



DIALOGUES POUR LA TRANSFORMATION DES CONFLITS COMMUNAUTAIRES

Série n° 4 : Passer à l'action

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
But du manuel	5
Les dialogues pour la transformation des conflits communautaires	5
Structure d'une session	6
DÉTAIL DES SESSIONS	7
Session 1 : Où est le pouvoir ?	7
Session 2 : Le village	9
Session 3 : Un pilier après l'autre	11
Session 4 : Plan d'action	14
OUTILS 17	
Session 1	17
Liturgie	17
Les moyens de transport	21
Les chaises du pouvoir – trois types de pouvoir	22
La sculpture du pouvoir	23
La pyramide de la construction de la paix	24
L'analyse du pouvoir	26
Observation	27
Le cercle de clôture	28
Session 2 :	31
Le jeu du village	31
Étude biblique : la désobéissance sainte	33
Session 3	35
Le bowling	35
Étude biblique : mises en scène d'actions symboliques	35
Le jeu du matelas	38
Exemples d'actions non violentes	39
Adam Curle : conflit asymétrique	41

Le baromètre social	43
Session 4	46
L'éliminateur de conflits	46
Planifier avec des assiettes en carton/faire bouger vos alliés	46
Passages bibliques	48
Étude biblique sur la désobéissance sainte (Exode 1:15–22)	48
Étude biblique sur les mises en scène d'actions symboliques	48
Luc 19:28–44	48
Esaïe 20:1–6	49
Jérémie 32:1–15	49

Remerciements

La rédaction de ce manuel n'aurait pas été possible sans la précieuse contribution de Dan et Sharon Buttry. Dan est consultant international sur les questions de paix et de justice et Sharon consultante internationale en matière de transformation des communautés pour les Ministères baptistes américains internationaux. Tous deux ont généreusement accepté de partager avec nous la plupart des outils présentés dans ces sessions et nous ont appris à nous en servir. Nous nous sommes également, grâce à eux, largement appuyés sur les excellentes ressources de Training for Change, organisme spécialisé dans la formation et le renforcement des capacités des activistes et organisateurs communautaires. Vous pouvez accéder aux originaux non retouchés de ces précieuses ressources sur www.globalpeacewarriors.org et www.trainingforchange.org. Nous vous recommandons vivement ces deux sites internet.

Sauf indication contraire, tous les passages de la Bible cités dans ce manuel sont extraits de la version Segond 21. Copyright © 2007 Société Biblique de Genève. Reproduit avec aimable autorisation. Tous droits réservés.

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 dernière 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 » sont conçus pour aider des 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 réfléchir aux 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 a présenté le conflit en tant que terre sainte et nous a permis d'examiner nos attitudes et réactions face au conflit, avant de nous faire réfléchir à la façon dont se produit le changement et aux différents rôles que les gens peuvent jouer pour engendrer des changements. La deuxième série a abordé la question de l'identité et le problème des traumatismes, en explorant la façon dont nous réagissons aux chocs dans notre vie ; elle a ensuite examiné les notions de justice, de bonté et de vérité, ainsi que leurs liens avec la paix et la possibilité d'une réconciliation. Dans la troisième série, nous avons découvert des outils concrets pour nous aider à identifier des solutions, en nous attardant notamment sur les questions de pouvoir et de conflits identitaires et sur les approches de résolution de problèmes. Cette quatrième et dernière série s'intéresse au passage à l'action : elle vise à renforcer les capacités des participants en matière de plaidoyer et d'action sociale et elle les aide à élaborer un plan d'action pour leur communauté.

La première session de deux heures explore la notion de pouvoir en demandant aux participants de procéder à une analyse du pouvoir dans leur propre contexte. La session suivante aborde la façon dont les structures de pouvoir existantes peuvent être remises en question, et elle présente le concept d'action sociale non violente. Dans la troisième session, nous nous intéresserons aux actions de Jésus et des prophètes et nous découvrirons comment des mises en scène et des actions symboliques permettent de communiquer des messages forts directement à la population et aux dirigeants. Enfin, la dernière session invite les participants à commencer à planifier les actions qu'ils peuvent entreprendre pour résoudre les conflits auxquels leur communauté 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 aide à tirer des généralisations de ce qui est ressorti 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 : Où est le pouvoir ?

Objectif : faire découvrir aux participants les différents types de pouvoir qui existent et leur faire prendre conscience que leur communauté peut elle aussi avoir un pouvoir.

Message clé : vous avez, individuellement et collectivement, le pouvoir de transformer votre situation. Ce ne sera peut-être pas facile, ce sera peut-être douloureux, mais c'est possible.

Déroulement de la session :

Durée	Outil
5	<ul style="list-style-type: none"> • Liturgie d'ouverture
10	<ul style="list-style-type: none"> • Retrouvailles, présentations et nouveaux symboles
10	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation et structure de la série
5	<ul style="list-style-type: none"> • Activité d'introduction : les chaises du pouvoir
40	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualisation : les types de pouvoir
30	<ul style="list-style-type: none"> • Exercice expérientiel : la sculpture du pouvoir
10	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualisation : <ul style="list-style-type: none"> ○ la pyramide de la construction de la paix
10	<ul style="list-style-type: none"> • Application : l'analyse du pouvoir
5	<ul style="list-style-type: none"> • Observation et constitution de la

	trousse à outils
10	<ul style="list-style-type: none"> • Aperçu de la prochaine session et prière de clôture

Déroulement de la session :

Souhaitez la bienvenue aux participants à mesure qu'ils arrivent. Rappelez-leur la **liturgie** des trois premières séries et récitez les prières ensemble.

Vérifiez que tous les participants se souviennent du « village » auquel ils appartenaient dans la série précédente, puis demandez-leur de retrouver leur village. S'il y a de nouvelles personnes dans le groupe, intégrez-les aux villages existants. Si les participants ne se souviennent pas, ou s'il y a beaucoup de nouveaux, utilisez le jeu des **moyens de transport** pour former des petits groupes. Donnez à chaque village un peu de temps pour se retrouver et discuter et, le cas échéant, pour faire les présentations avec les nouveaux membres. Demandez-leur de créer un nouveau symbole pour représenter leur village.

Rappelez les thèmes que vous avez abordés ensemble au cours des trois séries de dialogues précédentes, puis demandez aux participants de citer une chose qui les a marqués dans la troisième série. Vous souhaiterez peut-être ensuite afficher les feuilles de papier sur lesquelles vous aviez noté les principaux points d'apprentissage identifiés jusqu'à présent. Enchaînez en présentant la Série n° 4 aux participants, y compris les thèmes qui seront abordés au travers des quatre sessions. Affichez les listes établies au début de la première série lors de l'exercice Maximiser/Minimiser, concernant leurs espoirs et leurs craintes, et revenez sur ce qu'ils s'étaient dit à ce moment-là.

Enchaînez avec l'activité des **chaises du pouvoir**, en disposant quatre chaises au milieu de la pièce. Utilisez ce jeu pour présenter la notion de pouvoir, thème de cette session, et décrire les trois types de pouvoir : le pouvoir sur autrui, le pouvoir avec autrui et le pouvoir « de l'intérieur ».

Demandez ensuite trois volontaires pour faire la **sculpture du pouvoir**, puis posez-leur les questions de l'activité. Attirez l'attention des participants sur le fait que, même si la personne qui est au-dessus semble être celle qui a le plus de pouvoir, il est toujours difficile pour elle de maintenir ce pouvoir, surtout si une ou plusieurs des personnes en-dessous commencent à résister. Demandez-leur si, selon eux, la personne qui est au-dessus pourrait rester dans cette position de pouvoir si celles en-dessous se mettaient à unir leurs forces pour lui résister.

Expliquez ensuite le concept de la **pyramide de la construction de la paix**. Soulignez le fait que le changement vient rarement du haut de la pyramide mais aussi que, bien que les gens du bas de la pyramide, c'est-à-dire la population au sens large, soient parfois très actifs, il leur est très difficile de générer des changements structurels ou à grande échelle. Cela n'a

tendance à se produire que lorsque les niveaux intermédiaires s'impliquent eux aussi et forment une sorte de passerelle entre les citoyens du bas de la pyramide et l'élite du haut de la pyramide : ils font la jonction entre les efforts de consolidation de la paix engagés par l'élite et ceux engagés par la base. Rappelez-leur le schéma du **conflit asymétrique** d'Adam Curle, et la nécessité d'amener les personnes du niveau intermédiaire à prendre conscience de la réalité vécue par les personnes de la base.

Une fois que les concepts des trois niveaux de la pyramide et des trois types de pouvoir sont assimilés, demandez aux participants de procéder à **l'analyse du pouvoir** dans leur communauté. Pour cela, ils souhaiteront peut-être revenir sur le travail effectué pendant la session sur le courant dominant et la marginalité, dans laquelle ils avaient commencé à identifier qui se trouvait dans le courant dominant et qui se trouvait dans la marge. Un groupe pourrait faire une analyse du pouvoir au niveau des foyers en examinant comment le pouvoir est réparti au sein du foyer ; un autre pourrait la faire au niveau de la communauté, en étudiant la répartition du pouvoir au sein de la communauté ; et un troisième groupe pourrait effectuer une analyse du pouvoir au niveau administratif, c'est-à-dire au-delà de la communauté. N'hésitez pas à choisir des niveaux ou des domaines qui concernent plus particulièrement les sujets de conflit identifiés par la communauté elle-même. Les participants pourraient par exemple se concentrer sur la répartition du pouvoir sur le marché, ou dans les services publics, comme l'éducation ou le système de santé.

Concluez en mettant l'accent sur le pouvoir que la communauté et eux-mêmes en tant qu'individus ont identifié et détiennent, et suggérez qu'il est peut-être suffisant pour résoudre les problèmes et les conflits qui les touchent. Vous pouvez ici ressortir la liste des

conflits qu'ils avaient établie au cours de la session sur les solutions gagnant-gagnant.

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

Félicitez les participants pour être arrivés au bout de cette session et expliquez-leur que la session suivante abordera la façon dont la communauté peut s'organiser pour amener des changements.

Ressources et supports :

• Feuilles liturgiques	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier et feutres	<input type="checkbox"/>

• Quatre chaises	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier préparées pour : <ul style="list-style-type: none"> ○ les types de pouvoir ○ la pyramide de la construction de la paix ○ le conflit asymétrique (de la session précédente) ○ une pyramide vide avec trois niveaux (une pour chaque groupe) 	<input type="checkbox"/>
• Listes des sessions précédentes : <ul style="list-style-type: none"> ○ les personnes du courant dominant ○ les personnes de la marge ○ les conflits 	<input type="checkbox"/>

Session 2 : Le village

Objectif : introduire la notion d'action non violente, qui permet de remettre en question les structures de pouvoir et de susciter des changements.

Message clé : vous avez le pouvoir et la capacité d'amener des changements dans votre communauté si vous unissez vos forces et réfléchissez à la façon d'utiliser ce pouvoir au mieux, en faisant preuve d'imagination.

Déroulement de la session :

Durée	Outil
5	• Liturgie d'ouverture
5	• Binômes – pour faire le point
30	• Exercice expérientiel : le jeu du village
5	• Conceptualisation :

	○ les phases de la défense sociale
30	• Étude biblique : la désobéissance sainte (Exode 1:15–22)
5	• Observation et constitution de la trousse à outils
10	• Aperçu de la prochaine session, cercle de clôture et prière de clôture

Déroulement de la session :

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. Vous pouvez orienter leur discussion en binômes en leur demandant de répondre aux questions suivantes :

- Parmi tout ce que vous avez appris jusqu'à maintenant, qu'est-ce qui est pour vous le plus important ?
- Avez-vous appris quelque chose qui vous a obligés à vous remettre en question, ou que vous avez trouvé particulièrement difficile ?
- Quand vous pensez à toutes les choses que vous avez apprises et que vous allez pouvoir appliquer à votre contexte, qu'est-ce qui vous réjouit le plus ?

Vous pourriez aussi choisir de structurer cette discussion en utilisant l'outil **finir les phrases**.

Demandez aux participants de rejoindre leurs villages respectifs et présentez **le jeu du village**. Encouragez-les à dessiner leur village idéal puis, adoptez le rôle d'un PDG d'une grande entreprise ou d'une ONG de développement, et commencez à « améliorer » leur village, jusqu'à ce qu'ils décident de s'organiser pour vous résister. Après le débriefing, décrivez les **phases de la défense sociale**, en démontrant comment les actions qu'ils ont entreprises pendant le jeu s'inscrivent dans ces phases. Vous souhaiterez peut-être également leur rappeler les trois types de pouvoir vus lors de la session précédente.

Vous pourriez ensuite leur demander quels sont les moyens qu'ils considèrent comme acceptables pour résister à une agression. Est-il acceptable par exemple d'enfreindre la loi ? De tromper, de tricher ou de mentir ? Où sont les limites ? Laissez-leur un peu de temps pour

discuter puis présentez **l'étude biblique sur la désobéissance sainte**. Lisez-leur le contexte de l'étude ; puis demandez-leur de lire le passage (ou demandez à une personne de le lire pour les autres) ; donnez-leur enfin les questions auxquelles ils devront répondre au sein de leurs groupes. Recueillez les réponses de chaque groupe ou, si vous voulez transformer l'activité en un débat plus animé, demandez à un camp de représenter ceux qui sont pour les sages-femmes et à un autre ceux qui sont contre. Soulignez que les situations dans lesquelles nous nous trouvons sont généralement complexes, que nous devons parfois prendre des décisions difficiles d'un point de vue éthique, et que nous devons apprendre à faire preuve d'imagination, à « sortir du cadre », pour trouver des solutions alternatives.

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

Félicitez les participants pour être arrivés au bout de cette session et informez-les que la prochaine session leur présentera des moyens de convaincre même les opposants les plus farouches de changer. Invitez un ou une participante à suggérer et à diriger une activité pour le **cercle de clôture**, et terminez par une prière.

Ressources et supports :

• Feuilles liturgiques	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier et feutres	<input type="checkbox"/>
• Bibles	<input type="checkbox"/>
• Vêtements formels/costume/tailleur pour le facilitateur/facilitatrice	<input type="checkbox"/>
• Un trombone	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier préparées pour :	<input type="checkbox"/>

○ les phases de la défense sociale

○ les questions de l'étude biblique

Session 3 : Un pilier après l'autre

Objectif : fournir aux participants un outil qui les aidera à déterminer la façon dont ils pourraient utiliser leur pouvoir pour influencer des personnes et amener des changements.

Message clé : le changement est possible. Que pouvez-vous faire, individuellement et collectivement, pour susciter des changements ?

Déroulement de la session :

Durée	Outil
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Liturgie d'ouverture
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Binômes – pour faire le point
15	<ul style="list-style-type: none"> ● Activité d'introduction : le bowling
10	<ul style="list-style-type: none"> ● Étude biblique : mises en scène d'actions symboliques (Luc 19:28–44, Esaïe 20:1–6, Jérémie 32:1–15)
15	<ul style="list-style-type: none"> ● Exercice expérientiel : le jeu du matelas ○ Exemples d'actions non violentes
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Conceptualisation : <ul style="list-style-type: none"> ○ le conflit asymétrique ○ le baromètre social
20	<ul style="list-style-type: none"> ● Application : identifier des actions symboliques pour leur contexte
10	<ul style="list-style-type: none"> ● Binômes – pour faire le point
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Observation et constitution de la trousse à outils

10

- Cercle de clôture, aperçu de la prochaine session et prière de clôture

Déroulement de la session :

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.

Pendant que les participants discutent en binômes, préparez la salle pour le jeu de **bowling**. Faites jouer les villages les uns contre les autres, le but étant de faire tomber le plus de « quilles » possible en trois coups. Expliquez que les structures et les processus du pouvoir reposent généralement sur un certain nombre de « piliers » différents. Unis, ces piliers peuvent nous sembler insurmontables ; pourtant, en les affrontant un à un, il est souvent possible de les faire tomber. Si suffisamment de piliers tombent (comme au bowling), alors même la structure la plus intimidante sera fragilisée et pourra être vaincue. Et c'est le thème de cette session.

Présentez **l'étude biblique sur les mises en scène d'actions symboliques** et répartissez les passages de sorte que chaque groupe étudie un passage différent. (Si vous avez plus de quatre groupes, certains peuvent étudier le même passage.) Faites un débriefing, en insistant sur le pouvoir de la représentation visuelle – le fait de jouer ou mettre en scène une situation. Dans tous ces exemples, les actions d'une seule personne ont permis de changer quelque chose.

Dites que vous allez maintenant leur proposer un jeu qui les aidera à visualiser cette vérité, à savoir qu'il est possible de remettre en question même les structures les plus solides. Expliquez et animez le **jeu du matelas**. Après le débriefing, utilisez le polycopié « Exemples d'actions non violentes » pour sensibiliser les participants à des initiatives transformatrices qui ont réussi. Veillez toutefois à ne pas laisser entendre que ces actions sont faciles à mettre en œuvre et indolores. Bien que nous ayons choisi d'agir de façon non violente, il est possible que les personnes que nous affrontons agissent autrement.

Rappelez-leur le schéma du conflit asymétrique d'Adam Curle (Série n° 1), qui montre que, pour remettre en question des structures de pouvoir injustes, une étape consiste à amener les gens à prendre conscience du déséquilibre des pouvoirs. Rappelez-leur également le **baromètre social** (Série n° 3) et la façon dont Mardochee, en prenant ouvertement position à l'entrée du palais, a réussi à influencer Esther et à la convaincre de revoir sa position. Elle a ensuite elle-même pu persuader d'autres personnes de revoir leur position, ce qui a permis de modifier l'équilibre des pouvoirs. Enfin, revenez aussi sur les principes des **initiatives transformatrices** de la Série n° 3.

Enchaînez par une discussion en groupes sur les avantages et les risques des actions

symboliques, en les invitant à identifier des actions symboliques qu'ils pourraient mettre en œuvre dans leur contexte. Demandez-leur de discuter de ce qui donnerait du pouvoir à ces actions et de ce qui pourrait réduire les risques qu'elles comportent.

Terminez en leur laissant un peu de temps en binômes, puis passez quelques minutes à recueillir les **observations** du groupe et à compléter la liste des outils utilisés.

Félicitez-les pour avoir terminé cette session, réunissez-les dans un **cercle de clôture** et invitez chaque personne à citer une chose ou une action qui permettrait de favoriser un changement dans son foyer, sa communauté ou son pays. Expliquez que dans la prochaine session, qui sera la dernière de la formation, ils auront l'occasion de réfléchir à la façon dont ils pourraient appliquer ce qu'ils ont appris à leur contexte et susciter des changements. Terminez par une prière.

Ressources et supports :

• Feuilles liturgiques	<input type="checkbox"/>
• Bibles	<input type="checkbox"/>
• Des « quilles » et une balle pour le bowling	<input type="checkbox"/>
• Un matelas ou une paille	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier préparées pour : ○ les questions de l'étude biblique	<input type="checkbox"/>
• Polycopiés des sessions précédentes : ○ schéma du conflit asymétrique ○ schéma du baromètre social ○ principes des initiatives transformatrices	<input type="checkbox"/>

Session 4 : Plan d'action

Objectif : inciter toutes les personnes qui ont pris part aux dialogues à s'organiser pour trouver des solutions aux conflits identifiés au début ; créer une équipe, fixer des objectifs et élaborer un plan d'action.

Message clé : le changement commence avec vous, à votre niveau. Qu'allez-vous faire maintenant ?

Déroulement de la session :

Durée	Outil
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Liturgie d'ouverture
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Binômes – pour faire le point
15	<ul style="list-style-type: none"> ● Activité d'introduction : l'éliminateur de conflits
10	<ul style="list-style-type: none"> ● Exercice : planifier avec des assiettes en carton
15	<ul style="list-style-type: none"> ● Exercice expérientiel : faire bouger vos alliés
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Conceptualisation : <ul style="list-style-type: none"> ○ le baromètre social
30	<ul style="list-style-type: none"> ● Observation et constitution de la trousse à outils
10	<ul style="list-style-type: none"> ● Réflexion en binômes
5	<ul style="list-style-type: none"> ● Application : engagements
10	<ul style="list-style-type: none"> ● Cercle de clôture et prière de clôture

Déroulement de la session :

Accueillez les participants quand ils arrivent pour cette dernière session formelle. Quand tout le monde est là, récitez la **liturgie** ensemble, puis laissez-les se remettre en binômes pour faire le point.

Avant de commencer, pendant que les participants discutent en binômes, reprenez la liste des conflits qu'ils avaient identifiés aux sessions précédentes, et notez-les individuellement sur des feuilles de papier distinctes que vous afficherez au mur tout autour de la pièce.

Quand ils ont fini, montrez-leur les conflits au mur et demandez à chacun de se mettre devant le conflit qu'il ou elle voudrait résoudre en priorité. Faites l'activité **l'éliminateur de conflits** jusqu'à ce que les participants aient formé deux groupes à peu près égaux autour de deux sujets de conflit seulement. Annoncez qu'ils vont consacrer le reste de la session à identifier ce qu'ils peuvent faire, ensemble, pour transformer ces deux conflits.

Présentez l'exercice consistant à **planifier avec des assiettes en carton**, qui les aidera à définir

un plan d'action, et demandez aux groupes de préciser, pour leur conflit, à quoi ressemblera la réussite. Enchaînez en leur demandant d'identifier les acteurs clés, leurs positions, leurs intérêts et leurs besoins, puis de les situer sur le baromètre social. (Il s'agit du même processus que celui qu'ils avaient suivi pour **l'analyse du baromètre social** dans la session sur Esther de la Série n° 3.)

Invitez-les à identifier des actions ou des arguments qui pourraient faire évoluer l'opinion de chacun des acteurs identifiés sur le baromètre et les rendre plus susceptibles d'apporter leur soutien au changement souhaité. Encouragez-les à citer des actions ou des arguments précis, en évitant ce qui serait trop général ou ambigu. Écrivez chaque action ou argument sur une assiette en carton distincte.

Rassemblez les deux groupes et demandez à l'un d'entre eux de « jouer » les acteurs clés, en les positionnant sur le baromètre social (dessiné au sol). Il s'agit maintenant de l'activité **faire bouger vos alliés**. Les participants de l'autre groupe utilisent alors leurs actions et arguments pour tenter de persuader chaque acteur clé de revoir sa position, donc de bouger, sur le baromètre. À mesure qu'ils font cela, et au vu des réactions des acteurs clés, ils vont peut-être se rendre compte qu'ils doivent adapter les actions et arguments qu'ils avaient initialement planifiés. À la fin, inversez les rôles de sorte que l'autre groupe puisse tester à son tour ses actions et arguments pour transformer son conflit.

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

Félicitez les participants pour tout le travail qu'ils ont accompli pendant cette formation. Ils ont maintenant acquis les compétences nécessaires pour transformer les conflits auxquels ils font face dans leurs foyers, leur communauté, voire

même leur pays. La prochaine étape – qui consiste à commencer à appliquer ce qu'ils ont appris et à transformer leur communauté – leur appartient.

Vous pourriez à ce moment-là leur lire les quatre premiers versets d'Ésaïe 61 :

L'Esprit du Seigneur, de l'Éternel, est sur moi parce que l'Éternel m'a consacré par onction pour annoncer de bonnes nouvelles aux pauvres ; il m'a envoyé pour guérir ceux qui ont le cœur brisé, pour proclamer aux déportés la liberté et aux prisonniers la délivrance, pour proclamer une année de grâce de l'Éternel et un jour de vengeance de notre Dieu, pour consoler tous ceux qui sont dans le deuil, pour mettre, pour donner aux habitants de Sion en deuil une belle parure au lieu de la cendre, une huile de joie au lieu du deuil, un costume de louange au lieu d'un esprit abattu. On les appellera alors « térébinthes de la justice », « plantation de l'Éternel destinée à manifester sa splendeur ». Ils reconstruiront sur d'anciennes ruines, ils relèveront les décombres du passé, ils rénoveront des villes dévastées, des décombres vieux de plusieurs générations.

Soulignez que les « térébinthes de la justice » désignent les personnes qui ont souffert et que c'est elles que Dieu choisit de reconstruire, de restaurer et de renouveler. Les gens que Dieu choisit pour susciter des changements ne viennent pas de l'extérieur ; au contraire, ce sont ceux qui vivent la situation de l'intérieur. Toutes les personnes qui ont pris part à cette formation sont des « térébinthes de la justice » de Dieu, choisies par lui pour manifester sa splendeur.

Il s'agit de la toute dernière session formelle. Toutefois, les participants souhaiteront peut-être continuer à se réunir, soit tous ensemble, soit en petits groupes de travail axés sur des

conflits particuliers. Rappelez-leur la liste des conflits identifiés lors de l'activité **L'éliminateur de conflits** et suggérez aux participants de former des petits groupes qui pourraient se consacrer à certains des autres sujets de conflits qui avaient été mis de côté à ce moment-là.

Vous pouvez attirer leur attention, le cas échéant, sur d'autres communautés des environs qui auraient suivi les dialogues communautaires, et suggérer qu'ils se mettent en contact avec elles pour éventuellement travailler ensemble sur des sujets de conflits communs.

Invitez-les à retrouver leur partenaire de 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.

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

- vous avez, individuellement et collectivement, le pouvoir de transformer votre situation. Ce ne sera peut-être pas facile, ce sera peut-être douloureux, mais c'est possible.
- vous avez le pouvoir et la capacité d'amener des changements dans votre communauté si vous unissez vos forces et réfléchissez à la façon d'utiliser ce pouvoir au mieux, en faisant preuve d'imagination.
- le changement est possible. Que pouvez-vous faire, individuellement et collectivement, pour susciter des changements ?
- le changement commence avec vous, à votre niveau. Qu'allez-vous faire maintenant ?

Donnez un peu de temps aux participants pour réfléchir à ce qu'ils ont appris au cours de cette formation et à ce qu'ils souhaitent faire maintenant, aussi bien individuellement que collectivement. Invitez-les ensuite à prendre un

certain nombre d'engagements personnels et collectifs. Vous pouvez pour cela utiliser l'outil **Finir les phrases**, en demandant à chaque personne d'apporter sa réponse :

- Dans les quatre prochaines semaines, je m'engage personnellement à... [insérer une action] afin de transformer... [insérer le sujet de conflit].
- Dans les deux prochains mois, je m'engage personnellement à... [insérer une action] afin de transformer... [insérer le sujet de conflit].
- Dans les six prochains mois, je m'engage personnellement à... [insérer une action] afin de transformer... [insérer le sujet de conflit].

Puis, collectivement, en tant que groupe ou sous-groupes :

- Dans les quatre prochaines semaines, nous nous engageons collectivement à... [insérer une action] afin de transformer... [insérer le sujet de conflit].
- Dans les deux prochains mois, nous nous engageons collectivement à... [insérer une action] afin de transformer... [insérer le sujet de conflit].
- Dans les six prochains mois, nous nous engageons collectivement à... [insérer une action] afin de transformer... [insérer le sujet de conflit].

Notez les réponses et remettez-les aux participants en leur disant que cette liste d'engagements représente leur manifeste. Pensez aussi à ce moment-là à distribuer au groupe tous les supports (schémas, listes, etc.) que vous avez utilisés tout au long de la formation.

Rassemblez les participants pour un dernier **cercle de clôture**. Vous pouvez faire une activité comme le cercle d'encouragement, le mot de la fin ou la toile de la paix, pour clore la session et la série. Terminez par une chanson et une prière.

Si cela est financièrement possible, vous souhaitez peut-être partager un repas ensemble pour marquer la fin de la formation. Vous pouvez également, si c'est possible, organiser une cérémonie de clôture dans laquelle vous plantez un arbre, qui restera le symbole vivant de leur rôle de « térébinthes de la justice ».

Ressources et supports :

• Feuilles liturgiques	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier et feutres	<input type="checkbox"/>

• Feuilles de papier distinctes où est écrit chaque sujet de conflit	<input type="checkbox"/>
• Assiettes en carton (ou, à défaut, des feuilles blanches), feutres/stylos	<input type="checkbox"/>
• Baromètre social dessiné en grand au sol	<input type="checkbox"/>
• Feuilles de papier préparées pour : ○ les sujets de conflit ○ 2 schémas du baromètre social ○ les énoncés pour finir les phrases	<input type="checkbox"/>

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

Hymne

Ensemble nous proclamons :

Avant que ce jour ne prenne fin,

Nous te prions, Dieu créateur

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.

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.

Bénédiction

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 :

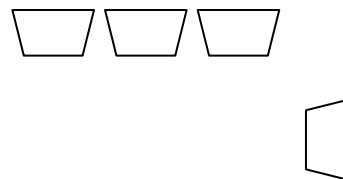
1. « À pied ». Les participants se déplacent individuellement en marchant à travers la pièce.
2. « Vélo ». Ils font semblant de se déplacer individuellement à vélo à travers la pièce.
3. « Moto ». Ils se mettent par deux pour rouler à toute vitesse à travers la pièce, une personne conduisant avec l'autre « 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.

Les chaises du pouvoir – trois types de pouvoir

Cet outil permet d'engager des discussions sur les dynamiques de pouvoir, car il aide les participants à se rendre compte qu'il existe différentes formes de pouvoir et que les rapports de force peuvent évoluer. Il permet aussi de remettre en question ce qu'on entend généralement par « pouvoir » et de définir ce à quoi nous – en tant qu'individus ou groupes – devrions aspirer dans ce domaine.

Dites aux participants qu'ils vont avoir l'occasion ici de parler des différents types de pouvoir qui existent. Disposez plusieurs chaises comme sur le dessin ci-contre. Demandez ensuite : « Quelle chaise a le plus de pouvoir ? » Obtenez les réponses spontanées des participants pour savoir quelle chaise a, pour eux, le plus de pouvoir.



Facilitez les échanges en tenant compte des éléments suivants :

- Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse.
- Encouragez la diversité : « Et pourquoi pas cette chaise-là ? Pourquoi cette chaise aurait-elle plus de pouvoir que les autres ? »
- Encouragez les différences d'opinions et prenez-en note : « Donc vous pensez que cette chaise a plus de pouvoir pour CETTE raison ? Tout le monde est d'accord ? »
- Utilisez des questions supplémentaires pour approfondir la discussion : « Alors pourquoi cette chaise a-t-elle du pouvoir ? »
- Obtenez les réponses et les points de vue d'autant de personnes que possible.

Essayez de noter les thèmes qui émergent au fur et à mesure de la conversation, y compris les différences d'opinions (utilisez les trois types de pouvoir mentionnés ci-dessous comme « accroches », par exemple : « Ah... donc il y a différents types de pouvoir ici » ou « Alors il y a un type de pouvoir que les gens semblent appeler X et un autre type de pouvoir que les gens semblent appeler Y »).

Demandez ensuite aux participants de déplacer une chaise de manière à lui donner plus de pouvoir ou à exagérer son pouvoir. Laissez plusieurs personnes proposer des configurations différentes puis invitez certaines à s'asseoir sur les chaises. En quoi le fait d'avoir telle ou telle personne sur la chaise modifie-t-il notre perception du pouvoir ? L'âge de la personne importe-t-il ? Son sexe importe-t-il ? Puis demandez aux participants de s'asseoir sur une chaise de manière à ce que celle-ci ait le plus de pouvoir. Une fois qu'ils ont trouvé leur position, demandez-leur de ne plus bouger pour que les autres participants puissent les observer et noter ce qu'ils remarquent. (« Qu'ont-ils fait pour essayer de donner du pouvoir à cette chaise ? Quels types de pouvoir voyez-vous ici ? »)

Après avoir recueilli plusieurs réponses et facilité la discussion, présentez les trois types de pouvoir :

Le pouvoir sur autrui

- C'est souvent à ce type de pouvoir qu'on pense en premier : l'aptitude à amener quelqu'un à faire quelque chose contre son gré.

- On utilise des récompenses, des punitions et la manipulation pour forcer quelqu'un à faire quelque chose qu'il ou elle ne ferait pas de son plein gré.
- C'est ce type de pouvoir qui est utilisé par exemple par un parent sur son enfant et, comme tous les types de pouvoir, il peut être utilisé de manière positive aussi bien que négative.

Le pouvoir avec autrui

- L'aptitude à influencer et à agir en s'appuyant sur l'union avec d'autres personnes.
- Ce pouvoir repose sur la communauté, la solidarité, la coopération.

Le pouvoir de l'intérieur

- L'aptitude à influencer et à agir en s'appuyant sur une intention, une vision claire, ou le charisme.

La sculpture du pouvoir

Sur le plan visuel, cette activité est l'une des plus efficaces de la trousse à outils. Disposez une chaise au milieu de la pièce et demandez trois volontaires. Il est conseillé d'attendre chaque fois que le volontaire ait pris sa place avant d'inviter le suivant à venir. Pour donner un effet plus spectaculaire à la sculpture, on conseille d'inviter la première personne à s'allonger par terre à plat ventre devant la chaise ; puis la deuxième à se mettre debout à côté de la personne allongée par terre, avec un pied posé sur son dos. La troisième personne se met alors debout sur la chaise, derrière la deuxième, en mettant ses bas autour de son cou. La « sculpture » comportant quelques risques, prenez garde que les participants ne se blessent pas en faisant cette activité. Quand vous demandez à la deuxième personne de poser son pied sur le dos de celle qui est allongée, veillez à ce que le pied NE SOIT PAS dans le bas du dos. Il doit être posé sur le haut, là où le dos est protégé par les côtes.

Une variante moins risquée (mais aussi moins spectaculaire) consiste à demander à la deuxième personne de s'asseoir sur la chaise, avec son pied reposant sur le haut du dos de celle qui est allongée par terre. La troisième personne se met alors debout derrière la chaise, les mains posées sur les épaules de la personne assise, en appuyant de manière à exercer un peu de pression sur elle.

Posez des questions aux trois membres de la sculpture en commençant par la personne allongée par terre. (Baissez-vous pour vous mettre à son niveau et lui poser vos questions !) Exemples de questions :

- Comment vous sentez-vous dans cette position ?
- Vous sentez-vous fort(e) ou faible ?
- Êtes-vous certain(e) d'être vraiment fort(e)/faible ?
- Selon vous, qui détient le pouvoir dans cette situation ?
- À qui vous identifiez-vous dans cette position ? (Posez cette question aux trois volontaires.)

Demandez à la personne allongée par terre :

- Êtes-vous conscient(e) de toute la structure qui se trouve au-dessus de vous ? Voyez-vous ce qui est au-dessus de vous ?

- Qui et que représentent-ils ? (Peut-être des personnes, un système, une structure – laissez la personne répondre d'elle-même.)
- Qui contrôle qui ?

Maintenant, passez à un autre type de questions :

- Quelle est la personne, selon vous, qui a le pouvoir de modifier la structure dans laquelle vous vous trouvez ?
- Pourquoi ? Comment ?
- Qui aideriez-vous en premier ?
- Comment ? Faites une démonstration.
- Comment pourriez-vous autonomiser/donner plus de pouvoir à la personne qui est la plus opprimée par cette structure ?

Demandez à l'ensemble du groupe :

- Que nous apprend cette activité sur les changements qui peuvent intervenir dans la société ?

Utilisez cette activité pour présenter la pyramide de Lederach et le modèle de société qu'elle représente (voir l'outil **La pyramide de la construction de la paix**), en la dessinant sur une feuille. Soulignez le fait que le changement vient rarement du haut de la pyramide mais aussi que, bien que les gens du bas de la pyramide, c'est-à-dire la population au sens large, soient parfois très actifs, il leur est très difficile de générer des changements structurels ou à grande échelle. Cela n'a tendance à se produire que lorsque les niveaux intermédiaires s'impliquent eux aussi et forment une sorte de passerelle entre les citoyens du bas de la pyramide et l'élite du haut de la pyramide : ils font la jonction entre les efforts de consolidation de la paix engagés par l'élite et ceux engagés par la base. Le fait de développer et d'exploiter les relations entre ces trois niveaux de la pyramide devient alors un aspect essentiel du processus de consolidation de la paix. Pour mobiliser les niveaux intermédiaires, il faudra peut-être les sensibiliser d'abord à ce que vivent les citoyens de la base (voir les outils **Le conflit asymétrique d'Adam Curle** et **Le baromètre social**). Il est donc crucial de créer des liens entre ces trois niveaux à la fois pour accroître l'impact du travail réalisé par la base et pour garantir que les changements induits touchent tous les niveaux de la société.

La pyramide de la construction de la paix

Notes pour la facilitation

Observez la pyramide ci-dessous. Utilisez cet outil pour présenter les trois niveaux où se situent les acteurs de la construction de la paix, en soulignant que le conflit est souvent vécu de façons très différentes à chaque niveau. Le conflit est généralement plus fortement ressenti par la base. Les acteurs de la base sont souvent ceux qui se retrouvent au cœur de la violence, qui sont contraints de prendre les armes ou de quitter leur domicile pour échapper à la violence. Bien qu'ils soient souvent ceux qui souffrent le plus du conflit, ils sont aussi ceux qui ont le moins d'influence sur les décisions qui les concernent directement.

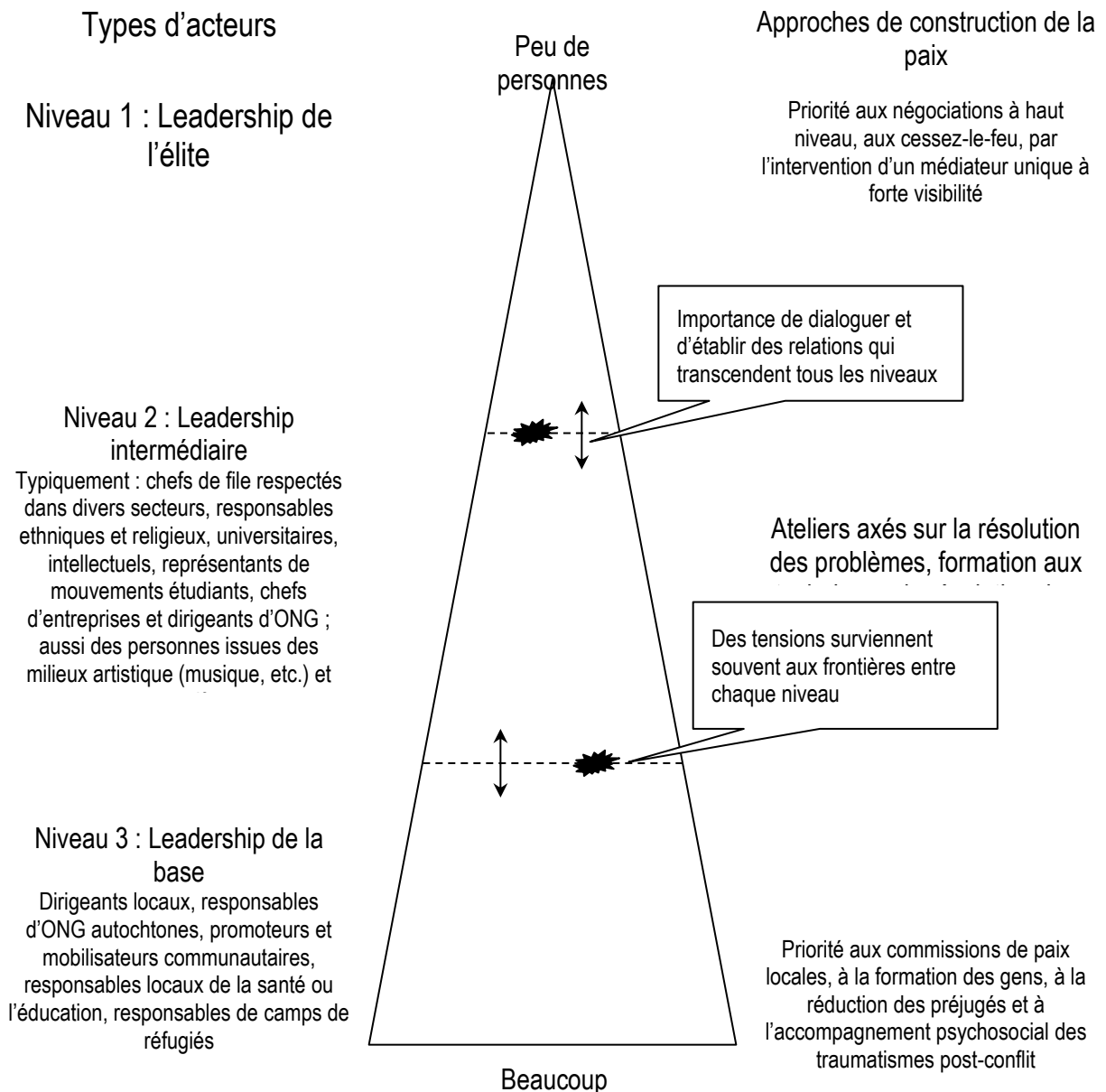
Les acteurs du niveau intermédiaire sont parfois aussi touchés par la violence, mais ils ont souvent suffisamment de relations et d'influence pour pouvoir éviter certaines des conséquences les plus graves

du conflit et en quelque sorte se tenir à l'écart. Contrairement aux leaders de la base, ils pourraient peut-être utiliser leurs relations pour exercer une influence au plus haut niveau mais, comme ils sont relativement en sécurité et éloignés des pires effets du conflit, ils ont peut-être besoin de motivations pour faire cela.

Les acteurs du plus haut niveau de la pyramide ont tendance à être les personnes à qui le statu quo profite le plus et sont donc les plus réticentes au changement. Pour elles, le changement peut représenter une menace et signifier qu'elles pourraient perdre leur pouvoir ou leur influence. À ce niveau, le changement n'est parfois qu'un moyen pour les élites dirigeantes de se maintenir au pouvoir, et il n'a pas vraiment d'impact sur la réalité des personnes de la base.

Souvent, bien que les efforts de consolidation de la paix engagés par la base puissent aboutir à des améliorations au niveau local, ils mènent rarement à des changements durables ou structurels et les améliorations peuvent très vite être anéanties par des conflits qui trouvent leur origine tout en haut de la pyramide. Des changements durables ont tendance à se produire lorsque les acteurs de la base et du niveau intermédiaire unissent leurs forces, car les premiers sont nombreux et connaissent parfaitement la réalité du terrain et les seconds ont la capacité et l'influence nécessaires au changement. Il est donc primordial d'établir des liens entre ces deux niveaux si l'on veut que les efforts de consolidation de la paix aboutissent.

Cet outil est très efficace lorsqu'il est utilisé conjointement avec l'outil **La sculpture du pouvoir**.



Pyramide de la construction de la paix inspirée de l'ouvrage de John Paul Lederach, *Building Peace* (1997)

L'analyse du pouvoir

Utilisez cet outil après la discussion sur les types de pouvoir et la pyramide de la construction de la paix afin d'approfondir le thème du pouvoir. Il est conseillé de faire cette activité en groupes. Elle permet d'analyser le pouvoir au sein de la communauté mais aussi à l'extérieur. Vous pouvez l'affiner et l'adapter au contexte, de sorte que l'analyse du pouvoir à l'extérieur de la communauté porte sur les personnes ou

groupes extérieurs les plus pertinents. Souvent, il s'agit de niveaux administratifs supérieurs ; dans certains cas, les groupes peuvent examiner des structures ou personnes au niveau régional, voire national.

Rappelez aux participants les trois types de pouvoirs et les niveaux de la pyramide de la construction de la paix, puis demandez-leur de choisir ensemble les niveaux administratifs (p. ex. la communauté, la paroisse, le district, la province, etc.) qu'ils considèrent comme les plus importants à analyser. Selon le temps dont vous disposez et le nombre de participants, vous pouvez soit demander à chaque groupe d'analyser tous les niveaux administratifs identifiés, soit attribuer un ou plusieurs niveaux différents à chaque groupe. Encouragez au moins deux groupes à analyser un même niveau car, leur approche pouvant être différente, ils feront certainement des suggestions différentes.

Une fois que les niveaux et les groupes sont décidés, vous pouvez commencer. Invitez les groupes à examiner les trois niveaux de la pyramide de la construction de la paix (les élites tout en haut, les leaders au niveau intermédiaire et les leaders à la base) et, pour le niveau administratif qu'ils ont choisi d'analyser, à identifier qui fait partie de ce niveau. Il peut s'agir d'individus qu'ils désignent par leur nom, de fonctions ou postes particuliers, ou encore de catégories de personnes, comme des juges ou des magistrats. Encouragez-les à être le plus précis possible : s'ils identifient d'abord une catégorie de personnes, incitez-les à penser à des individus particuliers au sein de cette catégorie. Quand ils ont réussi à cerner qui sont ces personnes pour chaque catégorie, demandez-leur d'identifier le type de pouvoir détenu par chacune ; ils vont certainement prendre conscience qu'il existe des formes de pouvoir plus « douces », et ainsi identifier de nouvelles personnes ou de nouveaux groupes de personnes qui ont ce type de pouvoir. Si vous avez le temps, vous pouvez faire une dernière activité qui consiste à examiner les liens ou les relations qui existent entre leur communauté et les différents niveaux. Qui, à chaque niveau, pourraient-ils contacter, ou avec qui pourraient-ils nouer une relation ? Comment pourraient-ils, en tant que communauté, se rapprocher de cette personne et tirer parti de son pouvoir ?

Pour finir, demandez à tous les groupes de partager leur analyse, en leur donnant suffisamment de temps pour échanger et débattre. Avant de clore cette activité, rappelez aux participants que leur communauté a son propre pouvoir, en soulignant l'importance de ce pouvoir ainsi que des relations qu'elle peut établir avec les autres niveaux de la pyramide.

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.

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.

Étirement 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.

Transmettre la paix

Les participants forment un cercle. L'animateur/trice fait comme s'il/si elle avait 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 :

Le jeu du village

Utilisez cet outil pour introduire le concept d'action non violente. Il peut également permettre d'explorer les thèmes du pouvoir et du développement, en examinant qui prend les décisions concernant les processus de développement, et à qui profitent ces décisions.

Présentation

Le jeu comporte trois étapes. Tout d'abord, chaque groupe dessine son « village idéal ». Cette première étape du jeu est un outil à part entière qui aide les participants à visualiser le genre de communauté dans lequel ils aimeraient vivre. Vous pouvez donc éventuellement vous en servir seulement pour cela. Mais dans le cadre de cette formation, les dessins permettent de préparer les participants au vrai défi qui aura lieu à la deuxième étape. Les groupes dessinent et se montrent leurs villages (fièrement !), puis ils affinent leurs dessins pendant encore une minute ou deux. Encouragez toutes les membres des groupes à contribuer, à se mettre par terre pour dessiner – il faut que ce soit le village de toutes les personnes du groupe !

Ensuite, vous (le facilitateur/la facilitatrice) allez jouer le rôle d'une personne qui représente une multinationale offrant au départ des « améliorations » anodines, mais qui finissent progressivement par représenter une menace pour le village. Votre travail « caché » consiste à observer les réactions des villageois et la façon dont la résistance s'organise et grandit.

Quand les groupes commencent à résister à la multinationale, interrompez le jeu pour passer à la troisième étape : le débriefing et la discussion. Après cela, vous pouvez présenter les « cinq phases de la défense sociale ».

Consignes de jeu

Dites aux groupes qu'ils vont pouvoir imaginer leur communauté idéale. Donnez à chaque groupe une grande feuille de papier et quelques feutres/crayons et demandez : « Que voudriez-vous voir dans une communauté idéale ou un village idéal ? » Lorsque certains commencent à donner quelques réponses, invitez-les tous, au sein de leur groupe, à dessiner leur village idéal. Dites-leur qu'ils ont dix minutes pour le dessiner, et annoncez régulièrement combien de temps il leur reste.

Au bout de dix minutes, demandez aux groupes de « rendre visite » aux autres groupes pour découvrir leurs communautés et présenter la leur. Invitez-les ensuite à poursuivre leur dessin pendant encore une minute pour éventuellement ajouter des éléments à leur communauté. Pour que cet exercice fonctionne bien, il faut que chaque groupe se sente lié à la communauté qu'il vient de créer. Au bout de la minute supplémentaire, retirez les feutres/crayons.

Puis, mettez-vous dans la peau de votre personnage en informant les participants que vous êtes maintenant le PDG d'une multinationale ou d'une ONG de développement. Si possible, changez de vêtements et portez un signe distinctif de votre entreprise ou ONG, comme une casquette, une chemise ou un gilet haute visibilité. Pendant que vous leur expliquez qui vous êtes et que vous leur présentez votre entreprise ou ONG, circulez parmi les groupes en jetant un œil sur leurs villages. Au bout d'un moment, avancez-vous et attrapez l'un des dessins – parce que vous avez besoin du village pour votre usine, votre centre commercial, ou vos autres projets. (Vous pouvez aussi utiliser un marqueur pour ajouter directement quelque chose sur le dessin de leur communauté – un McDonald par exemple. Un marqueur noir est idéal car il fournit un contraste avec les dessins multicolores des groupes.) Continuez de prendre des dessins petit à petit tout en vantant les avantages des développements que vous prévoyez. Vous devez vous saisir des dessins à un rythme relativement régulier : ne le faites pas trop vite, pour que les groupes ne soient pas tous catastrophés en même temps et qu'ils trouvent la force de s'organiser. Vous NE VOULEZ PAS créer un sentiment de désespoir, et vous ne cherchez pas non plus à « gagner ». Continuez à prendre les dessins jusqu'à ce que chaque groupe se soit suffisamment mobilisé contre vous et ait donc fait l'expérience de ce qu'est l'action non violente. Mettez fin au jeu quand les villageois deviennent trop agités ou bruyants, quand ils ont « gagné » ou s'ils sont comme paralysés (cela arrive parfois), et passez alors à la troisième étape : le débriefing et la discussion. Après cela, vous pourrez ensuite passer à la théorie.

Suggestions de questions pour le débriefing :

- Comment vous sentez-vous ? Comment vos sentiments ont-ils évolué au fur et à mesure de la campagne de développement menée par le PDG ?
- Qu'avez-vous fait qui s'est avéré efficace pour sauver votre communauté de l'emprise de la multinationale/l'ONG ?
- Par quelles phases votre communauté est-elle passée pour réussir à empêcher la destruction du village ?

Après avoir écouté leurs réponses, faites une liste des actions spécifiques qu'ils ont entreprises pendant le jeu (p. ex. « ils se sont assis sur le village », « ils ont repoussé la main du PDG », « ils ont essayé de négocier », etc.). Présentez ensuite les cinq phases de la défense sociale :

1. Le choc
2. La négociation
3. L'action individuelle
4. L'action collective
5. Le passage de la défensive à l'offensive

Notez dans quelle phase s'inscrivent les actions entreprises par chaque village.

Si les participants se sont retrouvés paralysés et que vous avez dû interrompre le jeu, incluez dans le débriefing un moment pour les laisser trouver d'autres idées sur ce qu'ils auraient pu faire à ce moment-

là. Puis invitez-les à mettre en scène certaines de leurs idées dans un jeu de rôles ; ou utilisez un autre outil qui leur permettra de terminer la session sur un sentiment de réussite.

Étude biblique : la désobéissance sainte

(Exode 1:15–22)

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 décennies et 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.

Étude et questions

Faites de petits groupes et donnez aux participants 30 minutes pour lire le passage et en parler en s'appuyant sur les questions ci-après. Puis invitez un groupe à rendre compte de ses conclusions. Demandez ensuite aux autres groupes non pas de revenir sur toute l'histoire mais simplement de faire part des réflexions qu'elle leur a inspirées. Quand tous se sont exprimés, vous pouvez éventuellement évoquer d'autres points qui n'ont peut-être pas été encore mentionnés, et fournir une conclusion.

Questions pour l'étude biblique en petits groupes :

1. Quelle était la situation des Hébreux ?
2. Quels sont les ordres donnés à Shiphra et Pua ? À quel dilemme sont-elles confrontées ?
3. Que décident-elles de faire ? Leurs actions respectent-elles les ordres des autorités ?
4. Quelles sont les formes de pouvoir qui ressortent clairement de cette histoire ? Quel type de pouvoir les autorités ont-elles ? Quel type de pouvoir les sages-femmes ont-elles et utilisent-elles ?
5. Comment Shiphra et Pua utilisent-elles les préjugés des Égyptiens pour justifier leurs actions ? En quoi l'aveuglement des personnes qui dominent peut-il parfois être utile pour transformer des situations et surmonter des déséquilibres de pouvoir ?
6. Que pensez-vous, d'un point de vue éthique, du fait que Shiphra et Pua aient menti au pharaon ? Alors pourquoi, selon vous, Dieu leur a-t-il « fait du bien » (voir les versets 20 et 21) ?

Au lieu de demander à chaque groupe de faire part de ses conclusions, il est conseillé d'enchaîner avec un débat de manière à susciter une discussion plus animée. Invitez un camp à argumenter en faveur des sages-femmes, en invoquant qu'elles avaient moralement bien fait de mentir au pharaon pour éviter un génocide ; et invitez l'autre camp à argumenter contre la décision des sages-femmes, en maintenant

qu'elles n'auraient pas dû mentir, car le mensonge est immoral. Vous pourriez conclure le débat en procédant à un vote pour savoir lequel des deux points de vue emporte la faveur des participants.

Points clés

Shiphra et Pua se sont retrouvées dans une situation qui était dangereuse, sur un plan à la fois personnel et moral. Elles devaient soit tuer les bébés de leur propre peuple, soit désobéir aux ordres explicites du plus grand dirigeant du pays. Dans ce qui semblait être un dilemme impossible à résoudre, elles ont réussi à trouver un moyen original de ne pas commettre de meurtre et de ne pas subir non plus la colère du pharaon. Elles ont sauvé la vie de nombreux enfants hébreux.

À retenir : quand vous avez l'impression qu'il n'y a pas d'alternative, reconsidérez la situation, et recherchez une solution différente, originale, qui va au-delà des termes de votre dilemme.

Est-ce que le fait de mentir au pharaon était mal, d'un point de vue éthique ? On peut effectivement porter ce jugement sur les sages-femmes. Mais on peut aussi considérer d'un autre côté que dire la vérité leur aurait certainement coûté la vie, et aurait signifié qu'elles auraient été remplacées par d'autres sages-femmes disposées à tuer les petits garçons à leur naissance. La Bible dit clairement que les sages-femmes ont agi ainsi parce qu'elles « avaient eu la crainte de Dieu » et que celui-ci a ensuite fait prospérer leur famille – signe de faveur divine. Alors quelles sont les valeurs qui sont mises en avant dans ce passage ?

À retenir : quand on se trouve au cœur d'une situation d'oppression, faire ce qui est juste peut s'avérer plus complexe et moins pur que ce que pourraient penser des gens qui ne sont pas dans cette situation. On doit parfois opérer dans des « zones grises », où tout n'est pas tout noir ou tout blanc.

Session 3

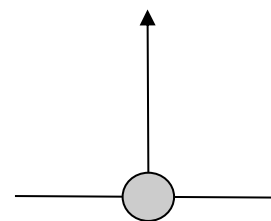
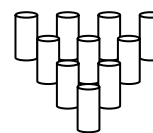
Le bowling

Utilisez ce jeu comme activité énergisante ou pour introduire la session sur la mise au point d'un plan d'action (session 4). Il fonctionne bien aussi parallèlement avec le **jeu du matelas**.

Formez des équipes. Disposez dix « quilles » en triangle, à environ dix centimètres d'écart les unes des autres. Pour les « quilles », vous pouvez utiliser des bouteilles ou des gobelets en plastique, ou même des tubes fabriqués avec des rouleaux en papier/carton. Tracez une ligne à environ cinq mètres des quilles et dites aux joueurs qu'ils doivent se placer derrière cette ligne pour lancer une balle et essayer de faire tomber le plus de quilles possible en trois coups maximum. Laissez-leur suffisamment de temps pour qu'ils puissent tous avoir un tour, et notez leurs scores.

Si vous avez des groupes de grande taille, vous pouvez utiliser plusieurs « jeux de quilles », comme dans un bowling, et faire jouer les équipes les unes contre les autres.

Entraînez-vous avant la session et ajustez les distances de sorte que le défi soit difficile mais pas impossible.



Étude biblique : mises en scène d'actions symboliques

(Esaïe 20:1–6 ; Jérémie 32:1–15 ; Luc 19:28–44)

Contexte

Les prophètes étaient surtout connus, car ils prêchaient la parole de Dieu dans le contexte de leur époque. Parfois, ils utilisaient des actes symboliques ou des mises en scène devant un public pour mieux communiquer leurs messages. Leurs actions s'inscrivaient dans des circonstances particulières et leur objectif était d'apporter un message de jugement ou d'espoir ou d'inciter les gens à adopter des modes de vie différents. Quelquefois, leurs actions montraient aux gens ce qu'ils devaient faire, mais d'autres fois, elles montraient plutôt les actions de Dieu vis-à-vis du peuple.

Esaïe prophétisait à une époque où le royaume de Juda était menacé au nord par la grande puissance que représentait l'Assyrie. Le royaume était tenté de conclure une alliance avec l'autre grande puissance, l'Égypte, au sud, afin de garantir sa protection. Esaïe et d'autres prophètes discutaient souvent pour savoir

si Juda ou Israël devaient s'en remettre à Dieu ou à la force militaire d'une grande puissance pour assurer leur protection.

Jérémie était confronté à une catastrophe nationale imminente. Les Babyloniens étaient en train d'assiéger Jérusalem, qui était sur le point de tomber. La situation semblait absolument désespérée. Les Babyloniens, comme les Assyriens avant eux, emmenaient généralement en exil la majorité des populations capturées. Connaissant ces pratiques, les populations assiégées se préparaient soit à la mort, soit à l'exil dans un pays lointain.

Jésus vivait à une époque où les Juifs étaient sous la domination et l'occupation militaire des Romains. Toutes les tentatives de révolte armée avaient été brutalement réprimées. Le ferment social contre l'autorité de Rome était fort, s'appuyant sur la conviction que le Messie viendrait réaliser la prophétie selon laquelle un descendant de David reviendrait prendre sa place sur le trône, apportant une période de paix, de liberté, de sécurité et de justice. Zacharie avait prophétisé la venue d'un roi à Jérusalem, qui annoncerait la paix, humblement monté sur un ânon. (voir Zacharie 9:9–10). Jésus faisait face à une opposition grandissante et avait prédit que sa propre mort aurait lieu à Jérusalem.

Étude et questions

Faites trois groupes et donnez un passage à chaque groupe. Si vous devez faire plus de trois groupes, vous pouvez donner un même passage à deux groupes différents.

Demandez à chaque groupe de discuter en répondant aux questions suivantes :

1. Quel est le contexte ou le conflit dans lequel s'inscrit le passage ?
2. Quelle action le prophète ou Jésus entreprend-il ?
3. Quelle est la signification symbolique de cette action ?
4. Quelles sont les réponses ou réactions qu'elle suscite (si le passage les mentionne) ?
5. Quelles auraient pu être les réponses ou réactions des gens, selon vous ?

Quand ils ont terminé, demandez à un porte-parole de chaque groupe de faire un compte-rendu des réponses à l'ensemble du groupe. Après ces comptes-rendus, demandez-leur d'identifier des points communs aux trois histoires. Dressez la liste de ces caractéristiques communes sur un tableau ou une grande feuille de papier. Invitez les participants à raconter des exemples d'actions symboliques dont ils ont été témoins, dont ils ont entendu parler, qu'ils ont lues, ou auxquelles ils ont pris part, et dont le but était d'amener un changement dans une situation de conflit.

Discutez tous ensemble :

1. Qu'est-ce que les actions symboliques peuvent permettre d'accomplir ?
2. Quels sont les risques auxquels on fait face lorsqu'on entreprend de telles actions ?
3. Qu'est-ce qui donne un pouvoir aux actions symboliques ?

Points clés

Il arrive parfois qu'une action symbolique soit spontanée, lorsqu'une personne trouve une façon différente, originale, de répondre à une situation. Toutefois, dans ces trois récits, des efforts de

planification et de continuité des actions ont été nécessaires. Jésus s'était organisé pour trouver un âne avant d'entrer dans Jérusalem ; il était allé jusqu'à prévoir un « message codé » afin que le propriétaire de l'âne sache que les disciples qui venaient le chercher étaient envoyés par Jésus. Jérémie avait dû planifier tous les détails de l'achat du champ, y compris les documents juridiques. Esaïe a poursuivi son action symbolique de marcher nu, publiquement, pendant trois ans.

À retenir : la planification et la persévérance peuvent permettre à des actions symboliques d'avoir un impact plus fort et d'attirer davantage d'attention.

Chaque action dans ces récits implique plusieurs personnes mais elle a été initiée et menée par une seule personne.

À retenir : une personne, même seule, peut contribuer au changement !

Chaque prophète (y compris Jésus dans son rôle de prophète) s'est exprimé verbalement ou par écrit pour communiquer son message. Les moyens de communication de ces actions étaient multiples, mais ce sont les actions elles-mêmes qui constituaient le message radical et que les gens ont clairement gardées en mémoire.

À retenir : les actes sont plus forts que les paroles. Alors, trouvez des moyens d'agir qui vous permettront de transmettre un message clair et fort. Toutefois, en accompagnant vos actes de paroles, à l'écrit ou à l'oral, vous aiderez aussi les personnes qui sont témoins de ces actions à les interpréter correctement.

Le jeu du matelas

Le but de cet outil est de sensibiliser les participants au fait que tout gouvernement ou tout régime dépend de la coopération du peuple, ce qui signifie que la non-coopération est une démarche puissante, qui peut même, dans certaines circonstances, contribuer à renverser des dictatures.

Pour commencer, posez la question suivante aux participants : « De quels soutiens les gouvernements ont-ils besoin pour exister ? » Notez leurs réponses sur une feuille. S'ils en oublient certains (notamment l'armée, la police, le monde financier, l'obéissance des citoyens), ajoutez-les. Puis invitez-les à se répartir en groupes de deux ou trois autour de chaque soutien identifié.

Donnez-leur cinq minutes pour trouver des actions non violentes qui pourraient amener ces soutiens à tourner le dos au gouvernement. Que pourraient faire des fonctionnaires, par exemple, pour entraver le bon fonctionnement du gouvernement ?

Quand les cinq minutes sont passées, amenez un matelas au milieu de la pièce et expliquez qu'il symbolise le gouvernement. Demandez à chaque petit groupe de désigner une personne pour le représenter ; puis dites à tous les représentants de s'avancer pour soulever et tenir le matelas ensemble, chacun avec une main.

Demandez ensuite à leurs partenaires de s'avancer à leur tour (un petit groupe à la fois), d'annoncer les actions non violentes qu'ils ont identifiées d'une voix forte, puis de retirer leur représentant. Ne les laissez pas entamer un dialogue, contester des actions, etc. Ils doivent simplement déclamer leurs actions et retirer leur représentant. Peu à peu, le matelas devient de plus en plus instable et il finit par s'écrouler.

Laissez-les prendre plaisir à voir le matelas (le gouvernement) s'effondrer ! Passez au débriefing en leur posant les questions suivantes :

- Qu'avez-vous ressenti en voyant le gouvernement peu à peu déstabilisé ?
- Les gouvernements dépendent-ils vraiment de la coopération/la collaboration de ces soutiens ? Et les dictatures ?
- L'ordre dans lequel les participants ont présenté leurs actions était-il réaliste ?
- Quels sont les soutiens qui sont susceptibles de résister jusqu'au bout ?
- Y a-t-il des moyens d'intervenir qui permettent de réduire le niveau de soutien de certains, y compris parmi ceux qui restent fidèles au régime ?

Demandez aux participants de citer des exemples de conflits passés, s'ils en connaissent, et donnez-leur vous-même des exemples.

Exemples d'actions non violentes

Inde : la Marche du sel

En 1930, pendant la période de transition entre la saison des pluies et la saison sèche, Mahatma (Mohandas) Gandhi a organisé une longue marche pacifique pour protester contre une loi imposée par les Britanniques interdisant aux Indiens de ramasser et de vendre du sel dans le pays. Suivi par des dizaines de sympathisants, Gandhi a marché plus de 380 kilomètres jusqu'à l'océan Indien. En arrivant, il a ramassé une petite poignée de sel. Il a été arrêté et incarcéré pour son rôle de leader dans ce mouvement de protestation et cet acte de résistance, mais son action et sa cause, ont retenu l'attention de tout le pays et il a finalement été libéré. Bien que la marche n'ait pas immédiatement abouti à une victoire, elle a permis de changer les attitudes des gens vis-à-vis de l'Empire britannique, que l'on croyait jusqu'alors trop puissant pour en contester la domination. La Marche du sel est considérée comme un tournant majeur dans le combat de l'Inde pour accéder à l'indépendance, qu'elle obtiendra finalement deux décennies plus tard.

États-Unis : la « grève du raisin » de Delano

La « grève du raisin » de Delano a été engagée à l'initiative de deux syndicats, l'*Agricultural Workers Organising Committee* et le *United Farm Workers*, pour protester contre les cultivateurs de raisin californiens. Elle a commencé le 8 septembre 1965 et duré plus de cinq ans. Grâce notamment à un boycott simultané du raisin californien par les consommateurs, elle a abouti à une victoire importante pour le *United Farm Workers* et à l'élaboration de son premier contrat avec les cultivateurs. Tout a commencé lorsque les adhérents de l'*Agricultural Workers Organising Committee*, composé principalement d'ouvriers philippins de Delano, en Californie, ont quitté les exploitations agricoles de raisin de table où ils travaillaient pour faire grève et exiger des salaires équivalant au salaire minimum dans le pays. Une semaine après le début de la grève, un autre syndicat, le *National Farmworkers Association*, essentiellement composé d'ouvriers mexicains-américains, s'est joint à eux, et les deux syndicats ont fini par fusionner au mois d'août pour créer le *United Farm Workers of America* (UFW). Très vite, 2 000 ouvriers ont rejoint la grève. Grâce à des initiatives au niveau de la base – boycotts par les consommateurs, marches, mobilisation de la communauté et résistance non violente –, le mouvement a permis d'attirer l'attention des gens sur le sort des ouvriers les moins bien payés du pays. En juin 1970, l'UFW a réussi à conclure avec les cultivateurs de raisin de table une convention collective garantissant des salaires plus justes à plus de 10 000 ouvriers agricoles.

États-Unis : le boycott des bus de Montgomery

Parfois, les actions pacifiques d'une personne peuvent aboutir à encore plus de changements que ce qu'on avait pu imaginer. À l'époque de la ségrégation raciale dans le sud des États-Unis, les personnes noires

devaient laisser leur siège aux personnes blanches si celles-ci voulaient s'asseoir. Rosa Parks était une femme noire d'une quarantaine d'années qui, un jour de 1955, a refusé de céder sa place à une personne blanche. Cet acte de défiance a déclenché un boycott plus large et incité la population noire de Montgomery, dans l'État de l'Alabama, à boycotter tout le système de transports en commun, et il est devenu l'un des actes fondateurs du mouvement des droits civiques aux États-Unis. Il est devenu le symbole de l'évolution des droits civiques, son message étant que tous les êtres humains, quels qu'ils soient, avaient droit à un siège. Suite à l'acte de résistance de Rosa Parks, la Cour fédérale de l'État de l'Alabama a déclaré que la ségrégation raciale dans les transports en commun était illégale. La ville a tenté de faire appel de cette décision mais la Cour suprême l'a confirmée un an peu plus tard, en 1956.

Estonie, Lettonie et Lituanie : « la révolution chantante »

La musique et l'activisme social vont souvent de pair dans les actions non violentes. Pendant ce qui a été baptisé « la révolution chantante », l'Estonie a littéralement chanté pour obtenir son indépendance du régime soviétique. En 1988, plus de 100 000 Estoniens se sont rassemblés pendant cinq nuits pour protester contre la domination russe. Les manifestants se retrouvaient dans les rues pour entonner des chansons patriotiques qui avaient été interdites par l'occupant soviétique. Pour les Estoniens, la musique et le chant ont toujours représenté des moyens de préserver leur culture lorsque leur pays résistait aux invasions de l'Allemagne, de la Suède, du Danemark et d'autres pays. En 1991, après quatre années de manifestations (souvent en chansons) et la mort de 14 manifestants en Lituanie, l'Estonie, la Lituanie et la Lettonie ont enfin obtenu leur souveraineté.

Nouvelle-Zélande : les gardiens de la forêt de Pureora

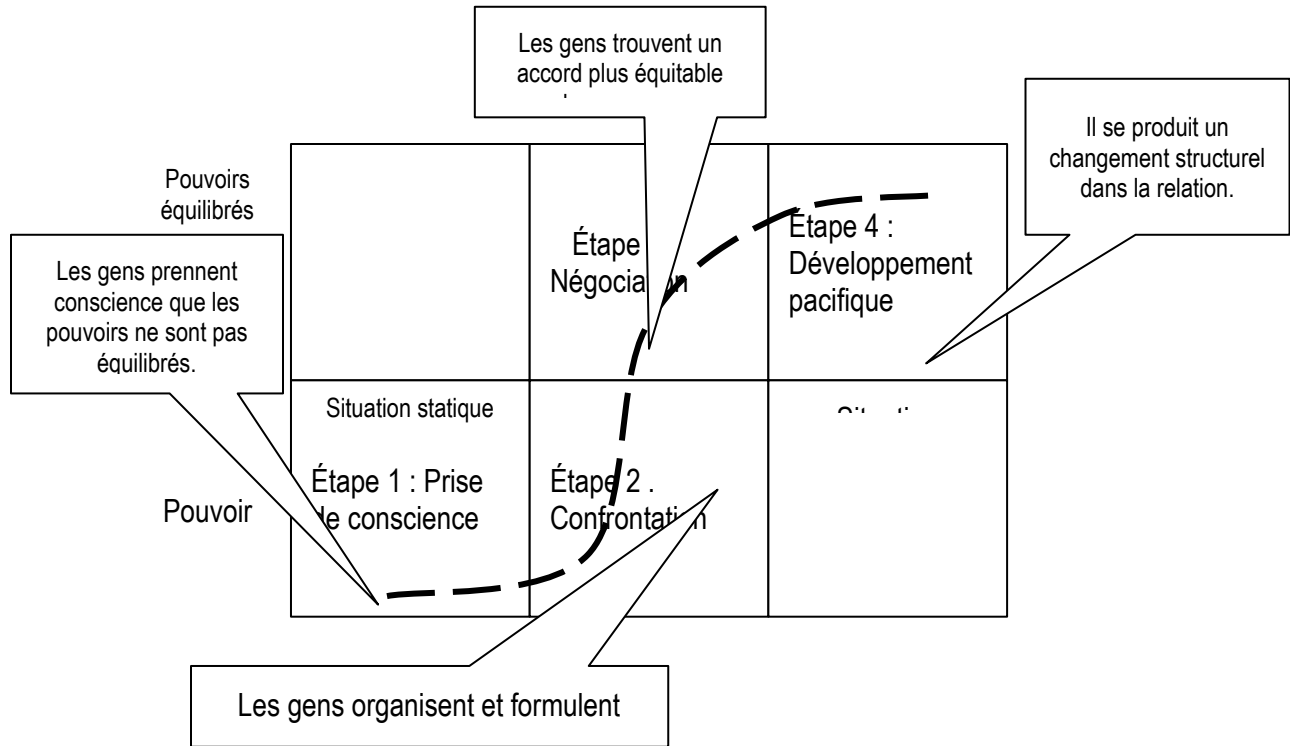
En 1978, en Nouvelle-Zélande, des compagnies forestières étaient sur le point de détruire une forêt tempérée humide. Des militants pour la protection de la nature ont alors construit des plateformes tout en haut des arbres, où ils se sont installés pour empêcher l'abattage de la forêt. Suite à ces protestations, le gouvernement a été contraint de mettre fin à la déforestation et a pris la décision de donner à la zone le statut de forêt protégée. Cet acte a inspiré de nombreux autres militants écologistes à s'installer dans des arbres pour protester contre leur abattage, avec plus ou moins de succès.

États-Unis : les « lactivistes » d'Applebee

Applebee est une chaîne de restaurants américaine. En 2007, une femme était en train d'allaiter son bébé dans un restaurant Applebee lorsqu'un employé lui a demandé de se couvrir car elle commettait « un attentat à la pudeur ». Quand la mère a refusé, invoquant que son bébé n'aimait pas téter sous une couverture parce qu'il avait trop chaud, l'employé lui a demandé de quitter le restaurant. Suite à cet incident, des centaines d'autres mamans allaitantes (dites « lactivistes », de l'association des mots « lactation » et « activisme ») se sont installées dans des restaurants Applebee à travers tout le pays et ont insisté pour allaiter leurs bébés en public, sans être obligées de se couvrir. Ne pouvant ignorer cet

acte, la chaîne de restaurants a décidé de modifier son règlement intérieur pour autoriser les mères à allaiter leurs bébés dans ses restaurants.

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.

En 1973, il a été le premier professeur 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 ». 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 !

Le baromètre social

Notes pour la facilitation

Expliquez que cet outil est très pratique pour situer les attitudes des personnes ou organisations clés et voir comment on peut les faire évoluer vers le changement que l'on souhaite voir. Le baromètre social permet d'identifier des actions qui permettront d'amener ces personnes ou organisations vers des positions plus proches des nôtres, et il nous aide également à voir si nos efforts aboutissent à des résultats positifs.

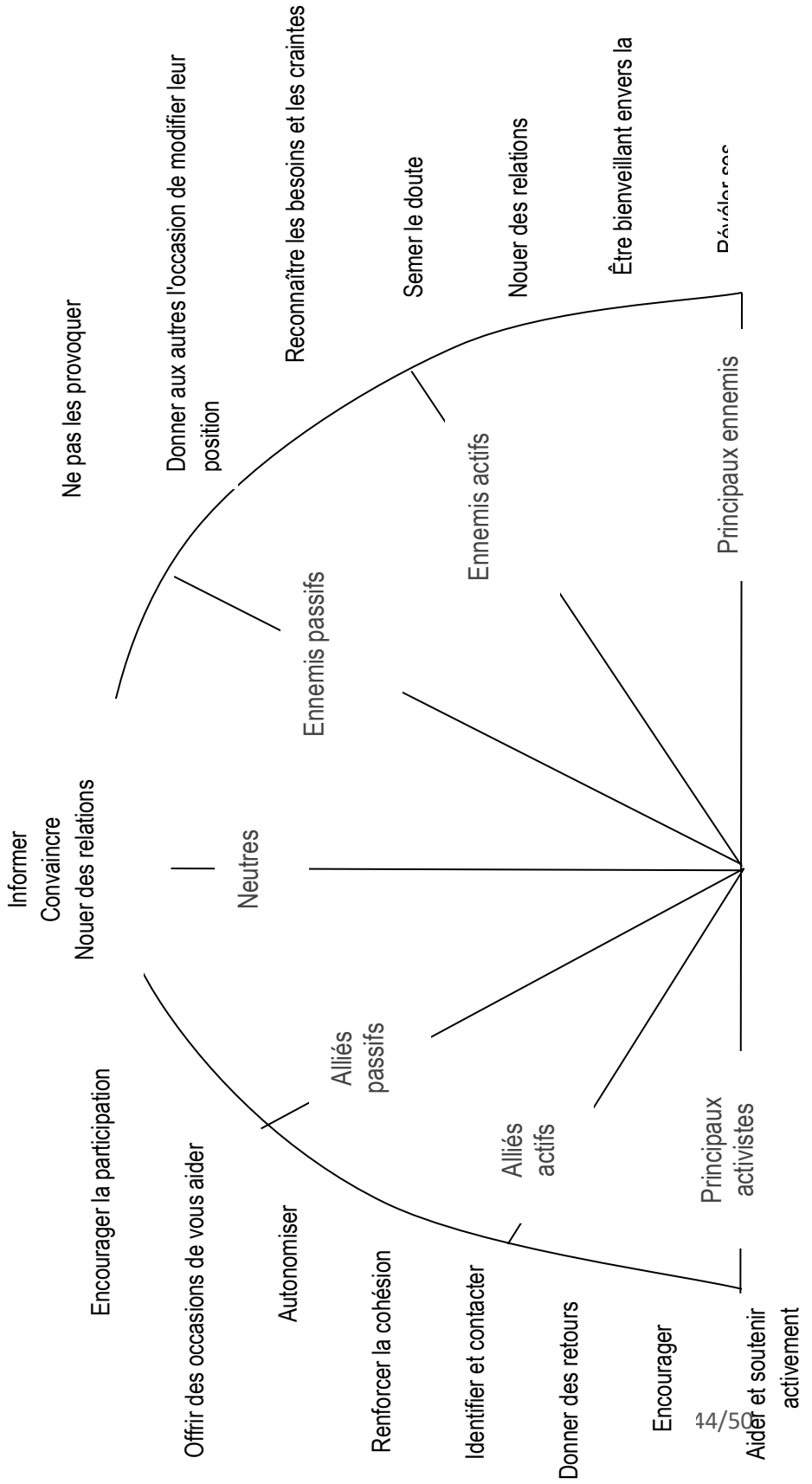
Le baromètre social

Où se situent les autres par rapport à votre problème ?

Identifiez les groupes et les individus.

Quels sont vos objectifs avec chacun de ces individus et groupes ?

Vos tactiques sont-elles cohérentes avec ces objectifs ?



Le baromètre comporte trois catégories d'activistes/alliés et trois catégories d'ennemis : les principaux activistes et les principaux ennemis, à savoir ceux qui œuvrent activement en faveur du changement et ceux qui y résistent (alliés/ennemis actifs) ; les personnes qui soutiennent votre cause et celles qui s'y opposent, en principe, mais qui ne font rien pour vous soutenir ou vous résister (alliés/ennemis passifs) ; et enfin les personnes neutres, qui n'ont pas d'opinion sur le sujet. Cette dernière catégorie inclut les gens qui ne sont pas conscients du problème.

Demandez aux participants d'identifier des individus ou organisations clés – en procédant par exemple à un remue-méninges – et de les positionner sur le baromètre. Demandez-leur ensuite de trouver des actions qui permettront de faire évoluer l'opinion de ces personnes ou organisations et les rapprocheront de la catégorie des alliés ou activistes : le but étant que les alliés passifs deviennent des alliés actifs ; que les personnes neutres deviennent des alliés ; et que les ennemis deviennent moins actifs, plus neutres, voire même qu'ils changent de camp. Les types d'activités qui peuvent encourager ces personnes ou organisations à revoir leurs positions sont mentionnés autour du baromètre.

Cet outil fonctionne très bien en accompagnement de l'histoire d'Esther dans la Bible (voir **Esther et le baromètre social** de la Série n° 3).

Session 4

L'éliminateur de conflits

Cet outil peut être utilisé pour aider un groupe à définir ses priorités. Il peut faire partie d'une session sur la planification des actions afin d'identifier les deux sujets de conflit prioritaires sur lesquels le groupe souhaite travailler. Mais il peut aussi être adapté pour établir des priorités dans d'autres contextes.

Procédez à un remue-méninges pour établir une liste des sujets de conflit qui préoccupent les participants et qu'ils souhaitent résoudre. Il est possible que cette liste ait déjà été établie dans le cadre des sessions précédentes. Notez tous les sujets de conflit suggérés sur des feuilles de papier distinctes que vous disposerez tout autour de la pièce. Invitez les participants à rejoindre le sujet de conflit qu'ils considèrent personnellement comme prioritaire et demandez-leur d'ajouter leur nom sur le papier. Selon le nombre de sujets de conflit cités, éliminez celui ou les deux qui ont rassemblé le moins de sympathisants et demandez à ces derniers de rejoindre l'un des autres sujets de conflit, qui représentera donc leur deuxième sujet prioritaire. Ajoutez leurs noms sur ces papiers. Répétez ce processus jusqu'à ce que les participants se retrouvent autour de deux sujets de conflit seulement. Ceux-ci deviennent alors les sujets prioritaires sur lesquels les deux groupes vont pouvoir travailler.

En notant les noms des participants à côté des sujets de conflit éliminés pendant le processus, vous aurez recueilli des listes de personnes qui seront peut-être disposées plus tard à former des groupes de travail autour de ces sujets.

Planifier avec des assiettes en carton/faire bouger vos alliés

(avec le baromètre social)

Planifier avec des assiettes en carton est une activité qui aide un groupe à identifier, prioriser et ordonner les différentes étapes nécessaires à la réalisation d'une vision ou d'un objectif.

Dessinez deux lignes au sol (ou au mur), séparées de deux mètres environ. Répartissez les participants en deux groupes et donnez à chaque groupe six ou sept assiettes en carton (ou des feuilles de papier si vous n'avez pas d'assiettes en carton). Pour commencer, les groupes doivent décrire la situation, telle qu'elle est actuellement, du conflit qu'ils souhaitent transformer, et résumer leur discussion par une phrase courte qu'ils écrivent sur l'une des assiettes en carton. Cette assiette constitue le point de départ et doit être placée sur la première ligne. Demandez-leur ensuite de discuter de ce à quoi ressemblera la réussite. Pour cela, ils doivent imaginer que leurs actions ont réussi à transformer le conflit et trouver une courte phrase pour décrire la nouvelle situation. Cette phrase résume leur objectif. Demandez-leur de l'écrire sur une autre assiette en carton qu'ils placent sur la seconde ligne.

Ensuite, les groupes ont le choix : ils peuvent soit identifier les étapes qui leur permettront, à partir de la situation actuelle, d'atteindre leur objectif (version standard), soit procéder à une analyse plus complète en utilisant **le baromètre social**.

Version avec le baromètre social (faire bouger vos alliés)

Une fois que la situation actuelle du conflit et l'objectif sont clairement définis pour chaque groupe, dites aux participants de se mettre d'accord sur les acteurs clés – personnes ou organisations – qui ont le pouvoir d'influencer le changement souhaité, soit en s'y opposant soit en le favorisant. Ils doivent se limiter à un maximum de huit acteurs clés, et inclure au moins trois alliés. (Souvent, on se focalise tellement sur les gens qui sont contre nous qu'on en oublie ceux qui sont dans notre camp.) Pour chacun de ces huit acteurs clés, les participants doivent identifier la position qu'ils occupent actuellement sur le baromètre social. Si possible, demandez-leur de préciser aussi les intérêts et les besoins de chacun.

Une fois les acteurs clés analysés et positionnés sur le baromètre, dites aux participants d'identifier des actions et arguments qui pourraient être utilisés pour amener ces acteurs à revoir leur point de vue, de sorte qu'ils se rapprochent du vôtre et soient plus susceptibles de devenir des alliés actifs. Ils doivent noter chaque action et argument sur une assiette en carton qu'ils placent ensuite au sol ou au mur entre les deux lignes, de manière à symboliser les étapes à suivre pour parvenir à leur objectif. Cette représentation visuelle constitue une ébauche de plan d'action, qu'ils vont ensuite « jouer » avec l'autre groupe à l'aide du baromètre social.

Maintenant, demandez aux membres de l'autre groupe de « jouer » les acteurs clés du premier groupe, et disposez-les, en fonction de leur position, sur le baromètre dessiné au sol. Le groupe doit maintenant présenter ses actions et arguments concernant chaque acteur clé, pour voir s'il réussit à l'influencer et à le faire évoluer vers une position plus favorable. Utilisez les membres de l'autre groupe pour tester, contester et affiner les actions et arguments proposés. Comment ceux-ci pourraient-ils être améliorés ? Y a-t-il d'autres actions ou arguments qui pourraient être envisagés ? L'ordre dans lequel les actions sont entreprises importe-t-il ? Faudrait-il accorder plus d'attention à certains acteurs qu'à d'autres ? Le groupe doit ensuite modifier son ébauche de plan d'action en tenant compte de ce que lui a appris le jeu de rôles. Il dispose désormais d'un plan d'action qui a été testé et affiné. La prochaine étape consiste à décider qui mènera quelle activité, et quand. Le groupe peut alors commencer à transformer ce sujet de conflit prioritaire.

Lorsque l'exercice est terminé, inversez les rôles et demandez à l'autre groupe de suivre le même processus, de manière à affiner le plan d'action établi pour son propre conflit.

Version standard

Si vous n'avez pas beaucoup de temps, vous pouvez omettre l'analyse des acteurs clés et le jeu de rôles sur le baromètre social (mais le plan d'action sera plus solide si vous incluez ces étapes). À la place, une fois que le point de départ et l'objectif sont définis, demandez à chaque groupe d'identifier les choses qui doivent changer pour qu'il puisse parvenir à son objectif. Les participants doivent trouver cinq ou six choses, les noter sur les assiettes en carton, puis disposer les assiettes (représentant les étapes du processus) dans l'ordre entre les deux lignes. Pour chaque étape, demandez-leur de discuter des activités qui doivent avoir lieu pour amener le changement mentionné sur l'assiette. À la fin, un groupe doit expliquer son ébauche de plan d'action à l'autre groupe, lui demander d'en faire une critique constructive, puis modifier le plan en tenant compte de ce qui est ressorti de la discussion. Puis les groupes inversent les rôles. Ils disposent maintenant d'un plan d'action qui a été testé et affiné, et ils sont prêts à transformer le conflit.

Passages bibliques

Étude biblique sur la désobéissance sainte (Exode 1:15–22)

¹⁵ Le roi d'Égypte parla aussi aux sages-femmes des Hébreux. L'une s'appelait Shiphra et l'autre Pua. ¹⁶ Il leur dit: «Quand vous aiderez les femmes des Hébreux à avoir leur enfant et que vous regarderez sur le siège d'accouchement, si c'est un garçon, faites-le mourir; si c'est une fille, laissez-la vivre.» ¹⁷ Mais les sages-femmes avaient la crainte de Dieu et elles ne firent pas ce que leur avait dit le roi d'Égypte: elles laissèrent vivre les enfants. ¹⁸ Le roi d'Égypte convoqua les sages-femmes et leur dit: «Pourquoi avez-vous agi ainsi et avez-vous laissé vivre les enfants?»

¹⁹ Les sages-femmes répondirent au pharaon: «C'est que les femmes des Hébreux ne sont pas comme les Égyptiennes. Elles sont vigoureuses et accouchent avant l'arrivée de la sage-femme.»

²⁰ Dieu fit du bien aux sages-femmes et le peuple devint nombreux et très puissant. ²¹ Parce que les sages-femmes avaient eu la crainte de Dieu, Dieu fit prospérer leur famille.

²² Alors le pharaon ordonna à tout son peuple: «Vous jetterez dans le fleuve tout garçon qui naîtra et vous laisserez vivre toutes les filles.»

Étude biblique sur les mises en scène d'actions symboliques

Luc 19:28–44

Entrée triomphale de Jésus à Jérusalem

²⁸ Après avoir dit cela, Jésus marcha devant la foule pour monter à Jérusalem. ²⁹ Lorsqu'il approcha de Bethphagé et de Béthanie, vers la colline appelée mont des Oliviers, Jésus envoya deux de ses disciples ³⁰ en leur disant: «Allez au village qui est en face. Quand vous y serez entrés, vous trouverez un ânon attaché sur lequel personne n'est encore jamais monté. Détachez-le et amenez-le. ³¹ Si quelqu'un vous demande: 'Pourquoi le détachez-vous?' vous [lui] répondrez: 'Le Seigneur en a besoin.'»

³² Ceux qui étaient envoyés partirent et trouvèrent tout comme Jésus le leur avait dit. ³³ Comme ils détachaient l'ânon, ses maîtres leur dirent: «Pourquoi détachez-vous l'ânon?» ³⁴ Ils répondirent: «Le Seigneur en a

besoin» ³⁵ et ils amenèrent l'ânon à Jésus. Après avoir jeté leurs manteaux sur son dos, ils firent monter Jésus. ³⁶ A mesure qu'il avançait, les gens étendaient leurs vêtements sur le chemin. ³⁷ Déjà il approchait de Jérusalem, vers la descente du mont des Oliviers. Alors toute la foule des disciples, remplis de joie, se mirent à adresser à haute voix des louanges à Dieu pour tous les miracles qu'ils avaient vus. ³⁸ Ils disaient: «*Béni soit le roi qui vient au nom du Seigneur! Paix dans le ciel et gloire dans les lieux très hauts!*» ³⁹ Du milieu de la foule, quelques pharisiens dirent à Jésus: «Maître, reprends tes disciples.» ⁴⁰ Il répondit: «Je vous le dis, si eux se taisent, les pierres crieront!»

⁴¹ Quand il approcha de la ville et qu'il la vit, Jésus pleura sur elle et dit: ⁴² «Si seulement tu avais toi aussi reconnu, aujourd'hui, ce qui peut te donner la paix! Mais maintenant, cela est caché

à tes yeux. ⁴³ Des jours viendront pour toi où tes ennemis t'entoureront d'ouvrages fortifiés, t'encercleront et te serreront de tous côtés. ⁴⁴ Ils te détruiront, toi et tes enfants au milieu de toi, et ils ne laisseront pas en toi pierre sur pierre, parce que tu n'as pas reconnu le moment où tu as été visitée.»

Esaïe 20:1–6

Égyptiens et Éthiopiens prisonniers

L'année où, envoyé par le roi d'Assyrie Sargon, Tharthan vint faire le siège d'Asdod et s'empara de cette ville, ² l'Éternel avait parlé par l'intermédiaire d'Esaïe, le fils d'Amots. Il lui avait dit: «Va, détache le sac qui est autour de ta taille et retire les sandales qui sont à tes pieds.» C'est ce qu'il fit: il marcha sans habits et pieds nus.

³ L'Éternel dit alors: «Mon serviteur Esaïe a marché sans habits et pieds nus pendant trois ans. C'était un signe et un présage contre l'Égypte et contre l'Éthiopie: ⁴ de la même manière, le roi d'Assyrie emmènera les déportés égyptiens et les exilés éthiopiens, les jeunes garçons comme les vieillards, sans habits, pieds nus et l'arrière découvert. Ce sera une source de honte pour l'Égypte. ⁵ Alors on sera dans la terreur et la honte à cause de l'Éthiopie en qui l'on avait placé sa confiance et de l'Égypte dont on vantait la splendeur. ⁶ Les habitants de ces régions côtières diront, ce jour-là: 'Voilà ce qu'est devenu l'objet de notre confiance! Nous comptons sur lui pour être secourus, pour être délivrés du roi d'Assyrie! Comment pourrions-nous lui échapper maintenant?'

Jérémie 32:1–15

Achat d'un champ par Jérémie

Voici la parole adressée à Jérémie de la part de l'Éternel, la dixième année du règne de Sédécias sur Juda, qui était aussi la dix-huitième année du règne de Nebucadnetsar.

² L'armée du roi de Babylone faisait alors le siège de Jérusalem et le prophète Jérémie était enfermé dans la cour de la prison qui se trouvait dans le palais du roi de Juda.

³ Sédécias, roi de Juda, l'avait fait enfermer en lui adressant ce reproche: «Pourquoi prophétises-tu comme tu le fais? En effet, tu affirmes: 'Voici ce que dit l'Éternel: Je vais livrer cette ville entre les mains du roi de Babylone et il s'en emparera. ⁴ Sédécias, roi de Juda, n'échappera pas aux Babyloniens, mais il est certain qu'il sera livré entre les mains du roi de Babylone, il devra lui parler en face et le voir de ses yeux. ⁵ Nebucadnetsar emmènera Sédécias à Babylone où il restera jusqu'à ce que je m'occupe de lui, déclare l'Éternel. Si vous combattez les Babyloniens, vous n'aurez aucun succès.'»

⁶ Jérémie dit: «Voici la parole que l'Éternel m'a adressée: ⁷ 'Hanameel, le fils de ton oncle Shallum, va venir te trouver pour te demander d'acheter son champ qui se trouve à Anathoth, car tu as un droit de rachat pour l'acquérir.' ⁸ Effectivement, Hanameel, le fils de mon oncle, est venu me trouver dans la cour de la prison, conformément à la parole de l'Éternel, et m'a dit: 'Je t'en prie, achète mon champ qui se trouve à Anathoth, dans le pays de Benjamin, car tu as un droit d'héritage et de rachat. Achète-le donc! J'ai alors su que c'était bien une parole de l'Éternel. ⁹ J'ai donc acheté le champ de Hanameel, le fils de mon oncle, qui est à Anathoth, et je lui ai pesé l'argent, soit 17 pièces d'argent. ¹⁰ J'ai écrit un contrat, l'ai cacheté devant des témoins, puis j'ai pesé l'argent dans une balance. ¹¹ J'ai pris ensuite le contrat de vente qui était cacheté, avec ses dispositions générales et ses clauses, ainsi que celui qui était ouvert. ¹² J'ai remis le contrat de vente à Baruc, fils de Nérija et petit-fils de Machséja, en présence de Hanameel, le fils de mon oncle, des témoins qui avaient signé le contrat de vente et de tous les Judéens qui se trouvaient dans la cour de la prison. ¹³ Devant eux j'ai donné cet ordre à

Baruc: ¹⁴ 'Voici ce que dit l'Éternel, le maître de l'univers, le Dieu d'Israël: Prends ces documents, le contrat de vente qui est cacheté et celui qui est ouvert, et mets-les dans un vase de terre afin qu'ils se conservent longtemps. ¹⁵ En effet, voici ce que dit l'Éternel, le maître de l'univers, le Dieu d'Israël: On achètera encore des maisons, des champs et des vignes, dans ce pays.'