



KIT

DE DÉMARRAGE



IDÉES, RESSOURCES ET MÉTHODES
POUR LA COMMUNICATION NON
VIOLENTE ET LA GESTION DE CONFLIT
DANS LES GROUPES DE PAIRS



IFM-SEI



Co-funded by
the European Union

KIT DE DÉMARRAGE

PEACE COMMUNICATORS

Idées, ressources et méthodes pour la communication non violente et la gestion de conflit dans les groupes de pairs

★ RÉDACTION EVAN SEDGWICK-JELL	★ RELECTURE ET CORRECTION RUBA HILAL ET PIA ŠLOGAR	★ COORDINACIÓN PIA ŠLOGAR
★ CONTRIBUTEURS DEA BAKASHVILI, ŽAKLIN FERENCEK, OLHA FORMODA, IRIS GARCIA SANTOS, EMA GLOBOVNIK, RUBA HILAL, ELIZA JONES, SAMO KAVČIČ, MICKEY LOWE, JAMI OJALA, GEMMA SOLANS RODRIGUEZ ET PIA ŠLOGAR		
★ TRADUCTEURS ABOU BAKAYOKO ET SHESICA PAEZ GULARTE	★ CONCEPTION GRAPHIQUE, ILLUSTRATIONS ET MISE EN PAGE ÁLVARO FERREIRA ET FABI MONTIEL KLEINER	



Ce manuel est sous licence Creative Commons Attribution-NonCommerciale-Partage-à-l'Identique. Vous êtes libre de copier, distribuer, afficher et utiliser cette boîte à outils à condition de mentionner la source, de ne pas l'utiliser à des fins commerciales et, si vous modifiez, transformez ou développez ce document, de distribuer l'œuvre résultante uniquement sous une licence identique à celle-ci.

Rue Joseph II 120 / 1000 Brussels, Belgium

office@ifm-sei.org / www.ifm-sei.org

Cette publication a été réalisée par IFM-SEI avec le soutien de la Fondation Européenne pour la Jeunesse du Conseil de l'Europe. Elle ne reflète pas nécessairement la position officielle du Conseil de l'Europe.

Cofinancé par l'Union Européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union Européenne ou de l'Agence Exécutive Européenne pour l'Education et la Culture (EACEA). Ni l'Union Européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.



Co-funded by
the European Union

★ SOMMAIRE

- 3** — QU'EST-CE QU'UN CONFLIT ?
- 5** — INTRODUCTION À LA COMMUNICATION NON VIOLENTE
- 7** — PLANS D'ACTION - IDÉES POUR LA RÉOLUTION DE CONFLIT
- 11** — STYLES DE GESTION DES CONFLITS
- 13** — SCÉNARIOS DE CONFLIT
- 18** — MASCULINITÉ ET CONFLIT
- 20** — STRUCTURES D'EQUIPE ET CONFLITS
- 22** — POINT DE NON-RETOUR ?
MÉDIATION DANS LES SITUATIONS EXTRÊMES
- 23** — CONFLIT EN GROS PLAN
- 24** — CONFLIT ICEBERG
ÉMOTIONS ET RELATIONS DANS LE CONFLIT

QU'EST-CE QU'UN CONFLIT ?

Le conflit n'est pas seulement une absence de guerre. Les conflits que nous voyons dans les journaux sont souvent violents : guerres, invasions et oppression d'un groupe par un autre. Mais qu'en est-il du conflit au quotidien ? Pas seulement entre des groupes de personnes armées, mais dans les salles de classe, les foyers et les lieux de travail, entre des personnes comme vous et moi.

Maintenant, apprendre à résoudre les conflits entre nous et dans les groupes sociaux ne résoudra pas ces grands conflits géopolitiques, car ils sont vastes et complexes et nécessitent des solutions politiques, et pas seulement personnelles.

Cependant, en tant qu'organisations de l'IFM-SEI et éducateurs pour la paix, nous pensons que comprendre et être capable d'agir en termes de conflits interpersonnels peut faire partie de la création de cultures de paix.

Une compréhension du conflit est une reconnaissance de la complexité du conflit, même le plus simple en apparence, entre deux personnes. Et lorsque nous reconnaissons que nous sommes capables d'affronter la présence souvent effrayante du conflit dans nos vies personnelles, cela peut nous rendre plus courageux pour affronter le conflit sur le plan politique ; cela nous permettra de mieux travailler ensemble pour les objectifs de paix et de socialisme de l'IFM-SEI.

Toute guerre est un conflit, mais tout conflit n'est pas une guerre. L'une des principales raisons du conflit est que les gens ne veulent pas accepter les réalités de l'autre. Il existe de nombreuses causes différentes pour chaque conflit, et cette ressource a été développée par les membres de l'IFM-SEI pour faire la lumière sur cette complexité et faire un pas vers le courage de créer la paix et d'affronter les conflits dans notre vie quotidienne, en espérant que cela puisse rayonner vers l'extérieur afin que nos membres et les jeunes puissent être les responsables de la construction de cultures de paix.

★ COMMENT UTILISER CE KIT DE DÉMARRAGE ?

Le kit de démarrage suivant contient un certain nombre d'activités pour explorer les conflits interpersonnels en groupe. Nous n'avons pas chronométré les activités, car la durée de chacune d'entre elles dépendra de la manière dont vous les utiliserez et de la taille du groupe. Chaque activité devrait généralement vous fournir entre une heure et deux heures de contenu, et les possibilités de les prolonger et d'approfondir le sujet sont souvent incluses dans les descriptions.



Cette boîte à outils est une continuation du travail de l'IFM SEI sur les conflits, représentant un complément à la boîte à outils Building Bridges qui se concentre davantage sur les conflits à grande échelle et géopolitiques et sur l'approche de notre organisation en matière d'éducation à la paix et aux conflits.

Ces deux approches représentent également les deux faces d'une même médaille : dans un sens expérientiel, la formation à la résolution des conflits à un niveau interpersonnel peut permettre aux enfants et aux jeunes de croire qu'elle est également possible à un niveau international.

INTRODUCTION À LA

COMMUNICATION

NON VIOLENTE

LA COMMUNICATION NON VIOLENTE est une méthode qui permet de comprendre comment les conflits peuvent naître du fait que les gens ont des besoins différents, surtout dans les cas où ces besoins sont négligés d'une part, et non exprimés clairement d'autre part.

SES PRINCIPAUX COMPOSANTS SONT IMPORTANTS À NOMMER :

- ★ **OBSERVATIONS:** Que se passe-t-il dans une situation ? Non pas que cette personne soit mauvaise et qu'une autre soit maltraitée, mais, dans la mesure du possible, une interprétation neutre de ce qui se passe.
- ★ **SENTIMENTS :** Essayer de décrire aussi clairement que possible ce que l'on ressent face à une situation. Il existe de nombreux mots pour le faire, alors essayez d'être aussi précis que possible, ou utilisez plusieurs mots pour décrire des sentiments compliqués. Concentrez-vous sur l'explication de vos propres sentiments et écoutez les autres exprimer les leurs.
- ★ **BESOINS :** Les conflits sont souvent dus à des besoins non reconnus. Quels sont vos besoins dans cette situation, et ont-ils été satisfaits ? Si non, pourquoi, et qu'est-ce qui pourrait changer pour que cela soit possible sans compromettre les besoins des autres ?
- ★ **DEMANDES :** A partir de ce dernier point sur "ce qui pourrait changer", formulez des demandes aux autres dans cette situation, qui, selon vous, pourraient conduire à une meilleure reconnaissance de vos besoins. Sachez qu'une demande est quelque

chose à laquelle on peut répondre par un "non" et que la négociation entre vos besoins traduits en demandes, et les besoins et les limites des autres est un processus délicat. Faites en sorte que vos demandes soient à la fois concrètes et réalisables pour les autres.

ÉTAPE 1 Réfléchissez à des situations dans lesquelles quelqu'un crie sur quelqu'un d'autre sous le coup de la colère lors d'un conflit :

★ Quel est l'objet du conflit ?

★ Que disent-ils ?

ÉTAPE 2 Jouez maintenant ces conflits par paires et encouragez les participants à agir comme s'ils étaient très en colère ou frustrés.

ÉTAPE 3 Demandez-leur maintenant de reformuler la réponse de colère en utilisant les éléments de communication non violente ci-dessus.

Discutez avec tous les participants à la fin de l'exercice pour savoir s'ils trouvent que cette approche du conflit est utile.

ÉTAPE 4

Terminez par une courte activité pour calmer et se débarrasser des "rôles de colère" que les gens ont joués. Cela peut être :

ÉTAPE 5

- ★ Un simple dé-roulement où les participants secouent leurs membres et différentes parties de leur corps pour "se défaire" du rôle ;
- ★ Une méditation guidée au cours de laquelle l'éducateur explique au groupe comment se défaire de son rôle les yeux fermés ;
- ★ Une activité de clôture simple, agréable et calme, comme un cercle de massage.

PLANS D'ACTION

IDÉES POUR LA RÉOLUTION DES CONFLITS

Utilisez ces plans d'action pour discuter de l'impact personnel, local et mondial des actions historiques visant à résoudre les situations de conflit ou de celles que le groupe prévoit de mener.

Rassemblez les impacts à différents niveaux, puis discutez des obstacles à ceux-ci et de la manière dont vous pourriez les surmonter.

Ces exemples ont été créés par un groupe de jeunes discutant de la résolution des conflits.





IMPACT PERSONNEL :

Confiance, expérience, sentiment d'appartenance, renforce l'autonomie, élargir les connaissances sur le sujet.



IMPACT LOCAL :

Renouvellement du système de nettoyage local, inspections des usines, journées de nettoyage communes, mise en évidence des usines qui polluent la fleuve, mise en relation des personnes et des organisations.



IMPACT MONDIAL :

Mettre en évidence le problème au niveau mondial, sensibiliser, encourager les gens à agir, la nature.



IMPACT PERSONNEL :

Elle a été arrêtée, s'est sentie habilitée et puissante en voyant que d'autres personnes la soutenaient, étant en colère contre la société et les systèmes, le casier judiciaire permanent, l'oppression.



IMPACT LOCAL :

Oppression, plus d'inégalités, des émeutes pour l'égalité, d'autres arrestations, la violence envers les noirs, la violence envers la police, des protestations pour la libérer, le sens de la communauté, un boycott des bus, une communauté divisée, le changement au KKK, a créé un mouvement.



IMPACT MONDIAL :

Les lois et les comportements ont changé dans le monde entier ; la haine, les films, la musique, les icônes, les leçons d'histoire, les opinions plus fortes, les préséances, une communauté divisée, a inspiré d'autres mouvements, plus d'égalité, l'oppression, les émissions de télévision, le remaniement des forces de police américaines, le mois de l'histoire des Noirs, l'inspiration, les votes pour les Noirs, une bonne chanson folklorique, un mouvement mondial, le racisme continu encore aujourd'hui, une protestation mondiale.



IMPACT PERSONNEL :

Regarder des documentaires, sensibiliser les gens en parlant à vos amis, en achetant un livre, en participant à des ateliers similaires sur l'éducation à la paix.



IMPACT LOCAL :

Réunions de groupes temporaires, développement du réseau, acquisition de compétences émotionnelles par les gens, organisation de vos propres ateliers.



IMPACT MONDIAL :

Elle est devenue une pratique générale dans les écoles et une norme sociale dans le monde entier.

STYLES DE GESTION DES CONFLITS

ÉTAPE 1 | Présentez aux participants un conflit qu'ils doivent jouer ou demandez-leur d'en inventer un à partir de leurs propres expériences.

ÉTAPE 2 | Demandez-leur de montrer différents exemples de méthodes d'intervention dans un conflit dans une mise en scène ; il ne doit pas s'agir uniquement de ce qu'ils considéreraient comme de bonnes interventions, mais aussi de celles qui pourraient aggraver la situation et être contre-productives.

ÉTAPE 3 | Si vous craignez que vos participants ne gravitent que vers un ou deux styles, attribuez-leur des rôles.

ÉTAPE 4 | Après le jeu de simulation, présentez aux participants le graphique de gestion des conflits sur le sol et passez en revue avec eux chacun des styles de gestion des conflits.



Fuente: courses.lumenlearning.com/wm-organizationalbehavior/chapter/conflict-management-styles

ÉTAPE 5 | Après cela, dites-leur de se positionner sur le graphique pour montrer comment ils ont réagi/joué leur rôle dans le conflit.

Lorsqu'ils se positionnent, posez-leur les questions suivantes :

- ★ Pourquoi vous êtes-vous positionné de la sorte ?
- ★ Que pensez-vous de votre rôle ?
- ★ Cela reflète-t-il la façon dont vous réagissez normalement à une situation de conflit ?
- ★ Si non, comment réagiriez-vous normalement ?



SCÉNARIOS

DE CONFLITS

Les scénarios suivants sont des scènes illustrant des exemples de conflits qui se sont produits au cours des activités de l'IFM-SEI.

Utilisez-les comme base pour développer vos propres scènes. Lisez-les ensemble, puis répondez aux questions :

- ★ Quelles situations similaires les personnes présentes dans cette salle ont-elles vécues?
- ★ Faites un brainstorming sur les exemples, recueillez le plus de détails possible.
- ★ Demandez ensuite à différents membres du groupe de jouer des rôles dans la scène; ils doivent prendre un peu de temps pour entrer dans le personnage.
- ★ Ensuite, jouez la scène, ceux qui ne jouent pas de rôle peuvent soit observer, soit jouer le rôle de quelqu'un qui tente de servir de médiateur et d'intervenir dans le conflit.
- ★ Jouez les scènes plusieurs fois afin que le groupe puisse essayer différentes stratégies.
- ★ Terminez par une conversation sur les forces et les faiblesses des différentes approches.

Vous trouverez ci-dessous des exemples d'étapes immédiates, d'étapes ultérieures et de conseils. Voyez si vous pouvez les développer pour chacune des scènes :

★ **MESURES IMMÉDIATES :**

- 1 | Désescaladez la situation en séparant les parties impliquées dans un conflit.
- 2 | Avoir des conversations individuelles et une conversation impliquant les deux parties.
- 3 | Séance collective.

★ **LES ÉTAPES ULTÉRIEURES :**

- 1 | Reconnaissance du manque d'informations et du manque de fluidité de la conversation.
- 2 | Réévaluation des pratiques et du flux d'informations.
S'assurer que tous les dirigeants obtiennent toutes les informations nécessaires à l'avance et que, lorsqu'un événement commence, tout le monde est sur la même longueur d'onde.
- 3 |

CONSEILS :



VEILLENZ À CE QUE TOUS LES RESPONSABLES COMMUNIQUENT BIEN.

METTEZ EN PLACE DES RÉUNIONS QUOTIDIENNES.

VEILLENZ À CE QUE CHACUN DISPOSE DE TOUTES LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES, NOTAMMENT SUR LES ENFANTS AYANT DES BESOINS D'ACCÈS.

★ **SCÉNARIO I:**

CONFLIT INTERPERSONNEL

★ **CADRE: UN CAMP D'ÉTÉ LOCAL**

★ **CONTEXTE:**

Deux enfants se sont battus parce qu'ils étaient censés partager une tente. Ils avaient déjà été victimes d'intimidation dans les deux sens. L'animateur responsable du partage de la tente n'était pas au courant des cas précédents. Le garçon n'était pas content et s'est énervé. Il a alors frappé l'autre enfant.

Auparavant, il y avait des problèmes de comportement, et l'enfant qui a donné le coup de poing à l'autre souffrait également d'un grave TDAH, ce qui l'amenait à se mettre en colère sur un coup de tête.

Aucun responsable n'était présent lors de l'altercation. L'enfant qui a reçu le coup de poing est venu le dire à un leader. Les enfants ont été séparés pour désamorcer la situation. Puis nous avons eu une conversation séparément avec chaque partie et, ensuite, collectivement avec les deux parties incluses.

Une fois l'affaire résolue, nous avons organisé une session le lendemain avec tous les participants sur le sujet et sur le fait que la violence n'est jamais acceptable, en fournissant également des outils et de l'aide pour ce genre de situations.

★ **SCÉNARIO 2:**

**ARGUMENT SUR L'ALIMENTATION ET L'ORGANISATION
- DÉSACCORD AVEC UN CUISINIER**

★ **CADRE: UN CAMP IFM-SEI**

★ **CONTEXTE:**

Le cuisinier avait supervisé la cuisine pendant 40 ans de camps. $\frac{3}{4}$ des délégations du village ont des chefs qui sont proches. Ils ont déjà campé ensemble de nombreuses fois. L'un des adultes avait un diabète à base d'insuline. KP a un diabète à base de sucre. L'un des adultes a travaillé pour une entreprise de restauration et dans des restaurants. L'un des jeunes leaders est chef cuisinier.

KP traînait dans la cuisine alors que d'autres auraient dû être en charge. Cela était dû au pouvoir. Lorsque les autres prenaient les choses en main, elle annulait les choix faits. Elle devenait alors non professionnelle, faisant des commentaires méchants aux parties.

Le premier problème concernait l'adulte diabétique. La nourriture fournie ne répondait pas à ses besoins, ce qui pouvait entraîner la mort. La cuisinière avait l'autre type de diabète et refusait d'essayer de comprendre. L'adulte a crié sur la cuisinière.

Le deuxième problème concernait une jeune femme de 20 ans, que la cuisinière connaissait depuis qu'elle était bébé. De ce fait, elle ne lui montrait aucun respect. Lorsque c'était leur tour de cuisiner, elle a changé le menu pour qu'il soit plus inclusif et plus agréable. PK a fait des commentaires qui n'étaient pas respectueux. En effet, elle ne voulait pas que des courgettes soient mélangées à son bacon.

Le troisième problème était que le jeune adulte aidait à préparer chaque repas. La cuisinière a manqué de respect à son égard. Il s'est alors coupé le doigt, et elle a refusé de l'aider. Le jeune adulte de 20 ans a alors parlé de ses actions à PK et tout le village a été très contrarié.

★ **SCÉNARIO 3:**

INTIMIDATION BASÉE SUR L'ORIENTATION SEXUELLE

★ **CADRE: UN CAMP D'ÉTÉ LOCAL**

★ **CONTEXTE:**

Il y avait un participant ouvertement gay, et il ne cachait pas sa sexualité. Les autres enfants de son groupe, par exemple, ont caché sa bouteille d'eau et étaient visiblement agacés par cette personne. Ils ont dit que c'était la seule chose dont il parlait. Un participant qui n'a pas participé aux brimades a dit aux garçons qu'ils devaient rendre la bouteille et en a parlé plus tard au responsable.

MASCULINITÉ

ET CONFLIT

ÉTAPE 1

Rassemblez des images de magazines ou prenez une pile de magazines et demandez aux participants de rechercher des images sexuées (c'est-à-dire des images représentant clairement des hommes ou des femmes). Posez ensuite les questions suivantes :

- ★ Quelles sont les différences dans la façon dont les hommes et les femmes sont représentés ?
- ★ Quels types de qualités associeriez-vous à ces représentations ?
- ★ Comment ces représentations du genre influenceraient-elles les attitudes envers les conflits ?

ÉTAPE 2

Lisez la définition ci-dessous et discutez des moyens par lesquels nous pouvons permettre un spectre d'expressions de genre dans notre vie quotidienne et notre travail éducatif.

MASCULINITÉ HÉGÉMONIQUE (DÉFINITION):



Hégémonique est un mot qui signifie que quelque chose, par exemple une idée ou un groupe particulier, est culturellement dominant au détriment des autres. La masculinité hégémonique est un mot que nous utilisons pour parler de la manière dont on nous enseigne souvent (par le biais des institutions, de la culture et de la famille) qu'il existe une manière particulière de faire preuve de masculinité, d'être un homme, et que toutes les autres

sont de moindre valeur. Ce type hégémonique de masculinité est également défini par un grand nombre de traits qui opposent la masculinité à la féminité (être une femme) ; des qualités telles que l'agressivité, la force, la détermination, le fait de ne pas montrer ses émotions et d'occuper un poste important ou de gagner beaucoup d'argent. Les autres types de masculinité, ceux qui impliquent de montrer des émotions ou d'accomplir des tâches de soin qui ne sont pas considérées par la société comme viriles, par exemple, sont moins valorisés et considérés comme secondaires. L'idée qu'il n'y a qu'une seule façon d'être un homme empêche le spectre de l'expression du genre et marginalise également les femmes, les hommes homosexuels et non-conformes et les personnes non-conformes au genre.



STRUCTURES

D'ÉQUIPE

ET CONFLITS

Il s'agit d'une activité visant à examiner les causes structurelles des conflits interpersonnels. Elle peut être particulièrement utile pour les personnes travaillant dans des contextes de groupe, ou pour la réflexion d'un groupe particulier.

Le conflit dans un groupe est tout à fait normal et, comme nous l'avons exploré dans cette boîte à outils, il fait partie de la vie de tout processus coopératif. Lorsque nous parlons de processus de groupe, nous utilisons les termes suivants : Formation, Tension, Normalisation, Performance pour réfléchir aux différentes phases. La formation est la fondation initiale du groupe, qui est généralement suivie de conflits (Tension) lorsque des personnalités, des besoins et des styles de travail différents entrent en contact les uns avec les autres ; elle est ensuite suivie et accompagnée de la phase de normalisation, au cours de laquelle des normes de travail en commun et des compromis sont atteints, pour se terminer, nous l'espérons, par la phase de performance, au cours de laquelle le groupe est capable de travailler ensemble pour atteindre ses objectifs.

Cette activité vise à examiner les raisons structurelles de certains conflits, mais il est important de se rappeler que le conflit est tout à fait normal dans un processus de groupe, nous ne souhaitons donc pas nous en débarrasser, mais plutôt le négocier avec succès en lui accordant un espace.

ÉTAPE 1 | Dessinez un graphique avec deux axes, l'un portant la mention "niveau de stress" et l'autre "circonstances" (voir exemple).

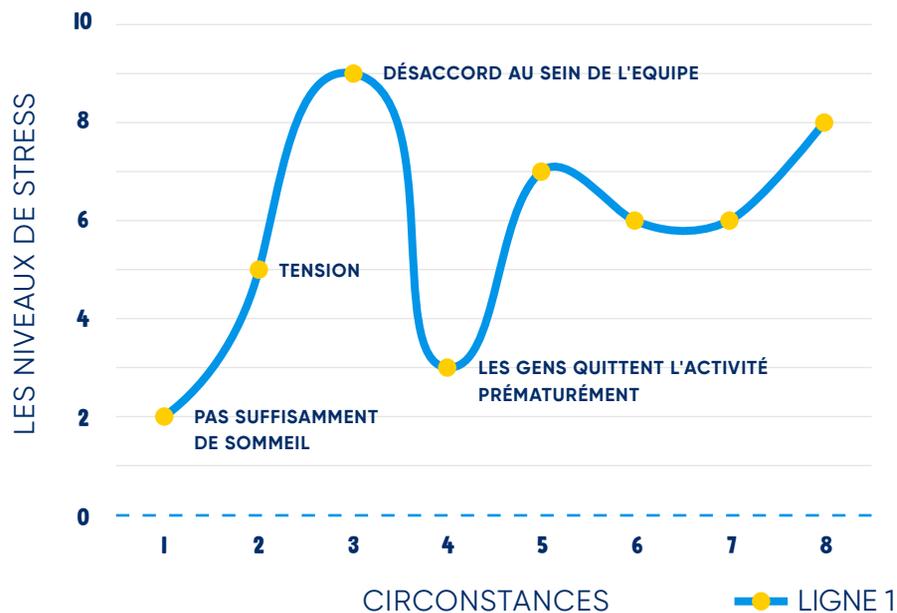
ÉTAPE 2 | Réfléchissez à un certain nombre de choses qui pourraient rendre un groupe de personnes plus stressé (il peut s'agir d'événements, de circonstances sous-jacentes ou de problèmes quotidiens).

ÉTAPE 3 Placez-les le long de l'axe des circonstances, puis décidez ensemble de la manière dont ces différentes choses affectent les niveaux de stress en déplaçant la ligne vers le haut pour les faire monter ou vers le bas pour les faire baisser.

ÉTAPE 4 Discutez et trouvez un certain nombre de conflits qui peuvent survenir à la suite de ces situations.

ÉTAPE 5 Enfin, considérez les moyens de travailler sur chacune de ces situations pour réduire les niveaux de stress.

LES NIVEAUX DE STRESS ET CIRCONSTANCES



Voici un exemple du graphique que vous allez dessiner vous-même. L'un des axes montre une circonstance et l'autre comment elle affecte les niveaux de stress du groupe (d'après votre estimation ou celle du groupe). Le cœur de l'activité consiste à envisager des stratégies pour faire face à ces circonstances afin de réduire le stress causé par la circonstance structurelle.

POINT DE NON-RETOUR ?

LA MÉDIATION DANS LES SITUATIONS EXTRÊMES

Il s'agit d'une activité qui peut être utile lorsque deux parties à un conflit semblent totalement incapables de voir le point de vue de l'autre. Il peut s'agir d'individus, mais cette méthode est particulièrement utile pour un conflit de grand groupe. Elle doit être menée par au moins deux animateurs.

ÉTAPE

1

Les deux facilitateurs demandent aux deux parties d'écrire leur point de vue sur le conflit : les raisons du conflit, ce qu'elles ressentent, les actions spécifiques qui les ont contrariées, ce dont elles ont besoin pour aborder ou résoudre le conflit, etc.

ÉTAPE

2

Lorsque les parties au conflit ont fait cela, demandez-leur de faire de même, mais en imaginant comment l'autre partie voit le conflit.

ÉTAPE

3

Donnez ensuite aux parties respectives la feuille de l'autre groupe, et demandez-leur de l'examiner avec l'animateur : quelles sont les principales différences ? Qu'est-ce que cela leur apprend sur le conflit ? Que ressentent-ils par rapport à ce qui est écrit ? Y a-t-il quelque chose qui les surprend ?

Cette activité est conçue comme une première étape permettant aux personnes de voir le point de vue de l'autre, même si elles ne sont pas actuellement en mesure de communiquer sans aggraver le conflit ; cependant, si cette méthode se déroule bien, elle peut facilement être le début d'un processus de médiation plus classique.

CONFLIT EN GROS PLAN

Cette activité a pour but d'examiner comment nous réagissons tous différemment face à un conflit, et comment un conflit provoque également une large gamme d'émotions différentes chez les gens. Elle est idéale pour commencer à aborder le sujet du conflit en groupe.

ÉTAPE 1 Placez-vous au centre de la pièce et annoncez ce qui suit au groupe : "Je suis le conflit".

ÉTAPE 2 Considérez comment vous réagissez généralement lorsque vous êtes confronté à un conflit personnel. Positionnez-vous, par rapport à moi, quelque part dans la pièce d'une manière qui traduise votre réaction initiale à un conflit. Faites attention à votre langage corporel ainsi qu'à votre distance par rapport au conflit.

Vous pouvez utiliser cette activité à différents moments de votre travail pour voir comment l'attitude des gens face au conflit évolue au fur et à mesure que vous travaillez dessus, ou peut-être pendant un conflit spécifique pour avoir une idée des sentiments des gens à son sujet.

ÉTAPE 3 Questions de discussion

- ★ Quelles sont les raisons pour lesquelles vous vous tenez là où vous êtes ?
- ★ Si votre position représente votre réaction initiale, quelle serait votre position après avoir pris le temps de réfléchir au conflit ?
- ★ Quels sont les éléments qui vous feraient bouger ?
- ★ Comment nos réactions peuvent-elles influencer le cours du conflit ?

Source: s3.wp.wsu.edu/uploads/sites/2070/2016/08/The-big-book-of-Conflict-Resolution-Games.pdf

ICEBERG DU CONFLIT

ÉMOTIONS ET RELATIONS DANS LE CONFLIT

Il s'agit d'une activité visant à reconnaître que les conflits ont de nombreuses raisons sous-jacentes et qu'il y a normalement beaucoup de bonnes explications quant à leur origine, même si le comportement des personnes sur le moment n'est pas toujours correct. Nous parlons de l'iceberg parce qu'en moyenne, seuls 10 % de sa masse sont visibles au-dessus de la surface de l'eau, ce qui en fait une bonne métaphore des raisons sous-jacentes ou inconscientes des conflits, car bien que nous ne puissions pas les voir immédiatement, elles sont souvent plus importantes que le conflit lui-même.

ÉTAPE 1

Dessinez un iceberg sur une feuille de papier, avec environ 10% au-dessus de l'eau, puis une ligne à travers le papier pour montrer la ligne d'eau et le reste en dessous.

ÉTAPE 2

Demandez au groupe de donner un exemple de conflit interpersonnel qui se produit à un moment donné. Placez cet exemple au-dessus de l'eau sur l'iceberg.

ÉTAPE 3

Organisez une discussion sur tous les éléments qui peuvent se trouver "en dessous" et qui déterminent et alimentent ce conflit.

ÉTAPE 4

Pour conclure, discutez de la manière dont cette idée nous aide à travailler sur les conflits et leur résolution.



IFM-SEI



Co-funded by
the European Union