conflits adopté par votre animal ?
2. Quels sont les points faibles ou les limites du style de gestion des conflits adopté par votre animal ou les problèmes que ce style peut causer dans une situation de conflit ?
3. Lequel des quatre autres animaux (avec son style de gestion des conflits) serait votre meilleur ami ou allié ? Pourquoi ?
4. Avec lequel des quatre autres animaux (et son style de gestion des conflits) auriez-vous le plus de mal à vous entendre ? Pourquoi ?

Alignez cinq chaises et demandez à un membre de chaque groupe de venir s'asseoir sur une chaise (avec son animal à la main). Reposez les questions ci-dessus pour que chacun puisse faire part des réponses de son petit groupe à l'ensemble des participants. Vous pouvez les encourager à « dramatiser » un peu leurs réponses en se mettant dans la peau de leur animal.

Tracez un graphique au sol à l'aide de ruban adhésif. La ligne horizontale représente le souci des relations (la ligne des relations). La ligne verticale représente le problème en question (la ligne du problème). Invitez les participants à placer chaque animal sur le graphique. Il y aura peut-être quelques différences d'opinion mais généralement la tortue se trouve au bas des deux lignes ; le nounours en haut de la ligne des relations et en bas de la ligne du problème ; le rhinocéros en haut de la ligne du problème et en bas de la ligne des relations ; le renard au milieu pour les deux lignes ; et le dauphin en haut des deux lignes.

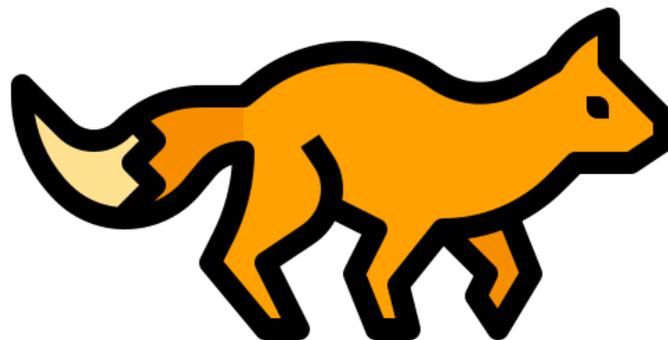
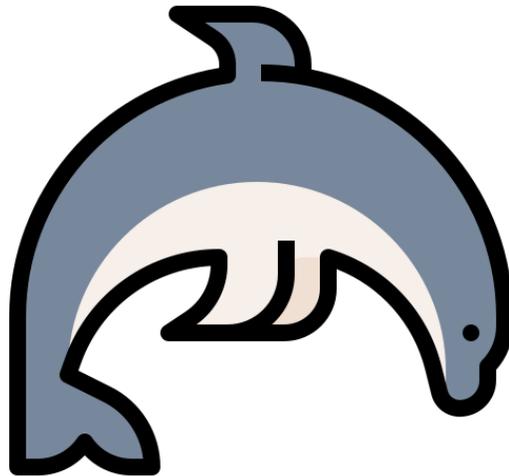
Demandez si Jésus a adopté certains des styles de gestion des conflits de ces animaux pour résoudre des conflits. Demandez-leur de citer des exemples de chaque style dans la Bible. (Voir le polycopié sur **Jésus et les styles de gestion des conflits.**)

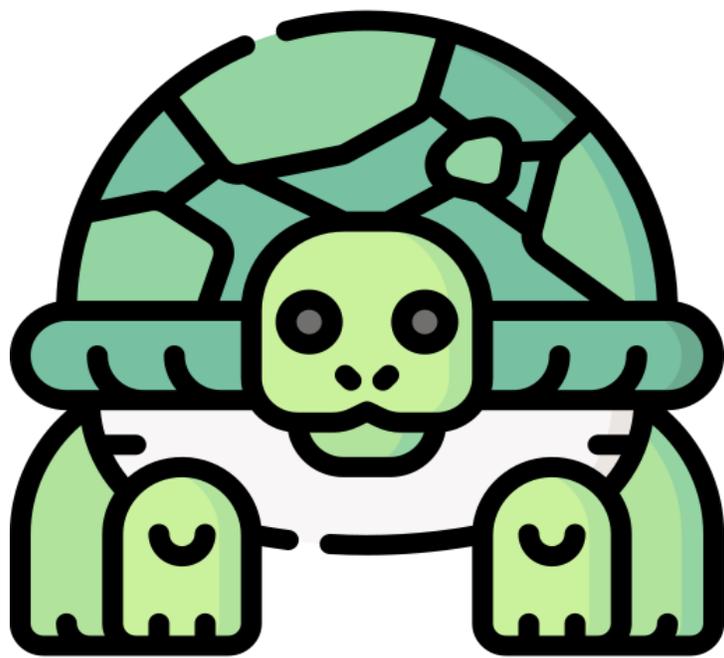
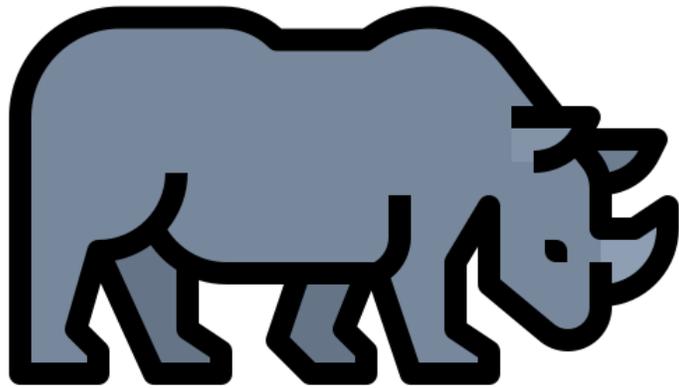
Si nous admettons que Jésus était sans péché et a adopté l'un de ces styles de gestion des conflits à un moment ou à un autre, cela signifie que chacun de ces styles peut être justifié et avoir sa place, selon la situation. L'important est que nous fassions toujours attention à ce qui se passe à la fois à l'intérieur de nous et dans le conflit, de manière à puiser dans les points forts et positifs du style que nous adoptons, et non pas dans ses expressions négatives.



## Les animaux du conflit : images

téléchargé de Flaticon.com







## Jésus et les styles de gestion des conflits

Les passages ci-après sont des exemples de situations où Jésus a recouru à différents styles de gestion des conflits. Cet outil peut être utilisé conjointement avec **Les animaux du conflit**. Dans ce cas, demandez à chaque groupe de regarder les passages ci-après et d'identifier quel style Jésus utilise dans chaque situation (le rhinocéros, le dauphin, le renard, la tortue, ou le nounours). Donnez-leur dix minutes pour lire les passages et en discuter, puis recueillez leurs conclusions en leur demandant d'attribuer un animal à chaque passage : rhinocéros, dauphin, renard, nounours ou tortue. Vous devrez avoir préparé des feuilles de papier sur lesquelles vous aurez écrit les passages ; à mesure que les réponses sont données, dessinez l'animal en question à côté du passage, en utilisant une couleur différente pour chaque animal. Ne vous inquiétez pas, votre dessin n'a pas besoin d'être de grande qualité !

### *L'évitement :*

- Il s'éloigne de la foule à Nazareth (Luc 4:29-30).
- Il donne l'instruction de quitter les villes en secouant la poussière de ses pieds (Marc 6:11).
- Il se retire lorsque les gens veulent le faire roi (Jean 6:15).

### *L'arrangement :*

- Il change l'eau en vin (Jean 2:1-11).
- Il guérit la fille de la femme non juive (Marc 7:24-30)
- Impôt payé avec des pièces trouvées dans le poisson (Matthieu 17:24-27)
- Prière à Gethsémani (Marc 14:36)

### *Le compromis :*

- Le démoniaque Gadarénien (Marc 5:1-20)
- L'impôt à César (Marc 12:13-17)

### *La concurrence :*

- Il renverse les tables (Marc 11:15-17 ; Jean 2:13-17).
- Il guérit alors qu'il est en colère le jour du sabbat (Marc 3:1-6).
- « Arrière, Satan » à Pierre (Marc 8:33)

### *La collaboration :*

- Il nourrit 5 000 hommes (Marc 6:30-44 ; Jean 6:1-14).
- Le corps de Christ (1 Corinthiens 12:12-27)

## Session 4

### La traversée de la rivière

Cette activité est un défi collectif amusant qui permet de générer un apprentissage expérientiel dans les domaines de la résolution de problèmes, l'émergence d'un leadership, et la communication de groupe.

Le but du jeu est de traverser une rivière toxique en posant les pieds sur des « pierres », représentées par des morceaux de papier ou de tissu. Chaque personne du groupe doit être en contact physique avec au moins une autre personne du groupe à tout moment, sinon le groupe doit reprendre à zéro. De plus, les « pierres » ne sont pas fixées, ce qui veut dire que s'il y a une pierre sur laquelle personne ne pose le pied, celle-ci sera emportée par le courant et perdue.

Si votre groupe est grand, vous pouvez faire deux équipes, que vous placerez de chaque côté de la rivière et qui la traverseront en même temps. Vous pouvez représenter la rivière à l'aide de ruban adhésif (bleu !), en ajoutant éventuellement un îlot au milieu, surtout si vous avez deux équipes qui essaient de relever le défi.

Expliquez que le but est de faire traverser tous les membres de leur équipe de sorte qu'ils arrivent tous sains et saufs de l'autre côté. La seule ressource à leur disposition est un nombre limité de « pierres », qui seront emportées par le courant si personne ne pose un pied dessus. (Ils ne peuvent donc pas utiliser d'autres accessoires.) Les « pierres »/morceaux de papier ou de tissu doivent EN PERMANENCE être en contact physique avec un membre de l'équipe. Autrement dit, vous ne pouvez pas lancer la pierre dans la rivière puis poser le pied dessus ; vous devez la tenir pour poser le pied dessus, sinon elle sera emportée et perdue. (Concrètement, les facilitateurs la ramasseront et la retireront.) Il n'y a pas de limite au nombre de personnes qui peuvent poser le pied sur une même pierre. Si quelqu'un tombe à l'eau, l'équipe retourne sur la rive d'où elle était partie et recommence.

Vous pouvez leur compliquer la tâche en disant que les bateaux de la police/douane patrouillent la rivière et qu'ils passent environ toutes les vingt minutes. Si un ou plusieurs membres d'une équipe sont en train de traverser la rivière au moment où passent les bateaux, alors toute l'équipe sera capturée et arrêtée, et elle aura échoué. Ils peuvent toutefois se trouver sur l'une des rives, car de là, ils pourront se cacher et éviter de se faire arrêter.

Deux facilitateurs/facilitatrices au moins seront nécessaires, en fonction de la taille de votre groupe, pour superviser l'activité, faire appliquer les règles et faire un compte rendu. Vous pouvez varier le temps que prendra le jeu en modifiant la largeur de la rivière et la taille des groupes. Normalement, on peut demander à un groupe de sept personnes de traverser une rivière de 7 ou 8 mètres de large et faire un compte rendu en 45 à 60 minutes, en supposant que le groupe échouera au moins deux fois et qu'il sera obligé de recommencer.

Si le défi est utilisé en tant qu'exercice expérientiel, veillez à faire un bilan avec les participants, en les invitant à réfléchir aux différentes techniques qu'ils ont utilisées ; à la façon dont ils ont conçu et fixé leur stratégie ensemble ; et aux diverses émotions qu'ils ont ressenties ou dont ils ont été témoins pendant le jeu. Identifiez les rôles différents que les gens ont endossés et discutez-en (en pensant par exemple aux quatre rôles qui contribuent au changement – voir l'outil **Les quatre rôles qui contribuent au changement**). Parlez aussi de la qualité de la communication ainsi que des formes de communication employées au sein du groupe.

### Les quatre rôles qui contribuent au changement

Cet outil suit quasiment la même structure que **Les animaux du conflit** et le **Psaume 85:11**<sup>3</sup> :

1. Définissez les rôles.
2. Demandez aux participants de former eux-mêmes des groupes autour de ces rôles.
3. Donnez à chaque groupe une série de questions portant sur les points forts du rôle, ses points faibles, et sa relation avec les autres rôles.
4. Demandez aux groupes de partager leurs conclusions.

Écrivez le nom des quatre rôles sur des feuilles de papier que vous répartissez ensuite à travers la salle. Décrivez chacun des quatre rôles de la façon suivante :

- *L'aidant* favorise le changement en aidant les autres à satisfaire leurs besoins ou à résoudre leurs problèmes.
- *Le réformateur* favorise le changement en faisant en sorte que les systèmes, les structures et les processus soient plus réactifs et justes.
- *L'organisateur* favorise le changement en mobilisant les gens autour d'une cause ou d'un problème commun, en attribuant les responsabilités aux bonnes personnes et en les encourageant tout au long du processus.
- *Le rebelle* favorise le changement en rompant avec les vieilles traditions pour créer une nouvelle vision.

Demandez aux participants de rejoindre le rôle qui correspond le plus à leur approche. S'il n'y a pas assez de personnes autour d'un rôle, demandez à certaines qui pensent que ce rôle fait aussi partie de leur approche, de le rejoindre afin d'équilibrer les groupes.

Invitez ensuite chaque groupe à discuter de son rôle en répondant aux questions suivantes :

1. Quels sont les points forts et les points faibles de votre rôle ?
2. Qu'appréciez-vous le plus dans chacun des trois autres rôles ?
3. Que trouvez-vous le plus agaçant ou le plus difficile à gérer dans chacun des trois autres rôles ?

---

<sup>3</sup> Voir la deuxième série de dialogues

Demandez ensuite à une personne de chaque petit groupe de se faire le porte-parole pour présenter ses réponses à l'ensemble des participants. Vous pourriez faire cela sous forme d'une interview pour la radio ou la télé.

Une fois que tous les porte-parole ont été ainsi interviewés, vous pouvez discuter des « quatre rôles qui contribuent au changement social » (voir le tableau à la page suivante), en vous attardant sur les points forts et les points faibles qui n'auraient pas encore été mentionnés.

Les quatre rôles qui contribuent au changement social, selon Bill Moyer dans son ouvrage *Doing Democracy* (2001)

Aidant		Rebelle	
Efficace	Inefficace	Efficace	Inefficace
<p>Aide les gens par des moyens respectueux de leur dignité</p> <p>Partage ses compétences et inclut les autres dans les prises de décision</p> <p>Sensibilise et informe sur les droits</p> <p>Promeut différents moyens de fournir des services qui autonomisent les gens</p>	<p>Pense que la charité peut régler les problèmes sociaux, ou que le fait d'aider des individus peut changer les structures sociales</p> <p>Est axé sur les victimes et ne voit pas à qui profite le statu quo actuel</p> <p>Fournit des services qui profitent à certaines personnes, mais ne s'attaque pas aux causes profondes du problème</p>	<p>Proteste : dit « non ! » lorsqu'on porte atteinte à des valeurs positives</p> <p>Recourt à l'action directe non violente, y compris la désobéissance civile</p> <p>Cible les détenteurs du pouvoir et les institutions</p> <p>Place les problèmes et politiques sous le feu des projecteurs</p> <p>Utilise une stratégie et des tactiques</p> <p>Fait un travail courageux, passionnant et risqué</p> <p>Se comporte de manière à démontrer la supériorité morale des valeurs du mouvement</p>	<p>Promeut des règles et une structure anti-leadership et anti-organisation</p> <p>Se présente comme une voix isolée en marge de la société</p> <p>A recours à des tactiques ne s'inscrivant pas dans une stratégie réaliste</p> <p>A une attitude et un comportement de victime : en colère, dogmatique, portant un jugement</p> <p>Utilise une rhétorique moralisatrice, de vérité absolue et de supériorité morale</p> <p>Peut être virulent : action personnelle parfois plus importante que les besoins du mouvement</p>
Réformateur		Organisateur	
Efficace	Inefficace	Efficace	Inefficace
<p>Utilise les institutions officielles comme les tribunaux, les mairies, les législateurs pour faire adopter de nouveaux objectifs et de nouvelles valeurs</p> <p>Utilise le lobbying, des actions en justice, des contacts haut placés/la mise en place de coalitions pour faire valoir</p>	<p>« Politique réaliste » : soutient les petites réformes, plus acceptables pour les détenteurs du pouvoir</p> <p>Promeut la domination de groupes de plaidoyer professionnels fonctionnant du sommet vers la base</p> <p>S'intéresse plus au statut de l'organisation qu'au</p>	<p>Croit au pouvoir des citoyens : mobilise les gens ordinaires en masse autour de groupes et réseaux</p> <p>Favorise le développement de leaders naturels</p> <p>Choisit des stratégies axées sur le développement du mouvement sur le long</p>	<p>A une vision étroite : défend une seule approche et s'oppose à ceux qui adoptent des approches différentes</p> <p>Encourage des styles de leadership patriarcaux</p> <p>Ne promeut que des réformes mineures</p> <p>Gêne l'émergence de la diversité et ignore les besoins des activistes</p>

<p>des revendications clairement formulées, souvent étayées par des recherches</p> <p>Suit les succès remportés pour garantir leur mise en œuvre</p>	<p>but de son mouvement social</p> <p>S'identifie plus aux détenteurs du pouvoir qu'aux citoyens ordinaires</p> <p>N'aime pas les changements de paradigme</p>	<p>terme plutôt que sur les besoins immédiats</p> <p>A recours à la formation pour renforcer les capacités, démocratiser les décisions, et diversifier et élargir l'organisation et les coalitions</p> <p>Promeut des alternatives et des changements de paradigme</p> <p>Promeut des visions de perfection déconnectées de la réalité du combat politique et social</p>	
--	--	--	--

## Passages bibliques

Texte biblique de la Bible Version Segond 21 Copyright © 2007 Société Biblique de Genève. Reproduit avec aimable autorisation. Tous droits réservés.

### Étude biblique sur la terre sainte (Exode 2:11 – 4:17)

11 Une fois devenu grand, Moïse sortit vers ses frères et vit leurs pénibles travaux. Il vit un Egyptien frapper un Hébreu, un de ses frères. 12 Il regarda de tous côtés, vit qu'il n'y avait personne et tua l'Egyptien qu'il cacha dans le sable. 13 Quand il sortit le jour suivant, il vit deux Hébreux se battre. Il dit à celui qui avait tort: «Pourquoi frappes-tu ton prochain?» 14 Cet homme répondit alors: \*«Qui t'a établi chef et juge sur nous? Est-ce pour me tuer que tu me parles, tout comme tu as tué l'Egyptien?» Moïse eut peur et se dit: «L'affaire est certainement connue.» 15 Le pharaon apprit ce qui s'était passé et il chercha à faire mourir Moïse, mais Moïse s'enfuit loin de lui et s'installa dans le pays de Madian. Il s'arrêta près d'un puits.

16 Le prêtre de Madian avait sept filles. Celles-ci vinrent puiser de l'eau et elles remplirent les abreuvoirs pour faire boire le troupeau de leur père. 17 Les bergers arrivèrent et les chassèrent. Alors Moïse se leva, prit leur défense et fit boire leur troupeau. 18 Quand elles furent de retour chez Réuel, leur père, il demanda: «Pourquoi revenez-vous si vite aujourd'hui?» 19 Elles répondirent: «Un Egyptien nous a délivrées de la main des bergers; il nous a même puisé de l'eau et a fait boire le troupeau.» 20 Réuel dit à ses filles: «Où est-il? Pourquoi avez-vous laissé cet homme? Allez l'appeler pour qu'il vienne prendre un repas.» 21 Moïse décida de s'installer chez cet homme, qui lui donna en mariage sa fille Séphora. 22 Elle mit au monde un fils, qu'il

appela Guershom «car, dit-il, je suis en exil dans un pays étranger.»

#### *Appel de Moïse*

23 Longtemps après, le roi d'Egypte mourut. Les Israélites gémissaient du fond de l'esclavage, ils poussaient des cris. Leurs appels montèrent du fond de l'esclavage jusqu'à Dieu. 24 Dieu entendit leurs gémissements et se souvint de son alliance avec Abraham, Isaac et Jacob. 25 Dieu vit les Israélites, il comprit leur situation.

**3** Moïse était devenu berger du troupeau de son beau-père Jéthro, le prêtre de Madian. Il conduisit le troupeau derrière le désert et vint à la montagne de Dieu, à Horeb. 2 \*L'ange de l'Eternel lui apparut dans une flamme de feu, au milieu d'un buisson. Moïse regarda et vit que le buisson était tout en feu sans être consumé.

3 Moïse dit: «Je veux faire un détour pour voir quelle est cette grande vision et pourquoi le buisson ne brûle pas.» 4 L'Eternel vit qu'il faisait un détour pour regarder. Dieu l'appela du milieu du buisson en disant: «Moïse! Moïse!» Il répondit: «Me voici!» 5 Dieu dit: «Ne t'approche pas d'ici, \*retire tes sandales, car l'endroit où tu te tiens est une terre sainte.» 6 Il ajouta: \*«Je suis le Dieu de ton père, le Dieu d'Abraham, le Dieu d'Isaac et le Dieu de Jacob.» Moïse se cacha le visage, car il avait peur de regarder Dieu.

7 L'Eternel dit: \*«J'ai vu la souffrance de mon peuple qui est en Egypte et j'ai entendu les cris qu'il pousse devant ses oppresseurs. Oui, je connais ses douleurs. 8 Je suis descendu pour le délivrer de la domination des Egyptiens et pour le faire monter de ce pays jusque dans un bon et vaste pays, un pays où coulent le lait et le miel; c'est l'endroit qu'habitent les Cananéens, les Hittites, les Amoréens, les Phéréziens, les Héviens et les Jébusiens. 9 Maintenant, les cris des Israélites sont venus jusqu'à moi, j'ai aussi vu l'oppression que leur font subir les Egyptiens. 10 Maintenant, vas-y, je t'enverrai vers le pharaon et tu feras sortir d'Egypte[g] mon peuple, les Israélites.»

#### **Objections de Moïse**

11 Moïse dit à Dieu: «Qui suis-je, moi, pour aller trouver le pharaon et pour faire sortir les Israélites d'Egypte?» 12 Dieu dit: «Je serai avec toi. Voici pour toi le signe que c'est moi qui t'envoie: quand tu auras fait sortir le peuple d'Egypte, vous servirez Dieu sur cette montagne.»

13 Moïse dit à Dieu: «J'irai donc trouver les Israélites et je leur dirai: 'Le Dieu de vos ancêtres m'envoie vers vous.' Mais s'ils me demandent quel est son nom, que leur répondrai-je?» 14 Dieu dit à Moïse: «Je suis celui qui suis.» Et il ajouta: «Voici ce que tu diras aux Israélites: 'Je suis m'a envoyé vers vous.'» 15 Dieu dit encore à Moïse: «Voici ce que tu diras aux Israélites: 'L'Eternel, le Dieu de vos ancêtres, le Dieu d'Abraham, le Dieu d'Isaac et le Dieu de Jacob, m'envoie vers vous.' Tel est mon nom pour toujours, tel est le nom sous lequel on fera appel à moi de génération en génération. 16 Va rassembler les anciens d'Israël et dis-leur: 'L'Eternel, le Dieu de vos ancêtres, m'est apparu, le Dieu d'Abraham, d'Isaac et de Jacob. Il a dit: Je m'occupe de vous et de ce qu'on vous fait en Egypte. 17 J'ai dit: Je

vous ferai monter de l'Egypte, où vous souffrez, dans le pays des Cananéens, des Hittites, des Amoréens, des Phéréziens, des Héviens et des Jébusiens, un pays où coulent le lait et le miel.' 18 Ils t'écouteront. Tu iras avec les anciens d'Israël trouver le roi d'Egypte et vous lui direz: 'L'Eternel, le Dieu des Hébreux, s'est présenté à nous. Permetts-nous maintenant de faire trois journées de marche dans le désert pour offrir des sacrifices à l'Eternel, notre Dieu.' 19 Je sais que le roi d'Egypte ne vous laissera pas partir à moins d'y être contraint par une forte intervention. 20 J'interviendrai et je frapperai l'Egypte par toutes sortes de prodiges que j'accomplirai au milieu d'elle. Après cela, il vous laissera partir. 21 Je gagnerai même la faveur des Egyptiens à ce peuple et, quand vous partirez, vous ne partirez pas les mains vides. 22 Chaque femme demandera à sa voisine et à celle qui séjourne chez elle des vases d'argent, des vases d'or et des vêtements. Vous les ferez porter par vos fils et vos filles et vous dépouillerez les Egyptiens.»

**4** Moïse répondit: «Ils ne me croiront pas et ne m'écouteront pas. Au contraire, ils diront: 'L'Eternel ne t'est pas apparu.'» 2 L'Eternel lui dit: «Qu'y a-t-il dans ta main?» Il répondit: «Un bâton.» 3 L'Eternel dit: «Jette-le par terre.» Il le jeta par terre et le bâton se changea en serpent. Moïse prit la fuite devant lui. 4 L'Eternel dit à Moïse: «Tends la main et prends-le par la queue.» Il tendit la main et l'attrapa. Le serpent redevint alors un bâton dans sa main. 5 L'Eternel dit: «Voilà ce que tu feras afin qu'ils croient que l'Eternel, le Dieu de leurs ancêtres, t'est apparu, le Dieu d'Abraham, le Dieu d'Isaac et le Dieu de Jacob.»

6 L'Eternel lui dit encore: «Mets ta main sur ta poitrine.» Il mit sa main sur sa poitrine, puis la retira, et voici que sa main était couverte de lèpre, blanche comme la neige. 7 L'Eternel dit:

«Remets ta main sur ta poitrine.» Il remit sa main sur sa poitrine, puis l'en retira, et voici qu'elle était redevenue normale. 8 L'Eternel dit: «S'ils ne te croient pas et n'écoutent pas le message du premier signe, ils croiront à celui du dernier signe. 9 S'ils ne croient toujours pas, même avec ces deux signes, et ne t'écoutent pas, tu prendras de l'eau du fleuve, tu la verseras sur la terre et l'eau que tu auras prise dans le fleuve se changera en sang sur la terre.»

10 Moïse dit à l'Eternel: «Ah, Seigneur, je ne suis pas un homme doué pour parler et cela ne date ni d'hier ni d'avant-hier, ni même du moment où tu as parlé à ton serviteur. En effet, j'ai la bouche et la langue embarrassées.» 11 L'Eternel lui dit: «Qui a donné une bouche à l'homme? Qui rend muet ou sourd, capable de voir ou aveugle? N'est-ce pas moi, l'Eternel? 12

Maintenant, vas-y! Je serai moi-même avec ta bouche et je t'enseignerai ce que tu devras dire.»

13 Moïse dit: «Ah, Seigneur, envoie quelqu'un d'autre que moi!» 14 Alors la colère de l'Eternel s'enflamma contre Moïse. Il dit: «N'y a-t-il pas ton frère Aaron, le Lévite? Je sais qu'il parlera facilement, lui. Le voici même qui vient à ta rencontre. Quand il te verra, il se réjouira dans son cœur. 15 Tu lui parleras et tu mettras les paroles dans sa bouche, et moi, je serai avec ta bouche et avec sa bouche et je vous enseignerai ce que vous devrez faire. 16 C'est lui qui parlera pour toi au peuple: il te servira de bouche et toi, tu tiendras pour lui la place de Dieu. 17 Prends ce bâton dans ta main. C'est avec lui que tu accompliras les signes.»

## Jésus et les styles de gestion des conflits

### Luc 4:28-30

28 Ils furent tous remplis de colère dans la synagogue, lorsqu'ils entendirent ces paroles. 29 Ils se levèrent, le chassèrent de la ville et le menèrent jusqu'à un escarpement de la montagne sur laquelle leur ville était construite, afin de le précipiter dans le vide. 30 Mais Jésus passa au milieu d'eux et s'en alla.

### Marc 6:8-11

8 Il leur recommanda de ne rien prendre pour le voyage, sauf un bâton, de n'avoir ni pain, ni sac, ni argent dans la ceinture, 9 de chausser des sandales et de ne pas mettre deux chemises.

10 Puis il leur dit: «Si quelque part vous entrez dans une maison, restez-y jusqu'à votre départ.

11 Et si, dans une ville, les gens ne vous accueillent pas et ne vous écoutent pas, retirez-vous de là et secouez la poussière de vos pieds en témoignage contre eux. [Je vous le dis en vérité, le jour du jugement, Sodome et Gomorre seront traitées moins sévèrement que cette ville-là.]»

### Jean 6:14-15

14 A la vue du signe miraculeux que Jésus avait fait, ces gens disaient: «Cet homme est vraiment le prophète qui doit venir dans le monde.» 15 Cependant Jésus, sachant qu'ils allaient venir l'enlever pour le faire roi, se retira de nouveau sur la montagne, tout seul.

## Jean 2:1–10

2 Or, le troisième jour, il y eut des noces à Cana en Galilée. La mère de Jésus était là. 2 Jésus fut aussi invité aux noces avec ses disciples. 3 Comme le vin venait à manquer, la mère de Jésus lui dit: «Ils n'ont plus de vin.» 4 Jésus lui répondit: «Que me veux-tu, femme? Mon heure n'est pas encore venue.» 5 Sa mère dit aux serviteurs: «Faites tout ce qu'il vous dira.» 6 Or il y avait là six jarres de pierre, destinées aux purifications des Juifs et contenant chacune une centaine de litres. 7 Jésus leur dit: «Remplissez d'eau ces jarres.» Et ils les remplirent jusqu'au bord. 8 «Puisse maintenant, leur dit-il, et apportez-en à l'organisateur du repas.» Et ils lui en apportèrent. 9 L'organisateur du repas goûta l'eau changée en vin. Ne sachant pas d'où venait ce vin, tandis que les serviteurs qui avaient puisé l'eau le savaient bien, il appela le marié 10 et lui dit: «Tout homme sert d'abord le bon vin, puis le moins bon après qu'on s'est enivré; mais toi, tu as gardé le bon vin jusqu'à présent!»

## Marc 7:24–30

24 Jésus partit de là et s'en alla dans le territoire de Tyr et de Sidon. Il entra dans une maison, désirant que personne ne le sache, mais il ne put rester caché, 25 car une femme dont la fillette avait un esprit impur entendit parler de lui et vint se jeter à ses pieds. 26 Cette femme était une non-Juive d'origine syro-phénicienne. Elle le pria de chasser le démon hors de sa fille. Jésus lui dit: 27 «Laisse d'abord les enfants se rassasier, car il n'est pas bien de prendre le pain des enfants et de le jeter aux petits chiens.» 28 «Oui, Seigneur, lui répondit-elle, mais les petits

chiens, sous la table, mangent les miettes des enfants.» 29 Alors il lui dit: «A cause de cette parole, tu peux t'en aller: le démon est sorti de ta fille.» 30 Et quand elle rentra chez elle, elle trouva l'enfant couchée sur le lit: le démon était sorti.

## Matthieu 17:24–27

24 Lorsqu'ils arrivèrent à Capernaüm, ceux qui percevaient l'impôt annuel s'approchèrent de Pierre et lui dirent: «Votre maître ne paie-t-il pas l'impôt annuel?» 25 «Si», dit-il. Quand il fut entré dans la maison, Jésus prit les devants et dit: «Qu'en penses-tu, Simon? Les rois de la terre, de qui perçoivent-ils des taxes ou des impôts? De leurs fils ou des étrangers?» 26 Il lui dit: «Des étrangers.» Jésus lui répondit: «Les fils en sont donc exemptés. 27 Cependant, pour ne pas les choquer, va au lac, jette l'hameçon et tire le premier poisson qui viendra; ouvre-lui la bouche et tu trouveras de l'argent[a]. Prends-le et donne-le-leur pour moi et pour toi.»

## Marc 14:32–36

32 Ils se rendirent ensuite dans un endroit appelé Gethsémané, et Jésus dit à ses disciples: «Asseyez-vous ici pendant que je prierai.» 33 Il prit avec lui Pierre, Jacques et Jean, et il commença à être saisi de frayeur et d'angoisse. 34 Il leur dit: «Mon âme est triste à en mourir; restez ici, éveillez.» 35 Puis il avança de quelques pas, se jeta contre terre et pria que, si cela était possible, cette heure s'éloigne de lui. 36 Il disait: «Abba, Père, tout t'est possible. Eloigne de moi cette coupe! Toutefois, non pas ce que je veux, mais ce que tu veux.»

## Marc 5:1–20

Ils arrivèrent sur l'autre rive du lac, dans le pays des Gadaréniens. 2 Dès que Jésus fut hors de la barque, un homme vint à sa rencontre; il sortait des tombeaux et il était animé par un esprit impur. 3 Cet homme habitait dans les tombeaux, et personne ne pouvait plus l'attacher, même avec une chaîne. 4 En effet, souvent on l'avait attaché avec des fers aux pieds et des chaînes, mais il avait cassé les chaînes et brisé les fers, et personne n'avait la force de le maîtriser. 5 Il était sans cesse, nuit et jour, dans les tombeaux et sur les montagnes; il criait et se blessait lui-même avec des pierres. 6 Il vit Jésus de loin, accourut, se prosterna devant lui 7 et s'écria d'une voix forte: «Que me veux-tu, Jésus, Fils du Dieu très-haut? Je t'en supplie au nom de Dieu, ne me tourmente pas.» 8 En effet, Jésus lui disait: «Sors de cet homme, esprit impur!» 9 Il lui demanda: «Quel est ton nom?» «Mon nom est légion, car nous sommes nombreux», répondit-il. 10 Et il le suppliait avec insistance de ne pas les envoyer hors du pays. 11 Il y avait là, vers la montagne, un grand troupeau de porcs en train de chercher à manger. 12 Tous les démons le supplièrent: «Envoie-nous dans ces porcs afin que nous entrions en eux.» 13 Il le leur permit [aussitôt]. Les esprits impurs sortirent de l'homme, entrèrent dans les porcs, et le troupeau se précipita du haut de la falaise dans le lac; il y avait environ 2000 porcs, et ils se noyèrent dans le lac. 14 Les gardiens du troupeau s'enfuirent et allèrent le raconter dans la ville et dans les campagnes. Les gens allèrent voir ce qui était arrivé. 15 Ils vinrent vers Jésus et virent le démoniaque, celui qui avait eu la légion de démons, assis, habillé et dans son bon sens; et

ils furent saisis de frayeur. 16 Ceux qui avaient été témoins de la scène leur racontèrent ce qui était arrivé au démoniaque et aux porcs. 17 Alors ils se mirent à supplier Jésus de quitter leur territoire.

18 Comme il montait dans la barque, celui qui avait été démoniaque le suppliait, demandant à l'accompagner. 19 Jésus ne le lui permit pas mais lui dit: «Va dans ta maison, vers les tiens, et raconte-leur tout ce que le Seigneur a fait pour toi, comment il a eu pitié de toi.» 20 Il s'en alla et se mit à proclamer dans la Décapole tout ce que Jésus avait fait pour lui. Et tous étaient dans l'étonnement.

## Marc 12:13–17

13 Ils envoyèrent auprès de Jésus quelques pharisiens et des hérوديens, afin de le prendre au piège de ses propres paroles. 14 Ils vinrent lui dire: «Maître, nous savons que tes paroles sont vraies et que tu ne te laisses influencer par personne, car tu ne regardes pas à l'apparence des gens et tu enseignes le chemin de Dieu en toute vérité. Est-il permis, ou non, de payer l'impôt à l'empereur? Devons-nous payer ou ne pas payer?» 15 Mais Jésus, connaissant leur hypocrisie, leur répondit: «Pourquoi me tendez-vous un piège? Apportez-moi une pièce de monnaie afin que je la voie.» 16 Ils en apportèrent une. Jésus leur demanda: «De qui porte-t-elle l'effigie et l'inscription?» «De l'empereur», lui répondirent-ils. 17 Alors il leur dit: «Rendez à l'empereur ce qui est à l'empereur et à Dieu ce qui est à Dieu.» Et ils furent dans l'étonnement à son sujet.

### Marc 11:15–17

15 Ils arrivèrent à Jérusalem, et Jésus entra dans le temple. Il se mit à chasser ceux qui vendaient et qui achetaient dans le temple, et il renversa les tables des changeurs de monnaie et les sièges des vendeurs de pigeons. 16 Il ne laissait personne transporter un objet à travers le temple 17 et il les enseignait en disant: «N'est-il pas écrit: Mon temple sera appelé une maison de prière pour toutes les nations? Mais vous, vous en avez fait une caverne de voleurs.»

### Marc 3:1–6

Jésus entra de nouveau dans la synagogue. Il s'y trouvait un homme qui avait la main paralysée. 2 Ils observaient Jésus pour voir s'il le guérirait le jour du sabbat: c'était afin de pouvoir l'accuser. 3 Jésus dit à l'homme qui avait la main paralysée: «Lève-toi, là au milieu.» 4 Puis il leur dit: «Est-il permis, le jour du sabbat, de faire du bien ou de faire du mal, de sauver une personne ou de la tuer?» Mais ils gardèrent le silence. 5 Alors il promena sur eux un regard de colère et, peiné de l'endurcissement de leur cœur, il dit à l'homme: «Tends ta main.» Il la tendit, et sa main fut guérie.

6 Les pharisiens sortirent et tinrent aussitôt conseil avec les hérوديens sur les moyens de le faire mourir.

### Marc 8:31–33

31 Alors il commença à leur enseigner qu'il fallait que le Fils de l'homme souffre beaucoup, qu'il soit rejeté par les anciens, par les chefs des prêtres et par les spécialistes de la loi, qu'il soit mis à mort et qu'il ressuscite trois jours après.

32 Il leur disait cela ouvertement. Alors Pierre le prit à part et se mit à le reprendre, 33 mais Jésus se retourna, regarda ses disciples et réprimanda Pierre en disant: «Arrière, Satan, car tes pensées ne sont pas les pensées de Dieu, mais celles des hommes.»

### Marc 6:30–44

30 Les apôtres se rassemblèrent autour de Jésus et lui racontèrent tout ce qu'ils avaient fait et tout ce qu'ils avaient enseigné. 31 Jésus leur dit: «Venez à l'écart dans un endroit désert et reposez-vous un peu.» En effet, il y avait beaucoup de monde qui allait et venait, et ils n'avaient même pas le temps de manger.

32 Ils partirent donc dans une barque pour aller à l'écart dans un endroit désert. 33 Beaucoup de gens les virent s'en aller et le reconnurent, et de toutes les villes on accourut à pied et on les devança à l'endroit où ils se rendaient. 34 Quand il sortit de la barque, Jésus vit une grande foule et fut rempli de compassion pour eux, parce qu'ils étaient comme des brebis qui n'ont pas de berger[a], et il se mit à leur enseigner beaucoup de choses.

35 Comme l'heure était déjà bien tardive, ses disciples s'approchèrent de lui et dirent: «Cet endroit est désert, et il est déjà tard. 36 Renvoie-les afin qu'ils aillent dans les campagnes et dans les villages des environs pour s'acheter du pain, car ils n'ont rien à manger.» 37 Jésus leur répondit: «Donnez-leur vous-mêmes à manger!» Mais ils lui dirent: «Faut-il aller acheter des pains pour 200 pièces d'argent et leur donner à manger?» 38 Il leur dit: «Combien de pains avez-vous? Allez voir.» Ils s'en assurèrent et répondirent: «Cinq, et

deux poissons.» 39 Alors il leur ordonna de les faire tous asseoir par groupes sur l'herbe verte; 40 ils s'assirent par rangées de 100 et de 50. 41 Il prit les cinq pains et les deux poissons, leva les yeux vers le ciel et prononça la prière de bénédiction. Puis il rompit les pains et les donna aux disciples afin qu'ils les distribuent à la foule. Il partagea aussi les deux poissons entre tous. 42 Tous mangèrent et furent rassasiés, 43 et l'on emporta douze paniers pleins de morceaux de pain et de ce qui restait des poissons. 44 Ceux qui avaient mangé les pains étaient au nombre de 5000 hommes.

## 1 Corinthiens 12:12-27

12 Le corps forme un tout mais a pourtant plusieurs organes, et tous les organes du corps, malgré leur grand nombre, ne forment qu'un seul corps. Il en va de même pour Christ. 13 En effet, que nous soyons juifs ou grecs, esclaves ou libres, nous avons tous été baptisés dans un seul Esprit pour former un seul corps et nous avons tous bu à un seul Esprit.

14 Ainsi, le corps n'est pas formé d'un seul organe, mais de plusieurs. 15 Si le pied disait: «Puisque je ne suis pas une main, je n'appartiens pas au corps», ne ferait-il pas partie du corps pour autant? 16 Et si l'oreille disait: «Puisque je ne suis pas un œil, je

n'appartiens pas au corps», ne ferait-elle pas partie du corps pour autant? 17 Si tout le corps était un œil, où serait l'ouïe? S'il était tout entier l'ouïe, où serait l'odorat? 18 En fait, Dieu a placé chacun des organes dans le corps comme il l'a voulu. 19 S'ils étaient tous un seul organe, où serait le corps? 20 Il y a donc plusieurs organes, mais un seul corps. 21 L'œil ne peut pas dire à la main: «Je n'ai pas besoin de toi», ni la tête dire aux pieds: «Je n'ai pas besoin de vous.» 22 Bien plus, les parties du corps qui paraissent être les plus faibles sont nécessaires, 23 et celles que nous estimons être les moins honorables du corps, nous les entourons d'un plus grand honneur. Ainsi nos organes les moins décents sont traités avec plus d'égards, 24 tandis que ceux qui sont décents n'en ont pas besoin. Dieu a disposé le corps de manière à donner plus d'honneur à ce qui en manquait, 25 afin qu'il n'y ait pas de division dans le corps mais que tous les membres prennent également soin les uns des autres. 26 Si un membre souffre, tous les membres souffrent avec lui; si un membre est honoré, tous les membres se réjouissent avec lui.

27 Vous êtes le corps de Christ et vous êtes ses membres, chacun pour sa part.

