

Au travers de ce thème, nous abordons le conflit par rapport à la violence et les attitudes qu'il peut engendrer.

- Prendre le temps de la réflexion personnelle autour de ces notions
- Prendre conscience de sa position et des stratégies mises en place lors d'un conflit
- Se rendre compte de la diversité des attitudes en fonction de la situation, des personnes impliquées, du degré d'implication relationnelle et des différents points de vue qui existent à ce sujet.

Conflit - Violence - Agression

***But** : Prise de conscience de l'ambiguïté des réponses faites à la violence face à leurs conséquences.

***Matériel** : Une feuille comportant le schéma (voir ci-dessous) et des crayons de couleur.

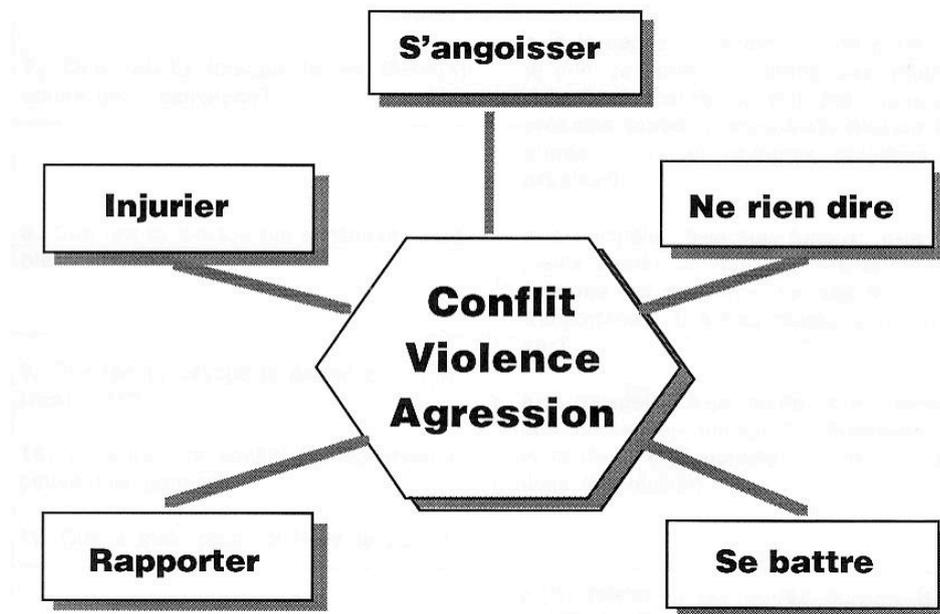
***Déroulement** : Sur une feuille, inscrire au centre les termes de violence, agression et conflit. Ajouter quelques flèches au bout desquelles se trouvent différents concepts sur la réaction face à ces notions. Chacun devra rajouter des flèches à ce schéma et y inscrire leurs propres réactions ou celles qu'ils pensent possibles.

Puis leur demander d'entourer les diverses réponses de couleurs différentes selon les conséquences qu'elles entraînent: en rouge celles qui aggravent la situation, en bleu celles qui ne changent rien et en jaune celles qui améliorent quelque chose.

Terminer par une mise en commun et une discussion.

***Intérêt du jeu** : Cet exercice permet de se rendre compte qu'une réponse ne peut pas être adéquate à tous les coups, elle implique trop de chose et plusieurs parties en présence. Il n'y a pas les réponses qui aggravent et celles qui améliorent. Toutes aggravent et améliorent selon le point de vue dans lequel on se place.

***Durée** : Cinq minutes de réflexion et quinze minutes de discussion.



La Violence Au Quotidien

***But** : Prise de conscience de la violence environnante.

***Matériel** : Un questionnaire.

***Déroulement** : Distribuer un questionnaire à chaque personne. Les laisser répondre, dépouiller puis entamer la discussion pour cerner les différents points de vue, les différentes perceptions de la violence.

***Intérêt du jeu** : Cet exercice permet de comprendre les besoins des participants et aussi de les faire parler de leurs préoccupations face à la violence. Il peut faire office d'état des lieux.

***Durée** : Trente à quarante-cinq minutes.

<p>1. Combien de bagarres y a-t-il dans l'école chaque jour?</p> <p>2. Combien d'insulte entends-tu chaque jour?</p> <p>3. Combien d'insultes dis-tu par jour?</p> <p>4. Les enseignants s'intéressent-ils à tes sentiments (joie, colère, tristesse)?</p> <p>5. Les camarades s'intéressent-ils à tes sentiments (joie, colère, tristesse)?</p>	
<p>6. Que fais-tu lorsque tu es fâché(e) contre un enseignant?</p>	<p>a-je boude b-je n'écoute plus c-je pleure d-je me moque de lui e-je me plains auprès de mes parents f-je me plains auprès d'un autre enseignant g-j'essaie de discuter avec lui h-j'essaie de dresser les autres contre lui i-autres réactions (à préciser)</p>
<p>7. Que fais-tu lorsque tu es fâché(e) contre un(e) camarade?</p>	<p>a-je le cogne, je le mors, je le griffe b-je crie, je hurle c-j'abîme ses affaires d-je dis du mal de lui e-je me plains auprès des autres f-j'essaie de dresser les autres contre lui g-autres réactions (à préciser)...</p>
<p>8. Que fais-tu lorsque tes sentiments sont blessés?</p>	<p>a-je rouspète b-je suis furieux c-je me plains auprès de quelqu'un d-je me tais e-je me dis que cela n'a pas beaucoup d'importance b autres réactions (à préciser)</p>
<p>9. Que fais-tu lorsque tu es mécontent(e), frustré(e)?</p>	<p>a-je rouspète b-je pleure c-je démolis des choses d-je mange des friandises e-je le dis à mes parents f-autres réactions (à préciser)</p>
<p>10. Lorsqu'il y a conflit, les adversaires peuvent-ils gagner?</p>	
<p>11. Que signifie pour toi "faire la paix"?</p>	<p>a-j'ai raison et les autres doivent faire comme je dis b-les autres ont raisons et je dois faire comme les autres disent c-c'est être d'accord avec tout le monde d-c'est rechercher les moyens de se comprendre e-c'est pardonner f-autres points de vue (à préciser)</p>
<p>12. En général, comment règles-tu les conflits que tu as avec tes amis, avec tes parents?</p> <p>13. Y a-t-il des conflits courants autour de toi dans lesquels tu aimerais bien intervenir?</p> <p>14. T'est-il arrivé, lorsque tu assistais à un conflit, d'intervenir et de constater que cela ne servait à rien ou que cela ne faisait qu'envenimer les choses? A ton avis pourquoi?</p> <p>15. T'est-il arrivé, lorsque tu assistais à un conflit, d'intervenir et que cela arrange la situation? Comment as-tu réagi? Comment la situation s'est-elle débloquée?</p>	

Les Jetons

***But** : Prise de conscience de positionnements différents face à une situation de violence.

***Matériel** : Autant de jeux de quatre jetons qu'il y a de participants.

***Déroulement** : Les élèves sont autour d'une table. Chacun va poser un jeton de son choix correspondant à la réponse donnée à diverses situations. Faire un premier choix face à chaque situation successivement. Échanger, s'expliquer, justifier son choix. Faire un deuxième choix. Comparer avec le premier choix et expliquer le changement s'il y a lieu.

***Intérêt du jeu** : Appréciation de ses réactions possibles face aux conflits, en regard de celles des autres et disposition à changer d'avis en fonction des réponses et des explications des autres.

***Durée** : Variable selon le nombre de participants, mais au minimum 45 minutes.

Le sens des jetons (4 couleurs différentes) :

- Je pense qu'il est préférable de ne pas m'impliquer ; éventuellement je m'éloigne
- Je m'interpose pour tenter de résoudre le conflit
- Je sollicite l'aide de camarades pour faire cesser le conflit
- Je m'adresse à un adulte (maître, maîtresse, concierge...) pour lui demander d'intervenir

Exemples de situations :

1. Deux élèves de 5ème se battent violemment dans la cour
2. Deux élèves de ma classe se battent violemment dans la cour
3. Un élève de 7ème traite un étranger de "ù !\$ù* »", ou de « !ù\$*g^ !\$" »....
4. Un jeune élève est coincé par deux grands qui le menacent de lui casser la figure s'il ne leur donne pas de l'argent
5. Dans le parking à vélos, un élève démonte la selle d'un vélo
6.INVENTER D'AUTRES SITUATIONS EN RAPPORT AVEC LE CONTEXTE DE L'ETABLISSEMENT SCOLAIRE

Aller plus loin

Décrire une dizaine de situations (vécues ou non) de violence ou d'incivilités pouvant susciter des réactions différentes de la part des élèves.

Mon histoire de vie

***But** : Prendre conscience de ses propres conflits, de son attitude face à eux et des différents modèles de résolution de conflit que l'on possède.

***Matériel** : Papier / crayons de couleur.

***Déroulement** : Chaque participant se munit d'une feuille A4 et de crayons (feutres ou autres...) et se met dans un endroit au calme. Il va dessiner sur cette feuille son histoire de vie, mais en y réfléchissant à partir de trois points :

a/ les conflits importants dans ma vie

b/ les événements qui ont marqué mon attitude face aux conflits

c/ les modèles de résolution de conflits reçus pendant mon enfance

Une fois le dessin terminé, on se met deux par deux et on échange au tour des différents conflits.

Puis on fait un retour au groupe, selon ses réactions, son apprentissage, son envie de partage. Tout cela se fait sans commentaire, ni de la part des animateurs, ni de la part des autres participants.

***Intérêt du jeu** : Cet exercice permet de "faire le point" un moment sur son comportement, ses modes de résolution. De penser à soi un instant.

***Durée** : Quinze minutes pour le dessin, puis dix minutes d'échange à deux puis retour au groupe (varie en fonction du nombre de participants).

L'Œuvre d'Art

***But** : Expérimenter une situation de conflit autrement que par la parole.

***Matériel** : Des grandes feuilles de papier, des crayons, des craies grasses, feutres ou même de la peinture.

***Déroulement** : Se mettre par deux l'un en face de l'autre à une table sur laquelle se trouve une feuille blanche. Expliquer au groupe qu'en règle générale, lorsqu'on est en conflit avec quelqu'un, on a raison et l'autre tort.

Demander que les participants se mettent dans cette situation et qu'ils imaginent qu'ils sont en conflit avec la personne qui est en face d'eux. Ils ont raison, et l'autre en face a tort. Sans parler, chacun va l'exprimer sur le papier à l'aide du matériel proposé. Les formateurs passent régulièrement auprès des participants en leur répétant la consigne : "l'autre a tort, vous avez raison". Avec des jeunes, faire respecter le silence ainsi que le cadre (la feuille dans ce cas-là).

Les adultes s'autocensurent : il faut donc les pousser à oser.

Ensuite, exposer les œuvres et permettre à chaque groupe de s'exprimer ce qu'il s'est passé pour eux, comment ils se sont sentis dans cette situation, quelles stratégies ils ont utilisées, ce qu'ils ont ressenti lorsque l'activité a pris fin. Prendre en compte la parole de chacun.

***Intérêt du jeu** : Chacun peut expérimenter ce que ça fait d'être en conflit avec quelquefois et les différentes stratégies mises en place (affrontement, évitement, abandon, etc.) pour le vivre le mieux possible.

***Durée** : Prévoir 15-20 minutes pour le dessin, et le même temps pour la discussion en groupe.

Les attitudes face aux conflits

***But** : Réfléchir à son positionnement face aux conflits et être conscient des différentes attitudes possibles dans un conflit.

***Matériel** : Les affirmations ci-jointes et pour le formateur, le tableau récapitulatif des différentes attitudes.

***Déroulement** : Tout d'abord seul réfléchir aux affirmations données avec pour consigne : « entourer les phrases dans lesquelles vous vous reconnaissez et noter la couleur qui prédomine dans vos réponses ». Partager ensuite à deux ses réponses. Puis discussion en grand groupe autour des attitudes et de leur utilisation avec l'aide du tableau récapitulatif des cinq attitudes selon les chercheurs Thomas & Kilmann (1972).

***Intérêt du jeu** : Chacun peut se poser et réfléchir à sa manière d'être face à un conflit et les différentes stratégies mises en place en fonction du conflit (affrontement, évitement, abandon, etc.) pour le vivre le mieux possible.

***Durée** : Prévoir 5-10 minutes en individuel, 5-10 minutes à deux et 15-20 minutes pour la discussion en groupe.

AFFIRMATIONS

1. Souvent, je laisse à d'autres la responsabilité de résoudre un problème.
2. Je m'efforce de trouver un compromis.
3. Je veux démontrer que j'ai raison.
4. Je fais le nécessaire pour éviter des tensions.
5. Je tiens compte des sentiments des autres et m'efforce de maintenir la relation saine.
6. Parfois je sacrifie mes propres désirs au profit de ceux de l'autre.
7. Je m'assure de pouvoir compter sur l'aide de l'autre dans la recherche d'une solution
8. J'évite ce qui peut me causer des désagréments.
9. J'essaie d'imposer mon point de vue.
10. J'accepte de céder sur un point, afin de gagner sur un autre.
11. J'évite parfois de prendre une position qui pourrait aboutir à une controverse.
12. Habituellement, je reste fixé sur mon objectif, quoi qu'il advienne.
13. J'estime que les divergences ne valent pas toujours la peine de se mettre sous pression.

14. Je suis prêt à me confronter avec l'opinion de l'autre, à condition que ce dernier manifeste également une attitude d'ouverture.
15. Je mets la pression afin de faire primer mes intérêts.
16. Si cela peut satisfaire l'autre, je veux bien me ranger à son point de vue.
17. Je suis d'accord de me ranger partiellement à l'avis de l'autre, s'il manifeste la même attitude à mon égard.
18. Je m'efforce de trouver une combinaison raisonnable des bénéfices et inconvénients pour chacun.
19. Je cherche une position entre la mienne et celle de l'autre.
20. Si la position de l'autre est très importante pour lui, j'essaie d'y correspondre.
21. J'explique mes raisons aux autres et leur demande les leurs.
22. Je prends de la distance par rapport à la question en jeu, afin de me donner le temps de réfléchir à tous les paramètres en jeu.
23. Je m'évertue à faire comprendre à l'autre ma logique et les avantages de mon point de vue.
24. Je préfère souvent laisser la responsabilité du choix de la solution à l'autre.

Tableau récapitulatif des cinq attitudes selon Thomas et Kilmann

ATTITUDE	DEFINITION	EXEMPLE D'UTILITE	EXEMPLE DE DANGER
<p>RIVALISER lutter, être en compétition</p> <p>équivalent à l'affrontement-compétition (cf. schtroumpf)</p>	<p>c'est une attitude marquée par l'esprit de compétition. Elle implique de la détermination et de l'inflexibilité. Il s'agit ici de satisfaire ses propres aspirations aux dépens de celles de l'autre. C'est une attitude de force et d'autorité qui a pour but d'affermir sa position. Rivaliser peut signifier faire valoir ses droits, défendre une position que l'on croit juste ou simplement essayer de gagner.</p>	<p>Lorsque l'on sait que l'on a raison sur des sujets vitaux.</p>	<p>Poursuivre constamment ses propres exigences aux dépens des autres personnes ne rendra pas populaire. L'entourage peut devenir méfiant, sachant que le désaccord peut apparaître très rapidement. Sentiment d'isolement.</p>
<p>CEDER Fuir</p> <p>équivalent à l'accommodement (cf. schtroumpf)</p>	<p>Se monter conciliant, au risque d'en arriver à négliger ses propres aspirations pour satisfaire celles de l'autre; il y a une part de sacrifice dans cette attitude. Céder peut vouloir dire faire preuve de générosité ou de charité désintéressée, obéir à un ordre qui déplaît ou courber la tête devant l'opinion de quelqu'un d'autre</p>	<p>Céder peut s'avérer utile lorsque la question importe beaucoup plus à l'autre personne qu'à soi-même ; elle donne l'occasion de répondre aux besoins de l'autre et de poser un geste de bonne volonté pour aider à entretenir une relation coopérative.</p>	<p>Le risque est de négliger ses besoins. En cédant, on fait le choix de solutions qui ne conviennent pas réellement et le regret apparaît à plus ou moins long terme. C'est une attitude qui peut s'apparenter à celle de "martyre" qui se "sacrifie toujours pour tout le monde".</p>
<p>EVITER minimiser</p>	<p>se dérober devant le conflit sans combler ni ses aspirations ni celle</p>	<p>Lorsqu'il y a avantage à rassembler plus</p>	<p>Les décisions sur des questions importantes</p>

<p>équivalent à L'évitement (cf. schtroumpf)</p>	<p>de l'autre. L'évitement peut prendre la forme d'un contournement diplomatique de la difficulté, d'un report du problème jusqu'à ce que les circonstances soient plus favorables ou simplement d'une retraite devant une situation menaçante</p>	<p>d'information et non pas à prendre une décision immédiate. Lorsque le danger est trop grand d'entrer en communication avec l'autre</p>	<p>risquent de se prendre par défaut, sans avoir pris la peine de régler les enjeux importants</p>
---	--	---	--

<p>COLLABORER coopérer</p> <p>équivalent à la confrontation-coopération (cf. schtroumpf)</p>	<p>La collaboration suppose un effort de travail en commun avec l'autre pour trouver une solution propre à satisfaire pleinement les aspirations des deux parties. Pour cela, il faut examiner le problème afin de déceler les intérêts et besoins des deux personnes et trouver une solution qui en tienne pleinement compte</p>	<p>Pour trouver une solution satisfaisante pour les deux parties lorsque leurs aspirations sont trop importantes pour permettre un compromis</p>	<p>Cette attitude demande beaucoup de temps et d'énergie: cela peut donc s'avérer épuisant et inutile</p>
--	---	--	---

<p>COMPROMIS négocier</p> <p>équivalent au compromis (cf. schtroumpf)</p>	<p>Cette attitude consiste à rechercher une solution moyenne, partiellement satisfaisante et acceptable pour les deux parties. Cette attitude ne veut pas imposer ou céder: elle cherche à faire plus de concessions qu'en entrant dans une relation compétitive, mais moins qu'en cédant. De même, la recherche d'un compromis mène au traitement d'un problème de façon plus directe plutôt que par</p>	<p>Lorsque deux protagonistes ayant des pouvoirs égaux poursuivent avec détermination des objectifs absolument contradictoires</p>	<p>Le compromis n'est pas toujours viable à long terme</p>
---	---	--	--

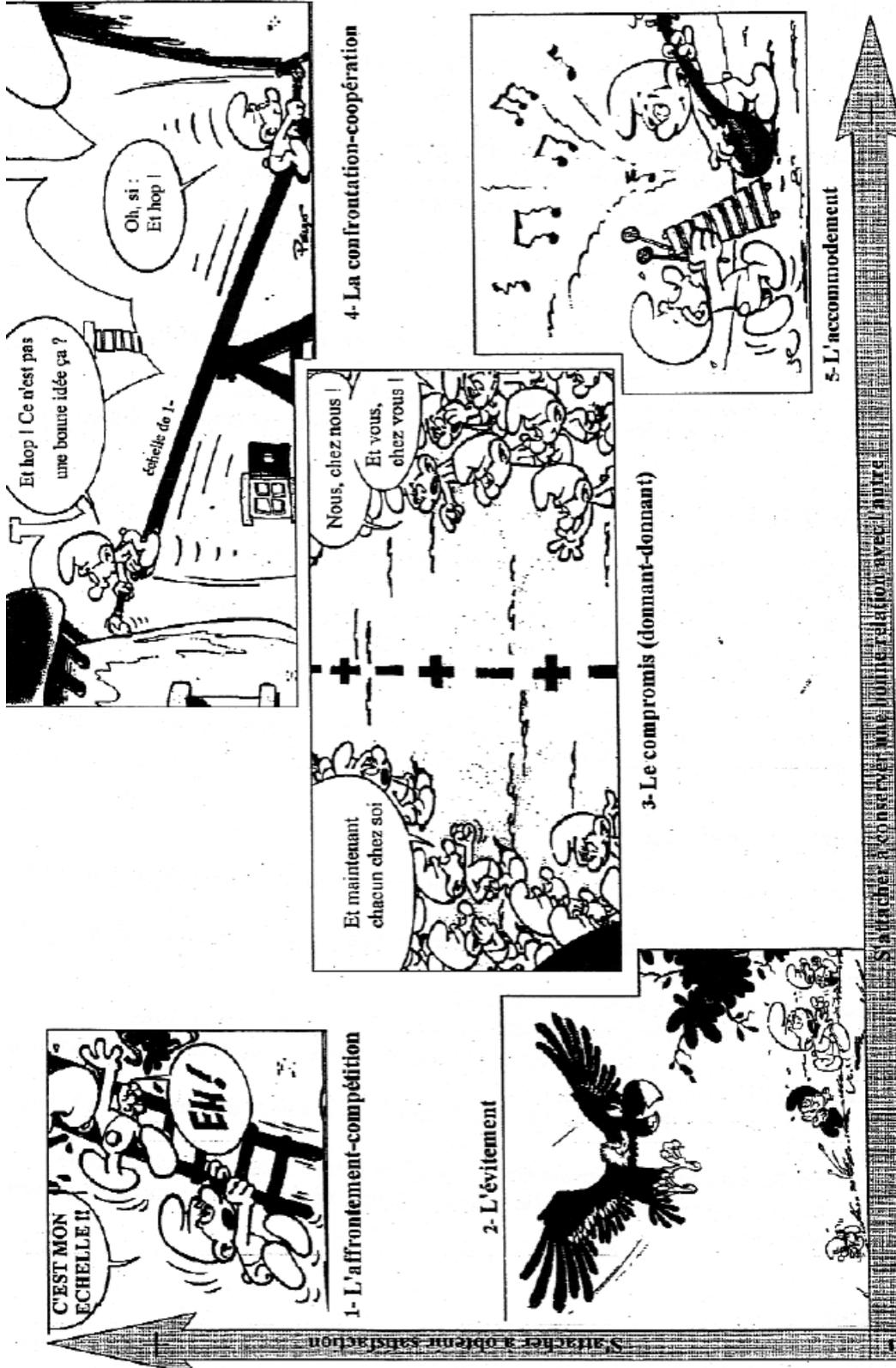
	<p>un comportement d'évitement: toutefois, ce traitement ne l'approfondit pas autant que le ferait une attitude de collaboration. Pour aboutir à un compromis, il faut faire la part des choses, faire des concessions ou rechercher rapidement un moyen terme</p>		
--	--	--	--

ROUGE : 3, 9, 12, 15, 23,
BLEU : 1, 16, 20, 24,
JAUNE : 4, 8, 11, 13, 22,
VERT : 5, 7, 14, 18, 21,
VIOLET : 2, 6, 10, 17, 19.

Tableau récapitulatif des cinq attitudes
selon PEYO et LES SCHTROUMPFS

Tiré de la fiche pédagogique n°12 créée par la coordination pour
l'éducation à la non-violence et à la paix,
Paris (France), www.education-nvp.org

Les stroumpfs et les conflits



Les Ânes

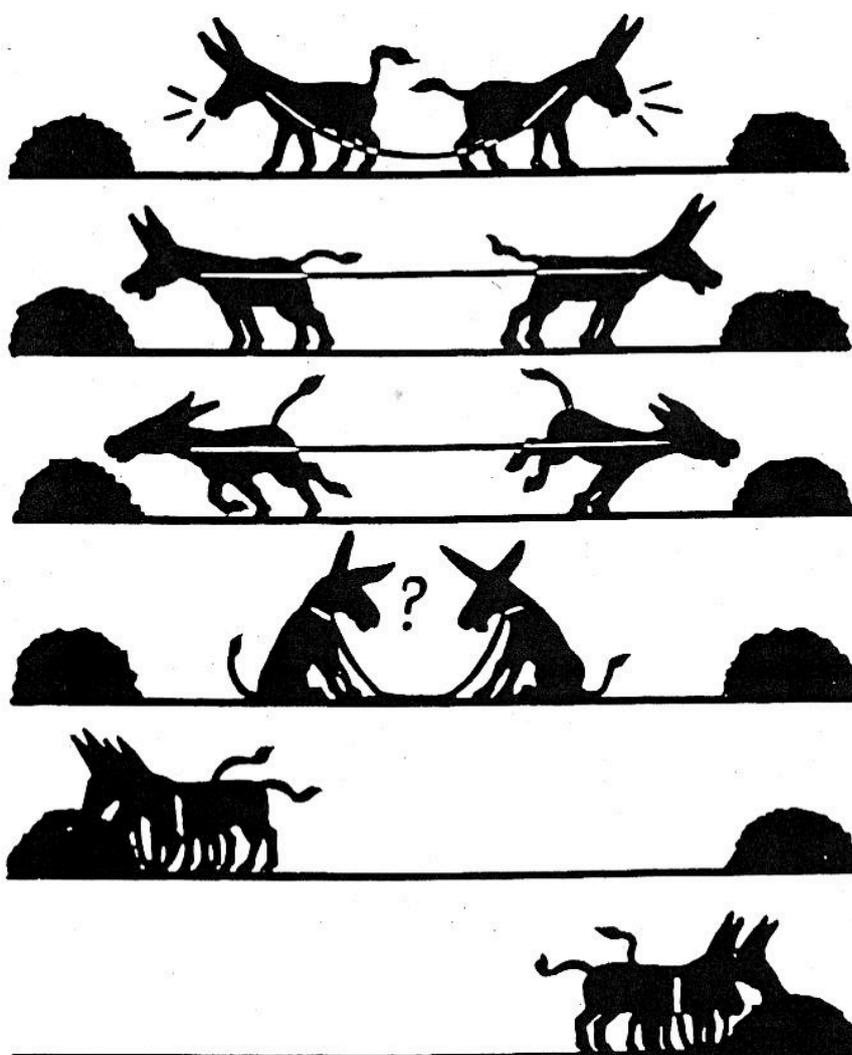
***But** : Réfléchir aux stratégies de gestion des conflits ; introduire les différentes formes de gestion des conflits.

***Matériel** : Des photocopies du schéma des deux ânes, papier, ruban adhésif.

***Déroulement** : Se mettre par deux et demander à chaque groupe de proposer, sous forme de dessin, une suite au schéma dont seules les 4 premières lignes auront été distribuées. Chacun expose son dessin. Discussion en grand groupe et distribution du schéma en entier.

***Intérêt du jeu** : Permettre à chacun de réfléchir aux différentes possibilités de gérer un conflit. Amener un débat sur les différentes gestions de conflits existantes et faire la transition avec l'exercice « différents modes de gestion de conflit »

***Durée** : Prévoir 15-20 minutes pour le dessin, et le même temps pour la discussion en groupe.



Dessin datant de 1937 et publié par le mouvement américain contre la guerre « No Foreign War Crusade »

Différents modes de gestion de conflits

***But** : Connaître les différentes formes de gestion des conflits existantes.

***Matériel** : Rien. Support : les photocopies des schémas de gestion de conflit.
(Les schémas ci-dessous ont été conçus par Michel MEGARD, médiateur et formateur à la médiation de quartier)

Pour une meilleure visibilité des schémas, les signes A B S X et # peuvent être coloriés après impression des feuillets

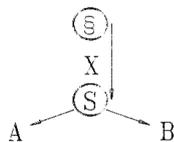
***Déroulement** : Sous forme de brainstorming, réfléchir ensemble aux différents modes de gestion de conflit.

***Intérêt du jeu** : Permettre à chacun de réfléchir aux différentes possibilités de gérer un conflit. Amener un débat sur les différentes gestions de conflits existantes.

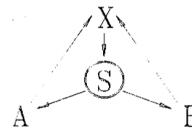
***Durée** : Prévoir 15-20 minutes.

CONFLITS ET SOLUTIONS

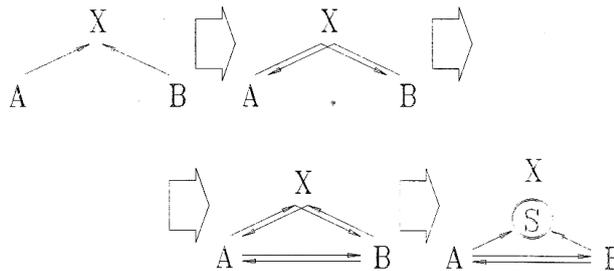
JUGEMENT



ARBITRAGE



MÉDIATION

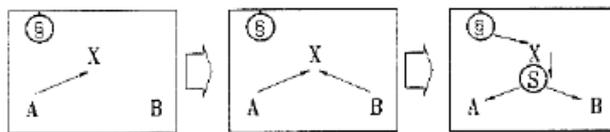


NÉGOCIATION

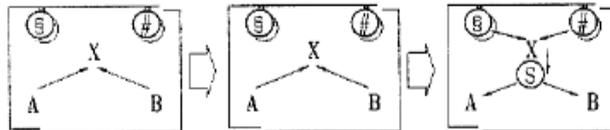


CONFLITS ET SOLUTIONS

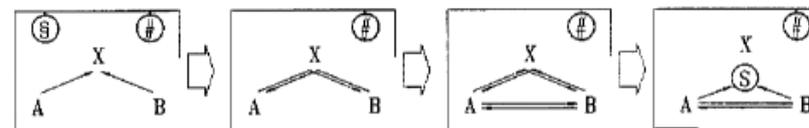
JUGEMENT



ARBITRAGE



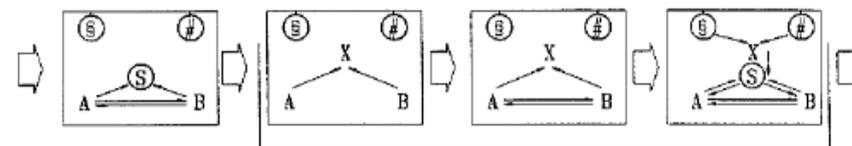
MÉDIATION / CONCILIATION



NÉGOCIATION



PROCESSUS COMPLEXE



- A et B Les parties
- X La tierce partie : juge, arbitre, médiateur/conciliateur.
- S La «solution»
- § Les lois et règlements écrits, domaine du droit
- # Les lois et règles de vie non écrites, domaine des conventions

INSPIRER LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE POUR LE BIEN-ÊTRE DES ÉLÈVES

ADOSEN - Prévention Santé MGEN
 3 Square Max Hymans - 75015 Paris
adosen@mgen.fr - www.adosen-sante.com