

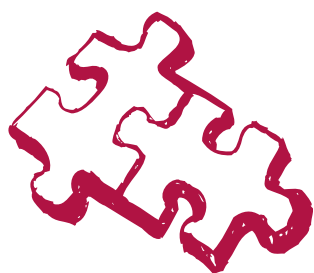
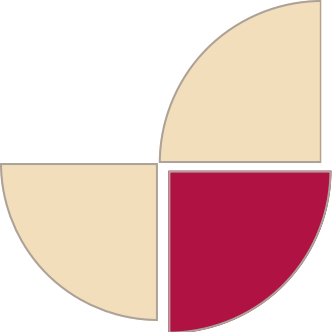
SECRÉTAIRERIE GÉNÉRALE DU SYNODE
PAX CHRISTI INTERNATIONALE

COMMENT GÉRER LES CONFLITS

DANS LES COMMUNAUTÉS LOCALES

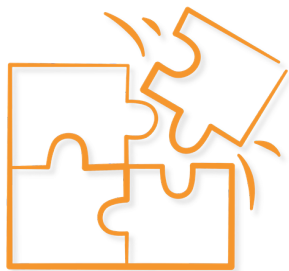
CONSEILS POUR LES FACILITATEURS LOCAUX DU SYNODE





Introduction

Ce document est le fruit d'une collaboration entre la Secrétairerie Générale du Synode et la *Catholic Nonviolence Initiative* (Initiative Catholique pour la Nonviolence) de Pax Christi International. Il vise à fournir des conseils et des outils aux facilitateurs synodaux locaux et à les aider à gérer les tensions et les conflits qui peuvent surgir au sein de leurs communautés lors des rencontres synodales.



QU'EST-CE qu'un **conflit** ?

LE CONFLIT N'EST PAS NÉGATIF EN SOI.

Le conflit n'est pas négatif en soi. C'est une expérience naturelle et prévisible dans les relations entre personnes différentes. Chacun perçoit le monde à sa manière et porte en lui des besoins, des intérêts, des sentiments, des émotions, des histoires et des expériences qui façonnent son regard et son approche de la réalité.

Ce qui compte, **c'est la manière** dont nous gérons ces différences naturelles de manière non violente et dont nous parvenons à construire des formes pacifiques de coexistence, de dialogue, de réconciliation et de guérison pour cheminer ensemble. Les facilitateurs peuvent contribuer à créer des expériences non violentes de participation et de rencontre, afin que les assemblées synodales deviennent des **Maisons de paix**, des lieux d'une paix désarmée et désarmante.

Les facilitateurs devraient également reconnaître leur propre vulnérabilité et leur interdépendance et demander de l'aide lorsque cela est nécessaire. **Leur rôle ne consiste pas à résoudre les conflits**, à rétablir les relations ou de guérir les traumatismes; ils peuvent toutefois favoriser chacune de ces possibilités et, si nécessaire, suggérer l'intervention d'experts et de professionnels, tels que des médiateurs ou des conseillers.



COMMENT

prévenir les conflits

PRÉVENIR LES CONFLITS EN
PRÉPARANT UN ENVIRONNEMENT ADAPTÉ



L'ESPACE

Les espaces physiques influencent les dynamiques comportementales : c'est pourquoi il est important que le facilitateur aménage un espace accueillant, chaleureux et convivial. Il est conseillé de disposer les participants en cercle ou en demi-cercle, si possible sans mobilier gênant le contact visuel, dans un espace ouvert où chacun peut voir les autres et communiquer avec eux. C'est pourquoi le nombre de participants à une conversation doit rester limité : douze personnes (ou moins), en plus de l'animateur, semble être un bon compromis.

La lumière et le bruit peuvent également être des facteurs de stress.

ASSUREZ-VOUS QUE LA SALLE SOIT BIEN ÉCLAIRÉE
ET QU'IL Y AIT SUFFISAMMENT DE SILENCE POUR QUE
TOUT LE MONDE PUISSE S'ENTENDRE FACILEMENT



LE CORPS

L'espace, c'est aussi notre corps. La communication entre les personnes n'est pas seulement verbale, mais surtout non verbale. Nos gestes, nos sourires, la façon dont nous nous asseyons, la manière dont nous utilisons nos bras et nos mains pour accueillir les autres, la façon dont nous maintenons activement un contact visuel pour écouter les gens ou encore nos mouvements sont autant d'éléments qui contribuent à créer une atmosphère accueillante.

LE FACILITATEUR DEVRAIT ACCUEILLIR CHAQUE PARTICIPANT PAR CES GESTES INCARNÉS. SON RÔLE EST UN RÔLE QUI MOBILISE PLEINEMENT LA PERSONNE, Y COMPRIS DANS SA DIMENSION CORPORELLE.



LE TEMPS

La gestion du temps est essentielle dans toute dynamique de groupe. Pour encourager une plus grande participation, il est important que l'animateur précise dès le début **la durée** de la réunion et en indique la structure et le calendrier.

Cela contribue à créer un sentiment de maîtrise, réduit l'anxiété et permet à chacun de s'organiser. La manière dont le facilitateur communique (par les mots et par le langage corporel) doit être détendue et cordiale, afin d'éviter le stress et l'anxiété liés au temps.

LA GESTION DU TEMPS EST ESSENTIELLE DANS TOUTE INTERACTION DE GROUPE.



PRÉVENIR LES CONFLITS

grâce à une méthodologie adaptée

LA CONVERSATION DANS L'ESPRIT
SPIRITUALITÉ | ÉCOUTE



LA CONVERSATION DANS L'ESPRIT COMME MÉTHODE DE COMMUNICATION NON VIOLENTE

Le facilitateur devrait expliquer brièvement en quoi consiste **la méthode de la « Conversation dans l'Esprit »** et la manière dont il est prévu de traiter l'autre dans le dialogue (avec respect, en valorisant chaque contribution, avec gentillesse, gratitude, bienveillance, sur un ton conciliant, en cherchant une voie commune, en respectant le tour de parole, sans juger, etc.).

Cela lui permettra de rappeler ces « règles » aux participants si elles ne sont pas respectées. Le facilitateur devrait également rappeler que chacun se verra garantir le même temps de parole et les mêmes occasions d'exprimer son point de vue. Une formation à la communication non violente serait d'une grande aide pour le développement du rôle du facilitateur.



SPIRITUALITÉ : PRIÈRE ET SILENCE

La Conversation dans l'Esprit est **un processus spirituel**. Il est essentiel de la commencer et de la terminer par une prière et de prévoir quelques moments de silence, afin de permettre la présence du Saint-Esprit et de disposer le groupe à rester dans *l'ici* et *le maintenant*, dans une attitude spirituelle d'écoute et de communication.

IL EST IMPORTANT DE RAPPELER AUX PARTICIPANTS
QU'IL NE S'AGIT PAS D'UNE PRIÈRE QUI PRÉCÈDE
UN PROCESSUS, MAIS QUE LE PROCESSUS
TOUT ENTIER EST UNE PRIÈRE.

Le **temps de silence** prévu à chaque étape de la Conversation dans l'Esprit peut être une occasion propice pour demander à l'Esprit Saint la grâce d'accueillir ce qui a été entendu **sans préjugés et avec empathie**. Le silence peut mettre mal à l'aise (où regarder, que faire...) : les animateurs doivent aider à entrer dans un véritable temps de silence : avec une musique douce, l'utilisation de symboles et de gestes rituels, etc.









ÉCOUTER EN PREMIER, PUIS PARLER.

La communication commence par le silence, par l'écoute, et non par la parole. **Si nous n'écoutons pas, il n'y a pas de communication**. L'écoute active est la capacité de bien écouter, avec attention et compréhension. C'est grâce à elle que nous prenons conscience de ce que l'autre dit et de ce qu'il cherche à nous communiquer. Grâce à lui, nous faisons savoir à l'autre que nous lui prêtons réellement attention ; nous lui disons qu'il nous tient à cœur, que ce qu'il dit est important. **Écouter, c'est reconnaître l'humanité de l'autre**.

Pour cela, il faut laisser parler : on ne peut pas écouter quand on parle. Il faut instaurer un climat de confiance, en aidant l'autre à se sentir libre de s'exprimer, en montrant de l'intérêt, en éliminant les distractions,

SANS L'INTERROMPRE, EN LUI LAISSANT LE TEMPS,
SANS LE CRITIQUER NI LE JUGER.

Quelques conseils utiles pour pratiquer l'écoute active :

-  Regardez la personne qui parle avec attention et respect.
-  Se penchez légèrement vers la personne à qui l'on prête attention.
-  Ne pas l'interrompre.
-  Ne pas trop parler . . .
-  Hochez la tête et utilisez de courtes expressions qui montrent que vous écoutez : « Je comprends », « Je vous en prie, continuez... »
-  À la fin, résumez avec vos propres mots ce que vous avez compris : « Si j'ai bien compris... »

Le facilitateur devrait donner à chacun la possibilité de s'exprimer sur la situation ou le sujet en discussion. Chaque membre du groupe devrait pouvoir prendre la parole, et le facilitateur devrait veiller à ce que **personne ne monopolise la conversation** tandis que les autres restent silencieux, et à ce que tous soient considérés comme aussi importants les uns que les autres.

Il est bon que le facilitateur, à certains moments, rappelle la dimension spirituelle de l'ensemble du processus et, si nécessaire, les règles de communication.



Introduction / Mot de bienvenue

À chaque réunion, le facilitateur invite chaque participant à se présenter. Il se présente également, en expliquant son rôle et en précisant que, si à tout moment le groupe souhaitait changer de facilitateur pour quelque raison que ce soit, il suffirait de le proposer.

Même si les membres du groupe se connaissent déjà, il est important de prévoir un tour de table à chaque séance : cela permet à chacun de se présenter sous un angle différent et d'évoquer des aspects qui n'avaient pas été abordés lors des présentations précédentes. L'objectif, en fin de compte, est de tisser des liens, d'apprendre à se connaître, et de créer **un processus d'humanisation et de création de liens**.



La communication non violente.

Pour éviter la polarisation, le facilitateur invitera chacun à commencer par des expressions telles que « **De mon point de vue** » ou « **À mon avis** », en évitant de présenter des opinions comme des faits. Il est également important que les participants puissent exprimer ce qu'ils ressentent et pas seulement ce qu'ils pensent.

Le facilitateur aidera chaque participant à éviter les « mots fermés » tels que « toujours », « jamais », « eux », « nous » et à utiliser à la place des « mots ouverts » tels que « peut-être », « c'est possible », « parfois », en reformulant les phrases si nécessaire^[1].

sometimes
never
they maybe
us
perhaps always
closed words
open words

● Closed words
● Open words

^[1] Si vous souhaitez en savoir plus sur la communication non violente, vous trouverez une liste d'ouvrages recommandés à la fin de ce document.



Lorsque le conflit éclate, que faire..

LE CONFLIT EST PROPRE
AUX RELATIONS HUMAINES.

Le conflit est propre aux relations humaines. Il est inévitable : ce n'est ni une exception ni une anomalie, mais une composante intrinsèque de la vie en communauté dans la richesse de la diversité. Nous ne devons pas le fuir, mais plutôt l'affronter avec sérénité, en faisant confiance aux autres et en gardant la foi.



L'unité dans la diversité :
distinguer la personne du conflit.

Les relations portent sur des questions difficiles et parfois conflictuelles. Le facilitateur devrait aider **à faire la distinction entre les questions et les personnes**. Une personne ne se résume pas à la position qu'elle adopte dans un conflit ni à ses propres idées, même si elle les défend avec conviction ou passion.

Les personnes sont bien plus que leurs idées et leurs positions. **Les personnes ne sont pas des questions**. Il ne faut pas laisser les questions difficiles et conflictuelles nuire aux personnes et aux relations qu'elles entretiennent entre elles.

Lorsque des questions et des positions sont associées à des personnes spécifiques du groupe, l'animateur aidera à identifier précisément ces positions, en les dissociant de ceux qui les défendent. Il invitera également les personnes « en désaccord » à s'asseoir côte à côte, plutôt que face à face, pendant la discussion.

Il est utile d'utiliser un tableau à feuilles mobiles pour noter les différentes idées et arguments.



Désamorcer les tensions.

Chaque geste compte. Un sourire, un bonjour, une invitation, une écoute attentive. Désamorcer les conflits, c'est les déconstruire, redescendre une à une les marches qui nous ont menés au sommet de l'échelle du conflit. Il s'agit désormais de parcourir ce chemin en sens inverse.

CE CHEMINEMENT NE PEUT PAS
SE FAIRE D'UN SEUL COUP. IL FAUT AVANCER
PAS À PAS, EN SE RAPPROCHANT DE SES
« ADVERSAIRES », EN REMPLAÇANT LES MOTS
FERMÉS PAR DES MOTS PLUS OUVERTS, EN
RECONNAISSANT LES PERSONNES ET EN LES
DISTINGUANT DE LEURS POSITIONS, EN
IMPLIQUANT DAVANTAGE DE PERSONNES ET EN
ÉLARGISSANT LES PERSPECTIVES...

Une formation à l'utilisation des outils de **l'échelle du conflit** et de la **carte des conflits** serait très utile pour développer le rôle de facilitateur..

La construction du consensus

La transformation des conflits, comme l'écrit John Paul Lederach, chercheur et professionnel du domaine, « repose sur deux principes proactifs :

- 1) une attitude positive face au conflit, et
- 2) une volonté de s'engager dans le conflit dans le but de susciter un changement ou une évolution constructifs ».

Construire le consensus, donc, s'il est compris comme la réalisation d'un résultat prédéfini, n'est pas l'objectif principal et ne doit pas devenir une obsession. Cela conduirait à chercher à éviter les divergences et les perspectives différentes, qui sont au contraire nécessaires.

Le consensus doit être compris comme le fait de ne laisser personne de côté. La recherche du consensus doit être considérée comme un processus, comme une méthode permettant à un groupe de personnes de surmonter ensemble leurs divergences, jusqu'à pouvoir accepter même des idées apparemment contradictoires.

L'Église synodale marche ensemble et doit le faire en acceptant les différences et dans la diversité. La synodalité, c'est le processus, pas le résultat. Chaque étape du chemin parcouru ensemble contribue déjà à la construction d'un consensus. Dans ce processus, les personnes ont la possibilité de se rencontrer, de discuter sereinement de leurs différences et de tisser des liens. La contribution de chacun est valorisée.

Les facilitateurs doivent en être conscients et l'encourager. Nous travaillons à favoriser la croissance de la communauté et de la confiance.



Une façon d'aborder la question consiste à partir du constat que personne ne détient toute la vérité. Chacun en détient une partie. Lorsqu'un conflit surgit, on s'efforce d'écouter les différentes parts de vérité de chacun.

Le consensus se construit d'abord en écoutant la part de vérité de chaque participant, puis grâce à chaque « **oui** » de chaque membre du groupe. Aussi minime que puisse paraître chaque « **oui** ». Le premier « **oui** » peut consister simplement à accepter de se rencontrer et de continuer à se rencontrer.

Les facilitateurs doivent construire de petits « **oui** » au cours de chaque rencontre et inviter chacun à exprimer ce « **oui** » à haute voix. Chaque rencontre peut se terminer par la question : « Voulez-vous que nous nous retrouvions encore ? », au-delà des différences, des désaccords ou des conflits qui ont pu surgir..

D'un point de vue spirituel et théologique, l'obtention du consensus est considérée comme **un don de l'Esprit** qui apporte l'harmonie et est l'expression de la présence du Christ. À cet égard, nous pouvons également rappeler ce qui est affirmé dans le Document final (28) de la XVI^e Assemblée Générale Ordinaire du Synode des Evêques.

**EN DÉFINISSANT CE QU'EST
LA SYNODALITÉ, LE DOCUMENT AFFIRME :**

« CELA IMPLIQUE ÉGALEMENT LA RECHERCHE
DU CONSENSUS COMME EXPRESSION
DE LA PRÉSENCE DU CHRIST,
CELUI QUI VIT DANS L'ESPRIT »



DU CONFLIT

À LA PAIX



Les tensions ou les conflits sont souvent présentés comme une réalité unique, immuable et figée, plutôt que comme un ensemble d'éléments (relations, besoins, intérêts, sentiments, valeurs, temps, récits, positions, etc.) qui façonnent une manière de percevoir la situation et un processus. Dans une communauté ecclésiale, il est important de rappeler aux participants que **ce qui nous unit**, ce ne sont pas nos pensées ou nos comportements, mais **la Personne de Jésus** et notre relation avec Lui, notre relation les uns avec les autres et avec toute la Création, l'interdépendance, la vulnérabilité partagée, le fait de savoir que nous sommes tous des créatures, des enfants de Dieu, et la force de savoir que nous sommes aimés..

LA PAIX NE SIGNIFIE PAS AVOIR LES MÊMES PERSPECTIVES, NI LA « VICTOIRE » D'UNE IDÉE OU D'UNE VISION MAJORITAIRE SUR UNE AUTRE.

C'est reconnaître la différence, la diversité. C'est en définitive la volonté de faire de la place aux autres, de cheminer ensemble. **La paix n'est pas un concept au singulier, mais au pluriel.** Les conflits ne sont pas résolus ou clos, mais plutôt gérés et transformés pour faire grandir nos relations et notre foi.

Le problème n'est pas le conflit en soi, mais la gestion non violente des conflits. La mission n'est pas de mettre fin aux conflits, mais d'apprendre à les gérer de manière non violente, en donnant vie à des expériences non violentes de participation, des maisons de paix.

Expériences de participation non violentes

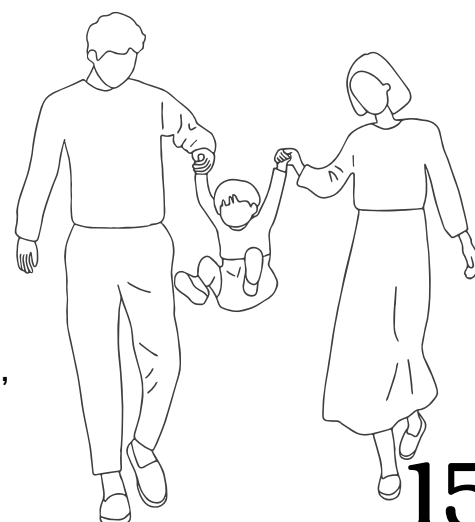
Les expériences de participation non violentes prennent de nombreuses formes, allant de l'engagement au sein de la communauté locale aux mouvements mondiaux. Au quotidien, elles peuvent inclure l'engagement de quartier — lorsque les habitants règlent leurs différends et prennent des décisions en commun — ou les conseils d'établissement, au sein desquels élèves, familles et enseignants discutent ensemble des règles et des projets.

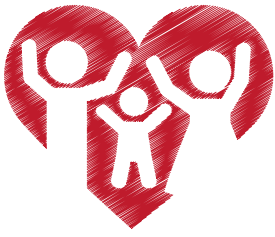


Pour de nombreux enfants, la famille est la première expérience de participation non violente. Lorsque ce n'est pas le cas, il faut aider ces enfants et leurs parents à apprendre à construire des « maisons de paix » non violentes.

Au sein de notre Église, la participation non violente se manifeste de nombreuses façons : dans les conseils pastoraux paroissiaux, où les laïcs collaborent avec le clergé pour planifier les liturgies, les activités caritatives et de service social ainsi que les parcours éducatifs, en veillant à ce que toutes les voix soient écoutées avec respect. Les processus synodaux en sont l'exemple à plus grande échelle, encourageant le dialogue entre évêques, clergé et laïcs à travers le monde, en mettant l'accent sur l'écoute, le discernement et la construction du consensus. D'autres exemples incluent les groupes de prière, les comités caritatifs et les réunions de planification pastorale, où la participation renforce la communauté, résout les conflits de manière pacifique et donne à chaque membre la possibilité de contribuer sans crainte.

Dans tous les cas, la participation non violente crée les espaces et les temps physiques, éthiques et spirituels qui permettent d'aborder les différences de manière constructive, **en édifiant une paix désarmée et désarmante** dans la vie quotidienne et en contribuant à une paix sociale, culturelle et internationale plus large.





Les Maisons **DE PAIX**

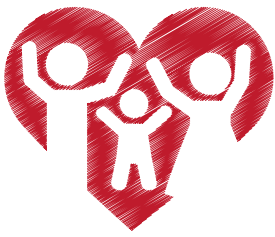
Les « maisons de paix » peuvent être considérées comme des groupes synodaux locaux qui s'engagent délibérément à devenir des espaces visibles de paix désarmée et désarmante, où les conflits sont abordés sans violence, sans domination ni exclusion. Ancrées dans la non-violence évangélique, elles conçoivent la paix comme un don spirituel, mais aussi comme une responsabilité partagée qui exige formation, action et résistance à toute forme de déshumanisation.

En tant que spiritualité et mode de vie, la non-violence évangélique façonne la manière dont les membres écoutent, parlent, décident et agissent ensemble. Les maisons de paix s'engagent donc à soutenir et à développer la non-violence au sein de la communauté par des pratiques concrètes : une formation régulière à la communication non violente et à la transformation des conflits ; et un discernement partagé ancré dans l'Évangile. La culture d'habitudes qui protègent la dignité humaine construit des relations et favorise la participation.

Cet engagement s'étend également au-delà du groupe lui-même. Les Maisons de paix rendent publique et visible la non-violence évangélique à travers l'action et la résistance non violentes : en organisant des veillées de prière en période de tension sociale, en soutenant les victimes de violence et d'injustice, en collaborant avec les écoles et les acteurs de la société civile sur des parcours d'éducation à la non-violence, et en promouvant pacifiquement des politiques qui protègent la dignité humaine.

Ils pratiquent une résistance constructive en rejetant les discours, les structures ou les décisions qui reposent sur la peur, la contrainte, la violence, l'injustice et l'exclusion.





Les Maisons

DE PAIX

Ainsi, les maisons de la paix incarnent la paix désarmée et désarmante comme un chemin de transformation personnelle, culturelle et sociale, où la réponse non violente de Jésus est vécue et mise en pratique au quotidien. Alliant contemplation, éducation et action, elles proposent la non-violence évangélique comme spiritualité, éthique et réponse crédible et vécue : capable de parler au-delà des frontières religieuses et culturelles, et de contribuer à un monde plus juste et plus pacifique.





COMMENT CLORE

une rencontre lorsque des tensions apparaissent

IL ARRIVE PARFOIS QUE LA RÉUNION TOUCHE À SA FIN, MAIS C'EST JUSTEMENT À CE MOMENT-LÀ QUE LES TENSIONS APPARAISSENT.

QUE faire?

C'est souvent un moment délicat pour les animateurs. **Que faire ?** Comment mener la réunion à son terme sans laisser planer une atmosphère tendue qui, en plus de donner aux participants une impression négative, rendrait plus difficile de se retrouver ?

La méthode évangélique.

Certains épisodes de l'Évangile et certaines références bibliques peuvent être utiles lorsque la tension est si forte qu'elle empêche la poursuite du dialogue.

Voici quelques pistes clés :



« Le Royaume grandit en son temps » - (cfr. Mc 4,26-29).

Faire comme si de rien n'était ne fait qu'empirer les choses. Il vaut mieux aborder la tension avec calme, sans chercher à tout régler d'un coup.

Exemple : « Je sens qu'il y a une certaine tension ici et que cela pourrait nécessiter davantage de temps. Je ne veux pas interrompre la conversation, car c'est vraiment important. C'est précisément pour cette raison que je pense que nous devrions prendre le temps d'aborder ce sujet afin de permettre à chacun d'apporter son point de vue.

Je pense que nous devrions programmer une autre réunion et aborder cette question dès le début. Quelqu'un pourrait-il en prendre note pour notre prochaine rencontre ? »



« ...pour l'instant vous ne pouvez pas les porter. »
(Jn 16, 12)

N'essayez pas de résoudre, mais plutôt d'accepter. Mettez des mots sur ce qui reste en suspens. Pour tourner la page, il n'est pas nécessaire de tout résoudre.

Exemple : « Je constate que tout n'a pas été résolu aujourd'hui, et c'est très bien ainsi. Laissons les questions et les préoccupations qui subsistent nous accompagner, pour y revenir l'esprit serein et après mûre réflexion. »



«chacun doit être prompt à écouter, lent à parler, lent à la colère» (Jc 1, 19)

Baissez la voix et parlez lentement en marquant des pauses.

Un comportement calme a plus d'influence sur l'atmosphère que de longs discours.



**« Ne jugez pas,
pour ne pas être jugés. » (Mt 7,1)**

Résumer de manière neutre. Ne pas mentionner qui, mais seulement quoi, et laisser la porte ouverte à différentes possibilités.

Exemple : « Nous avons pris connaissance de diverses préoccupations et perspectives. Et il existe sans doute d'autres points de vue qui n'ont pas encore été exprimés. Le temps qui nous sépare de la prochaine réunion peut être l'occasion idéale pour que d'autres points de vue soient exprimés. »



« à chaque jour suffit sa peine » (Mt 6,34).

Indiquez et confirmez la prochaine étape en toute confiance, en la remettant entre les mains de Dieu.

Exemple : « Nous reprendrons cette discussion lors de notre prochaine réunion, une fois que chacun aura eu le temps d'y réfléchir. Fixons dès maintenant cette date. »



« La paix soit avec vous ! » (Jn 20,19)

Terminer par un rituel qui permette de se recentrer et de réaffirmer l'objectif commun.

Rappeler aux participants pourquoi ils se trouvent ensemble dans cette salle : la mission et les relations. Accorder quelques minutes de silence, en les invitant à respirer profondément et à vivre un moment de gratitude. Les animateurs exprimeront cette gratitude à haute voix, en remerciant les participants d'être restés présents, et non d'être d'accord. Exemple : « Merci d'avoir été ici aujourd'hui avec sincérité, d'avoir dit la vérité avec amour, d'avoir apporté la richesse de chaque point de vue. Merci, Seigneur Jésus, de nous aider à comprendre que le discernement passe par le désaccord, mais aussi de nous aider à vivre ces désaccords dans l'amour et la fraternité. »

C'est un moment pour aider les personnes à sortir de la tension.

Terminez par une courte prière.

À certains moments, il peut être utile de partager quelques passages spécifiques de l'Évangile. Cela peut se faire, par exemple, au début de la séance.

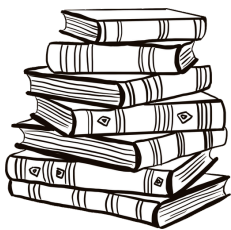


Le suivi

De temps à autre, la « Conversation dans l'Esprit » met en lumière des tensions et des conflits qui peuvent trouver leur origine dans quelque chose (un traumatisme) de plus profond dans la vie de la communauté ou de la personne.

Dans de telles situations, les animateurs et l'ensemble de la communauté devraient commencer à envisager d'autres parcours, tels que des cercles de réconciliation ou des processus de guérison des traumatismes, en impliquant les membres de la communauté concernés.

Mener de tels parcours n'est pas la tâche des animateurs du Synode, qui devront faire appel à des experts pour les mettre en place. Cependant, reconnaître ce besoin, s'il se présente, serait très utile.



QUELQUES conseils de lecture :

Advancing Nonviolence and Just Peace in the Church and the World.

(Promouvoir la non-violence et une paix juste au sein de l'Église et dans le monde.)

Disponible en anglais

Disponible gratuitement en espagnol

Disponible en allemand

Nonviolent communication: A Language of Life by Marshall B. Rosenberg.

Disponible gratuitement en anglais

Disponible gratuitement en espagnol

Il arrive parfois que les facilitateurs du synode soient confrontés à des situations impliquant des conflits graves ou des traumatismes personnels ou communautaires. Vous n'êtes pas seuls. Il existe de nombreuses organisations et professionnels prêts à vous aider dans ces situations, notamment des organisations catholiques du monde entier qui possèdent une grande expérience et une grande sensibilité.

Si un facilitateur constate ou pressent que cela pourrait se produire au sein de son groupe, il est important qu'il demande de l'aide. Demander et rechercher de l'aide constitue la première étape décisive, et les facilitateurs peuvent jouer un rôle de passerelle vers d'autres processus.

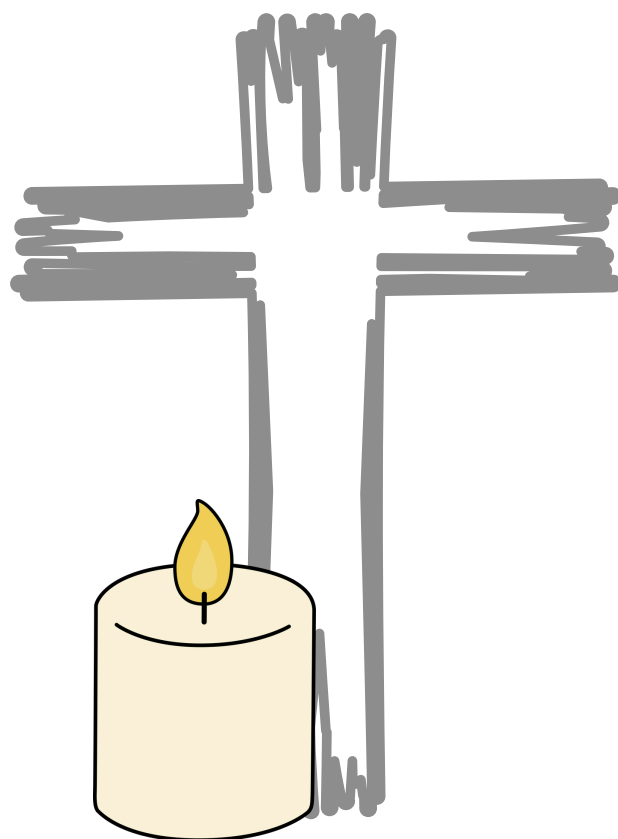


Initiative Catholique pour la **non-violence de Pax Christi**

L'Initiative catholique pour la non-violence de Pax Christi est un mouvement mondial qui se consacre à la promotion de la non-violence active en tant que principe central de l'Évangile. La mission de son Institut catholique pour la non-violence est de rendre **la recherche, les ressources et l'expérience vécue de la non-violence plus accessibles aux responsables, aux communautés et aux institutions de l'Église catholique** afin d'approfondir la compréhension catholique de la non-violence évangélique et l'engagement en faveur de sa pratique.

Vous pouvez contacter Pax Christi International pour obtenir plus d'informations sur la manière de promouvoir la non-violence au sein de votre groupe synodal local, d'animer des réunions synodales et de gérer les conflits de manière non violente. Vous pouvez également vous adresser aux sections nationales ou locales de Pax Christi présentes dans votre pays.





Le Rite

DE LA

BOUGIE ET

DE LA **CROIX**

Les Symboles :

Un crucifix et plusieurs bougies



Le **crucifix** représente le Christ qui absorbe le conflit sans restituer la violence.



Les **bougies** symbolisent le Christ en tant que Lumière et la présence du Saint-Esprit qui guide vers la vérité et l'humilité.



Ensemble, elles rappellent au groupe que tout le processus synodal est spirituel.

DÉROULEMENT DU RITUEL (ÉTAPE PAR ÉTAPE)

Préparation de l'espace

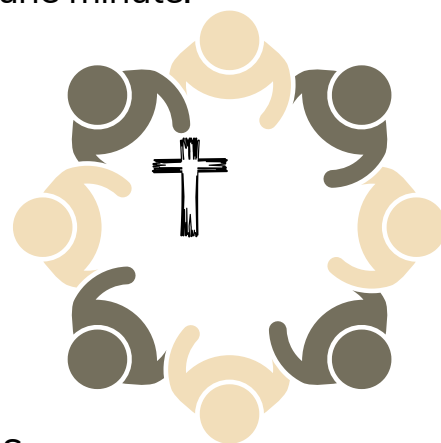
- Le groupe s'assoit en cercle.
- Le crucifix est placé au centre, avec une bougie allumée à côté.
- Chaque personne reçoit une bougie éteinte.
- On observe le silence pendant environ une minute.

Prière d'ouverture

Une brève prière est récitée à haute voix.

Suggestion :

*“Seigneur Jésus, tu es présent parmi nous.
Envoie ton Esprit afin que nous puissions dire la vérité dans l’amour,
écouter avec humilité et jeter des ponts même lorsque
le désaccord apparaît. Seigneur Jésus,
aide-nous à garder parmi nous ta lumière ”*





Examen de conscience (réflexion silencieuse)

Chacun se pose silencieusement les questions suivantes :

- Comment vais-je contribuer à ce groupe ?
- En quoi ai-je manqué d'écoute ou d'amour ? Comment puis-je m'améliorer ?

Personne ne parle encore.



On tient la bougie à la main

- La bougie allumée au centre est remise à une personne du cercle, qui allumera sa propre bougie à la lumière de la première.
- La personne qui tient la bougie allumée peut prendre la parole et exprimer ses espoirs concernant le processus et le groupe.

Pendant qu'elle la tient, elle s'exprime uniquement à la première personne :

- « J'espère que... »
- « Je demande pardon pour... »
- « Je m'engage à... »

Aucune interruption n'est autorisée.

La personne qui vient de parler allume la bougie de la personne à sa droite, et le rituel se poursuit jusqu'à la fin. Si quelqu'un ne souhaite pas prendre la parole, il peut simplement passer la flamme.

La réponse : le silence

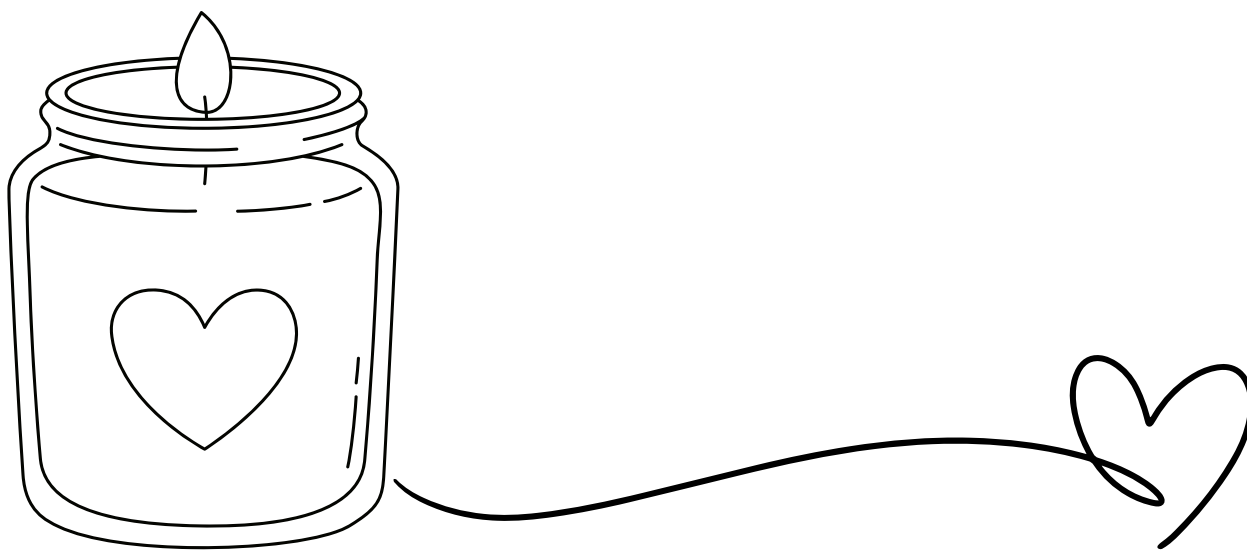
- Après l'intervention de chacun, le groupe reste en silence.
- Cela reflète le respect qui caractérise le sacrement de la réconciliation.

Prier ensemble

Une fois que tous ceux qui souhaitent prendre la parole l'ont fait, le groupe prie ensemble.

Signe de paix

- Le facilitateur invite le groupe à placer les bougies au centre, autour de la première bougie, puis à échanger le signe de paix : une poignée de main, un contact visuel ou une accolade, si cela semble approprié.
- Une minute de silence.



Gardez la lumière dans nos cœurs

- Le facilitateur éteint les bougies en disant :
« Que ce qui a été mis en lumière
repose désormais dans la miséricorde de Dieu
et dans le cœur de chacun d'entre nous. »

L'ÉCHELLE DU

CONFLIT



| UN OUTIL
POUR GÉRER LES
CONFLITS DE
MANIÈRE NON
VIOLENTE

Plusieurs auteurs, tels que Friedrich Glasl, Fisher et Keashly ou Vinyamata, entre autres, ont proposé des « **échelles de conflit** » ou des **modèles de montée en puissance**, chacun mettant en évidence différentes forces (pouvoir, perception, communication, violence) pour nous aider à comprendre comment fonctionnent les conflits et comment y faire face de manière non violente et efficace.

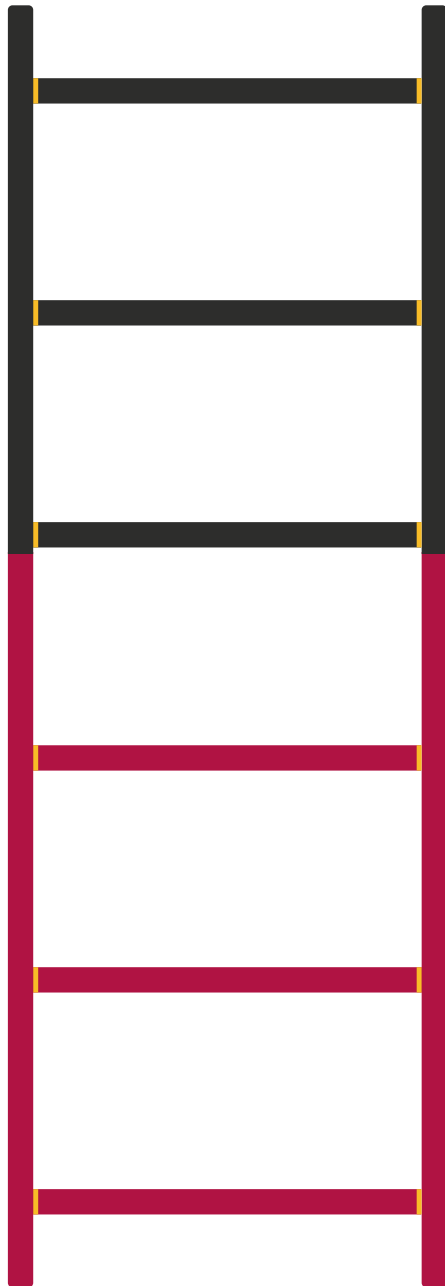
Nous présentons ici l'échelle du conflit comme un outil à l'usage des facilitateurs. Il s'agit d'une version adaptée qui tient compte de différents modèles.

Cet outil nous aidera, en tant que facilitateurs, à analyser la situation de conflit que nous vivons et nous permettra de savoir où se situe chaque personne impliquée, y compris nous-mêmes, sur l'échelle du conflit.

Pour apprendre à utiliser cette échelle, nous devons observer — et nous observer nous-mêmes — afin de situer chacun sur l'une de ses marches. Mais avant cela, nous devons apprendre à reconnaître où nous nous situons sur cette échelle et ce qui se passe dans la situation que nous vivons.

Le simple fait d'utiliser cet outil nous permet de « monter sur le balcon » et d'observer le conflit « d'en haut » sans rester « pris au piège » ni « accroché ». C'est essentiel pour pouvoir aider les gens à transformer leurs conflits. Si nous ne le faisons pas, nous devenons partie intégrante du conflit ou, en d'autres termes, partie du problème et non de la solution.

VOUS POUVEZ **IMAGINER** ET VISUALISER UNE ÉCHELLE À SIX MARCHES.

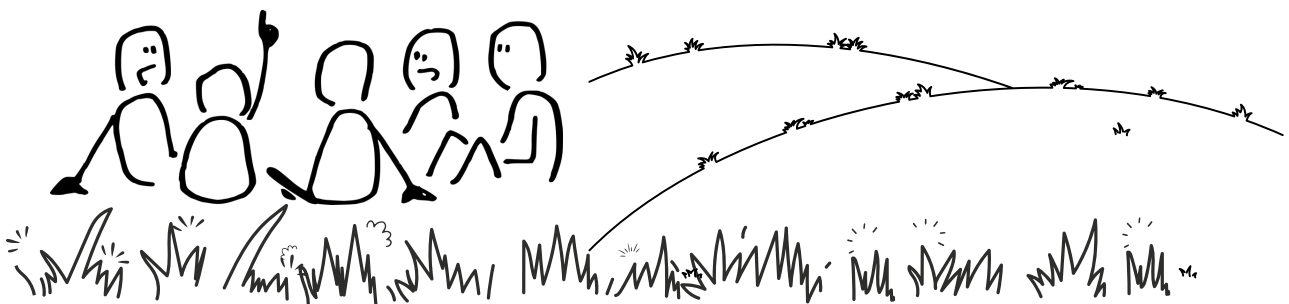


LES

6

ÉTAPES DE
L'ÉCHELLE
DU **CONFLIT**

Les conflits ne suivent pas une courbe ascendante linéaire. En d'autres termes, les conflits ne font pas monter les gens progressivement dans l'échelle, mais plutôt « par à-coups ». Il est très important de le comprendre, car sinon, nous ne parviendrons souvent pas à saisir pourquoi une personne passe d'un état apparemment calme à un état beaucoup plus agressif. Cela signifie que cette personne a probablement « ruminé » le conflit pendant un certain temps (gravissant seule les échelons en nourrissant son esprit de perceptions négatives), et qu'un événement qui, dans d'autres circonstances, aurait été insignifiant devient alors le facteur déclencheur de ce bond.



LES

AFFRONTEMENT TOTAL

DESTRUCTION
LIMITÉE

05

PREMIÈRES
ATTAQUES

04

VISIBILITÉ DU
CONFLIT ET POLARISATION

03

DÉBUT
DES TENSIONS

02

TENSIONS INITIALES

01

PAIX INTÉRIEURE

00

ÉTAPES DE
L'ÉCHELLE
DU CONFLIT

DÉBUT DES TENSIONS

02

TENSIONS INITIALES

01

PAIX INTÉRIEURE

00

ÉTAPE 0 : PAIX INTÉRIEURE

Nous sommes concentrés dans l'ici et le maintenant. Il n'y a ni anxiété ni tension, seulement une attention et une concentration totales sur ce que nous faisons, que ce soit de manière plus passive (par exemple, prendre le soleil, regarder un film, lire un livre) ou plus active (par exemple, faire du sport, coudre, construire quelque chose).

ÉTAPE 1 : TENSIONS INITIALES

Quelque chose m'a agacé, même si pour l'instant je n'y prête pas trop attention. Il y a une volonté de dialoguer, malgré une certaine tension ou un malaise initial dans la communication. Pour l'instant, il ne s'agit que de détails agaçants, gênants ou mal interprétés. Ces tensions sont inhérentes aux relations.

ÉTAPE 2 : DÉBUT DES TENSIONS

C'est là que commence le discours «eux» – «nous» / «toi – moi» / «dans mon pays, ma culture, ma religion» / «ici – là-bas». C'est le début de la construction d'une perception d'opposition ou de différenciation. Des différences identitaires. La communication commence à créer l'impression de deux mondes totalement différents.

DESTRUCTION LIMITÉE

05

PREMIÈRES ATTAQUES

04

VISIBILITÉ
DU CONFLIT ET POLARISATION

03

ÉTAPE 3 : VISIBILITÉ DU CONFLIT ET POLARISATION

Le conflit devient plus visible et le discours de polarisation s'intensifie. Le conflit est présenté comme un fait accompli. La capacité d'empathie diminue. Le processus s'accélère. Des images simplistes de l'ami et de l'ennemi se construisent. Les malentendus et la méfiance se multiplient. L'aversion grandit et l'identité de chacun se renforce en opposition à celle de « **l'autre** ».

ÉTAPE 4 : PREMIÈRES ATTAQUES

Attaques publiques visant l'estime de soi et la réputation de l'adversaire. Menaces précises et ultimatums. Les premiers signes de violence apparaissent (généralement verbale et gestuelle).

ÉTAPE 5 : DESTRUCTION LIMITÉE

L'autre devient « **l'ennemi** » et la cible de l'agression. Le préjudice causé à l'ennemi est considéré comme un succès. Paralysie totale du système de communication, ou communication visant exclusivement à détruire l'autre. Davantage de violence (psychologique et physique).

6

AFFRONTEMENT TOTAL



ÉTAPE 6 : AFFRONTEMENT TOTAL

Le seul objectif est la destruction de « l'ennemi » ; les dommages infligés à l'ennemi sont considérés comme une victoire. Paralyse totale du système de communication, ou communication visant exclusivement à détruire l'autre. Davantage de violence (psychologique et physique).



COMMENT UTILISONS-NOUS L'ECHELLE DU CONFLIT

1. ICI ET MAINTENANT

Dans toute situation relationnelle, avant d'entamer la communication (que ce soit au téléphone ou en personne), je me situe sur l'échelle : où en suis-je ici et maintenant ? (0-1-2-3-4-5-6). En tant que facilitateur, je devrais me situer au niveau 0. Si ce n'est pas le cas, je dois faire quelque chose pour y parvenir. Il est essentiel d'apprendre à descendre moi-même l'échelle et à concentrer mon attention sur l'ici et maintenant. Il est indispensable de prendre quelques secondes pour mettre de côté ses propres préoccupations et se connecter à la situation et au processus présents.

2. ANALYSE DE LA SITUATION

Je situe sur l'échelle des conflits les personnes avec lesquelles je commence à interagir. À quel niveau se trouvent-elles ? (0-1-2-3-4-5-6). Les niveaux 1 et 2 correspondent à l'état naturel des relations. En tant que facilitateurs, nous devrions nous maintenir, ainsi que le groupe, à ces niveaux (ou au niveau 0, qui est l'idéal), en mettant en pratique notre travail et en intégrant les outils de prévention.

Prévenir les conflits signifie agir aux niveaux 2 et 3. Aux niveaux 4 et 5, on entre dans la médiation réparatrice. Aux niveaux 4 et 5, les facilitateurs auront besoin d'une formation spécifique ou de l'aide de médiateurs professionnels. Au stade 6, un travail préliminaire d'apaisement est nécessaire pour descendre aux échelons 5 et 4, qui permettent la médiation.

3. EVALUATION

Questions d'auto-évaluation pour le facilitateur :

À l'issue de notre interaction, les participants sont-ils montés d'un cran, en sont-ils descendus ou sont-ils restés au même niveau ?

Et moi : suis-je monté d'un cran, en suis-je descendu ou suis-je resté où j'étais ?



4. L'OBJECTIF : aider les personnes à descendre les marches

Notre objectif, en tant que facilitateurs, est d'aider les gens à descendre les échelons de l'échelle des conflits. À l'issue de notre intervention, les personnes en conflit au sein du groupe devraient avoir réussi à descendre ces échelons. Si nous y parvenons, c'est que nous faisons bien notre travail. Mais pour aider les autres à descendre, je dois d'abord apprendre à le faire moi-même.

CE QUI AIDE À DÉSAMORCER LES CONFLITS :

1. Le simple fait d'utiliser l'échelle du conflit nous aide à désamorcer les conflits, car cela nous ancre dans l'ici et maintenant, avec pour seule mission de faciliter un processus (niveau 0). C'est la première étape pour pouvoir aider les autres. Et si je reconnais mon incapacité à ce moment-là, il vaut mieux ne pas agir et demander à d'autres de prendre le relais.
2. Gérer l'espace et le temps pour créer un cadre accueillant.
3. Techniques de communication non violente verbale et non verbale.

5. AUTO-ÉVALUATION : instruments de paix et instruments de guerre

1. Quelles actions concrètes ai-je menées qui ont contribué à désamorcer la situation ? Ce sont des outils de paix. Plus je suis conscient des gestes concrets que j'adopte dans ma communication et qui aident à désamorcer la situation, plus je suis susceptible d'utiliser ces mêmes mécanismes de manière consciente et technique. Cette question me permet d'entamer un parcours d'apprentissage visant à faciliter la communication dans des situations difficiles. Je peux également observer ce que font les autres et qui, de manière naturelle ou professionnelle, aide les gens à descendre l'échelle. Il y a des outils de paix que je possède déjà, et d'autres que je dois encore acquérir.

2. Quelles actions concrètes ai-je menées, ou d'autres personnes ont-elles menées, qui m'ont aidé à gravir les échelons ? Ce sont là les armes de la guerre. Je dois apprendre à les identifier afin de pouvoir ensuite les éviter, les minimiser, les neutraliser ou les reformuler dans le but de construire la paix.



La **carte** du conflit

LA CARTE DU CONFLIT

	Personne A	Personne B
PRINCIPAUX ACTEURS Qui sont les principaux acteurs de ce conflit ?		
RELATION Quelle est la relation entre A et B ?		
SENTIMENTS À ton avis, que ressentent A et B ?		
DURÉE Selon A, depuis combien de temps ce conflit dure-t-il ? Selon B, depuis combien de temps ce conflit dure-t-il ?		
VALEURS ÉTHIQUES Qu'est-ce qui est important pour A ? Qu'est-ce qui est important pour B ?		
BESOINS Pourquoi demandent-ils ce qu'ils demandent ?		
INTÉRÊTS Que veulent-ils ? Que désirent-ils ? Qu'est-ce qui les motive ?		
POSITIONS Que demandent-ils ? Quelles sont leurs revendications ?		
SOLUTIONS Que proposent-ils pour résoudre ce problème ? Au départ, les « solutions » ne sont pas des solutions, mais des prises de position. Les solutions n'apparaissent qu'au terme d'un processus de rencontre et de compréhension mutuelles.		

La Carte du conflit

La création d'une carte des conflits est un outil essentiel pour aborder les conflits de manière non violente. La cartographie des conflits est un outil visuel qui identifie les principaux acteurs d'un conflit, leurs relations, les enjeux, les intérêts en présence, les sentiments, les valeurs éthiques, les perceptions du temps, les positions et les solutions possibles, en mettant en évidence la situation conflictuelle de manière claire et synthétique.

La cartographie des conflits a d'abord été introduite comme une approche globale de la résolution des conflits sociaux à grande échelle. Elle a depuis évolué pour devenir un outil graphique qui aide à analyser les relations interpersonnelles et au sein des groupes. Il s'agit d'un outil que les facilitateurs peuvent utiliser lorsqu'ils doivent faire face à des situations de conflit.

La carte du conflit peut être construite mentalement au cours de la réunion, mais elle peut également être dessinée graphiquement après la session, afin que le facilitateur puisse y réfléchir et aborder la réunion suivante avec une perspective plus claire. Nous recommandons de la dessiner, et de le faire la première fois avec l'aide d'une personne ayant déjà une expérience de cet outil.

William Ury (2012), médiateur international, affirme : « Lorsqu'on se lance dans une négociation, tout comme lorsqu'on part en voyage, la première chose dont on a besoin, c'est d'une carte. »

Voici notre carte des conflits.

La carte elle-même guide l'intégration de certaines questions tout au long des différentes rencontres ou interactions.



LA CARTE DU CONFLIT DEVRAIT COMPORTER AU MOINS LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

1. ACTEURS CLÉS

Dans tout conflit, il y a des acteurs clés qui sont présents, mais aussi d'autres qui sont « absents ». Ce point doit nous permettre d'identifier pour qui nous travaillons précisément, ici et maintenant.

2. RELATIONS

Quelles sont les relations entre les principaux acteurs ? Ces relations définissent les attentes, les objectifs, les intérêts et les accords à établir.

3. SENTIMENTS

Le facilitateur devrait s'efforcer d'identifier les émotions et les sentiments de chacun dans le conflit et d'observer leur évolution. Il est très important de reconnaître les peurs et les angoisses afin de pouvoir les affronter et aider à les surmonter.

4. DURÉE.

Quand le conflit a-t-il commencé, selon chacune des parties concernées ? Il s'agit là d'une perception subjective du début et de la durée du conflit. Plus les perceptions de la durée divergent, plus le conflit est enraciné ; en revanche, si elles coïncident, les chances d'apaisement des tensions, de réconciliation et d'accord sont plus grandes.

5. VALEURS ÉTHIQUES

Derrière chaque position dans le conflit, chacun défend une valeur éthique, un principe. Nous devons être capables d'identifier ces valeurs, qui sont toujours positives, même lorsque leur manifestation ne nous semble pas l'être ou même lorsque les figures clés adoptent une attitude violente dans leurs prises de position. Parmi ces valeurs, on peut citer : la famille, la justice, la liberté, le droit de décider par soi-même, le respect, etc

THE CONFLICT MAP SHOULD INCLUDE AT LEAST THE FOLLOWING ELEMENTS:

6. BESOINS

Parmi les besoins fondamentaux qui ressortent dans de nombreux conflits, on peut citer, par exemple, le besoin de reconnaissance, le besoin de sécurité, le besoin d'attention, etc. Il faut veiller à ne pas confondre les besoins et les intérêts. Il existe une différence entre ce dont les gens ont besoin (besoins) et la manière dont ils expriment ce besoin sous forme d'intérêts (ce qu'ils veulent) ou de positions (ce qu'ils exigent).

7. INTÉRÊTS.

Les intérêts correspondent à ce que l'on souhaite obtenir. Ils ont tendance à être plus concrets, spécifiques ou matériels que les besoins. Les intérêts sont un facteur de mobilisation ; ils correspondent à ce que chacun souhaite.

La carte du conflit comprend également les deux éléments suivants, utiles pour l'identification, l'analyse et la reconnaissance, mais ce sont deux éléments sur lesquels nous ne travaillons pas directement.

8. POSITIONS

C'est ce que chacun exprime généralement en premier lieu dans un conflit. Ce sont les revendications que chacun avance. Il faut être vigilant, car souvent, les acteurs clés du conflit expriment leurs positions sous forme d'intérêts, voire de besoins, selon les stratégies qu'ils adoptent pour gérer le conflit. Cependant, ce ne sont ni l'un ni l'autre. Tout ce que les acteurs clés nous rapportent lorsqu'ils nous soumettent un problème ou un conflit, ce sont leurs positions. Pour passer d'un langage en termes de positions à un langage en termes de besoins ou d'intérêts, les facilitateurs doivent commencer à faire leur travail.



THE CONFLICT MAP SHOULD INCLUDE AT LEAST THE FOLLOWING ELEMENTS:

9. SOLUTIONS.

Il s'agit des solutions possibles au conflit. C'est un élément supplémentaire de la cartographie du conflit qui n'apparaît pas dans le récit initial des acteurs clés, même s'il semble souvent que, en nous exposant le problème, ils proposent déjà des solutions. Ces solutions apparentes sont encore en cours d'élaboration.

Les solutions n'apparaissent que si nous avons travaillé sur les autres aspects de la carte du conflit (besoins, intérêts, temps, sentiments, relation) et si nous avons utilisé d'autres outils tels que la désescalade sur l'échelle du conflit, l'identification de stratégies pour gérer le conflit et la création de possibilités pour une situation gagnant-gagnant, l'utilisation de l'espace et du temps pour créer un climat de confiance, d'acceptation et de dialogue... Au départ, toute solution apparente présentée par les parties est une position.

Les facilitateurs ne doivent pas se concentrer sur les positions et les solutions. Ce serait une erreur. Les positions ne servent qu'à analyser la situation à laquelle on est confronté. Et les solutions ne sont pas de véritables solutions tant que le processus n'a pas avancé. Aider à prévenir et à transformer les conflits signifie, entre autres, travailler sur les relations, le temps, les sentiments, les valeurs éthiques, les besoins et les intérêts. L'objectif des facilitateurs face aux conflits est de faire passer chacun de ses positions à tous ces autres éléments de la carte. La carte du conflit permettra aux facilitateurs de garder le cap, de mieux analyser la situation, de se repositionner après chaque rencontre et d'élaborer un plan, en sachant qu'ils ne doivent pas travailler sur les positions ou les solutions, mais sur la relation, le temps, les sentiments, les valeurs, les besoins et les intérêts des personnes et des groupes qu'ils accompagnent.



For a synodal Church
communion | participation | mission