

Analyse et transformation de conflit en Afrique centrale

Support pédagogique aux écoles d'été



© Modus Operandi
Écoles d'été « Analyses et transformation de conflits en Afrique centrale »
Grenoble, 2015

SOMMAIRE

Introduction	4
Notre approche des conflits	6
Les concepts à la base de notre approche	8
Les autres approches des conflits	17
Les outils d'analyse et de transformation de conflit :	19
<i>Des concepts et des outils pour l'analyse</i>	
<i>Le triangle du conflit</i>	20
<i>Les dynamiques du conflit</i>	25
<i>Les accélérateurs</i>	28
<i>L'arbre à conflit</i>	29
<i>La cartographie des acteurs</i>	31
<i>PIN</i>	35
<i>Les vecteurs de la transformation</i>	38
<i>Des outils d'analyse vers l'action de transformation</i>	
<i>Les piliers de l'injustice</i>	43
<i>L'escalier vers la négociation</i>	45
<i>C.I.E.L. Conflits inter-communautaires à l'échelle locale</i>	48
<i>Les 7 marches pour sortir du cycle de la vengeance</i>	52
Les mots de la transformation de conflit - Glossaire	57
Les principes modop pour la transformation de conflit	61
Références et ressources	63

INTRODUCTION

Ce **livret** est le support pédagogique des écoles d'été initiées par Modus Operandi en Afrique centrale, en partenariat avec des acteurs locaux issus des milieux de la recherche et de l'action sur les conflits.

Les **écoles d'été** sont des formations en présentiel, d'une durée de six jours, associant différents formats et méthodes, pour acquérir les outils d'analyse et de transformation de conflit. Cette formation se donne pour objectif de répondre aux besoins d'analyse et d'action face aux situations de conflit, en proposant des outils conceptuels et des principes d'action pour travailler à faire des conflits des opportunités de transformations sociales, base d'une paix durable. L'idée est d'outiller les acteurs, tant étatiques que non-étatiques, à partir de leurs besoins et des réalités de leur terrain. Au-delà, la formation rend possible le tissage d'un réseau d'experts sur cette problématique.

La **méthodologie** choisie s'appuie sur une approche pluridisciplinaire, interculturelle et multi-acteurs ; elle est centrée sur une dimension réflexive. L'équipe enseignante représente plusieurs institutions académiques, de recherche et d'action des sociétés civiles française et d'Afrique centrale. Elle est composée de spécialistes de l'approche de la transformation de conflit et de chercheurs et d'acteurs dans les conflits de la sous-région. Enfin, la formation prend pour point de départ les situations conflictuelles en présence, portées par les participants et les intervenants, auxquelles elle applique, en les adaptant selon les besoins, les outils d'analyse développés par Modus Operandi.

La **visée pédagogique** est la réappropriation des outils proposés par les participants, en les mettant en perspective dans leurs contextes familiers. Cette démarche produit de nouveaux outils, collectivement construits, dans un enrichissement mutuel. Par la suite, ils seront valorisés dans les nouveaux supports pédagogiques et sur le site de ressources pour la paix de Modus Operandi, Irénées.net

Ainsi ce livret, en appui aux séances de la formation, présente l'**approche générale** mise en œuvre par Modus Operandi dans ses actions de recherche et de formation. Cette approche s'inspire de la *Conflict transformation* développée par les milieux académiques anglo-saxons des *Peace studies*, que Modus Operandi s'est réapproprié en la mettant en perspective avec les fondements théoriques et conceptuels de la sociologie et de l'anthropologie politiques françaises (page 6). Ce travail a permis la re-définition de **concepts à la base de son approche** (page 8). Pour mesurer en quoi elle se différencie – et en quoi elle ressemble – à **d'autres approches plus connues des conflits** comme la résolution ou encore la gestion de conflit, nous avons choisi de définir également ces approches-là dans ce livret (page 17).

Le corps principal du livret se compose de la présentation des **outils d'analyse des conflits** développés par Modus Operandi et ses partenaires, dans un effort d'en donner à chaque fois une représentation visuelle (page 19). Sous une forme plus synthétique enfin, le livret propose également un **glossaire** (page 58) et la présentation des **principes** énoncés par Modus Operandi (page 61).

Présentation des auteurs

Modus operandi est une association créée à Grenoble en 2006. Elle étudie le conflit à partir de l'approche de *conflict transformation*. Il s'agit de reconnaître que toute société est traversée de conflits, qu'ils peuvent l'aider à progresser si on s'efforce d'analyser leurs causes structurelles, pour identifier les transformations sociales à mettre en œuvre. C'est donc un processus de long terme, ambitieux, qui dénonce une approche trop sécuritaire des conflits et cible les rapports de pouvoir.

Les moyens de son action se déclinent autour de la formation (cours en présentiel, cours en ligne, écoles d'été) et l'enseignement académique ; la recherche citoyenne auprès de groupes de personnes affectées par les conflits ; la production d'analyses des conflits sur lesquels elle intervient ; l'organisation de mises en débat des termes de ces analyses.

Nathalie Cooren est titulaire d'un Master en sociologie des conflits (Institut Catholique de Paris). Elle coordonne et anime le site web de ressources pour la paix, Irénées.net. Ce programme de Modus Operandi a pour objectif de valoriser les différentes approches de la paix (publication de dossiers), de proposer des outils pour mieux comprendre les enjeux de la paix (Outils d'analyse et Indice de paix Passy-Dunant) et de faire connaître la multitude d'acteurs qui travaillent aujourd'hui à la transformation des conflits (Recensement et géolocalisation des acteurs de paix).

Claske Dijkema est sociologue, titulaire d'un Master en sociologie et a suivi des études de paix et conflits à Amsterdam et à Berkeley. Elle a travaillé en Afrique du Sud pour *African Centre for the Constructive Resolution of Disputes (ACCORD)*, a développé avec le Network University à Amsterdam, des cours en ligne sur la transformation de conflit, puis, au sein de Modus Operandi, elle a étudié les transformations politiques en sortie de conflit. Elle fait aujourd'hui une thèse financée par la région Rhône-Alpes sur les "Violences en ville, comprendre et agir, l'analyse des conflits quotidiens dans l'espace public.

Herrick M. Djontu est doctorant à l'université Pierre-Mendès-France (Grenoble) et travaille sur les politiques publiques dans le secteur de l'éducation. Il a comme terrain d'étude, l'espace du Bassin du Lac Tchad. Par ailleurs, il enseigne à Grenoble Ecole de Management et à l'Université Stendhal de Grenoble. A Modus Operandi, il mène des travaux de recherche avec les jeunes d'un quartier populaire dans l'agglomération grenobloise. Ses travaux reposent sur la valorisation des savoirs et le pouvoir d'agir dans la société, ainsi que sur l'impact du pouvoir des mots.

Karine Gatelier est anthropologue et titulaire d'un doctorat en anthropologie sociale (EHESS, Paris). Elle a conduit dans ce cadre des recherches en Ouzbékistan, au Tadjikistan et au Kirghizstan (1998-2002) sur une minorité discriminée. Ses thématiques de recherche à Modus Operandi s'articulent autour des questions d'identités, de loyauté et de légitimité politique, avec un travail sur les stratégies de légitimation des régimes autoritaires. Aujourd'hui, l'analyse des relations de pouvoir s'est ré-orientée dans la société française, où elle étudie le rapport à l'Autre à travers les modalités de la présence des réfugiés en demande d'asile pour apercevoir, à travers les politiques publiques mais aussi les pratiques du quotidien, le traitement et les perceptions des étrangers en France.

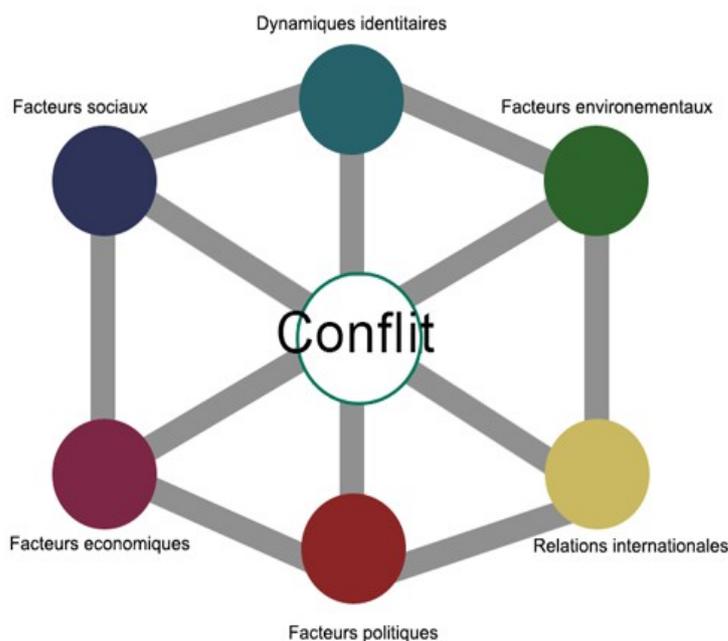
L'APPROCHE

Modus Operandi s'est inspiré, pour structurer son approche, de la **conflict transformation** développée dans les milieux académiques anglo-saxons dans les années 1960. Née dans le champ des études sur la paix et les conflits (*Peace studies*), cette approche analyse les causes qui nourrissent les conflits, et les transformations sociales nécessaires pour sortir de ces conflits et pouvoir envisager des relations pacifiées.

En français, cette approche pourrait être traduite par **transformation de conflit** et **transformation par le conflit**, pour rendre à la fois l'idée que le conflit doit être transformé dans sa structure et qu'il est lui-même l'occasion de changer une société. Par commodité de langage, nous optons pour la traduction *transformation de conflit* mais ne perdons pas d'esprit ces deux idées.

La transformation des conflits peut être définie comme l'ensemble des **transformations sociales** nécessaires à accomplir pour sortir d'un conflit. En fonction de la nature du conflit, violent ou pas, ces transformations sociales peuvent concerner la suppression d'un système d'injustice ou de discriminations, une répartition des richesses, les conditions d'une participation politique, d'un accès aux ressources etc. Si on considère que l'émergence d'un conflit correspond à l'expression des besoins des individus qui le portent, les transformations sociales devront être capables d'y répondre pour considérer le conflit terminé.

Enfin, ces transformations sont d'ordre structurel dans la mesure où elles touchent à la **structure du conflit** : ses acteurs, son contexte, ses institutions, ses ressources etc. C'est en modifiant sa structure qu'il devient possible de sortir du conflit.



La transformation de conflit est forcément un **processus long** : changer la structure d'un conflit suppose de modifier les relations entre les personnes, ou encore les perceptions qu'ils ont les uns des autres. Cette approche cherche à avoir une action dans le sens du **progrès social** en améliorant la justice sociale. De ce point de vue, elle ne cible pas seulement les conflits ouverts ou les conflits violents, mais aussi les **conflits latents**, c'est-à-dire les situations insatisfaisantes qui nourrissent la colère, le sentiment, d'injustice, voire d'impuissance, et comportent un risque fort d'ouvrir vers la violence. C'est pourquoi un de ses objectifs peut être d'agir contre ce sentiment d'impuissance en **renforçant le pouvoir d'action** des personnes affectées par le conflit. Enfin, les actions qu'elle préconise ne sont pas répertoriées ou séquencées ; elles sont issues d'un contact prolongé avec le terrain du conflit et émanent des acteurs mêmes du conflit. Elles correspondent à leurs besoins : de reconnaissance, de sécurité, de participation, d'intégration etc.

La transformation de conflit offre une nouvelle perception de la situation conflictuelle propre à sortir du conflit car :

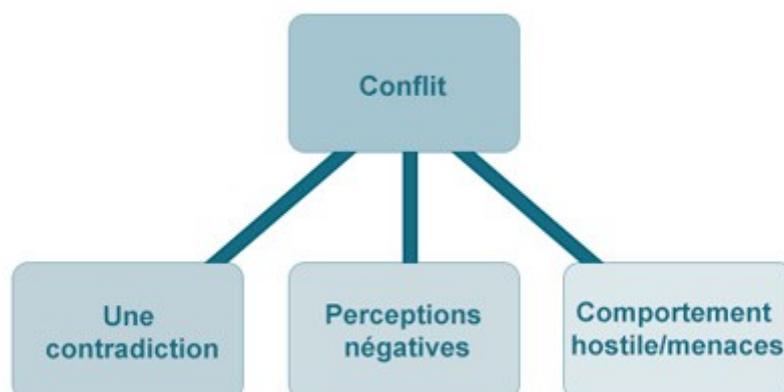
- Elle constitue l'exploration d'une troisième voie, entre deux antagonismes qui s'opposent dans le conflit.
- Elle donne la possibilité de s'exprimer à tous ceux intéressés par la situation de conflit. Donner la parole est une forme d'attribution de pouvoir.
- Elle prend en compte des relations de pouvoir ; prend en compte la nécessité d'une redistribution des relations de pouvoir pour appréhender les causes structurelles du conflit.
- Elle veut transformer une situation d'antagonisme / opposition entre deux ou plusieurs acteurs par la création d'un sens de communauté qui inclut tous ceux concernés.

La transformation par le conflit ne recourt qu'à des moyens d'action non-violents sans quoi les schémas de domination ne seraient pas remis en cause mais au contraire perpétués.

LES CONCEPTS DE BASE

Pour comprendre pleinement cette approche, ses enjeux et ce qu'elle implique, il nous faut poser quelques définitions qui nous donnent un cadre à nos réflexions et nos actions. Ces définitions sont celles de **conflit**, de **violence** et de **paix**.

CONFLIT Une situation où les tensions entre des personnes se nouent autour de visées, d'objectifs ou de positions incompatibles entre eux. Individuellement ou collectivement, nous cherchons à faire, à être ou à obtenir ce que l'Autre ne veut qu'on fasse, qu'on soit ou qu'on obtienne. L'incompatibilité est à la base du conflit, et le distingue du désaccord : le désaccord n'est pas un conflit ; on peut être en désaccord sans être en conflit. Le constat de l'incompatibilité – que celle-ci soit réelle ou seulement perçue ou imaginée – nourrit une perception négative de l'Autre qui prend la forme d'une hostilité.



Le conflit est normal

Le conflit est la manifestation de la multitude qui compose toute société et qui naturellement s'exprime par la même multitude de positions, d'intérêts et d'objectifs qui peuvent se révéler contradictoires et incompatibles. Le conflit naît de cette incompatibilité. En cela il est normal dans la vie des sociétés. Cette normalité du phénomène social *conflit* devrait signifier qu'il appelle une action sur le conflit pour éviter que le pouvoir destructeur du conflit n'entre en jeu. Le conflit n'est donc pas systématiquement violent ; il signale un déséquilibre, une inégalité, une injustice, enfin, une asymétrie, révélant des rapports de force parfois peu visibles, quand ils sont intériorisés. Le conflit peut par conséquent être vu comme la marque d'une situation insatisfaisante, vis-à-vis par exemple de l'ordre social à moment donné ou encore de l'état des représentations les uns des autres, et qu'on cherche à transformer.

Le conflit a donc pour effet de mettre en cause un ordre établi, avec ses positions dominantes ; à ce titre, c'est un rapport de force, une rupture avec un ordre établi, qui introduit une contestation,

une demande de changement social. Le conflit est l'expression d'une demande de changement social. Et c'est le rapport de force au cours du conflit qui déterminera l'ampleur de ces changements : si les acteurs en position dominante maintiennent un rapport de force en leur faveur, ils perdront peu ; si au contraire les acteurs qui ont déclenché le conflit et défié les positions dominantes savent construire un rapport de force plus favorable, le conflit leur apportera une meilleure position à l'issue. Construire ce rapport de force dans le conflit dans le sens d'un rééquilibrage – par des moyens non-violents – permet d'améliorer la justice sociale.

Le processus, que représente le conflit, n'est pas forcément linéaire – une escalade dans les tensions, avant un apaisement - mais peut connaître des oscillations, des régressions, des accélérations. Cela explique que le conflit est un processus généralement inquiétant, souvent douloureux, où l'incertitude sur l'avenir prévaut et où les positions sont fragilisées. La longueur du processus tient au degré de déni et de recherche d'évitement du conflit – y compris par l'application de solutions sécuritaires - par les tenants des positions dominantes.

Comme nous le verrons avec les outils, le conflit peut être représenté par des triangles – pour montrer ses composantes et ses causes originelles – ou encore des représentations de cycles – pour mettre en valeur ses dynamiques dans le sens d'une intensification des tensions ou d'un apaisement – ou enfin, des courbes en forme de vagues – pour présenter ses étapes.

Nous proposons de lire le conflit, pris dans son ensemble, comme un système de contraintes qui pèse sur une société et ses individus et empêche la construction d'une égalité la plus large possible et de la justice sociale (certains diront le développement, le bien-être, l'épanouissement...).

Ce système de contraintes produit :

- colère
- insatisfaction
- frustration
- sentiment d'injustice
- oppression

Le conflit produit de la violence, une violence intériorisée qui nourrit autant de conflits latents, autant de menaces à la cohésion sociale. Il est fondé sur des rapports inégalitaires imposés par des rapports de force dans un système de dominations. On reconnaît habituellement deux grands axes d'analyse de ces dominations : le capitalisme et le patriarcat.

Quelques exemples :

- la faible efficacité des institutions pour produire de l'ascension sociale ; et à l'opposé la force de la reproduction sociale
- la faible reproduction des élites et l'inaccessibilité des fonctions décisionnelles ; qui aménage une fracture entre une classe dirigeante de plus en plus instituée et faiblement renouvelée et les citoyens ; les mécanismes de participation politique à la mode depuis quelques années révèlent

une faible capacité à partager et ouvrir la décision politique.

- l'organisation du travail et les choix de répartition de la richesse produite conduit à une situation de chômage massif.

- le déni de droits à certaines catégories de la population, permis par la fragilité sociale et l'inorganisation dans lesquelles elles se trouvent.

Ces situations – et d'autres encore – sont analysées avec le concept de violence structurelle (Johan Galtung 1969), proche de celui du « pouvoir disciplinaire » de M. Foucault, et de la « violence symbolique » par Bourdieu et Passeron. Nous avons dit que le conflit n'est pas forcément violent et il nous faut clarifier cette affirmation en définissant les différents types de violence. Avant de présenter les différents types de violence avec lesquels nous travaillons.

En bref, qui est Johan Galtung ?



Johan Galtung, sociologue norvégien né en 1930, est considéré comme l'un des pionniers des études modernes sur la paix, fondateur de l'irénologie - ou science de la paix.

Pour Galtung, la paix n'est pas la simple absence de guerre (paix négative) mais elle inclut la recherche d'une justice sociale et la lutte contre toute « violence structurelle » résultant de la pratique du pouvoir étatique (paix positive).

En 1959, Johan Galtung, fonde l'*International Peace Research Institute* (PRIO), à Oslo.

En 1987 il, reçoit le « prix Nobel alternatif » ou *Right Livelihood Award*, en reconnaissance de son engagement pour la paix. Il est également fondateur et directeur de *Transcend International*, une organisation qui travaille pour la transformation par les conflits par des moyens pacifiques.

Il est actuellement titulaire de la chaire des Études sur la paix, à l'université d'Hawaï, et Professeur émérite dans de nombreuses universités européennes.

Quelques définitions du conflit...

<p>Michel Wieviorka</p>	<p>rapport inégal entre 2 personnes, groupes, ou ensemble avec objectif de modifier la relation, en y renforçant sa position relative. Ça n'est pas une rupture ; pas la guerre (Simmel)</p> <p>« des situations ou des expériences diverses, sociales, politiques, mais aussi interpersonnelles ou intra-psychiques. Nous parlerons de conflit en un sens limité : celui d'un rapport inégal, entre deux personnes, deux groupes, deux ensembles, qui s'opposent au sein d'un même espace avec chacun pour objectif ou pour horizon, non pas de liquider la partie adverse, et avec elle la relation elle-même, mais de modifier cette relation et tout au moins d'y renforcer sa position relative » (p24)</p>
<p>George Simmel</p>	<p>Mouvement de protestation contre un dualisme qui sépare et une voie qui mène à une sorte d'unité. ; résolution des tensions entre les contraires. [in Wieviorka]</p>
<p>Pierre Bourdieu</p>	<p>« s'articule autour d'une verticalité, la lutte des classes, et une horizontalité, la concurrence dans les champs ». Sa conception de la lutte des classes est complexifiée en intégrant les conflits symboliques mais repose sur la classique vision d'une structuration de l'espace social sur une distribution inégalitaire des biens.</p> <p>Les « champs » représentent les sphères d'intérêts propres des agents qui varient en fonction des positions et des intérêts. La réorganisation de la structure impose aux agents de modifier leurs comportements et se conformer aux nouvelles dispositions : la recherche d'autorité ou encore les stratégies de distinction devront emprunter des voies différentes à mesure des diverses mutations de la société.</p> <p>L'espace social tout entier comme traversé par des pratiques de domination : l'espace social se compose de classes sociales structurées autour du principe de hiérarchisation du « capital », au sens économique, qui les répartit entre classes possédantes et classes démunies. Une autre forme de capital clive l'espace social : il s'agit du « capital social » qui aménage les concurrences sociales autour des relations sociales</p>
<p>René Girard</p>	<p>Les positions contradictoires qui opposent les protagonistes d'un conflit peuvent émaner du « désir mimétique », cette force qui pousse les individus à convoiter les mêmes biens que leurs semblables posant ainsi les conditions de rivalités et de compétitions.</p> <p>Dans une conception marxiste, le conflit est expliqué par les inégalités causées par la répartition des biens et le contrôle des moyens de production.</p>
<p>Diana Francis</p>	<p>« the friction caused by difference, proximity and movement. Since people and their lives are, fortunately, not identical, isolated or static, conflict between them is inevitable. »</p> <p>« Conflict is both an outcome and an agent of change (demands of justice and realities of power) »</p>
<p>Michel Benassayag et A. del Rey</p>	<p>« constituent le socle matériel multiple et contradictoire des sociétés humaines »</p> <p>« la multiplicité conflictuelle qui constitue le tissu social »</p> <p>multiplicité et dimensions du conflit. (p73)</p> <p>« L'autorégulation du conflit tient finalement à une pensée de la guerre en termes de multiplicité irréductible »(p59).</p> <p>« [la démocratie] substituée à la multiplicité conflictuelle qui constitue le tissu social les antagonismes formatés par la raison économique, à travers la seule dimension de la représentation politique. »</p>
<p>Jean-Pierre Massias</p>	<p>Le conflit vu comme la manifestation des lacunes de la démocratisation espagnole</p>

Alain Touraine	<p>La classe dirigeante vue comme opposée à la classe populaire elles peuvent se trouver en conflit, la seconde voulant garder le contrôle démocratique de l'organisation sociale afin de s'assurer que la connaissance est mobilisée au service du bien-être. Touraine analyse la manipulation dont use la classe dirigeante, dont les ressorts sont diffus. Il analyse le conflit comme confrontation pour le contrôle des orientations culturelles et sociétales. Le conflit de l'ensemble des classes dominées contre l'appareil de domination.</p>
Pierre Ansart	<p>L'esprit du « structuralisme génétique » n'est pas de recenser les groupes et leurs propriétés, mais bien de repenser les pratiques sociales à partir des positions de classes et des habitus, dans un champ social donné »</p> <p>Objectif : analyser les modalités du maintien ou de l'extension des positions et des propriétés des agents.</p>
John Paul Lederach	<p>Social conflict : « phenomenon of human creation, lodged naturally in relationships ».</p> <p>« Social conflict transforms events, the relationships in which conflict occurs and its very creators. Social conflict is a necessary element in human transformative construction and reconstruction of social organisation and realities ».</p>
Boulding	<p>« A situation where at least two parties, A and B, perceive a change that is in the power of somebody as benefitting or increasing the welfare of one and injuring or diminishing the welfare of the other. »</p> <p>« Conflict, like power can be based on illusions about the world. »</p>
Saul Alinsky	<p>Le conflit a toujours été la semence de toute création. Aucune organisation vivante de communautés ne peut exister sans lui (Quinqueton, p113) ;</p> <p>Le conflit latent et diffus est générateur de violence, alors qu'un conflit ouvert, qu'on a su polariser, est beaucoup plus proche de l'étape de la négociation et d'une négociation efficace dans laquelle chacun mesure avec plus de clarté les positions et les enjeux (Quinqueton, p115) ;</p> <p>Le compromis et les conflits sont inséparables dans le travail d'organisation des communautés : « Comment pourrait-il y avoir consensus sans qu'il y ait eu préalablement un conflit ? »</p>
Synthèse Modus Operandi	<p>La manifestation de positions contradictoires ;</p> <p>Né de la friction entre les divergences et les incompatibilités des vues de chacun (D. Francis) ;</p> <p>C'est un espace de communication, sous tension et extrêmement sensible car les protagonistes sont mis en danger ; le conflit a pour finalité de modifier la relation existante entre les protagonistes, finalité concurrente entre eux, chacun voulant voir sa propre position renforcée ; en cela, il ne constitue pas une rupture (Wieviorka) ;</p> <p>« La concurrence dans les champs » (Bourdieu) ;</p> <p>Le caractère inévitable et banal : interactions entre individus peuvent à de multiples occasions être traversées d'objectifs, voire de stratégies, concurrentes de recherche d'autorité et de distinction (Bourdieu) ;</p> <p>multiplicité conflictuelle du tissu social (Benasayag et del Rey) ;</p> <p>Un révélateur du besoin d'envisager une action correctrice ;</p> <p>il ne peut pas y avoir conflit sans l'existence d'une relation, celle-ci étant comprise comme une représentation de l'autre, réelle, imaginaire, construite ou héritée.</p>

VIOLENCE Nous distinguons et recourons à deux types de violence, que nous empruntons aux analyses de Johan Galtung : afin de mettre l'accent sur la complexité des conflits, ce sociologue norvégien a distingué trois types de violence : la violence directe, la violence culturelle et la violence structurelle. Selon lui, chaque type de violence requiert une réponse différente pour être transformée en relation constructive.

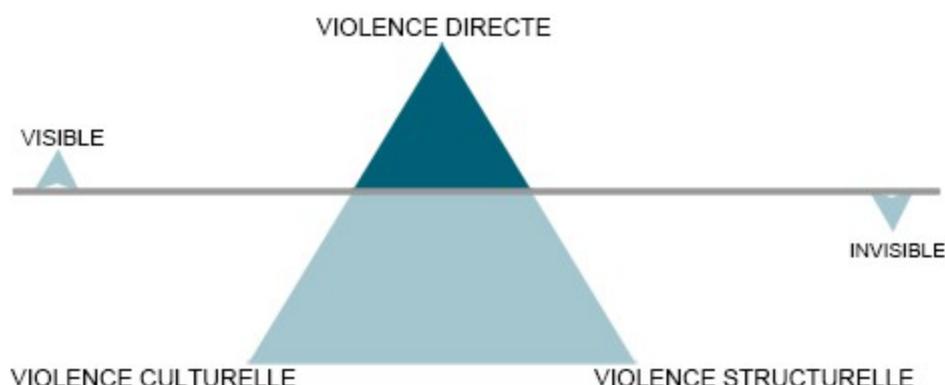
Table 1: Types of violence

TYPES OF VIOLENCE	EXAMPLES OF VIOLENCE
Direct Violence	Children are murdered
Structural Violence	Children die through poverty
Cultural Violence	Whatever blinds us to this or seeks to justify it

Galtung considère que **la violence culturelle et la violence structurelle sont les causes sous-jacentes de la violence directe** : la première est illustrée lorsque la violence est légitimée par la culture, les valeurs ou les croyances. La seconde est exprimée par un système lorsqu'il est injuste : par exemple, un système politique quand les lois discriminent, ou encore, un système social quand les normes et conventions excluent.

Nous sommes souvent confrontés aux effets "visibles" de la violence directe : des morts, des blessés, des réfugiés et des dégâts matériels. Les effets "invisibles" peuvent néanmoins être plus dommageables sur la durée : la discrimination, le racisme, l'ostracisme ainsi que la perpétuation d'une culture de la violence à la génération suivante. Toute action qui vise à modifier les comportements violents doit donc nécessairement se concentrer sur la violence structurelle et sur la violence culturelle.

TRIANGLE DE LA VIOLENCE GALTUNG



Dans le domaine de la recherche sur la paix, il existe un débat de fond en faveur de l'élargissement du champ de la violence, pour qu'en plus des actes de violence physique, clairement visibles, celle-ci inclue les relations sociales qui relèvent de l'exploitation, engendrent de la souffrance, nient un droit ou un accès aux ressources, etc. On peut par exemple considérer que refuser le droit de travailler à certaines catégories d'étrangers – demandeurs d'asile – est une forme de violence qui engendre la misère, la souffrance et l'exclusion. Ainsi, la violence directe est visible parce que les souffrances, les blessures, les morts, les destructions sont des conséquences violentes du conflit immédiatement perceptibles. Alors que la pauvreté, la discrimination qui évince une partie de la population d'accès à l'éducation par exemple, ne laissent pas entrevoir leur caractère violent.

Modus Operandi fonde surtout ses analyses des conflits sur deux types de violence : la violence directe et la violence structurelle.

Violence directe

Conflits ouverts
Des faits
Des événements bornés dans le temps
Des points sur une flèche
Médiatisée, plus familière

Violence structurelle

Conflits latents
Un processus, un système
Un contexte, un environnement des acteurs et des dynamiques d'un conflit
Représentée par un espace, un moment ou un flux
Peu analysée, sinon dans des travaux de spécialistes ; absence d'un responsable facilement identifiable

Quelques définitions de la violence...

M. Wieviorka	<p>La violence moteur de modernité (Friedrich Engels, accoucheuse de la nouvelle société) / La violence qui recule devant les avancées de la raison (Norbert Elias).</p> <p>Violence objective : sa rationalité et sa factualité</p> <p>Violence subjective : ressentie, observée, représentée, voulue, vécue, subie</p>
Georges Sorel	<p>La violence est fondatrice de l'acteur contestataire. Elle donne à l'action une efficacité extraordinaire. Il propose une théorie du sujet collectif.</p> <p>Une vision romantique de la violence – belle et héroïque – pour sauver le monde de la barbarie</p>
Frantz Fanon	<p>La violence libératrice du colonisé qui fait «acte de désassujettissement ».</p> <p>La violence décolonisatrice crée l'acteur, l'être humain, comme sujet de son existence.</p> <p>La violence procède d'une logique de rupture. L'acteur contestataire inscrit son action non pas dans sa relation avec l'adversaire mais en se séparant de lui.</p>
P. Bourdieu et JC Passeron	<p>Un processus d'institutionnalisation de pouvoir, d'imposition de rapports de force. Elle est exercée avec le consentement implicite des dominés car ces derniers ne disposent, pour la penser, que de catégories des dominants.</p> <p>Les interactions entre classes sociales, et au sein des champs, dans leur recherche de domination peuvent provoquer arbitraire, humiliation, ostracisme, frustration, harcèlement...</p> <p>Elle est adaptée à toute institution perçue comme légitime, comme la télévision ou encore les journaux, qui représente une intériorisation par les agents « de la domination sociale inhérente à la position qu'ils occupent dans un champ donné et plus généralement à leur position sociale ». Cette institution s'appuie sur une « domination structurale »</p> <p>Une « violence symbolique » objective qui se compose des règles, des lois, des mécanismes de régulation sociale, et une « violence symbolique » subjective qui reflète les perceptions par les individus, sous forme notamment de pensées, de ressenti etc</p>
M. Foucault	<p>Biopouvoir : le lien avec la violence structurelle</p>
Clausewitz	<p>La violence de nos sociétés se limite aux périodes de guerre, « celle structurant quotidiennement les rapports sociaux n'ayant qu'un seul moment d'éclatement possible, celui d'une guerre totale »</p>
R. Girard	<p>Violence latente : une forme de violence qui oppose des catégories d'individus, telles que les hommes et les femmes ou encore les générations, liées entre elles par des relations conflictuelles, inégalitaires et de dépendance. Cette analyse trouve son fondement dans le thème religieux du sacrifice que Girard voit comme une violence domestiquée, dans le sens où elle est symbolique et ordonnée par les Dieux</p>

PAIX Notre conception de la paix : une approche constructive du conflit.

Nous savons donc maintenant que les conflits ne peuvent pas être dépassés définitivement pour qu'advienne une ère de paix, un état idéal à atteindre. Le deuil d'une telle perspective est donc nécessaire : les conflits continueront de traverser nos sociétés puisqu'ils reflètent l'état des relations entre groupes et individus au sein d'une société. Mais pour ne pas qu'un tel constat nous fasse sombrer dans un sentiment d'impuissance, nous devons nous outiller pour penser le conflit et être capable d'agir sur lui.

Le potentiel de transformation sociale, de progrès et d'émancipation du conflit est notre proposition pour pouvoir faire le deuil de l'avènement d'une paix éternelle, et accepter l'idée de la permanence du conflit. Ainsi cette conception de la paix ressemble à un processus permanent de travail porté sur les relations humaines au quotidien, qui donne la faveur au dialogue et à la considération de l'Autre. La paix n'est pas l'affaire d'une élite de médiateurs ; c'est bien l'affaire de chaque citoyen.

Enfin, ces transformations sont d'ordre structurel dans la mesure où elles touchent à la structure du conflit (acteurs ; contexte ; institutions, ressources etc.); c'est en modifiant cette dernière qu'il devient possible de sortir du conflit.

Encadré Théorie n°1 : Paix négative, paix positive

À la distinction entre les différents types de violence, Johan Galtung a ajouté une distinction supplémentaire, désormais classique, entre paix négative et paix positive.

La paix négative est caractérisée par la seule absence de violence directe. La paix positive comprend en outre, le dépassement des violences structurelle et culturelle.

À la fin des années 60, Johan Galtung - fondateur de la recherche sur la paix - a incité à élargir la notion de paix au-delà de la seule absence de violence directe (paix négative) en y ajoutant la nécessaire suppression de violences plus profondément ancrées : les violences structurelle et culturelle (paix positive).

Galtung pense que la paix ne consiste pas seulement à contrôler ou réduire la violence manifeste : la paix est conçue comme un processus et non comme un état de fait où tous les besoins humains sont satisfaits.

Pour Galtung, la paix négative correspond à un concept sans ambition d'une humanité en mode de survie permanent. Il encourage les chercheurs sur la paix à dépasser l'idée que les hommes recherchent la seule satisfaction des conditions minimales d'existence. La paix, au contraire, doit être vue comme l'accomplissement des individus, allant bien au-delà de la satisfaction des besoins fondamentaux. La paix positive considère l'humanité comme des individus en quête d'épanouissement et de développement personnel. Un équilibre est nécessaire pour appréhender la question de la paix. Ainsi, une attention trop grande à la réduction de la violence directe (paix négative) conduirait à l'acceptation d'une société où dominant des politiques sécuritaires au détriment des libertés individuelles. En revanche, mettre exagérément l'accent sur la paix positive pourrait donner lieu à une situation extrême où, pour remédier à l'injustice sociale, le recours à la violence directe serait ouvertement accepté.

Il appelle donc de ses vœux une approche mixte qui laisse place tant aux valeurs qu'aux objectifs des deux visions.

LES AUTRES APPROCHES DES CONFLITS

Nous choisissons de présenter les deux approches principales :

La gestion de conflits

La gestion de conflit cherche à intervenir sur les effets immédiats du conflit ; typiquement, elle cible la violence en cherchant à l'endiguer ou à la prévenir. Ses actions s'inscrivent dans une perspective de court terme. L'objectif est de contenir le conflit et d'en gérer les effets immédiats pour éviter, en fonction des cas, le recours à la violence ou l'augmentation de la violence, et la poursuite de la violence dans le futur. C'est une action incitative pour encourager des changements de comportement positifs de la part des parties impliquées.

C'est un registre d'actions nécessaire, et même indispensable, dans un contexte violent car pour pouvoir envisager une action de plus long terme sur le conflit, et qui chercherait à atteindre les causes du conflit, il faut au préalable avoir apaisé les relations et réduit autant que possible la violence.

Elle correspond au « *peace keeping* » (maintien de la paix) des opérations de la paix des Nations Unies. Les moyens ne sont pourtant pas seulement militaires – comme dans le cas d'interposition par les Casques bleus de l'ONU – ils peuvent également prendre la forme de groupes de parole, de création de cellule de crise, ou de négociations dans lesquelles les médiateurs peuvent, au besoin, recourir à la coercition. Nous pensons par exemple à l'accord de paix de Dayton (1995) qui a permis l'arrêt des affrontements dans la guerre en Bosnie-Herzégovine.

Cette approche repose sur la conviction que les conflits suivent des schémas récurrents, c'est pourquoi ils sont perçus comme compréhensibles et régulables. D'où la logique de gestion qui leur est appliquée : parce qu'ils sont naturels, ils sont gérables¹. A nos yeux, cette approche minimise la complexité des relations et des interactions humaines et la difficulté de les gérer. Elle ne s'inscrit pas dans une perspective de changement social et de justice.

La résolution de conflit

Ce concept est apparu tôt dans la réflexion sur les conflits et il continue de la dominer. Il désigne d'une part le champ disciplinaire des études sur les conflits et la paix, et les applications pratiques des théorisations qui en sont issues. Il insiste par exemple sur le besoin de connaissance des conflits - comment ils émergent, ils évoluent et se terminent – autant que de compétences pratiques notamment pour imaginer des stratégies pour empêcher le potentiel destructeur des conflits.

Ce volet opérationnel l'inscrit d'emblée dans le court terme, tout en ayant à cœur de traiter les causes du conflit et d'établir des relations nouvelles et durables entre les parties en présence. Il peut prendre la forme d'un dialogue - trouver un terrain d'entente nécessaire à la désescalade du conflit – ou d'un accord - pour mettre fin à la violence. Il s'agit donc à la fois d'une approche technique qui correspond à une succession d'étapes - médiation, négociation, accords de paix – et qui, au-delà, ouvre vers un autre type d'intervention portant sur le « post-conflit » et des questions

¹ Lederach, *Preparing for Peace - Conflict Transformation across cultures*, 1995

comme la gouvernance et le développement. C'est le vocabulaire des politiques (nationaux ou internationaux – ONU) des militaires et des diplomates.

La conception qui se dégage de cette approche laisse cependant entendre que le conflit est indésirable et qu'il faut l'éliminer ou le réduire. De fait, la résolution de conflit met la priorité à l'arrêt du conflit, parfois aux dépens de la justice.

... et la transformation de conflit par rapport à la résolution de conflits

La transformation de conflit ...

agit aussi sur les **conflits latents**

relève de l'ordre du **conceptuel**

est conçue à partir d'études sur le **terrain**

se projette dans une action de **très long terme**

La résolution de conflits...

... seulement sur les **conflits ouverts**

... de l'**opérationnel**

... d'**expertise** des milieux politiques

... le **court** ou le **moyen terme**

Les moyens pour mettre en œuvre les propositions de la transformation des conflits relèvent souvent d'une action à mener sur les relations, les représentations, et les perceptions de l'Autre.

LES OUTILS DE LA TRANSFORMATION DE CONFLIT

DES CONCEPTS ET DES OUTILS POUR L'ANALYSE

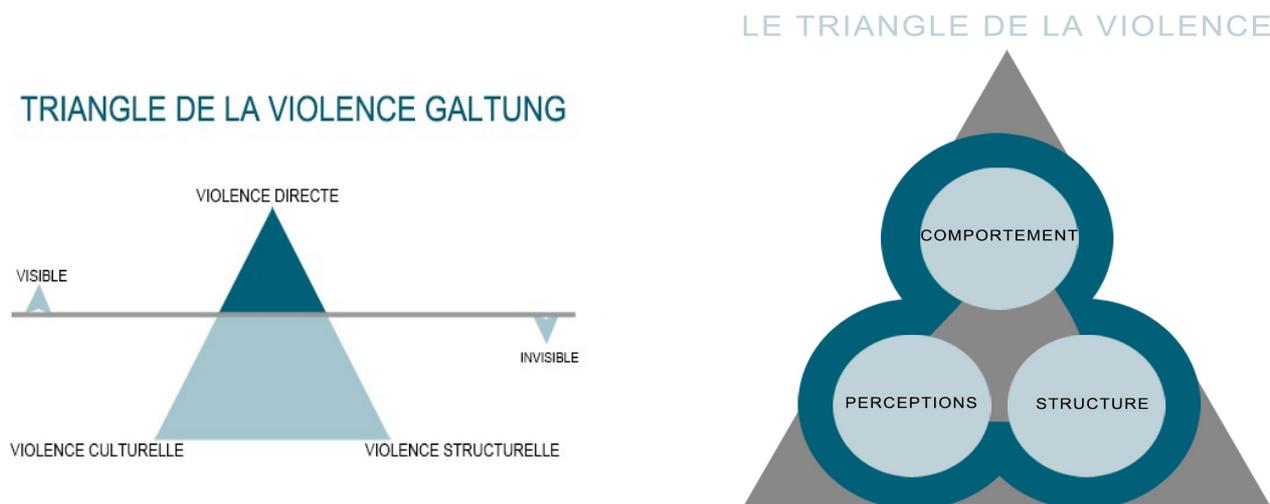
Le triangle du conflit	20
Les dynamiques du conflit	25
Les accélérateurs	28
L'arbre à conflit	29
La cartographie des acteurs	31
PIN	35
Les vecteurs de la transformation	38

DES OUTILS D'ANALYSE VERS L'ACTION

Les piliers de l'injustice	43
L'escalier vers la négociation	45
C.I.E.L. Conflits inter-communautaires à l'échelle locale	48
Les 7 marches pour sortir du cycle de la vengeance	52

LE TRIANGLE DU CONFLIT

Les conflits sont des processus complexes, pourtant ils ont en commun des éléments du processus et de leur structure. C'est ce qui est analysé sous la forme de triangles.



Dans un conflit, chaque type de violence réclame une réponse différente :

La violence directe exige un changement de comportement dans le conflit.

La violence structurelle requiert la suppression des injustices structurelles.

La violence culturelle demande un changement de perceptions.

Ces éléments, et les relations qui les lient, ont été conceptualisés dans le **triangle de conflit** : s'ils peuvent être analysés indépendamment, ils sont tous influencés les uns par les autres et inter-dépendants les uns des autres. Il s'agit des comportements, des structures et des perceptions.

COMPORTEMENTS Le champ des *comportements* s'étend de la coopération à la coercition, dans des actes conciliants ou hostiles. Menaces, coercition et destructions caractérisent les comportements violents dans le conflit. À l'opposé, des comportements coopératifs dans le conflit se traduisent par exemple par la reconnaissance des droits de l'opposant, la reconnaissance de son existence (ex. la reconnaissance par l'État israélien de l'OLP), la reconnaissance des droits des individus de vivre en paix et en sécurité, la reconnaissance de sa propre culpabilité (ex. la Commission Vérité et Réconciliation d'Afrique du Sud), la mise en place de projets de coopération économique, des initiatives pour instaurer des relations de confiance, de négociations de bonne foi, etc.

Les comportements hostiles vont de la violence directe (guerre totale, bombardements aériens, terrorisme, torture) à des formes de violence moins directe (dénier d'accès aux soins médicaux, à la nourriture, à l'eau).

PERCEPTIONS Elles concernent les perceptions que nous avons, de nous-mêmes et des autres, réelles ou imaginaires. Elles peuvent être positives ou négatives mais dans le contexte d'un conflit violent, les parties au conflit ont tendance à créer des stéréotypes dépréciatifs : la construction de l'ennemi, l'ostracisme et l'exclusion sociale peuvent culminer dans la déshumanisation de l'ennemi. L'ancien Premier Ministre sud-africain P.W. Botha en offre un exemple lorsqu'il utilisait le terme '*swart gevaar*' (« danger noir ») afin de semer la peur au sein de la population blanche, pendant l'Apartheid.

STRUCTURES Les *structures* renvoient aux mécanismes et aux institutions politiques, économiques et sociales qui déterminent la distribution des ressources et la satisfaction des besoins fondamentaux, deux processus propres à garantir la sécurité physique, économique, écologique, sociétale et militaire. Une loi discriminatoire ou une situation d'insécurité non reconnue sont des exemples de structures qui ne répondent pas aux besoins de base des individus.

La violence structurelle peut se traduire par le fait de priver certaines communautés ou groupes de représentation politique (en Bolivie, la sous-représentation de certaines minorités avant l'élection de Evo Morales) ; des formes de discrimination institutionnalisées (les femmes exclues des droits de succession) ; des pratiques d'accaparement de terre qui conduisent à des déplacements et à des menaces sur la sécurité alimentaire pour les populations locales (acquisitions foncières au Sud Soudan).

Exemple de culture et de structure violentes au Guatemala

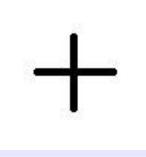
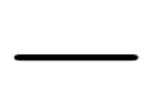
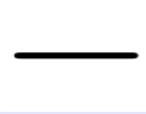
Un accord de cessez-le-feu a été signé en 1996 au Guatemala, mettant fin à la guerre civile qui durait depuis plus de 30 ans. La société guatémaltèque compte une population indigène Maya qui représente 54 % de la population totale, cantonnée en bas de la hiérarchie sociale, à force d'être exploitée et discriminée. A cela s'ajoute une culture très machiste qui glorifie la violence comme un moyen pour les jeunes hommes d'accéder au statut d'adulte.

Un accord de cessez-le-feu, on le comprend, n'impacte pas les éléments structurels et culturels du conflit. Ces deux réalités sociales énoncées – l'ostracisme des Maya et la valorisation de la violence – continueront de causer de la violence directe tant qu'elles existeront. C'est donc d'une transformation sociétale dont a besoin le pays pour sortir de la violence.

Les événements confirment cette analyse puisqu'en 2002, la violence a redémarré, marquant l'ouverture de la période la plus violente du pays depuis la fin de la guerre civile. Le PNUD a constaté que le conflit avait changé de nature : en s'éloignant de l'oppression politique, le conflit s'ancre dans une violence nourrie par des problèmes structurels, tels que le manque d'opportunités économiques et sociales pour de larges pans de la population (*Transcend Manual, 2000*).

Encadré Théorie n°2

Perceptions fausses, positives ou négatives

De qui ?	Perception	
De soi		<p>Perception fausse positive de soi-même.</p> <p>Une partie au conflit pense avoir tendu la main vers l'autre partie mais continue de torturer ses prisonniers et de refuser à la population du camp adverse un accès à l'eau et à la nourriture.</p> <p>En d'autres termes, elle n'est pas prête à reconnaître ses actes et leur portée ou n'a pas conscience de sa responsabilité dans le maintien voire l'aggravation du conflit.</p>
De l'autre		<p>Perception fausse positive de l'autre (l'ennemi).</p> <p>Le retour triomphal de Chamberlain en Grande Bretagne, expliquant qu'il a signé une déclaration de paix avec Hitler, et pensant avoir ainsi épargné une guerre à l'Europe.</p>
De l'autre		<p>Perception fausse négative de l'autre (l'ennemi).</p> <p>« Les Palestiniens ne cherchent qu'une seule chose, nous tuer ; ils ne veulent pas négocier ; ils ne veulent pas la paix » ou « Israël ne veut pas faire la paix avec nous. Ils ne sont prêts à aucune concession sur les territoires occupés » (avant les accords d'Oslo).</p> <p>Ce sont deux fausses perceptions de la volonté des deux parties à faire des sacrifices pour la paix.</p> <p>Une autre fausse perception consiste à prêter à l'ensemble d'une population les positions d'une partie : « Les Serbes sont... ».</p>
De soi		<p>Perception fausse négative de soi-même.</p> <p>« Nous sommes la partie la plus faible du conflit ; nous n'avons pas la capacité de l'influencer pour en réduire le niveau de violence ».</p>

Le **triangle du conflit** repose sur le postulat que chaque conflit est composé de trois éléments : le **comportement** des acteurs du conflit ; les mécanismes et les institutions qui structurent leurs relations (*structure*) ; les représentations qu'ils portent (*perceptions*).

Dès lors, pour mettre fin à la violence directe, il faut modifier les comportements conflictuels ; pour éliminer la violence structurelle il faut supprimer les injustices structurelles et pour que disparaisse la violence culturelle, il faut agir sur les perceptions.

Et pris dans son ensemble, le conflit violent est le résultat de l'interaction entre les trois éléments du triangle des conflits :

certaines **perceptions**, en se combinant, peuvent générer des **comportements** hostiles (attaques violentes, menaces, coercition économique, discrimination) ;

certaines **structures** qui existent ou sont créées, peuvent rendre possibles ou favoriser des **perceptions** et des **comportements** hostiles.

En se formant et en se développant, le conflit peut s'aggraver, s'approfondir, attirer d'autres acteurs, et provoquer des conflits secondaires soit avec les acteurs principaux du conflit, soit des parties extérieures (*outsiders*) qui y seraient embarquées contre leur volonté.

Encadré Théorie n°3 Hypothèses théoriques du triangle de la violence de Galtung

Cet outil est inspiré par la réflexion de Johan Galtung. A la fin des années 1960, Galtung a proposé que le conflit soit vu comme un triangle de violence. Il assimilait la violence à un déni des besoins humains fondamentaux, abaissant le niveau réel de satisfaction en-dessous de l'acceptable.

Comme nous l'avons vu, Galtung distingue 3 types de violence : la violence directe (comportements), la violence structurelle (structures) et la violence culturelle (perceptions).

Le conflit est conçu comme un processus dynamique dans lequel ces trois éléments évoluent et s'influencent mutuellement. Ainsi, la violence peut commencer à n'importe quel angle du triangle et se transmettre facilement aux autres. Selon Galtung, pour sortir du triangle vicieux de la violence, il faut chercher à agir sur les trois angles en mêmes temps, sans présumer qu'un changement de fond à l'un des angles entraînerait des changements aux autres.

En filigrane, on comprend que ce modèle pose que la formation des conflits tient à un besoin de changement social. Une approche constructive du conflit conduit au processus de transformation sociale dans lequel les individus et les groupes marginalisés défendent leurs intérêts, et en remettant en cause les normes et les structures du pouvoir en vigueur, peuvent améliorer leur condition.

La distinction entre les trois types de violence s'établit dans une dimension temporelle dans laquelle la violence directe est vue comme un événement (la manifestation visuelle de la violence), la violence structurelle comme un processus avec des pics et des creux, et la violence culturelle comme un invariant ou une permanence.

Pour traiter chaque type de violence, il a distingué **trois types d'actions de paix** : le **maintien de**

la paix (répondant à la violence directe, *peace-keeping*), la **construction de la paix** (violence structurelle, *peace-building*) et **l'instauration de la paix** (violence culturelle, *peace-making*). Le maintien de la paix permet de changer les comportements conflictuels, la construction de la paix agit sur les contradictions et les injustices structurelles, et l'instauration de la paix cherche à modifier les perceptions.

A l'origine, Galtung distingue dans son triangle les perceptions, les comportements et les contradictions (*triangle ABC Attitudes, Behaviours, Contradictions*). Nous avons choisi de remplacer les *contradictions* par la structure : pour Galtung les *contradictions* renvoient aux objectifs, incompatibles, que cherchent à atteindre les acteurs du conflit et qui les conduisent à recourir à la violence. En choisissant *structures* nous optons pour rendre compte plus largement des mécanismes et des institutions qui sous-tendent ces relations.

Pour aller plus loin...

Galtung, J. (2004) Violence, War and Their Impact. On Visible and Invisible Effects of Violence. Transcend: Peace and Development Network.

<http://them.polylog.org/5/fgj-en.htm>

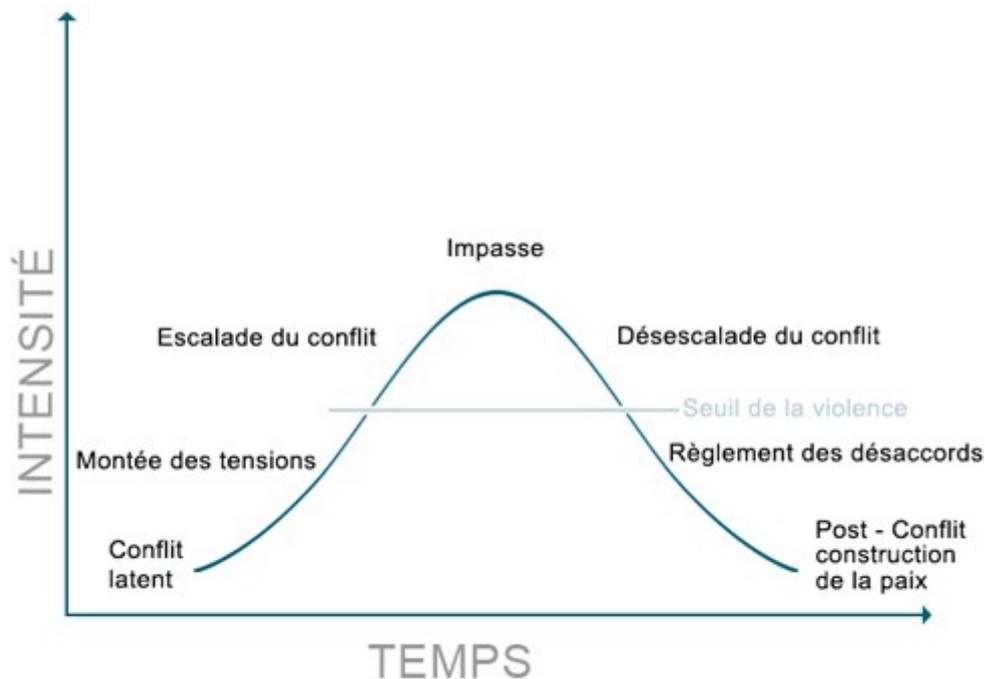
Galtung, J. (1990) Cultural Violence. Journal of Peace Research 27(3): 291-305

<http://www.okan.edu.tr/UserFiles/File/galtung.pdf>

Résumé : L'enquête menée dans cet article vise à contribuer à une compréhension meilleure et plus profonde de la violence, de la guerre et de ses effets - visibles et invisibles. Finalement, cela devrait aider à préparer le terrain pour un processus de paix durable. La violence, qui peut être différenciée entre violence directe (son aspect visible) et violence structurelle et culturelle (ses aspects invisibles), forme les trois angles d'un « triangle de violence. » Après avoir discuté du rôle de la réciprocité et de la vengeance, ainsi que de l'intention et de l'irréversibilité lorsqu'il s'agit de traumatisme et de culpabilité, les aspects centraux de violence sont thématés avec l'aide d'un tableau. Ce tableau expose les effets matériels et visibles de la violence, à l'opposé des effets non-matériels et invisibles, avec l'aide des six dimensions suivantes : la nature, les êtres humains, la société, le monde, le temps et la culture. En conclusion, une conception alternative de la violence se dessine, en référence à des idées différentes de conflit, de la violence et de la paix. Il est suggéré que cette conception sera en mesure d'indiquer les moyens de surmonter la violence et d'engendrer une culture de la paix.

LES DYNAMIQUES DU CONFLIT

Les conflits ont un cycle de vie qui reflète un processus. Analyser les étapes du conflit permet de représenter graphiquement les dynamiques du conflit dans un schéma chronologique et d'évaluer l'intensité du conflit à chaque étape. Les conflits ne suivent pas une évolution linéaire : ils ne connaissent pas une progression dans une seule direction – l'augmentation de la violence ou au contraire son recul. Identifier les différentes dynamiques d'un conflit, successivement, dans un sens et dans l'autre, en fonction des différentes étapes de celui-ci permet de mieux apprécier les stratégies et tactiques à utiliser afin de pouvoir transformer un conflit à un stade ou à un autre.



Schématisme inspiré de « **Constructive curve of Louis Kriesberg** »

<http://www.beyondintractability.org/essay/conflict-stages>

Encadré Théorie n°4 La théorie de Kriesberg sur la dynamique des conflits

La théorisation des cycles du conflit repose sur la théorie du conflit de Louis Kriesberg. Sa théorie globale est fondée sur l'idée que les conflits peuvent être soit destructeurs soit constructifs, selon les éléments internes et externes qui influent sur leur nature.

Les conflits destructeurs se produisent lorsque les moyens utilisés dans un conflit sont dangereux et nuisibles. Selon cet auteur, ces conflits ont tendance à se perpétuer lorsque les

intérêts de l'autre partie sont négligés. **Les conflits constructifs** ont tendance à utiliser les moyens de la persuasion et de l'incitation positive plutôt que les approches unilatérales.

Kriesberg fait valoir que les conflits représentent une combinaison complexe de ces deux éléments constructifs et destructeurs tout au long de leur évolution. En raison de la nature complexe des conflits, il a plaidé pour une approche synthétique de la transformation par le conflit dans laquelle les différents éléments du conflit doivent être compris et traités.

Kriesberg décrit les conflits comme passant par les étapes de l'émergence du conflit, d'escalade et de désescalade (*escalation - de-escalation*), et enfin l'étape de la sortie du conflit. Le passage d'un conflit par ces étapes dépend de sa nature spécifique et de comment il est impacté par des éléments internes et externes. Il identifie les caractéristiques importantes dans la spécificité d'un conflit, notamment la nature des enjeux qui font conflit, les particularités des parties au conflit et de leurs relations, et les structures au sein desquelles le conflit a lieu.

Cependant, certains ont critiqué la courbe de conflit développée par Kriesberg. Michael Lund avance que bien que la courbe est un instrument théorique solide, il ne reflète pas fidèlement la réalité. S'appuyant sur l'analyse que les conflits naissent d'une multitude de problématiques et non d'une seule, Lund ajoute que chacune de ces problématiques peut apparaître à n'importe quel autre point de la courbe, simultanément à d'autres. Il plaide fortement en faveur d'une approche non-linéaire des conflits, faisant valoir que les conflits fluctuent entre les différentes phases. Lund conteste la forme de cloche, en courbe douce, comme étant simpliste et caractéristique d'un idéal-type de l'histoire. Il reconnaît cependant que le modèle présente un intérêt dans le sens où il « nous permet de faire certaines distinctions utiles » pour les interventions dans le conflit.

Alors que Kriesberg ne met pas tellement l'accent sur le caractère fluctuant des problèmes qui font conflit et qui existent simultanément à différents stades, il reconnaît cependant que les conflits sont constamment soumis au changement. Il fait valoir que les conflits peuvent passer par des spirales d'escalade et de désescalade, de sorte que ce qui semble être la fin d'un conflit peut simplement être ce qu'il appelle « une période d'accalmie dans le cycle ». Dans n'importe quel conflit, la nature de chaque étape est influencée par les éléments internes et externes, par anticipation de l'étape suivante et par réaction aux étapes précédentes.

Kriesberg soutient qu'il n'y a pas de formule unique pour résoudre les conflits. Pour réussir, il incite les praticiens à analyser les conflits avec soin, en étant sensible aux différentes étapes et aux éléments en jeu dans un conflit donné. Ils doivent prendre en compte les questions morales impliquées, dans lesquelles les valeurs guident les tentatives d'atténuation du conflit. Par conséquent, il suggère que chacun, à tous les niveaux de la société, peut et doit contribuer à atténuer les conflits destructeurs, afin d'aller vers le changement social.

Les limites de l'outil

L'analyse des étapes du conflit permet d'observer l'augmentation ou la diminution de l'intensité du conflit ou de la violence dans le conflit. La représentation d'une courbe qui monte puis qui redescend reflète l'une des nombreuses dynamiques d'un conflit à un moment donné.

Il est pourtant important de se souvenir que les conflits ne fonctionnent pas selon un processus linéaire :

- L'intensité d'un conflit à l'intérieur d'un même pays peut varier selon la région ;
- Les conflits se développent à des rythmes différents et atteignent des stades différents ;
- La direction dans laquelle ils se développent n'est pas forcément toujours la même.

Les conflits ne progressent pas nécessairement dans une seule et même direction. Avant de parvenir à sa résolution, il y a souvent une succession de récurrences de la violence et d'opportunités manquées de négociation de paix.

Parmi ces dynamiques - escalade, désescalade et rechute dans la violence - il y a des opportunités de paix. Mais ce n'est qu'avec le recul que l'on peut déterminer l'intensité d'un conflit à un moment donné : ce que nous appellerons finalement "la crise" ne peut être identifiée en tant que telle *qu'a posteriori*.

Exemple Zimbabwe 2008

La situation au Zimbabwe en 2008 est aujourd'hui connue comme la pire crise depuis l'instauration d'un système de gouvernance démocratique en 1980. On oublie souvent que pendant les années 80, un massacre a eu lieu dans le sud du pays qui a engendré la mort de milliers de personnes. L'intensité de la violence politique en 2008 ne contraste donc pas avec la situation d'il y a 20 ans.

Un schéma du conflit au Zimbabwe montrerait qu'il y a plusieurs pics de violence : la violence durant la guerre d'indépendance entre 1964 et 1980, le massacre de Gukurahundi en 1987, et la violence politique de 2008. La violence a connu une accalmie mais elle s'intensifie de nouveau à l'approche des élections prévues pour juillet 2013.

Aller plus loin...

Michael Lund, PREVENTING VIOLENT CONFLICTS, A Strategy for Preventive Diplomacy
<http://bookstore.usip.org/books/BookDetail.aspx?productID=51314>

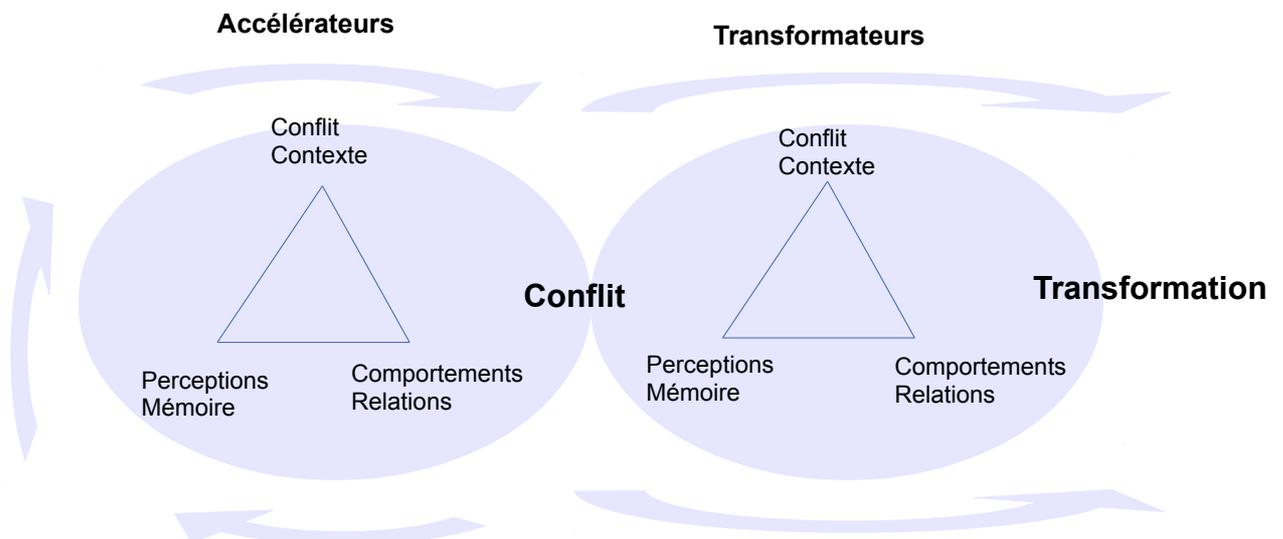
LES ACCÉLÉRATEURS DE CONFLIT (TRIGGERS)

Le concept d'« accélérateur » de conflit est à comprendre dans une vision du conflit comme un facteur de transformation. Dans le conflit, les relations, les positions et les rôles des individus et des groupes sont transformés, et ils sont différents à l'issue du conflit qu'ils n'étaient avant. Ces transformations sont de deux ordres : celui de la destruction (la perte, la disparition, la souffrance) et celui de la transformation constructive (l'expression des besoins vitaux, les revendications, le rééquilibrage des relations, le respect de droits...).

Ces deux tendances dans les dynamiques des conflits tiennent à la fois à la structure du conflit (ses acteurs, leur comportement, leurs perceptions et les sujets du conflit...) autant qu'à son contexte (les relations, la mémoire, les phénomènes globaux qui exercent des pressions...). Ainsi tous les facteurs agissant sur le conflit, qu'ils soient propres au conflit ou extérieur et ayant un impact sur lui, peuvent agir soit dans le sens de la destruction soit dans celui de la construction. On appelle « accélérateurs de conflit » ceux qui contribuent aux destructions et « transformateurs de conflits » ceux qui ouvrent des perspectives de transformations constructives du conflit.

Conflit destructeur

Conflit transformateur

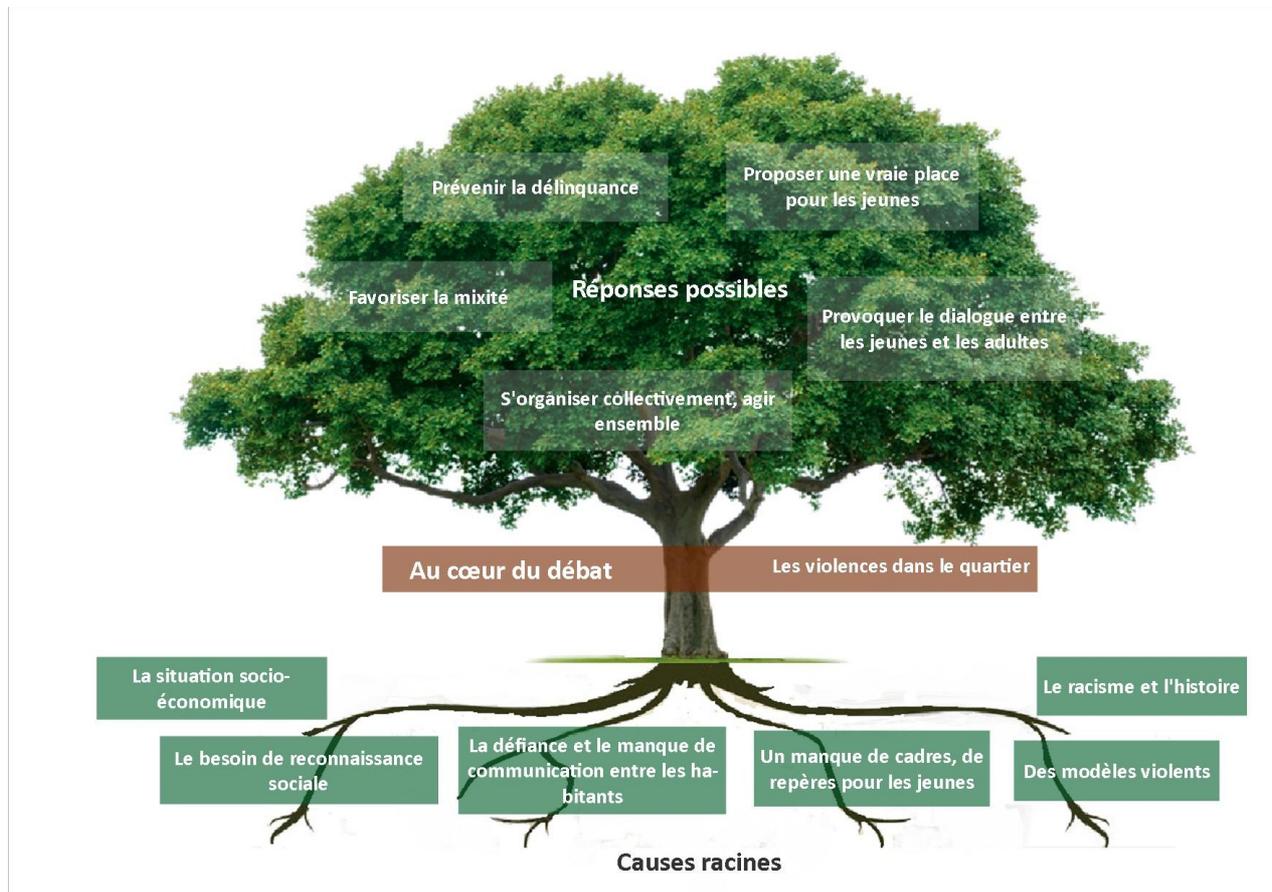


L'ARBRE À CONFLIT

Quand on parle de conflit, on se réfère à la notion de *causes profondes*, comme le montre le schéma ci-dessous. Pourtant, une connaissance approfondie de cette notion fait souvent défaut et certaines questions sur le fondement même de ce concept demeurent :

- Qui a décidé que ces causes étaient à l'origine du conflit ?
- Comment déterminer quelles causes sont à l'origine d'un conflit, dès lors qu'elles ne sont pas explicites ni visibles ?

Même si le concept de causes profondes est difficile à définir, il est essentiel de bien comprendre ce à quoi l'on fait généralement référence quand on l'utilise, car dans le cadre de processus de transformation, ce sont ces causes qui devront être traitées pour parvenir à mettre en place des changements durables au sein de la société.



L'exemple d'analyse des causes profondes, du problème au cœur du conflit et des conséquences qu'il induit, présenté ci-dessous, a été développé dans le cadre de violences urbaines dans un quartier de Grenoble.

Les *causes profondes* d'un conflit renvoient aux incompatibilités sous-jacentes et fondamentales du conflit. Ces incompatibilités peuvent être influencées par des facteurs structurels (ex : l'exode rural), des facteurs politiques (ex : le néo-patrimonialisme), des facteurs économiques (ex : la mondialisation des échanges), des facteurs sociaux (ex : les lois discriminatoires), ou des facteurs culturels (ex : l'héritage historique).

S'ils ne sont pas pris en compte de façon sérieuse, ces facteurs peuvent inciter à la violence et à des comportements destructeurs. Par exemple, il n'est pas rare que des dirigeants politiques instrumentalisent l'Histoire pour renforcer leur légitimité et leur pouvoir. Ce faisant, ils peuvent ranimer de vieilles peurs et diviser la population, posant ainsi des bases à un conflit naissant.

Une fois le sens et la nature des causes profondes comprises, on ne peut éviter de s'interroger sur les moyens dont nous disposons pour agir sur elles.

Il est bien sûr essentiel de comprendre et d'analyser les symptômes d'un conflit (tels que la violence directe ou la défaillance des institutions), mais il faut également se concentrer sur les facteurs sous-jacents (aussi nommés *causes profondes*) qui nourrissent les tensions et peuvent être à l'origine d'une nouvelle flambée de violence. Ceci étant dit, nous ne devons pas perdre de vue que l'identification des causes profondes relève d'un travail au niveau analytique, davantage qu'au niveau pratique. Il reste très difficile de concevoir des approches spécifiquement destinées à réparer les dommages de l'héritage colonial ou les tensions sociales nées de relations historiques conflictuelles entre groupes. Pourtant nous restons convaincus que l'énonciation de ces causes est utile, la reconnaissance de leur existence est nécessaire pour les victimes de tels conflits notamment.

Pourtant, si les causes à l'origine d'un conflit peuvent être profondément enracinées, les causes *immédiates* sont souvent plus à la portée des spécialistes de la *transformation par le conflit*. Les causes immédiates, déclencheurs (*triggers*), sont par exemple les facteurs au cœur de la dégradation politique et économique, comme une faible gouvernance, une distribution inégale des richesses et un pouvoir prédateur.

Les causes *immédiates* peuvent être perçues comme les facteurs les plus faciles à contrôler, qui ont participé au récent resurgissement des tensions sociales ou à alimenter la haine dans une société, conduisant ainsi à l'expression violente.

Résumé

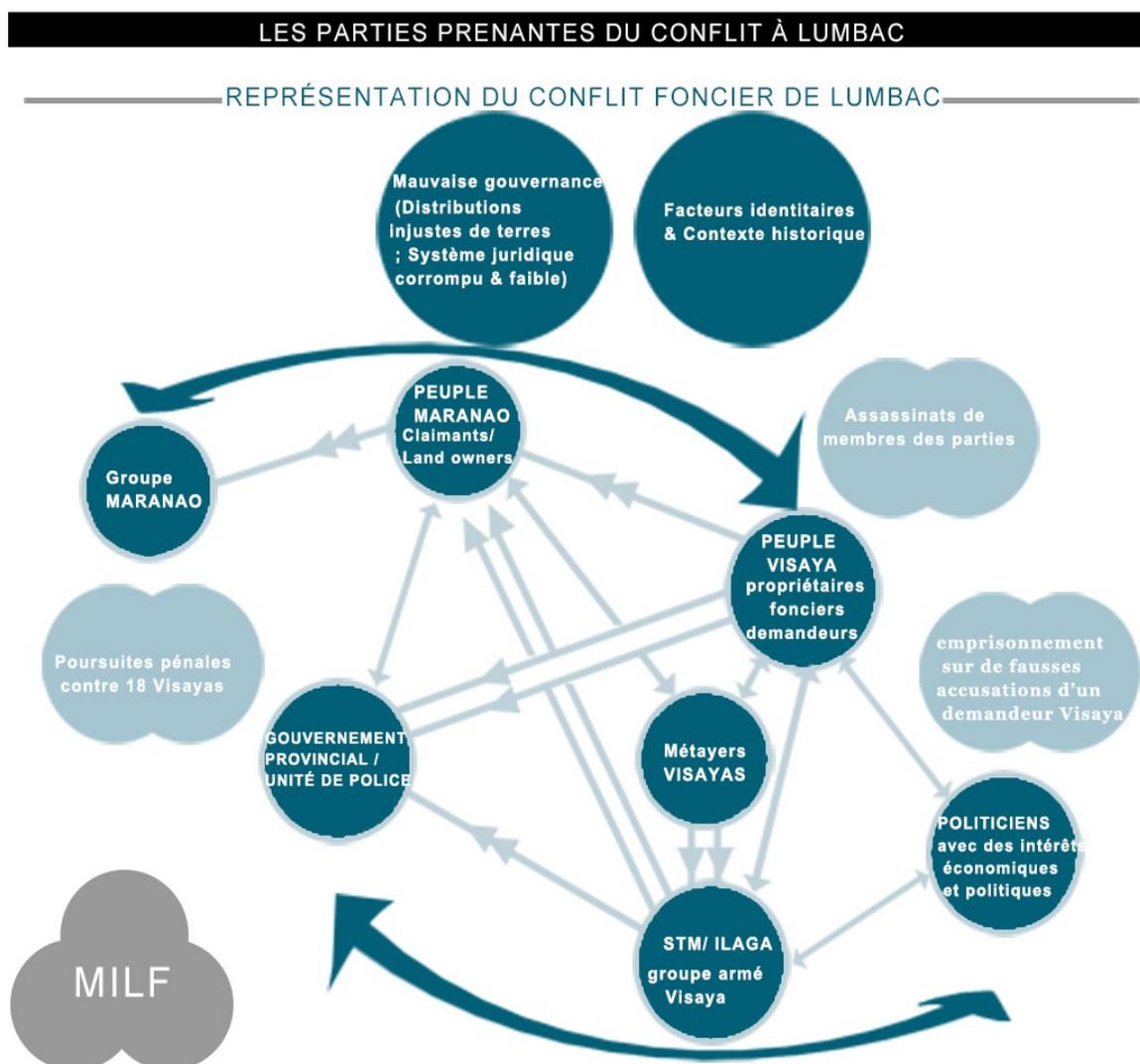
Nous avons expliqué que *la transformation par le conflit* consiste à analyser et à agir sur les questions à l'origine du déclenchement du conflit – les *causes profondes* – et contribuant à l'escalade et à la désescalade de celui-ci.

Nous encourageons une approche *transformative* : elle consiste à rechercher l'élimination de tous les types de violence dans les cycles du conflit. C'est bien la violence qu'on cherche à supprimer et non le conflit, puisque nous percevons le conflit comme l'expression d'une injustice ressentie : il est souhaitable que cette injustice soit exprimée, sans violence, pour la corriger. C'est en cela que nous considérons que le conflit est un phénomène normal (et nécessaire) de la vie en société. Au contraire, la violence est préjudiciable aux institutions sociales et aux individus, c'est pourquoi elle doit être évitée et éliminée. Il s'agit de transformer les relations et les structures à l'origine des causes du conflit.

LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DU CONFLIT / CARTOGRAPHIER

LE CONFLIT

La cartographie du conflit est une technique visuelle permettant de représenter les parties au conflit à la fois dans leur relation à l'enjeu du conflit et aux autres acteurs impliqués dans le conflit. Représenter les acteurs et les relations qui les lient présente l'intérêt de proposer une vision d'ensemble du conflit et de ses dynamiques.



Dans ce travail de recensement et d'analyse, il s'agit de visualiser :

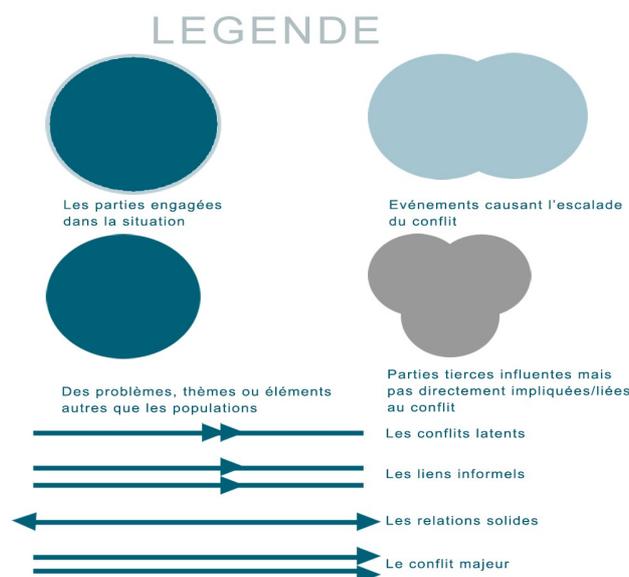
- une multitude d'acteurs

En allant au-delà des parties directement impliquées dans le conflit, parfois appelées parties primaires, on distingue les acteurs secondaires, engagés indirectement dans le conflit. Les tiers désignent les parties qui ne sont pas directement impliquées dans le conflit mais qui ont un intérêt dans la négociation d'une résolution ou d'une solution pacifique. Enfin, cette diversité des acteurs vient parfois aussi de l'inégalité entre les acteurs: ils peuvent être des individus, des collectifs, des organisations ou encore des États, voire des coalitions d'États.

Être conscient de la variété de groupes au sein d'un même conflit est la pré-condition d'une bonne analyse. On réalise souvent que la structure du conflit est plus complexe, comprenant plus de groupes et d'intérêts qu'attendu. Les généralisations et les simplifications excessives dans l'analyse peuvent constituer un obstacle majeur à l'identification d'opportunités de construction de paix.

- la complexité de leurs relations

Cette technique aide également à visualiser la complexité de leurs relations (alliance ; partage de position dans le conflit sans forcément d'alliance ; concurrence ; hostilité ; violence directe ; domination ; neutralité), la diversité des objectifs, des motivations et des enjeux.



Pour conduire ces analyses utilement, il est nécessaire de questionner les désignations d'acteurs qui ont cours, pour s'assurer d'éviter les généralisations, les simplifications excessives et les idées reçues sur le conflit. Par exemple quand on se réfère à une identité collective, un « nous » : est-on sûr qu'il existe ? Qui regroupe-t-il ? Cette exigence concerne aussi la capacité à dépasser les catégories en vigueur. Et ainsi on se dote que quelques concepts communs. Celui de **groupe stratégique** retient notre attention.

Il reste que cet outil peut produire une carte relativement illisible si, justement, on veut l'utiliser pour présenter toute la complexité d'un conflit. Soit la cartographie cible un aspect bien précis du conflit et alors le niveau de détails restera compréhensible. Soit l'outil est utilisé pour le processus d'élaboration qu'il constitue : l'analyse complexe qui conduira à identifier un enjeu-clé, par exemple, et peut ouvrir vers une proposition de sortie du conflit ; ou bien le partage de l'analyse du conflit entre parties adverses dans un dialogue. Dans ces deux cas, le rendu final de la cartographie obtenue importe moins que les informations obtenues au cours de sa réalisation.

Groupes stratégiques :

Nous proposons par cette expression de désigner les individus dont les positions, les intérêts et les stratégies, dans le conflit, convergent. Dans une collectivité donnée tous les acteurs n'ont ni les mêmes intérêts, ni les mêmes représentations, selon les "problèmes", leurs intérêts et leurs représentations s'agrègent différemment, mais pas n'importe comment.

« Groupe stratégique » (Evers & Schiel, 1988) est une proposition alternative à la catégorie de "classe sociale" qui, en référence forte à l'analyse marxiste en termes de "rapports de production", peut paraître trop figée, trop mécanique, trop économique. A l'inverse, la proposition de « groupe stratégique » ne définit pas a priori une catégorie avec ses critères mais déduit les groupes pertinents pour un problème donné à partir de l'analyse des formes d'action observables en vue de l'appropriation de ressources. Il peut être défini comme des agrégats sociaux empiriques, à géométrie variable, qui défendent des intérêts communs, en particulier par le biais de l'action sociale et politique.

Aller plus loin...

Evers, H.-D. & Schiel, T. 1988, Strategische Gruppen. Vergleichende Studien zu Staat, Bürokratie und Klassenbildung in der Dritten Welt, Berlin: Reimer Verlag

La cartographie est un outil à destination de plusieurs type de personnes intervenant : des analystes, des médiateurs. Elle peut aussi être un outil pour les parties au conflit elle-mêmes, et alors c'est un outil de dialogue qui peut ouvrir la voie à une solution négociée. Ainsi par exemple, dans le cadre de conflits fonciers, les familles en litige se sont réunies pour ensemble délimiter sur une carte les parcelles disputées. Cet échange a permis dans bon nombre de cas de trouver des solutions. C'est, ici illustré, le cas de Lumbac (Philippines) où l'organisation Ecoweb a recouru à cet outil.

L'élaboration collective d'une cartographie du conflit, quand elle est possible, permet qu'émerge une analyse partagée et la construction de quelques concepts communs : groupes stratégiques ; acteurs pluriels et multi-positionnés ; identité / identification etc.

Limites de l'outil

Il reste que cet outil peut produire une carte relativement illisible, si justement, on veut l'utiliser pour présenter toute la complexité d'un conflit, et qu'on recherche une certaine exhaustivité dans l'identification des acteurs du conflit : la cartographie sert à complexifier l'analyse, à identifier des acteurs au conflits qui ne sont pas immédiatement aperçus. Sa construction consiste à un ajout progressif de nouveaux acteurs, un empilement qui rend finalement le schéma illisible.

A notre sens, cet outil est plus utile dans le **processus de l'analyse** plus que dans le rendu final. Si, au contraire, l'exercice de cartographie vise à produire un résultat final qui doit être montré, elle doit être ciblée et problématisée, pour justifier de sélectionner certains éléments, ce qui permettra un rendu lisible.

Cet outil prend aussi de l'intérêt quand il est associé à l'outil PIN.

L'OUTIL PIN

Cet outil permet d'analyser les positions, les intérêts et les besoins des acteurs du conflit (*PIN = Positions, Interest, Needs*).

L'une des caractéristiques de l'approche de la transformation de conflit consiste à faire une distinction entre les **positions**, ou demandes concrètes des parties au conflit, leurs **intérêts**, et leurs **besoins** sous-jacents. Les intérêts sont souvent plus faciles à concilier que les positions, car il existe généralement plusieurs solutions susceptibles d'y répondre.

Exemple 1

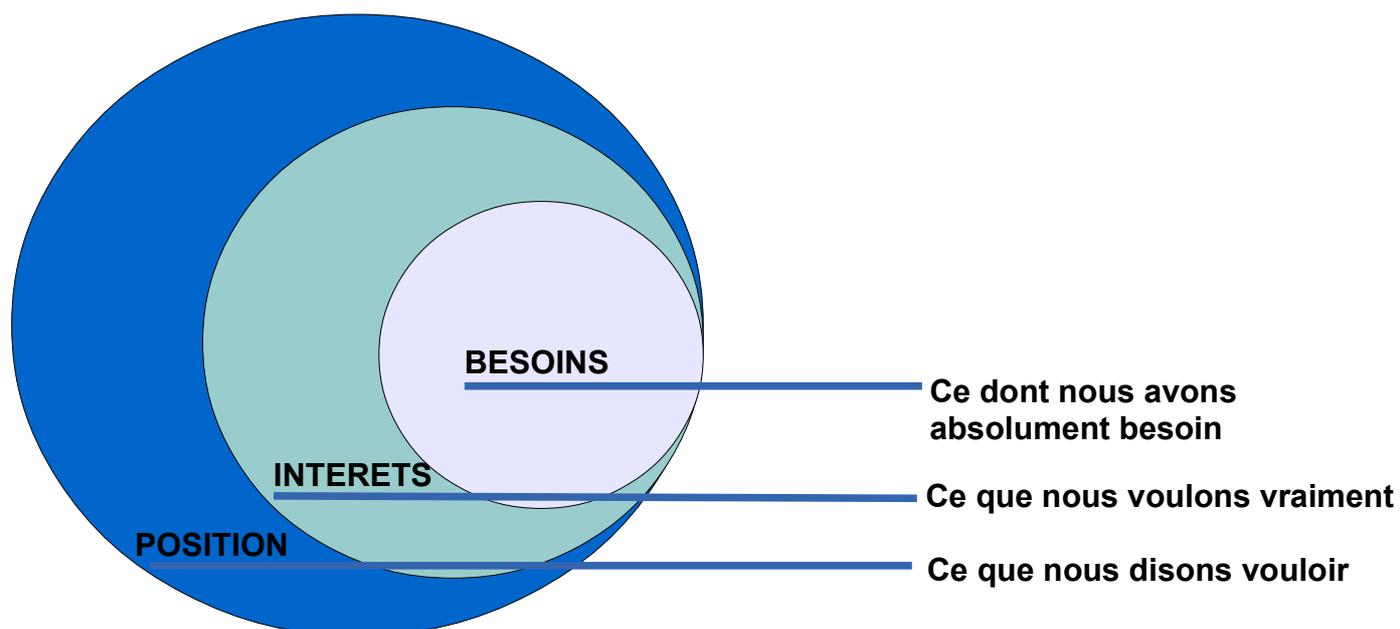
Prenons l'exemple de deux voisins qui se disputent à cause d'un arbre. Chacun des deux réclame la propriété de l'arbre arguant du fait qu'il se situe sur sa parcelle de terrain. Il n'y a pas de compromis possible car on ne peut pas scier l'arbre en deux. Mais il se trouve que pour l'un des voisins, l'intérêt de l'arbre réside dans ses fruits, tandis que l'autre voisin est intéressé par l'ombre qu'il procure. Les positions peuvent paraître inconciliables au premier abord, mais les intérêts, eux, ne le sont pas ; de nouvelles positions peuvent donc être adoptées afin de satisfaire les intérêts des deux parties.

Évidemment, la question est plus complexe si le conflit porte sur des valeurs profondément enracinées (personnelles ou religieuses), ou sur des relations humaines qui nécessitent d'être modifiées pour pouvoir résoudre le conflit. Néanmoins, le même principe s'applique, à savoir rechercher plus profondément des motivations compatibles.

Des auteurs tels que John Burton insistent sur l'existence d'intérêts communs issus de besoins humains fondamentaux – l'identité, la sécurité, la survie. Notre perception de ces besoins, et s'ils sont menacés ou non, a un impact sur les intérêts que nous poursuivons et sur les positions que nous adoptons lors d'un conflit. Les conflits inextricables sont perçus comme le résultat d'une négation de ces besoins : le conflit peut donc être résolu uniquement si l'on répond à ces besoins fondamentaux.

L'argument de ces auteurs est le suivant : alors que les intérêts des parties peuvent être assujettis à une pénurie relative, les besoins primaires ne peuvent pas l'être. Par exemple, le besoin de sécurité d'une partie est renforcé lorsque la sécurité de l'autre partie est assurée. Tant que le conflit est formulé en termes de besoins, il est possible de trouver une solution satisfaisant les besoins des deux camps.

De plus, l'outil nous aide à faire la part entre les propos tenus par chaque partie et les émotions qui se cachent derrière. À travers une telle analyse, il devient possible de comprendre les dynamiques d'une situation de conflit donnée et de préparer les conditions favorables pour que puisse avoir lieu un processus de dialogue ou de médiation entre les parties au conflit.



Encadré Théorie n°5 La théorie des besoins fondamentaux à la base de l'outil « PIN »

Le modèle de l'outil « PIN » est basé sur la théorie des besoins fondamentaux, dont les partisans affirment que, pour résoudre un conflit, il faut satisfaire les besoins frustrés et négligés par les institutions et les normes sociales. John Burton est un fervent partisan de cette théorie et l'a poussée à l'extrême en identifiant les besoins humains de base, tels l'identité, la sécurité et la survie, comme étant à la base des motivations des parties en conflit. Il fait valoir que la principale source de conflit réside dans la lutte pour satisfaire les besoins humains non-matériels.

Il a fait une distinction claire entre les besoins humains fondamentaux et les besoins matériels et physiques. Bien qu'on fasse souvent des conflits matériels (lutte salariale) ou territoriaux (comme une parcelle de terre) la principale source de conflit, Burton estime que ces luttes impliquent toujours la présence de valeurs et de besoins humains non-matériels. Pourtant, ces besoins sont souvent négligés dans les processus de résolution des conflits, toujours selon Burton, évinçant des négociations la cause profonde du conflit. Comme ces besoins ne sont pas négociables, ils doivent être pris en compte dans la résolution du conflit si l'on veut parvenir au progrès social.

L'approche positive propre à la théorie des besoins fondamentaux est que ces besoins, contrairement aux « biens » matériels ne sont pas des ressources rares et ne sont donc pas difficiles à trouver, contrairement à un territoire, du pétrole ou des minéraux. Par conséquent, une bonne compréhension de la situation peut aider à résoudre les conflits basés sur les besoins non-satisfaits. Burton affirme que les conflits devraient être définis comme un problème à résoudre plutôt que comme une situation dans laquelle les comportements doivent être contrôlés. Une fois qu'une telle méthode de résolution de problèmes est adoptée, les sociétés seront en mesure de prévoir et d'éviter les conflits destructeurs en diffusant la méthode et la philosophie des besoins fondamentaux dans tous les discours, les pratiques et les institutions concernées.

Résumé

La théorie des besoins fondamentaux est basée sur l'idée qu'il existe quelques besoins fondamentaux universels. Sur la base de ces besoins, les gens défendent certains intérêts et adoptent des positions destinées à satisfaire ces intérêts et ces besoins.

Reprenons la métaphore des voisins et de l'arbre qu'ils se disputent, et imaginons une situation dans laquelle les deux voisins auraient besoin des fruits pour nourrir leurs familles et donc pour survivre. Aucun accord satisfaisant les besoins des deux parties ne peut être trouvé. L'une des deux familles - si ce n'est les deux - devra partir ou aller s'approvisionner ailleurs. Concrètement, ce type de conflit peut s'apparenter aux accaparements de terre, où les cultivateurs sont chassés de leurs terres par des multinationales qui investissent dans la production agricoles, et plongés dans la pauvreté, voire l'errance. C'est une situation que connaissent nombre de pays africains.

Pour aller plus loin...

Burton, John (1998), « Conflict Resolution: The Human Dimension », *in* The International Journal of Peace Studies, Volume 3, No1.

http://www.gmu.edu/programs/icar/ijps/vol3_1/burton.htm

LES VECTEURS DE LA TRANSFORMATION

Pour être capable d'encourager le progrès social, il faut comprendre comment l'impulser. L'explication des vecteurs de transformation de Raimo Väyrynen permet à la fois d'identifier les différents moyens et contextes qui peuvent déclencher le changement et d'analyser les tournants décisifs (*turning points*) dans un conflit.

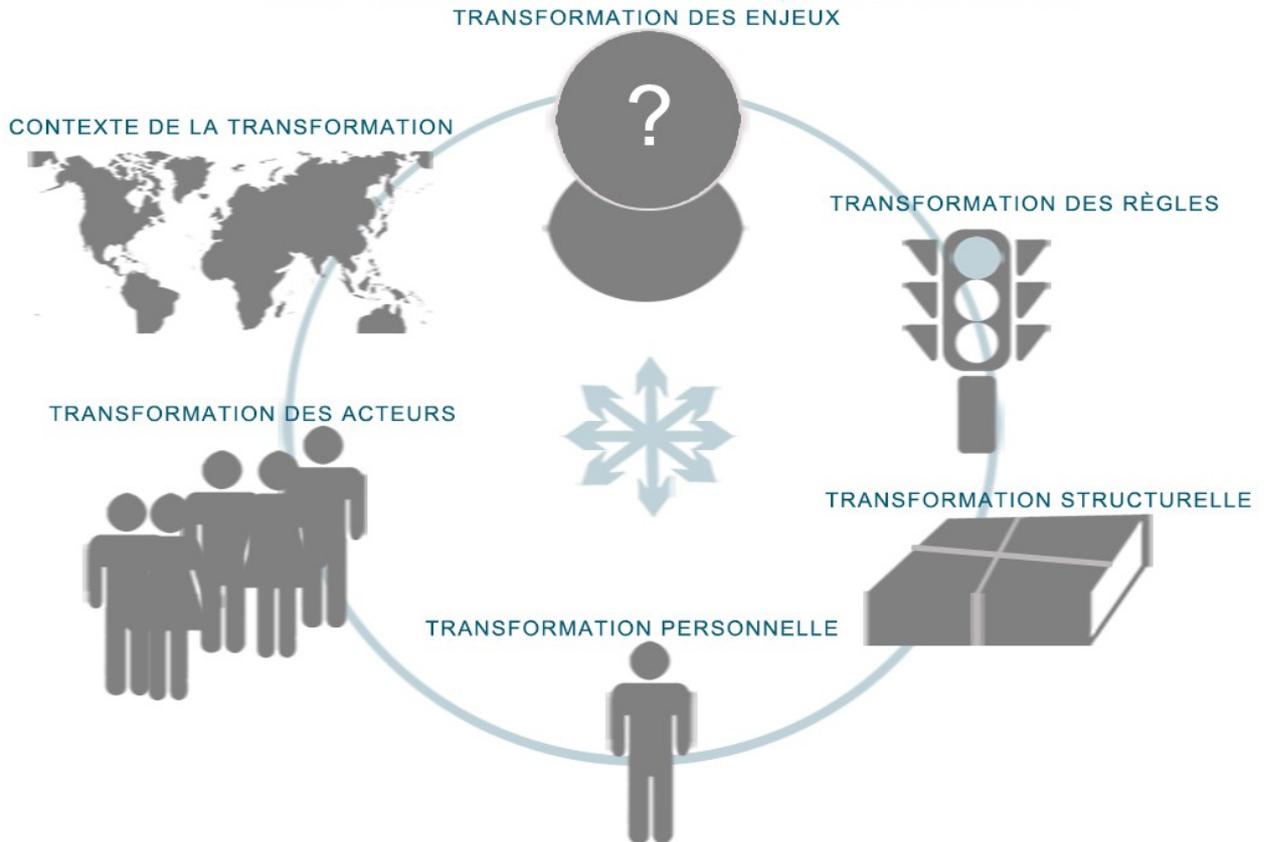
Une erreur fréquente dans notre approche du conflit est de réagir à la situation de conflit comme si elle était statique, comme si ses enjeux, ses acteurs et les intérêts ne changeaient pas. Ce faisant, nous passons à côté d'un aspect central de la réalité sociale. L'approche de la société pétrolière Shell nous en donne un exemple contemporain. Dans ses efforts de réduire les conflits dans le delta du Niger, elle a cherché à répondre aux demandes de la communauté locale, formulées dix ans auparavant. Entre-temps, de puissants mouvements armés ont surgi, tels que le MEND (de l'anglais *Movement for the Emancipation of the Niger Delta*), ce qui rend plus compliquées les perspectives de négociation.

Les vecteurs d'un changement social

Nous percevons la réalité sociale comme un tissu de relations en constante évolution, façonné par les structures sociales ; et le tissu social en évoluant influence à son tour les structures qui le constituent. Les conflits se transforment continuellement même si les efforts pour les résoudre ne sont pas toujours visibles.

En accord avec Väyrynen, nous identifions six vecteurs de changement :

Les vecteurs d'un changement social



- TRANSFORMATION PERSONNELLE >>> renvoie à des changements personnels touchant les acteurs clefs du conflit.

- TRANSFORMATION STRUCTURELLE >>> changements susceptibles de se produire au sein du système ou de la structure dans lequel le conflit a lieu, ce qui va au-delà de simples changements parmi les acteurs, les enjeux et les rôles de chacun.

- TRANSFORMATION DES ACTEURS >>> renvoie aux changements internes aux principales parties au conflit, ou à l'apparition de nouveaux acteurs.

- CONTEXTE DE LA TRANSFORMATION >>> renvoie au contexte politique, économique et international, dans lequel le conflit a lieu.

- TRANSFORMATION DES RÈGLES >>> redéfinit les règles instaurées dans les relations entre acteurs, ainsi que la démarcation des limites de leurs relations.

- TRANSFORMATION DES ENJEUX >>> modifie l'agenda politique du conflit, en modifiant par là-même ce sur quoi porte le conflit.

Transformation du contexte

Les conflits sont imbriqués dans un contexte fait de relations politiques, économiques, nationales et internationales. Un changement dans ce contexte peut bloquer ou débloquer les relations entre les parties au conflit. Pour saisir une opportunité d'intervenir dans le conflit, il faut rester vigilant sur les éventuels changements de contexte. La fin de la Guerre froide constitue, dans l'histoire récente, un fondamental changement de contexte qui a permis de redistribuer les cartes de plusieurs conflits, en terminant certains et en suscitant de nouveaux. On comprend dès lors qu'il n'est pas facile d'influencer les facteurs contextuels ; le travail de plaidoyer au niveau national ou international peut le permettre.

Transformation des acteurs

La transformation des acteurs du conflit se réfère à la fois à des changements internes concernant les principales parties au conflit et l'apparition, ou la reconnaissance de nouveaux acteurs. L'émergence de nouveaux acteurs peut transformer le conflit de trois façons :

- En faisant basculer le rapport de force d'un côté ou de l'autre.
- La reconnaissance d'acteurs considérés jusque-là comme d'illégitimes partenaires de négociation ouvre de nouveaux espaces de dialogue.
- Donner davantage de poids aux acteurs du conflit les plus susceptibles d'utiliser la violence peut amener à une situation plus paisible, en les faisant accéder à une partie de leur revendications. L'élection de Charles Taylor à la présidence du Liberia a permis de réduire la violence dans la guerre civile. Cependant, renforcer le pouvoir des seigneurs de guerre, comme c'est le cas de Taylor, peut également favoriser l'apparition de leaders révolutionnaires qui chercheront à mobiliser leur population pour poursuivre la lutte.

Exemple de transformation des acteurs : élections présidentielles à Timor Leste

La candidature de Xanana Gusmão à la présidence de Timor en 2001a eu pour effet d'apaiser la guerre civile qui avait débuté dans les années 70, sous le régime indonésien du dictateur Suharto.

Gusmão, qui s'est longtemps battu pour l'indépendance de son pays, a utilisé son influence pour assurer une restructuration pacifique du gouvernement permettant l'instauration d'une stabilité politique et d'une paix durable. Ancien leader du mouvement indépendantiste guérilla le FALINTIL (de 1981 à 1992 lorsqu'il à été capturé et emprisonné par le dictateur indonésien Suharto), Gusmão a été nommé à la tête du FRETILIN, parti politique du FALINTIL, et élu président de Timor Leste indépendant en mai 2002.

Il a menacé de renoncer à son poste le 25 juin 2006 en raison de la honte qu'il éprouvait devant la résurgence de la violence dans son pays. La détérioration venait de la décision du Premier Ministre Mari Alkatiri de licencier 600 soldats, soit presque la moitié de l'armée, en raison des plaintes qu'ils avaient déposées pour discriminations ethniques. Gusmão a joué de son influence pour exiger la démission du premier ministre Alkatiri. Ce dernier a quitté son poste le lendemain, et

Gusmão a alors nommé à la tête du gouvernement Jose Ramos-Horta, prix Nobel de la paix en 1996. Gusmão s'est présenté aux élections législatives et a été nommé premier ministre en août 2007. Malgré la pauvreté généralisée, Timor Leste connaît une stabilité politique relative, et une paix s'instaure aussi grâce aux efforts de la communauté internationale et à la présence des Casques bleus et des forces armées australiennes présents sur le terrain entre juin 2006 et décembre 2012.

Transformation des enjeux

Le conflit ne se caractérise pas seulement par un désaccord en termes d'objectifs incompatibles mais aussi sur l'enjeu-même au cœur du conflit. Les acteurs du conflit appréhendent différemment les enjeux, en fonction de leur propre logique. Pour trouver une solution durable, il est nécessaire que les acteurs changent leur perception du conflit. Bien souvent, la transformation des enjeux va de pair avec la transformation des acteurs.

Prenons l'exemple de l'élection du président sud-africain Frederik De Klerk : il a mis fin à l'apartheid non pas parce qu'il était particulièrement désireux de partager le pouvoir avec la majorité noire mais parce qu'il avait compris que c'était la seule issue au conflit. Contrairement à son prédécesseur pour qui l'idéologie raciale était le facteur déterminant dans la décision politique, De Klerk était un réaliste. Il a transformé le conflit en lui donnant un nouveau cadre – celui du pragmatisme politique – dans lequel l'apartheid n'avait plus sa place.

La transformation des enjeux modifie l'agenda politique des acteurs du conflit. Pour espérer une résolution du conflit, il faudra que les enjeux des parties au conflit finissent par converger.

Transformation des règles

Ce type de transformation redéfinit les règles que les acteurs sont censés suivre dans leurs relations mutuelles. Une transformation des règles peut modifier le comportement des acteurs et induire une nouvelle façon de gérer le conflit.

En Afrique du Sud, la légalisation des partis politiques noirs, tels que le Congrès national africain et le Congrès panafricain, a constitué un important changement dans les règles politiques. Les membres exilés de ces partis pouvaient désormais revenir au pays, se faire entendre et finalement prendre part aux négociations.

Transformation structurelle

La transformation structurelle concerne l'ensemble de la structure qui influe sur les relations entre les acteurs. Il s'agit d'un changement plus profond que ceux touchant les acteurs, les enjeux ou les règles. Il affecte directement la répartition du pouvoir entre les acteurs ou entraîne un changement qualitatif dans leurs relations, qui peut se traduire par une intensification ou un affaiblissement de leur communication et leur interdépendance, conduisant à leur intégration ou leur isolement dans l'environnement international.

Transformation personnelle

À l'origine, Väyrynen n'a identifié que cinq vecteurs de changement social. Nous en rajoutons un sixième : la transformation personnelle quand un ou plusieurs acteurs majeurs du conflit changent de convictions personnelles.

La transformation concerne autant la vie quotidienne que les changements historiques de grande ampleur. Toutes les formes de transformation sont liées les unes aux autres. Par exemple, la transformation des acteurs peut influencer sur les règles ainsi que sur les enjeux d'un conflit.

On peut enfin parler de « transformation partielle » quand des changements importants sont observés mais qui ne conduisent pas à la transformation du conflit dans son ensemble.

En Afrique du Sud, la transformation des règles, sous la forme de la légalisation des partis politiques noirs, a été une étape cruciale pour l'ouverture de négociations. Cependant, la transformation a été insuffisante pour résoudre le conflit à ce stade : les négociations ont échoué à plusieurs reprises. Au début des années 1990, la population blanche n'était pas prête à accepter le partage du pouvoir exigé par la majorité noire. De plus, les divisions internes au sein des bases sociales des principales parties au conflit (noires comme blanches) étaient telles qu'elles n'ont laissé aucune chance aux négociations entre elles. Le conflit n'a atteint une maturité propre à sa résolution que quelques années plus tard.

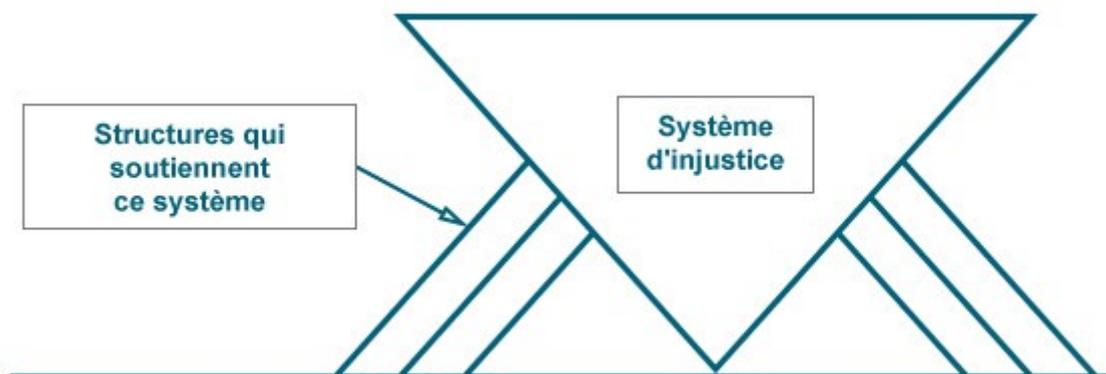
Pour aller plus loin...

Vayrynen, Raimo (1991) "To settle or to transform? Perspectives on the Resolution of National and International Conflicts" *New Directions in Conflict Theory: Conflict Resolution and Conflict Transformation*. International Social Science Council, SAGE Publications: London, Newbury Park, New Delhi <http://www.colorado.edu/conflict/transform/vayrsett.htm>

LES PILIERS

L'outil des **Piliers** permet de comprendre comment la violence structurelle se maintient, en identifiant les acteurs ou les dynamiques sur lesquels elle s'appuie. Cette analyse permet d'envisager et de conceptualiser une action sur le conflit.

Le conflit est ici analysé comme un système d'injustice : les structures sur lesquelles repose ce système d'injustice en constituent les piliers.



Cet outil peut servir à aider un groupe à analyser une situation de conflit, ou toute autre situation injuste, et à identifier les facteurs entretenant la situation. Il peut stimuler la réflexion sur les manières d'affaiblir ou de supprimer certains de ces facteurs, ou piliers, sur les étapes à mettre en œuvre pour remplacer une structure injuste par une alternative constructive, et sur les alliés potentiels dans ce travail de transformation du conflit. Cet outil peut s'avérer particulièrement utile lorsqu'un groupe hésite sur les facteurs qui maintiennent l'injustice, ou sur les premières actions à mettre en place pour régler le problème.

Étape A : Analyse de la situation

La première tâche pour le groupe consiste à identifier, ou à définir, le type d'injustice structurelle à laquelle il souhaite se confronter. Une fois identifié, il faut le notifier par écrit au sein du triangle. Par exemple, un groupe de paysans sans terre peut décider qu'il souhaite empêcher l'éviction d'autres paysans des terres détenues par de riches propriétaires terriens. L'étape suivante consiste à identifier les facteurs entretenant le problème. Ces forces sont des piliers permettant à l'injustice de perdurer. Ces facteurs peuvent être représentés graphiquement comme des piliers appuyés de chaque côté du triangle renversé. Dans l'exemple des paysans sans terre, la liste des facteurs appuyant les évictions doit inclure la passivité des paysans eux-mêmes, le silence de membres respectés de la communauté par rapport à l'injustice (comme celui des chefs religieux), l'engagement par les propriétaires terriens de groupes armés de police ou de paramilitaires, des intérêts économiques internationaux, etc...

Lorsque les piliers ont pu être identifiés, les groupes doivent examiner la manière d'affaiblir chacun d'entre eux, ou de tous les éliminer. Il peut exister plusieurs possibilités ou solutions pour gérer chacun des piliers proposés. Il peut aussi s'avérer que le groupe ne soit pas en mesure de se confronter à certains piliers. Si le groupe recherche un angle d'attaque afin de s'engager vers une

transformation du conflit, il est important qu'il se concentre sur l'un des piliers.

Étape B : Construire une alternative constructive

Il est insuffisant d'éliminer une injustice ou de s'arrêter de lutter. Si une série d'actions concrètes n'est pas mise en place pour régler les causes profondes du conflit et pour remplacer les structures injustes par des structures justes, la violence réapparaîtra. Il faut mettre en œuvre une alternative constructive. Il est important de planifier pour l'avenir. Dans cet exercice, il est possible de visualiser une échelle. Le groupe doit réfléchir à une alternative constructive, où chaque barre de l'échelle représente une véritable étape vers leur vision. Il vaut mieux être aussi pratique et concret que possible dans la réflexion sur les étapes nécessaires à la construction d'une alternative constructive. Les paysans peuvent décider que leur alternative doit être une participation politique équitable à l'avenir. Ils peuvent identifier, en tant que première étape vers cet objectif, la création de syndicats de travailleurs ruraux. Une étape suivante pourrait être la constitution de coopératives, ou une réhabilitation de la fierté par rapport à leur propre culture.

Étape C : Trouver des alliés

Dans toute stratégie, il est important d'identifier et se faire des alliés. Cette étape peut être représentée graphiquement comme une série de cercles concentriques imbriqués. En commençant par identifier les groupes ou les individus influents qui ont déjà des affinités avec les objectifs du groupe travaillant au changement. Dans l'exemple des paysans sans terre, cela peut être des groupes de femmes de la communauté. Ensuite, il s'agit de repérer les personnes ou les groupes qu'il sera aisé de faire adhérer aux objectifs du groupe (par exemple, un syndicat de travailleurs ruraux ou un groupe de femmes œuvrant pour les droits de l'Homme). Dans le cercle suivant, le groupe doit identifier les groupes ou individus dont le soutien peut s'avérer plus difficile à obtenir, mais tout de même important (comme des journalistes, ou des groupes de consommateurs, qu'il est possible de persuader de boycotter les produits fermiers afin de soutenir les demandes des paysans).

Cet outil a été largement utilisé en Amérique latine et aux Philippines pour se confronter aux dictatures. Dans les deux cas, des foules de citoyens disciplinés, désarmés, ont été capables de défier les auteurs d'abus contre les droits de l'Homme, dont les positions étaient soutenues par de puissants intérêts militaires et économiques. En utilisant des méthodes non-violentes, des groupes de la société civile ont été capables de renverser de violentes dictatures. Dans ces réussites, des analyses et des stratégies minutieuses, des alliés internationaux, ainsi que le courage d'hommes et de femmes ordinaires ont tous constitué d'importants facteurs.

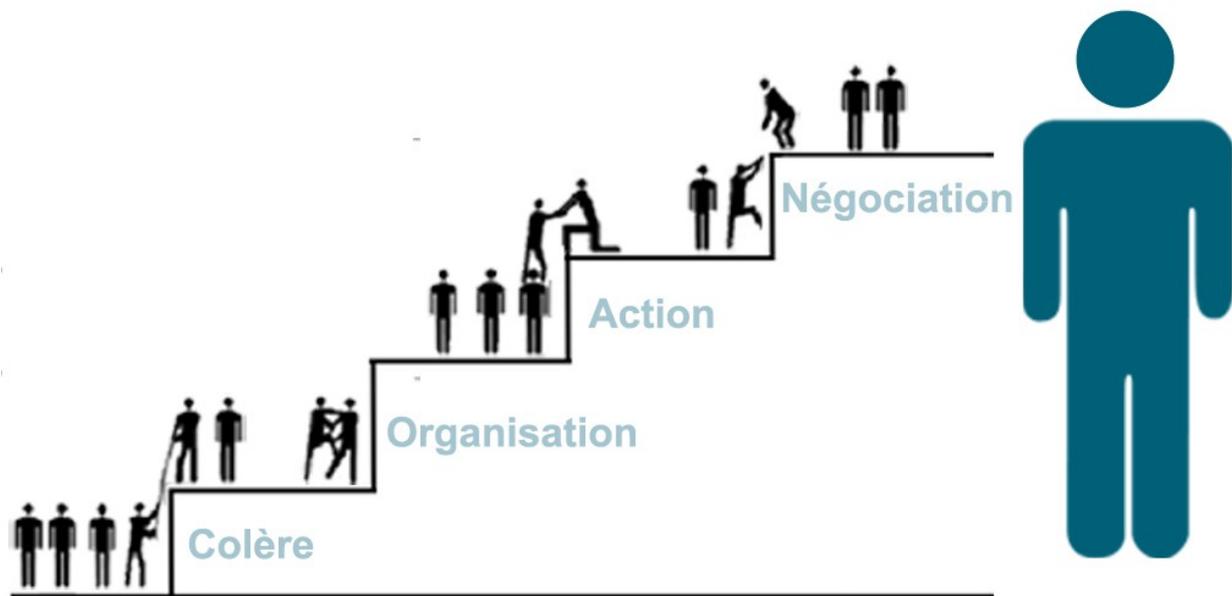
Pour aller plus loin...

Cette version de l'outil a été développée par Shelley Anderson du *International Fellowship for Reconciliation* (IFOR) pour le cours en ligne de TNU (The Network University) sur le genre et la transformation des conflits.

L'ESCALIER À 4 MARCHES

Marche-pied pour une négociation équilibrée dans les conflits (socio-économiques) asymétriques (entre grandes entreprises et populations locales)

L'ESCALIER À QUATRE MARCHES



« **L'escalier à 4 marches** » propose une alternative aux 2 impasses en réponse à un conflit : la colère aveugle et les illusions naïves.

L'escalier symbolise les 4 étapes de la transformation depuis le ressenti d'une frustration diffuse issue d'une conscience confuse de ses propres intérêts à l'expression claire de ces intérêts dans un sens où ils s'avèrent conciliables avec ceux de l'adversaire.

« L'action collective comme BATNA dans la négociation »

Il repose sur deux grands types de fondements théoriques : d'un côté la théorie de la négociation, de l'autre la sociologie de l'action collective. La première est à la base de l'élaboration du modèle puisqu'il s'est construit en réalité de haut en bas. Il s'agit en effet de chercher une juste conciliation dans une situation d'asymétrie de pouvoir importante. À quelles conditions une négociation peut-

elle aboutir à un tel résultat dans ces conditions ? La notion de *Batna* [Best alternative to Negotiated agreement ou Meilleure Alternative à un Accord Négocié] dans une définition extensive, met en avant la nécessité pour la partie la plus faible de construire une option alternative qui soit moins souhaitable à la partie adverse que l'obtention d'un accord. Il est la clé qui permet à la partie la moins dotée d'une négociation d'obtenir un accord favorable.

Dans le cas des situations conflictuelles entre entreprises et populations locales, l'enjeu est donc de trouver ce que peuvent faire les populations locales qui soit plus coûteux à l'entreprise que la satisfaction de leurs intérêts. Cette lecture sommaire nous amène sur la nécessité pour cette partie de développer une capacité d'action collective susceptible de nuire à la partie adverse. Il s'agit de mettre en place des actions qui puissent s'articuler avec le processus de négociation (avant celle-ci, menace pendant la négociation de nouvelles actions après...).

La mise en avant de cette nécessaire capacité d'action nous renvoie alors à la sociologie de l'action collective. Nous décrivons ci-dessous les trois dimensions que nous lui empruntons particulièrement. »

« ***Le partage des colères : traduire et exprimer collectivement le sentiment d'injustice***

La matière première du conflit à l'état brut que le processus va chercher à transformer est la colère individuelle. Elle est décrite tantôt comme frustration relative (*relative deprivation*) née de l'écart perçu par les individus entre les biens auxquels ils estiment avoir droit (*value expectations*) et ceux qu'ils pensent pouvoir obtenir (*value capabilities*) [Ted Gurr, *Why men rebel*, 1970], tantôt comme sentiment d'injustice dans lequel on se décrit soi-même comme victime de cette injustice [William Gamson, *Encounters with unjust authorities*, 1982].

Du point de vue cognitif et normatif, le sentiment d'injustice suppose l'existence de principes de justice relativement stables à partir desquels l'individu établit un jugement, sur la base desquels chacun est en mesure d'argumenter et d'expliquer pourquoi ce qu'il subit est une injustice véritable. La notion de colère vise à traduire ces concepts sociologiques en langage simple. Il s'agit de reconnaître que la colère est une émotion positive. On a raison d'être en colère contre une situation d'injustice.

La sociologie des mouvements sociaux met en avant le rôle des *entrepreneurs de protestation*, qui travaillent à traduire les frustrations latentes, à agréger les colères dispersées. Il faut exprimer l'injustice, et la mettre en récit en désignant des causes, des responsabilités, et des manières de la combattre.

La première marche de l'escalier, celle du *partage des colères* correspond à ces étapes du processus. »

« Le passage à l'organisation collective »

Cette étape s'appuie là aussi sur les théories classiques de l'action collective et plus particulièrement sur celles d'Anthony Oberschall lorsqu'il met en avant les conditions du passage à l'action [Oberschall, *Social conflict and social movements*, 1973].

Les conditions minimales d'une organisation collective sont les objectifs communs et la commune identification des personnes tenues pour responsables de l'injustice subie (la première marche). Mais ces conditions ne sont suffisantes que pour des formes éphémères de protestation. Pour une action collective solide et à même de se répéter dans le temps, Oberschall met en avant deux facteurs structurels : la base organisationnelle et la continuité dans la direction du mouvement.

Sur chacune des deux dimensions, il montre la nécessité de s'appuyer sur les ressources organisationnelles existantes : villages, familles, communautés. Les solidarités communautaires traditionnelles sont des ressources importantes pour structurer des organisations collectives puissantes se donnant des leaders reconnus et des buts.

Pour Oberschall, la faiblesse des capacités organisationnelles est la principale cause de surgissement de brèves, violentes poussées de révoltes sans perspective réelle, à l'instar des jacqueries décrites par l'historien Rudé dans la France d'avant la Révolution ou encore des émeutes urbaines contemporaines dans les ghettos américains ou banlieues françaises. »

« Le développement d'un répertoire d'actions »

La troisième dimension empruntée à la sociologie des mouvements sociaux de manière assez extrapolée là aussi, est celle de « répertoire d'action collective », développée par Charles Tilly. En effet, la troisième marche de l'escalier consiste pour les acteurs à s'appuyer sur la base organisationnelle mise en place pour développer un répertoire d'actions possibles. Il s'agira de s'appuyer sur la connaissance du terrain, de mobiliser une symbolique qui résonne avec la situation vécue et qui soit capable d'alimenter la mobilisation et possiblement de nourrir une communication médiatique vers l'extérieur.

La notion de répertoire d'action collective, quoiqu'éloignée de son utilisation par Tilly qui en cherchait les traces dans le temps long des mouvements sociaux européens, permet de mettre en avant la nécessaire boîte à outils de menaces qui seront ensuite possiblement agitées au cours de la négociation. La diversité et la nuisance variable des actions du répertoire ajouteront à la force des populations dans la négociation en multipliant les batna possibles à chaque moment de la négociation. »

CONFLIT INTER-COMMUNAUTAIRE À L'ÉCHELLE LOCALE (CIEL)

L'outil CIEL est conçu pour des situations de conflits inter-communautaires. Il sert à analyser le processus de progression vers l'escalade de la violence dans les localités où cohabitent des groupes qui entretiennent, de longue date, des rapports d'hostilité liés à divers facteurs qui peuvent être d'ordre économique, social ou politique. Cet outil d'analyse permet également de décrire les réponses possibles pour assurer la transformation opérationnelle et structurelle du conflit entre les groupes en cause. Cet outil constitue donc une proposition de passage de l'analyse du conflit à l'action.

D'abord quelques précisions :

- **Par transformation opérationnelle du conflit**, nous entendons la capacité à pouvoir empêcher qu'une situation critique donnée, à l'origine très localisée et n'incluant qu'un nombre restreint de protagonistes opposés en raison de motifs personnels, ne débouche sur un conflit violent embrasant les deux communautés par effet de « contagion ».
- **Par transformation structurelle**, nous entendons la capacité à pouvoir implémenter des dispositions de médiation qui impactent durablement les dispositions des acteurs locaux à privilégier l'option systématique de la paix dans leur mode de décision et d'action.



Les étapes dans la violence : d'un différend isolé à la violence généralisée

- Sous l'effet combiné des frustrations qui imprègnent le corps social, des prédispositions culturelles dominantes et de la charge de violence symbolique ressentie à la faveur d'un contexte donné, la violence généralisée peut émerger de n'importe quelle situation isolée de conflit selon les séquences indiquées dans le schéma ci-dessus.
- A partir de la séquence « verte » : Le différend désigné sur la plaquette verte est vécu par ses protagonistes à travers les perceptions dominantes au sein de leur communauté de vie et d'appartenance.
- Du vert au jaune, le processus d'imputabilité collective se met en place sous l'effet des perceptions dominantes (mémoire culture, contexte)
- La séquence « jaune » désigne l'état d'esprit qui résulte de la transformation de l'incrimination individuelle en imputation collective
- De la séquence « jaune » au « marron », est représenté le processus par lequel l'imputation collective se double de forte stigmatisation
- Du « marron » au « rouge »: cette séquence désigne le passage à la violence ;

A partir d'une étude de cas réalisé au Cameroun dans la ville de Kousseri située dans la zone sud du bassin du Lac Tchad, il est apparu des éléments symptomatiques des problématiques inhérentes aux conflits inter-communautaires :

1. L'approche psycho-sociologique a permis de mettre en évidence trois catégories de variables explicatives de l'émergence des frustrations et du risque élevé du passage de la frustration à la violence qui valident nos hypothèses :

- **La mémoire instaure une « violence symbolique »** ressentie au présent du fait de traumatismes collectivement vécus dans le passé et transmis d'une génération à l'autre. A titre d'illustration, la terreur perpétrée par le régime autoritaire du Cameroun en 1979, à l'encontre d'un village de la communauté arabe avait débouché sur la destruction dudit village. Cet événement a laissé d'importantes séquelles traumatiques dans la mémoire de cette communauté et explique en partie la hargne vindicative de ses membres lors des violences de 1992.
- **La culture valorise des modèles de comportements agressifs.** La possession d'armes légères et de petits calibres (ALPC) par les familles est par exemple chose très courante et jugée légitime. Plus particulièrement au sein de la communauté arabe. Les performances agressives sont parfois récompensées et jugées héroïques (Albert BANDURA 1973).
- **La politique :** La violence est envisagée et utilisée comme mode d'affirmation de soi, un moyen de faire front, de s'opposer, de contester du fait d'un sentiment de discrimination subie en lien avec le dysfonctionnement du système politique selon le modèle d'analyse

proposé par E. Zimmermann (1983). Les violences de 1992 pourraient par exemple être analysées comme une modalité d'affirmation mais au-delà, d'exhibition de la puissance de la communauté arabe aspirant à se hisser à la puissance politique après avoir été longtemps impuissante à accéder aux procédures institutionnelles de représentation politique.

2. Les conflits précédents laissent le corps social meurtris et déchirés. Les deux communautés en cause, en l'occurrence Kotoko et Arabes Choa, sont séparées au pire par la haine et au mieux par la suspicion alors qu'elles sont appelées à vivre ensemble dans un même espace. Pour reprendre à notre compte une image de Simmel, on y semble sur un pont reliant la rive du conflit et la rive de la paix.

3. Cette proximité imposée dans un contexte où la réconciliation est loin d'être solidement assise, génère une très forte susceptibilité dans les conflits sociaux pouvant opposer isolément des individus appartenant aux deux communautés.

4. De sorte que de l'avis général des personnes rencontrées au cours de notre enquête, la moindre altercation, ou rixe entre deux personnes, pour peu qu'elles appartiennent respectivement aux deux communautés peut, dans certains contextes, être récupérée, amplifiée et propagée dans les artères des quartiers, comme un feu de brousse par la rumeur, ameutant des combattants improvisés, de sorte que **très rapidement on peut passer à une émeute avec des suites imprévisibles** où la dimension physique de l'affrontement catalyse de fortes solidarités où l'ennemi est tout désigné.

5. Ce, selon un schéma d'ailleurs généralement établi où il apparaît que **l'une des caractéristiques majeures du passage collectif à la violence directe, c'est d'être toujours "simplificatrice"**, d'exacerber la coupure entre amis et adversaires, entre l'in-group et l'out-group par rapport auquel le groupe protestataire compare sa situation et définit sa frustration. Avec en corollaire la sommation redoutable à devoir "choisir son camp".

6. On rentre facilement dans une logique de justice expéditive, de lynchage, de pogrom, où selon René Girard (1972) "La désignation du bouc émissaire obéit à une logique spécifique : non pas une victime coupable mais une victime sacrificable. Les victimes ne sont pas choisies en raison des "crimes" qu'on leur attribue mais des "signes victimaires" qui les caractérisent. Elles sont à la fois "différentes" de l'in-group, mais présentes et visibles à ses yeux ; elles appartiennent par exemple à une minorité différenciée ». "Lorsque un groupe humain, ajoute Girard, a pris l'habitude de choisir ses victimes dans une certaine catégorie sociale, ethnique, religieuse, il tend à lui attribuer les infirmités ou les difformités qui renforceraient la polarisation victimaire si elles étaient réelles".

- **7. Par conséquent, les conflits inter-communautaires ont trois particularités fondamentales** distinctives du point de vue de leur configuration polémologique :
- **La plausibilité du passage à la violence est très incertaine.** Leur soudaineté et leurs dérapages peu prévisibles les rendent difficiles à anticiper et obligent à une vigilance de tous les instants et un travail profond en amont pour l'instauration d'une sécurité pérenne.

- **Ce sont des confrontations de nature populaire**, sans front, sans objet politique clairement défini et forces combattantes se distinguant nettement des forces non combattantes. Elles peuvent certes résulter de la fragilité locale de l'Etat. Fragilité pouvant remettre en cause sa neutralité. Sans que pour autant la capacité de l'Etat (centrale) à restaurer progressivement l'ordre public soit compromise. A la différence d'une guerre civile où l'Etat central est directement mis en cause en tant que cible, cause ou enjeu du conflit.
- **La forme de violence dont ces conflits procèdent relèvent moins de l'ordre de la violence politique organisée à visée instrumentale telle que analysée par Anthony Obershall que de la violence colérique (Philippe BRAUD) qui est décharge collective d'agressivité procédant d'une accumulation de frustrations relatives (Ted Gurr, Why men rebel, 1970).**

7 MARCHES VERS LA RÉCONCILIATION

Cet outil a été développé pour faciliter la réconciliation, en aidant les victimes de conflits violents à démarrer un processus de guérison personnelle. Il vient compléter des efforts de construction de la paix, indispensables dans la perspective d'une réconciliation, mais qui ne parviennent pas forcément à traiter les traumatismes personnels ou la méfiance induite chez les individus affectés.

Cet outil ne peut être utilisé qu'une fois le travail d'analyse du conflit, de la situation générale ou des traumatismes au niveau individuel, pour garantir son efficacité maximale sans qu'il ne cause de nouveaux traumatismes.

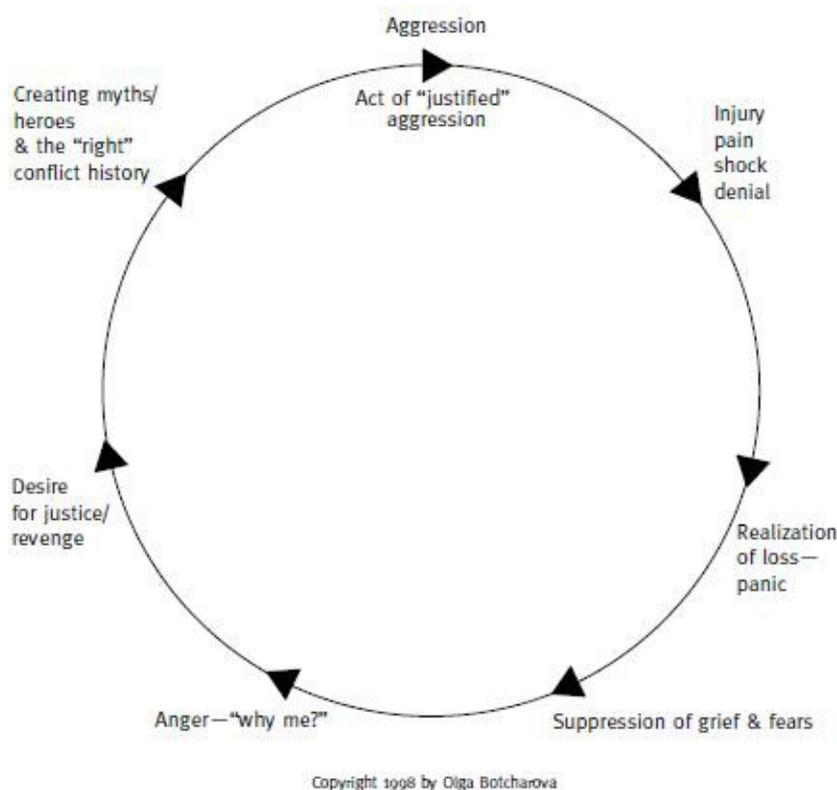


Figure 14.1. Seven steps toward revenge

Le cycle de la vengeance :

Lorsque les traumatismes psychologiques du passé causés par le conflit ne sont ni traités de manière adaptée, ni guéris, les réactions naturelles de douleur, de choc, de déni, et de panique peuvent s'intensifier et donner lieu à de nouvelles violences, les anciennes victimes devenant des agresseurs. Omettre de traiter la réalité du traumatisme ou d'éliminer les plaintes et les peurs des victimes, ne fait qu'intensifier les sentiments de colère et de haine à l'encontre des coupables et de tout ce qui leur est associé, que ce soit les membres de leur famille et leur entourage, voire même

les personnes du même genre, de la même ethnie, religion ou groupe politique. Les coupables sont déshumanisés, privés de toutes qualités positives et se voient inscrits dans un monde en noir et blanc, renforcé par des mythes construits et des histoires collectives.

Si un traumatisme n'est pas soigné, la colère et la haine qui en résultent peuvent entraîner la croyance selon laquelle le soulagement de la douleur ne sera possible qu'une fois sa source ou sa cause punie ou détruite. Si le système judiciaire ne parvient pas à régler ceci, ou que la punition reçue par le coupable est jugée inadéquate, les victimes peuvent se mettre à commettre des actes d'« agression justifiée », en complétant ainsi le cycle de la vengeance.

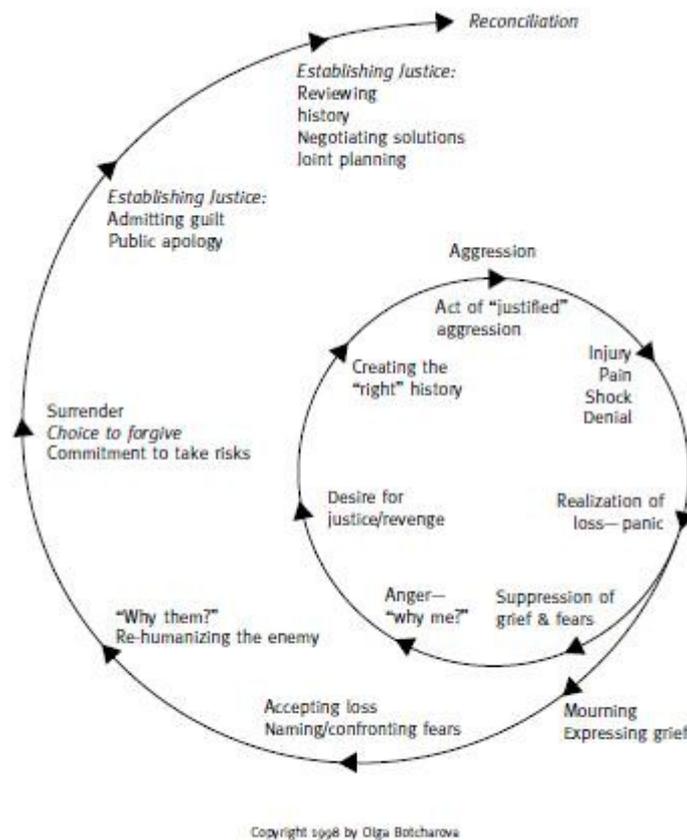


Figure 14.2. Seven steps toward forgiveness

Le cycle de la réconciliation :

1 Pour briser le cycle de la vengeance, il est premièrement nécessaire de **restaurer l'identité propre de la victime**. Au lieu de dénier et d'éliminer leur traumatisme, les victimes ont besoin d'identifier la peur et la souffrance qui en découlent et de s'y confronter en exprimant leurs émotions. Le fait de reconnaître et d'accepter leurs sentiments permet aux victimes de restaurer leur capacité à penser de manière rationnelle et d'éviter la transformation émotionnelle en colère ou en haine. Les victimes peuvent partager leurs histoires avec d'autres victimes, ce qui les aide à gérer leurs propres traumatismes et à comprendre qu'elles ne sont pas isolées. Bien que cela puisse aider les victimes à regagner la confiance en elles qu'elles avaient perdue, et à se libérer de leur statut de victime, elles continueront de percevoir leur bourreau comme un être inhumain, irrationnel et indigne de leur pardon.

2 Le processus de « ré-humanisation » de leur bourreau est douloureux, complexe et se caractérise par une grande résistance de la part des victimes. Il est parfois nécessaire de rétablir une connexion émotionnelle et une relation entre les parties d'un conflit. Après de nombreuses années d'expérience, il a été établi que le dialogue sert de fondement au rétablissement des relations parce qu'il « encourage la confirmation mutuelle » et par là même, il sert le besoin fondamental des deux parties d'un conflit d'être reconnues comme des individus avec des valeurs et une identité unique (digne de valeur) ». Le partage d'expériences et d'histoires personnelles aide à créer une passerelle émotionnelle entre les parties opposées d'un conflit, en permettant aux victimes de se découvrir des croyances et des préoccupations communes avec leurs bourreaux. Reconnaître la peine ressentie par ceux de la partie adverse d'un conflit peut permettre aux victimes de développer graduellement de la compassion par rapport à « l'Autre » et démarrer ainsi un processus d'humanisation du (des) bourreau(x).

3 Étape par étape, le cycle permet aux victimes de reconnaître le traumatisme, de travailler sur l'expérience, et de comprendre comment les symptômes du traumatisme se manifestent en elles, et vers l'extérieur, au travers de leurs relations avec les autres. Cela implique une profonde **transformation personnelle**, qui renforce les victimes, et aide celles-ci à prendre le risque de pardonner à leurs bourreaux. Le pardon, considéré comme le « point culminant de la guérison » et le « besoin le plus fondamental d'une victime », est essentiel à la réconciliation. Il fraye non seulement un chemin vers la liberté pour les victimes, mais il fournit également au coupable un environnement sécurisé pour répondre, interagir, et éventuellement admettre sa culpabilité.

Description

Les membres de groupes opposés dans un conflit doivent mettre en œuvre cet outil sous la supervision de facilitateurs formés et expérimentés. Au préalable, il est indispensable que les facilitateurs mènent des exercices de renforcement de la confiance et qu'ils établissent des canaux de communication clairs au sein du groupe afin de créer une dynamique de groupe positive et d'aménager un environnement neutre et sécurisé. De même, dans un effort pour créer une dynamique de groupe positive, les facilitateurs doivent guider le groupe vers une discussion sur les attentes individuelles des participants, établir des règles de bases et former les individus à l'utilisation de compétences en communication non-violente tout au long de l'exercice. Cet outil doit être mis en pratique vers la fin d'un atelier de plusieurs jours, après avoir donné aux participants la possibilité de terminer avec succès un certain nombre d'activités ensemble et de tisser des relations entre eux. Lors d'un atelier sur plusieurs jours, tous les participants devraient avoir la possibilité de partager leurs expériences traumatisantes, ainsi que leurs peurs et préoccupations, leur permettant ainsi d'humaniser les membres des groupes opposés.

Vous trouverez ci-dessous un guide détaillant étape par étape la manière dont des facilitateurs expérimentés peuvent mettre en pratique cet exercice. Veuillez noter que cet outil peut être adapté pour traiter les besoins spécifiques de n'importe quel groupe.

1. Avant le début de cet exercice, le(s) facilitateur(s) doi(ven)t créer sur le sol de l'atelier un

modèle grandeur nature des « Cycles de vengeance et de réconciliation » (aussi connus sous le nom d' « Outil des sept marches vers la réconciliation »). Les étapes de chaque cycle sont expliquées dans l'onglet « Théorie ».

2. Le(s) facilitateur(s) distribue(nt) ensuite des outils graphiques présentant les « Cycles de vengeance et de réconciliation » et explique(nt) les objectifs du modèle vu comme un moyen pour traiter les traumatismes au niveau individuel et pour briser les cycles de la violence.
3. Le(s) facilitateur(s) présente(nt) une histoire (si possible, tirée de leur expérience personnelle) montrant une évolution - au travers des différentes étapes de traumatisme, de vengeance, et de réconciliation -vers une guérison et une transformation personnelle.
4. Le(s) facilitateur(s) demande(nt) aux participants de prendre quelques minutes pour penser à un conflit ou à un traumatisme personnel les accablant.
5. Le(s) facilitateur(s) demande(n) ensuite aux participants de se positionner, dans le modèle grandeur nature, sur l'étape qui reflète le mieux le stade de leur évolution par rapport à leur traumatisme ou à leur conflit.
6. Une fois tous les participants positionnés sur le modèle grandeur nature, le(s) facilitateur(s) demande(nt) aux participants de faire part de leur traumatisme et d'expliquer leur position au sein du modèle. Le(s) facilitateur(s) doi(ven)t expliquer à ceux qui ne sont pas à l'aise pour parler de leur traumatisme, qu'ils n'y sont pas obligés.
7. Ensuite, le(s) facilitateur(s) demande(nt) aux participants de réfléchir à l'étape du modèle vers laquelle ils veulent faire avancer leur traumatisme ou leur conflit à l'avenir.
8. Les participants se positionnent ensuite sur cette étape dans le modèle grandeur nature.
9. S'ils le souhaitent, les participants peuvent également faire part de leurs espoirs de transformer leur traumatisme ou leur conflit à l'avenir.
10. Après l'exercice, le(s) facilitateur(s) doi(ven)t évaluer l'état émotionnel du groupe et poser les questions de suivi adaptées. Voici des exemples de questions de suivi :
 - a. Comment s'est passé l'exercice pour vous ?
 - b. Comment vous sentez-vous après avoir fait part de votre traumatisme ?
 - c. Comment pouvez-vous vous servir de cet exercice en tant qu'outil de consolidation de la paix ?
 - d. Comment pouvez-vous utiliser cet exercice dans votre vie personnelle ?
11. Le(s) facilitateur(s) conclue(nt) l'exercice en remerciant tous les participants et en les encourageant à prendre soin d'eux-mêmes et de leurs émotions une fois qu'ils auront quitté la salle de l'atelier.

Pour aller plus loin...

Olga Botcharova: « Implementation of Track Two Diplomacy ». In: Tutu, D. : "Forgiveness and Reconciliation." *Region, Public Policy and Conflict Transformation*, Philadelphia: Templeton Foundation Press, 2002

Botcharova, O. : « Justice or Forgiveness? In a search of a solution. » *Cardozo Journal of Conflict Resolution* 623. 2006-2007

Montville, J. : « *Healing Function in Political Conflict Resolution.* » *Conflict Resolution Theory and Practice Integration and Application*. Manchester and New York : Manchester University Press, 1993.

Tutu, D.: « Forgiveness and Reconciliation. » *Region, Public Policy and Conflict Transformation*, Philadelphia : Templeton Foundation Press, 2002.

LES MOTS DE LA TRANSFORMATION DE CONFLIT

Agency / Agentivité

Agency – traduit en français par agentivité – peut être défini comme la capacité d'un individu à agir en relative liberté du contexte social où il se trouve, voire à en remettre en cause certains aspects. Ce terme vient de la sociologie anglo-saxonne : l'agent est un acteur qui, s'il est déterminé par les institutions sociales, parvient à les dépasser dans une attitude de liberté, de création et de rationalité de ses activités et ses besoins.

Le débat théorique oppose *Agency* au concept de *structure* : à quel point les structures déterminent-elles nos comportements individuels ? Quelles sont les limites de la capacité d'un individu à agir dans une relative liberté vis-à-vis du contexte social dans lequel il se trouve ? En d'autres termes, quelles sont les limites de la capacité d'action humaine ? Il s'agit ici de comprendre quelle capacité nous avons de modifier une situation conflictuelle et de mettre en cause des institutions sociales oppressives.

Citoyen

Le citoyen désigne celui qui jouit du droit de cité dans un État. Il s'agit d'un habitant politisé. Par extension, le terme peut s'utiliser pour qualifier un dévouement en faveur de son pays (« une initiative citoyenne »).

Voir la fiche Irénées *Citoyen* par Joseph Le Marchand

Citoyenneté

C'est la qualité d'une personne officiellement enregistrée parmi les membres de la communauté politique que forment les habitants d'un pays, soit qu'elle est née dans ce pays, soit en vertu d'un acte de naturalisation ;

Voir la fiche Irénées *Citoyenneté* par Catherine Rouhier

Conflit

On attribue une grande variété de sens au terme conflit. On peut être en conflit avec son voisin ; une société peut être ravagée par un conflit ; les deux super-puissances pendant la guerre froide étaient en conflit. Ainsi, le conflit peut intervenir à tous les niveaux de l'activité humaine, individuel ou collectif, personnel ou international, à des degrés de gravité différents.

Voir la fiche Irénées *Conflit* par Karine Gatelier

Conscientisation

Pédagogie des opprimés, Paulo Freire : En 1970, venu du continent sud-américain sous le joug des dictatures militaires, sortait *Pédagogie des opprimés*, dont le retentissement mondial doit beaucoup à l'effervescence de l'après-68. Aux quatre coins du monde des groupes de réflexion, en particulier dans le domaine de l'alphabétisation, s'emparèrent des thèses développées dans cet ouvrage pour renouveler radicalement leurs pratiques pédagogiques – mais aussi politiques.

Pédagogie de la libération, Paulo Freire : « Personne n'éduque autrui, personne ne s'éduque seul, les hommes s'éduquent ensemble par l'intermédiaire du monde. » (Paulo Freire, 1969). Peu de pédagogues auront fait couler plus d'encre au cours de la deuxième moitié du XXe siècle que l'éducateur brésilien Paulo Freire. À tout seigneur, tout honneur, Freire avait tout pour déranger les bien-pensants (et les non-pensants)

du domaine de l'éducation.

Cultures

Reconnus en tant que moyen fondamental qui forge l'identité des peuples, les facteurs culturels sont souvent utilisés comme un tison enflammé dans les conflits ou les tensions qui existent en Afrique. Les aspects les plus couramment observés de ce genre de conflits culturels ou ethniques sont visibles dans tous les types de crises foncières. Là, l'identité culturelle, exprimée à travers la langue, la religion et d'autres signes distinctifs, est utilisée comme l'élément qui sert à définir l'ennemi ou à se définir comme la victime.

Lire la fiche Irénée *Cultures* par Cyril Musila

Culture de la paix

Si la préoccupation pour la paix est inscrite dans l'histoire même de l'humanité et accompagne l'activité humaine depuis les origines, le concept de « culture de la paix » est le fruit d'une élaboration beaucoup plus récente. On peut pratiquement considérer que son apparition est contemporaine de cette période charnière importante qu'a constitué la fin des années 80 coïncidant avec la fin de la guerre froide. Ces changements se sont eux-mêmes produits après les grands conflits et les grands bouleversements qui ont fait du XX^{ème} siècle un siècle de fer et de sang mais aussi un moment particulièrement riche en efforts de construction et d'organisation de la communauté mondiale. C'est ainsi que la décolonisation et la construction européenne ont pu être perçues par certains comme de véritables révolutions à la fois politiques et culturelles.

Lire la fiche Irénée *Culture de la paix* par Richard Pétris

Dialogue

Les voies pour parvenir à la pacification de la société sont nombreuses, variées et diverses. Mais lorsque l'objectif est de reconstruire la confiance et l'estime mutuelles, la communication est la première voie de réconciliation. Pour que celle-ci soit susceptible d'améliorer les relations, elle a besoin d'un message et suppose la possibilité d'aboutir aux décisions concrètes.

Lire la fiche Irénée *Dialogue* par Cyril Musila

Empowerment

Pouvoir d'agir : L'usage du terme *empowerment* est récurrent depuis une quinzaine d'années dès qu'il s'agit des plus pauvres. Il fait référence à l'accès à plus de pouvoirs des catégories les plus défavorisées : les femmes, les pauvres ou les minorités ethniques ou sociales. La rhétorique de l'*empowerment* associée à celle des droits de l'homme prend sa place dans les stratégies d'aide au développement dans les pays du Sud ou émergents mais également dans les pays du Nord face à la crise économique. Elle repose sur deux principes forts : autonomisation et responsabilisation des individus et des groupes.

Non-violence

Gandhi avait forgé l'expression « étreinte indéfectible de la vérité » (Satyagraha). Les Latino-américains parlent de « fermeté permanente » (afirmeza permanente). Les Philippins cherchent à « rendre dignité » (akkapka). Il s'agit donc d'une attitude juste et d'une action pour la justice et aussi d'une affirmation de soi, de ses devoirs et de ses droits, pour la résolution positive des conflits. C'est reconnaître que la violence est toujours une impasse et que la recherche d'alternatives est une nécessité. C'est enfin un renoncement à la préparation de toute violence individuelle et collective, un engagement à dire « non » à la violence.

Voir la fiche Irénées *Non-violence* par Guillaume Gamblin

Paix positive, Paix négative

L'instauration de la paix durable ne peut être assurée par la seule absence de violence directe. Elle suppose l'élimination des contradictions et des attitudes qui donnent lieu au maintien du conflit dans la société. Dans le modèle de Galtung, l'absence de violence directe correspond à la paix négative. Pour aller au-delà et instaurer une paix positive toutes les formes de conflit ici mentionnées doivent être résolues.

Voir la fiche Irénées *Paix positive, paix négative* par Karine Gatelier

Johan Galtung : Johan Galtung, sociologue norvégien né en 1930, est considéré comme l'un des pionniers des études modernes sur la paix, fondateur de l'irénologie - ou science de la paix. Pour Galtung, la paix n'est pas la simple absence de guerre (paix négative) mais elle inclut la recherche d'une justice sociale et la lutte contre toute « violence structurelle » résultant de la pratique du pouvoir étatique (paix positive). En 1959, Johan Galtung, fonde l'International Peace Research Institute (PRIO), à Oslo. En 1987, il reçoit le « prix Nobel alternatif » ou Right Livelihood Award, en reconnaissance de son engagement pour la paix. Il est également fondateur et directeur de Transcend International, une organisation qui travaille pour la transformation par les conflits par des moyens pacifiques. Il est actuellement titulaire de la chaire des Études sur la paix, à l'université d'Hawaï, et Professeur émérite dans de nombreuses universités européennes.

Voir la fiche Irénées *Paix positive, paix négative : pour une typologie de la violence* par Karine Gatelier

Paix comme processus

On entend régulièrement parler dans la presse ou ailleurs de "processus de paix." Dans ce cas, cette expression fait référence aux actions, généralement diplomatiques, devant mener un conflit armé à sa fin et à sa résolution par des accords et/ou un traité de paix, ainsi le "processus de paix au Moyen Orient". Effectivement, la notion de "processus" désigne une série d'étapes qui, pour une opération précise, doivent engendrer des transformations. Dans le cadre de la paix, ce processus a pour objectif de conduire les parties concernées à prendre une décision politique pour mettre fin à des hostilités.

Voir la fiche Irénées *La paix comme processus* par Arnaud Blin

Prévention de conflit

Toute crise, tout conflit est révélateur de la nécessité de résoudre certains problèmes. Non ou mal résolu, le conflit devient destructeur. Le coût élevé de la violence a entraîné le développement de la réflexion et d'efforts en vue d'empêcher aux conflits d'éclater en violence destructrice ou de dépasser un certain seuil de violence. C'est ce qu'on appelle la prévention pro-active de la violence, à distinguer de la prévention réactive des conflits dont le but est d'empêcher l'escalade du conflit en contrôlant ses différents paramètres (intensité, espace, temps, etc.).

Voir la fiche Irénées *Prévention de conflit* par Cyril Musila

Résilience

Les situations de résilience se développent dans les sociétés où une politique répressive et coercitive affecte le quotidien des gens. En s'adaptant à des conditions de vie rudes et aux difficultés à affronter, ils trouvent leurs propres solutions sans entrer ouvertement en rébellion. En Ouzbékistan, un pouvoir politique très dur est associé à une crise économique profonde. Pourtant, on ne peut observer de réaction et de contestation ouverte.

Résolution des conflits

Depuis la fin de la guerre froide, qui faisait peser une sorte de chape de plomb sur le système international, l'on a assisté à une progressive fragmentation, à une dispersion, de la violence. Les années 1990 ont ainsi vu la libération d'une multitude de conflits, plus ou moins étendus et plus ou moins intenses (ex-Yougoslavie, région des Grands lacs, par exemple). Dans le même temps, on a vu se multiplier les initiatives en faveur de la paix, la proposition de nouveaux outils et l'élaboration de nouvelles réflexions concernant la résolution des conflits. A quoi celle-ci renvoie-t-elle ?

Voir la fiche Irénées *Résolution des conflits* par Christophe Garda

Transformation de conflits

L'appellation anglaise Conflict transformation peut se traduire par les deux expressions françaises « Transformation de conflit » et « Transformation par le conflit ». Cette approche a émergé dans les années 90 dans les milieux anglo-saxons des études sur les conflits et la paix (Peace studies). Elle vient compléter et même critiquer les approches développées antérieurement de Gestion de conflit et de Résolution de conflit. Elle se différencie de ces deux approches en cela qu'elle met en évidence le besoin de changements structurels, relationnels et culturels de long terme. Pour la définir, nous devons d'abord clarifier sur quelle conception du conflit elle repose.

Voir la fiche Irénées *Transformation de conflit* par Karine Gatelier

Violence structurelle

La violence structurelle a été théorisée par Johan Galtung (1969) et définie comme toute forme de contrainte pesant sur le potentiel d'un individu du fait des structures politiques et économiques (« any constraint on human potential due to economic and political structures »). Ces contraintes ont pour conséquence un accès inégalitaire aux ressources, au pouvoir politique, à l'éducation, à la santé ou à la justice.

Voir la fiche Irénées *Violence structurelle* par Karine Gatelier

LES PRINCIPES MODOP POUR LA TRANSFORMATION DE CONFLIT

1 Le conflit est un phénomène normal de la vie d'une société ; il est la manifestation de positions contradictoires portés par des individus ou des groupes d'individus, qui expriment parfois une hostilité héritée ou construite.

2 Le conflit témoigne d'un déséquilibre, d'une injustice, d'une souffrance, dans la société qui, sans leur réparation, ne peut espérer se développer.

3 Le conflit peut par conséquent être également porteur d'opportunités pour le progrès social, dans la mesure où il peut permettre de remettre en cause une répartition de pouvoir considérée comme injuste.

4 Comme les conflits peuvent révéler un potentiel émancipateur, leur émergence peut s'avérer bénéfique.

5 Le refoulement du conflit est contre-productif. Il pose les bases de sa prolongation, fait courir le risque de sa radicalisation et prive la société d'une opportunité de progrès social.

6 Le conflit n'est pas forcément violent.

7 La violence peut être définie comme un conflit mal géré, d'où l'importance d'intervenir sur les conflits latents, avant l'apparition de la violence et la radicalisation.

8 L'absence de contestation ou de revendications ne signifie pas forcément qu'il n'existe pas un conflit latent, à savoir des situations d'injustices, de déséquilibre, d'humiliation, de privation, ou encore de vexation.

9 Des propositions efficaces pour apaiser les tensions et agir sur les conflits doivent nécessairement intervenir sur les relations de pouvoir, à savoir sur les structures du conflit. La recherche d'un rééquilibrage va dans le sens du progrès social et de l'émancipation.

10 Une action sur les seules manifestations du conflit – et non sur ses structures – et consistant à une approche sécuritaire ne peut relever de la transformation de conflit.

11 L'action sur les conflits pour participer à leur transformation doit nécessairement être non-violente.

12 La paix est un processus permanent de travail sur les relations sociales et humaines. Ce n'est pas un état qu'on atteint et qu'on essaie d'entretenir, de préserver. C'est un mode de relations

humaines au quotidien, fondé sur des valeurs de dialogue et de justice. C'est une attitude de vigilance et d'action (parfois simplement au niveau personnel).

13 Chaque fois que cela est possible, une chance doit être donnée au dialogue. Le dialogue est à la base du travail à mener sur les conflits. Mais il ne peut être profitable sans reconnaissance de l'existence de l'autre et son respect dans son altérité. Cette attitude trouve ses prolongements dans des actions pour encourager les perceptions de ressemblances et de convergences, dans l'objectif de rompre avec les divisions, l'hostilité, la domination et l'image de l'ennemi.

14 La transformation de conflit repose sur une capacité de créativité pour fonder les changements sociaux qui permettent de construire un avenir commun apaisé.

15 La transformation de conflit s'inscrit forcément dans une vision de long terme.

16 La transformation de conflit s'inscrit dans une approche qui comprend l'ensemble des acteurs, des domaines (politique, économique, social, religieux, spirituel, médias, urgence etc.) toutes les échelles de temps et de lieu : court, moyen et long terme ; du local à l'international.

17 Un travail constructif sur le conflit postule une interdépendance entre les parties au conflit qui ne peuvent s'en sortir les unes sans les autres. Le défi réside dans la capacité à construire une relation constructive.

18 La transformation de conflit aménage des espaces de parole qui produisent du savoir collectif, dans une relation dynamique entre acteurs du conflits et acteurs extérieurs (potentiels médiateurs), et une complexité fondée sur plusieurs voix, perspectives et perceptions. La réflexivité peut contribuer à atteindre cet objectif.

19 Pour autant ces principes ne signifient pas que la transformation de conflit peut faire l'objet d'une modélisation, au contraire. Chaque situation appelle des solutions propres.

REFERENCES ET RESSOURCES

- Alinsky Saul, *Etre radical. Manuel pratique pour radicaux ralistes*, Les éditions Aden, 2012
- Ansart, Pierre, *Les sociologies contemporaines*, Paris, Le Seuil, 1990
- Aron, Raymond, *La démocratie conflictuelle*, par Serge Audier, édition Michalon, coll. Le bien commun, 2004
- Balandier, Georges, *Anthropologie politique*, Paris, PUF, 1967
- Benassayag, Michel et del Rey, Angélique, *Eloge du conflit*, La Découverte, (2007) 2012
- Berghof Foundation, « Conflict transformation : a multi-dimensionnal task », Hugh Miall, Bergof Research Centre for Constructive Conflict Management, 2001
- Bourdieu, Pierre, *La distinction, critique sociale du jugement*, coll. Le sens commun, éd. de Minuit, 1979
- Bourdieu, Pierre, "Quelques propoirétés des champs" (1976) in Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*, Paris, Minuit, 1980
- Bourdieu, Pierre et Passeron, Jean-Claude , *La reporduction : Eléments d'une théorie du système d'enseignement*, Les Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun », 1970
- Braud, Philippe, *Sociologie politique*, 9e édition, L.G.D.J. Lextenso éditions, 2008
- Burton, John. (ed.) 1990, *Conflict: Human Needs Theory* (vol. 2 of the Conflict Series). London: Macmillan.
- Fanon, Frantz, *Peaux noires, maques blancs*, Le Seuil, 1952
- Foucault, Michel, *La volonté de savoir*, Gaillimard, 1976
- Francis, Diana, *People, Peace and Power. Conflict transformation in action*, Pluto Press, 2002
- Galtung, Johan, (1969). « Violence, peace and peace research ». *Journal of Peace Research*, 6 (3), 167-191
- Galtung, Johan, (1990). « Violence can start at any corner in the direct-structural-cultural violence triangle and is easily transmitted -to the other corners », in « Cultural violence », *Journal of Peace Research* , vol. 27, n°3, 291-305
- Girard, René, *La violence et le sacré*, Paris, Grasset, 1972, rééd. 1989
- Lederach, John Paul (1996), *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures*. Syracuse University Press: New York
- Lederach, Jean-Paul (2003), *An essay on Conflict Transformation*, Beyond Intractability, October, 2003
- Lederach, John Paul (2003), *The Little Book of Conflict Transformation*, Good Books. Abridged version on Beyond Intractability

Lederach, John Paul (2005), *The moral imagination: The Art and Soul of Building Peace*. Oxford University Press

Massias, Jean-Pierre, *Faire la paix au Pays basque*, Elkar Editions, Histoire, 2011

Quinqueton, Thierry, *Que ferait Saul Alinsky*, Desclée de Brouwer, 2011

Simmel Georg, *Le conflit*, Saulxures, Circé, 1992 [1923]

Touraine, Alain, *Production de la société*, Paris, Le Seuil, 1973

Wieviorka Michel, *La violence*, Fayard/Pluriel, 2010 [2005]

Woodhouse, Tom (1999), "Conflict Resolution and Peacekeeping: Critiques and Responses ", University of Bradford, Centre for Conflict Resolution, Department of Peace Studies, Working Paper 1, June 1999.