

PAV

PROJET D'ALTERNATIVES À LA VIOLENCE

MANUEL

COURS DE BASE

Alternatives to Violence Project
821 Euclid Avenue
Syracuse, NY 13210

25 \$

PAV

PROJET D'ALTERNATIVES À LA VIOLENCE

MANUEL

COURS DE BASE

PRODUIT PAR : LE COMITÉ D'ÉDUCATION
«ALTERNATIVES TO VIOLENCE PROJECT, INC.»

Ellen Flanders
Janet Lugo
Nancy Notthelfer
Alison Dench
Fred Feucht
Michelle Karshan
Mary Gray Legg
Ned Roessler
Jane Shapiro
Charles Spain
Marge Zybas

**Alternatives to Violence Project
3049 East Genesee Street
Syracuse, New York 13224
1994**

Le présent manuel est publié pour l'usage des bénévoles œuvrant à titre de membres d'équipe et de coordonnateurs et coordonnatrices au sein des ateliers parrainés par Alternatives to Violence Project, Inc. Tout autre lecteur est avisé que cet écrit est axé sur une philosophie particulière et un ensemble de dynamiques de groupe soigneusement structurées, sans lesquels ce programme n'aurait aucun sens. Pour cette raison, que vous utilisiez ce matériel ou non, il est strictement défendu d'utiliser le nom AVP pour des ateliers ou des programmes n'ayant pas préalablement été parrainés par Alternatives to Violence, Inc.

TABLE DES MATIÈRES

SECTION A : Au sujet des ateliers du PAV

| | |
|---|------|
| Le Projet d'alternatives à la violence..... | A-1 |
| Comment utiliser le manuel de base du PAV..... | A-4 |
| Liste de contrôle pour la planification d'un atelier..... | A-7 |
| Échantillon d'un certificat de présence | |
| Échantillon d'une lettre de présence | |
| Organiser un atelier en milieu carcéral..... | A-10 |
| Discours d'ouverture | A-13 |

SECTION B : La philosophie et la pratique de l'énergie transformatrice : quelques exposés, questions et citations

| | |
|--|------|
| Introduction à l'énergie transformatrice | B-1 |
| Exposés sur l'énergie transformatrice | B-4 |
| Questions sur l'énergie transformatrice (<i>avec quelques échantillons de questions qui furent élaborés pendant l'atelier PAV, à la prison d'État Eastern State Prison, à Napanoch, N.Y.</i>)..... | B-11 |

SECTION C : Le travail d'équipe et la dynamique de groupe (quelques notes pour les membres d'équipes)

| | |
|---|------|
| Modèle de formation et ABC du pouvoir | C-1 |
| Équipe | C-6 |
| Édification de l'esprit d'équipe..... | C-8 |
| Quand les choses tournent mal : faire face aux conflits au sein de l'équipe | C-11 |
| Notes sur l'utilisation des exercices structurés..... | C-14 |
| Quand les choses tournent mal : faire face au comportement destructeur..... | C-16 |
| D'où viennent les mots : historique de l'écoute | C-17 |
| Questions sur ce que cela signifie d'être membre d'une équipe du PAV | C-19 |
| Questions sur la sexualité et le PAV | C-21 |

SECTION D : Les ordres du jour

| | |
|------------------------------|-----|
| Préparatifs pré-atelier..... | D-1 |
| Neuf séances | D-2 |
| Six séances..... | D-3 |

SECTION E : Les exercices

Exercice d'affirmation
Appréciation
Casse-tête
Bâtir une nouvelle société
Coalition
Cercles concentriques (*comprenant des sujets pour renforcer l'estime de soi*)
..Exercice de construction par la collaboration (*autrefois l'exercice «Tinkertoy»*)
Encan à dix sous (0,10 \$)
Jeu de l'éléphant
Demonstration de la poussée de la main
Lignes de confrontation
Imaginer une meilleure collectivité et les étapes suivantes
Messages «je»
Exercice d'inclusion
Encan de la vie
Exercice d'écoute
Exercice d'exploration de la lune (jeu de la NASA)
Exercice du pouvoir 1, 2, 3, 4
Décisions rapides
Exercice de réflexion
Partage : «un conflit que j'ai résolu sans violence»
Résolution de problèmes en six étapes
Exercice de stratégie
Qu'est-ce que la violence? I
Qu'est-ce que la violence? II
Qui suis-je?

SECTION F : Les regroupements, jeux de nom, jeux d'animation et exercices de clôture

Regroupements..... F-1
Jeux de nom..... F-4
Jeux d'animation F-6
Jeux de collaboration F-13
Exercices de confiance F-14
Exercices de clôture..... F-16

SECTION G : Les jeux de rôle

| | |
|--|-----|
| Jeux de rôle (avec les commentaires du facilitateur) | G-1 |
| Période de questions après le jeu de rôle | G-7 |

SECTION H : Les documents à distribuer

| | |
|--|--|
| Guides de l'énergie transformatrice | |
| Guides de l'énergie transformatrice (version abrégée) | |
| <i>Las bases del Poder que Transforma</i> (guides en espagnol) | |
| <i>Las bases del Poder que Transforma</i> (guides abrégés en espagnol) | |
|Rapport du <i>Gathering of Women Friends Going Into Prisons</i> , subventionné par le <i>Prisons Committee, NY Yearly Meeting</i> <i>of Friends</i> , Albany NY, avril 1983 | |
| L'exercice d'exploration de la lune : feuillets d'appréciation et feuillets de réponses des exercices de la NASA | |
| .La résolution de problèmes en six étapes (version pour utilisation individuelle) | |
| La résolution de problèmes en six étapes (version abrégée des six étapes) | |
| Directives pour les groupes désirant organiser leurs propres jeux de rôle | |

SECTION I : Les sources

| | |
|---------------------|-----|
| Bibliographie | I-1 |
|---------------------|-----|

INDEX : Les renvois d'exercice selon le sujet visé

ANNEXE : La structure du PAV

ONGLETS DE REPÈRE

SECTION A : Au sujet des ateliers du PAV

SECTION B : La philosophie et la pratique de l'énergie transformatrice

SECTION C : Le travail d'équipe et la dynamique de groupe

SECTION D : Les ordres du jour

SECTION E : Les exercices

SECTION F : Les regroupements, jeux de nom, jeux d'animation et exercices de clôture

SECTION G : Les jeux de rôle

SECTION H : Les documents à distribuer

SECTION I : Les sources

SECTION A

AU SUJET DES ATELIERS DU PAV

LE PROJET D'ALTERNATIVES À LA VIOLENCE

Pourquoi enseignons-nous aux gens les techniques d'alternatives à la violence? Parce que nous croyons qu'une vie vécue dans la dignité, le respect et la réalisation de soi est un droit que chaque être humain acquiert à la naissance. Nous sommes convaincus que le jour où ce droit acquis sera compris et reconnu par tout être humain, alors seulement connaîtrons-nous un monde juste et paisible.

La société dans laquelle nous vivons est l'une des plus violentes au monde. Le taux élevé de violence que nous connaissons est en quelque sorte une réponse à la violence véhiculée dans nos institutions et dans nos valeurs. Certaines personnes sont touchées plus que d'autres par cette violence et se rendent compte qu'elle crée beaucoup de problèmes dans leur vie. Chacun d'entre nous possède le potentiel d'être violent et aucun de nous n'y est immunisé d'une façon ou d'une autre.

Nous ne croyons pas que les gens devraient vivre ainsi. Nous ne croyons pas non plus qu'ils sont obligés de vivre ainsi. Nous croyons qu'il y a dans l'univers une énergie qui nous permet de transformer l'hostilité et la destruction en collaboration et en un sens de solidarité collective afin que nous puissions vivre dans la justice. Nous croyons que cette énergie se trouve partout, en nous, chez nos adversaires et dans le monde tout autour de nous. Nous croyons qu'il est possible d'acquérir cette énergie et qu'en le faisant nous pourrions, de même que nos adversaires, obtenir cette paix et cette dignité auxquelles nous avons droit. Nous croyons qu'il existe certaines techniques individuelles et de groupe qui peuvent nous permettre d'acquérir cette énergie et que ces techniques peuvent être apprises et mises en pratique par tout le monde afin de pouvoir vivre des vies constructives et d'avoir une meilleure société. Le PAV est le moyen que nous avons choisi pour partager ces croyances et ces techniques afin d'atteindre ces objectifs.

Notre processus n'est pas d'enseigner, mais de chercher et de partager. Nous n'apportons pas de réponse aux gens avec lesquels nous travaillons. Nous n'avons pas les réponses à leur situation, mais nous croyons que ces réponses sont enfouies au fond d'eux-mêmes, là-même où se trouvent leurs questions et leurs problèmes. Notre travail consiste à leur fournir un stimulus et un environnement favorable qui les encourageront à chercher les solutions au plus profond d'eux-mêmes. Les gens qui viennent à nous ont un bagage d'expériences de toute une vie. Nous croyons que cette expérience est précieuse et qu'elle peut être utilisée comme base pour bâtir de nouvelles vies. Nous essayons d'aider les gens à parler de ces expériences et à les examiner. En faisant cela, nous nous retrouvons nous-mêmes dans un processus continu d'apprentissage, nous apprenons les uns des autres et d'eux. Quelqu'un a dit un jour : «une vie que l'on n'examine jamais ne vaut pas la peine d'être vécue». Nous adhérons à cette idée, autant pour nous-mêmes que pour les autres et nous nous efforçons par le biais du PAV d'offrir l'occasion d'examiner sa vie et de faire en sorte qu'elle vaille encore plus la peine d'être vécue.

Le Alternatives to Violence Project, Inc. (Projet d'alternatives à la violence), une société éducative privée sans but lucratif, est entièrement financé par des donateurs privés. Elle s'identifie à la Société religieuse des amis (quakers) par ses origines et sa philosophie, mais ce n'est pas un organisme confessionnel. On retrouve au conseil d'administration et parmi les volontaires des quakers et des non-quakers provenant de différents milieux socio-culturels.

Le programme a débuté en 1975 dans le système carcéral de l'État de New York et s'y poursuit toujours. Le premier atelier a eu lieu à la prison Greenhaven lorsqu'un groupe de détenus appelé le «Think Tank» a senti le besoin de recevoir une formation en matière de non-violence en vue de leur rôle prochain comme conseiller dans le cadre d'un programme expérimental auprès de jeunes délinquants institutionnalisés. Le «Think Tank» a demandé à un groupe local de quakers de leur donner une telle formation et ceux-ci répondirent favorablement à cette demande. Après ses débuts à Greenhaven, le programme fut offert dans d'autres prisons, parfois par le biais de réunions quaker dans les prisons, mais plus souvent par le biais du bouche à oreille.

Pendant plusieurs années, le programme fut axé sur les prisons et le principal objectif était d'aider les gens à réduire le taux de violence en milieu carcéral, d'y survivre et en même temps de faire face à la violence dans leur propre vie. Au fil du temps, il est devenu évident que la violence qui régnait dans les prisons n'était qu'un reflet de la violence qui existe dans l'ensemble de la société. Des gens n'ayant aucun lien avec le système carcéral commencèrent à manifester un intérêt pour le programme du PAV. Il devint évident que le programme avait autant, sinon plus, sa place dans la société que dans les prisons. Le programme du PAV dans son ensemble fut offert en premier dans la petite ville d'Owego dans l'État de New York à la demande de deux agents de probation de cet endroit. L'objectif était d'aider les probationnaires à faire face aux problèmes qui les avaient conduits à la délinquance, mais aussi à amener la collectivité à comprendre ces problèmes. Pour cette raison, les responsables du PAV ont toujours accueilli tant les gens qui n'ont pas de problème avec la loi que la population carcérale et en ont fait un seul groupe.

Entre autres, des ateliers ont été offerts aux femmes victimes de violence de la région d'Albany; à Harlem, au personnel de la maison Emmaus House, un organisme catholique qui héberge temporairement les sans-abri; à Manhattan, au personnel d'un centre d'urgence de la Croix-Rouge; et à Newark, dans le New Jersey, aux parents et amis des prisonniers du New Jersey affiliés au Newark Justice Program du American Friends Service Committee.

De nouveaux programmes communautaires ont été mis en œuvre à plusieurs endroits où le PAV a été une force et une ressource. Un de ces programmes communautaires est axé sur la médiation dans la région de Stamford-Greenwich au Connecticut. Nous sommes présentement en train d'élaborer un cours de base du PAV en espagnol pour les gens qui préfèrent suivre le cours dans leur langue maternelle. Au fur et à mesure que le programme PAV s'est fait connaître à l'échelle nationale, nous avons offert des programmes de formation ou des démonstrations et nous avons formé des groupes de

facilitateurs dans des États aussi éloignés que l'Arizona, la Floride, le Missouri et la Caroline du Nord.

Le présent manuel de base a été publié pour la première fois il y a dix ans, de façon quelque peu précipitée pour répondre au besoin urgent de former des gens afin de travailler dans la prison de Greenhaven et dans d'autres prisons. Au début, le manuel était constitué de matériel adapté de formation des policiers pour répondre aux manifestations pour la paix des années 1960 et 1970, d'autres éléments avaient été puisés dans des programmes tels que le Children's Creative Response to Conflict Program (les réactions créatives des enfants en situation de conflits), le Movement for a New Society et dans d'autres sources. Tout ce matériel avait été réuni par Steve Levinsky de New Paltz dans l'État de New York, qui fut le premier directeur de la formation du PAV. À tout jamais nous devons notre reconnaissance à ces organismes et à Steve.

Au fur et à mesure que le programme a pris de l'expérience et s'est amélioré, et que ses horizons se sont élargis pour y intégrer beaucoup de collectivités, nous avons répondu au besoin grandissant de réviser le contenu du manuel, de l'augmenter et d'y inclure ce que nous avons appris. Le comité d'éducation du PAV a travaillé pendant plus d'un an à la révision du manuel, et par le biais d'un des membres du comité travaillant pour TIME Inc., nous avons pu obtenir une subvention du Time Volunteer Fund pour nous aider à défrayer une partie des coûts d'impression. Nous sommes très reconnaissants envers les bénévoles du comité d'éducation et envers TIME Inc. qui ont rendu possible la présente édition. Nous espérons que les participants du PAV et d'autres personnes trouveront ce document utile. Nous serons heureux de recevoir vos suggestions afin de l'améliorer.

Le comité d'éducation du PAV
Décembre 1985

COMMENT UTILISER LE MANUEL DE BASE DU PAV

On a bien dit que «la paix est un *processus*». Ce qu'il faut principalement retenir des ateliers du PAV, c'est qu'ils sont également un *processus* permettant aux gens d'*expérimenter* la voie de la non-violence. Chacun des ateliers est un voyage et il n'y a pas deux voyages semblables. Pour le voyageur, chaque voyage est une expérience de vie; il n'y a pas deux voyageurs identiques et ils ne vivront pas le même voyage de la même façon. Un groupe d'atelier est comme un groupe d'un voyage organisé, chaque participant est unique tout comme chaque voyageur est unique.

Si un atelier est comme un voyage, alors le manuel de base est une carte routière, et une équipe du PAV n'est pas un contremaître, mais un guide touristique. La carte routière indique plusieurs routes possibles, mais le guide doit trouver celle qui convient le mieux à ces voyageurs en particulier. Il doit donc posséder une excellente connaissance du terrain – les principes et les procédures du PAV. Il doit également être capable de percevoir les besoins exprimés ou non du groupe et être assez flexible pour adapter ou même rejeter l'itinéraire prévu en faveur d'un autre qui répondra mieux à ces besoins. Il n'y a donc pas place pour le dogmatisme dans ce processus, et le fait de diriger l'atelier de façon trop rigide, «à la lettre» ne peut mener qu'à l'échec. Par contre, le fait d'utiliser les exercices du manuel sans se servir des processus et des principes de base du PAV, c'est comme mettre les noms d'endroits du PAV sur une carte routière différente, les noms se ressemblent, mais le voyage les conduira sur un terrain différent et les mènera à un endroit différent, ou plus simplement, les voyageurs seront tout à fait perdus. *Pour cette raison, nous décourageons toute personne ou tout groupe qui n'aurait pas suivi le cours de formation des facilitateurs du PAV d'utiliser le manuel de base pour offrir une formation.*

La section A du manuel contient des *renseignements pratiques* pour ceux qui planifient et coordonnent des ateliers du PAV. Cette section débute par une brève description du Projet d'alternatives à la violence, son historique, sa philosophie de base et son état d'évolution actuel. Ces renseignements peuvent être utilisés pour expliquer le programme aux responsables de l'administration pénitentiaire, aux commanditaires éventuels et à ceux qui désirent obtenir de l'information. Il y a ensuite des renseignements utiles pour négocier, planifier, organiser et offrir des ateliers de base.

La section B du manuel est consacrée au principe de l'*énergie transformatrice*, qui est la pierre angulaire sur laquelle repose le PAV. On y trouve une introduction soulignant les sujets qui seront abordés, suivie d'exemples de discussions qui ont été préparées et utilisées par des facilitateurs expérimentés du PAV afin de faire comprendre l'idée d'énergie transformatrice aux participants. Chacune de ces discussions est individuelle et fondée sur l'expérience et la compréhension de l'auteur tout en gardant l'esprit du PAV. Elles sont incluses à titre d'exemples, mais on encourage fortement chaque facilitateur à préparer ses propres discussions plutôt que de s'en tenir aux expériences et aux vécus d'une autre personne. L'élaboration d'une discussion sur l'énergie transformatrice fait partie de la formation de tous les nouveaux facilitateurs du PAV. La section se termine par des exemples de questions liées à l'énergie transformatrice

posées par les participants d'un atelier du PAV à la prison d'État à Napanoch dans l'État de New York. La section H, intitulée «Les documents à distribuer», comprend les versions longues et abrégées des *Guides de l'énergie transformatrice*, en anglais et en espagnol. Tous ces guides, ou certains de ceux-ci, devraient être photocopiés et remis aux participants lors de la séance sur l'énergie transformatrice.

La section C est la présentation de beaucoup d'expériences liées au *processus du PAV* qui soulignent le succès du programme. Elle démontre de façon explicite certaines des techniques (*la dynamique*) de formation de base du PAV et décrit comment les mettre en pratique afin de parvenir aux résultats espérés. Un des buts principaux pour les participants est de prendre le contrôle de sa destinée; l'essai du début de la section aborde la relation entre le contrôle personnel et la non-violence et explique les techniques qui peuvent aider à se contrôler. Afin de fortifier l'équipe du PAV, vous trouverez des documents sur les techniques d'édification de l'esprit d'équipe et sur la façon de régler les problèmes et de se soutenir lorsqu'il y a des pressions. Dans le but d'aider les membres de l'équipe, on donne des suggestions sur l'utilisation des exercices structurés, sur la façon de réagir au comportement destructeur et sur les techniques d'une bonne écoute, un élément essentiel à la communication. La section se termine par deux séries de questions élaborées à partir de l'expérience de membres chevronnés du PAV. Une des séries aborde ce que cela signifie d'être membre d'une équipe du PAV, et l'autre touche à la sexualité et le PAV. Cette section s'avère particulièrement utile pour préparer les nouveaux facilitateurs à affronter les réalités de la direction d'un atelier du PAV et, même pour les facilitateurs inexpérimentés, cela leur donnera confiance dans leurs capacités de réussir. *Tous les nouveaux animateurs devraient étudier attentivement cette section avant de participer pour la première fois à titre de membre d'une équipe d'atelier.*

La section D offre des exemples d'ordres du jour des neuf séances régulières et d'une version abrégée d'un atelier de six séances, de même que d'un mini-atelier de une séance (qui est habituellement offert à titre de démonstration). Étant donné que l'ordre du jour des séances à venir pour un atelier est toujours étudié et en général révisé par l'équipe en fonction du vécu du groupe jusqu'à présent, du climat émotif et des besoins, ces exemples d'ordre du jour n'ont probablement jamais été utilisés ou ne le seront peut-être jamais tel qu'ils sont rédigés. Ces exemples d'ordre du jour sont toutefois une base utile puisqu'ils démontrent la structure d'un ordre du jour qui donne à un groupe les quatre expériences d'apprentissage de base du PAV : l'affirmation, l'édification de la collectivité, les habiletés de communication et la résolution de conflits.

Les ordres du jour présentés introduisent ces expériences dans l'ordre donné. Nous soutenons les gens (affirmation) afin qu'ils puissent avoir une bonne opinion d'eux-mêmes; ils arrivent alors à se sentir assez bien entre eux pour être capables de former un groupe (édification), le groupe offre alors un endroit sûr pour parfaire ses habiletés de communication qui pourront remplacer la violence comme moyen d'affronter son entourage; en utilisant par la suite ces capacités de communication, le groupe pourra alors apprendre des techniques plus sophistiquées pour résoudre les conflits. En structurant un ordre du jour, une attention particulière est accordée à l'ordre

des exercices afin que dans une séance donnée, les apprentissages qui furent introduits à la dernière séance (p. ex., l'affirmation) seront renforcés par des activités plus poussées ou plus raffinées dans le même domaine, et un nouvel apprentissage (p. ex., l'édification de la collectivité) sera présenté par un exercice d'introduction qui est moins intense, mais sur lequel on peut continuer à travailler lors de la prochaine séance. L'évaluation de la fin de la séance, un moyen d'obtenir des rétroactions, est incluse dans l'ordre du jour de chaque séance, et invariablement, parfois après les deux premières séances, ces évaluations commenceront à indiquer de quelle façon l'ordre du jour doit être modifiée afin de répondre aux besoins de ce groupe en particulier. Ils peuvent indiquer un besoin de parfaire les apprentissages dans un domaine donné, ou démontrer le désir du groupe d'approfondir un sujet soulevé pendant la séance et qui est important pour la majorité des participants. L'expression d'un mécontentement sur ce qui se passe (ou ne se passe pas) pendant les ateliers peut indiquer une nouvelle direction à prendre. Si l'équipe est sensible ainsi qu'il se doit aux besoins du groupe, ces rétroactions mèneront à une révision sur mesure de l'ordre du jour des séances au cours de l'atelier afin de répondre à ces besoins. Un autre élément vital dans la planification de l'ordre du jour est l'attention accordée aux techniques de groupe de base comme le besoin d'une rencontre psychologique ou d'une réunion d'un groupe après qu'il a été séparé, le besoin d'activités physiques et le besoin de s'amuser (jeux d'animation) afin de créer un équilibre entre les activités sédentaires et les apprentissages difficiles sur le plan émotionnel, et le besoin de faire des exercices de clôture à la fin d'apprentissages troublants après chaque séance et à la fin de l'atelier.

Les exercices utilisés pour l'atelier de base sont présentés dans la section E. La description de ceux-ci comprend l'objectif, la durée, le matériel nécessaire (au besoin) et le déroulement de chaque exercice.

La section F décrit les genres d'exercice (les regroupements, les jeux de nom, les jeux d'animation, les exercices de collaboration, les exercices de confiance et de clôture) qui sont de courte durée, mais qui s'avèrent très importants pour l'unité et la dynamique du groupe et sont donc inclus de façon répétitive dans les ordres du jour. Ils sont regroupés selon leur rôle afin d'en faciliter le choix pendant la planification de l'ordre du jour.

La section G est consacrée aux méthodes, aux habiletés et aux pièges possibles liés à la conduite des jeux de rôle qui font partie des techniques les plus importantes, mais aussi les plus délicates du répertoire du PAV. Un jeu de rôle bien dirigé peut produire des effets qui auront des conséquences à long terme sur l'image de soi et sur le comportement des participants, mais au contraire, s'ils ne sont pas bien dirigés, les jeux de rôle peuvent susciter des sentiments négatifs qui ne sont pas gérés sur le moment et qui autrement ont des effets destructifs. Pour devenir compétent dans cette technique, il faut de la sensibilité et de l'expérience. L'expérience de certains des facilitateurs les plus chevronnés du PAV est présentée dans la section G. Nous devons tous développer de la sensibilité et toutes les autres compétences nécessaires dans le PVA.

LISTE DE CONTRÔLE POUR LA PLANIFICATION D'UN ATELIER

Avant chaque atelier :

- Préparer un ordre du jour provisoire et en donner une copie à chaque membre de l'équipe.
- Photocopier les documents à distribuer (voir ci-dessous), veiller à avoir assez de copies pour que chaque participant puisse en avoir une.
- Préparer les cartes de lignes de conduite à endos collants (version abrégée) si vous devez les utiliser.

Réunir le matériel : (Le matériel présenté en *italique* n'est nécessaire que si certains exercices sont utilisés; le reste du matériel est nécessaire pour tout atelier de base.)

- Du papier journal ou du papier d'imprimante d'ordinateur
- Ruban adhésif
- Crayons feutre (différentes couleurs; s'assurer qu'ils fonctionnent car ils ont tendance à sécher avec le temps)
- Des crayons, un par participant
- Crayons feutre à pointe fine de plusieurs couleurs, un crayon par participant
- Papier brouillon (nécessaire pour beaucoup d'exercices)
- Instrument de musique (guitares, tympanons, etc.) pour le chant de la fin si quelqu'un sait en jouer
- *Pour le jeu de l'éléphant, celui du hibou et de la souris, de même que les jeux d'animation, des bandeaux et des crécelles*
- *Pour le jeu du casse-tête, des ensembles de cinq enveloppes contenant les pièces séparées des casse-tête* (un ensemble pour chaque groupe de cinq participants)
- *Pour le jeu d'exploration de la lune (le jeu de la NASA), des feuilles de cotation et les exercices clés de la NASA*
- *Pour l'exercice de résolution de problèmes en six étapes, la version individuelle de l'exercice ou la version abrégée des six étapes, une pour chaque participant*
- *Ensemble du jeu Tinkertoy*, trois ensembles pour un atelier de 20 participants
- *Pour les jeux de rôle de tous les participants : équipement audiovisuel (vidéocaméra, télévision).* (PAV possède cet équipement, il est possible de l'emprunter au bureau du PAV situé au 15 Rutherford Place, New York, si une personne possède la formation nécessaire pour le faire fonctionner. Pour en faire la demande, veuillez laisser un message dans la boîte vocale en téléphonant au (212) 477-1067 au moins une semaine avant l'atelier. Dans le cadre des ateliers qui ont lieu en milieu carcéral, certains

établissements peuvent fournir ce matériel et une personne qui en connaît le fonctionnement.)

- Des photocopies des documents à distribuer :
 - Guide de l'énergie transformatrice (*version complète*)
 - Guide de l'énergie transformatrice (*version abrégée cartonnée*)
 - Questions sur l'énergie transformatrice : Les trois secrets (*élaborées par des détenus de Eastern*)
- *Pour les ateliers qui ont lieu dans les prisons*, les formulaires du Certificat d'achèvement (un exemplaire par participant, de même que quelques lettres de présence). Les formulaires (des échantillons sont présentés ci-après) sont disponibles au bureau du PAV situé au 15 Rutherford Place, New York 10003.

Est-ce que les préparatifs ont été complétés pour l'équipe?

- Le calendrier des séances de formation des équipes a-t-il été établi? (Si un des facilitateurs est un détenu, consulter la liste des ateliers qui ont lieu en prison, ci-après.)
- L'hébergement de l'équipe est-il à proximité de l'endroit où se déroule l'atelier? (Si cela est possible, les membres de l'équipe devraient être hébergés au même endroit afin d'éliminer toute fatigue inutile et d'être plus disponibles pour la planification en cours.)
- Le transport quotidien des membres de l'équipe a-t-il été organisé afin de leur permettre de se rendre à l'atelier?
- Est-ce qu'une petite caisse a été prévue pour le facilitateur en chef afin de couvrir les frais? (Il devrait y avoir assez de fonds pour couvrir le coût des repas qui doivent être pris par les membres à l'extérieur, et le remboursement des frais de transport des membres de l'équipe (en voiture, en autobus ou autre) de la résidence à l'endroit où a lieu l'atelier aller-retour.)

(Pour les ateliers en milieu carcéral) Est-ce que toutes les dispositions ont été prises avec les autorités concernées?

- Les noms des membres de l'équipe ont-ils été autorisés pour l'entrée dans la prison?
- *S'il y a des détenus parmi les membres de l'équipe*, a-t-on demandé un «décompte» pour eux pendant l'atelier afin qu'ils puissent se réunir avec l'équipe? Les rencontres de consultation pré-atelier ont-elles été prévues *à l'intérieur de la prison* afin qu'ils puissent y participer? (Ce genre d'arrangement n'est pas facile, mais faites votre possible.)
- Avez-vous obtenu la permission afin que tout le matériel nécessaire pour l'atelier (voir la liste ci-dessus) puisse être admis dans la prison, une liste a-t-elle été envoyée au point d'enregistrement? (**Nota** : certaines prisons

n'autorisent pas les crayons ou les marqueurs jaunes ou orange. Aucune prison n'autorise l'entrée de ciseaux.)

- L'horaire pour chaque séance a-t-elle été établie?
- Est-ce que l'affichage pour l'atelier a été fait? A-t-il été approuvé par les autorités *à temps* pour que les participants puissent s'inscrire?
- Avez-vous obtenu de l'établissement une liste des participants qui sera utilisée par l'équipe?
- Est-ce que les dispositions ont été prises pour l'utilisation des locaux, pour qu'il y ait un nombre suffisant de chaises, de tables, de tableaux et de craies, pour des ventilateurs (en saison estivale) et d'autres accessoires pouvant être fournis par l'établissement? (Assurez-vous d'inclure ici un endroit adéquat pour pouvoir se réunir à des moments opportuns. Veillez également à ce que l'équipement audiovisuel soit disponible pour les jeux de rôle.)

ORGANISER UN ATELIER EN MILIEU CARCÉRAL

- A. Un détenu, un groupe de détenus ou un membre du personnel administratif de la prison peut demander un atelier. Peu importe qui en fait la demande, la politique du PAV est d'offrir un atelier sur une base volontaire **seulement**.

Si la demande vient de un ou de plusieurs détenus, il faut s'informer s'il y a un groupe de 12 à 20 détenus qui sont intéressés à participer à l'atelier. Expliquer qu'étant donné que les ateliers ne sont pas efficaces lorsqu'ils sont offerts à de plus gros groupes, le PAV a fixé à 20 le nombre maximum de participants pour un atelier, avec au plus quatre noms sur une liste de remplacement au cas où certains des 20 participants décideraient d'abandonner. Faire parvenir la documentation (voir le prochain paragraphe) qui permettra d'expliquer le programme aux autres détenus. Expliquer clairement notre politique visant à n'offrir l'atelier que sur une base volontaire et que nous espérons qu'en se portant volontaire, les gens s'engageront à participer à l'atelier jusqu'à la fin. S'informer si le ou les détenus sont en mesure de prendre les arrangements nécessaires avec les responsables de l'établissement; dans la négative, s'informer avec qui il faut communiquer parmi le personnel pour entreprendre ces arrangements de l'extérieur. S'assurer que les détenus sont tenus au courant des négociations en tout temps.

Étant donné que le PAV est présent dans les établissements carcéraux depuis un bon nombre d'années maintenant et qu'il a une bonne réputation, il n'est souvent pas nécessaire d'expliquer qui nous sommes et ce que nous faisons aux administrateurs qui font la demande. Lorsque cela est nécessaire, les renseignements requis se trouvent dans la brochure du PAV et dans les deux premières pages du présent manuel *Projet d'alternatives à la violence*, qui seront tous deux envoyés à la personne qui fait la demande. Il faut expliquer clairement aux responsables de l'administration pénitentiaire que notre politique interdit d'offrir l'atelier à quiconque n'est pas volontaire. Faire comprendre clairement que de contraindre quelqu'un à participer à l'atelier en viole l'esprit même et lui enlève toute sa crédibilité, et que dans les rares occasions où nous l'avons offert à des gens qui étaient contraints d'y assister (dans une de ces occasions, ceux qu'on obligeait étaient des membres du personnel et non des détenus), les résultats n'ont pas été fabuleux. Quoi qu'il en soit, mentionner que nous serons heureux de collaborer par tous les moyens possibles pour donner de plus amples renseignements concernant le programme aux administrateurs et aux volontaires éventuels. Si cela signifie d'organiser une rencontre préliminaire avec le personnel ou les détenus ou les deux, nous serons heureux d'envoyer des représentants pour une telle rencontre.

B. Information supplémentaire aux intéressés

1. Nous offrons des ateliers de trois niveaux : de base, avancé et la formation des formateurs. Les deux derniers niveaux ne sont offerts qu'aux personnes ayant participé au(x) niveau(x) précédent(s).
2. Nous offrons les ateliers de niveaux de base et avancé en espagnol sur une base limitée (en raison du nombre limité de facilitateurs hispanophones). Il nous est impossible dans le moment d'offrir les ateliers de formation des facilitateurs en espagnol, mais nous serons heureux de l'offrir aux hispanophones qui sont capables de suivre l'atelier en anglais; de cette façon, nous pourrions former des facilitateurs hispanophones.
3. Les ateliers de base et avancé comportent en général 9 séances d'environ 2,5 heures chacune. Il est préférable que celles-ci soient offertes pendant trois jours consécutifs ou pendant une fin de semaine. La formation des formateurs peut habituellement être offerte en 9 séances, selon l'expérience du groupe qui doit participer à la formation.
4. Les équipes sont habituellement formées de 2 à 5 personnes. S'il y a plus de trois personnes, les autres membres de l'équipe participeront en général à titre d'apprentis ou (rarement) à titre d'observateur externe. (En général, nous décourageons la présence d'observateur externe car nous considérons qu'ils sont une source d'inconfort et de méfiance pour les participants. Par contre, nous encourageons les personnes de l'extérieur à s'inscrire aux ateliers en milieu carcéral à titre de *participants* et ce au même niveau que celui des détenus, s'ils ne peuvent participer à l'atelier de base offert dans la collectivité.) Certains membres de l'équipe peuvent être des détenus, si c'est le cas, il devrait y avoir un détenu remplaçant qui serait disponible à titre de facilitateur au cas où un des détenus, membre de l'équipe, doit s'absenter.
5. Les certificats d'achèvement sont remis à tous ceux qui terminent le cours. On ne remettra qu'une lettre de présence à ceux qui auront été absents à plus de deux séances.

- C. Le PAV entreprendra des pourparlers avec les administrateurs de l'établissement afin de s'assurer que l'atelier a été approuvé et pour s'entendre sur les dispositions à prendre. Tout d'abord, il faut fixer une date et faire parvenir une demande écrite aux administrateurs de l'établissement afin que celui-ci fournisse les installations et les services nécessaires (voir la liste à la page A-7 intitulée «Liste de contrôle pour la planification d'un atelier»). Dès que l'atelier a été approuvé en principe et qu'une date a été fixée, mais au moins deux semaines avant le début de celui-ci, il faut communiquer **par écrit** avec les administrateurs pour obtenir et fournir les renseignements nécessaires et confirmer les ententes prises par les parties. La lettre devrait couvrir les points suivants :

1. Les renseignements demandés par l'établissement :
 - Les noms des membres de l'équipe.
 - La liste du matériel nécessaire pour l'atelier qui doit être approuvé avant d'être introduit dans l'établissement.
 - Un rappel que les employeurs ou les enseignants de tous les participants doivent être informés de l'atelier et que les participants doivent être excusés des engagements contradictoires liés à leur travail ou à leur cours.
2. Les renseignements demandés par l'équipe :
 - La liste des participants inscrits à l'atelier.
3. Confirmation écrite des ententes prises :
 - Les dates et les horaires entendus pour chaque séance.
 - Si des détenus font partie de l'équipe et qu'une séance de rencontre pré-atelier a été prévue, confirmation de la date et de l'heure de cette séance. Confirmation également de l'entente qui veut que les détenus qui font partie de l'équipe soient placés sur le «décompte» afin de pouvoir se réunir avec les membres de l'équipe externe pendant les pauses.
 - La liste des installations et des services qui doivent être fournis par l'établissement (voir la liste à la page A-7).
4. Terminer la lettre en exprimant votre appréciation à l'administration pour leur collaboration visant l'organisation de l'atelier.

DISCOURS D'OUVERTURE

Rappelez-vous que le discours d'ouverture d'un atelier ne doit **jamais durer plus de dix minutes**, et qu'il doit **toujours être le résultat d'un travail d'équipe**. Un des membres de l'équipe devrait prendre la grande responsabilité de commencer le discours et d'aborder la plupart des points qui doivent être soulignés, mais cette responsabilité devrait être partagée avec d'autres membres afin que chacun puisse prendre part au discours d'une façon ou d'une autre, leur permettant ainsi de se présenter au groupe. Par exemple, un des membres pourrait se charger de présenter les règles de base en les pointant sur la version écrite sur une feuille de papier journal, un autre membre pourrait expliquer les procédures, les règles en ce qui concerne les certificats, de même que leur signification, un autre pourrait faciliter l'élaboration des contrats d'équipe visant des points comme la possibilité ou non de fumer, l'endroit où le faire, les pauses, etc. Tout membre de l'équipe devrait se sentir libre d'ajouter des commentaires à ce qui a été dit par d'autres membres ou de clarifier certaines choses si cela est nécessaire.

Points à examiner

1. Le Alternatives to Violence Project, Inc. (Projet d'alternatives à la violence) est une société éducative sans but lucratif sous la responsabilité de l'organisme des quakers de l'État de New York. Elle est financée par des fonds privés et gérée par un conseil d'administration qui rend compte uniquement à la réunion annuelle des quakers (l'équivalent d'un diocèse). **Tous les membres d'équipe sont des bénévoles. Tous les participants sont des volontaires.** Tout ce qui se passe pendant les ateliers est confidentiel. Les rapports du PAV ont pour seul but la planification et ne sont distribués qu'à l'organisme.

Nota : Advenant qu'un des facilitateurs est tenu légalement de faire un rapport sur certains événements ou comportements, ce facilitateur doit le mentionner clairement lorsqu'il se présente.

2. Le programme est né du désir des quakers de prendre soin des gens. Chacun est important et chacun a une grande valeur. La philosophie du PAV sera expliquée plus loin dans l'«Introduction à l'énergie transformatrice».
3. Le PAV est un atelier expérientiel. Ce **n'est pas** une séance de discussion. Ce **n'est pas** une thérapie. Et **c'est** amusant!
4. Pendant l'atelier, nous essaierons de développer un **sentiment de collectivité au sein du groupe**, fondé sur le **respect de tous ces membres**. C'est une base importante pour développer notre propre volonté de trouver des moyens non violents pour résoudre des conflits.

5. Nous débuterons par l'**affirmation** les uns des autres, puis nous travaillerons sur les **habiletés de communication**, la **collaboration** et la **résolution de conflits**, qui sont tous des éléments essentiels à un mode de vie non violent.
6. L'élément de première importance ici est d'avoir un esprit ouvert pour examiner les situations conflictuelles, en parler et reconnaître notre part de responsabilité dans celles-ci. Nous essaierons ensemble des solutions qui seront proposées par le groupe. **Les membres de l'équipe n'apportent pas de réponses.** Nous nous attendons à ce que le groupe trouve des alternatives créatives, c'est à dire de trouver différentes façons correctes d'agir pour régler les mésententes, les problèmes et les conflits. Pour atteindre cet objectif, nous **étudierons les comportements afin de découvrir ce qui engendre et ce qui atténue la violence.**
7. Ce groupe est une **collectivité** et nous essaierons de **faire naître un assez bon sentiment de confiance** les uns envers les autres afin de créer une atmosphère de sécurité et de confiance. Nous vous demandons de nous aider à atteindre cet objectif en observant les **règles de base** suivantes :
 - a. Nous **recherchons** et nous **affirmons** les **qualités** les uns des autres.
 - b. Nous nous **abstenons** de nous **dévaloriser** ou de dévaloriser les autres.
 - c. Nous **écoutons** ce que chacun a à dire, nous **ne nous interrompons pas** et nous **ne parlons pas trop souvent ou trop longtemps**. Ceux qui sont gênés, n'ayez pas peur de parler, nous avons besoin de vos commentaires. Ceux qui ont la parole facile, dites ce que vous avez à dire, mais ne monopolisez pas la conversation.
 - d. Lorsque vous vous portez volontaire, **ne le faites que pour vous-même**, ne soumettez pas le nom d'autres personnes.
 - e. Nous **respectons la confidentialité** en ce qui concerne les confidences faites par chacun des participants. Rien de ce qui se dira ici ne doit sortir d'ici.
 - f. Chacun a le **droit de passer son tour**.

(Nota : ces règles de base, rédigées sur du papier journal, devraient demeurer affichées pendant la durée de l'atelier.)
8. Points nécessitant des explications :
 - a. **Sujet d'intérêt** présenté à chaque séance. Expliquez que «Cet atelier est le **vôtre**, et nous essaierons d'y inclure pendant la durée de l'atelier les éléments pour lesquels le groupe aura exprimé un besoin. C'est pourquoi, à la fin de chaque séance, nous procéderons à l'évaluation de ce qui était bon, de ce qui n'était pas bon et des points à améliorer en ce qui concerne la séance qui se termine. Nous utilisons ces renseignements afin de planifier les prochaines séances, alors **il est important de nous**

faire savoir comment vous vous sentez, y compris ce que vous n'aimez pas, et ce qui soulève des doutes en vous.

«De plus, chaque séance comprend des jeux appelés «jeux d'animation» qui peuvent vous sembler ridicules. Ils **sont** ridicules, mais cela ne veut pas dire qu'ils sont inutiles. Premièrement, être ridicule peut parfois être amusant, et deuxièmement, s'amuser ensemble resserre les liens qui existent entre nous. Les jeux d'animation nous permettront de nous dégourdir lorsque nous aurons été assis pendant trop longtemps à parler de choses sérieuses.»

- b. **Les présences :** Tout le monde doit être présent à toutes les séances. Quiconque prévoit ne pas pouvoir le faire devrait en discuter avec l'équipe. Après la deuxième séance, les nouveaux arrivants ne sont habituellement pas admis à l'atelier car ils auront manqué trop de matière, et leur présence pourrait nuire aux efforts d'édification de la collectivité.
- c. **Consultation :** Les membres de l'équipe peuvent demander un «temps mort» pour se séparer du groupe afin de discuter de certaines choses, de régler certaines questions et désaccords entre eux, etc. Les participants ne doivent pas s'alarmer ou croire que le groupe fait l'objet de critiques, ceci fait partie du travail d'équipe.
- d. **Questions demeurrées sans réponse :** (Une feuille de papier journal vierge ainsi titrée devrait être affichée sur le mur.) Expliquez que «Pendant ces ateliers, nous préférons que les gens apprennent par l'expérience plutôt qu'au moyen d'exposés ou d'explications donnés par nous. Les ordres du jour sont conçus à cette fin. Il arrive parfois qu'au début les participants ont des questions qui trouveront réponse dans leurs propres expériences plus tard pendant l'atelier. Nous voulons par contre être certains que les participants obtiendront des réponses à toutes leurs questions, c'est pourquoi nous afficherons une feuille intitulée "questions demeurrées sans réponse". Si quelqu'un pose une question à laquelle, nous l'espérons, il trouvera lui-même la réponse au cours de l'atelier, nous n'y répondrons pas immédiatement, mais nous l'inscrirons sur la feuille. À la fin de l'atelier, nous examinerons la liste afin de nous assurer que toutes les questions ont reçu réponse et que la personne qui l'avait posée est satisfaite de la réponse; si ce n'est pas le cas, nous nous y attarderons plus longuement à ce moment.»
- e. **Questions d'ordre pratique :** Donnez plus d'information en ce qui concerne l'horaire et l'endroit des séances, des pauses café et d'autres questions de ce genre.
- f. ***[Nota : ne transmettez pas ces renseignements à moins qu'ils ne soient demandés, notre objectif n'est pas de motiver les gens à***

obtenir un certificat pour ce cours, mais d'améliorer leurs façons de voir et leurs comportements.]

Des **certificats d'achèvement** sont remis pour les ateliers en milieu carcéral et pour certains ateliers dans les collectivités (en général lors d'une cérémonie de remise des diplômes qui a lieu pendant la dernière séance). Pour les ateliers en milieu carcéral, il est de coutume de préciser que le certificat reçu n'influencera aucunement les décisions de la Commission des libérations conditionnelles à moins que les responsables de l'établissement aient remarqué des changements de comportement.

9. Ententes à prendre :

- a. Entente en ce qui concerne la permission ou non de fumer. Si certaines personnes présentes sont incommodées par la fumée, le groupe devra prendre une entente qui satisfera tout le monde autant que possible, en tenant compte de l'espace et du temps disponibles.
- b. Les pauses devraient au moins être annoncées. S'il y a des décisions à prendre en ce qui concerne l'heure et la durée des pauses, les rafraîchissements, etc., il faudra consulter le groupe.
- c. Langue espagnole : vérifiez s'il y a des participants qui ne comprennent pas très bien l'anglais; si c'est le cas, prenez des dispositions afin que quelqu'un traduise pour eux lorsque cela sera nécessaire.
- d. Absences : demandez aux participants qui désirent s'absenter de ne pas le faire pendant que l'on donne des explications concernant les exercices.

SECTION B

L'ÉNERGIE TRANSFORMATRICE

INTRODUCTION À L'ÉNERGIE TRANSFORMATRICE

«Exposés sur l'énergie transformatrice»

L'énergie transformatrice est la philosophie centrale du PAV et aussi la plus difficile à décrire. Il existe autant de définitions que de personnes œuvrant au sein du PAV et l'auteur de chacune de ces définitions y a longuement réfléchi, l'a utilisée et expérimentée, parfois même de façon transcendante. Comme une notion définissable, celle-ci demeure évasive; en dépit des discussions continues au sein du PAV, aucune définition n'a réussi à satisfaire tout le monde. Une chose est certaine : pour qu'une discussion relative à l'énergie transformatrice soit convaincante, la personne qui la dirige doit y croire sincèrement et doit de préférence avoir vécu une expérience où celle-ci y avait joué un rôle. C'est cette acceptation personnelle qui fait qu'on y croit, et cette expérience personnelle qui fait qu'on comprend.

C'est donc une partie fondamentale de l'expérience du PAV que tout facilitateur réfléchisse à son propre exposé sur l'énergie transformatrice et le prépare en l'imprégnant de sa propre opinion sur le sujet et en y incorporant une expérience personnelle si possible. Il semble vrai que pour transmettre l'idée de l'énergie transformatrice, une personne doit tout d'abord la «posséder», en ce sens qu'elle doit l'avoir intégrée dans sa vie; la préparation d'un exposé personnel est une étape nécessaire dans cette direction.

Pour cette raison, nous n'essayons donc pas de présenter ici un exposé général. Nous avons plutôt tracé les grandes lignes sur lesquelles il est possible d'élaborer, suivi de plusieurs exemples «signés» d'exposés personnels sur l'énergie transformatrice préparés et utilisés par des gens du PAV. Nous espérons que ce matériel sera utile, mais non restrictif, pour ceux qui doivent préparer leurs propres exposés. Outre ceci, nous pouvons seulement constater que les gens qui participent au PAV proviennent de différents milieux socioculturels et acceptent cette philosophie à des niveaux différents. Si vous n'êtes pas convaincu de sa validité ou que, pour quelque raison que ce soit, vous n'êtes pas à l'aise pour en parler, ne tentez même pas de faire un exposé sur le sujet. Laissez à d'autres le soin de le faire et ce jusqu'au moment où vous parvenez à y croire ou à l'intégrer personnellement.

Points sur lesquels on peut élaborer un exposé sur l'énergie transformatrice

1. Il existe une énergie qui peut transformer des situations et des comportements violents ou destructeurs en expériences libératrices et constructives et en comportements coopératifs.
2. Cette énergie est omniprésente, elle fait partie de vous, de votre adversaire et elle vous entoure tous les deux. Elle peut agir chez ceux qui y sont ouverts.

3. Ce n'est pas quelque chose que les humains peuvent utiliser, c'est plutôt elle qui se sert de nous. Nous ne pouvons pas la manipuler, nous pouvons seulement y rester ouverts afin qu'elle puisse agir à travers nous.
4. Qu'est-ce que cela implique être «ouvert» à l'énergie transformatrice? Beaucoup de choses...
 - a) Vous devez être prêts à mettre de côté vos suppositions habituelles que les solutions violentes ou destructives sont les seules possibles et être prêts à essayer quelque chose de différent.
 - b) Vous devez croire en une solution où tout le monde sort gagnant, et que votre adversaire, même s'il ne le montre pas, est prêt à vous rencontrer à mi-chemin afin de trouver une solution.
 - c) Vous devez être disposé à adopter une attitude non violente, à prendre des risques et peut-être même à souffrir, si nécessaire, afin de conserver cette attitude.
5. Il y a certaines choses que la non-violence n'est **pas** :
 - a) Ce n'est **pas** de la passivité. Au contraire elle suppose un respect pour la valeur de chaque personne et de ce fait, la recherche de la justice pour tous comme condition à un mode de vie sans violence.
 - b) Ce n'est **pas** de la soumission; ça ne signifie **pas** que vous laissez quelqu'un profiter de vous. Vos droits méritent d'être respectés et vous avez le droit de les défendre.
 - c) Ce n'est **pas** un calvaire; ça ne veut pas dire qu'on recherche la souffrance. L'énergie transformatrice reconnaît seulement qu'il peut y avoir des risques et de la souffrance tant dans un mode de vie violent que non violent, et qu'il ne s'agit pas vraiment de choisir entre la souffrance et la sécurité, mais plutôt entre des réactions et des actes destructifs ou de respect de la vie.
(Il est vrai toutefois que si quelqu'un s'engage dans la non-violence et dans une cause à laquelle il croit, cette personne peut avoir à vivre des expériences douloureuses. La persévérance et le courage nécessaires pour poursuivre cette lutte peut toucher les adversaires, les amener à reconsidérer leur attitude, à être moins violents et à s'entendre.)
6. Certains peuvent se poser la question «pourquoi choisir un mode de vie non violent puisqu'il semble si souvent que ceux qui l'utilisent obtiennent ce qu'ils veulent?» Pourtant est-ce vraiment le cas? La violence a-t-elle jamais réglé quoi que ce soit? N'engendre-t-elle pas plutôt d'autres réactions violentes qui créent un climat d'insécurité pour tout le monde, y compris l'instigateur? Ceux qui se servent de la violence ne paient-ils pas chèrement en argent et en traumatisme psychologique, étant donné qu'ils doivent vivre dans la crainte et se protéger des représailles? La non-violence, en humanisant les gens et en rendant la

collaboration avec les autres plus sûre, n'offre-t-elle pas la promesse de résultats meilleurs et plus durables à moindre coût?

7. Pour qu'un exposé sur l'énergie transformatrice soit bon, l'orateur devrait y intégrer des expériences personnelles où cette énergie a atteint ses buts.

Comment faire l'exposé

Au début du PAV, l'exposé était habituellement offert par une personne, souvent le chef d'équipe, et il en est encore ainsi parfois. Toutefois, il est maintenant plus fréquent de voir une personne commencer l'exposé et qu'ensuite d'autres membres de l'équipe apportent leur contribution en ajoutant ce qui leur semble important. Par la suite, on devrait encourager les participants à raconter leurs propres histoires, à partager leurs idées et à poser des questions. Essayez de ne pas créer un atmosphère qui pourrait laisser croire que vous êtes les experts et que vous allez tout leur expliquer. Leurs histoires et leurs idées peuvent être une partie importante de l'exposé.

Autres outils de l'énergie transformatrice

Section H : ce manuel comprend des documents à distribuer dont une page de guides et d'outils liés à l'énergie transformatrice qui ont été conçus de façon à pouvoir les photocopier facilement. À un moment quelconque de l'atelier, après l'exposé, remettez-en une copie à chaque participant; examinez chacun des guides avec eux en demandant peut-être aux participants de les lire à haute voix à tour de rôle et de faire des commentaires sur leur signification. Beaucoup d'équipes utilisent également les guides pour les jeux de rôle, les participants sont alors invités à découvrir quel guide peut être associé à la situation du moment.

Une autre page contenant les versions abrégées des guides est aussi incluse dans le manuel. Elle est disposée de façon à vous permettre de les photocopier et d'en faire des cartes. Pour fabriquer les cartes, recouvrir des deux côtés la page d'un plastique transparent adhésif et ensuite découper-les. Elles devraient aussi être disponibles pré-imprimées au bureau du PAV.

Vous trouverez également une série de questions sur l'énergie transformatrice, préparées par les détenus de la prison d'État Eastern State Prison. Vous pouvez également les photocopier et les distribuer. À la fin de bien des ateliers, on donne au groupe l'occasion de préparer leurs propres questions. Chaque personne pense à deux ou trois questions et les propose ensuite au groupe. L'équipe les recueille ensuite, les dactylographie et les fait parvenir plus tard à chaque participant en souvenir de l'esprit qui régnait au sein du groupe.

EXPOSÉS INDIVIDUELS SUR L'ÉNERGIE TRANSFORMATRICE

Larry Apsey

Nous parlons d'une énergie que tout le monde possède. Une énergie qui peut transformer des adversaires en amis et l'injustice en justice. Nous l'appelons Énergie transformatrice. C'est beaucoup plus que de la non-violence. Nous essayons d'apprendre comment gagner la confiance en soi afin de réagir aux actions incorrectes des autres sans avoir recours à la violence physique ou psychologique. Pour réussir, nous devons être absolument convaincus que notre position est juste sur le plan moral. Cette énergie ne nous aidera pas à nous tirer d'affaire si nous faisons quelque chose qu'au fond de nous nous savons est incorrect.

Il y a plusieurs façons de nous laisser pénétrer par l'énergie transformatrice. Une d'entre elles est d'acquérir une attitude bienveillante envers les autres. Nous recherchons le meilleur dans chaque personne. Lorsque j'habitais New York, j'avais l'habitude de me promener dans plusieurs secteurs de Manhattan tant le jour que le soir. Même dans le bas quartier de l'est et dans Harlem. Je ne portais jamais d'arme. Jamais on ne m'a agressé. En passant près des gens, je me disais qu'ils étaient mes frères et mes sœurs, que nous avions le même Père. Cela m'empêchait d'avoir peur et de le montrer en me faisant petit ou en me dépêchant. Je pense que les gens ressentaient mes bonnes vibrations. Une fois pourtant, un homme s'est approché de moi, a pointé un crayon sur ma poitrine et semblait sur le point de parler. L'énergie transformatrice m'a envahi et sans me demander s'il allait me voler, je lui ai demandé si nous ne nous étions pas déjà rencontrés à Green Haven. Il a tourné les talons et s'est enfui.

Il est profitable d'être conscient de l'énergie transformatrice en tout temps. Ainsi, lors d'une urgence, vous pouvez vous fier à votre instinct pour savoir comment l'utiliser. Si votre réaction devrait être la peur, ne risquez pas votre vie en luttant contre un agresseur armé. Le contenu de votre portefeuille n'en vaut pas la peine.

Il existe par contre des causes pour lesquelles il vaut la peine de risquer sa vie comme un soldat à la guerre. Il peut y avoir des situations moindres pour lesquelles on peut être prêt à risquer un bien précieux, comme un bon emploi. J'ai déjà eu recours à l'énergie transformatrice en risquant un bon travail que j'avais comme avocat pour une société. Mon patron (qui n'était pas avocat) remettait toujours en question mes décisions et essayait de les faire rejeter par des avocats externes. Tous mes efforts pour faire cesser cette situation ont été vains. Je pourvoyais alors pour ma famille, dont deux enfants qui fréquentaient le collège et je ne pouvais pas me permettre de perdre mon travail, mais j'ai décidé que je devais prendre le risque pour préserver mon propre estime. Je suis allé voir le patron de mon patron et je lui ai offert ma démission en lui expliquant mes raisons. Il m'a dit d'oublier ça et qu'à partir de ce moment c'était à lui que je devais rendre compte.

Souvenez-vous que lorsque vous faites appel à l'énergie transformatrice, vous essayez de rejoindre le côté humain de votre adversaire afin de pouvoir vous entendre avec lui. Laissez-le extérioriser sa colère avant de lui parler. Lors des manifestations pour la paix, nous avons souvent des agitateurs enragés. J'allais alors les trouver et je leur demandais ce qu'ils pensaient de la manifestation, puis j'écoutais attentivement leurs griefs. Cela semblait les calmer. Lorsqu'ils n'avaient plus rien à dire, ils étaient prêts à entendre mes raisons de prendre part à la manifestation.

Si je me rends compte que j'ai tort, je n'hésite pas à l'admettre et à offrir de rectifier mon erreur. Il n'y a pas longtemps, j'ai à peine accroché une voiture alors que j'essayais de sortir de l'endroit où j'étais stationné, juste derrière cette voiture. La conductrice est descendue de sa voiture enragée en criant que je ne devrais pas avoir le droit de conduire. Elle voulait voir mon permis de conduire et mes papiers d'enregistrement et elle voulait faire un rapport à la police et à mes assurances à l'instant même. Je lui ai dit que ce n'était pas nécessaire. Je savais que j'étais dans le tort et que je paierais les dommages avec joie. Je lui ai donné mon adresse et lui ai dit de faire réparer la voiture et de m'envoyer la facture. Elle l'a prise en proférant des menaces terribles si je ne payais pas. J'ai payé aussitôt que j'ai reçu la facture et elle m'a envoyé une note d'appréciation amicale.

Il faut beaucoup de pratique pour créer une nouvelle image de vous-même, l'image d'une personne qui est capable de ne pas en insulter une autre même si celle-ci vous insulte. Répondre aux insultes sans violence ou malice, mais avec courage, dignité et humour apporte le respect tant des personnes alentours que de l'adversaire. Un bon exemple de la façon dont on peut obtenir ce genre d'image de soi a été démontré dans un jeu de rôle auquel j'ai assisté à Green Haven. Un homme qui marchait dans un corridor où beaucoup de ses amis étaient réunis s'est fait insulter par un homme qui l'a appelé un fils de pute. L'homme ne s'est pas arrêté, mais s'est simplement éloigné en souriant et en disant à ses amis : «C'est la troisième fois ce matin qu'on me traite de fils de pute.» Tout le monde s'est mis à rire et personne n'a pensé qu'il avait sacrifié son image d'homme courageux.

Si nous persistons à mettre en pratique l'énergie transformatrice, nous pouvons nous élever au-dessus de la violence et transformer l'hostilité en bienveillance et en paix.

Fred Feucht

Le terme non-violence est bien faible pour décrire le programme d'alternatives à la violence. Pour beaucoup de gens, non-violence signifie céder, capituler et «paix à tout prix». Ce n'est **pas** ce que suggère le programme.

Pour d'autres, la non-violence rappelle des images comme l'intimidation psychologique et les menaces qui peuvent être tout autant dommageables que la violence physique sur le plan émotionnel. Un exemple extrême d'intimidation psychologique est la technique de «lavage de cerveau» utilisée par les régimes Nazi et Staliniste. Ce n'est **pas** non plus ce que suggère le programme.

La notion essentielle de cet atelier est l'«énergie transformatrice». C'est la base morale et spirituelle du programme. *L'énergie transformatrice est le pouvoir de dominer une situation et de résoudre un conflit par l'application de la force morale et spirituelle.*

«Énergie transformatrice» veut dire défendre vos croyances.

- Cela signifie de résoudre des conflits sans avoir recours à la violence;
- cela signifie de m'interroger pour trouver une solution non violente au problème;
- cela signifie de séparer l'adversaire du mal attaqué;
- cela signifie de rechercher le côté humain de votre adversaire.

L'«énergie transformatrice» commence par une transformation de soi avant une transformation des autres. Par exemple, bien avant que j'aie entendu parler de l'énergie transformatrice, je me suis trouvé dans une situation qui aurait pu se terminer dans la violence. Un été, alors que j'étais étudiant de collège, je travaillais sur une ferme dans le nord de l'Illinois. Je dormais dans un dortoir avec environ 20 autres hommes et j'étais le seul étudiant dans le groupe. Dans le lit à côté de moi, il y avait un homme qui s'appelait Jack. Il était en général tranquille, il semblait un peu maussade et réservé. Nous étions allés en ville boire un coup et Jack était extrêmement saoul. Tout le monde dormait et j'étais sur le point de le faire aussi. Jack m'a attrapé par les épaules, m'a secoué et m'a dit qu'il voulait me parler. Je pus voir qu'il était en colère et, bien que je n'aie pas apprécié de me faire réveiller, je me suis assis dans mon lit et je l'ai écouté à contrecœur.

Assis sur le bord de son lit, se nettoyant les ongles avec son couteau à ouverture automatique de six pouces, il m'a dit qu'il sortait tout juste de la prison de Joliet qui était tout près et où il avait purgé une peine de huit ans pour un crime qu'il n'avait pas commis. Il avait fait affaire avec le crime organisé à Chicago et il croyait avoir été victime d'un coup monté afin de payer pour le crime de quelqu'un d'autre. C'était dangereux pour lui d'extérioriser sa colère lorsqu'il était en prison et c'était dangereux pour lui de retourner à Chicago avec la «pègre» comme il disait. C'était un homme désagréable ce soir-là, il semblait irriter contre moi quand j'étais d'accord avec lui et aussi quand je ne l'étais pas. Il a parlé jusqu'à six heures du matin, et ce fut une longue et difficile nuit pour moi.

Le fait que j'écoutais patiemment a peut-être transformé Jack, mais je ne m'étais pas transformé moi-même car je l'avais écouté par peur plutôt qu'avec un esprit bienveillant.

Un meilleur exemple est le cas de Marge Swan. Par une nuit noire, Marge revenait chez elle de la bibliothèque en traversant Central Park, elle avait les bras chargés de livres. Elle entendit des pas derrière elle, puis un colosse s'approcha et la poussa sur un côté. Elle pensa tout de suite qu'il voulait la voler, mais dans un moment d'inspiration, elle se retourna et lui dit : «Je suis si contente de vous voir, tous ces livres me font mal aux bras. Pourriez-vous m'aider à les transporter?», et elle plaça tous les livres dans les bras de l'homme.

L'homme, tout surpris, prit les livres. Ils marchèrent tous les deux jusqu'à la porte de son appartement, puis elle tendit les bras pour récupérer les livres en disant : «Je vous remercie infiniment de m'avoir aidé.» L'homme répliqua en disant que ce n'était pas ce qu'il avait l'intention de faire. En faisant appel au «bon côté» caché de cet agresseur potentiel, Marge a ainsi évité de se faire voler et a permis à cet homme d'être la personne bienveillante et attentionnée qu'il pouvait être.

C'est ainsi que l'énergie transformatrice fonctionne. Elle vient instantanément comme une inspiration et vous enlève toute peur. L'énergie transformatrice pourrait vous amener à faire des choses qui peuvent plus tard sembler dangereuses et même irrationnelles. L'énergie transformatrice signifie souvent de prendre des risques. Dans les ateliers en milieu carcéral, j'ai été frappé de constater que les hommes qui, dans le passé, avaient pris les plus grands risques en étant violents, sont également prêts à prendre les plus grands risques pour résoudre les conflits lorsqu'ils ressentent leur énergie transformatrice. La violence et l'énergie transformatrice sont tous les deux dangereux, mais l'énergie transformatrice n'est pas plus dangereuse que la violence.

Je peux entendre les gens dire qu'ils ne ressentiraient pas le besoin de porter une arme si ce n'était pas qu'il y a plein de gens armés qui n'attendent que l'occasion de tuer ou de voler des personnes sans défense. Je peux les entendre dire : «Il faut combattre le feu par le feu.» Comme c'est faux! Tout le monde sait bien qu'on ne combat pas le feu par le feu, on combat le feu avec de l'eau, et c'est exactement ce qu'est l'énergie transformatrice. Elle éteint le feu, désamorce les bombes, calme les tempéraments, réduit les tensions et enlève toute peur et hostilité par une attitude bienveillante.

Il existe des causes pour lesquelles on peut être prêt à souffrir et à mourir, tout comme un soldat à la guerre. C'était le cas de la lutte de Gandhi pour l'indépendance de l'Inde, des campagnes de Martin Luther King pour les droits civiques dans le Sud des États-Unis et des Freedom Riders qui luttèrent contre la ségrégation dans les autobus, mais ce n'est vraiment pas approprié de risquer sa vie pour protéger le contenu de son portefeuille.

Nous devons faire des recherches profondes afin de trouver les bonnes tactiques et suivre le leadership le plus éclairé et le plus intelligent. Avant que Gandhi, le libérateur

pacifiste de l'Inde, commence ce qui fut peut-être la plus importante et la plus efficace manifestation de sa carrière – sa très célèbre marche jusqu'à la mer qui a déclenché la protestation contre les lois sur le sel à l'échelle nationale – il s'est isolé pendant deux mois afin de méditer pour trouver la tactique la plus transformatrice. Il l'a trouvée. Nous devons prendre le temps de méditer de cette façon.

Les personnes qui ont participé à la marche vers le Capitole à Montgomery, en Alabama, n'étaient pas considérées comme des faibles ou des lâches parce qu'elles ont enduré sans riposter les attaques de la foule et des chiens policiers. Elles ne se sont pas laissées détourner de leur objectif qui était de marcher vers le Capitole. Leur courage et leur détermination leur ont valu le soutien des gens partout au pays et ont finalement forcé les autorités d'ordonner à la Garde nationale de les protéger. Ce fut le point tournant du mouvement pour la défense des droits civiques dans le Sud.

Afin de vous aider à mieux comprendre les méthodes de l'énergie transformatrice, j'aimerais revoir avec vous les lignes directrices de l'utilisation de l'énergie transformatrice.

Ellen Flanders

Je raconte cette histoire; elle représente beaucoup pour moi.

Pendant un atelier, pas en milieu carcéral, mais dans une collectivité, un des membres de l'équipe a raconté cette histoire. Elle vivait dans une maison à logements, un édifice où il y avait beaucoup de violence. Elle entendait souvent des disputes dans les autres appartements. Lorsque cela se produisait, elle allait frapper à la porte où avait lieu la dispute. Elle demandait alors si tout allait bien, si elle pouvait faire quelque chose pour aider. Chaque fois on lui répondait que tout allait bien, qu'ils n'avaient pas besoin d'aide. Pourtant la dispute cessait et on n'entendait plus de bruit ce soir-là.

Une des participantes à cet atelier entendit cette histoire. Elle aussi vivait dans une maison à logements où il y avait beaucoup de violence. Un soir, elle entendit une dispute dans un des autres appartements. Elle emmena sa colocataire avec elle pour se donner du courage. Elles se sont rendues à l'autre appartement, ont frappé à la porte et ont demandé si tout allait bien, si elles pouvaient faire quelque chose pour aider. Comme elle s'y attendait, on leur répondit que non, tout allait bien, qu'on avait seulement cassé quelques assiettes.

Cette intervention eut deux résultats. Premièrement, la dispute cessa et il n'y eut plus de violence ce soir-là. Deuxièmement, elle se rendit compte qu'après cet incident, sa colocataire commença à intervenir dans des situations de violence.

Ellen Flanders (suite)

Il y eut une suite à cela. Deux semaines plus tard, elle revint à la maison un soir, l'homme qui habitait cet autre appartement se tenait sur le pas de sa porte. Il l'arrêta et lui dit : «Je crois que vous savez ce qui se passait chez moi l'autre soir et je veux que vous sachiez que depuis ce temps-là, j'essaie de me contrôler, j'essaie de ne pas être si violent envers mon épouse.»

Ce que je veux vous dire, c'est que j'espère que cet atelier provoquera des changements. J'espère que nous deviendrons tous de meilleurs pacifistes dans notre vie personnelle et que de ce changement puissent se propager la paix et la bienveillance d'une personne à une autre et que cette société dure dans laquelle nous vivons puisse devenir meilleure.

Chacun de nous doit trouver sa propre voie vers l'énergie transformatrice. Cet atelier, nous l'espérons, vous aidera à avancer sur votre propre voie. Comme pour ce qui est de la prière, aucun de nous n'a fait plus que de se tenir au début du sentier qui mène à la montagne. Nous ne pouvons, pas plus que vous, dire à une autre personne quelle devrait être sa voie. Elle doit le découvrir par elle-même, tout comme vous.

Cet atelier vise le respect, le respect de vous-même et le respect des autres. Le respect véritable suppose de chercher en vous-même pour trouver ce qui tend vers la justice et la vérité, d'y travailler, de le renforcer, de le rechercher chez les autres et de les aider à faire de même.

Mary Gray Legg

L'«énergie transformatrice» est cette force intérieure chez une personne qui peut changer (transformer) une situation qui pourrait devenir violente en une solution sans violence et éventuellement en une situation gagnante pour tout le monde.

Pour libérer cette énergie, je dois :

- Reconnaître que moi et les autres sommes seulement humains;
- savoir que tous, y compris moi-même, ont leurs propres antécédents, éducation, culture, avons tous atteint différents niveaux de maturité;
- être prêt à chercher d'autres alternatives;
- étudier les modèles de violence;
- m'affirmer et trouver ce qu'il y a de mieux chez les autres;
- défendre ce qui pour moi est bien et accorder ce même droit aux autres;
- contrôler ma façon de réagir : paroles, actions, réactions, émotions;
- admettre ma part de responsabilité dans le conflit, pas d'égotisme;
- savoir qu'il faut beaucoup de temps pour apprendre et réapprendre et que parfois cela apporte des souffrances;
- comprendre que je ne serai battu que lorsque j'abandonne;
- me soucier (me préoccuper) de ce qui m'arrive et de ce qui arrive aux autres.

Marge Zybas

Rien n'a jamais été créé qui ne possédait quelques traits de son créateur. Donnez à cette force créatrice le nom que vous voudrez, une partie de cette force, de cette énergie est à nous. Cette force de changer les gens ou les situations en adoptant une attitude bienveillante exprimée par des gestes créatifs persistants, c'est de l'énergie transformatrice.

Nous avons tous le pouvoir de transformer, d'apporter des changements et il existe beaucoup d'outils que nous pouvons utiliser. L'expérience de Marge Swan (raconter son histoire) démontre une attitude bienveillante et un souci du bien-être des autres. Elle a utilisé l'élément de surprise et en agissant de la sorte, elle a fait appel à ce qu'il y avait de meilleur dans cet homme.

Gandhi, Martin Luther King et leurs disciples ont démontré de l'énergie transformatrice en supportant les souffrances et en risquant leur vie pour faire respecter un principe. Sans répondre à la violence par la violence, ils ont réussi à faire connaître leurs causes, à se faire des alliés et à gagner.

Un homme ou une femme ne sont pas des personnes moindres parce qu'ils ne se laissent pas impliquer dans un conflit ou qu'ils affrontent la situation avec humour plutôt qu'en ayant recours à la violence. Quelqu'un n'est pas une personne moindre parce qu'elle permet à l'adversaire de sauver la face, de garder sa dignité et de sortir d'une situation stressante dans laquelle tout le monde sort gagnant.

Il faut penser avant d'agir, écouter et non seulement entendre pour répondre de cette façon aux situations qui pourraient devenir violentes. Il faut être soi-même, pas un être incontrôlable à la merci de ses émotions, de son milieu, sous l'influence de l'alcool ou de la drogue. Il faut en évaluer les coûts et se préoccuper des conséquences.

«Chaque être humain est un temple sacré.» L'énergie transformatrice nous aide à refléter cette image avec dignité et avec respect de soi.

QUESTIONS SUR L'ÉNERGIE TRANSFORMATRICE

Le questionnement est une pratique longtemps utilisée par les quakers pour exprimer des valeurs et des objectifs, et pour encourager les gens et les groupes à faire tout en leur pouvoir pour vivre selon celles-ci. Utiliser comme questions à considérer et à répondre plutôt que comme déclaration, le questionnement est aussi devenu une méthode d'auto-évaluation des progrès accomplis à vivre selon ces valeurs et à atteindre ces objectifs. Lorsqu'un groupe cherche à comprendre de nouvelles valeurs ou à en adapter d'anciennes à de nouvelles situations, il est extrêmement utile de demander au groupe de formuler leurs propres questions sur le sujet. De cette façon, tout le monde apportera ses propres éclaircissements sur le sujet, des idées originales seront soumises et tous ceux qui auront formulé des questions comprendront, accepteront et intégreront ces réponses. Cette façon de procéder a extrêmement bien fonctionné pour transmettre la notion d'énergie transformatrice ainsi que les attitudes et les comportements qui appuient cette notion comme l'illustrent bien les questions ci-dessous, élaborées pendant un atelier du PAV à la prison d'État à Napanoch, dans l'État de New York. Nous les avons incluses ici à titre d'exemples parce qu'elles résument si bien l'esprit de l'énergie transformatrice. Elles peuvent être utilisées comme questions à considérer pour évaluer les progrès d'un atelier, mais rien ne peut remplacer l'expérience d'apprentissage qu'un groupe connaîtra en rédigeant ses propres questions au sujet de l'énergie transformatrice.

On peut procéder de différentes façons pour formuler des questions, on peut faire un remue-méninges ou demander à chaque participant d'écrire une question qu'il ou elle considère essentielle. Dans un cas comme dans l'autre, les questions devraient être écrites sur une feuille de papier journal et ouvertes à la discussion par le groupe au complet.

QUESTIONS SUR L'ÉNERGIE TRANSFORMATRICE ÉLABORÉES PAR DES DÉTENUS DE EASTERN

Les trois secrets

Empathie : *Suis-je capable de me mettre dans la peau de l'autre?*

Habitude : *Me suis-je habitué à explorer d'autres approches et à considérer une solution gagnante pour tout le monde?*

Technique : *Est-ce que j'utilise des techniques de non violence dans toutes mes relations?*

Questions

1. Est-ce que j'essaie de comprendre les préoccupations de l'autre personne?
2. Est-ce que je pose des questions pour mieux comprendre la situation?
3. Est-ce que je partage mes sentiments et que j'essaie de résoudre une situation de conflit lorsqu'elle se présente?
4. Est-ce que je laisse l'adversaire exprimer sa colère avant de chercher à régler la situation?
5. Est-ce que je regarde mon adversaire dans les yeux et que je fais appel à sa raison?
6. Est-ce que je l'admets lorsque je me suis trompé?
7. Est-ce que je me pardonne et que je pardonne aux autres?
8. Est-ce que je donne ce que je peux donner de façon naturelle et est-ce que j'accepte les autres comme ils sont?
9. Est-ce que j'assume la responsabilité de ma propre vie?
10. Est-ce que je fais des efforts pour apporter des changements là où il y a de l'injustice?
11. Est-ce que je suis mon instinct pour savoir si je dois laisser tomber ou défendre mon point de vue de façon non violente?
12. Est-ce que je vise ce qu'il y a de mieux?

Conseils spéciaux

1. Pensez avant d'agir.
2. Restez calme.
3. Pensez à différentes solutions.
4. Soyez patient.
5. Dites-le à l'autre personne si vous voyez qu'elle a raison.
6. Dites ou faites quelque chose d'imprévu afin de changer l'ambiance.

Bien que je ne désire pas avoir de problèmes ou souffrir, y a-t-il certaines choses pour lesquelles je suis prêt à endurer?

SECTION C

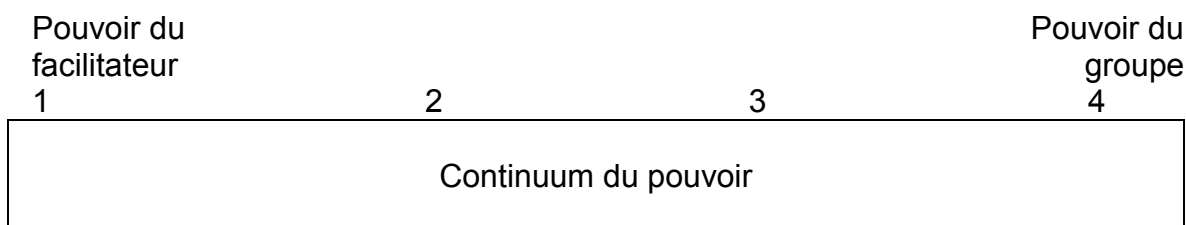
**LE TRAVAIL D'ÉQUIPE ET LA
DYNAMIQUE DE GROUPE**

MODÈLE DE FORMATION ET ABC DU POUVOIR

C'est un cliché de dire que «le pouvoir corrompt, et que quelqu'un qui a le pouvoir absolu est absolument corrompu». Comme tous les clichés, celui-ci contient un élément considérable de vérité. Toutefois, un des principaux objectifs de tout atelier du PAV est de donner du pouvoir aux participants, et de leur enseigner à partager ce pouvoir dans la collectivité pour le bénéfice de tous. Ceci est essentiel parce que le côté négatif du vieux cliché est aussi vrai que le côté positif : «le manque de pouvoir corrompt, et quelqu'un qui manque absolument de pouvoir est absolument corrompu». Tout le monde doit avoir un peu de pouvoir sur sa propre vie et sur son milieu pour survivre. Il est vrai également que tous les gens ont en eux un certain degré de pouvoir, qui peut être réprimer et nier, mais qui ne peut pas vraiment être détruit. Si on prive les gens de l'utilisation légitime de leur pouvoir essentiel, ils utiliseront le pouvoir qu'ils ont de façon destructive et avec violence. C'est donc l'affaire de tout atelier du PAV d'affirmer l'existence et la légitimité du pouvoir personnel et d'offrir l'occasion aux participants de faire l'expérience du pouvoir partagé de façon coopérative, responsable et bien utilisée.

Le pouvoir n'est pas quelque chose que l'on obtient immédiatement ou par accident. On l'obtient par une planification dans laquelle on intègre consciemment une certaine dynamique de base, et par un mode de formation qui cherche consciemment à transférer le pouvoir du facilitateur aux participants. Étant donné que chaque atelier est différent et qu'il faut continuellement ajuster les plans et les ordres du jour aux situations et aux personnes, il est important de décrire ici le modèle de formation et d'expliquer la dynamique qui constituent le processus du PAV.

Le modèle de formation peut être représenté graphiquement par le diagramme suivant illustrant la ligne du pouvoir (continuum) située entre un facilitateur (ou autre dirigeant) et un groupe.



Voici une description des positions relatives du pouvoir du facilitateur et du groupe à chacun des quatre points illustrés le long de la ligne du pouvoir.

1. Les membres de l'équipe fixent des buts, planifient l'ordre du jour, ne demandent pas de commentaire, ont des objectifs préétablis. Les membres de l'équipe sont des **dirigeants**.
2. Les membres de l'équipe fixent des buts, planifient l'ordre du jour, acceptent des commentaires lorsqu'ils considèrent cela utile, ont des objectifs d'apprentissage établis, mais le groupe possède une certaine flexibilité en ce qui concerne ces objectifs. Les membres de l'équipe sont des **instructeurs**.

3. Les membres de l'équipe **proposent** l'ordre du jour ou demandent des commentaires, encouragent la rétroaction comme un élément naturel du processus de groupe; les objectifs changent au fur et à mesure que le groupe progresse. Les membres de l'équipe sont des **facilitateurs**.
4. Le groupe fixe des buts, établit l'ordre du jour et les objectifs. L'interaction au sein du groupe est ouverte et va de soi. Les membres peuvent être renfermés, las, divisés si la séance ne se déroule pas bien. Les membres de l'équipe sont des **consultants**.

Questions à prendre en considération :

- Où pensons-nous que nous nous situons **présentement** sur le continuum?
- Personnellement, où croyons-nous que nous **devrions être** sur le continuum?
- Comment pouvons-nous donner plus de pouvoir **au groupe** avec lequel nous travaillons?

Dans le cadre de l'atelier de base, nous devons sûrement commencer tout prêt du début de la ligne du pouvoir, étant donné que dans chaque groupe, les membres auront jusqu'à un certain point perdu systématiquement le pouvoir. Ils auront été soumis à des structures de conduite autoritaire, qui pour le moins ne les encourageaient pas à se voir comme des personnes qui méritent ou qui sont capables d'acquérir ou de partager le pouvoir. L'expérience peut leur avoir appris à essayer de manipuler les structures du pouvoir ou peut-être à se laisser aller de façon auto-destructive à de violentes protestations contre ces structures, mais ils ne s'attendent probablement pas à être capables de changer les structures ou d'avoir une influence sur leurs comportements. Nous devons donc, au début, diriger l'atelier, et ensuite le planifier de façon à conduire le groupe vers l'autre bout de la ligne en leur offrant une expérience qui leur montrera à arriver au sommet en y allant étape par étape.

Si notre planification est bonne, le groupe pourra sentir les changements qui se produisent dans leurs manières de ressentir et d'agir en tant que personne et que groupe, au moins au sein de la collectivité temporaire de cet atelier. Ils apprendront qu'il est possible d'édifier et de maintenir une collectivité et qu'il fait bon y appartenir; que le pouvoir peut être partagé et que ce partage augmente le pouvoir; que des actes coopératifs non violents peuvent l'emporter sur la violence et qu'ils sont des personnes de valeur qui peuvent contribuer à atteindre ces buts. Ils parviendront à prendre connaissance de ces choses par leurs propres expériences. Au début, ils percevront à peine ces choses puis, à la fin de l'atelier, ils les ressentiront véritablement. Par contre à ce stade-ci, les perceptions n'ont pas une grande emprise sur l'intellect. Les gens peuvent continuer à «coller» à des modes de pensée qui veulent que la violence est nécessaire pour réussir, mais une fois que le processus du PAV commence à faire son œuvre, leurs sentiments commenceront à miner ces modes de voir. Cette intégration intellectuelle viendra plus tard, lorsque les graines semées par cette nouvelle expérience commenceront à éclore sous forme d'introspection. Pour que cela se produise, nous, qui devons planifier et alimenter ce processus pour chaque différent

groupe avec lequel nous travaillons, devons être très clairs en ce qui concerne les **dynamiques** qui font partie de ce processus. Ce sont :

1. Que si une image vaut mille mots, une expérience en vaut un million. L'expérience est la façon d'apprendre la plus convaincante. Le PAV est avant tout expérientiel. (Quelqu'un du PAV a dit que « beaucoup de nos exercices sont des paraboles cinétiques ».)
2. Que bien que chaque personne ait sa valeur et puisse apporter une contribution, les gens ne peuvent atteindre leur plein potentiel que s'ils y croient eux-mêmes. S'ils n'y croient pas, ils conserveront les comportements auxquels ils sont habitués, peu importe à quel point ils sont destructifs pour eux-mêmes et pour les autres. Nous devons donc leur montrer à s'affirmer et leur apporter notre soutien. Lorsque nous leur demandons de partager des expériences et des accomplissements positifs, nous leur montrons qu'ils ont cela à partager. Si, par exemple, nous leur demandons de partager un moment où ils ont résolu un conflit sans avoir eu recours à la violence, nous leur enseignons que non seulement ils peuvent trouver des solutions non violentes, mais qu'ils réussissent à le faire, quelque chose de nouveau pour des gens qui croient que la violence est la seule façon de s'en sortir.
3. Que tous les participants doivent partir d'où ils sont, c'est à dire avec ce qu'ils sont comme personne, ici, maintenant. Ils peuvent seulement suivre les étapes qui leur conviennent. Nous ne savons pas ce que ces étapes peuvent être. Pour une personne qui s'est servi d'une arme pour contrôler les autres, apprendre à contrôler par manipulation est une étape. Pour une personne qui n'a jamais défendu son droit de faire ce dont il a envie, exprimer sa colère est une étape. Pour quelqu'un qui a l'habitude d'utiliser la colère pour intimider les autres, la modération est une étape. Nous avons la responsabilité de soutenir les personnes dans n'importe quelle étape nécessaire pour celle-ci.
4. Que ceux d'entre nous qui s'abstenons de différentes formes évidentes de violence physique nous avons aussi nos propres formes de violence : (a) le point le plus important est que nous prenons part à une société injuste et raciste qui exporte la violence et la faim partout dans le monde et les inflige à ceux qui n'ont pas de pouvoir dans ce pays; (b) que nous restons passifs face à l'injustice, et (c) que nous avons nos propres façons d'être destructifs et manipulateurs envers ceux qui nous entourent. La violence psychologique peut être plus dévastatrice que la violence physique. Lorsque nous empêchons quelqu'un de se développer sur le plan émotionnel ou spirituel, nous nous engageons dans une forme de violence terrible. Nous devons donc faire preuve d'humilité dans notre rôle d'instructeurs.
5. Que beaucoup de modes de pensée et d'actions destructifs viennent du fait qu'on a pas donné aux gens la permission d'agir d'une façon contraire et constructive. Par le mot « permission », nous désignons les façons de voir, ou

tabous, implicites des attentes des parents ou de la société vis-à-vis de l'enfant, et qui seront intégrés plus tard par l'enfant devenu adulte. Si, par exemple, on enseigne à un jeune garçon qu'il est une poule mouillée s'il ne se bat pas et ne gagne pas une bataille de rue, ce même garçon, une fois adulte n'aura pas la permission de chercher des moyens non violents pour résoudre un conflit, et n'essaiera pas d'en trouver à moins qu'on lui en donne la permission. Nous sommes tous différents et nous avons tous différentes permissions, mais si nous nous attendons que les gens changent de comportement, nous devons souvent trouver un moyen de leur donner les permissions qu'ils ne possèdent pas.

6. Qu'afin de grandir et d'évoluer, les gens ont besoin de solidarité, de sentir qu'ils font partie de la collectivité, et ils ont besoin de savoir qu'ils sont en sécurité dans la collectivité, afin qu'ils puissent se sentir libres de prendre le risque de changer. Pour que la collectivité soit sécuritaire pour tous, il faut qu'il y ait de la collaboration, du respect et de la bienveillance de la part de tous ses membres envers cette collectivité et les uns envers les autres. Il faut que ses membres planifient et travaillent ensemble, et il faut des moyens non violents pour défier et faire changer ceux qui en abuseraient. Il est possible de construire une telle collectivité presque n'importe où en obéissant à quelques règles de base simples (voir «discours d'ouverture» à la page A-13 de ce manuel), et en utilisant les habiletés de communication et de résolution de conflits enseignés dans l'atelier de base du PAV. Dans le but de démontrer que cela peut être fait, chaque équipe du PAV doit considérer comme tâche première l'édification d'une collectivité dans cet atelier.
7. Que les gens ont besoin de communiquer et d'être entendus. La violence se produit lorsque ces besoins de base sont déniés, comme ils le sont habituellement dans notre société. Une autre tâche principale du PAV est donc d'offrir aux gens l'occasion de pouvoir parler en toute sécurité, d'être vraiment entendus et de leur enseigner ainsi à communiquer et à écouter.
8. Que les gens ont leurs propres réponses, leurs propres solutions au même endroit qu'ils ont leurs propres questions et leurs propres problèmes – à l'intérieur d'eux-mêmes. Ce n'est pas à nous de leur donner des réponses ou des solutions, mais il faut les laisser les trouver eux-mêmes et leur montrer à les rechercher en dedans d'eux-mêmes.
9. Que, de façon plus importante, il existe une énergie dans l'univers qui peut transformer l'hostilité et la destruction en bienveillance, en collaboration et en créativité. L'énergie fonctionne en partie sur la tendance innée de tous les gens à vouloir faire ce qui est bien; on ne peut pas la manipuler, mais, si nous y sommes ouverts, elle peut se servir de nous pour désamorcer la violence et apporter des solutions constructives qui ne seraient peut-être pas possibles par l'effort humain seulement. On ne peut pas décrire de façon adéquate cette énergie transformatrice, mais nous devons la décrire du mieux que nous le pouvons, parce qu'à moins d'affirmer son existence, les gens n'essaieront

probablement pas de s'ouvrir à elle et elle fonctionnera ainsi moins souvent. Notre première responsabilité pendant un atelier est peut-être de transmettre ceci du mieux que nous le pouvons.

ÉQUIPE

La base de ce que nous faisons dans le PAV est que nous travaillons en équipe. Notre organisme est non hiérarchique. Nous ne subissons pas d'examens. Aucun de nous n'est certifié non violent. Nous n'avons pas reçu de sagesse d'en haut que nous pouvons transmettre à d'autres. Chacun de nous cherche une voie à la non-violence et nous accueillons toutes les personnes qui font de même, qu'ils soient devant nous ou derrière nous sur cette voie. Aucun de nous n'est parfait ou à l'abri de la violence. En travaillant ensemble dans l'équipe, nous apprenons les uns des autres les choses importantes que chacun a à offrir; nous nous aidons aussi mutuellement à ne pas nous éloigner trop loin de la voie.

Les équipes de deux ou trois sont préférables. Une personne seule est trop vulnérable, et il peut devenir difficile de diriger une équipe de plus de trois personnes. Il est possible d'admettre quelques personnes nouvellement formées afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience. Les formateurs expérimentés doivent aider les nouveaux et leur donner des occasions. Les nouveaux doivent être conscients qu'ils sont encore des recrues, et qu'il faut de l'expérience pour devenir un membre d'équipe utile.

Il doit y avoir au moins deux membres expérimentés au sein de l'équipe. (La dynamique d'équipe fonctionne mal si seulement une personne «connaît tout» et que les autres ne font qu'apprendre.) Une personne expérimentée sera nommée «chef d'équipe», soit avant ou pendant la réunion de planification.

L'équipe travaille par consensus, et une grande partie du travail du chef d'équipe est de chercher à obtenir un consensus. Toutefois, si l'équipe a de la difficulté à s'entendre, les contraintes de temps peuvent exiger une action rapide. Les décisions finales sont alors prises par le chef d'équipe. Les problèmes qui surviennent à cause d'une décision devront peut-être être traités plus tard avec l'aide d'un plus grand groupe du PAV. (Voir «Quand les choses tournent mal : faire face aux conflits au sein de l'équipe» à la page C-11.)

Il est important que les membres de l'équipe soient capables de travailler ensemble. Choisir les membres avec soin peut aider à atteindre ce but. Toutefois, une équipe doit souvent être formée avec les personnes disponibles. Un principe de base du PAV précise que toutes les personnes qui y œuvrent doivent essayer d'être capables de travailler ensemble. S'il survient des problèmes, il faut faire de gros efforts pour les résoudre. Personne n'est parfait, et certaines dynamiques interpersonnelles peuvent être dérangeantes; toutefois, l'incapacité de travailler avec une autre personne est un échec qui ne devrait pas être pris à la légère.

Nous encourageons toutes les personnes intéressées à prendre l'atelier de base du PAV. On encourage ceux qui désirent approfondir leurs expériences d'apprentissage à prendre l'atelier du deuxième niveau aussi, et si elles désirent travailler avec nous, de prendre l'atelier de formation pour les formateurs. Nous ne trions pas les gens qui pourraient ne pas convenir. Après qu'une personne a travaillé avec une équipe pendant

un atelier, il est possible qu'elle soit évaluée, et on peut suggérer à certaines personnes qu'elles ont besoin de plus de formation ou quoi que ce soit d'autre qui semble approprié.

Dès les débuts du PAV, lorsque la plupart des ateliers avaient lieu en milieu carcéral, nous avons encouragé les détenus à devenir des formateurs et à aider à diriger les ateliers. Beaucoup d'entre eux sont restés avec nous lorsqu'ils ont été libérés, certains sont restés longtemps. Il existe souvent des obstacles dans les établissements qui entravent le travail d'équipe quand les détenus font partie de celle-ci. Par exemple, ils doivent souvent manquer les séances de consultation parce qu'ils sont séparés de l'équipe pendant les pauses. De tels inconvénients sont mineurs si on les compare à la force que beaucoup de détenus et d'ex-détenus utiles ont apportée à notre programme.

Interventions

Il y a des moments où les choses semblent avoir mal tournées peu importe à quel point l'équipe a bien travaillé pour présenter le meilleur ordre du jour possible. La raison peut être évidente (une dispute personnelle entre deux participants divise le groupe) ou subtile (en surface tout va bien, mais quelque chose semble manquer). L'équipe a alors le droit et la responsabilité d'intervenir et de changer la situation dans le cadre de l'atelier. Il n'y a pas de directives, pas de formules magiques pour leur indiquer quoi faire. Ils doivent trouver par eux-mêmes. Leur action doit venir de leur propre souci de faire de cet atelier une expérience d'une grande valeur pour tout le monde autant que faire se peut. Voici quelques exemples :

- Les jeux de rôle n'ont pas bien fonctionné. L'équipe demande un arrêt, transfère à l'empathie et revient aux jeux de rôle à la séance suivante. Il régnait un esprit tout à fait différent dans le groupe.
- Le groupe semble vouloir travailler sur un problème personnel après un autre. L'équipe accepte pour quelque temps puis arrête. «Nous ne sommes pas des thérapeutes et ce n'est pas l'objectif de l'atelier.»
- De graves conflits couvent entre deux participants. L'équipe accepte la situation à titre de conflit sur lequel le groupe doit travailler, y fait face et revient à l'ordre du jour.
- Il n'y a pas de problème apparent, mais rien de *réel* ne semble se produire. Certains membres de l'équipe ont demandé une pause et discutent de ce qui se passe. Une des dirigeantes affirme qu'elle arrêtera l'atelier à l'instant si les choses ne changent pas.

Nota : L'équipe devra s'occuper de l'intervention pendant la consultation.

ÉDIFICATION DE L'ESPRIT D'ÉQUIPE

L'édification de l'esprit d'équipe est un processus par lequel un groupe apprend à travailler ensemble de façon efficace afin de :

- fixer des buts communs et les atteindre;
- diviser les tâches qui doivent être accomplies par les différents membres de l'équipe;
- et d'établir un climat de confiance et de collaboration les uns envers les autres.

Pour qu'il y ait un bon esprit d'équipe, celle-ci doit se réunir avant chaque atelier afin que les membres puissent apprendre à se connaître, cerner les problèmes potentiels à travailler ensemble et les régler, s'entendre sur un ordre du jour provisoire pour l'ensemble de l'atelier et sur un ordre du jour définitif pour la première séance, et régler les détails liés aux questions pratiques.

Cette rencontre est importante. Elle ne devrait pas être raccourcie. Il peut être tentant de raccourcir cette rencontre; les membres de l'équipe ont des vies bien remplies et habitent souvent loin les uns des autres. *Résistez pourtant à cette tentation.* Il est souvent difficile en raison des contraintes rencontrées dans les établissements d'organiser une rencontre pré-atelier avec les détenus qui sont membres de l'équipe, mais étant donné que les facilitateurs internes et externes ne se connaissent habituellement pas très bien, cette rencontre est d'autant plus importante pour eux. S'il est impossible d'organiser une telle rencontre, soyez prêts à faire face aux problèmes qui en résulteront peut-être.

Travailler ensemble : établir les règles de base

L'ouverture d'esprit et le partage sont essentiels, alors posez-vous la question : quels sont nos sentiments les uns envers les autres?

- Que pensons-nous du leadership? Sommes-nous prêts à accepter le processus de prise de décision par consensus? Que se passe-t-il si le formateur en chef doit intervenir et prendre une décision?
- Entretenons-nous des sentiments cachés qui viennent de notre passé et qui pourraient avoir des répercussions sur l'atelier?

Régler ces questions et d'autres questions de ce genre ne résoudra peut-être pas un problème en particulier, mais cela aidera beaucoup à édifier un esprit d'équipe qui permettra aux membres de bien travailler ensemble. Une équipe devient plus forte en sachant que l'information sera mise en commun et que tous les membres prendront part au processus de prise de décision.

Les membres de l'équipe devraient consciemment *s'engager à travailler ensemble*. Pour ce faire, chaque membre de l'équipe devrait écrire ce qu'il ou elle attend des autres membres, puis réfléchir ou se faire une liste des attentes de chaque membre, y compris le degré de participation, le processus de prise de décision, l'assistance et la responsabilité des personnes absentes et de l'équipe (si cela devait se produire), l'apport de bons commentaires aux autres en ce qui concerne le fonctionnement de l'équipe, le rendement individuel et la loyauté envers les autres membres de l'équipe.

Demandez à chaque membre de l'équipe de spécifier quels exercices il ou elle aimerait diriger ou qu'il ou elle n'aimerait pas diriger. Prenez le temps de discuter de la façon dont ces préférences reflètent les valeurs des membres (ce que chacun croit et ne croit pas en ce qui concerne les exercices et le PAV), de même que leurs habiletés (ce que chacun ressent ou ce qu'il ou elle a à offrir). On devrait encourager les personnes inexpérimentées à choisir des exercices dont les difficultés sont progressives, et les appuyer si elles décident de prendre le risque d'essayer quelque chose de plus difficile, mais on ne devrait pas les inciter à le faire. *Aucun membre de l'équipe ne devrait diriger un exercice avec lequel il ou elle ne se sent pas vraiment à l'aise.*

Essayer de prévoir les comportements de chaque membre de l'équipe qui pourraient déranger d'autres membres ou provoquer un conflit au sein de l'équipe, de même que des moyens de faire face à ces comportements. Par exemple, un membre inexpérimenté de l'équipe peut avoir de la difficulté avec un exercice ou même en altérer l'objectif. Que se passe-t-il lorsque le reste de l'équipe propose une aide non désirée? Est-ce que cela est considéré comme de l'interférence? Rappeler aux gens les processus du PAV pour réparer les dégâts, en particulier l'appel d'un «temps mort» pour une consultation de l'équipe. Affirmer que l'essentiel est que l'atelier se déroule bien. Les sentiments des membres de l'équipe sont importants, mais devront parfois être mis de côté et être traités pendant des séances de consultation. *On ne doit pas permettre que ceux-ci dérangent le déroulement de l'atelier. (Défense absolue : pas de chamailleries parmi les membres de l'équipe pendant les séances de l'atelier.)*

Établissement de l'ordre du jour et partage des tâches

Établir tous les détails de la première séance, y compris qui fera quoi et le temps alloué pour chaque exercice. Préparer l'ébauche de l'ordre du jour provisoire pour l'ensemble de l'atelier. Prendre soin d'allouer assez de temps pour atteindre les objectifs de l'atelier dans les limites de temps disponible.

Traiter les sujets confus

Dernier point, mais pas le moins important : terminer la séance par une affirmation.

Consultation entre les séances

Comment les participants ont-ils réagi? (Inclure les commentaires positifs et négatifs.) Planifier la prochaine séance, en prenant en considération les besoins et les objectifs

qui ont été soulevés, de même que les affaires qui sont demeurées en suspens lors de la dernière séance.

QUAND LES CHOSES TOURENT MAL : FAIRE FACE AUX CONFLITS AU SEIN DE L'ÉQUIPE

**PAR LE COMITÉ SPÉCIAL SUR LA RÉOLUTION DES CONFLITS
AU SEIN DE L'ÉQUIPE
CONSEIL RÉGIONAL DE WESTCHESTER-FAIRFIELD, PAV**

Préface

- Les conflits sont naturels. Acceptons l'occasion de trouver des réponses imaginatives et créatives aux idées conflictuelles.
- Chaque personne se juge soi-même en fonction du développement vers le leadership.
- Lorsque nous ne sommes pas directement impliqués dans un conflit, il est important de nous rappeler qu'il y a toujours deux points de vue. Veillons à considérer tous les points de vue afin de ne pas porter de jugement.

Prévenir la progression des conflits

Notre manuel contient des outils pratiques pour prévenir et régler des conflits mineurs. Nous ne pouvons pas mettre assez l'accent sur l'importance de l'édification de l'esprit d'équipe, des séances de consultation et de l'évaluation. Les dirigeants expérimentés du PAV savent que s'il n'y a pas d'édification de l'esprit d'équipe, les membres devront le faire plus tard et ce sera plus difficile. Nous vous renvoyons à la section sur l'édification de l'esprit d'équipe du manuel de base du PAV et à la section sur la réconciliation de l'équipe du deuxième manuel de cours du PAV.

Entendez-vous à l'avance sur les comportements qui ne sont pas acceptables. La plupart des équipes seraient d'accord qu'il n'est pas acceptable qu'un membre de l'équipe démontre un comportement provocateur, qu'il interrompe ou reprenne un collègue de l'équipe devant tout le monde. Il peut y avoir d'autres comportements que votre équipe en particulier désire ajouter. Assurez-vous que tous les membres de l'équipe comprennent ce qu'est l'entente.

Un conflit survient pendant un atelier

Il est rare qu'il ne survienne pas de conflit entre les facilitateurs pendant un atelier. Si vous pensez que vous avez participé à plusieurs ateliers en ligne sans qu'il y ait eu de conflit, informez-vous auprès des autres membres de l'équipe qui peuvent avoir des opinions différentes.

Lorsque vous vous rendez compte qu'il existe un conflit entre vous et quelqu'un d'autre, demandez-vous si vous utilisez vos habiletés. Si ce n'est pas le cas, l'équipe peut-elle prendre un temps d'arrêt et examiner quelles habiletés seraient utiles et les utiliser? Au risque de nous répéter, consultez les manuels.

Les problèmes difficiles peuvent-ils être remis à plus tard, en planifiant une rencontre de l'équipe pour les résoudre?

Parfois la meilleure solution est de restructurer l'équipe et de planifier une réunion ultérieure pour résoudre les conflits.

Processus à suivre après l'atelier

Il existe plusieurs options. Les personnes ou les équipes peuvent choisir le processus qui leur semble le plus utile.

Séance de discussion afin de comprendre les problèmes

1. On accorde une période de temps ininterrompu à chaque partie pour énoncer les problèmes de la façon dont le membre voit les choses. Aucune rétroaction n'est permise. Si les parties désirent répondre ou arriver à une résolution, ils doivent fixer une date pour une nouvelle séance et procéder.
2. Une tierce personne (neutre) devrait être présente pour veiller à ce que le processus soit respecté.

Ce processus peut entraîner un dévouement, accompagné du risque d'entendre certains nouveaux faits dans ce que l'autre personne a à dire.

Comité de clarification

1. Une personne en choisit trois autres ou plus avec qui elle se réunit. Un responsable est choisi qui décidera du temps et du lieu de la réunion. Mettez-vous d'accord sur les limites de temps.
2. Avant que le comité ne se réunisse, chaque membre du comité devrait se demander s'il sympathise avec la personne qui cherche à comprendre.
3. Débuter la réunion du comité par la description de la séance, suivi d'un temps de silence.
4. Une déclaration d'une dizaine de minutes est offerte par la personne qui désire la clarification.
5. Les membres du comité posent alors des questions, demandent des explications, fournissent des renseignements pertinents qui ne sont peut-être pas connus de la personne désirant la clarification, et par tous les moyens possibles, ils guident et soutiennent la personne afin qu'elle puisse y voir clair. *Ils ne doivent pas donner de conseils*, mais plutôt essayer de guider la personne à

trouver et à reconnaître sa propre clarification. Le responsable contrôle la réunion afin d'éviter les distractions et demande le silence au besoin.

6. La personne qui demande le comité évalue le processus.

Idéalement, grâce à ce processus, la personne parviendra à comprendre la prochaine étape pour résoudre le problème. Les membres de la communauté du PAV connaissent bien ce processus.

Médiation

1. La médiation est un processus par lequel on arrive à une entente sur la façon dont les personnes touchées par le conflit feront face aux situations qui ont causé des problèmes auparavant.
2. Le processus exige deux médiateurs et la volonté d'agir selon les ententes prises.

Les membres de la famille du PAV sont formés et ont de l'expérience en ce qui concerne les processus de médiation. Nous recommandons que les conseils régionaux du PAV fassent circuler parmi leurs membres une liste de ces médiateurs dans leur région.

NOTES SUR L'UTILISATION DES EXERCICES STRUCTURÉS

- Les exercices devraient être organisés *rapidement et efficacement*. Une confusion apparente de la part de l'équipe provoquera de l'hésitation et de la résistance de la part du groupe. *Connaissez bien les exercices*. Respectez le déroulement des exercices tel qu'établi dans les pages d'exercices de ce manuel ou prenez des notes courtes à ce sujet, *consultez ce matériel sans gêne*.
- *Soyez clair et précis* dans toutes les directives. Demandez s'il y a des questions chaque fois que vous sentez que les gens ne comprennent pas les directives. Ne continuez pas lorsque le groupe semble confus.
- Faites attention toutefois de *ne pas donner trop d'explications*. *N'enlevez pas* le potentiel de l'exercice ou n'en influencez pas le déroulement en discutant des pièges possibles, en suggérant des stratégies ou en facilitant les règles. Lorsque vous discutez de l'exercice, *n'utilisez pas* des mots qui pourraient prendre un sens autoritaire, hostile ou compétitif (p. ex., adversaire, équipe, concurrent, gagner, etc.). Utilisez plutôt des mots neutres comme autres joueurs, groupe, participants, terminer la tâche, etc.
- Il est impératif que vous vous souveniez que *l'apprentissage n'est pas centré sur l'exercice, il est centré sur le vécu des participants*. Toute discussion doit éventuellement s'éloigner de la simple réalité de l'exercice et rejoindre le monde réel (famille, collectivité et nation). Cette transition qui va de la discussion de l'exercice à l'utilisation de l'exercice à titre d'analogies à la réalité doit se faire doucement, mais fermement. Le groupe peut être fortement porté à retourner à la discussion visant l'exercice. Ceci ne devrait être permis que si l'exercice est utilisé pour clarifier des expériences vécues.
- Le membre de l'équipe peut habituellement contribuer à la transition en faisant le premier pas vers une discussion touchant la réalité. Dites par exemple, «quand telle ou telle chose s'est produite pendant l'exercice, ça m'a rappelé que je fais telle ou telle chose», ou servez-vous de paroles semblables pour renforcer le fait que l'exercice est utilisée à titre d'*analogie à la réalité*.
- *L'équipe ne devrait en aucun cas s'obstiner avec le groupe*. Si celui-ci n'est pas prêt à faire le parallèle entre le jeu et la vraie vie, on ne peut pas le forcer à le faire sans détruire la valeur de l'exercice. *Si vous vous obstinez avec le groupe, alors vous faites de cette séance une discussion qui a tout du pouvoir, de l'autorité et du contrôle*. L'exercice structuré sera perdu.
- *Faites confiance au groupe et apprenez à connaître son rythme*. Si vos suggestions sont refusées, attendez et surveillez bien pendant que le groupe discute de l'exercice à un niveau qu'il considère sûr. Le membre de l'équipe

devrait aider le groupe à ce stade-ci en attendant qu'une autre personne porte la discussion à un niveau plus avancé. *Soyez patient. Essayez de ne pas être anxieux.* Vous devez être *opportun*. Le groupe peut seulement apprendre ce qu'il perçoit. *N'insistez pas sur votre ordre du jour.* Demandez aux membres du groupe ce qu'ils ont appris et compris, puis aidez-les à mieux comprendre.

QUAND LES CHOSES TOURNENT MAL : FAIRE FACE AU COMPORTEMENT DESTRUCTEUR

ADAPTÉ DU TRAVAIL DE RUDOLF DREIKURS

À titre de préparation émotionnelle importante pour être prêts à affronter les comportements destructeurs pendant les ateliers, on conseille aux membres d'équipe d'étudier l'interprétation de R. Dreikurs de la théorie d'Adler en ce qui concerne de tels comportements. Le travail de Dreikurs a été très utile aux directeurs des écoles Montessori dont la méthode éducative (comme celle du PAV) est d'éviter l'autorité directe, et plutôt de favoriser le *développement de soi* d'un groupe d'enfants non divisé par classe d'âge.

| Motif des comportements destructeurs des participants | Objectif constructif masqué par un mauvais geste | Émotion douloureuse inspirée à d'autres ou au dirigeant | Proposition recommandée pour réagir de façon constructive |
|---|--|---|--|
| Conflit de pouvoirs | Leadership | Colère | Se couper du conflit Donner le pouvoir sans se soumettre |
| Attirer l'attention | Amitié | Irritation | Ignorer l'effet destructeur précis et accorder de l'attention dans un autre contexte |
| Revanche | Justice | Blessure | Exposer les faits et les communiquer aux autres |
| Handicap utilisé comme une excuse | Responsabilité | Rejet | Accorder sa confiance et son soutien «en dépit de» tout en détachant ses propres besoins de la situation quand on est vulnérable |

Le même geste d'apparence destructeur peut avoir comme sources différents motifs plus constructifs et il peut ainsi être difficile à comprendre pour le membre de l'équipe. Il est donc important de développer assez de connaissance de soi pour lire les signaux de son propre instinct et ensuite, *à titre de proposition et non à titre de réponse*, d'essayer l'approche constructive inspirée par ses propres sentiments et douleur.

D'OÙ VIENNENT LES MOTS : HISTORIQUE DE L'ÉCOUTE

Adapté du travail de Douglas V. Steere

Afin de s'écouter les uns les autres avec discernement, il faut :

- une certaine maturité
- se dépasser d'une certaine façon
- une certaine attente
- de la patience
- une ouverture d'esprit à la nouveauté.

«Afin de vraiment écouter...[il faut écouter] au-delà du sens des mots qui sont prononcés...»

«Les significations inconscientes sont souvent à peine perçues par l'orateur et elles ne s'expriment pas bien en paroles... Les plaintes et les menaces sont beaucoup plus faciles à exprimer.»

Pendant chaque conversation, il y a au moins six personnes présentes :

- ce que dit chaque personne – deux personnes
- ce que voulait dire chaque personne – deux personnes
- ce que chaque personne comprend de ce que l'autre voulait dire – deux personnes

Il existe un spectateur et un auditeur à l'intérieur de la personne qui parle. Cet auditeur interne saisit tous les niveaux :

- il entend les mots;
- il entend le message conscient des mots;
- il entend d'une façon vibrante, mais inarticulée le message inconscient de ce qui est dit, et ces trois façons simultanées de comprendre, *de même que* ces trois niveaux font partie *de l'auditeur (!)*

Aspects d'un véritable auditeur :

- engagé envers l'orateur – capacité de se soucier de l'autre;
- l'orateur est important aux yeux de l'auditeur;
- l'auditeur est *vulnérable*... lorsque vous écoutez, vous courez le risque de changer vous-même. Il faut du courage pour cela;
- cela aide si l'orateur sait que l'auditeur a connu des défis semblables aux siens;
- accepter l'orateur;

- profond espoir en ce qui concerne les habiletés en partie dissimulées à l'intérieur de l'orateur;
- un espoir durable.

Habiletés d'écoute (entendre, écouter, comprendre)

Un bon auditeur :

- entend les mots correctement;
- peut résumer;
- peut se mettre au diapason;
- n'a pas de préoccupation;
- vérifie s'il a bien compris;
- ressent les émotions derrière les mots;
- comprend ce que ressent l'orateur.

QUESTIONS SUR CE QUE CELA SIGNIFIE D'ÊTRE MEMBRE D'UNE ÉQUIPE DU PAV

**PAR LES PARTICIPANTS D'UN ATELIER DE FORMATION
POUR LES FORMATEURS,
Amawalk, NY, novembre 1981**

- Suis-je prêt à accepter la discipline, le dévouement, l'intensité et le stress qui font partie de la participation à une équipe du PAV?
- Suis-je prêt à donner une partie de moi-même sans garantie de bénéfice, de satisfaction ou de progrès personnels?
- Suis-je prêt à consacrer le temps nécessaire pour développer la capacité de compréhension et les habiletés nécessaires pour devenir un membre d'équipe efficace?
- Ai-je le courage d'affronter le meurtrier en moi, le prisonnier en moi et ma propre violence intérieure, ce qui va de soi pendant l'élaboration d'alternatives à la violence?
- Mon amour est-il assez profond et assez grand pour inclure des prisonniers et des étrangers, et même moi-même?
- Suis-je parfaitement conscient des grandes forces et des ressources des participants au PAV de même que de leur propre progression interne que je peux soutenir le mieux en les reconnaissant, en les affirmant et en m'y fiant?
- Suis-je conscient de la possibilité de continuer à progresser même en prison, reconnaissant de quelles façons nous sommes tous des prisonniers, cherchant profondément à comprendre ce qu'est la liberté?
- Est-ce que je reconnais que j'ai un rôle à jouer dans notre travail d'équipe, me souvenant qu'un groupe est une entité organique et la façon de voir et les connaissances de chaque participant, même débutants, sont importantes et doivent être exprimées si le groupe doit atteindre son plein potentiel?
- Lorsque je suis confronté à des opinions contradictoires, des sentiments de colère et des commentaires négatifs, suis-je capable d'avoir l'esprit ouvert à leur signification et de recevoir le présent qui m'est offert?
- L'affirmation est-elle le désir d'aimer et d'être aimé, et si c'est le cas, est-ce une projection de ce besoin en chacun de nous, plutôt qu'un partage profond?

- Comment pouvons-nous nous abstenir de porter des jugements contre nous-mêmes et contre les autres en raison des conflits que nous n'avons pas résolus?
- Est-ce que je m'aime, est-ce que je partage cet amour noble et mes points forts avec vous?
- Est-ce que je reconnais ma propre énergie qui se transforme parfois en rage ou en peur?
- Quel est cet endroit à l'intérieur de moi et des autres qui me permet de réagir sans défense?
- Est-il sain pour moi de ne pas exprimer mes sentiments négatifs?
- Comment puis-je exprimer mes sentiments négatifs de façon à ce que l'autre personne ou groupe à qui je les exprime puisse devenir meilleur? Suis-je libéré de ces sentiments?
- Lorsqu'on me dit : «Je n'ai pas le goût d'être avec toi dans le moment», puis-je accepter cela comme tel plutôt que de me sentir rejeté?
- Est-ce que j'alloue du temps pour examiner les besoins des personnes dans le groupe, y compris les miens?
- Est-ce que j'écoute les sentiments et les mots qu'on exprime et que j'y réfléchis pour le bien de la compréhension mutuelle?
- Sommes-nous conscients de la réalité de la position et des sentiments désagréables les uns des autres, cherchant de nouveaux moyens d'exprimer et d'élaborer une expériences intégrante et une collectivité bienveillante?
- Est-ce que j'accorde une attention aux contre-propositions et aux désaccords, en considérant soigneusement la validité de tous les points de vue avant de décider laquelle est la meilleure?
- Pouvons-nous aller et venir de l'action à la réflexion, de la conscience positive à négative, d'un engagement solide à la recherche ouverte, de la joie à la douleur en étant ouvert à tout ce que la vie peut nous offrir de paradoxal?
- Est-ce que je permets à mes coéquipiers de m'aider et est-ce que j'accepte leur soutien tout comme je suis prêt à faire de même pour eux? Suis-je sensible au genre de soutien qui est nécessaire?

QUESTIONS SUR LA SEXUALITÉ ET LE PAV

PAR LES PARTICIPANTS À UNE SÉANCE SUR PAV ET LA SEXUALITÉ

Réunion des Amis de Bulls Head, Clinton Corners, NY, novembre 1981

(Ces questions sont présentées, non pas à titre de série de questions définitives sur le sujet, mais comme une partie du processus continu de réflexion sur les sujets traités par la collectivité du PAV.)

- Quelle est la relation entre mes sentiments pour les gens en général et le sentiment d'attirance sexuelle envers une personne en particulier?
- Est-ce que je considère la personne comme un être à part entière?
- Quel est le rôle du pouvoir dans le sentiment sexuel?
- À quel point une attirance sexuelle est-elle une simple gratification personnelle et à quel point est-ce une réflexion du souci réel pour l'autre personne?
- Puis-je aimer les autres sans rien demander pour moi-même?
- Quel sentiment ai-je peur de montrer, et pourquoi est-ce que je crois qu'il ne peut être transformé?
- Pourquoi est-ce que les hommes ont peur de montrer leurs émotions et d'être vulnérables en présence d'autres hommes?
- Les hommes et les femmes peuvent-ils avoir des relations d'égal à égal?
- Pourquoi les hommes pensent-ils qu'ils ne peuvent exprimer leurs émotions et démontrer leur vulnérabilité qu'aux femmes?
- Pourquoi les femmes pensent-elles qu'elles ne peuvent exprimer leurs émotions et démontrer leur vulnérabilité qu'à d'autres femmes?
- Comment pouvons-nous répondre, moralement et émotivement, au sentiment d'attraction sexuelle pour deux personnes ou plus en même temps?
- Est-ce que le fait d'être sensible à l'aspect sexuel peut être un aspect positif d'une relation non sexuelle?
- Comment est-ce que je réagis aux approches amoureuses d'une personne qui n'a pas eu de relation sexuelle depuis longtemps?
- De quelle façon les sentiments sexuels sont-ils liés à la colère?
- Comment ma propre image sexuelle touche-t-elle mes relations avec les autres?
- Est-ce que je m'efforce d'encourager les autres seulement dans les rôles qui sont constructifs et positifs pour eux et pour le groupe?
- Comment puis-je mettre un frein à une relation amoureuse qui est en train de se développer, mais que je ne désire pas?
- Comment puis-je transformer une relation amoureuse romantique en une simple relation amicale?
- La peur est-elle reliée à l'incapacité d'aimer d'une personne?
- L'image mâle est-elle reliée à la perception qu'un homme doit faire des avances à une femme?
- Pourquoi un atelier du PAV est-il un piètre endroit pour résoudre des problèmes liés à une relation ou à des sentiments sexuels?

(Voir également le Rapport du Gathering for Women Friends Going Into Prisons, tenue sous la direction du Comité sur les prisons lors de la New York Yearly Meeting of Friends à Albany en 1983 et reproduit dans la section H «Les documents à distribuer» de ce manuel.)

SECTION D

LES ORDRES DU JOUR

LES ORDRES DU JOUR

Nous vous présentons ici des *exemples d'ordre du jour* de différentes longueurs pour les ateliers de base du PAV, ils ont pour but d'illustrer les *processus* qui rendront les ateliers fructueux. Ils comprennent les quatre éléments de base pour une façon d'agir non violente, soit l'affirmation, l'édification de la collectivité, les habiletés de communication et la résolution de conflits, présentés de façon à ce que les participants puissent faire l'expérience des résultats qu'amènent ces processus et voir d'eux-mêmes qu'ils fonctionnent. Au centre de l'atelier de base, il y a la présentation de l'énergie transformatrice, l'habilitation qui, nous le croyons, est au cœur de la non-violence et peut amener les gens à agir de façon non violente, constructive et gagnante.

Comme nous le savons tous très bien par notre propre expérience, chaque groupe est différent, chaque équipe est différente, chaque atelier prend un aspect qui lui est propre. Il n'y a probablement pas deux ateliers qui auront les mêmes ordres du jour. Un conseil aux membres de l'équipe : ne dirigez pas un exercice à moins d'être convaincu de sa valeur, mais soyez ouverts afin d'apprendre des autres membres de l'équipe ce à quoi ils donnent de la valeur contrairement à vous. Souvenez-vous, il est essentiel de porter attention aux questions et aux préoccupations des participants, d'en prendre note au fur et à mesure qu'elles sont soulevées, et de les examiner pendant l'atelier à un moment qui conviendra le mieux. Beaucoup de ces questions seront traitées pendant le cours normal de l'atelier, mais si ce n'est pas le cas, c'est la responsabilité des membres de l'équipe de réserver du temps dans l'ordre du jour pour les traiter. Le fait de donner du temps au groupe pour travailler sur des sujets importants qui seront soulevés est plus important que de respecter un ordre du jour établi. Ou, comme un autre groupe d'activités des années passées ont déjà dit :

Chers amis bien aimés, ces choses nous ne vous les imposons pas comme règles à suivre ou façon de procéder, mais afin que vous soyez tous guidés par cette lumière pure et sainte et qu'en marchant et en demeurant dans la lumière, elles puissent être accomplies par l'Esprit et non par la Lettre, car la Lettre tue, mais l'Esprit vivifie. (trad.)

– Conseil des Anciens de Balby, Société des Amis (Elders of Balby, Society of Friends), Balby, Angleterre, 1656

Préparatifs pré-atelier

Avant que les participants arrivent et que l'atelier commence, faites les préparatifs suivants :

1. Rédiger sur une feuille de papier journal et afficher sur le mur :
 - l'ordre du jour de la première séance;
 - les règles de base du PAV (voir «Points et suggestions pour les discours d'ouverture», dans la section A de ce manuel);

- une feuille de papier blanche intitulée «Questions demeurent sans réponse»;
- une feuille de papier blanche pour l'évaluation divisée en trois colonnes : positif, négatif, et à améliorer.

2. Attribuer la direction des exercices aux membres de l'équipe.
3. Vérifier que vous avez tout le matériel nécessaire pour chaque exercice.

(La feuille pour les questions demeurent sans réponse, affichée au début d'un atelier et conservée pendant toute sa durée est très utile pour remettre à plus tard, sans les oublier, des questions prématurées qui trouveront de meilleures réponses par le biais d'expériences au cours de l'atelier. Ces questions devraient être notées au fur et à mesure qu'elles sont soulevées; habituellement, on se rendra compte à la fin de l'atelier que ces questions ont été répondues.)

Neuf séances de 2,5 heures chaque

Séance I

Discours d'ouverture
Examen de l'ordre du jour avec les noms des membres de l'équipe
Présentation de l'équipe
Présentation du groupe : faire un tour de table en demandant le nom de chaque personne et ce qu'elle espère obtenir en participant à cet atelier
Exercice du nom et de l'adjectif
Affirmation, par groupe de deux
Jeux d'animation : le grand vent souffle
Remue-méninges et discussion : Qu'est-ce que la violence?
Évaluation et clôture

Séance II

Regroupement : nom des mets préférés
Examen de l'ordre du jour
Cercles concentriques
Jeu d'animation : Un jeu de nom – nommer le Frisbee, Jeu du nom de la corde, 12345 noms, etc.
Partage : un conflit que j'ai résolu sans violence
Exercice d'écoute
Évaluation et clôture

Séance III

Regroupement : un sport que j'aime vraiment
Examen de l'ordre du jour
Discussion sur l'énergie transformatrice
Jeu d'animation
Pouvoir 1, 2, 3, 4
Évaluation
Clôture : étreinte du Texas

Séance IV

Examen de l'ordre du jour
Regroupement : «ce que l'énergie transformatrice signifie pour moi»
Principes de l'énergie transformatrice
Jeu d'animation : le hibou et la souris
Casse-tête
Exercice de construction par la collaboration
Évaluation et clôture

Séance V

Examen de l'ordre du jour
Regroupement : Je me sens bien avec moi-même quand...
Introduction aux jeux de rôle
Jeux de rôle (en petits groupes, à l'aide de bande vidéo si on le désire, entrecoupés de jeux d'animation au besoin)
Évaluation et clôture

Séance VI

Examen de l'ordre du jour
Regroupement : une cachette que j'avais lorsque j'étais enfant
Empathie
Jeu d'animation
D'autres jeux de rôle
Cercle de confiance et (ou) levée de confiance
Évaluation et clôture

Séance VII

Examen de l'ordre du jour
Regroupement
Récapitulation : apprendre à partir des jeux de rôle
Exercice de planification et d'actions coopératives (p. ex., bâtir une nouvelle société, exercice de coalition, exercice de stratégie)
Jeu d'animation
Qui suis-je?
Évaluation et clôture

Séance VIII

(Cette séance est libre afin de donner place à tout exercice supplémentaire qui semble nécessaire pour ce groupe en particulier.)

Séance IX

Examen de l'ordre du jour
Regroupement
Exercice de réflexion
Discussion : «Où allons-nous maintenant?» et questions demeurées sans réponse
Affiche sur l'affirmation *ou* écrans d'affirmation
Évaluation de l'atelier dans son ensemble
Remise des diplômes
Cercle de clôture

Six séances – trois heures ou plus chacune

Séance I

Discours d'ouverture
Examen de l'ordre du jour
Présentation de l'équipe
Présentation du groupe : faire un tour de table en
Jeu d'animation : le bretzel humain

Séance II

Examen de l'ordre du jour et regroupement
Cercles concentriques
Partage : un conflit que j'ai résolu sans

demandant le nom de chaque personne et
une chose qu'elle espère obtenir en
participant à cet atelier
Exercice du nom et de l'adjectif
Affirmation, par groupe de deux
Jeu d'animation : le grand vent souffle
Remue-méninges et discussion : qu'est-ce que la
violence?

Casse-tête
Jeu de construction par la collaboration
Évaluation
Clôture

Six séances (suite)

Séance I (suite)

Écoute
Évaluation
Clôture

Séance III

Examen de l'ordre du jour et regroupement
Discussion sur l'énergie transformatrice
Principes et questions
Jeu d'animation
Poussée de la main
Lignes de confrontation
Jeu d'animation : *en choisir une qui exige
l'interdépendance*
Décisions rapides ou empathie
Évaluation
Clôture

Séance V

Examen de l'ordre du jour et regroupement
Stratégie **ou**
Bâtir une nouvelle société
Évaluation
Clôture
Rédaction de ses propres questions

Séance IV

Examen de l'ordre du jour et
regroupement
Jeux de rôle
Jeux d'animation au besoin
Levée de confiance

Séance VI

Examen de l'ordre du jour et
regroupement
Réflexion **ou**
Qui suis-je?
Questions demeurées sans
réponse
Affiches ou écrans sur
l'affirmation
Évaluation de l'atelier dans son
ensemble
Remise des diplômes
Clôture

Mini-atelier de une séance (2,5 heures)
(sur un thème important pour ce groupe, ou pour présenter le PAV)

Discours d'ouverture : qui nous sommes, objectifs de cet atelier

Introduction

Présentation du groupe : noms et une chose qu'ils espèrent obtenir en participant à cet atelier

Affirmation

Un exercice long qui rejoint les objectifs de ce groupe (jeux de rôle liés à leurs préoccupations? Empathie?)

Évaluation

Clôture

SECTION E

LES EXERCICES

EXERCICE D’AFFIRMATION

Objectif : Contrecarrer les dénigrement subis au cours de notre vie et se refaire une estime de soi; faire connaître aux gens l'expérience d'être soutenu et leur montrer de quelle façon le soutien et l'affirmation peuvent apporter des changements positifs chez les gens.

Durées : Vingt à trente minutes (selon qu'on fait ou non la présentation au groupe en entier).

Déroulement : 1. Expliquez pourquoi nous faisons cet exercice.

- a) pour nous rappeler que nous avons tous de la valeur;
- b) pour nous aider à faire face aux dénigrement que nous rencontrons dans la société;
- c) cela aide d'écouter et d'être écouté;
- d) pour cesser de penser que nous nous ventons lorsque nous disons des bonnes choses sur nous-mêmes ou que c'est un geste égocentrique;
- e) pour refaire son estime de soi et se sentir bien avec soi-même;
- f) pour sentir la force que donne la confiance en soi afin de pouvoir commencer à changer les conflits.

2. Expliquez la procédure : «Le groupe sera divisé en équipes de deux. Chaque personne parlera pendant trois minutes sur "ce que j'aime à propos de moi-même". La seule règle est que vous ne pouvez pas dire quoi que ce soit de négatif ou de mauvais sur vous-même, y compris les limitations négatives sur les choses qui vous concernent. Vous ne pouvez pas dire, par exemple, que vous savez bien cuisinier, mais que vous n'êtes pas capable de réussir une bonne sauce. Lorsque je dis de commencer, la personne A de chaque équipe commencera à parler à la personne B. Nous allons chronométrer le temps et annoncer lorsque les trois minutes sont terminées. Ensuite B parlera à A pendant trois minutes sur le même sujet, puis chacun présente son partenaire à une autre équipe.» *[ou au groupe entier; l'équipe doit décider selon le temps disponible ou les besoins d'un groupe en particulier].*

3. Expliquez le rôle de la personne qui écoute :

- a) Écoutez avec attention, sans parler, pendant les trois minutes. Si l'orateur dit quelque chose de négatif à propos de lui-même ou pose une limite sur ses bons points, vous pouvez l'interrompre pour le lui rappeler.

- b) Si l'orateur manque d'idées avant que les trois minutes se soient écoulées, les deux personnes restent silencieuses, à moins que l'orateur trouve autre chose à dire. Pas de bavardage.
 - c) Utilisez un langage corporel pour montrer que vous écoutez et pour encourager l'orateur.
- 4. Demandez si tout le monde a compris, et répondez aux questions.
 - 5. Divisez les participants en groupes de deux, rappelez-leur de choisir qui parlera en premier.
 - 6. Annoncez le moment de commencer. Arrêtez le jeu après trois minutes, et encore une fois après trois autres minutes.
 - 7. Demandez à chaque paire de se rendre auprès d'une autre paire et de présenter leur co-équipier à celle-ci *ou* à chaque personne de présenter son co-équipier au groupe entier, en parlant de ce qu'elle a appris.

Regroupez le groupe entier et demandez comment ça s'est passé, afin de les encourager à exprimer comment ils se sentent et ce qu'ils ont appris.

APPRÉCIATION

Objectif : Pour conscientiser les gens sur ce à quoi il vaut la peine d'accorder de la valeur dans la vie, chez les gens et dans notre entourage.

Durée : Environ 20 minutes.

Déroulement : Formez des groupes de trois. Dites-leur qu'ils ont dix minutes pour marcher ensemble et découvrir des choses qui méritent d'être appréciées. Lorsque les dix minutes sont écoulées, demandez-leur de partager certaines de ces choses.

Variation : Demandez au groupe de se rappeler des victoires de l'esprit humain dont ils ont entendu parler ou que des gens qu'ils connaissent ont vécues. Partagez-les.

CASSE-TÊTE

Objectif : Cet exercice démontre les aspects de la collaboration liée à la résolution d'un problème de groupe. Cela devrait sensibiliser les participants à certains de leurs propres comportements (productifs ou destructeurs) en ce qui concerne la résolution de problèmes de groupe.

Durée : Environ 40 minutes (15 à 20 minutes pour l'exercice même et 20 minutes pour la discussion. *Il est important pour les groupes de terminer l'exercice si possible.*

Matériel :

1. Ensemble de directives (page 2 de cet exercice). Vous devrez avoir un ensemble de directives pour chaque groupe de travail et un ensemble pour chaque juge observateur.
2. Ensembles de morceaux de casse-tête, un ensemble pour chaque groupe de participants (voir les directives pour faire et assembler les ensembles de casse-tête à la page 3 de cet exercice).
3. Des tables en nombre suffisant pour donner à chaque groupe assez d'espace pour travailler. Les groupes doivent être placés assez loin les uns des autres de manière à ce qu'ils ne puissent pas regarder le travail les uns des autres. S'il n'y a pas de tables de disponible, utilisez le plancher.

Déroulement :

1. Divisez les participants en groupes de six (cinq participants et un juge observateur). Les personnes supplémentaires peuvent servir de deuxième observateur dans certains des groupes. *Nota : les personnes qui ont déjà fait l'exercice ne peuvent pas participer.* Indiquez à chaque groupe l'endroit où il travaillera et donnez-leur un ensemble de casse-tête chacun.
2. Après avoir formé les groupes, désignez des observateurs. Donnez à ceux-ci leurs directives.
3. Donnez aux membres des groupes de travail les enveloppes fermées contenant leurs pièces de casse-tête. *Ils ne doivent pas l'ouvrir avant que le signal du début du jeu soit donné.*
4. Donnez maintenant les directives aux groupes. Lisez-les fort et demandez s'il y a des questions.
5. Dessinez au tableau de grands carrés, de petits carrés, des parallélogrammes, des rectangles et plusieurs carrés égaux. Rayez-les tous sauf les carrés égaux.
6. Donnez le signal de départ. Les membres de l'équipe devraient surveiller les groupes pendant l'exercice et aider les observateurs à faire respecter les règles.
7. Maintenant laissez les choses aller. Certains groupes finiront plus tôt que d'autres, et seront probablement très démonstratifs à ce sujet; on devrait leur demander de rester silencieux jusqu'à ce que tous les autres groupes aient terminé. De temps à autre, un groupe ne sera pas capable de terminer. Dans

ce cas, en dernier recours et afin de pouvoir terminer, les facilitateurs peuvent les aider, mais *éviter d'intervenir dans ce processus, à moins d'y être forcé par les contraintes de temps.*

8. Lorsque tous les groupes ont terminé leur tâche, commencez la discussion générale par les rapports des observateurs. Puis lancez une discussion ouverte et demandez les réactions et les observations de tout le monde, surtout en ce qui concerne leurs sentiments pendant l'exercice, plutôt qu'un aperçu technique de ce qui s'est passé pendant l'exercice. Essayez d'amener le groupe à comparer l'expérience du jeu à des expériences semblables dans la vie.

Voici certains points à soulever pendant la discussion :

- a) la communication : signalez le besoin que nous avons de communiquer afin de collaborer, et le sentiment d'isolement et de frustration, de même que le rendement pauvre résultant d'un manque de communication. Signalez le pouvoir qu'apporte la communication;
- b) observation des besoins des autres : soulignez que cela donne du pouvoir à tout le groupe;
- c) cela ne rend pas service à l'autre quand on l'aide trop;
- d) le groupe a-t-il respecté les règles? (Presque personne ne peut s'empêcher d'y désobéir.) Qu'est-ce que cela nous montre à propos des règles qui semblent irraisonnables et inapplicables?;
- e) le groupe a reçu un travail de groupe, presque tout le monde a un sentiment que le jeu est terminé lorsqu'un carré individuel est complété. Pourtant, ce carré complété peut empêcher d'autres personnes de terminer le leur. Comment cela a-t-il un rapport avec les tâches qui nous sont attribuées dans la vie?

CASSE-TÊTE

Directives pour le groupe

1. Avant de commencer, quelqu'un a-t-il déjà fait cet exercice auparavant, veuillez vous abstenir et ne pas participer cette fois-ci.
2. Dans ce paquet, il y a cinq enveloppes, chacune contient des morceaux de carton qui forment un carré. Chaque participant dans le groupe de travail doit prendre une enveloppe maintenant, mais ne l'ouvrez pas avant que je donne le signal.
3. Vous commencerez au signal, la tâche de votre groupe est de faire *cinq carrés de grosseur égale*, de façon à ce que *chaque participant ait devant lui un carré, de la même grosseur que celui des autres*. La tâche sera terminée seulement lorsque chaque personne aura un carré parfait. Il y a seulement une façon de faire cinq carrés égaux.

Dessinez au tableau ou sur une feuille de papier journal des carrés égaux à peu près de la même grosseur et d'autres carrés inégaux, dites : «Ceci... pas cela.»

4. Ce que vous *pouvez faire* est de *donner* vos morceaux directement à d'autres participants et *recevoir* des morceaux qu'ils vous donnent directement. Vous pouvez même donner tous les morceaux de votre casse-tête, même après que vous aurez déjà formé un carré.
5. Vous devez toutefois respecter les limitations suivantes :
 - a) aucun membre du groupe ne peut parler;
 - b) aucun membre ne peut demander une carte à quelqu'un d'autre, ni prendre une carte, ni d'aucune façon indiquer à quelqu'un de lui donner sa carte, ni montrer à quelqu'un où mettre sa carte. Vous devez plutôt donner *directement* une carte à une autre personne dans sa main.

Comprenez-vous toutes les directives?

Directives pour le juge-observateur

Votre tâche consiste à agir en partie comme observateur et en partie comme juge.

À titre de juge, **assurez-vous que chaque participant respecte les règles :**

1. défense de parler, de pointer ou d'utiliser n'importe quel autre forme de communication au sein du groupe;
2. les participants peuvent donner des morceaux aux autres, mais ne peuvent pas prendre des morceaux des autres à moins que ceux-ci ne leur donnent;

3. les participants ne peuvent pas simplement jeter des morceaux au centre de façon à ce que d'autres les prennent, ils ne peuvent pas non plus montrer aux autres où les mettre; ils doivent remettre les morceaux à une autre personne directement dans sa main;
4. un participant peut donner tous les morceaux de son casse-tête, même si celui-ci a déjà formé un carré.

Faites de votre mieux pour faire respecter ces règles à la lettre.

À titre d'observateur, **surveillez les points suivants** :

1. Qui est prêt à donner des pièces du casse-tête?
2. Est-ce que quelqu'un a terminé son casse-tête et s'est ensuite désintéressé des problèmes du reste du groupe?
3. Y a-t-il quelqu'un qui éprouve constamment de la difficulté avec ses morceaux, et pourtant n'est pas prêt à donner un ou tous ses morceaux?
4. Combien de personnes s'appliquent activement à rassembler mentalement les morceaux ensemble?
5. Vérifier de temps à autre le niveau de frustration et d'anxiété... qui s'arrache les cheveux?
6. Y a-t-il eu un point tournant critique lorsque le groupe a commencé à coopérer?
7. Quelqu'un a-t-il essayé de désobéir aux règles en parlant à d'autres participants ou en pointant vers eux?

CASSE-TÊTE

Assembler les carrés

Un ensemble complet de carrés consiste en cinq enveloppes contenant des morceaux de carton qui ont été coupés dans différentes formes et qui, lorsqu'ils sont assemblés correctement, forment cinq carrés de grosseur égale. Chaque groupe reçoit un ensemble.

Pour fabriquer un ensemble, couper cinq carrés égaux dans du carton (environ 15 cm). Marquez les carrés comme indiqué ci-dessous.

Les lignes devraient être dessinées de façon à ce que tous les morceaux de même forme soient exactement de la même grosseur. Après avoir dessiné les lignes, coupez chaque carré en morceaux plus petits qui formeront le casse-tête. Identifiez cinq enveloppes en inscrivant dessus les lettres A, B, C, D et E. Insérez les morceaux du casse-tête dans les enveloppes.

BÂTIR UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ

Objectif : Offrir une expérience de planification et de la résolution de problème coopératives nécessaire afin de créer et de maintenir une société viable.

Matériel : Des crayons et des fiches de 7,6 X 12,7 cm. Si les *Directives sur l'énergie transformatrice* n'ont pas encore été distribuées, elles devraient être distribuées à chaque participant pour cet exercice. Si elles l'ont été, demandez aux participants de les emmener.

Durée : Au moins une heure, plus longtemps de préférence.

Déroulement :

1. Formez trois groupes dont le nombre de participants sera légèrement différent (p. ex., 8, 7, 5).
2. Distribuez les crayons et les *Directives sur l'énergie transformatrice*, de même que cinq ou six fiches de 7,6 X 12,7 cm à chaque groupe.
3. Chaque groupe doit planifier une société en partant de zéro, qui sera fondée sur ce qu'ils veulent et sur la façon dont ils veulent vivre et qui comprendra l'éducation, les lois, les relations avec les autres sociétés et d'autres rôles sociaux.
4. Chaque société rédige ses règles sur une fiche ou plus.
5. Chaque société choisit un porte-parole qui expliquera leur société aux autres.
6. Après avoir donné les explications, demandez s'il y a des membres qui ne sont pas satisfaits de leur groupe et qui aimeraient changer de société. Si c'est le cas, permettez-leur d'aller dans une autre société ou d'en former une nouvelle.

Une fois que les groupes sont satisfaits de leur société, la prochaine étape de l'exercice commence.

Négociations : (un objet de litige est alors introduit dans ce groupe de sociétés) :

1. Donnez aux sociétés un problème commun à résoudre, en leur demandant de suivre les directives sur l'énergie transformatrice autant que possible.

Exemple : La seule eau disponible est une rivière qui traverse toutes les sociétés. Ils doivent planifier la gestion des droits visant cette eau, préparer l'ébauche d'une carte montrant le système de distribution de l'eau et donner une brève description de ce que contient la gestion des droits visant l'eau.

2. Chaque société discute entre eux de la façon dont ils veulent traiter le problème et choisit un représentant qui ira présenter leur point de vue aux représentants des autres sociétés.

3. Les représentants choisis au sein de chaque société se rencontrent pour négocier et régler les différends dans un endroit où tout le monde peut les voir, les citoyens de toutes les sociétés les observent. Tout citoyen de toute société peut intervenir quand le facilitateur le permet.

Développement :

Cherchez à savoir ce que les représentants pensent de leur solution. Donnez l'occasion aux membres des sociétés d'exprimer ce qu'ils en pensent. Les directives sur l'énergie transformatrice ont-elles été suivies et y a-t-il eu un effort de fait pour permettre à l'énergie transformatrice de faire son œuvre? Si ce n'est pas le cas, à quel moment et de quelle façon un tel effort aurait-il pu être fait? À quel moment avez-vous pu constater que des tentatives de solution non violentes ont fonctionné ou ont échoué?

Nota :

Un commentaire envoyé à un facilitateur par un détenu concernant cet exercice est cité comme suit : «Bâtir une nouvelle société a été de loin la partie la plus efficace de l'atelier du PAV parce que chacun a eu la chance de créer et de diriger la qualité et la structure de la société à laquelle il désirait appartenir. Puis, après avoir choisi et élaboré ce que nous pensions être une société utopique, nous nous sommes rendus compte que nous avions les mêmes problèmes que toute autre société qui existe présentement.»

COALITION

Objectif : Développer des aptitudes pour la négociation, la collaboration et l'édification d'une coalition visant des objectifs communs parmi les gens ou les groupes qui sont habituellement adversaires.

Durée : Une heure à une heure et demie.

Scénario : Les participants sont membres d'une des trois bandes : les Seigneurs espagnols (les hispanophones), les Chevaliers noirs (les noirs) et les Légions romaines (les Italiens et les Irlandais). Chaque bande a son propre président et son propre seigneur de la guerre. Les membres des bandes habitent trois régions : les Seigneurs espagnols habitent dans l'est de Harlem, les Chevaliers noirs dans le centre de Harlem et la Légion romaine dans le nord-est de Harlem. Il y a eu de fréquentes bagarres parmi les bandes en raison de l'empiétement du territoire d'une bande par les membres d'une autre bande. C'est devenu une question de fierté et de prestige de prendre toutes les mesures possibles pour défendre le territoire de la bande. Les chefs de bande ne permettent aucune sensibilité en ce qui concerne cette question.

Les bandes vivent dans la rue, ils aiment le sport, mais n'ont pas l'espace adéquat pour les pratiquer sans empiéter sur le territoire des autres bandes.

Une subvention fédérale est disponible pour construire et gérer un centre culturel et sportif pour les jeunes dans le centre de Harlem, il y aurait des endroits pour jouer au basket-ball, au volley-ball, au tennis, il y aurait également une piscine et une scène. Tout d'abord par contre, les jeunes doivent former un organisme représentant toutes les ethnies et les autres groupes et choisir des représentants pour établir un plan de ce qu'ils désirent et de la façon dont ces installations seront utilisées au profit de tous les groupes. Un représentant d'un centre d'œuvres sociales a suggéré que si les bandes désirent avoir un tel centre, ils devaient former l'organisme en question et lui faire rapport. Il les aiderait ensuite à faire la demande de subvention fédérale. Les trois bandes aimeraient bien avoir un tel centre, mais ils ne veulent pas perdre le contrôle de leur territoire.

Certains membres de la Légion romaine aimeraient mieux se passer du centre plutôt que d'avoir à l'utiliser en même temps que les Chevaliers noirs, et certains d'entre eux-ci aimeraient mieux ne pas avoir le centre plutôt que d'avoir à l'utiliser en même temps que les Seigneurs espagnols ou la Légion.

Déroulement : 1. Divisez le groupe en trois bandes, puis lisez le scénario.

2. Chaque bande se réunit séparément et planifie comment se regrouper avec les autres bandes pour former l'organisme. Ils doivent a) laisser tomber la règle concernant l'empiétement du territoire; b) convaincre les autres bandes de se joindre à l'organisme; et c) planifier comment choisir des représentants pour diriger l'organisme. Chaque bande décide comment procéder.
3. Quand l'une ou l'autre des bandes a décidé du premier pas à faire, elle en fait rapport au facilitateur, qui l'annoncera à tout le monde. Si c'est une approche qui concerne une des autres bandes, une personne de la première bande soumettra cette approche ou enverra une note écrite par le biais du facilitateur qui lira la note à haute voix pour que tout le monde entende. La réponse à cette offre sera donnée au facilitateur qui l'annoncera, et qui sera ensuite apportée de vive voix par un membre de la bande qui y répond, ou par écrit par le biais du facilitateur. Ce processus se poursuit et pourrait résulter en une rencontre pour chercher une entente sur les règles d'utilisation du centre.
4. Interrompez l'exercice une demi-heure avant la fin de la séance et utilisez le temps restant pour formuler des commentaires sur le comportement de toutes les parties. Voici quelques points à élaborer :
 - a) Qu'est-ce qui a aidé chaque bande à entrevoir une entente? Quels étaient les obstacles?
 - b) Comment les bandes ont-elles géré la dissension parmi les membres de leur propre bande?
 - c) Comment les bandes ont-elles fait face au manque de confiance et à la non-collaboration de la part des autres bandes?
 - d) Quel était le style de chaque chef de bande? Les pouvoirs étaient-ils transmis du haut vers le bas ou utilisait-on le consensus? Le style a-t-il changé au cours de l'exercice? Comment et pourquoi? Y a-t-il eu pour n'importe quelle raison une résistance passive à une solution venant de quelqu'un au sein de la bande? Quelles étaient les raisons? Comment a-t-on remédié à cette résistance?

CERCLES CONCENTRIQUES

(Estime de soi)

Objectif : Partager et apprendre des choses les uns des autres, et commencer à édifier une solidarité collective au sein du groupe. Par le biais d'une série de brèves discussions individuelles en succession rapide sur une série de sujets, le groupe peut apprendre à mieux se connaître et à établir un climat de confiance efficace. Ils auront également la chance de pratiquer de courtes déclarations précises sur eux-mêmes dans des situations où il n'y a pas beaucoup de temps et où il faut se faire voir comme un «humain» aux yeux de l'autre personne, une habileté utile pour prévenir les abus et pour aller chercher le côté humain de l'autre personne.

Durée : La durée varie selon le nombre de participants. Pour 20 participants, vous aurez besoin de 5 questions, et si vous allouez deux minutes pour chaque déclaration, le temps nécessaire pour 20 participants sera de 20 minutes pour parler et environ 5 minutes pour se déplacer. Ajoutez cinq minutes pour chaque quatre participants supplémentaires.

Déroulement : 1. Regroupez les participants deux par deux. Placez assez de chaises une devant l'autre dans des cercles intérieur et extérieur pour que chacune des personnes constituant les paires puisse être assise une devant l'autre. (Cet exercice peut aussi être fait dans deux lignes parallèles, la dernière personne au bout de la ligne s'en va au début de la ligne chaque fois que les rôles d'orateur et d'auditeur sont changés.)

2. Expliquez les procédures. «Dans un moment, je vais demander à la personne dans le cercle intérieur de commencer à parler d'un sujet que je nommerai, et de continuer à en parler pendant environ deux minutes. La personne dans le cercle extérieur **écouterà de façon réceptive**. Ce qui signifie qu'elle gardera un contact visuel avec la personne qui parle, fera attention à ce qu'elle dira et ne posera que des questions ou ne fera de commentaires que pour aider la personne à aller chercher plus loin, plus profondément dans ses sentiments et pour clarifier ses propres pensées. L'auditeur devrait donner des commentaires, mais devrait éviter d'interrompre ou de faire dévier l'orateur par des critiques, des conseils ou par des comptes-rendus de ses propres expériences.

«Lorsque j'arrêterai la conversation, les participants assis dans le cercle extérieur se pousseront d'une chaise vers la droite. Puis, ayant été auditeurs, ils seront maintenant orateurs sur le même sujet, mais cette fois avec un nouveau partenaire. Cette fois les participants dans le cercle intérieur écouteront de façon réceptive.»

3. Lorsque le premier sujet a été discuté, en premier par le cercle intérieur, puis par le cercle extérieur, déplacez les personnes dans le cercle extérieur d'une chaise vers la droite et répétez l'exercice avec le prochain sujet. Répétez ainsi jusqu'à ce que tous les sujets aient été discutés par les deux cercles.

Sujets (estime de soi) :

1. une personne que je respecte vraiment et pourquoi;
2. certaines façons par lesquelles je montre du respect pour moi-même;
3. une situation où j'ai posé le bon geste même si j'avais peur;
4. une façon de prendre soin de moi ou de me faire du bien quand j'en ai besoin;
5. quelque chose que j'ai appris au cours de ma vie et qui est important pour moi;
6. quelque chose que j'ai fait et dont je suis fier;
7. quelque chose que j'aimerais faire cette année et dont je pourrais être fier;
8. un but que j'ai et certaines choses que je vais faire pour l'atteindre.

Prévoyez un nombre suffisant de sujets pour égaler un quart du nombre de participants.

Variante : Certaines personnes pensent que cet exercice donne de meilleurs résultats si les participants peuvent échanger leur opinion sur un sujet avant de passer à un autre.

Nota à l'intention de l'animateur : Cet exercice peut être utilisé à un niveau plus profond afin d'aider les participants à explorer leurs propres expériences, leurs propres sentiments et façons d'agir en ce qui concerne la vie de tous les jours, pour rendre plus fort en eux ce qui est constructif et pour leur montrer ce qui est destructeur pour ce que c'est vraiment. Les sujets proposés ici sont structurés pour renforcer l'estime de soi. D'autres séries de questions visant la colère, la peur et d'autres préoccupations seront présentées dans les sections appropriées du manuel du cours avancé, où ces préoccupations sont abordées de façon plus élaborée.

EXERCICE DE CONSTRUCTION PAR LA COLLABORATION

Objectif : Faire l'expérience de la planification et l'aboutissement d'un effort collectif et pour nous apprendre à apprécier et à développer des habiletés de communication, tant verbale que non verbale, nécessaire pour travailler ensemble à un but commun.

Durée : Quarante minutes à une heure.

Matériel :

1. Un ensemble du jeu «Tinkertoy» pour chaque groupe de travail de 4 à 7 personnes. (Il y a habituellement 3 ensembles de jeu disponibles pour un groupe de 20 participants.)
2. Des tables ou autres surfaces de travail en nombre suffisant pour accommoder tous les groupes.

Déroulement :

1. Divisez les participants en groupes à peu près égaux de 4 à 7 personnes et attribuez à chaque groupe un espace de travail à une table. Donnez à chaque groupe un ensemble du jeu «Tinkertoy».
2. Expliquez l'objectif de l'exercice. «Cet exercice a pour but de nous faire pratiquer la collaboration comme moyen de fixer, de planifier et d'atteindre un but, et de nous aider à développer les habiletés de communication nécessaires pour mener à bien un tel projet. Sans communication, il semble que les choses ne sont pas accomplies, mais il existe plusieurs formes de communication. La plus évidente est la parole, mais il y en a d'autres que nous pouvons utiliser et que nous utilisons.»
3. Expliquez la procédure : «Ceci est un projet de construction collectif. Les pièces du jeu sont les matériaux de construction. Chaque groupe aura cinq minutes pour discuter du projet, décider quoi bâtir et ensuite pour planifier la façon de coordonner la construction. Pendant cette période, vous pouvez planifier et discuter autant que vous le voudrez, mais vous ne pouvez pas ouvrir la boîte qui contient les pièces du jeu «Tinkertoy». Vous pouvez regarder les modèles suggérés, ou vous pouvez choisir de construire quelque chose que vous aurez vous-mêmes conçu. À la fin des cinq minutes, je dirai "temps". Vous pourrez alors ouvrir les boîtes et commencer à construire, mais à partir de ce moment-là, vous ne pouvez plus parler. Vous n'aurez la permission de communiquer que par signes.» (Demandez s'il y a des questions.)
4. Donnez le départ pour les cinq minutes. À la fin des cinq minutes, dites «arrêtez de parler et commencez à construire».

5. Donnez assez de temps pour que chaque groupe ait le temps de terminer. S'ils sont vraiment lents ou que le temps est limité, vous pouvez interrompre avant. Au moins un membre de l'équipe devrait observer chaque groupe et faire respecter le silence.
6. Lorsque tous les groupes ont terminé, ouvrez une discussion générale. Voici des questions à traiter :
 - Comment vous êtes-vous sentis pendant l'exercice?
 - Est-ce que tout le monde dans votre groupe a participé? Si ce n'est pas le cas, pourquoi?
 - Est-ce que quelqu'un a pris la direction? Comment cela a-t-il eu des répercussions sur la participation des autres?
 - Quelqu'un s'est-il senti frustré? Pourquoi?
 - En est-il ressorti un quelconque modèle sur la meilleure façon de travailler ensemble?
 - Avez-vous suivi votre plan? Dans la négative, pourquoi?
 - Cet exercice vous a-t-il permis d'apprendre quelque chose? Quoi?

Note à l'intention du facilitateur : Remarquez que cet exercice offre une occasion de mettre en pratique les habiletés suggérées dans l'exercice du casse-tête. Quelles sont-elles? Comment pouvez-vous les acquérir?

ENCAN À DIX SOUS

Objectif : Pour soulever les questions de sensibilisation en ce qui concerne notre dépendance à la compétition, parfois à un tel point que cela nous empêche d'atteindre nos buts, ou que cela intervient avec ce que nous désirons pour nous-mêmes.

Durée : Environ 20 minutes.

Matériel : Pour chaque groupe de trois personnes, de quoi écrire et une chaise ou une table pour pouvoir écrire.

- Déroulement :**
1. Divisez les participants en groupes de trois, un des participants sera l'encanteur et les deux autres feront des offres. Distribuez le matériel nécessaire pour écrire à l'encanteur de chaque groupe et installez-les confortablement afin qu'ils puissent faire des offres et écrire.
 2. Donnez les directives : «Les deux enchérisseurs de chaque groupe doivent faire une offre sur chaque dix sous jusqu'à ce qu'une personne le gagne. L'encanteur doit mener l'encan et inscrire sur papier qui a reçu chaque dix sous et combien il a payé pour l'obtenir. La seule autre directive que vous donnerez est de **maximiser les profits**.» (Répétez la dernière directive clairement.)
 3. Quand tous les groupes ont terminé leurs tâches, demandez comment cela s'est passé dans chaque groupe. Discutez ensuite de l'expérience.

Points à souligner pendant la discussion : la meilleure façon de maximiser les profits serait que, à tour de rôle, chacun offre un sous pour un dix sous et que l'autre ne surenchérisse pas. Cela exige de la collaboration. Peu de gens voient ceci au début, mais souvent les groupes collaborent de plus en plus pendant l'exercice. (Si c'est le cas, soulignez-le.) Toutefois, il y a habituellement au moins un groupe qui finit par payer plus que ce que valent les dix sous (peut-être des centaines de dollars), perdant ainsi tout semblant de profit. Qu'est-ce qui les a empêchés de voir que la collaboration les aurait aidés? Quel est le rapport avec les comportements que nous avons dans la vraie vie? Est-il bon que l'équipe puisse illustrer cela par quelques exemples d'occasions où la dépendance à la compétition a agi contre quelqu'un?

JEU DE L'ÉLÉPHANT

Objectif : Aider les groupes à examiner comment travailler de façon collective, comment les décisions de groupe sont prises, comment s'effectue le choix d'un chef et comment résoudre de simples tâches. L'exercice présente aussi des éléments de base d'un geste non violent et établit un sentiment de solidarité fort au sein du groupe. (Ce jeu s'appelle le jeu de l'éléphant parce que les participants se tiennent habituellement par la main pour faire le tour d'un labyrinthe, ressemblant ainsi à des éléphants de cirque se tenant par la trompe et par la queue.)

Durée : Une heure et demie à deux heures; prévoir trente minutes pour l'évaluation.

Matériel : Au moins deux grands locaux, un où il y a beaucoup de tables, de boîtes, de chaises et d'autres objets pouvant être utilisés pour construire un labyrinthe.

Déroulement : 1. Il faut au moins deux formateurs. Ceux-ci commencent en expliquant au groupe l'objectif du jeu et en soulignant brièvement les étapes. Le groupe exécutera deux fois le parcours du labyrinthe. La première fois, le parcours se fera en peu de temps, afin de donner l'occasion de vérifier son parcours et ses signaux. Il y aura une courte période de consultation entre les deux parcours où il sera possible de corriger ou d'améliorer ses signaux. Le second parcours sera plus long, plus difficile et on y trouvera quelques obstacles imprévus. Avant de commencer, demandez aux membres du groupe s'ils sont d'accord pour essayer le jeu.

2. Informez les participants que a) ils auront 10 minutes (12 minutes s'il y a plus de 15 participants) pour élaborer une tactique pour traverser le labyrinthe; b) pendant qu'ils seront dans le labyrinthe, seulement une personne, «les yeux», pourra avoir les yeux ouverts, et «les yeux» ne peut pas toucher les autres membres du groupe ou leur parler dans quelque langage connu que ce soit. «Les yeux» connaîtra le parcours du labyrinthe; c) le reste du groupe peut toucher ou parler, mais tout le monde, sauf «les yeux», doit garder les yeux fermés.

3. Faites une pause pour répondre aux questions.

4. Donnez au groupe son premier 10 minutes de planification. Un des formateurs devrait observer la façon de procéder du groupe et avertir celui-ci du temps qu'il lui reste. Le formateur devrait observer comment «les yeux» a été choisi, comment a été décidé qui serait au

début et à la fin de la file, les critères de sélection du groupe pour le «chef», de quelle façon les signaux ont été élaborés, quelle a été la perception du groupe en ce qui concerne la tâche, les niveaux de participation des membres du groupe, la participation et les rôles des hommes et des femmes, comment ils arrivent à une entente, etc.

5. Un des formateurs devrait se rendre dans le local inoccupé et faire un labyrinthe à l'aide de tables, de chaises, etc. Le premier labyrinthe devrait être court, trois ou quatre obstacles, et pourrait être conçu de façon à ce que les participants doivent passer sous une table, faire le tour de quelques chaises, puis passer par-dessus une autre table. Il devrait falloir au groupe environ 10 à 15 minutes pour traverser le premier labyrinthe.
6. À la fin de la période de planification de 10 minutes, les formateurs devraient montrer le labyrinthe aux «yeux». La meilleure façon de le faire est de traverser le labyrinthe avec lui ou elle.
7. Le formateur et «les yeux» retournent auprès du groupe. On dit aux participants de se mettre en file, si c'est ce qu'ils ont décidé de faire, et de fermer les yeux. Rappelez-leur que le jeu sera plus efficace s'ils gardent les yeux fermés et que le groupe au complet doit traverser le labyrinthe.
8. On doit *toujours* permettre au groupe de traverser le premier labyrinthe au complet, autrement les participants peuvent se décourager. Si le groupe n'a pas élaboré une façon de faire adéquate et est en plein chaos, encouragez-le à retourner dans le premier local et à rectifier ses signaux, à choisir de nouveaux «yeux» ou à restructurer la file. Revenez à l'étape 5.
9. Lorsque les participants ont réussi le premier labyrinthe, donnez-leur cinq minutes pour raffiner leurs signaux. Tout le monde peut parler et avoir les yeux ouverts pendant cette période. Un des formateurs devrait observer la dynamique de groupe pendant que l'autre organise le second labyrinthe, comprenant environ six ou sept obstacles.
10. À la fin des cinq minutes, on doit montrer le deuxième labyrinthe aux «yeux». Rappelez aux membres du groupe qu'ils rencontreront cette fois certains obstacles inhabituels.
11. Le groupe devrait procéder de la même manière que la première fois. Toutefois, les formateurs harcèleront les participants, de façon subtile au début, et de façon plus agressive par la suite. Le but de ce harcèlement est de leur rendre la tâche plus difficile, d'augmenter le

stress et de simuler l'élément de surprise et la nouvelle information. Les facilitateurs devraient rendre la tâche de plus en plus difficile à accomplir, *mais pas impossible*. Il ne faut pas prendre plus de 15 minutes pour terminer ou alors les participants vont commencer à s'ennuyer.

Au début le harcèlement peut se faire en murmurant à l'oreille d'un des participants : «Veux-tu me suivre? Ça fait partie du jeu», et ensuite en détournant une partie du groupe de la tâche à accomplir, ou encore en soufflant dans l'oreille des participants, en les chatouillant un peu, etc. Plus tard, le harcèlement peut être de briser la file en passant entre les participants, de kidnapper des personnes dans la file (ou «les yeux») et de les chatouiller de façon plus agressive (toutefois, les facilitateurs devraient se servir de leur bon jugement pour évaluer les niveaux de harcèlement; le fait de chatouiller quelqu'un très fort peut provoquer, par exemple, une réaction violente). Vers la fin, le harcèlement devrait diminuer ou arrêter de façon à ce que la tâche puisse être complétée.

Les facilitateurs doivent faire attention pour ne pas être blessés ou en blesser d'autres. Il faut s'attendre à ce que les gens réagissent lorsqu'ils se font chatouiller ou encore qu'ils aient des réactions agressives ou qu'ils soient irrités. Soyez créatifs de la façon dont vous harcelez les gens, mais ne provoquez pas de situations dangereuses.

13. Lorsque les participants auront terminé le labyrinthe, ils auront besoin de 5 à 7 minutes pour se défouler, partager leur excitation, etc. Cette période ne doit pas être structurée. Les facilitateurs peuvent demander ce qui s'est passé et laisser les gens parler et bouger.
14. Après cette période initiale, les facilitateurs devraient aider le groupe à évaluer trois choses : a) quel a été le processus de prise de décision du groupe avant de commencer le labyrinthe; b) comment le groupe a fonctionné pendant qu'il traversait le labyrinthe; et c) la relation aux éléments de geste non violent.
 - a) Afin d'évaluer la période de planification avant de traverser le labyrinthe, le formateur devrait poser des questions sur la participation du groupe, le choix du chef, comment le groupe a perçu la tâche, etc. (voir étape 4 pour d'autres éléments autour desquels on peut élaborer des questions).
 - b) Afin d'évaluer le fonctionnement du groupe à l'intérieur du labyrinthe, posez des questions comme les suivantes: «Comment

vous êtes-vous senti dans votre rôle de membre de la file? Comment les gens qui avaient des rôles spéciaux, «les yeux», les personnes au début et à la fin de la file, se sont-ils sentis, ont-ils fonctionné? D'où avez-vous obtenu votre soutien? Quel système de communication aviez-vous élaboré, et a-t-il bien fonctionné? Aviez-vous tous les renseignements nécessaires pour accomplir la tâche? Comment le groupe a-t-il réagi aux nouvelles expériences inattendues? Quelles questions cet exercice soulève-t-il en ce qui concerne le leadership? En ce qui concerne la participation? Comment avez-vous fait face aux périodes d'ennui?»

- c) Pour établir les éléments d'un geste non violent et en discuter, demandez aux membres du groupe d'appliquer les connaissances apprises pendant le jeu à la vie de tous les jours. Certaines des questions pourraient être les suivantes : Comment est-ce important que tous les membres du groupe prennent part au processus de prise de décision? D'avoir tous les renseignements? Quelle est l'importance d'avoir un leadership diversifié ou collectif? Pourquoi est-ce important d'établir de bons groupes de soutien pour des actions non violentes? Et comment peut-on le faire? Quel est le rôle du sexisme en matière d'édification d'actions non violentes? Qui a été harcelé le plus? Quelles réactions ont amené des contacts humains avec la personne qui harcelait? Qu'est-ce qui a fait cesser le harcèlement? Comment cela se rapproche-t-il de la façon dont vous devez réagir en situation réelle? Que nous montre cet exercice en ce qui concerne le besoin de planifier et de se préparer?

Les facilitateurs devront peut-être inciter les participants à transposer l'information acquise pendant cet exercice aux expériences de la vie de tous les jours. Évitez de faire un discours sur la théorie de la non-violence, mais proposez des études de cas sur le leadership, les groupes de soutien, les systèmes de communication, la stratégie, etc., lorsque cela s'applique.

Directives spéciales : Cet exercice peut causer de la méfiance envers les formateurs et ne devrait pas être utilisé au début de l'atelier. Lorsque vous l'utilisez, donnez la chance aux participants d'exprimer leur sentiment d'hostilité envers les formateurs. L'affirmation en groupe aide également à rétablir la confiance. Les formateurs doivent reconnaître que c'est un exercice difficile et faire remarquer aux membres du groupe les choses qu'ils ont bien faites.

Adapté du *Resource Manual for a Living Revolution, alias: The Monstor Manual*, par Virginia Coover, Ellen Deacon, Charles Esser et Christopher Moore, 2e éd., Philadelphie, Movement for a New Society, 1978.

DÉMONSTRATION DE LA POUSSÉE DE LA MAIN

Objectif : Démontrer physiquement plusieurs leçons sur l'agression et la force, et comment y réagir. La démonstration montre que toute manifestation de force provoquera une réaction instinctive qui a tendance à établir un nouvel équilibre du pouvoir et que la nature de l'équilibre peut être changée en changeant la nature de la réaction.

Durée : De 10 à 15 minutes.

- Déroulement :**
1. Le facilitateur demande un volontaire pour l'aider à démontrer un principe du pouvoir.
 2. Le facilitateur et le volontaire se tiennent debout au milieu du cercle des participants. Le facilitateur demande au volontaire de lever ses mains, paumes vers l'extérieur en lui faisant face. Le facilitateur place ses paumes contre celles du volontaire et pousse. Instinctivement, le volontaire poussera contre celles-ci pour garder son équilibre.
 3. Le facilitateur attire l'attention sur cette réaction en demandant au volontaire : «Qu'est-ce que tu as fait lorsque j'ai poussé sur tes mains?» La réponse de toute évidence sera «j'ai poussé moi aussi». Le facilitateur peut ensuite demander s'il peut penser à autres choses qu'il aurait pu faire. La réponse à cette question sera probablement «Hein?» ou quelque chose de semblable.
 4. Le facilitateur fait alors la démonstration en demandant au volontaire : «Maintenant tu pousses sur mes mains.» Ils joignent leurs mains et le facilitateur s'arc-boute pour être capable de recevoir le poids du volontaire. Lorsque celui-ci pousse, le facilitateur ne résiste pas, ce qui fait que le volontaire, perdant l'équilibre, trébuche vers le facilitateur qui l'attrape dans ses bras et l'aide à reprendre son équilibre.
 5. Deux facilitateur peuvent faire une troisième démonstration dans laquelle ils poussent tous les deux dans la même direction, tout à fait préparés à utiliser leurs poids dans une entreprise commune.
 6. Faites un résumé en soulignant qu'une étreinte est une réaction alternative à une poussée et que cela change la nature de la relation entre les deux personnes. Examinez brièvement les autres solutions possibles à cette situation si le groupe semble le désirer, mais n'élaborez pas trop sur le sujet; la démonstration elle-même vaut mille mots.

Note à l'intention du facilitateur : Si l'équipe le préfère, les étapes 2 et 3 peuvent être faites par le groupe au complet en formant deux lignes face à face. Dites à une ligne de pousser. Ne donnez pas de directives à la deuxième ligne. Poursuivez ensuite le reste de l'exercice.

LIGNES DE CONFRONTATION

Objectif : Les lignes de confrontation offrent un moyen de trouver en même temps plusieurs solutions à un problème et d'examiner celles qui sont les plus intéressantes comme réussites et comme échecs. Elles sont courtes et peuvent être différentes; elles sont également amusantes et énergisantes. Elles nous permettent d'examiner le langage corporel et ses effets. Elles constituent de bonnes pratiques pour les jeux de rôle, permettant aux gens de se sentir plus à l'aise pour travailler en groupes, surtout lorsque les autres font de même. Elles permettent également aux gens de s'habituer à penser rapidement lorsqu'ils sont «en plein dedans», et de ne pas être effrayés par les pressions.

Durée : Variable. Prévoyez environ 10 minutes pour chaque scénario (2 ou 3 minutes pour jouer la scène, un autre 2 ou 3 minutes pour échanger les rôles dans la même scène, de 4 à 6 minutes pour élaborer).

Déroulement :

1. Expliquez pourquoi vous utilisez des lignes de confrontation (voir **Objectif**).
2. Décomptez le groupe par deux et formez deux lignes de partenaires qui se font face, les uns dans la ligne 1 et les deux dans la ligne 2. Expliquez que chaque ligne aura un rôle différent à jouer. Établissez clairement comment vous commencerez le jeu de rôle et comment vous le terminerez. Décrivez ce que «statue de sel» signifie (les personnes doivent garder la pose comme si elles étaient devenues des statues de sel lorsque le mot a été appelé) et dites au groupe ce que sera le signal pour "statue de sel" et ce qu'il sera pour simplement terminer l'exercice. («Lorsque je dis «statue de sel» vous arrêtez et restez dans la position où vous êtes; lorsque je dis "arrêtez", vous arrêtez simplement de jouer le rôle.»)
3. Décrivez le scénario deux fois (voir **Scénarios** à la page suivante). Répondez ensuite aux questions, mais ne clarifiez pas les ambiguïtés, laissez-les comme elles sont dans la vie courante.
4. Dites «commencez». Observez l'action et surveillez bien les comportements significatifs et faites attention aux dangers possibles (la colère feinte qui devient réelle, etc.).
5. Arrêtez la scène lorsqu'un danger devient éminent, lorsqu'un problème est soulevé ou que l'action est lente. Si, pendant qu'ils jouent la scène, un ou plusieurs couples de personnes font preuve d'un langage corporel frappant qui peut être utile pour démontrer un point, dites «statue de sel» et utilisez la position dans laquelle sont

ces deux personnes pour examiner la corrélation entre le langage corporel et la situation jouée qui l'a provoquée. Si une situation potentiellement dangereuse existe, arrêtez l'action et interrogez les acteurs.

6. Si les niveaux d'énergie et d'intérêt le garantissent, rejouez le scénario en échangeant les rôles d'une ligne à l'autre afin que les personnes dans la ligne 1 jouent le rôle que les personnes dans la ligne 2 ont joué et vice-versa.
7. Après avoir joué chaque scénario, évaluez l'exercice. Commencez en permettant l'expression rapide des sentiments, un ou deux mots de chaque personne qui désire s'exprimer : «Avez-vous des sentiments à exprimer à propos de ce qui s'est passé ici?». Posez ensuite quelques questions qui portent à réfléchir. Ceci devrait se faire rapidement; n'essayez pas de soutirer chaque ligne pour obtenir une réponse à chaque question posée. Voici quelques questions qui peuvent être posées :
 - Comment vous êtes-vous senti dans ce rôle?
 - Que s'est-il passé dans votre sketch?
 - Quelqu'un a-t-il une solution particulièrement bonne ou inhabituelle à partager?
 - Qui a bien réussi, et pourquoi? Qui n'a pas réussi, et pourquoi?
 - Qu'est-ce qui vous a rebuté, si cela s'est produit?
 - Quel plan d'action avez-vous utilisé?

Note à l'intention du facilitateur : La technique de la «statue de sel» est utile premièrement pour garder un langage corporel assez longtemps pour que tout le monde puisse le voir et en discuter. On peut aussi l'utiliser pour arrêter la montée d'une situation qui pourrait devenir dangereuse. Si l'utilisation de «statue de sel» a pour but d'illustrer un langage corporel, il n'est pas nécessaire que tout le monde s'arrête dans leur mouvement pour qu'on en discute, seulement ceux dont le langage corporel est illustratif et seulement le temps nécessaire pour illustrer. Si cette technique a comme but de prévenir la montée d'une situation dangereuse, ramenez rapidement les acteurs à eux-mêmes avant de continuer.

Scénarios : 1. Vous aimez vraiment votre chien, mais il a pris la mauvaise habitude d'aller dans le jardin du voisin d'en face et de faire des dégâts. Celui-ci a décidé de lui donner une leçon et le frappe avec un bâton. Vous voyez ce qui se passe et vous accourez. Vous devez convaincre le voisin d'arrêter de frapper votre chien de façon non violente. Ceux qui sont dans la ligne 1 frappe le chien et ceux dans la ligne 2 essaient de l'arrêter.

2. L'arbitre d'un jeu dans la cour de la prison annonce un jeu douteux. Vous, comme membre de l'équipe, êtes contrarié. Que se passe-t-il? Ligne 1 représente le joueur et ligne 2 l'arbitre.
3. Vous travaillez dans la cuisine de la prison avec un autre détenu, vous faites tous les deux le service à partir d'un immense chaudron de spaghetti que vous a donné le chef. Par accident, votre collègue accroche le chaudron et renverse tout le spaghetti sur le plancher. Il se sauve rapidement. Le chef arrive et vous voit debout à côté du spaghetti renversé. Il est furieux et commence à vous harceler à ce sujet. Vous devez essayer de vous défendre en discutant. Ceux dans la ligne 1 sont le chef, ceux dans la ligne 2 sont le détenu qui se tient à côté des spaghettis.
4. Vous regardez votre émission préférée à la télévision. Un autre détenu arrive et sans demander change de chaîne de télévision. Vous devez essayer de la lui faire remettre à la chaîne que vous écoutiez sans violence. Les personnes dans la ligne 1 sont ceux qui regardent la télé; celles dans la ligne 2 sont ceux qui changent la chaîne.
5. Un dur à cuire se tient dans l'entrée de porte où vous devez passer. Il refuse de se tasser pour vous laisser passer, vous mettant au défi de vous battre pour obtenir droit de passage. Vous devez réussir à le convaincre de vous laisser passer sans avoir recours à la violence. Ceux dans la ligne 1 sont les durs à cuire; ceux dans la ligne 2 sont les personnes qui désirent passer.
6. On vous accuse d'avoir triché à un examen. Vous n'avez pas triché et vous aurez un échec à ce cours si vous ne réussissez pas cet examen. Vous devez convaincre votre professeur que vous n'avez pas triché. Ceux dans la ligne 1 sont les étudiants accusés d'avoir triché; ceux dans la ligne 2 sont les professeurs.
7. Vous êtes sorti de votre cellule pour quelques minutes et celle-ci n'était pas verrouillée; vous y revenez et découvrez un autre détenu en train de lire votre courrier. Un paquet de cigarettes que vous aviez laissé là n'y est plus. Vous devez convaincre cette personne de ne plus lire votre courrier et de vous redonner vos cigarettes sans avoir recours à la violence. Ceux dans la ligne 1 sont la victime; ceux dans la ligne 2 sont le détenu qui s'est fait prendre

MESSAGES «JE»

Objectif : Clarifier pour soi-même et les autres les sentiments et les suppositions qui entourent un problème. «Débrouiller» une situation de conflit.

Matériel : Tableau et craie ou papier journal et marqueurs.

Déroulement : 1. Réfléchissez à qui *appartient* le problème (qui a le problème?)

- Si ça me dérange, c'est *mon* problème;
- si ça vous dérange, c'est *votre* problème;
- si nous nous soucions des sentiments les uns des autres ou si l'autre peut agir d'une façon qui nous touchera tous les deux, c'est *notre* problème.

2. Expliquez que les messages «je» sont constitués de *trois parties* :

- (1) Quand tu...
- (2) Je me sens...
- (3) Parce que...(l'accent est mis sur mes sentiments).

3. Expliquez les déclarations «tu» (le point central est axé sur les défauts de l'autre personne).

4. Expliquez les déclarations «tu» déguisées (elles semblent avoir la *forme* d'un message «je», mais elles suggèrent la projection du blâme sur l'autre personne, ce qui en fait réellement une déclaration «tu»).

5. Écrivez les titres suivants au tableau ou sur une feuille de papier journal :

| Situation de conflit | Message «je» | Message «tu» | Message «tu» déguisé |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------------|
|---------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------------|

6. Demandez des exemples de situations de conflit; demandez aux personnes de parler de rôles dans leur situation, pensez à des choses qu'ils pourraient dire et inscrivez-les dans la bonne colonne.

7. Discuter des difficultés que vous pouvez rencontrer. Soulignez que la colère produit toujours un message «tu». Indiquez que les jugements sont là, qu'ils existent. Prétendre qu'ils n'existent pas les balaie simplement sous le tapis.

8. Soulignez que les jugements sont fondés sur des suppositions. Essayez de clarifier les suppositions. Expliquez que les autres ne sont pas obligés d'agir selon des suppositions qu'ils ne partagent pas.

9. Expliquez de façon claire que les messages «je» n'auront pas l'effet désiré si votre intention réelle est de contrôler l'autre personne. Toutefois, si vous voulez expliquer le problème et vous donnez, de même qu'à l'autre personne, une chance de prendre part à la solution, les messages «je» sont alors très utiles.
10. Les messages «je» bien utilisés peuvent faire partie de la confiance et de la valeur que vous vous accordez et que vous accordez à l'autre.

EXERCICE D'INCLUSION

Objectif : Édifier la solidarité au début d'un atelier et commencer à prendre conscience des problèmes de communication, de clichés, etc.

Pendant l'exercice nous perdrons un de nos sens essentiels, la vue. Étant donné que nous portons souvent des jugements sur d'autres d'après leurs vêtements et leur langage corporel avant même de leur avoir adressé la parole, nous ne pouvons peut-être pas vraiment entendre ce qu'ils disent. Souvent nous stéréotypons les gens en fonction de ce que nous voyons. Cet exercice est une occasion de rencontrer des gens d'une toute autre façon.

Durée : Une heure à une heure et demie, selon le nombre de participants. Allouez environ 3 minutes par sujet, par participant, plus une minute pour se promener entre les sujets, plus un temps pour les présentations l'un de l'autre au groupe par le partenaire, et au moins 10 minutes pour l'évaluation.

Déroulement :

1. Demandez aux participants de se lever et de placer leurs chaises contre le mur.
2. Expliquez que vous allez leur demander de fermer les yeux et de se promener dans la salle afin de trouver un partenaire pour discuter en utilisant seulement leur sens du toucher. Ensuite vous leur donnerez un sujet. Puis, lorsque les deux partenaires auront discuté sur ce sujet, on leur demandera de se promener encore et de choisir un autre partenaire. Vous ferez cela pour les quatre sujets. Vérifiez auprès des participants s'ils ont bien compris cette procédure et s'ils se sentent à l'aise avec cette façon de procéder.
3. S'ils se sentent à l'aise, demandez-leur de fermer les yeux et de se promener pour trouver un premier partenaire.

Sujets :

- a) Qu'est-ce qui m'empêche d'être vraiment ici dans le moment? Des préoccupations, des sentiments non gérés, des problèmes à la maison?
- b) Comment j'agis habituellement dans un nouveau groupe, mes sentiments, mes suppositions, mes attitudes, mon comportement;
- c) ce que j'aime et ce que je n'aime pas à propos de moi-même;

- d) quelque chose que j'ai fait dernièrement et dont je suis vraiment content.

Répétez la procédure jusqu'à ce que toutes les questions aient été posées et répondues. (D'autres sujets peuvent être ajoutés au besoin, p. ex., pour aider à se connaître de façon non verbale.)

4. Lorsque toutes les questions ont été répondues, demandez aux participants d'ouvrir les yeux. Demandez-leur ensuite de trouver une personne qu'ils aimeraient apprendre à connaître. Donnez-leur trois minutes pour parler à cette personne. Les partenaires doivent s'assurer de prendre les noms les uns des autres.
5. Lorsque les trois minutes sont écoulées, demandez aux participants de s'asseoir avec leur partenaire. Demandez ensuite à chacun de présenter son partenaire au groupe comme suit : «Le nom de mon partenaire est... et selon moi c'est une personne...».
6. Évaluez l'exercice lorsque tout le monde aura été présenté. Voici certaines questions que vous pouvez poser pour l'évaluation :
 - a) Qu'est-ce que ça faisait de parler à une personne que vous ne connaissiez pas et que vous ne pouviez pas voir?
 - b) Avez-vous eu des surprises lorsque vous avez ouvert les yeux et vu votre partenaire pour la première fois?
 - c) Est-ce que vos sentiments ou vos suppositions envers les gens ont changé? Comment? Pourquoi?
 - d) Étiez-vous capable de mieux vous concentrer sur les paroles de la personne en ne la voyant pas?
 - e) Vous sentiez-vous plus proche de la personne à laquelle vous parliez que si vous aviez pu la voir?

Après l'évaluation, un deuxième niveau d'exploration possible est de se joindre à une autre paire et de discuter de ce que vous attendez de l'atelier. Partagez les idées avec tout le groupe. La personne qui dirige peut vouloir inscrire certaines attentes sur une feuille de papier journal.

ENCAN DE LA VIE

- Objectif :** Faire prendre conscience de la valeur de chacun, de façon rapide et non menaçante. Donner de l'énergie (cet exercice est presque un jeu d'animation).
- Durée :** Environ 15 minutes.
- Matériel :** Un tableau et une craie, ou une grande feuille de papier et un marqueur.
- Déroulement :** Expliquez au groupe qu'ils doivent faire un remue-méninges sur les choses qu'ils aimeraient avoir, leurs désirs les plus profonds, les buts qu'ils pourraient essayer d'atteindre. Inscrivez-les sur une grande feuille de papier. On leur donne ensuite 26 000 \$ pour faire des offres sur les items énumérés. Leurs offres doivent être des multiples de 1 000 \$. Un membre de l'équipe s'occupe de l'encan, un autre écrit à côté de chaque item qui l'a acheté et combien il l'a payé. Ensuite, pendant une courte période d'évaluation, on compare les valeurs, peut-être une Mercedes Benz c. la sagesse, l'amour c. beaucoup d'argent, etc. Ceci peut conduire à une prise de conscience en ce qui concerne notre véritable échelle des valeurs. Soulignez le parallèle avec la façon dont nous choisissons ce qui nous intéresse par nos actions dans la vie courante.

EXERCICE D'ÉCOUTE

Objectif : Nous faisons cet exercice d'écoute pour nous aider à mettre en pratique une écoute attentive à ce qu'une autre personne dit, et ensuite pour faire l'expérience par nous-mêmes du plaisir d'être réellement entendus. Ces deux éléments sont extrêmement importants pour résoudre des conflits. Pour une raison quelconque, il faut être capable d'entendre tout ce que notre adversaire a à dire avant de pouvoir trouver un terrain d'entente avec celui-ci. Pour une autre raison, la plupart des gens ont rarement l'occasion d'être vraiment écoutés et entendus. Lorsque cela se produit, ils se rendent compte que tout désir de violence qu'ils ont pu ressentir diminue, ils se sentent plus prêts à collaborer avec les autres pour trouver des solutions, et leur capacité de chercher au fond d'eux-mêmes pour trouver des solutions plus créatives augmente. Étant donné que les meilleures solutions viennent de l'intérieur des personnes concernées, une bonne écoute, qui permet à ces choses de faire surface, est une bien meilleure façon de résoudre des conflits que ne l'est un bon conseil, ce qui a tendance à les réprimer. Écouter est une chose que les gens peuvent faire les uns pour les autres. Nous ne pouvons pas résoudre les problèmes les uns des autres, mais nous pouvons écouter. C'est la compétence de base en counseling. Peu importe à quel point nous savons écouter, nous pouvons toujours progresser et perfectionner cette habileté.

Durée : Trente à quarante minutes (environ 20 minutes pour l'écoute même et de 10 à 20 minutes pour élaborer).

Matériel :

1. Une montre avec une aiguille pour les secondes, pour chronométrer.
2. Une liste de choses «à faire et à ne pas faire» en ce qui concerne la bonne écoute, **préparée à l'avance** sur une feuille de papier journal et qui sera affichée sur le mur pendant l'exercice.

Certains des «à faire» : Garder un contact visuel, avoir l'air intéressé, **être** intéressé. Essayez de vous souvenir de ce qui vous a été dit (vous devrez le répéter plus tard). Écoutez ce qui *n'a pas* été dit autant que ce qui est dit. Posez des questions seulement pour clarifier ce que l'orateur dit et pour faire parler la personne.

Certains des «à ne pas faire» : Ne pas interrompre, ne pas donner de conseils, ne pas raconter d'histoires sur l'expérience semblable de votre arrière-grand-tante. Ne pas juger. Ne pas exprimer d'opinions.

- Déroulement :**
1. Les membres de l'équipe organisent le groupe en équipes de deux. Expliquez l'objectif de l'exercice et affichez la liste des choses à faire et à ne pas faire en matière de bonne écoute. Examinez la liste avec les participants.
 2. Donnez les directives suivantes aux participants : «Lorsque je dis "partez", les personnes dans le groupe A parleront aux personnes du groupe B pendant trois minutes sur un sujet que je leur aurai donné. Le groupe B écouterait attentivement, sans interrompre ni donner de conseils. Si la personne du groupe A ne sait plus quoi dire avant que les trois minutes soient écoulées, la personne du groupe B devrait l'aider en posant des questions pour inspirer l'orateur. À la fin des trois minutes, je donnerai le signal de la fin».
 3. Donnez le sujet (voir la note à l'intention du facilitateur ci-dessous). Dites «partez».
 4. Après trois minutes, donnez le signal d'arrêt. Demandez maintenant aux personnes du groupe B, l'auditeur dans chaque équipe, de répéter à la personne du groupe A tout ce qu'il ou elle peut se souvenir de ce qui a été dit.
 5. Maintenant la personne du groupe A rappellera à B ce qu'il a oublié de mentionner.
 6. Allouez quatre minutes pour les étapes 4 et 5, puis demandez aux équipes de renverser les rôles, B sera ainsi l'orateur et A l'auditeur. Répétez les étapes 4 et 5.
 7. Demandez aux équipes s'ils ont aimé l'exercice et ce qu'ils ont appris. Laissez-les répondre comme ils veulent, sans demander à une équipe en particulier de répondre. Demandez : «Quel effet cela fait-il d'être écouté? Comment cela vous fait-il vous sentir?»

Demandez au groupe : «Qu'est-ce qui indique qu'une personne nous écoute? Quel effet cela fait-il?», inscrivez les réponses sur une feuille de papier journal.

Note à l'intention du facilitateur : Les sujets utilisés pour cet exercice peuvent être choisis selon l'objectif cité plus haut, il n'est pas nécessaire qu'ils se rapportent directement aux habiletés d'écoute et à l'expérience d'être entendu. Voyez, par exemple, la liste des sujets dans l'exercice des cercles concentriques du présent manuel, qui ont été élaborés pour améliorer l'estime de soi, et les sujets des exercices sur le pouvoir, la colère, la peur, etc., dans le manuel avancé. Les membres de l'équipe devraient choisir des sujets qui semblent répondre aux besoins ou

traiter des problèmes qui sont les plus présents dans l'esprit des participants lorsqu'ils font l'exercice.

Il peut être amusant aussi bien qu'instructif que deux membres de l'équipe ou plus démontrent l'art de ne *pas* être un bon auditeur avant que l'exercice d'écoute commence vraiment.

On peut varier l'exercice : au lieu que les participants soient regroupés par équipe de deux, qu'ils forment des groupes de trois. Le troisième participant doit observer le processus, faire respecter les «à faire et à ne pas faire», et faire ses remarques aux deux participants et au groupe en entier si cela semble approprié.

EXERCICE D'EXPLORATION DE LA LUNE

Objectif : Démontrer que les ressources du groupe mises en commun sont supérieures à celles de n'importe quelle personne. Utiliser le consensus comme moyen pour prendre des décisions de groupe.

Matériel : Il faut pour chaque participant : un crayon muni d'une efface, une copie de la feuille de directives et une copie de la «clé» (feuille de réponses de la NASA) (*voir la section H : Les documents à distribuer*).

Durée : Cet exercice devrait être limité à une heure.

Déroulement : 1. Divisez les participants en petits groupes de 4 à 6 personnes. Distribuez une feuille de directives et un crayon à chaque personne.

2. Donnez les directives : «Sur la feuille que vous avez reçue, on y décrit un problème que vous devez résoudre. [Lire le problème à haute voix.] Vous devez classer les éléments de survie (a à o) par ordre d'importance pour l'équipe qui atteint le vaisseau-mère. Inscrivez votre classement dans la colonne intitulée "classement individuel". Vous aurez 15 minutes pour faire cela et vous devez garder le silence pendant cette partie de l'exercice.»

(Chronométrez le groupe à 15 minutes. Veillez à ce que tous aient fini.)

3. Lorsque tout le monde a terminé son classement individuel, laissez chaque groupe discuter du problème. Ils doivent partager leurs opinions pour ou contre, essayer d'en arriver à un consensus sur le classement et inscrire le consensus dans la colonne intitulée «consensus du groupe».

Suggestions à faire aux groupes : «Votre groupe doit utiliser la méthode du consensus de groupe pour prendre sa décision. Ceci signifie que chaque membre du groupe doit être d'accord avec la priorité accordée à chacun des 15 éléments de survie avant de devenir décision du groupe. Il n'est pas facile d'obtenir un consensus. Ainsi, chaque classement n'obtiendra pas l'accord de tous les membres du groupe. En tant que groupe, essayez que tous les membres du groupe soient au moins en partie d'accord avec chaque classement. Voici quelques directives à utiliser pour atteindre un consensus :

- a) «Évitez de vous disputer pour défendre vos jugements personnels. Adoptez une attitude logique pour accomplir la

tâche, et soyez prêt à changer d'idée si d'autres membres du groupe présentent des arguments convaincants sur les raisons pour lesquelles différents choix doivent être faits.

- b) «Évitez de changer d'idée seulement pour obtenir une entente et éviter le conflit. Appuyez seulement les solutions qui vous semblent en partie acceptables au moins.
- c) «Évitez les techniques de "réduction de conflit" comme le vote majoritaire, la moyenne ou les marchés de prise de décision.
- d) «Comprenez que les différences d'opinions sont utiles et non seulement un obstacle dans la prise de décision. De meilleures et de nouvelles idées en ce qui concerne la résolution d'un problème commun peuvent être émises lors de discussions concernant les différences d'opinions.

«Lorsque tous les groupes auront terminé cette étape, nous vous remettrons la clé, représentant le jugement rendu par des experts de la NASA concernant ce problème de survie.»

- 4. Lorsque les groupes ont terminé leur classement, faites le classement clé en utilisant la liste des priorités établies par la NASA. Donnez les directives suivantes :

«Placez les classements de la NASA dans la colonne intitulée "Clé". Soustrayez ensuite le chiffre plus bas du chiffre plus haut (soit individuel ou clé) afin d'obtenir les pointages individuels. Placez ces résultats dans une colonne à la droite de vos classements individuels. Additionnez ensuite cette colonne pour obtenir votre pointage individuel. Demandez à un ami de vérifier votre pointage. Reprenez ensuite le même processus pour obtenir le pointage du groupe. Plus le pointage est bas, mieux c'est, étant le plus près de celui des experts de la NASA.»

Évaluation :

Lorsque les participants ont compté leurs points, discutez le processus :

- 1. Qui a eu le plus d'influence au sein du groupe? Qui en a eu le moins?
- 2. Qui avait le plus de connaissance au sein du groupe? Qui en avait le moins?
- 3. Qui portait le plus d'attention à ce que le groupe fonctionne et travaille ensemble? Qui s'en souciait le moins?

4. Les décisions ont-elles été prises par consensus?
5. Les membres du groupe étaient-ils satisfaits lorsqu'ils travaillaient ensemble?

Examinez les éléments pour lequel le groupe a eu raison bien qu'un certain nombre de personnes n'aient pas eu raison. Comment sont-ils parvenus à cette réponse correcte? Examinez aussi toute réponse pour laquelle le groupe n'a pas eu raison, mais pour laquelle certaines personnes avaient raison. Pourquoi n'ont-elles pas réussi à convaincre le groupe?

Il est utile de placer un diagramme graphique soit sur papier journal ou au tableau afin de démontrer que le consensus du groupe est plus sûr et exact que les jugements individuels. Le diagramme devrait ressembler à celui qui suit, sur lequel vous inscrirez les résultats obtenus lors de cet exercice en particulier :

| | Pointage individuel | | | | Moyenne | Pointage du groupe |
|------------|---------------------|----|----|----|---------|--------------------|
| Groupe I | 32 | 38 | 42 | 46 | 37 | 28 |
| Groupe II | 30 | 26 | 36 | 32 | 31 | 21 |
| Groupe III | 47 | 41 | 49 | 55 | 48 | 33 |

EXERCICE DU POUVOIR 1, 2, 3, 4

Objectif : Encourager les participants à prendre conscience de leurs sentiments et de leurs comportements lorsqu'ils ont plus de pouvoir ou moins de pouvoir; apprendre les aspects du pouvoir.

Durée : De 40 minutes à une heure environ. Un temps limite n'est pas nécessaire en général.

Matériel : Des ensembles de bandes de papier pliées et numérotées respectivement 1, 2, 3 et 4; un ensemble pour chaque groupe de quatre personnes.

Deux feuilles de papier journal sur lesquelles vous écrirez respectivement, 1, 2, *MOINS DE POUVOIR* et 3, 4 *PLUS DE POUVOIR*.

- Déroulement :**
1. Divisez les participants en groupes de quatre. Distribuez un ensemble de bandes de papier pliées à chaque groupe; demandez-leur de ne pas les ouvrir avant qu'ils n'aient reçu les directives de l'exercice.
 2. Expliquez que dans cet exercice, chaque groupe doit imaginer qu'il a 10 000 \$ à distribuer entre ses membres, et leur tâche est de décider comment ils le partageront. Le pouvoir de prise de décision des personnes dans le groupe ne sera pas le même, selon qu'ils auront 1, 2, 3 ou 4 votes, dépendamment du chiffre qui sera inscrit sur la bande de papier pliée qu'il ou elle pigera. Toutefois, il faudra un vote d'au moins 6 pour décider comment les 10 000 \$ seront divisés, ainsi personne n'aura le pouvoir de faire cela seul. Il faudra faire une alliance ou former un partenariat pour atteindre cet objectif.
 3. Les participants choisissent maintenant leur bande de papier, l'ouvre et commence.
 4. Lorsque tous les groupes ont pris leur décision, accrochez les feuilles de papier préparées sur le mur et commencez l'évaluation. Partagez les sentiments en premier; examinez les résultats des différents groupes.

Ensuite, demandez aux participants de faire un remue-méninges des sentiments et des comportements qu'ils s'accordent les uns les autres. Écrivez-les sur la feuille de papier journal, en demandant premièrement les sentiments et les comportements ressentis et perçus des personnes qui avaient les numéros 3 et 4 (ceux qui avaient le plus de pouvoir), et ensuite faites la même chose pour ceux qui avaient les

numéros 1 et 2 (ceux qui ont le moins de pouvoir). Cherchez à connaître les réactions premières lorsqu'ils ont ouvert leur bande de papier et comparez-les à leurs réactions plus tard pendant l'exercice. Discutez des implications des deux listes. Faites ressortir les connaissances que l'expérience a fait ressortir; par exemple, que le pouvoir est un état d'esprit; que le pouvoir est plus que quelque chose qui nous ait attribué, cela signifie qu'il faut être persuasif, consciencieux et responsable. Trouvez des moyens de comparer l'exercice à la vraie vie. Dans la vie courante, il y a beaucoup de 1 et de 2. Les 3 et les 4 ont tendance à se regrouper, mais s'ils le veulent vraiment, les 1 et les 2 peuvent les arrêter.

Note à l'intention du facilitateur : Cet exercice peut provoquer des sentiments très négatifs, que l'équipe doit ensuite neutraliser. *L'équipe a l'importante responsabilité de ne pas laisser les participants partir avec des sentiments de colère les uns envers les autres.* Lors de l'évaluation, il peut être utile de souligner que «Cet exercice n'est qu'un jeu. Dans un jeu, nous nous donnons la permission d'agir d'une façon différente que nous le ferions dans la vie courante». Il est peut-être utile et instructif de souligner aussi comment il est facile de se mettre en colère quand il est question de pouvoir, et de discuter des conséquences qui peuvent en découler.

Il peut être utile, si cet exercice soulève des sentiments intenses, de faire le jeu d'animation «le hibou et la souris», dans lequel les spectateurs aideront habituellement la pauvre souris sans pouvoir et non le puissant hibou, et de souligner cette tendance humaine de contrer le pouvoir par l'édification de la solidarité.

DÉCISIONS RAPIDES

Objectif : Pendant cet exercice, les gens doivent penser rapidement alors qu'ils sont sous le stress d'une contrainte de temps et de l'obligation de conclure une entente avec d'autres personnes. Un conflit, bien sur, ne survient pas toujours dans des circonstances qui nous permettent le luxe d'envisager toutes les options. Cet exercice aide donc les gens à trouver plusieurs solutions possibles à un problème; il appuie la pensée créative.

Durée : D'une demi-heure à une heure. Dites-vous qu'il faut environ de 12 à 15 minutes pour chaque problème si vous avez cinq groupes de trois.

Déroulement : 1. Formez des équipes de trois.

2. Donnez ces directives aux participants : «Je vais maintenant lire plusieurs problèmes qui pourraient survenir dans la vie de tous les jours, et qui, si cela se produisait, exigerait que votre groupe s'entende rapidement pour trouver une solution ou une façon d'y faire face. Lorsque j'aurai lu chaque problème, vous aurez 15 secondes pour examiner le problème personnellement. Ensuite je dirai "allez-y" et à ce moment-là, chaque équipe aura une minute pour s'entendre sur une solution.» Lisez ensuite le premier problème, allouez les 15 secondes et dites que le temps est écoulé.

S'il y a des questions au sujet du problème, le facilitateur ne doit pas essayer d'y répondre à ce moment-là; le doute et l'ambiguïté font souvent partie des situations conflictuelles, et doivent être résolus par ceux qui doivent trouver des solutions.

3. Lorsque la minute est écoulée, dites que le temps est écoulé. Demandez à chaque groupe de faire un compte-rendu. Ne discutez pas du compte-rendu d'un groupe tant que tous les groupes n'auront pas donné le leur. Ensuite le groupe au complet peut discuter du problème pendant un moment. Si des personnes au sein du groupe ont une opinion différente du point de vue général, la minorité qu'il constitue peut également faire un compte-rendu. Si le groupe se penche sérieusement sur un sujet, **n'interrompez pas la discussion**. Une telle discussion peut être le véritable point tournant de l'atelier.

Scénarios : 1. Vous et deux de vos amis assistez à une parade de la Journée Martin Luther King. Les personnages importants faisant partie de la parade arriveront bientôt et les agents de sécurité reconnaissables se concentrent sur un secteur loin d'où vous vous tenez. Vous

voyez que près de vous un homme déboutonne son manteau, et vous apercevez un pistolet à l'intérieur. Que faites-vous?

2. Vous vous trouvez tous les trois dans un wagon de métro assez plein tard le matin. Il y a autant de passagers noirs que de blancs, et quelques asiatiques. Trois adolescents noirs montent dans le wagon et démontrent clairement par leur conversation bruyante qu'ils cherchent «un sale blanc» qu'ils pourraient harceler. Ils choisissent comme victime un petit homme, maigre et d'âge moyen, pas bien habillé et qui n'a pas l'air très fort. Ils lui lancent des insultes à caractère raciste. Il essaie de les ignorer, mais leurs insultes se font plus graves et deviennent plus menaçantes. Il décide qu'il doit leur tenir tête. Il se lève et brandit son poing vers eux. Leur attitude empire et il semble qu'ils vont vraiment l'attaquer. Il y a un policier du métro dans le wagon d'à côté, mais la porte entre les deux wagons est verrouillée, et le métro vient tout juste d'entreprendre un long trajet express, il ne s'arrêtera pas avant dix minutes. Vous, de même que d'autres personnes dans le wagon, avez essayé jusqu'à maintenant de rester en dehors de tout ça, mais il semble maintenant que la situation va devenir véritablement violente. Que faites-vous?
3. À un arrêt du métro, une jeune mère et un enfant, un bébé encore trop jeune pour marcher d'un pas assuré, se tiennent au milieu de vous trois. Le garçon commence à pleurer; la mère l'a déjà giflé une fois sans commentaire. Maintenant elle lui dit «ferme-la» et commence à le gifler encore. Que faites-vous?
4. Vous marchez ensemble sur le trottoir. De l'autre côté de la rue, vous apercevez un homme traînant de force une femme qui appelle au secours. Il ne semble pas armé. Vous ne savez pas s'ils se connaissent. Que faites-vous?
5. Vous avez assisté ensemble à une réunion dans une partie peu sûre de la ville et vous êtes les dernières personnes à sortir de l'édifice. Les portes se ferment derrière vous et sont verrouillées. Il s'agit d'un pâté de maisons, vous ne voyez ni ruelle ni rue transversale. Vous regardez à gauche et voyez une bande de jeunes, armés, qui vient vers vous et qui occupent toute la rue. Vous regardez vers la droite et voyez une autre bande qui vient vers le premier groupe. Ils se rejoindront à peu près où vous vous tenez. Qu'est-ce que votre groupe fera?

EXERCICE DE RÉFLEXION

Objectif : Cet exercice donne l'occasion de faire le point sur où nous en sommes et sur la façon dont nous pouvons continuer à progresser dans la vie. Implicitement, il permet également de se voir sous différentes facettes qui ont été interdites à beaucoup de personnes. On considère dans cet exercice que le participant est capable de progresser et de changer et n'est pas restreint à demeurer où il est maintenant, on lui permet de prendre une part active dans le processus de progression. On y assume également que la progression n'est pas une route solitaire, mais que d'autres êtres humains peuvent offrir leur aide et l'exercice permet à la personne d'admettre qu'elle a besoin d'aide et de rechercher cette aide lorsque cela est nécessaire.

Durée : De 30 à 40 minutes.

Matériel :

1. Du papier et un crayon pour chaque participant.
2. Une liste de questions écrites sur une feuille de papier journal (ou sur le tableau) et affichée (voir ci-dessous).

Déroulement :

1. Distribuez le papier et les crayons et expliquez brièvement l'objectif de l'exercice : «Cet exercice nous permet de faire le point sur nous-mêmes, de voir où nous en sommes, où nous allons et ce que nous devons faire pour y arriver.»

2. Affichez la feuille de papier journal (ou écrivez au tableau) la liste de questions suivantes :

- a) Quels sont mes points forts?
- b) De quelle façon est-ce que je progresse?
- c) Qu'est-ce qui est particulièrement difficile pour moi?
- d) Comment d'autres personnes peuvent-elles m'aider à faire face à ces choses?
- e) Comment puis-je demander à d'autres de m'aider?

Lisez la liste de questions aux participants et dites-leur qu'ils ont 20 minutes pour réfléchir à ces questions et pour écrire n'importe quelle réponse sur leur feuille. Assurez-les que cet exercice est personnel et qu'ils n'auront pas à remettre leur feuille ou à dire ce qu'il y a d'écrit dessus.

(Les formateurs devraient être sensibles au fait qu'il y a peut-être des gens qui ont des problèmes d'alphabétisation ou des barrières de langues et rendre cet exercice le plus simple pour eux.)

3. Lorsque les 20 minutes sont écoulées, divisez les participants en groupes de 5 ou 6 personnes pour discuter de l'exercice. L'ont-ils aimé? Comment se sont-ils sentis? Pensent-ils que cela les aidera à progresser? Chacun peut partager ce qu'ils ou elles ont écrit sur leur feuille autant qu'ils ou elles le désirent.
4. Demandez à une personne de chaque groupe de partager avec le groupe au complet l'essentiel de ce qui s'est dit pendant la discussion au sein de leur groupe.

PARTAGE : «UN CONFLIT QUE J'AI RÉSOLU SANS VIOLENCE»

Objectif : Amener les participants à partager des expériences de situations qu'ils ont résolues sans avoir recours à la violence; faire prendre conscience au groupe que c'est quelque chose que nous faisons tous déjà.

Durée : De 30 à 40 minutes.

Déroulement :

1. Divisez le groupe en plus petits groupes de 4 ou 5 personnes. S'il y a des cliques, il faudra peut-être alors former des groupes plus petits ou plus grands, mais des groupes de 4 semblent l'idéal.
2. Demandez à chaque groupe de choisir un secrétaire pour prendre des notes concernant la discussion.
3. Donnez les directives : «Je vais demander à chaque personne de partager avec leur petit groupe une expérience où il ou elle a résolu un conflit sans avoir recours à la violence. Je vais tous vous donner une minute pour vous préparer, et ensuite chaque personne dans le groupe aura trois minutes pour raconter son histoire. La personne qui écrit devrait prendre des notes sur chaque histoire. Lorsque tous les membres des petits groupes auront eu l'occasion de prendre la parole, le groupe doit choisir une histoire qui sera partagée avec le plus grand groupe, lorsque nous aurons formé le grand cercle de nouveau. (La personne qui racontera l'histoire au plus grand groupe peut être celle qui a pris les notes, la personne qui a raconté l'histoire ou une tierce personne choisie par le groupe; ça ne fait pas de différence.)
4. Lorsque tous les groupes sont prêts, demandez aux personnes de rejoindre le grand groupe. Chaque groupe vient alors raconter l'histoire qu'il a choisie. Suscitez ensuite des commentaires par des questions comme : «Quels sont vos sentiments vis-à-vis les histoires?», «N'est-ce pas bien de pouvoir contrôler une situation?».

Note à l'intention du facilitateur : Aucune histoire ne devrait être perdue pour la simple raison qu'elle n'a pas été choisie par les groupes pour être racontée dans le grand cercle. Si le temps le permet après que le grand groupe aura donné ses commentaires, demandez si quelqu'un aimerait partager leur histoire, même si celle-ci n'a pas été choisie. Si le temps ne le permet pas, demandez aux participants si nous pouvons recueillir leur histoire et les conserver tel qu'elles ont été rédigées par la personne du groupe. Faites-leur savoir que nous nous en soucions vraiment.

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES EN SIX ÉTAPES

VERSION À UTILISER POUR LES ATELIERS DU PAV

Objectif : Élaborer une technique pour résoudre un conflit de façon à ce que chaque partie sente qu'elle a eu gain de cause en ce qui était important. Ce processus semble mieux fonctionner lorsqu'il s'agit de conflits dans lesquels de *véritables besoins tangibles* sont en cause plutôt que des conflits fondés sur des différends philosophiques ou concernant les valeurs. Ce processus ne conduit pas toujours à une solution immédiate, mais même si c'est le cas, il peut permettre de voir les problèmes beaucoup plus clairement et peut conduire à une solution future. Il permet aux gens de se mettre à la place des autres.

Matériel : Une quantité suffisante de copies de la description de la résolution de problèmes en six étapes (utilisez des photocopies de la version utilisée pour des personnes qui sont en situation de conflit ou des cartons énumérant les six étapes qui seront distribués à tous les participants de l'atelier (voir les pages 3 et 4 de *Résolution de problèmes en six étapes*).

Déroulement : 1. Expliquez qu'il est essentiel pour que ce processus fonctionne que *toutes les parties soient d'accord pour abandonner l'utilisation du pouvoir sur les autres pour résoudre les conflits*. Les solutions durables doivent être *vraiment acceptables* pour toutes les personnes qui doivent les mettre en pratique.

2. Demandez au groupe d'examiner 4 ou 5 problèmes (pas trop personnels) dans lesquels deux personnes, A et B, sont en situation conflictuelle et en choisir un sur lequel ils travailleront. Les membres de l'équipe devraient veiller à ce que le problème choisi ne soit pas trop personnel pour être utilisé par le groupe.
3. Lorsqu'on a choisi un problème, laissez les participants à l'atelier entendre en premier le point de vue de A et *définir le problème selon les besoins de A*, c'est-à-dire, expliquer les *sentiments, les motifs* et *d'autres besoins* qui ont pu provoquer la réaction de A. Par exemple, A se sent déprécié lorsque B l'interrompt. Le membre de l'équipe énumère tous les besoins de A tel qu'ils sont définis par le groupe.
4. Les participants examinent ensuite la position de B et définissent le problème selon les besoins de B. Par exemple, il sent le besoin de corriger une erreur dans ce que dit A. Le membre de l'équipe énumère alors tous les besoins de B tel qu'ils sont définis par le groupe.

Répétez, pour obtenir les besoins d'une tierce partie qui pourraient être concernée.

5. Par la suite, le groupe reformule le problème selon les besoins de toutes les parties. Le groupe essaie maintenant de trouver *autant de solutions que possible*. Les résultats de ce remue-méninges sont énumérés sur une feuille séparée. Par exemple :
 - a) Avant d'interrompre, B devrait dire «excuse-moi, mais j'aimerais souligner une erreur dans ce que vous venez de dire».
 - b) B ne devrait pas penser que c'est à lui de corriger ce que dit A.
 - c) B devrait attendre que A ait fini de parler, et le complimenter sur ce qu'il a dit ou sur la façon dont il l'a dit avant de souligner son erreur.
6. Demandez aux groupes d'essayer de décider quelles solutions sont gagnantes pour A, lesquelles sont gagnantes pour B. Écrivez «GA» (gagnante pour A) et «PB» (perdante pour B), ou vice versa après chaque solution. Est-ce qu'une des solutions pourrait être considérée comme une solution gagnante pour les deux? Si c'est le cas, peut-être que le problème sera réglé en fonction de cette solution. Écrivez «GG » (gagnante pour les deux) à côté de cette solution.
7. Les deux personnes touchées par le conflit doivent alors s'entendre qu'à l'avenir, ils respecteront cette entente. Pratiquez-vous à agir de la sorte, en vous rappelant que quelques échecs peuvent être nécessaires avant de pouvoir changer une habitude de longue date.

Nota : Pendant ce processus, d'autres problèmes peuvent survenir qui devront être réglés. N'essayez pas de les résoudre à ce moment-là. Faites une liste séparée et gardez-les pour plus tard.

(Cet exercice est adapté du matériel utilisé dans «Compétences parentales».)

EXERCICE DE STRATÉGIE

Objectif : Développer des aptitudes pour élaborer des stratégies et planifier des campagnes pour la non-violence; apprendre des moyens par lesquels les gens peuvent bien travailler ensemble et atteindre des objectifs de façon non violente.

Matériel : Feuilles de papier journal et marqueurs (en nombre suffisant pour plusieurs petits groupes).

Durée : Une heure à une heure et demie.

- Déroulement :**
1. Expliquez que vous allez vous pratiquer à planifier et à élaborer des stratégies pour atteindre ensemble et sans violence un objectif que le groupe désire vraiment atteindre. Faites un remue-méninges afin de trouver des buts et des problèmes possibles à examiner, inscrivez-les sur une feuille de papier journal.
 2. Choisissez celui qui représente le plus grand intérêt général (permettez qu'on passe au vote à la condition qu'une personne puisse voter plus d'une fois, mais choisissez le sujet qui obtient le plus de votes). Inscrivez le sujet qui a été choisi sur une feuille de papier journal et apposez-la sur le mur.

Variante : Plutôt que tout les groupes travaillent sur le même objectif ou sur le même problème, laissez chaque groupe choisir à partir de la liste du premier remue-méninges l'objectif ou le problème sur lequel les participants désirent travailler. *Il est important que chaque groupe travaille sur quelque chose qui l'intéresse vraiment; autrement cet exercice ne retiendra pas son intérêt assez longtemps pour qu'il soit significatif.*

3. Divisez les participants en petits groupes de 5 ou 6 personnes chacun. Donnez à chaque groupe du papier journal et un marqueur.
4. Chaque groupe doit décider quelles sont les *étapes* à suivre et les *tactiques* à adopter pour réussir. Faites un remue-méninges pour trouver des idées qui sortent de l'ordinaire, qui attirent l'attention et qui pourraient être utilisées. Choisissez-en une ou deux qui, selon le groupe, pourraient être efficaces.
5. Chaque groupe décide ensuite de *l'ordre de ces étapes à suivre* et évalue combien de temps il faudra pour chacune d'elle.

6. Dessinez une ligne temporelle montrant le temps qu'il faudra pour accomplir chaque étape. Marquez les étapes le long de la ligne. Inscrivez ceci sur une feuille de papier journal, comme la ligne temporelle suivante, dans le cadre d'une campagne pour abroger une loi :

| Début Abrogation | Étape 1 Publicité | Étape 2 Organisation | Étape 3 Pressions | Étape 4 |
|---------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|---------|
| Maintenant | 3 mois | 6 mois | 1 an | 21 mois |

7. Chaque groupe analyse le processus utilisé pour élaborer sa stratégie, en examinant les points suivants :

- Avez-vous nommé un modérateur ou un rapporteur?
- Est-ce que tout le monde a pris la parole?
- A-t-on pris le temps de considérer les remarques de chaque personne?
- Vous êtes-vous soutenu les uns les autres et avez-vous évité de vous rabaisser?
- Y a-t-il quelqu'un qui a parlé trop souvent ou trop longtemps?
- Les membres du groupe se sont-ils concentrés sur la tâche?
- Se sont-ils interrompus les uns les autres?

Les membres de l'équipe annonce la fin de la période de discussion dix minutes à l'avance.

8. Chaque groupe nomme un membre qui expliquera comment le groupe a accompli les six étapes mentionnées plus haut et montre leur feuille au groupe en entier. Chaque groupe fait son rapport. Assurez-vous qu'il parle aussi du point 7 ou qu'il décrive les éléments accrocheurs!

Nota : Encouragez les gens à utiliser sérieusement cet exercice, rendez-le aussi réel que possible pour eux. Voyez-le comme le début de quelque chose qu'ils pourraient vraiment faire. L'extension du PAV dans la collectivité a vu le jour à Owego dans l'État de New York dans le cadre du jeu des stratégies.

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE? (I)

Objectif : Amener les participants à réfléchir à ce qui pour eux constitue la nature essentielle de la violence; de partager ces points de vue et à partir de là, qu'on en arrive à peu près à un consensus sur la nature du problème que nous affronterons pendant l'atelier.

Durée : De 20 à 30 minutes.

Matériel : Un crayon et du papier pour chaque participant.

Déroulement : 1. Avant de commencer l'exercice, le facilitateur devrait avoir préparé sa propre définition de la pire démonstration de violence, afin de l'utiliser comme exemple (voir numéro 4 ci-dessous).

2. Distribuer les crayons et le papier.

3. Le facilitateur commence avec une conversation de ce genre :

«Cet atelier a pour but d'examiner des alternatives à la violence, de trouver des façons de vivre et de résoudre des problèmes sans avoir recours à la violence dans une société très violente. La première étape pour résoudre un problème, c'est d'avoir une idée précise du problème. Nous devons donc avoir une idée d'ensemble de ce que ce groupe-ci entend par "violence".

«Tout le monde sait ce qu'est la violence, non? La violence c'est les voies de fait, le viol, le meurtre, l'agression physique qui blesse ou qui tue. Un point c'est tout.

«Est-ce bien cela?

«La violence n'est pas nécessairement physique. Elle peut être verbale, comme lorsqu'un parent a l'habitude de rabaisser un enfant, ou une femme qui a l'habitude de harceler son mari, ou un patron qui crie après ses employés. (Parfois ce genre de violence verbale provoque à l'instant même ou plus tard de la violence physique.) La violence peut également être institutionnelle, on trouve beaucoup d'exemples de ce genre de violence dans les écoles, les prisons, les forces militaires, les hôpitaux, partout où une institution a un pouvoir impersonnel sur les gens. La violence peut faire partie de la structure d'une société. Si un propriétaire loue une propriété qui n'est pas chauffée l'hiver, et que des gens âgés ou des bébés meurent de froid, et que la loi permet que cela se produise, c'est de la violence. La violence peut être évidente ou cachée; elle peut être une réaction immédiate ou à retardement. Même un comportement tout à fait

identique, mais utilisé avec des intentions différentes peut être violent ou pacifique. Le silence, par exemple, peut être utilisé pendant la méditation pour adorer Dieu ou il peut être utilisé au sein d'une famille pour punir ou bannir un de ses membres, et pour le priver d'amour et du sentiment d'appartenance.

«Les gens réagissent différemment à la violence, comme on dit : “Le bonheur des uns fait le malheur des autres”. Le comportement que je considère le plus scandaleux peut vous sembler un aspect normal de la vie et vice-versa. Mais encore, la violence qui, sans être scandaleuse à mes yeux, peut néanmoins me faire du mal sans que je ne le sache, et c'est la même chose pour vous.

«L'objectif de cet exercice est donc de découvrir ce que vous, les participants à cet atelier, considérez comme la pire forme de violence, l'essence de la violence.»

4. Donnez les directives suivantes : «Vous avez tous reçu une feuille de papier et un crayon. Je vais vous donner trois minutes pour y penser, et à la fin de ces trois minutes, je veux que vous écriviez, *en une phrase*, une définition de ce que vous considérez comme la pire forme de violence, la plus traumatisante, la plus difficile à vivre. Pour vous donner un exemple, ma propre définition est la suivante : *[à ce moment-ci, le facilitateur donne son exemple qui pourrait être ce qui suit : “La violence c'est la façon dont je suis traité par d'autres personnes et qui me donne le sentiment que ce que je suis, ce que je dis ou ce que je fais ne signifie rien pour eux et qu'il n'y a rien que je puisse faire pour changer cela.”]*»
5. Commencez la période de réflexion et de rédaction. À la fin de celle-ci, divisez rapidement le groupe en petits groupes de quatre. Demandez aux participants de partager avec les autres membres du groupe ce qu'ils considèrent comme la pire forme de violence et pourquoi il en est ainsi. (Respectez le droit de chacun de ne pas vouloir le faire.) Regroupez ensuite tout le monde et laissez à tous ceux qui le désirent l'occasion de partager leur opinion. Écrivez leurs opinions sur une feuille de papier journal, du genre remue-méninges, et voyez s'il y a des aspects de la violence que tous seraient intéressés à examiner pendant cet atelier. Même si ce n'est pas le cas, laissez la feuille à portée de la main afin de pouvoir la consulter plus tard pendant l'atelier; cela pourrait être utile pour des discussions à venir.

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE? (II) REMUE-MÉNINGES ET GRAPHIQUE D'INTERCONNECTION

Objectif : Amener les participants à prendre conscience de ce qu'est vraiment la violence. Partager nos opinions sur le fait que la violence n'est pas seulement physique et qu'elle suppose aussi la violence de la société. Réunir un consensus de travail sur la nature de la violence et de la non-violence.

Matériel : Un tableau et une craie ou du papier journal et des marqueurs.

Durée : De 20 à 30 minutes.

- Déroulement :**
1. Écrivez au tableau les deux titres suivants : *Violence*, *Non-violence*. Expliquez la nature du remue-ménages : que nous disons des mots ou des expressions qui nous viennent à l'esprit sans censure ni critique de notre part ou de la part des autres personnes. Si nous ne sommes pas d'accord avec les idées d'un autre, nous avons le droit de soumettre notre propre idée, mais pas de s'obstiner.
 2. Faites un remue-ménages de ce qu'est la violence et ce qu'elle n'est pas. L'équipe peut ajouter ses propres idées à la liste, et doit s'assurer que des mots comme faim et injustice en fasse partie et que œuvrer pour la justice entre dans la liste de la non-violence.
 3. L'équipe fait le résumé de la liste en se rappelant ce à quoi nous croyons au sein du PAV; si le mot «passivité» apparaît sur la liste de la non-violence, c'est maintenant le moment de dire qu'une partie de l'objectif de cet atelier est de changer la perception que les gens ont de la non-violence vue sous cet aspect.
 4. Sur une autre feuille, écrivez le titre *Racines de la violence*. Demandez aux participants de dire les mots qui leur viennent à l'esprit quand ils pensent aux causes de la violence (avidité, racisme, etc.). Disposez ces mots un peu partout sur la feuille. Lorsqu'il semblera que tout a été dit, établissez les rapports entre ces mots en les joignant par une ligne (p. ex., une ligne allant du mot peur au mot racisme). Vous aurez bientôt un enchevêtrement de lignes partout sur la feuille.
 5. Résumez ceci. Expliquez que nous allons explorer plus à fond ces racines. Demandez s'il y a des commentaires. Si tout va bien, une bonne discussion devrait suivre.

QUI SUIS-JE?

Objectif : Aider les participants à mieux connaître la valeur qu'ils donnent à leurs propres caractéristiques et à leurs propres rôles.

Durée : Environ trente minutes.

Matériel : Chaque participant aura besoin de 10 bouts de papier, d'une feuille de papier entière et d'un crayon.

Déroulement : 1. Distribuez le matériel aux participants.

2. Expliquez l'objectif : «Cet exercice est conçu pour nous aider à avoir une meilleure idée de qui nous sommes et de nos sentiments envers nous-mêmes.»

3. Expliquez le déroulement : «Sur chacun des 10 bouts de papier que vous avez dans votre main, écrivez un mot ou une expression qui répondra à la question suivante : qui suis-je? Donnez une réponse courte. Vous aurez finalement dix réponses différentes à cette question. Donnez n'importe quelle réponse qui a un sens pour vous. Ce que vous écrierez sur la bande de papier sera confidentiel. Nous ne vous demanderons pas de partager ce qui est écrit, bien que vous puissiez le faire si vous en avez envie.

«Après avoir complété les dix bouts de papier, placez-les par ordre d'importance pour vous. Copiez-les dans cet ordre sur une feuille de papier, afin de les conserver. Nous travaillerons avec les dix bouts de papier et vous devrez en avoir une copie.»

4. Donnez cinq à dix minutes aux participants pour finir en silence d'écrire sur les bouts de papier et sur la feuille. (Ne pressez pas les participants, certains peuvent avoir de la difficulté à écrire et d'autres ne comprennent peut-être pas très bien le français. Assurez-vous que ces derniers ont de l'aide pour comprendre les directives.)

5. Lorsque tout le monde a terminé, continuez à donner les directives : «Maintenant, retournez les bouts de papier de façon à ce que le premier en importance soit en dessous et que le dernier soit sur le dessus. Prenez un papier à la fois. Lorsque je vous le dirai, regardez chacun des bouts de papier et dites-vous, "je suis...", en utilisant le ou les mots que vous avez écrits. Essayez de ressentir ces mots. Bouchonnez-le ensuite et lancez-le sur le plancher, délaissant ce trait de caractère qui était écrit sur le

papier. Quel effet cela fait-il de ne *plus* avoir ce trait de caractère ou cette qualité?»

Demandez-leur de garder leurs bouts de papier devant eux. Encouragez-les à s'exprimer. De temps à autre, demandez : «Est-ce que ça vous rend heureux? Qu'est-ce que vous seriez sans celle-ci? Êtes-vous satisfait de votre choix? Garderiez-vous le même ordre? Quel effet ça fait de ne plus être comme ça maintenant?»

6. Lorsqu'ils arrivent au dernier bout de papier, dites ce qui suit : «Nous arrivons maintenant à ce qui était la réponse la plus importante pour vous à la question "qui suis-je?". Si vous pouviez remplacer ce mot par un autre, le feriez-vous?... Conservez ce papier si vous le voulez ou jetez-le.» (Donnez un moment pour réfléchir.)
7. Continuez à donner les directives : «Maintenant, ramassez n'importe quel bout de papier que vous désirez conserver et laissez ceux que vous ne voulez pas sur le plancher. Réfléchissez aux pensées et aux sentiments que vous aviez pendant l'exercice.» Suggérez que les participants écrivent sur la feuille de papier «j'ai appris...» à des fins personnelles et peut-être pour partager.
8. Commencez la période de discussion et de partage au sein du groupe en rappelant que c'est un exercice personnel et que personne ne doit se sentir obligé ou poussé à partager.

Note à l'intention du facilitateur : Cet exercice est très intense et devrait être utilisé prudemment, peut-être pas du tout dans le cadre de l'atelier de base, dépendamment du groupe. Ce peut être un exercice d'affirmation ou d'exploration. Il peut faire surgir des sentiments réprimés ou douloureux en particulier chez les personnes qui ont une opinion d'eux-mêmes faible ou négative, des émotions auxquelles ils ne sont peut-être pas prêts à faire face. Il faut posséder de grandes qualités de dirigeant et il est important que le facilitateur traite le groupe avec respect, qu'il soit sensible et qu'il se garde de trop dramatiser.

Faites attention de ne pas amener les gens à un point où ils se sentent mis à nu et de continuer en les laissant avec ce sentiment. Certains facilitateurs croient que le fait de demander aux participants de se défaire de toutes les bandes de papier sauf de la dernière, c'est leur demander de se mettre trop à nu; ils préfèrent les laisser conserver les trois dernières bandes de papier. Servez-

vous de votre jugement et de votre instinct en ce qui concerne l'état d'esprit des participants.

COLLABORATION CRÉATIVE : L'HISTOIRE DE L'ANNONCE

Offerte par Lynn Fitz-Hugh. Peace Between People. Seattle, WA

Objectif : Prendre conscience que la façon dont nous agissons au sein du groupe contribue ou nuit au processus de collaboration collective au sein de celui-ci.

Durée : Environ 40 minutes.

Matériel : Du papier et un stylo pour chaque groupe. Des échantillons de petites annonces et des listes d'adjectifs descriptifs qui proviennent de celles-ci; il est préférable que chaque liste soit composée d'adjectifs provenant de la même petite annonce. Il devrait y avoir un échantillon de petite annonce par groupe, plus une copie de la liste des adjectifs pour chaque membre du groupe. Afin d'aider les participants à raconter l'histoire, il serait bon d'avoir une petite annonce de plus pour la leur montrer. Il faut également du papier journal sur lequel écrire la liste des adjectifs.

Procédure : Organisation :

1. Affichez la petite annonce et la feuille énumérant les adjectifs descriptifs afin que tout le monde puisse les voir. Demandez aux participants d'inventer une histoire, une phrase à la fois, en utilisant les mots inscrits sur la liste.
2. Formez des groupes de 4 ou 5 personnes. Donnez-leur ensuite une des directives suivantes ou les deux :
 - a) Distribuez une liste d'adjectifs à chaque groupe, provenant tous de la même petite annonce de préférence. Dites aux participants de les utiliser toutes pour inventer une histoire.

OU

- b) Donnez des copies de la petite annonce à tous les groupes et demandez-leur de choisir leurs propres mots à partir de celle-ci pour composer une histoire.

(Dans les deux cas, chaque petit groupe devrait avoir une petite annonce différente les unes des autres et de celle utiliser au début.)

Il faut un facilitateur par groupe à titre d'observateur.

3. Demandez à chaque groupe de présenter son histoire au groupe au complet.

Évaluation : Voici quelques questions à poser :

1. Comment vous êtes-vous senti en faisant cela?
2. Est-ce que tout le monde a participé ou est-ce que certains ont laissé tomber?
3. A-t-on utilisé les idées de tout le monde de façon égale ou est-ce que les idées de certaines personnes ont été plus utilisées?
4. Y a-t-il eu des conflits entre la qualité du produit fini et l'égalité de la participation?
5. Quelqu'un a-t-il joué un rôle particulièrement utile pour aider le groupe à accomplir sa tâche?

Demandez aux observateurs de faire un rapport de ce qu'ils ont pu observer pendant l'exercice.

IMAGINER L'AVENIR

Objectif : Aider les participants à découvrir l'avenir qu'ils désirent pour eux-mêmes. Leur donner un sentiment d'espoir et de pouvoir pour trouver les étapes à suivre pour que ces choses deviennent réalité. Leur donner le sentiment que cet avenir est possible et les aider à y arriver.

Durée : Au moins une heure.

Matériel : Du papier et un crayon pour chaque participant.

Procédure : **Organisation :** Cet exercice est une méditation structurée et guidée suivie d'une période de partage au sein de petits groupes sur l'image qu'ils désirent pour leur avenir et la rédaction de leur histoire personnelle telle qu'ils la verront probablement (nous l'espérons) un jour lorsqu'ils regarderont en arrière. Cela va comme suit :

1. Afin que les participants comprennent mieux le processus de l'imagerie, commencez par leur demander de se souvenir des images du passé : «Pouvez-vous vous souvenir d'un moment dans votre vie (cela peut être récemment ou dans l'enfance) lorsque vous sentiez une paix intérieure? Vous n'étiez pas sous l'influence de la drogue, mais vous vous sentiez heureux et en paix à l'intérieur de vous-même. Essayez de vous souvenir du moment, de l'endroit et des circonstances qui vous avaient amené à vous sentir ainsi.» (*Accordez-leur une ou deux minutes pour se rappeler ces souvenirs.*)

«Maintenant, essayez de vous voir dans cette situation. Laissez l'image devenir aussi claire que possible. Où étiez-vous? Quelle aurait été l'expression sur votre visage? Essayez de ne pas seulement voir la situation, mais aussi de *la sentir*. Essayez de retrouver cette sensation en vous maintenant, même pour un bref moment.» (*Accordez une minute ou deux encore, puis quelques minutes pour ceux qui désirent partager ces images.*)

2. Expliquez : «Cette partie de l'exercice avait pour but de vous aider à comprendre ce qu'est une image. Ce n'est pas une idée ou un vague sentiment. C'est quelque chose de précis que vous pouvez voir dans votre esprit.»
3. Aidez-les à imaginer l'avenir : «Maintenant, essayons d'imaginer votre avenir... pas comme vous pensez qu'il sera, mais *comme vous aimeriez qu'il soit*. Pendant cet exercice, vous oublierez toutes les circonstances du présent ou du passé. L'avenir que vous allez imaginer n'est pas lié au passé. C'est une page blanche.

«Imaginez-vous dans dix ou quinze ans d'ici tel que vous aimeriez être. Êtes-vous heureux? Êtes-vous en paix à l'intérieur? Qui d'autre est là? Avez-vous une famille? Si c'est le cas, imaginez-les tel que vous voudriez qu'ils soient. Quelle année est-ce? Quel âge ont les enfants? À quoi ressemblent-ils? Voyez-vous dans cette situation aussi clairement que possible. Comment vous sentez-vous? Quelle expression avez-vous sur votre visage? Vous êtes vraiment là maintenant! Vivez cette situation aussi distinctivement que possible. Savourez ce moment. Ressentez-le dans chaque fibre de votre être.»

4. Divisez maintenant les participants en groupes de trois, accordez environ quatre minutes à chaque personne du trio pour parler de son image. Bien sûr, les participants peuvent refuser. Les personnes qui écoutent devraient parfaire l'image de l'orateur, cherchant à la rendre plus claire.
5. Dans la prochaine étape, chaque personne doit choisir un endroit différent en emportant du papier et commencer à écrire son histoire personnelle en regardant en arrière à partir d'un moment du futur qu'elle aura choisi. «Que s'est-il passé l'an dernier? L'année d'avant? Cinq ans plus tôt? Quels sont les événements qui vous ont mené à votre nouvelle situation où vous êtes heureux et en paix? Notez-les sur une ligne temporelle qui part de votre nouvelle situation jusque dans le passé.» (*Accordez quinze minutes ou plus s'il est nécessaire que certains participants en aident d'autres qui ont des problèmes de langues ou qui ne savent pas écrire.*)
6. Faites revenir les participants à leurs petits groupes initiaux. «Maintenant, pensez à quelque chose que vous pouvez faire dans les quelques prochains jours ou les prochaines semaines qui vous aidera à rendre réelle l'image de votre avenir. C'est le moment pour ceux qui le désirent de partager ce qu'ils prévoient faire pour y arriver.» (*Accordez autant de temps que nécessaire, jusqu'à dix minutes.*)

Évaluation :

7. Ramenez le groupe dans le grand cercle et discutez. Demandez ce qu'ils pensent de cet exercice.

Nota : Il pourrait être bénéfique de procéder à cet exercice en examinant celui des Faits/sentiments, Homme/femme en premier.

ÉCOUTER L'UNIVERS

Offert par Jay Lieske, PAV de New York

Objectif : Comprendre comment parfois nous répondons aux attentes des autres, surtout lorsque nous recevons des encouragements parce que nous avons répondu correctement. Renforcer la collectivité. Cet exercice est une variante du vieux jeu «c'est chaud, c'est froid». On l'utilise dans les jeux d'animation, il fait rire et nous permet d'accomplir des choses; il est particulièrement utile lorsque des questions visant le leadership et l'autorité sont soulevées.

Durée : Quinze minutes à une demi-heure.

Matériel : Aucun.

Procédure : Organisation :

1. Demandez un volontaire (celui-ci quittera la pièce pour quelques minutes et reviendra ensuite pour terminer une tâche).
2. Expliquez aux membres du groupe qu'ils vont décider d'une tâche que devra accomplir le volontaire lorsqu'il reviendra.
3. Expliquez en privé au volontaire que lorsqu'il reviendra, le seul indice qu'il aura concernant la tâche qu'il doit accomplir sera le claquement de doigts. Tant et aussi longtemps qu'il entendra le claquement de doigts, cela signifiera qu'il fait exactement ce que le groupe veut qu'il fasse. Lorsque le claquement diminue ou s'arrête, cela signifie qu'il ne fait pas ce que le groupe veut.
4. Demandez aux participants de décider ce qu'ils veulent faire faire à l'autre personne (par exemple, ouvrir la fenêtre, remplir une tasse de café, fermer les lumières, etc.). Demandez ensuite au volontaire de revenir dans la pièce. À partir de ce moment on ne parle plus, on ne fait que claquer des doigts.
5. Tant et aussi longtemps que la personne va vers le but à atteindre, le claquement de doigts devrait continuer. Lorsque la personne se dirige dans une direction autre que celle où est le but à atteindre, le claquement de doigts diminue ou s'arrête, jusqu'à ce que la personne retourne dans la bonne direction, le claquement de doigt reprend alors.
6. Continuez jusqu'à ce que la tâche soit terminée.

Nota : Un léger claquement dans les mains ou sur les genoux peut aussi faire l'affaire.

Évaluation : La discussion qui suivra peut être axée sur les problèmes du groupe à communiquer ses désirs au volontaire, et aussi la perception du volontaire de ce qu'on voulait qu'il fasse.

PERDU EN MER

(Un exercice de concertation)

Offert par John Shuford et Mary Miller, PAV du Delaware

Objectif : Démontrer que les ressources du groupe sont habituellement supérieures à celles d'une seule personne. Utiliser la concertation comme processus pour prendre des décisions de groupe.

Durée : La durée de cet exercice devrait être limitée à une heure.

Matériel :

1. Un crayon pour chaque participant.
2. Une copie de la feuille de directives pour chaque participant.
3. Des copies des feuilles *Réponses* et *Consensus (Définition et directives)* pour chaque participant.

Procédure : Organisation :

1. Divisez les participants en groupes de 4 à 6 personnes.
2. Distribuez un crayon et les feuilles de directives à chaque participant.
3. Donnez les directives suivantes : «Un problème est décrit sur la feuille que vous avez reçue. *[Lire le problème à haute voix.]* Vous devez classer chaque élément de survie (de a à o) selon l'importance que vous y accordez. Placez votre classement dans la colonne intitulée "*classement individuel*". Vous avez quinze minutes pour accomplir cette partie de l'exercice.»
4. Lorsqu'ils ont terminé leur classement individuel, soumettez le problème à une discussion de groupe. Les participants doivent se mettre d'accord sur le classement de chaque élément. *[Distribuez le document Consensus (Définition et directives) (voir la section H : Les documents à distribuer).]* Discutez-en; demandez s'il y a des questions.
5. Lorsque tous les groupes ont terminé, donnez-leur la feuille des décisions prises par des experts concernant ce problème de survie.
6. Donnez les instructions suivantes : «Placez le classement fait par les experts dans la première colonne intitulée "clé". Soustrayez ensuite les chiffres plus bas des chiffres plus hauts (soit individuels ou clé) afin d'obtenir le pointage individuel. Placez ces résultats dans la colonne à la droite de votre pointage individuel. Additionnez ensuite cette

colonne pour obtenir votre pointage individuel. Demandez à un ami de vérifier votre pointage.»

7. Lorsqu'ils ont terminé, dites : «Maintenant, faites la même chose avec le pointage du groupe. Plus le pointage est bas, mieux c'est, vous êtes le plus près du résultat des experts.

Évaluation : Lorsque les participants ont calculé leur résultat, discutez :

- Comment le groupe a-t-il travaillé ensemble? Qui (quoi) a aidé? Qui (quoi) a créé des obstacles?
- Les décisions ont-elles été prises par consensus?
- Y avait-il des sentiments de satisfaction lorsque le groupe travaillait ensemble?
- Examinez les éléments où le groupe a eu raison même si un certain nombre de personnes se trompaient.
Pourquoi la personne n'a-t-elle pas réussi à convaincre le groupe?

PERDU EN MER

Directives et feuille de pointage

Directives : Vous avez été invité sur un yacht privé dans le Pacifique du Sud. Malheureusement, le yacht a pris feu et coule. L'aspect positif est que l'équipage a réussi à récupérer le radeau pneumatique et les rames sans les endommager. Le radeau est assez grand pour transporter tous les passagers, y compris les membres de l'équipage. Le groupe a pu également récupérer 15 objets qui ont été mis sur le radeau. Vous dérivez maintenant sur le radeau à environ 1 600 km au sud-sud-ouest de l'île la plus près.

Ci-dessous, vous trouverez la liste des quinze objets qui n'ont pas été endommagés par le feu. Utilisez cette feuille pour classer ces objets par ordre d'importance pour la survie. Placez le chiffre 1 à côté de l'objet le plus important, le chiffre 2 à côté du deuxième plus important et ainsi de suite jusqu'à 15, le moins important. Faites ceci deux fois : une fois par vous-même, et une deuxième fois en groupe.

| Clé | Classement individuel | Pointage | Classement du groupe | Pointage |
|---|--------------------------|----------|-------------------------|----------|
| a. Corde de nylon de 5 mètres | _____ | _____ | _____ | _____ |
| b. Matériel de pêche | _____ | _____ | _____ | _____ |
| c. Contenant de 20 litres d'eau | _____ | _____ | _____ | _____ |
| d. Cartes géographiques de l'océan Pacifique | _____ | _____ | _____ | _____ |
| e. Tulle contre les moustiques | _____ | _____ | _____ | _____ |
| f. Une caisse de rations de survie de l'armée | _____ | _____ | _____ | _____ |
| g. Un litre de rhum portoricain 80 % | _____ | _____ | _____ | _____ |
| h. Coussin flotteur (dispositif de flottaison) | _____ | _____ | _____ | _____ |
| i. Sextant | _____ | _____ | _____ | _____ |
| j. Produit anti-requins | _____ | _____ | _____ | _____ |

| | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| k. Miroir à main | _____ | _____ | _____ | _____ |
| l. Petit radio transistor | _____ | _____ | _____ | _____ |
| m. Six mètres carrés de plastique opaque | _____ | _____ | _____ | _____ |
| 31. Deux boîtes de palettes de chocolat | _____ | _____ | _____ | _____ |
| 32. Contenant de 8 litres d'un mélange d'essence et de pétrole | _____ | _____ | _____ | _____ |
| Total : | _____ | _____ | _____ | _____ |

Il est bon de mettre sur papier ou sur le tableau un graphique pour démontrer qu'un accord de groupe est plus fiable que les jugements personnels. Le diagramme devrait ressembler à celui ci-dessous, et contenir les résultats obtenus pendant l'exercice concerné.

| | Pointage individuel | | | | Moyenne | | Pointage du groupe |
|------------|---------------------|----|----|----|---------|--|--------------------|
| Groupe I | 32 | 38 | 42 | 46 | 37 | | 28 |
| Groupe II | 30 | 26 | 36 | 32 | 31 | | 21 |
| Groupe III | 47 | 41 | 49 | 55 | 48 | | 33 |

PERDU EN MER

Réponses et justifications

Selon les «experts»¹, le matériel de base nécessaire lorsqu'une personne est en rade au milieu de l'océan sont les articles qui permettent d'attirer l'attention et les articles qui permettront de survivre *jusqu'à ce que les secours arrivent*. Même si un petit radeau pouvait atteindre la terre, les articles de navigation ont peu d'importance puisqu'il serait impossible d'y contenir assez de vivres et d'eau pour survivre jusqu'à ce qu'il atteigne la côte. Pour cette raison, les éléments les plus importants sont le miroir à main et les 8 litres du mélange d'essence et de pétrole. Ces objets peuvent être utilisés pour faire des signaux au secours aérien en mer. Les éléments qui viennent en seconde place sont l'eau et la nourriture (p. ex., la caisse de rations de survie).

Une brève justification est fournie avec le classement de chaque élément. Ces explications brèves ne représentent pas toutes les utilisations possibles que l'on peut faire des éléments mentionnés, mais elles donnent l'importance première de chacun.

1. Miroir à main

Cet objet est essentiel pour faire des signaux au secours aérien en mer. Si le premier essai est un échec, le miroir à main peut être utilisé à maintes reprises.

2. Contenant de 8 litres d'un mélange d'essence et de pétrole

Voici un autre élément essentiel pour faire des signaux au secours aérien en mer. Le mélange flottera sur l'eau et peut être enflammé à l'aide d'un billet et d'une allumette (de toute évidence en dehors du radeau) pourvu que vous disposiez du mélange, de billet et d'allumette.

3. Contenant de 20 litres d'eau

Il est nécessaire d'avoir de l'eau pour compenser la perte de liquide due à la transpiration, etc.

4. Une caisse de rations de survie de l'armée américaine

Les rations de survie procurent les éléments nutritifs de base.

5. Six mètres carrés de plastique opaque

Cet élément peut être utilisé pour recueillir de l'eau de pluie (s'il y en a) et pour servir d'abri contre les éléments de la nature.

6. Deux boîtes de palettes de chocolat

Ceci constitue une réserve de nourriture.

¹ Un groupe d'officiers de la marine marchande américaine a classé les quinze articles et fourni la solution «correcte» à l'exercice.

7. **Matériel de pêche**

Cet élément est classé après les palettes de chocolat parce qu'un «tien» vaut mieux que deux «tu l'auras». Il n'y a aucune garantie qu'une personne attraperait un poisson avec le matériel de pêche.

8. **Corde de nylon de 5 mètres**

Cet article peut être utilisé pour attacher des objets ensemble afin d'empêcher que ceux-ci tombent par-dessus bord.

9. **Coussin flotteur**

Cet article peut être utilisé comme bouée de sauvetage si quelqu'un tombe à l'eau.

10. **Produit anti-requins**

Le produit anti-requins n'est pas aussi important qu'une bouée de sauvetage parce qu'il est plus probable qu'une personne tombe à l'eau qu'elle soit attaquée par les requins. De plus, le produit se dissipe si rapidement dans l'océan qu'il n'a pas été très efficace.

RÉDUIRE LES NIVEAUX DE VIOLENCE

Offert par Don Lathrop, PAV, New York

Objectif : En réfléchissant aux endroits où le niveau de violence est au plus bas, nous pouvons devenir plus conscients des façons de réduire la violence.

Durée : 45 minutes.

Procédure : Organisation :

1. Demandez aux participants de penser à la maison la plus sécuritaire qu'ils connaissent. Faites le tour du cercle pour recueillir les réponses. Chaque participant devrait nommer la maison la plus sécuritaire et ensuite expliquer brièvement pourquoi cet endroit est sécuritaire.
2. Demandez aux participants de penser au voisinage le plus sécuritaire qu'ils connaissent. Répétez les mêmes étapes qu'au numéro 1.
3. Demandez aux participants de réfléchir au milieu de travail le plus sécuritaire qu'ils connaissent. Répétez les mêmes étapes qu'auparavant.
4. Demandez aux participants de réfléchir au pays le plus sécuritaire qu'ils connaissent. Répétez les mêmes étapes qu'auparavant.
5. Au tableau, faites un remue-méninges des commentaires de tous les participants sur les qualités qui font des maisons, des voisinages, des milieux de travail et des pays qu'ils ont nommés des endroits sécuritaires.

Évaluation : Questions à poser :

- Qu'est-ce qu'il faudrait pour que ce soit plus sécuritaire partout? Normal?
- Qui ou quoi pourrait apporter les changements qui feraient en sorte que les choses tel qu'elles sont maintenant deviennent ce qu'elles sont dans ces endroits sécuritaires?
- Qu'est-ce qui empêche ces changements de se produire?
- Qu'est-ce qu'il faudrait pour passer par dessus ces obstacles et faire en sorte que ces changements se produisent?
- Quand ces changements peuvent-ils commencer à se produire?

Nota : L'opposé de ce que vous avez sur votre liste au tableau est une bonne idée des conditions qui favorisent la violence.

EXERCICE DE LA CONSOMMATION DES RAISINS SECS

Offert par Ed Sweeny, AVP, Ohio

Objectif : Exercice de contrôle du stress, pour donner aux participants l'expérience de vivre le moment présent et une technique pour y arriver et d'éviter ainsi le stress de s'inquiéter de l'avenir et de se sentir coupable pour les choses du passé. Mettre en pratique une technique pour se concentrer pleinement sur ce qu'on fait sera utile pour toutes nos activités.

Durée : De vingt à trente minutes.

Matériel : Des raisins secs, au moins trois par participants, un bol ou une assiette pour les mettre dedans et une cuillère en plastique pour les servir à chaque participant.

Procédure : Organisation :

1. Expliquez pourquoi nous faisons cet exercice :
 - a) Mettre en pratique cet exercice nous aidera à nous concentrer sur le moment présent et à éviter ainsi le stress que cause l'inquiétude du lendemain.
 - b) Apprendre et mettre en pratique une technique qui nous permettra de nous concentrer sur le moment présent nous aidera dans toutes nos activités. La capacité de se concentrer de façon plus efficace améliorera notre rendement au travail, aux études ou dans les sports.
2. Expliquez la procédure : «Dans notre premier exercice, nous méditerons sur le fait de manger. Je vais passer à chacun trois raisins secs. Ne les mangez pas jusqu'à ce que tout le monde ait reçu les leurs.
3. Donnez trois raisins secs à chaque participant. Demandez-leur de regarder un des raisins secs comme si c'était la première fois qu'ils en voyaient, d'examiner sa texture entre leurs doigts et de noter sa couleur et sa surface.
4. Lorsque chacun a ses raisins secs, demandez-leur de mettre un raisin sec dans la bouche en prenant conscience que le bras bouge de façon à positionner la main correctement, et de l'eau qui vient à la bouche pendant que le corps et l'esprit anticipent de le manger. Demandez-leur ensuite de le mâcher *très* lentement et consciemment, en goûtant la saveur actuelle d'un raisin sec.

5. Lorsque tout le monde a mangé ses trois raisins secs, demandez-leur maintenant de goûter leur respiration de la même façon dont ils ont goûté les raisins secs, d'être conscient de leur respiration, de sentir l'air entrer dans leur corps et en sortir, de faire ceci en silence et les yeux fermés. (*Pendant environ dix minutes.*)

Évaluation :

6. Dites-leur d'ouvrir leurs yeux et demandez-leur : «Comment ça s'est passé?». Demandez-leur d'exprimer ce qu'ils ont ressenti et ce qu'ils ont appris.

EXERCICE DE RÉFLEXION : NOUVELLES QUESTIONS

Offert par Pablo Stanfield, Peace Between People, Seattle, WA

1. Quels sont mes points forts?
2. Quelle sorte de personne suis-je en train de devenir? Comment est-ce que je progresse?
3. Quelles sont les choses qui ont été difficiles pour moi dans la vie, dans mes relations avec les autres, dans les situations de conflits? Qu'est-ce qui sera difficile maintenant? Qu'est-ce qui sera difficile pour moi lorsque je voudrai être à l'écoute de l'énergie transformatrice en moi?
4. Comment puis-je recevoir de l'aide? À qui puis-je demander? Comment puis-je leur demander?
5. Qu'est-ce que je peux me promettre de faire pour progresser, pour utiliser mes points forts, pour devenir ce que je veux être?

TROP PRÈS À MON GOÛT (ou ENVAHISSEURS D'ESPACE)

(Langage corporel II)

Objectif : Examiner l'idée que nous avons chacun une perception de l'espace personnel qui, lorsqu'on l'envahit, crée souvent des tensions. Cela montre également comment la largeur de cet espace peut varier d'une personne à une autre, selon les relations que nous avons avec les autres, par exemple, une personne peut laisser un étranger s'approcher à une certaine distance, une connaissance un peu plus près, un proche parent encore plus près et la personne aimée plus près encore. Cet exercice aide les gens à comprendre non seulement leur propre espace personnel, mais celui des autres également.

Durée : Trente minutes ???

Matériel : Aucun

Procédure : Organisation :

1. Demandez aux participants de se grouper deux par deux en se faisant face dans deux cercles concentriques. Demandez aux participants du cercle intérieur de se placer le plus près du centre possible en faisant face à leur partenaire de façon à être distancés de celui-ci.
2. Ils doivent ensuite marcher lentement vers leur partenaire. Lorsqu'ils arrivent aussi près de la personne dans le cercle extérieur que celle-ci le désire, cette personne doit dire «Arrête!».
3. Lorsque toutes les personnes se sont arrêtées, regardez autour de la pièce et demandez au groupe de noter la différence d'espace entre les personnes des autres paires.
4. Demandez aux personnes d'un cercle de se déplacer vers la droite et recommencez, mais cette fois ce sont les personnes du cercle extérieur qui se déplacent vers les personnes du cercle intérieur. Notez encore une fois la différence entre la distance qui sépare chaque paire.
5. Demandez une fois encore aux personnes d'un cercle de se déplacer vers la droite. Cette fois les personnes du cercle intérieur marchent vers celles du cercle extérieur, mais en s'arrêtant lorsqu'elles croient qu'elles commencent à empiéter sur l'espace de la personne vers laquelle elles marchent. Lorsque tout le monde s'est arrêté, vérifiez auprès de chaque paire afin de voir si la personne s'était trop approchée ou pas assez.

6. Demandez aux personnes d'un cercle de se déplacer vers la droite et recommencez, mais cette fois ce sont les personnes du cercle extérieur qui marchent.

Nota : Vous pouvez poursuivre l'exercice en demandant qui dans le groupe se connaissaient auparavant et qui ne se connaissaient pas, notez les différentes réactions de la même personne selon les différentes catégories de relations.

Évaluation : Regroupez tout le monde et discutez. Questions à poser :

- Comment vous sentiez-vous lorsqu'on empiétait sur votre espace personnel?
- Comment vous sentiez-vous lorsque vous marchiez les uns vers les autres?
- Pouviez-vous deviner lorsque vous envahissiez l'espace de quelqu'un?

Nota : Il serait intéressant de faire cet exercice au début de l'atelier et de noter à quelle distance les gens s'arrêtent, et de le refaire vers la fin de l'atelier et de vérifier s'il y a plus de confiance, c.-à-d. si on laisse l'autre personne s'approcher plus près.

SOUQUE-À-LA-CORDE COOPÉRATIVE

(«Un jeu d'animation, ou presque!»)

Offert par James Lehman, PAV, Maryland

Matériel : De 15 à 30 mètres de corde solide, un cordage de Manille de 1,6 cm peut faire l'affaire.

- Procédure :**
1. Faites asseoir votre groupe en cercle sur le plancher, pas tout à fait épaule contre épaule et tourné vers le centre. Demandez-leur de se lever, *sans utiliser leurs mains* et sans se toucher les uns les autres.
 2. Demandez-leur ensuite de se rasseoir encore une fois. Faites passer la corde autour du cercle sur leur cuisse, et attachez-la avec un *nœud plat* (le bout de droite par-dessus le bout de gauche, puis le bout de gauche par-dessus le bout de droite) ou avec n'importe quel autre nœud sûr (communiquez avec votre association Scout locale pour être sûr!) de façon à ce que la corde fasse le tour et ne puisse pas se détacher.
 3. Maintenant, demandez à votre groupe de saisir la corde devant eux et de tirer graduellement vers l'arrière de façon constante et... *de se lever*.
 4. Posez des questions : De quelle façon était-il plus facile de se lever? Quelle est la différence avec le souque-à-la-corde «ordinaire»?

Nota : En autant que l'on tire sur la corde de façon égale, la tension sur la corde est la même, peu importe la taille du groupe. La grosseur de la corde est importante, tant pour la résistance que pour la facilité de s'y agripper.

Variante : Si les personnes du groupe sont assez en forme physiquement, essayez de faire lever le groupe sans la corde en se serrant les coudes ou en se joignant les mains derrière le dos les uns des autres.

Note à l'intention du facilitateur : La plupart des prisons ne permettent pas d'entrer de corde dans l'établissement pour des raisons de sécurité évidentes. Toutefois, on peut faire ce jeu d'animation dans le cadre d'atelier dans la collectivité.

DÉCISIONS RAPIDES : NOUVEAUX SCÉNARIOS

Offert par Betty Cypser, PAV, NY

1. Votre groupe entre dans un petit commerce local pour y faire un achat et pendant que vous regardez les articles que vous pensez acheter, la police entre dans le magasin pour y faire une descente. Le magasin est en fait un endroit où l'on vend de la drogue. Que faites-vous?
2. Votre groupe, constitué de libérés conditionnels, se réunit (illégalement). Tout à coup, l'agent de libération conditionnelle du locataire est à la porte pour faire une visite surprise. Il n'y a pas de porte arrière dans l'appartement situé au dixième étage. Que fait votre groupe?

QU'EST-CE QUI SE PASSE ICI?

(Langage corporel I)

Objectif : Faire prendre conscience aux participants que les mots, le ton de la voix et le langage corporel sont tous des éléments de la communication, et que lorsqu'ils se contredisent, le langage corporel est celui qui envoie le message le plus fort.

Durée : Trente minutes environ.

Matériel : Aucun.

Procédure : Organisation :

1. Demandez aux participants de former des groupes de deux. Choisissez un ou deux participants qui agiront à titre d'observateurs externes.
2. Demandez aux observateurs de quitter la pièce.
3. Demandez aux participants qui restent de dire quelque chose et en même temps de prendre une posture qui montre une attitude tout à fait contraire à ce qu'ils disent. Faites cela dans un cercle. *(Les paroles et les gestes sont donnés par le facilitateur. Voir l'exemple de scénarios ci-dessous.)*
4. Demandez aux observateurs de revenir après chaque scénario pour deviner ce qui se passe ici. Choisissez de nouveaux observateurs chaque fois que vous faites l'exercice.

Exemples de scénarios :

- a) Une personne de chaque groupe crie «Je t'aime vraiment» tout en montrant ses poings en appuyant ses coudes repliés sur ses côtés et en gardant son corps entier tendu. Son partenaire crie «Je m'en fous» tout en ouvrant tout grands ses bras au niveau des épaules pressant ses paumes. Les observateurs reviennent.
- b) Un membre de chaque groupe empoigne l'autre par le collet en faisant semblant de le secouer et crie «Tu es mon meilleur ami». Son partenaire réplique en disant «Je suis vraiment content». Les observateurs reviennent.
- c) Un membre de chaque groupe dit «Je ne peux vraiment pas te sentir!» tout en mettant gentiment sa main sur l'épaule de l'autre. Le partenaire

répond «Je crois que tu es un idiot» et lui serre la main. Les observateurs reviennent.

Nota : Vous pouvez utiliser tout scénario dont les gestes, les paroles et les actions sont contradictoires. Imaginez les vôtres.

5. Évaluation :

Avez-vous ressenti les paroles ou les gestes ou les deux lorsque vous avez fait l'exercice? À titre d'observateur, comment vous êtes-vous senti lorsqu'on vous a dit ce qui se passait contrairement à ce qui se disait?

Nota : Il existe une théorie en psychologie, appelée la théorie de James Lang, qui suggère que les gens réagissent non seulement physiquement aux états d'esprit, mais que le contraire se produit aussi : les actions peuvent causer des émotions. Par exemple, si vous êtes fâché, vous pourriez frapper par terre avec vos pieds ou frapper du poing sur une table. Inversement, vous pouvez devenir fâché en frappant des pieds ou des poings. Voici un autre exemple : une personne qui essaie de discuter avec une personne sourde peut croire qu'elle doit élever la voix, même si elle n'est pas fâchée. Toutefois, si elle crie pendant assez longtemps, elle peut se rendre compte qu'elle est en train de devenir fâchée pour aucune autre raison que le fait qu'elle criait. En d'autres termes, si notre comportement change, nos émotions changeront. Par exemple, vous pouvez rendre une situation moins tendue en baissant le ton de votre voix. Vous pouvez également faire cela en changeant le rythme de votre discours.

QU'EST-CE QUE L'AMOUR?

Offert par Don Lathrop, PAV, New York

Objectif : Élargir notre définition de l'amour.

Matériel : Du papier, environ 7,6 X 12,7 cm

Durée : 45 minutes.

Procédures : **Organisation :**

1. Demandez aux participants d'écrire sur un morceau de papier «la» question sur l'amour pour laquelle ils voudraient bien avoir une réponse. Ils n'ont pas à signer le papier. Dites-leur que les questions «Qu'est-ce que l'amour?» et «Comment sait-on qu'on est en amour?» sont exclues. Si elles ne le sont pas, elles seront répétées si souvent que cela limitera la variété des questions. (Ces questions seront soulevées de toute façon pendant la discussion.)
2. Une fois que les questions sont écrites, pliez les papiers une fois, ramassez-les, mélangez-les et lancez-les dans les airs au milieu du cercle. Demandez aux participants d'en prendre un, pas le leur et de le lire en silence.
3. Demandez à chaque participant de lire chacun son tour la question à haute voix et d'y répondre. En tout temps, les autres peuvent donner des commentaires supplémentaires pour répondre à la question. Ne passez pas beaucoup de temps sur les questions semblables.
4. À un moment donné, le facilitateur affiche cette définition :

Définition de l'amour par Rollo May. Vous aimez quelqu'un si :

- a) vous vous réjouissez de sa présence*
- b) et vous vous souciez autant de sa progression et de son développement que des vôtres.*

Vous devez faire remarquer qu'alors que la partie (a) peut venir sans effort ou pas du tout, la partie (b) demande des efforts et produit un amour universel (tel que décrit ci-dessous).

Soulignez également que deux des aspects de l'énergie transformatrice sont de se soucier des autres et d'avoir du respect pour soi-même, les ingrédients clés au centre de l'amour tel que décrit par Rollo May. Ainsi, l'élément essentiel de l'énergie transformatrice est la capacité d'aimer.

5. Afficher ces trois formes d'amour en temps approprié :

L'amour érotique lie des personnes et peut s'exprimer par des moyens sexuels.

L'amour fraternel est exprimé par l'amour pour un frère, une sœur ou un bon ami.

L'amour universel est un amour égal pour tout le genre humain.

L'amour universel a été démontré dans la vie de Jésus, de Bouddha, de Gandhi, de Mère Thérèse, de Martin Luther King, Jr. et de plusieurs autres. C'est l'amour exprimé même à un ennemi, lorsque nous reconnaissons que l'essence de la personne est amour, même si beaucoup de leurs actions nous sont inacceptables.

6. À ceux qui se demandent comment avoir de l'amour (ou plus d'amour) dans leur vie, ce poème de D. H. Lawrence peut servir de réponse :

Ceux qui sont en quête d'amour
Ne manifestent que leur propre manque d'amour
Et ceux qui ne ressentent pas d'amour ne peuvent trouver l'amour
Seule les personnes qui font preuve d'amour trouvent l'amour
Et elles n'ont jamais à le chercher. (trad.)

(À un moment approprié, ce poème peut être affiché, soulignant que si une personne veut de l'amour dans sa vie, elle le trouvera si elle commence à l'offrir à tous ceux qu'elle rencontre.)

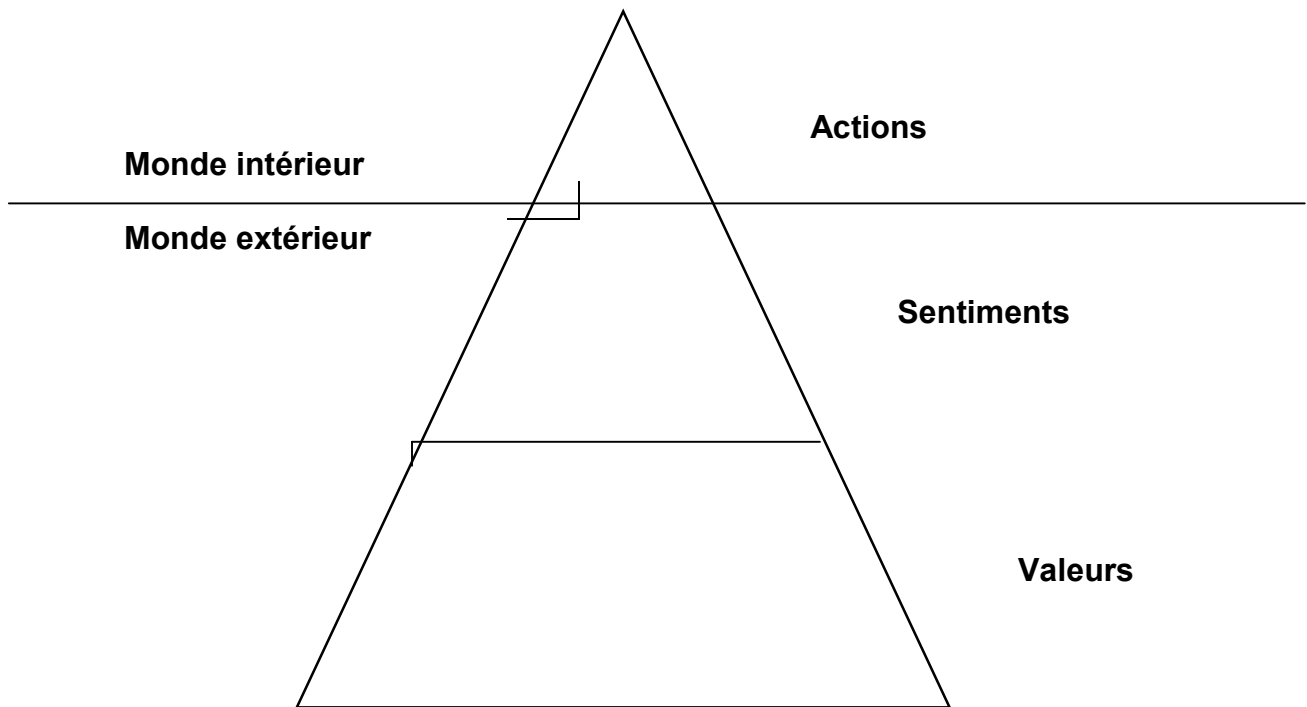
Nota : Cet exercice a été élaboré parce que beaucoup de gens mentionnaient l'amour comme une racine de la violence pendant le remue-ménages sur «qu'est-ce que la violence?». Il conduit à beaucoup de discussions excitantes et stimulantes.

D'OÙ VIENT LA VIOLENCE?

(Variante de «Qu'est-ce que la violence?»)

Offert par Jay Leiske, PAV, New York

Ce triangle représente une personne. Le triangle a été divisé en trois différents paliers : les actions, les sentiments (émotions) et les valeurs (systèmes de croyances). Le triangle a également été divisé en deux parties, le monde extérieur et le monde intérieur. On peut appeler cette ligne, ligne de perception : seulement ce qui apparaît au-dessus de cette ligne peut être perçu. Remarquez que seulement la portion du triangle intitulée actions-comportements apparaît au-dessus de la ligne de perception parce que personne ne peut savoir ce que vous ressentez ni ce que vous croyez, ni connaître vos valeurs à moins que vous ne les exprimiez par vos paroles ou vos actions.



Procédure : Organisation :

1. Faites un remue-méninges d'exemples d'actions ou de comportements violents.
2. Demandez quels sentiments ou émotions précis une personne pourrait ressentir et qui l'amèneraient à poser ces gestes violents. Faites le lien entre les sentiments et les gestes qui en résultent.

3. Demandez aux participants de nommer certaines valeurs qu'on leur a enseignées au cours de leur vie (en une seule phrase ou expression). Voici quelques exemples : «œil pour œil», «un homme ça ne pleure pas», «ne faites pas aux autres ce que vous...».
4. Incitez le groupe à discuter sur la façon dont les valeurs de base discutées sont le fondement d'émotions et de sentiments qui à leur tour constituent un stimulus à l'action.
5. Discutez comment différents événements peuvent produire des réactions très différentes selon les valeurs d'une personne. (Exemple : si on vole ma voiture, je peux avoir toutes sortes de sentiments qui conduiront à certaines réactions, si ma voiture est ma plus chère possession, je pourrai avoir des sentiments qui conduiront à d'autres réactions, et si je n'arrive pas à faire les paiements sur ma voiture, il pourra y avoir des sentiments négatifs qui seront associés à cette situation.)

Évaluation : Questions à poser :

- Comment pouvons-nous trouver des moyens d'exposer une plus grande partie de nous-mêmes au-dessus de la ligne de perception, c'est-à-dire partager plus ouvertement nos pensées et nos sentiments?
- En faisant cela, nous nous faisons connaître un peu plus. (*Nota : c'est ce que nous faisons pendant l'atelier.*)
- Quelles sont les valeurs auxquelles nous tenons, mais que nous devrions peut-être changer?

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE? VARIANTE

Offert par Carmel Kussman, PAV, New York

Objectif : Se concentrer sur la violence; comprendre d'où elle vient; commencer à comprendre ce qu'est la non-violence.

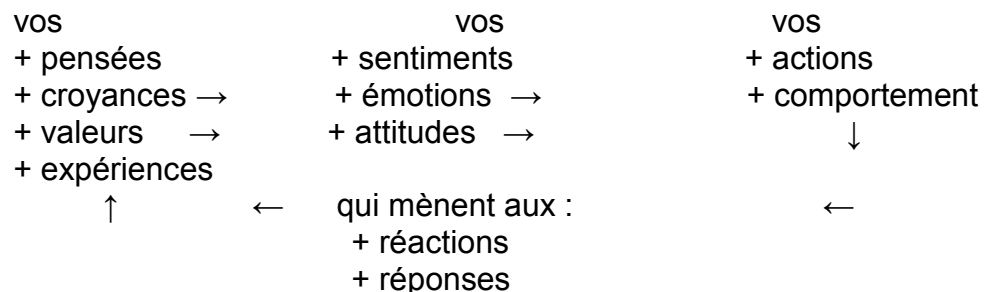
Durée : De 20 à 30 minutes.

Procédure : Organisation :

1. Expliquez l'objectif de l'exercice : «Pendant cet atelier, nous allons examiner des façons de résoudre des conflits sans avoir recours à la violence. Toutefois, avant de faire cela, nous essaierons de comprendre ce que la violence veut dire pour nous et d'où elle vient.»
2. Faites un remue-méninges et écrivez les réponses sur une feuille de papier journal :
 - a) D'où apprenons-nous la violence?
 - b) Exemples de comportements violents.
 - c) Exemples de comportements non violents. Dans cette partie, il est intéressant de noter que la plupart de nos comportements sont non violents : lire, étudier, manger, etc.
3. Discussion sur ce qui provoque des comportements violents et non violents chez les gens. Sur une grande feuille de papier journal, faites le graphique suivant :

FACTEURS MENANT À UN COMPORTEMENT NÉGATIF OU POSITIF

Votre perception ou évaluation de toute situation vient de :



D'après la conception du D^r Albert Ellis

4. Suscitez des commentaires sur les paroles qui peuvent conduire à un comportement négatif. Les facilitateurs voudront peut-être donner quelques exemples ou peut-être pas selon le groupe. Demandez ensuite quelles paroles peuvent conduire à un comportement positif.
5. Encore une fois sur une feuille de papier journal, faites un remue-méninges sur les avantages de la violence, les désavantages de la violence, de même que les avantages et les désavantages de la non-violence. Prenez un peu de temps pour discuter des raisons pour lesquelles certains avantages apparaissent sur les deux listes. Demandez pourquoi ne pas utiliser la non-violence si, dans une situation donnée, la violence et la non-violence offrent les mêmes avantages.
6. Prenez un certain temps pour vérifier s'il est utile de considérer la violence et la non-violence sous cet aspect : est-ce que cela les aide à mieux comprendre leur propre comportement? La compréhension est la première étape vers le changement.

SECTION F

LES REGROUPEMENTS, JEUX DE NOM, JEUX D'ANIMATION ET EXERCICES DE CLÔTURE

REGROUPEMENTS

L'enchaînement

Un enchaînement est une déclaration positive et incomplète qui est complétée par chaque personne chacun son tour dans un cercle après avoir réfléchi pendant une minute. Cela se fait très vite, chaque personne répondant par une expression courte. Cet exercice est habituellement utilisé au début pour amener les participants à porter attention les uns aux autres et en même temps, pour susciter la pensée et l'imagerie positives.

Le contenu de la déclaration utilisée peut être différent afin de provoquer une façon de penser ou de voir nécessaire pour un groupe donné, à un moment donné. Voici certains exemples de déclarations fréquemment utilisées :

- Quelque chose que j'aime en moi, c'est...
- Quelque chose à mon sujet qui ne ressort pas souvent dans une conversation est...
- Je me sens bien avec moi-même quand...
- Ce que je fais quand je me sens déprimé, c'est...
- Quand j'étais enfant, j'aimais bien aller me cacher...
- Quelque chose que j'ai appris à mon sujet pendant cet atelier, c'est...

L'enchaînement prolongé

Parfois, l'équipe voudra peut-être passer plus de temps sur un regroupement, faisant le tour du cercle en utilisant un sujet qui rejoint l'objectif de l'atelier. Habituellement, la personne qui dirige le regroupement parle en premier; le membre de l'équipe sert alors d'exemple en ce qui concerne le temps qui semble approprié, et les participants suivent habituellement l'exemple donné. Le membre de l'équipe a la responsabilité de chronométrer, de s'assurer que tout le monde a la chance de parler et qu'il y a assez de temps pour toucher tous les points à l'ordre du jour. Voici des sujets possibles pour l'enchaînement prolongé :

- Mon expérience de la violence quand j'étais enfant.
- Qui suis-je et comment suis-je arrivé ici?
- Une expérience de discrimination.

Pendant l'exercice, personne dans le cercle ne répond à ce que les autres disent. Le dirigeant doit être conscient que les gens peuvent ressentir le besoin de réagir, et devrait le leur permettre lorsque tous les participants ont fini de parler.

Concentration

Concentration est un jeu d'animation qui peut commencer avec les personnes qui arrivent tôt pour une séance de l'atelier, et auquel peuvent se joindre les autres au fur et à mesure qu'ils entrent dans la pièce sans avoir besoin de donner beaucoup de directives. Ce jeu est axé sur le besoin de se concentrer, c'est amusant et cela rapproche les gens. Utilisé comme exercice de regroupement, il a tendance à réunir les participants après qu'ils ont été séparés entre les séances. Il est spécialement utile lorsqu'un groupe a tendance à se rassembler lentement en entrant petit à petit; il réduit le malaise d'avoir à attendre que tout le groupe soit là pour commencer.

L'exercice se déroule comme suit : demandez aux personnes de s'asseoir en cercle ou en rangée (laissez de l'espace pour mettre de nouvelles chaises pour ceux qui arriveront dans la pièce). Assignez un numéro à chacun, le meneur étant le numéro 1. Commencez ensuite une série de claquements rythmés comme suit : deux tapes sur les genoux, deux tapes dans les mains, un claquement des doigts de la main gauche, un claquement des doigts de la main droite. Le meneur continue ainsi et tous les autres se joignent à lui. Lorsque le meneur est prêt, après le dernier claquement de doigts (de la main droite), il ou elle nomme un des numéros assignés aux personnes dans le cercle. La personne qui a ce numéro devient alors «le meneur». Le rythme continue. La prochaine fois que le groupe fait le dernier claquement de doigts (de la main droite), *à ce moment-là précisément, pas plus tôt ni plus tard*, la personne qui est «le meneur» nomme un autre numéro. Si il ou elle le fait trop tôt ou trop tard, ou oublie de nommer un numéro, il ou elle s'en va à la fin de la file. Toutes les personnes qui étaient après lui ou elle prennent la chaise suivante pour combler la place qu'il ou elle occupait, prenant le numéro plus bas suivant en même temps; p. ex., le numéro 12 est maintenant le numéro 11. La personne qui est le numéro 1 recommence la procédure et continue. Si le numéro 1 nomme un numéro trop tôt ou trop tard ou s'il oublie d'en nommer un, cette personne s'en va à son tour à la fin de la ligne.

Les personnes qui arrivent vont s'asseoir à la fin de la file et reçoivent le dernier numéro, et apprennent rapidement à suivre le jeu en regardant et en suivant les claquements. On peut continuer jusqu'à ce que tout le monde soit réuni et ait eu le temps de jouer un peu et ensuite arrêter quand on le désire.

Chant

Chanter en groupe est très bon exercice de regroupement et peut être mené par quiconque est confiant et a le désir de le faire. On peut parfois encourager les membres du groupe à emporter des instruments de musique ou des chansons. Certains groupes développent un grand esprit collectif en chantant ensemble.

Une guitare peut être utile, un clavier électronique peut être utilisé par presque n'importe qui et ajoute au plaisir du groupe.

Un moment de silence

Utilisé à titre de regroupement, un moment de silence peut montrer de nouvelles façons d'utiliser le silence comme moyen de prendre conscience de soi et pour communiquer.

En apparence, un moment de silence est quelque chose de simple et de non menaçant. Par contre, notre société offre de considérables récompenses pour la parole, le bruit et l'activité. D'un autre côté, nous utilisons souvent le silence de façon destructive, comme lorsqu'une personne veut montrer de l'indifférence et utilise le silence pour punir un enfant ou une personne aimée pour un mauvais comportement. C'est pourquoi, en Amérique, lorsque l'on fait appel au silence pour ce qu'il a de bon, comme source de ressourcement ou d'inspiration, beaucoup de gens deviennent très mal à l'aise, ne sachant pas à quoi s'attendre, mais ayant eu de mauvaises expériences liées au silence dans le passé.

Un moment de silence semble un exercice approprié pour le regroupement pendant un atelier, parce qu'un atelier est aussi une collectivité et qu'elle fonctionne selon des règles différentes de celles de la collectivité qui l'entoure – la prison ou la collectivité plus large, peu importe. Le silence peut donc servir d'amortisseur, d'occasion pour «changer le mal de place» d'une réalité à une autre, et peut-être comme source d'inspiration ou de ressourcement. Toutefois, pour réduire le malaise initial, suivez ces directives :

- Un moment de silence ne devrait pas être utilisé comme regroupement avant la troisième ou la quatrième séance d'un atelier, à ce moment-là, le groupe aura un sens de la collectivité assez développé pour tolérer un silence partagé sans trop d'inconfort.
- Avant d'y avoir recours, il faut qu'il soit expliqué aux participants d'une façon ou d'une autre afin que ceux-ci sachent à quoi s'attendre et ce qu'on attend d'eux. Expliquez-le comme un temps pour «changer le mal de place», un temps pour se concentrer sur ses propres sentiments, une période d'arrêt pendant une période difficile et que parfois il est ressenti comme une forme de communication non verbale, mais ressentie. Utilisez n'importe quelle explication qui peut vous sembler naturelle, mais ne faites pas de sermon, on doit inviter les participants à y prendre part et non à s'y perdre.
- Établissez à l'avance, un signal par lequel le silence peut être rompu, afin que les gens le connaissent. La coutume des quakers veut qu'on se donne la main, mais cette coutume n'est pas coulée dans le béton, si vous trouvez quelque chose de mieux.

JEUX DE NOM

Exercice de l'adjectif et du nom

Dites votre prénom et un mot positif qui vous décrit et qui commence avec la même lettre que votre prénom. Par exemple, «beau Bruno». Répétez les noms de tous ceux qui étaient avant vous et ensuite donnez votre propre nom. Continuez avec chaque personne dans le cercle jusqu'à ce que vous reveniez à la première personne qui doit alors nommer le groupe au complet.

Bumpty-bump-bump

Une personne au centre du cercle tourne sur elle-même, s'arrête, pointe quelqu'un et dit: «Gauche (ou droite) bumpty-bump-bump!». Si le meneur vous pointe du doigt, dites le nom de la personne à votre gauche (ou droite) avant que la personne dans le centre n'ait fini de dire «bumpty-bump-bump»; si vous ne le faites pas, vous prenez la place de la personne au centre.

Nom et geste

Une personne debout dans le cercle sans penser fait rapidement un geste (frapper du pied, lever le bras, etc.) et dit son nom en même temps. Le groupe entier répète alors le nom et le geste deux fois. La personne suivante fait ensuite la même chose. Continuez jusqu'à ce que chacun ait eu son tour.

Nom et Frisbee

À l'aide d'un frisbee, d'une balle molle ou de tout autre substitut, lancez l'objet à la personne en face de vous dans le cercle; tout le monde dit le nom de cette personne. Continuez jusqu'à ce que le groupe ait appris beaucoup de noms.

Variante : Utilisez une pelote de laine; tenez le bout. À la fin, il se sera tissé un réseau de fils qui reliera tous les membres du groupe.

Signification du nom

Cet exercice est particulièrement utile si certaines personnes au sein du groupe se connaissent, mais que certains ne se connaissent pas ou si beaucoup de personnes dans le groupe ont déjà fait l'exercice de l'adjectif et du nom. Chaque personne à son tour donne un nom et ce que ce nom signifie en répondant à des questions comme : «où est-ce que mes parents ont trouvé ce nom?, est-ce que je l'aime?, qu'est-ce qu'il signifie pour moi?».

Un, deux, trois, quatre noms (à utiliser lorsque les membres du groupe sont devenus familiers avec les noms les uns des autres.)

Tenez-vous debout en cercle. Le facilitateur commence en étant «le meneur»; il (ou elle) se tient au centre du cercle et explique qu'il (ou elle) va tourner et pointer quelqu'un au hasard, compter rapidement jusqu'à dix et dire «nom!». La personne qu'il (ou elle) pointera doit dire immédiatement le nom de la personne qui est à sa droite. Quiconque n'arrive pas à dire immédiatement le nom devient «le meneur». Continuez jusqu'à ce que tous les participants ou presque aient été pointés.

JEUX D'ANIMATION

Le grand vent souffle (*très animé*)

Il y a dans le cercle juste assez de chaises pour tout le monde sauf vous. Vous êtes le grand vent, et peu importe sur qui vous soufflez, la personne doit bouger. Au lieu de souffler, vous dites «Le grand vent souffle sur tous ceux qui...», et là vous ajoutez votre propre description, par exemple, «sur tous ceux qui portent des chaussettes noires» ou «sur tous ceux qui ont deux oreilles». Toutes les personnes qui répondent à la description doivent se lever et changer de place. Dans le brouhaha général, vous essayez aussi de trouver un siège. Quiconque reste debout devient le grand vent la prochaine fois.

Grande gueule

Demandez à trois volontaires de venir au centre du cercle. Posez une question. Chacun des volontaires prend une grande respiration et répond à la question et voit qui peut parler le plus longtemps sans reprendre une respiration. Utilisez des questions mi-sérieuses comme «Quelle est la meilleure façon d'élever des enfants?». Les gens donneront parfois des réponses qui semblent importantes dans une ambiance où le contenu n'est pas important et où l'objectif est d'avoir du plaisir.

Le grand soupir (*animé*)

Regroupez-vous en cercle, le dirigeant au centre. Tous les participants font ce qu'il fait. Le dirigeant s'accroupit, les mains sur le plancher et se lève doucement en soupirant de plus en plus fort en se redressant de sorte qu'à la fin il ait les bras tendus dans les airs, et que le soupir devienne un cri. Cet exercice est excellent pour soulager les tensions.

Jeu de la tague (ou du chat)

Regroupez-vous deux par deux, debout, épaule contre épaule, dispersés partout dans la pièce. Choisissez une paire, nommez une personne «le meneur» et une autre le coureur. «Le meneur» poursuit le coureur pour le toucher (s'il est touché, le coureur devient «le meneur»). Le coureur peut s'échapper en tout temps en s'alignant avec n'importe quelle paire, la personne à l'autre bout devient alors le nouveau coureur.

Le crocodile et les grenouilles (*animé, certains contacts physiques*)

Matériel nécessaire : un objet quelconque qui fait du bruit pour le crocodile, une boîte de conserve servira ainsi qu'un bâton pour frapper dessus)

Imaginez que la pièce est un étang. Tous les participants sont des grenouilles à l'exception d'une personne qui est nommée crocodile. Une douzaine de feuilles de papier journal ou de papier ordinaire ou plus sont éparpillées partout sur le plancher. Celles-ci représentent des nénuphars.

Règles du jeu : (1) Le but du crocodile est de manger les grenouilles; le but des grenouilles est d'éviter d'être mangées. (2) Lorsque le crocodile fait du bruit avec

ses sonnailles, il fait semblant de dormir et les grenouilles sont en sécurité dans l'étang. (3) Lorsque le bruit cesse, les grenouilles sont en sécurité tant et aussi longtemps qu'elles se tiennent sur les nénuphars. (4) Lorsque le crocodile fait du bruit, les grenouilles doivent se déplacer sur l'étang, mais *sans* marcher sur les nénuphars. (5) Lorsque le bruit cesse, les grenouilles doivent sauter sur les nénuphars avant que le crocodile ne les attrape. Il peut y avoir plus qu'une grenouille par nénuphar s'il y a de la place, mais chaque grenouille doit avoir soit *les deux pieds* sur le nénuphar tout en ayant un petit bout de la feuille qui dépasse chaque soulier ou *un pied sur la feuille de papier*, mais *l'autre pied maintenu dans les airs*. (6) Tout en faisant du bruit, le crocodile se promène dans la pièce et enlève trois ou quatre feuilles de papier. Lorsqu'il cesse de faire du bruit, toutes les grenouilles qui ne sont pas complètement sur le papier sont attrapées et sont éliminées du jeu. Le jeu reprend, d'autres feuilles sont enlevées et plus de grenouilles sont attrapées, jusqu'à ce qu'il ne reste qu'une feuille de papier et que presque toutes les grenouilles ont été attrapées.

Les éléphants et les palmiers (animé)

La personne au centre du cercle pointe quelqu'un et dit «éléphant». Cette personne se penche et met ses mains devant elle pour faire une trompe. Les personnes de chaque côté de celle-ci courbent leurs bras pour former les oreilles de l'éléphant. Si la personne au centre dit «palmier», la personne pointée lèvent ses bras au-dessus de sa tête. Les personnes de chaque côté de celle-ci font des branches qui poussent sur l'arbre. Si la personne au centre dit «moufette», la personne pointée se tourne et met sa main derrière elle pour faire une queue. Les personnes de chaque côté de celle-ci se retournent et se pincement le nez.

Si tu aimes... (très animé)

Exercice effectué au rythme de la chanson «Si tu aimes... (choisir un objet)». Le groupe est en cercle et le meneur chante cette chanson en faisant les gestes. Tout le monde suit le meneur. Les gestes deviennent de plus en plus vigoureux jusqu'à ce que chacun se secoue et tourne sur lui-même.

Ha Ha

Tous les participants sont étendus sur le plancher avec la tête sur le ventre de la personne suivante. En cercle, la première personne dit «Ha!», la deuxième dit «Ha! Ha!», la troisième personne dit «Ha! Ha! Ha!». Ceci continue jusqu'à ce que tout le monde rit.

Je t'aime chéri, mais je ne peux pas rire (assis)

La personne qui est «le meneur» est assise sur une chaise et a l'air d'avoir le cafard. Un par un les participants essaient de la faire rire. «Le meneur» n'a pas le droit de rire. Il répond plutôt à tous les efforts pour le faire rire en disant «je t'aime chéri, mais je ne peux pas rire». En disant cela, il essaie de faire rire l'autre personne. Si «le meneur» rit, il est éliminé et la personne qui a réussi à le faire rire prend sa place. Continuez jusqu'à ce que tout le monde rit.

Évasion *(Très animé, certains contacts physiques)*

Ce jeu d'animation a tendance à être très animé. Vous devriez avertir les participants de faire attention afin que personne ne soit blessé. N'utilisez pas de chaise qui ont des bras. Les membres de l'équipe doivent arrêter le jeu s'ils voient que la situation peut devenir hors contrôle. Ils devraient aussi être prêts à servir d'arbitre au cas où deux paires essaient de s'asseoir sur la même chaise.

L'exercice fonctionne selon le même principe que «le grand vent souffle» sauf que cette fois l'exercice se fait deux par deux. Mettez des chaises deux par deux un peu partout dans la pièce. Il est préférable que les chaises ne soient pas en cercle, et il devrait y avoir au moins un mètre entre chaque paire de chaises. Placez une paire de chaises au centre de la pièce. Ces chaises seront la «prison».

Faites asseoir le groupe sur les chaises et sortez toute chaise supplémentaire de la pièce. Demandez à chaque paire de participants de joindre leurs bras. Ils doivent garder leurs bras liés ainsi tout au long du jeu. Donnez un numéro à chaque paire, y compris à ceux qui sont assis en «prison». Les équipes conserveront ce numéro tout au long du jeu peu importe sur quelles chaises ils seront assis.

La paire qui est en «prison» est «le meneur». Ils peuvent nommer deux numéros ou plus et ces personnes devront trouver de nouvelles chaises. La paire qui est en «prison» essaie de prendre la place d'une des équipes nommées. S'ils veulent que tous les participants trouvent de nouvelles places, ils crient «évasion». Les deux participants qui se retrouvent dans la «prison» recommencent alors le processus.

Machine *(très animé, certains contacts physiques)*

Une personne fait un bruit et des mouvements mécaniques, répétés à la manière d'une machine. Les autres participants s'y joignent lorsqu'ils voient un endroit dans la machine où ils voudraient bien être.

Massage de dos

Se tenir debout en cercle, tourné vers la gauche. Chaque participant frotte le dos de la personne devant lui. Ils se tournent ensuite et frottent le dos de la personne devant eux.

Tague mélasse

Jouer à la tague (au chat) habituelle («le meneur» touche une autre personne qui devient «le meneur» à son tour), sauf que cette fois-ci, chaque participant doit faire des mouvements exagérés au ralenti, comme s'il nageait dans de la mélasse.

Mademoiselle Marmonne *(assis)*

Tout le groupe, y compris le dirigeant, est assis en cercle,. Le dirigeant donne au groupe un message qui fait le tour du cercle : «Je cherche mademoiselle Marmonne, mais je n'arrive pas à la trouver. Avez-vous vu mademoiselle Marmonne?» La personne qui reçoit le message répond «Non, mais je vais demander à mon voisin», puis se tourne vers la personne à côté d'elle et répète : «Je cherche mademoiselle Marmonne, mais je n'arrive pas à la trouver.» Ce message est répété dans tout le cercle. L'attrape est que la personne qui parle ne doit ni rire ni montrer les dents lorsqu'elle parle. Si un participant rit ou que l'on voit ses dents, il est éliminé. Le jeu se poursuit jusqu'à ce qu'il ne reste qu'une personne, ou jusqu'à ce que le dirigeant arrête le jeu.

L'arche de Noé (*animé, certains contacts physiques; beaucoup d'espace nécessaire*)

Ce jeu d'animation se passe dans l'arche de Noé. Les animaux se sont échappés dans l'obscurité et le but du jeu est que chaque animal retrouve son partenaire par le seul son de sa voix.

Divisez les participants en deux groupes. Le facilitateur donne aux participants de chaque groupe le nom d'un animal en particulier de façon à ce qu'il y en ait un de chaque dans chaque groupe. Ramenez ensuite tous les participants ensemble, debout. Ils doivent fermer les yeux et se promener en appelant leur partenaire par le son que ferait l'animal qu'ils représentent. Lorsque chaque participant trouve son partenaire, ils doivent s'immobiliser et attendre que les autres aient trouvé leurs partenaires. Il y aura de moins en moins de confusion au fur et à mesure que les participants trouveront leur partenaire.

Le hibou et la souris (*animé, certains contacts physiques*)

Matériel nécessaire : Deux foulards et deux boîtes de conserve remplies de petits cailloux utilisées comme sonnailles. L'objectif est que le hibou attrape la souris et que la souris évite le hibou. Demandez deux volontaires : un hibou et une souris. Bandez leurs yeux et donnez-leur à chacun une boîte de conserve pour faire du bruit. Ils doivent faire du bruit afin de pouvoir se trouver (ou s'éviter). Les autres participants doivent se tenir debout et former un cercle protecteur afin que ces deux personnes ne se blessent pas l'un, l'autre. Lorsque le hibou attrape la souris, recommencez avec deux autres volontaires ou demandez à la souris d'être le hibou et choisissez une autre souris.

Remarquez que les personnes dans le cercle aideront la souris, pas le hibou. Les facilitateurs peuvent, s'ils le désirent, souligner ceci au groupe et examiner les implications du comportement humain.

Passez l'impulsion électrique

Se tenir debout en cercle en se tenant par la main. La personne qui dirige serre simplement la main de quelqu'un à côté de lui. La personne à qui il a serré la main serre la main de la personne à côté d'elle de la même manière. Ce modèle (pulsation) passe de main en main autour du cercle. Une fois que le jeu est bien

parti, la première personne serre la main d'une façon différente dans l'autre direction. Essayez de les faire se croiser lorsque ces deux signaux se rencontrent.

Passez la grimace

Se tenir debout en cercle. La première personne se tourne vers la deuxième personne et lui fait la grimace qu'elle veut. La seconde personne qui a reçu la grimace, l'imité et se tourne vers la troisième personne, fait une grimace différente et la passe à la troisième personne. La troisième personne reçoit cette grimace, la copie, la change et la passe et ainsi de suite.

Passez la pâte à modeler (assis)

Prenez un morceau de pâte à modeler imaginaire dans votre poche et faites semblant de modeler une forme. Faites quelque chose que tout le monde peut facilement reconnaître. Sans parler. Redonnez ensuite au morceau sa forme originale et passez-le. **Variante** : sculptez dans votre pâte à modeler un de vos problèmes, débarrassez-vous en en le passant à votre voisin qui sculpte ensuite son propre problème et le passe.

Bretzel (animé, beaucoup de contacts physiques)

Deux personnes quittent la pièce. Les autres se tiennent la main et se contorsionnent en passant par-dessus, par-dessous, les uns entre les autres sans lâcher prise. Les deux personnes reviennent et démêlent le groupe. Le groupe collabore en faisant ce que leur disent les démêleurs.

Variante du bretzel (animé, beaucoup de contacts physiques)

Tout le monde dans le cercle étend la main droite et prend la main droite de quelqu'un d'autre. Les participants étendent alors la main gauche et prennent la main gauche de quelqu'un (si les participants sont en nombre impair, une personne attend la seconde fois et tend ses deux mains). Le groupe doit alors se démêler. Lorsque cela est fait, certains participants se retrouveront faisant face dans différentes directions. Chantez «Gift to be simple». Les participants tournent en même temps qu'ils chantent «To turn, to turn... come round right» et finissent par faire face vers le centre du cercle.

Si le groupe n'arrive pas à se démêler après quelques minutes, dites aux participants de ne pas s'inquiéter; essayez encore en divisant le groupe en deux cercles plus petits. Si chaque personne dans le monde entier faisait cela, on pourrait obtenir un cercle parfait; vous devez seulement le diviser de façon raisonnable.

Pruée? (animé, beaucoup de contacts physiques, beaucoup d'espace nécessaire)

Tout le monde ferme les yeux et se promène. Le dirigeant murmure à une personne : «Tu es le pruéé.» Le pruéé doit rester silencieux et ne pas répondre lorsqu'on lui parle. Tous les participants serrent la main de ceux qu'ils rencontrent et demandent «Pruée?». Si la personne avec qui vous serrez la main

dit aussi «Pruée?», vous savez qu'elle n'est pas le prué. Lorsque vous trouvez la personne silencieuse, vous lui tenez la main; vous avez maintenant joint le prué et vous en faites partie, la règle du silence s'applique donc aussi à vous. Le jeu se termine lorsque tous les participants sont joints au prué et qu'il n'y a plus personne qui demande «Pruée?».

Nota : Deux facilitateurs ou plus devraient surveiller pendant qu'on fait cet exercice afin de mettre un terme à tout ce qui pourrait être dangereux ou miner la confiance des participants.

Pluie d'orage (*animé*)

La personne au centre du cercle dirige, se frottant les mains et se tournant lentement vers tout le monde dans le cercle. Imiter le dirigeant lorsque celui-ci est devant vous. Le dirigeant fait huit tours dans cet ordre : la première fois, tournez en frottant les mains; faites un tour complet. La deuxième fois, claquez des doigts lorsque vous vous retrouvez devant la première personne. La troisième fois, frappez des mains sur les cuisses. La quatrième fois, frappez des mains sur les cuisses et frappez le sol des pieds. La cinquième fois, recommencez à frapper des mains sur les cuisses seulement. La sixième fois, claquez des doigts. La septième fois, frottez vos mains ensemble. La huitième fois, faites un tour en silence. La pluie d'orage est terminée.

Claquement de mains rythmé (*animé*)

Demandez à tous les participants de fermer les yeux et de commencer à frapper des mains sur le rythme qu'ils veulent. Au début de l'exercice, les claquements sont très différents et s'unifient graduellement pour créer une expérience sonore unique. Terminez le jeu lorsque les gens ouvrent les yeux ou lorsque les claquements ralentissent.

Jean dit (*animé*)

Le groupe se tient debout en cercle. Le dirigeant se tient debout au centre et dirige en disant «Faites ceci», ou en disant que Jean dit de faire cela tout en faisant le geste. Le groupe imite le dirigeant *seulement si Jean dit* de faire telle ou telle chose. Quiconque fait ce que dit le dirigeant au lieu de faire ce que Jean a dit est éliminé.

Les 10 positions (*très animé*)

Mettez vos mains au-dessus de votre tête et donnez à ce geste le numéro 1. Faites de même avec neuf autres positions en descendant jusqu'à toucher vos orteils. Dites ensuite un numéro et, de mémoire, tout le monde essayent de prendre la bonne position. Dites les numéros rapidement.

Touchez du bleu (*animé, quelques contacts physiques*)

Le dirigeant nomme une couleur en disant «Touchez du bleu», et tous les participants doivent toucher quelque chose de bleu sur quelqu'un d'autre. Continuez avec d'autres couleurs et d'autres descriptions.

Salade de fruits (*très animé*)

Il y a juste assez de chaises dans le cercle pour tout le monde sauf vous. Vous donnez aux participants le nom de fruits que vous avez sur une liste (p. ex., pomme, orange, fraise) de façon à ce qu'il y ait au moins trois personnes qui aient le même fruit. Dites le nom d'un des fruits, et tous ceux qui ont ce fruit doivent changer de chaises. Lorsque vous pouvez vous asseoir sur une des chaises avant qu'un autre participant puisse le faire, ce dernier devient le dirigeant et nomme un autre fruit. S'il dit «salade de fruits», *tout le monde* doit changer de place.

Réveil de la jungle

Tenez-vous debout en cercle. Demandez à chaque personne de choisir un bruit d'animal. Ils prétendent ensuite qu'ils se réveillent tout d'abord en silence, puis en faisant leur bruit d'animal doucement au début puis en augmentant l'intensité jusqu'à ce qu'ils crient très fort.

Zip-Zap-Boing! (*assis*)

Dites «zip» à la personne à côté de vous en tournant la tête rapidement. Cette personne passe le mot à la personne suivante jusqu'à ce que quelqu'un dise «boing». À ce moment-là, le mot change pour «zap» et on fait l'exercice dans l'autre direction.

JEUX DE COLLABORATION

Interdépendance (aussi appelé Debout!)

Divisez le groupe en équipes de deux. Chaque équipe s'assied par terre dos à dos. Les équipes joignent ensuite les bras. Leurs genoux sont pliés de façon à ce que leurs pieds soient à plat sur le plancher. Les équipes se lèvent ensuite.

Lorsque vous aurez réussi l'exercice en équipes de deux, essayez en groupes de trois ou quatre. Plus le groupe est gros, plus la tâche est difficile. Avec des plus gros groupes, il est important de s'asseoir en cercle, très près les uns des autres de façon à ce que les épaules et les hanches se touchent.

Endroit secret

Formez des groupes de quatre. Les membres de chaque groupe sont en cercle et se prennent par la main. *En silence*. Chaque participant aura 30 secondes pour choisir dans la pièce un endroit où il aimerait emmener les autres membres du groupe. Ils auront ensuite (donnez le nombre de minutes) pour faire l'exercice. Ils ne doivent pas se lâcher les mains jusqu'à ce que l'exercice soit terminé.

Évaluez l'exercice lorsqu'il est terminé. Comment vous êtes-vous senti? Est-ce qu'il y a des groupes qui sont allés aux quatre «endroits secrets» les uns à la suite des autres? Comment avez-vous communiqué cette idée?

Territoire

Premièrement, formez des groupes de deux. Les partenaires se tiennent par la main face à face. *En silence*. Puis chaque paire doit tracer entre eux sur le plancher une ligne imaginaire définissant leurs deux territoires. L'objectif de l'exercice est d'amener l'autre personne sur votre territoire. Vous aurez deux minutes pour faire l'exercice. Ne vous lâchez pas les mains jusqu'à ce que l'exercice soit terminé.

Évaluez ensuite l'exercice : Y a-t-il des groupes qui ont décidé de changer de place afin de répondre aux besoins des deux personnes?

EXERCICES DE CONFIANCE

Les exercices de confiance nous aident à comprendre qu'on peut faire confiance et se fier à nos amis et être nous-mêmes des personnes de confiance. Ils devraient être dirigés par des personnes qui ont déjà de l'expérience. L'équipe est responsable de prendre des mesures de sécurité, et de juger si le groupe a atteint un niveau de confiance les uns envers les autres qui rendent ces exercices sécuritaires pour eux sur le plan émotionnel. *On ne devrait pas demander à un groupe de faire cet exercice si la confiance ne règne pas au sein de celui-ci.*

Le cercle de confiance

Le groupe est debout en cercle très près les uns des autres. Demandez à un volontaire de se tenir au milieu du cercle. Les autres participants, debout dans le cercle, étendent leurs mains devant eux alors que la personne au centre, les yeux fermés, se laisse tomber par derrière, mais celle-ci est soutenue par plusieurs personnes qui la poussent doucement autour du cercle. Donnez à plusieurs personnes (sinon à toutes) une chance d'essayer l'exercice. Demandez à chaque personne de partager leurs réactions.

La levée de confiance

Demandez un volontaire qui sera soulevé. C'est super! Demandez à des équipes de deux de soulever le volontaire par les épaules, les hanches, le milieu du corps, les genoux, une personne de tenir les pieds et une personne très stable de tenir la tête. Assurez-vous que la tête du volontaire est relaxe et bien protégée. Donnez un signal et tout le monde soulève en même temps tout en gardant le corps bien au niveau. Arrêtez à la hauteur des hanches, bercez doucement; soulevez jusqu'aux épaules et bercez, retournez le volontaire (le groupe au complet marche en demi-cercle) et redescendez doucement. Demandez à la personne soulevée comment elle se sentait.

(On combine souvent le cercle de confiance et la levée de confiance.)

Le saut de confiance

Vous aurez besoin de beaucoup de personnes (12 ou plus) et de beaucoup d'espace. Demandez à 3 ou 4 personnes de s'asseoir sur le sol un à côté de l'autre, les mains levées dans les airs. Formez 4 lignes ou plus de profondeur. Un volontaire part à courir et saute dans les mains tendues qui attrapent le volontaire et se le passe. Il est bon d'avoir deux autres personnes au bout pour aider la personne à se remettre sur ses pieds.

Variations : Deux lignes formées d'au moins trois personnes placées les unes en face des autres, leurs mains étendues jusqu'à ce qu'elles se touchent. Un volontaire saute d'une chaise dans leurs bras. Ils l'attrapent et le soutiennent. Le volontaire se couche ensuite sur le sol en-dessous des bras pendant qu'un autre volontaire fait le saut.

La marche de l'aveugle

Se diviser en groupes de deux. Une des deux personnes a les yeux bandés. L'autre personne guide gentiment son partenaire aveugle autour de la pièce en essayant de lui faire expérimenter toutes sortes de choses (différentes textures, etc.), tout en étant très conscient des problèmes de sécurité et autres qu'une personne aux yeux bandés aurait. Renversez les rôles.

Équilibre (Interdépendance)

Deux personnes se tiennent par la main, en face l'une de l'autre, les pieds ensemble en se regardant. Les deux se penchent alors vers l'arrière en gardant l'équilibre, en se soutenant. Elles descendent ensuite lentement pour s'asseoir sur le sol, puis se lèvent ensemble lentement. Cet exercice fonctionne même avec des partenaires très différents (gros et petit, grand et court, etc.) Cela fonctionne même pour les grosses personnes qui ont des problèmes de dos et qui ont peur de tomber. C'est un véritable exercice de confiance, nous ne nous laisserons pas tomber. Discutez ensuite des significations de la confiance et de l'équilibre qui sont suggérées dans cet exercice.

EXERCICES DE CLÔTURE

Boucliers d'affirmation

Donnez à chacun une grande feuille de papier et un marqueur. Chacun doit y dessiner le contour d'un bouclier, en le divisant en trois parties (dessinez un modèle sur une feuille de papier journal). Ils doivent ensuite écrire dans chaque partie les réponses aux questions suivantes (ou d'autres questions que l'équipe trouvera plus pertinentes).

1. Trois de mes plus belles qualités.
2. Ce que je voudrais qu'on écrive sur ma pierre tombale.
3. Ce que j'ai accompli dans ma vie et qui est le plus important pour moi.

Demandez aux personnes de présenter leur bouclier devant des grands groupes; si cela est possible, laissez-les porter leur bouclier, en les accolant à leur dos pour un moment.

Affiches d'affirmation

Donnez à chaque participant une grande feuille de papier et un marqueur. Demandez aux participants de coller les feuilles vierges sur le dos les uns des autres avec du ruban adhésif de façon à ce que chacun porte une affiche. Expliquez qu'ils doivent se promener dans la pièce, et qu'ils doivent faire des affiches d'affirmation sur la feuille de papier journal l'un de l'autre en écrivant, de façon anonyme, des choses *positives et affirmatives* au sujet de la personne qui porte l'affiche. Les règles : (1) on ne doit écrire que des commentaires *positifs*; (2) on ne doit écrire que des choses *vraies*. Aucun participant ne doit écrire des choses qu'il ne croit pas être vraies. *Insistez sur le fait que ce n'est pas le temps de critiquer*, même si c'est de façon constructive, *ni de plaisanter*. Lorsque les participants ont tous écrit sur l'affiche de tout le monde, regroupez-les et demandez-leur d'enlever leur affiche et de la lire. Promenez-vous dans la pièce et demandez à chaque participant de partager un commentaire écrit sur son affiche et qu'il a particulièrement apprécié. (Les gens sont en général assez émus par certains des commentaires qui ont été écrits sur leur affiche.) Laissez les gens emporter leur affiche et la garder en souvenir de l'atelier et comme preuve qu'ils sont tous des gens merveilleux.

Nota : *N'utilisez pas cet exercice* s'il semble le moins possible qu'en dépit de vos directives les participants écriront des choses dénigrantes sur leurs affiches, utilisez plutôt la pyramide ou le bouclier d'affirmation.

Pyramide d'affirmation

Formez un groupe en cercle pour faire une pyramide, en commençant par la main étendue du membre de l'équipe. Chaque personne qui place une main par-dessus les autres mains doit dire quelque chose de positif à propos du groupe.

(Certaines personnes peuvent choisir de ne pas participer, et d'autres peuvent hésiter à le faire, mais de bons sentiments d'affirmation sont quand même exprimés.)

Offrande de cadeau

Faites le tour du cercle, chacun son tour, les participants disent à leur voisin «Je te fais don de...» donnant ainsi un cadeau imaginaire qui semble approprié pour la personne (nous avons appris beaucoup de choses les uns des autres pendant ces séances). Laissez aller votre imagination : on a déjà donné un auto-classeur à une personne qui avait de la difficulté à être ordonnée.

Variante : Groupez les participants deux par deux. Demandez à chacun de raconter à leur partenaire un rêve, quelque chose qu'il voudrait vraiment faire. Donnez-leur environ trois minutes chacun. Regroupez ensuite tout le monde en cercle et chacun dit alors au groupe quel cadeau pourrait convenir à son partenaire, ce présent sera sûrement inspiré du rêve de celui-ci.

Variante : Au lieu d'offrir un présent, utilisez la phrase suivante : «Je reconnais en toi le don de...».

Cercle final de bombardement de forces

Formez un cercle. Le membre de l'équipe explique : «Nous allons nous bombarder avec nos forces. Nous allons faire le tour du cercle en nous concentrant sur une personne à la fois. Des participants au hasard s'adresseront à la personne qui est "le meneur" pour lui dire les choses qu'ils aiment, qu'ils admirent et qu'ils respectent à son sujet. Les gens doivent dire des choses qu'ils *pensent vraiment*. Nous accorderons une minute [ou plus si le temps nous le permet] pour chaque bombardement.» Ensuite le membre de l'équipe choisit une personne et lui dit quelque chose d'affirmatif à son sujet.

(On a tendance à dépasser le temps pour cet exercice; il est important de veiller à ce que le temps accorder à chaque personne soit respecté.)

Chansons

Les chansons sont un bon exercice de clôture. Elles peuvent être inspirantes ou amusantes. À Bedford Hills, c'est presque devenu une tradition de terminer les ateliers par «Black Socks», dont les paroles suivent :

*Black socks, they never get dirty
The longer you wear them, the stronger they get.
Sometimes I think I should launder them;
Something keeps telling me, 'don't wash them yet—not yet—not yet—not yet.'*

Étreinte du Texas *(un bon exercice de clôture lorsque le temps presse)*

Formez un groupe, placez-vous en cercle en vous tenant près les uns des autres. Le membre de l'équipe donne des directives : «La façon de faire une étreinte du Texas est de reculer de un pas (tous les participants reculent de un pas) et d'avancer de deux pas.» Ceci rapprochera les membres du groupe et les fera rire.

Nota : Nous avons reçu de sources sûres des objections voulant que ceci n'est pas une étreinte du Texas, mais une accolade du Tennessee.

SECTION G

LES JEUX DE RÔLE

JEUX DE RÔLE

Objectif : Aider les groupes à organiser des jeux de rôle qui peuvent mener à la résolution de conflits de façon juste et sans avoir recours à la violence.

Durée : Variable.

Matériel : Équipement audiovisuel pour filmer les jeux de rôle et les visionner (optionnel; très utile, mais requiert l'assistance d'un opérateur qualifié. Équipement disponible auprès du PAV.)

Déroulement : 1. Choisissez un scénario parmi certains conflits que le groupe aimerait examiner et essayer de régler en espérant utiliser l'énergie transformatrice. Le scénario ne peut avoir qu'une scène : la confrontation proprement dite. Les circonstances qui y ont conduit peuvent être expliquées par le porte-parole du groupe.

Variante : Divisez les participants en petits groupes et laissez chaque groupe choisir son propre conflit. Il devrait y avoir un membre de l'équipe par groupe.

2. Étant donné que l'énergie transformatrice n'est pas là pour soutenir un dénouement répréhensible ou préjudiciable, il ne faut pas choisir de scénarios pour lequel aucune option n'est possibles sauf celles qui sont répréhensibles ou préjudiciables.
3. Décidez qui seront les personnages et qui jouera le rôle de chacun de ceux-ci. Choisissez des noms fictifs pour les personnages.
4. Le dénouement ne doit pas être décidé à l'avance; les personnages doivent être libres d'adopter une option qui peut être inspirée par le pouvoir de l'énergie transformatrice. Quels que soient les personnages cherchant à trouver une solution qui est juste et non coercitive, ce sont eux qui devront être ouverts à l'énergie transformatrice.
5. **Personne ne devrait jouer son propre rôle dans un conflit qu'il ou elle a déjà vécu.** Cependant, la personne peut agir à titre de «producteur et régisseur» du rôle : décrire le scénario, choisir les personnages et faire la mise en scène. On obtient souvent un aperçu précieux lorsque la personne joue le rôle de son adversaire dans un conflit déjà vécu.
6. Choisissez un porte-parole pour présenter le jeu de rôle aux spectateurs. Ce participant peut également jouer un rôle s'il le désire

ou il peut être la personne qui a déjà vécu cette situation dans sa propre vie.

7. Le porte-parole devrait fournir les explications suivantes aux spectateurs :
 - a) ce qui s'est passé avant que le jeu de rôle commence;
 - b) les noms des personnages et les noms réels des acteurs;
 - c) les sentiments de chaque personnage au début du jeu de rôle;
 - d) l'endroit où se passe la scène et la disposition des meubles et des autres objets.
8. Le facilitateur donnera le signal au porte-parole afin que celui-ci sache quand débiter le jeu de rôle, après s'être assuré que le camescope (s'il y en a une) est prête.
9. Le facilitateur fera savoir que le jeu de rôle est terminé en disant «Coupez».
10. Les acteurs restent dans leur rôle «sur scène» jusqu'à ce que le facilitateur les ait questionnés.
11. Le facilitateur dirigera alors une discussion générale en demandant les commentaires des spectateurs.

Note à l'intention du facilitateur : Il est important de savoir quand arrêter le jeu de rôle. C'est une décision délicate à prendre. L'équipe a la responsabilité d'assurer la protection, la sécurité et le bien-être du groupe et de ne pas laisser un jeu de rôle dégénérer en psychodrame ou en bagarre. D'un autre côté, un jeu de rôle qui ne conduit pas à de vraies émotions chez les personnages est peu utile comme processus d'apprentissage puisque les êtres humains apprennent lorsqu'ils subissent des pressions, et c'est à ce moment-là que l'énergie transformatrice a tendance à agir. Le facilitateur doit décider sur le champ d'interrompre un jeu de rôle à n'importe quel moment où l'une des situations suivantes se présentent (peu importe laquelle survient en premier) :

- La situation devient si tendue et émotionnelle, et la colère devient si réelle, que la violence physique est imminente ou que le niveau de stress psychologique risque de devenir intolérable pour les participants;

- le jeu de rôle atteint un point où l'action jusqu'à maintenant fournit assez d'éléments d'analyse pour offrir une expérience d'apprentissage, qu'elle soit fondée sur le succès ou l'échec;
- l'action a dégénéré à un point tel que les personnages ont éliminé toute chance d'en arriver à une solution juste et non violente ou que l'idée même d'être ouverts à l'énergie transformatrice est perdue;
- l'action s'est terminée par un succès ou est dans une impasse, et il est clair qu'il n'y aura rien de plus à apprendre en continuant ce scénario avec ces personnages. (Par contre, il peut sembler qu'on puisse en apprendre davantage si le même scénario est rejoué avec différents personnages. Si c'est le cas, cela vaut peut-être la peine de demander d'autres volontaires et de les laisser essayer d'autres façons de trouver une solution non violente.)

Si, lorsqu'un jeu de rôle se termine, certains personnages ressentent encore des sentiments négatifs très forts (colère, frustration, humiliation, etc.) il est *essentiel*, avant de poursuivre plus loin, de parler avec ces personnages, c'est-à-dire, de les faire sortir du rôle et de l'état émotionnel que ce rôle a produit chez eux, de les ramener à leur véritable identité et à un état émotif plus calme. Pour faire cela, pendant que les personnages sont encore «sur scène», demandez tout d'abord à l'acteur quel est son nom fictif dans le jeu de rôle, et ensuite comment il s'est senti *dans ce rôle*. Demandez-lui ensuite son vrai nom; dites quelque chose du genre : «Maintenant, tu n'es plus (nom fictif). Tu es maintenant redevenu (vrai nom). Maintenant comment te sens-tu en tant que (vrai nom)?» Lorsque la personne a répondu, demandez-lui si elle se sent à l'aise de retourner avec le plus grand groupe. *Ne laissez jamais personne dans un état émotif négatif et sans moyen ou sans aide pour être capable d'y faire face.*

Si vous avez utilisé un camescope pour filmer le jeu de rôle, il est bon de rejouer la bande-vidéo avant de commencer une discussion à ce sujet, au cas où, si certains dialogues, actions, langages corporels peuvent être instructifs, vous puissiez faire une pause et observer la scène avec plus d'attention.

L'expérience des jeux de rôle en prison a démontré qu'avant qu'un groupe soit en mesure de considérer ceux-ci comme une expérience d'apprentissage, les participants devront peut-être passer tout d'abord par un cycle cathartique. Le groupe peut choisir comme scénario une situation spécialement intense, oppressante et commune en prison, pas nécessairement dans le but d'essayer de la résoudre (à ce point-ci, ils ne croient pas qu'il est possible de la résoudre), mais afin de montrer aux membres de l'équipe comment la vie en prison est insupportable et à quel point il est inapproprié de penser que l'on peut avoir recours à la non-violence et à l'énergie transformatrice pour résoudre cette situation. Le

groupe jouera donc le scénario de la pire situation que les participants peuvent imaginer où tout le monde est perdant. De cette façon, en faisant les clowns et en exagérant les rôles qu'ils jouent, ils extérioriseront des sentiments d'impuissance, d'oppression et de ressentiment longtemps ressentis et refoulés. Il y aura beaucoup de rires et de gloussements tant par les acteurs que par les spectateurs. L'équipe ne devrait pas perdre patience à cause de cette situation et ne devrait pas essayer de l'empêcher. Lorsque les détenus auront exprimé ces sentiments *et seulement à ce moment-là*, ils commenceront à être sérieux. Gardez donc votre calme, laissez-les extérioriser tout ça, et ensuite insistez pour qu'on rejoue le même scénario avec des personnages différents ou qu'on joue un autre scénario. En fin de compte, plus le défoulement a été un succès, plus les expériences d'apprentissage sont profondes.

Les jeux de rôle sont imprévisibles. Vous ne savez jamais comment ils vont se terminer. Une fois partis, ils vont comme ils veulent. C'est le travail de l'équipe de faire ressortir quelque chose de valable de n'importe quel dénouement. Un jour, certains détenus ont fait un jeu de rôle dans lequel on avait volé de l'argent à quelqu'un; ils ont résolu le problème en volant de l'argent à quelqu'un d'autre pour le remettre à la première personne. Le facilitateur a ri et a ajouté : «Une chose est sûre, cette solution *n'avait rien* à voir avec l'énergie transformatrice.» La discussion qui s'ensuivit fut très révélatrice pour tout le monde. Un autre groupe joua une scène de drogue très intense et remplie d'émotions qui se déroulait dans une «piquerie». Les facilitateurs ne savaient trop quoi dire. Un des participants qui regardait la scène pointa soudainement un des joueurs et dit : «T'es mort de peur, non?» Cette remarque amena tous les détenus à admettre leur crainte de l'avenir et provoqua une discussion sérieuse concernant ce que la situation sera pour eux lorsqu'ils sortiront de prison et qu'ils devront affronter le même monde et les mêmes tentations qui les avaient conduits en prison auparavant. Il existe peu de jeux de rôle qui ne peuvent devenir de bons exemples d'une façon ou d'une autre. Il faut des compétences, de la douceur, le soutien de toute l'équipe, il faut croire en la capacité de progression du groupe, et qu'il soit clair pour l'équipe que c'est leur travail et qu'ils n'ont pas à soutenir de façon passive tout ce qui semble ressortir des jeux de rôle tel qu'ils sont présentés la première fois.

Il arrive souvent que le premier jeu de rôle ne se passe pas bien. Peut-être parce que les participants manquent de naturel, peut-être parce qu'ils sont à l'étape où ils veulent montrer qu'il n'y a pas de solution possible. Il peut être nécessaire d'intervenir. Une équipe a annulé les jeux de rôle pour cette séance et a fait l'exercice d'empathie. Lorsqu'ils sont revenus aux jeux de rôle la séance suivante, l'esprit du groupe avait totalement changé.

Le jeu de rôle est un outil puissant. Sur plusieurs points de vue, il est le point central des ateliers du PAV. Les gens tendent à se souvenir des apprentissages et ceux-ci ne s'arrêtent pas lorsque l'atelier est terminé. Lorsqu'on me demande ce qu'il y a de réel à prendre part à un jeu de rôle, je dis parfois : «Vous savez comment il arrive parfois qu'on se trouve dans une situation de conflit ou une discussion et qu'on ne réagit pas bien, mais qu'on se réveille au milieu de la nuit en pensant, "maintenant je sais ce que j'aurais dû faire", et bien les jeux de rôle vous permettent d'essayer sans crainte différentes solutions et vous amènent à faire l'expérience de situations quelconques. Le vrai apprentissage viendra beaucoup plus tard, lorsque vous vous éveillerez et que vous penserez : "Maintenant je sais ce que je dois faire".»

PÉRIODE DE QUESTIONS APRÈS LE JEU DE RÔLE

«Mon grand, Ma belle» : *nom qualificatif*

«Bob» : *nom fictif*

Tout de suite après un jeu de rôle, les participants restent «sur la scène» jusqu'à ce qu'ils aient été interrogés. Adressez-vous à chacun par le nom de son personnage («Bob») jusqu'à ce qu'il(ou elle) soit sorti(e) de son rôle, vous dites alors «Tu es maintenant redevenu(e) "Mon grand, Ma belle". Es-tu heureux (heureuse) d'être redevenu(e) toi-même?» ou quelque chose du genre. À partir de ce moment, lorsqu'on interroge «Mon grand, Ma belle», c'est en tant que «Mon grand, Ma belle».

On recommande fortement d'interroger l'agresseur (qui peut ou non avoir été transformé) en premier, étant donné que c'est probablement le personnage qui est devenu le plus concerné.

Faites sortir les émotions et laissez les gens les assumer : «Bon, voyons ce qui s'est passé?» (ou autre chose que vous voulez dire pour faire la transition) :

- Comment te sens-tu dans le moment?
- Qu'est-ce qui se passait dans ta tête quand _____ a _____?
- Y a-t-il eu un point tournant pour toi? Qu'est-ce que c'était?
- Es-tu content de ce qui c'est passé?
- (Si c'est le cas) Comment t'es-tu senti lorsque _____ t'a touché, lorsqu'il t'a menacé, lorsqu'il a _____?

Ne précipitez pas les questions. Les questions ci-dessus ne sont présentées qu'à titre de suggestions. Lorsque vous posez une question, laissez à la personne le temps de répondre. Leurs réponses amèneront souvent d'autres questions. Vos questions s'adresseront souvent à l'un ou l'autre des acteurs principaux. Lorsque cela se produira, assurez-vous de revenir à la personne sur laquelle vous vous concentriez au début. Quand vous êtes *certain* que la personne ne se sent plus dans la peau du personnage, dites «Ton nom n'est plus Bob...», ainsi de suite.

Faites attention aux «règles» : noms fictifs, une scène, un conflit réel qui peut être résolu ou non (selon l'ouverture à l'énergie transformatrice). Vous pouvez écrire le nom qualificatif et le nom fictif de chaque personne dans le jeu de rôle. Il est bon de prendre des notes pendant qu'on joue le jeu de rôle, autrement vous pouvez oublier des choses (à moins d'avoir une mémoire photographique).

Lorsque tout le monde a été questionné, laissez les acteurs retourner à leur place. Demandez aux participants à quel moment ils ont vu l'énergie transformatrice comme un élément dans le jeu de rôle. Une façon de procéder, c'est de demander aux participants de sortir leur *Guide de l'énergie transformatrice* ou les questions sur l'énergie transformatrice, de les consulter et de vérifier si l'on a pu voir l'énergie transformatrice en action pendant le jeu de rôle ou si les personnages y étaient ouverts.

Rappelez qu'il est très important d'entendre ce qui se passe, de surveiller attentivement et en tout temps le langage corporel, le contact visuel, le ton qui monte, qui fait quoi.

Les participants deviennent très intéressés pendant les jeux de rôle et le fait de huer, d'applaudir, de rire ou de placoter distrait beaucoup les acteurs et les spectateurs également.

Il peut sembler que le temps ne permette pas aux participants de poser beaucoup de questions aux acteurs. Toutefois, cette étape est très importante. Il vaut mieux que vous posiez moins de questions afin de leur permettre de poser les leurs. Ce qui importe le plus après tout c'est leur expérience des jeux de rôle et ils doivent y participer le plus possible.

Diriger un jeu de rôle est un art, pas une science. Il y a autant de façons de les diriger qu'il y a de facilitateurs du PAV. Beaucoup d'entre eux sont très bons en fait. Vous développerez sûrement votre propre style. Il est important de se souvenir d'une chose : la procédure indiquée ici pour aider les gens à sortir de leur rôle («Comment te sens-tu dans le rôle de Bob?... Maintenant tu es redevenu(e) Mon grand, Ma belle. Comment te sens-tu?») peut sembler inutile et vous pouvez vous servir de votre jugement pour la laisser tomber. Souvenez-vous par contre qu'elle a été élaborée pour une raison. Les gens deviennent très pris par les jeux de rôle. Ils peuvent garder des émotions qui auront une incidence sur leur perception d'eux-mêmes et des autres. Si on a exprimé de la colère ou d'autres émotions intenses, la personne qui a ressenti ces émotions a besoin de la période de questions. Nous ne sommes pas des voyants, nous ne savons pas toujours ce que les gens ressentent.

SECTION H

LES DOCUMENTS À DISTRIBUER

PROJET D'ALTERNATIVES À LA VIOLENCE

15 Rutherford Place
New York, NY 10003

GUIDES DE L'ÉNERGIE TRANSFORMATRICE

1. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
2. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
3. Écoutez. Nous avons tous notre propre cheminement. Essayez de comprendre le point de vue de l'autre personne avant de décider quoi que ce soit.
4. Appuyez-vous sur la vérité. Étant donné que les gens ont tendance à rechercher la vérité, aucun argument fondé sur le mensonge ne résiste longtemps.
5. Soyez prêt à revoir votre position si vous vous rendez compte qu'elle n'est pas correcte.
6. Lorsque votre position est claire, attendez-vous à ressentir une grande énergie intérieure pour savoir ce qu'il faut faire. Une solution fondée sur cette énergie se traduira par du courage et de la bienveillance.
7. Ne vous attendez pas à ce que cette solution éloigne automatiquement le danger. Si vous ne pouvez pas éviter le risque, risquez de façon créative plutôt que violente.
8. La surprise et l'humour peuvent changer les choses.

AIDE POUR Y PARVENIR

- Édifiez votre propre estime personnelle.
- Respectez les autres et souciez-vous-en.
- Attendez-vous à ce qu'il y a de mieux.
- Exigez de vous-même une solution non violente. Il y en a peut-être une en vous.
- Prenez un moment de répit, accordez-vous du temps avant de réagir. Cela peut vous permettre de vous ouvrir à l'énergie transformatrice.
- Fiez-vous à votre intuition qui vous inspirera sur ce qu'il faut faire.
- Ne dépendez pas des armes, de l'alcool ou de la drogue. Ils vous rendent moins puissant.
- Lorsque vous avez mal agi, admettez-le, réparez les torts que vous avez faits si vous le pouvez, afin de pouvoir vous pardonner et oublier.
- Ne menacez pas et n'abaissez pas.
- Faites-vous des amis qui vous appuieront. Soutenez ce qu'il y a de meilleur en eux.
- Prenez le risque de vous changer vous-même.

vous-même.

9. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir et quand abandonner.

COMMENT ON SE SENT

10. Essayez de trouver de nouveaux moyens de combattre l'injustice. Soyez prêt à endurer les soupçons, l'hostilité, le rejet et même la persécution si nécessaire.

Ressentir l'énergie transformatrice c'est comme :

11. Soyez patient et persévérant dans votre quête pour la justice.

- ET VOILÀ!!!!
- Avoir un esprit de bienveillance.
- Délaisser quelque chose (comportement? rancune?)
- Partager quelque chose.
- Ressentir une bonne sensation.
- Perdre vos craintes si vous en aviez.

12. Participez à l'édification d'une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

PAV, 3049 East Genesee Street, Syracuse, NY 13224

Guide de l'énergie transformatrice

1. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
2. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
3. Écoutez avant de porter jugement.
4. Appuyez-vous sur la vérité.
5. Soyez prêt à revoir votre position si elle n'est pas correcte.
6. Attendez-vous à ressentir une grande force intérieure pour savoir ce qu'il faut faire.
7. Risquez de façon créative plutôt que violente.
8. Utilisez la surprise et l'humour.
9. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir.
10. Soyez prêt à endurer pour ce qui est important.
11. Soyez patient et persévérant.
12. Édifiez une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

PAV, 3049 East Genesee Street, Syracuse, NY 13224

Guide de l'énergie transformatrice

1. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
2. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
3. Écoutez avant de porter jugement.
4. Appuyez-vous sur la vérité.
5. Soyez prêt à revoir votre position si elle n'est pas correcte.
6. Attendez-vous à ressentir une grande force intérieure pour savoir ce qu'il faut faire.
7. Risquez de façon créative plutôt que violente.
8. Utilisez la surprise et l'humour.
9. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir.
10. Soyez prêt à endurer pour ce qui est important.
11. Soyez patient et persévérant.
12. Édifiez une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

PAV, 3049 East Genesee Street, Syracuse, NY 13224

Guide de l'énergie transformatrice

1. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
2. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
3. Écoutez avant de porter jugement.
4. Appuyez-vous sur la vérité.
5. Soyez prêt à revoir votre position si elle n'est pas correcte.
6. Attendez-vous à ressentir une grande force intérieure pour savoir ce qu'il faut faire.
7. Risquez de façon créative plutôt que violente.
8. Utilisez la surprise et l'humour.
9. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir.
10. Soyez prêt à endurer pour ce qui est important.
11. Soyez patient et persévérant.
12. Édifiez une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

PAV, 3049 East Genesee Street, Syracuse, NY 13224

Guide de l'énergie transformatrice

13. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
14. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
15. Écoutez avant de porter jugement.
16. Appuyez-vous sur la vérité.
17. Soyez prêt à revoir votre position si elle n'est pas correcte.
18. Attendez-vous à ressentir une grande force intérieure pour savoir ce qu'il faut faire.
19. Risquez de façon créative plutôt que violente.
20. Utilisez la surprise et l'humour.
21. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir.
22. Soyez prêt à endurer pour ce qui est important.
23. Soyez patient et persévérant.
24. Édifiez une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

PAV, 3049 East Genesee Street, Syracuse, NY 13224

Guide de l'énergie transformatrice

1. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
2. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
3. Écoutez avant de porter jugement.
4. Appuyez-vous sur la vérité.
5. Soyez prêt à revoir votre position si elle n'est pas correcte.
6. Attendez-vous à ressentir une grande force intérieure pour savoir ce qu'il faut faire.
7. Risquez de façon créative plutôt que violente.
8. Utilisez la surprise et l'humour.
9. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir.
10. Soyez prêt à endurer pour ce qui est important.
11. Soyez patient et persévérant.
12. Édifiez une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

PAV, 3049 East Genesee Street, Syracuse, NY 13224

Guide de l'énergie transformatrice

1. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
2. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
3. Écoutez avant de porter jugement.
4. Appuyez-vous sur la vérité.
5. Soyez prêt à revoir votre position si elle n'est pas correcte.
6. Attendez-vous à ressentir une grande force intérieure pour savoir ce qu'il faut faire.
7. Risquez de façon créative plutôt que violente.
8. Utilisez la surprise et l'humour.
9. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir.
10. Soyez prêt à endurer pour ce qui est important.
11. Soyez patient et persévérant.
12. Édifiez une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

PAV, 3049 East Genesee Street, Syracuse, NY 13224

Guide de l'énergie transformatrice

1. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
2. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
3. Écoutez avant de porter jugement.
4. Appuyez-vous sur la vérité.
5. Soyez prêt à revoir votre position si elle n'est pas correcte.
6. Attendez-vous à ressentir une grande force intérieure pour savoir ce qu'il faut faire.
7. Risquez de façon créative plutôt que violente.
8. Utilisez la surprise et l'humour.
9. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir.
10. Soyez prêt à endurer pour ce qui est important.
11. Soyez patient et persévérant.
12. Édifiez une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

PAV, 3049 East Genesee Street, Syracuse, NY 13224

Guide de l'énergie transformatrice

1. Cherchez à résoudre les conflits en essayant de trouver un terrain d'entente.
2. Allez chercher dans les autres ce petit quelque chose de bien.
3. Écoutez avant de porter jugement.
4. Appuyez-vous sur la vérité.
5. Soyez prêt à revoir votre position si elle n'est pas correcte.
6. Attendez-vous à ressentir une grande force intérieure pour savoir ce qu'il faut faire.
7. Risquez de façon créative plutôt que violente.
8. Utilisez la surprise et l'humour.
9. Apprenez à vous fier à votre instinct pour savoir quand agir.
10. Soyez prêt à endurer pour ce qui est important.
11. Soyez patient et persévérant.
12. Édifiez une collectivité fondée sur l'honnêteté, le respect et la bienveillance.

SECTION I

LES SOURCES

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

- APSEY, Lawrence S. et coll. *Transforming Power for Peace*, 2^e éd. rév., Philadelphie, Religious Education Committee, Friends General Conference (1520-B Race St., zip 19102), 1981. 99 p.
- BENNETT, Lerone. *What Manner of Man: A biography of Martin Luther King, Jr.*, Intr. par Benjamin E. Mays, 3^e éd. rév., Chicago, Johnson, 1968. 251 p.
- BICKMORE, Kathy et le NORTHEAST OHIO ALTERNATIVES TO VIOLENCE COMMITTEE. *Alternatives to Violence: A manual for teaching peacemaking to youth and adults*, Cleveland, OH, Cleveland Friends Meeting (10916 Magnolia Drive, zip 44106), 1984. 7,95 \$
- BIGELOW, Albert. *The Voyage of the Golden Rule*, New York, Doubleday, 1959.
- BONDURANT, Joan V. *Conquest of Violence*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 1958.
- BUSCAGLIA, Leo. *Loving Each Other*, Freehold, NJ, SLACK Inc., 1984. 207 p. (Commandez de Holt, Rinehart & Winston, ville de New York)
- CENTER FOR CONFLICT RESOLUTION. *Building United Jugement: A handbook for consensus decision making*, par Michael Avery, Brian Auvine, Barbara Streibel et Lonnie Weiss, Madison, WI, The Center (731, State St., zip 53703), 1981. 124 p. 5 \$
- *A Manual for Group Facilitators*, par Brian Auvine, Betsy Dinsmore, Mary Extrom, Scott Poole et Michael Shanklin, Madison, WI, The Center, 1978. 89 p.
- CHILDREN'S CREATIVE RESPONSE TO CONFLICT. *Classroom for a Small Planet*, 3^e éd., New York, CCRC, 1977. 109 p. (Pour commander : CCRC, c/o Fellowship of Reconciliation, POB 271, Nyack, NY 10960.)
- COONEY, Robert et Helen MICHALOWSKI (éd.). *The Power of the People: Active nonviolence in the United States*, Culver City, CA, publication cooperative (c/o Peace Press, zip 90230), 1977. 240 p.
- CRANE, Mary. *Rape Avoidance and Resistance: A nonviolent approach*, San Francisco, Peace and Gladness Press (PO Box 11478, zip 94101), 1982. 47 p. 1 \$

- DEL VASTO, Lanza. *Warriors of Peace: Writings on the technique of nonviolence*, Michel Random (éd.), New York, Knopf, 1974. 226 p.
- DESAI, Narayan. *Handbook for Satyagrahi*, Philadelphie, New Society Press, 1980.
- *Towards a Nonviolent Revolution*, Rajgat Varanasi, Inde, Sarva Seva Sangh Prakashan, 1972.
- DREIKURS, Rudolf. *Coping with Children's Misbehavior*, New York, Dutton, 1972. (Hawthorn Books)
- ERIKSON, Erik H. *Gandhi's Truth*, New York, W.W. Norton, 1969. 476 p.
- FISCHER, Louis (éd.). *The Essential Gandhi*, New York, Random, 1963.
- *Gandhi: His life and message for the world*, New York, Mentor Books, 1954. 189 p.
- FISHER, Roger. *Getting to Yes*, New York, Penguin Books, 1981. 161 p.
- FLUEGELMAN, Andrew (éd.). *New Games Book*, New York, Doubleday, s.d.
- *More New Games and Playful Ideas*, New York, Doubleday, 1981. 192 p.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*, New York, Continuum Press, 1981. 186 p.
- FRIENDS SUBURBAN PROJECT, *Mediators' Handbook: Peacemaking in your neighborhood*, Jennifer Beer, Eileen Stief et Charles Walker (éd.), Concordville, PA, FSP (PO Box 462, zip 19331), 1982.
- FRY, A. Ruth. *Victories Without Violence*, 4^e éd., juin 1943, Londres, publié par l'auteur, 48 Clarendon Rd. London, W.11, England. 88 p.
- GANDHI, Mohandas K. *An Autobiography: My experiments with truth*, Boston, Beacon, 1957. 528 p.
- *Gandhi on Non-Violence: Selected texts from Gandhi's Non-Violence in Peace and War*, Thomas Merton (éd.), New York, New Directions, 1965.
- *Non-Violent Resistance*, Kumarappa Bharatan (éd.), New York, Schocken, 1983. 416 p.
- HARE, A. Paul et Herbert H. BLUMBERG. *Nonviolent Direct Action: American cases, social and psychological analyses*, Cleveland, OH, Corpus Books, 1968. 573 p. 10 \$

HOPE, Marjorie et James YOUNG. *The Struggle for Humanity*, Maryknoll, NY, Orbis, 1977. 305 p. Activisme pacifique de Danilo Dolce, Lanza del Vasto, Tich Nhat Hanh, Dom Helder, Câmara, César Chavez, Cao Ngoc Phuong et Kenneth Kaunda.

HUNTER, Allan A. *Courage in Both Hands*, Nyack, NY, Fellowship of Reconciliation (POB 271, zip 10960), 1962. 1,50 \$
Exemples de l'utilisation efficace de la non-violence.

JUDSON, Stephanie et coll. *Manual on Nonviolence and Children*, Philadelphie, Peace Committee of Philadelphia Yearly Meeting, Religious Society of Friends (1515 Cherry St., zip 19102), 1977. 114 p., plus les annexes.

KING, Martin Luther, Jr. *Strength to Love*, 1^{re} éd., New York, Harper & Row, 1963.

——— *Stride toward Freedom: The Montgomery story*, 1^{re} éd., New York, Harper, 1958. 230 p.

——— *The Trumpet of Conscience*, 1^{re} éd., New York, Harper & Row, 1965. 78 p.

——— *Where Do We Go from Here? Chaos or Community?*, 1^{re} éd., New York, Harper & Row, 1967. 209 p.

LEWIS, David L. *King: A Biography*, 2^e éd., Chicago, University of Illinois Press, 1978. 468 p.

MAY, Rollo. *Power of Innocence: A search for the sources of violence*, New York, Dell, 1981. 283 p. (Delta Book)

MERTON, Thomas. *The Nonviolent Alternative*, New York, Farrar, Strauss & Giroux, 1971. 270 p.

MILLER, Alice. *For Your Own Good: Hidden cruelty in child-rearing and the roots of violence*, New York, Farrar, Straus & Geroux, 1983.

——— *Prisoners of Childhood*, New York, Basic Books, 1981.

MOVEMENT FOR A NEW SOCIETY. *Resource Manual for a Living Revolution, alias: The Monstor Manual*, par Virginia Coover, Ellen Deacon, Charles Esser et Christopher Moore, 2^e éd., Philadelphie, New Society Publishers (4222 Baltimore Ave., zip 19143), 1978.

——— *Cleanness*, par Peter Woodrow, Philadelphie, New Society Publishers, 1976.

OPPENHEIMER, Martin et George LAKEY. *A Manual for Direct Action*, Avant-propos par Bayard Rustin, Chicago, Quadrangle Books, 1965. 139 p.

PECK, James. *Underdogs vs. Upperdogs*, New York, AMP&R (386 Park Ave.), 1980.

ROGERS, Carl. *On Personnal Power: Inner strength and its revolutionary impact*, New York, Dell, 1977. 299 p. (Delta Book)

ROSENBERG, Marshall B. *A Model for Nonviolence and Communication*, Philadelphie, New Society Publishers, 1983. 35 p.

SHARP, Gene. *The Politics of Nonviolent Action*, Boston, Porter Sargent, 1975, 3 vol.
Vol. 1 : *Power and Struggle*
Vol. 2 : *The Methods of Nonviolent Action*
Vol. 3 : *The Dynamics of Nonviolent Action*

SHEERAN, Michael J., S.J. *Beyond Majority Rule: Voteless decisions in the Religious Society of Friends*, Philadelphie, Philadelphia Yearly Meeting of the Religious Society of Friends (1515 Cherry St., zip 19102), 1983. 153 p.

SMEDES, Lewis B. *Forgive and Forget: Healing the hurts we don't deserve*, New York, Harper & Row, 1984. 192 p.

TAVRIS, Carol. *Anger: The misunderstood emotion*, New York, Simon & Schuster, 1982. 301 p.

BANDE VIDÉO

DESAI, Narayan. «Growing Up with Gandhi». (Commandez de Theodore Herman, Cornwall Manor, Cornwall, PA 17016.)

SECTION J

INDEX

INDEX

Les renvois d'exercice selon le sujet visé

Affirmation

Exercice d'affirmation
Appréciation
Cercles concentriques (*estime de soi*)
Exercice d'écoute
Exercice de réflexion
Partage : Un conflit que j'ai résolu sans violence
*Voir aussi : Regroupements, page F-1;
Exercices de clôture, page F-16*

Édification de la collectivité

Appréciation
Bâtir une nouvelle société
Cercles concentriques
Exercice de construction
Imaginer une meilleure collectivité
Exercice d'inclusion
Voir aussi : Exercices de confiance, page F-14

Habiletés de communication

Exercice d'affirmation
Casse-tête
Coalition
Cercles concentriques
Jeu de l'éléphant
Messages «je»
Exercice d'inclusion
Exercice d'écoute
Exercice de stratégie

Consensus et prise de décision

Coalition
Exercice d'exploration de la lune
Décisions rapides
Résolution de problèmes en six étapes

Collaboration

Casse-tête
Bâtir une nouvelle société
Coalition
Exercice de construction
Jeu de l'éléphant
Démonstration de la poussée de la main
Imaginer une meilleure collectivité
Exercice d'exploration de la lune
Exercice du pouvoir 1, 2, 3, 4
Exercice de stratégie
Voir aussi : Jeux de collaboration, page F-14

Résolution de conflits

Bâtir une nouvelle société
Coalition
Messages «je»
Démonstration de la poussée de la main
Lignes de confrontation
Décisions rapides
Jeux de rôle
Résolution de problèmes en six étapes
Exercice de stratégie

Clarification des valeurs et des objectifs

Encan à dix sous
Encan de la vie
Lignes de confrontation
Exercice d'exploration de la lune
Décisions rapides
Exercice du pouvoir 1, 2, 3, 4
Exercice de réflexion
Partage : un conflit que j'ai résolu sans violence
Qu'est-ce que la violence? I
Qu'est-ce que la violence? II

SECTION K

ANNEXE

LA STRUCTURE DU PAV

Réunion des membres

L'effectif du PAV est constitué de tous les bénévoles qui travaillent pour l'organisme et ses conseils régionaux. Pour le moment, ils se réunissent une fois par année pendant la réunion annuelle, bien qu'on recommande dans les règlements administratifs de se réunir deux fois par année.

La Réunion des membres a pour but de revoir des politiques existantes et d'en formuler d'autres ainsi que d'examiner les objectifs de l'organisme et d'en établir de nouveaux.

Pendant cette réunion, on nomme un secrétaire, les responsables du Comité des candidatures et du Comité du personnel, d'autres membres extraordinaires pour ces comités si on le souhaite, et les membres du Comité de l'éducation.

Le Conseil d'État

Le Conseil d'État est formé d'un représentant de chaque Conseil régional et des membres de la direction de l'organisme. Tous les membres de l'organisme peuvent participer à ses délibérations. Le Conseil se réunit au moins quatre fois par année.

Ses fonctions touchent à tout ce qui concerne les travaux de formation et d'intervention effectués par l'organisme. Le Comité de l'éducation est sous sa direction. Les membres du Conseil doivent établir des normes générales en ce qui concerne les compétences des formateurs, préciser les objectifs laissés vagues lors de la Réunion des membres et fournir des services de soutien aux conseils régionaux, y compris de nouveaux exercices, du matériel didactique et une assistance pour la formation des formateurs. Ils entament des discussions sur les politiques, organisent de nouveaux conseils régionaux et supervisent la publication du bulletin et le travail de l'agent d'administration. Ils soumettent des rapports des activités au Conseil d'administration. Le Conseil nomme ses propres responsables et forme ses propres comités, y compris le secrétaire de l'animation, le secrétaire correspondant et l'agent d'administration. Il nomme également jusqu'à trois membres du Conseil d'administration, qui ne sont pas nécessairement membres de la Société des amis.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est formé de six à neuf membres, six d'entre eux doivent être nommés par notre société mère, la New York Yearly Meeting of the Religious Society of Friends. Les autres membres, jusqu'à trois, peuvent être nommés par le Conseil d'État et n'ont pas besoin d'être Amis.

Le Conseil d'administration est directement responsable de toutes nos activités vis-à-vis notre société mère et l'État de New York qui nous a incorporés. Il s'occupe de toutes les questions visant les finances, les impôts, les rapports gouvernementaux, les rapports

de la réunion annuelle et les levées de fonds. Il reçoit régulièrement les rapports du Conseil d'État. Étant donné sa responsabilité suprême, il détient le pouvoir, rarement exercé, de modifier les décisions prises par le Conseil d'État. Il nomme ses propres responsables, c'est-à-dire son secrétaire, son secrétaire adjoint, son commis à l'enregistrement, son trésorier et son planificateur financier, de même que ses propres comités, comme le Comité exécutif, le Comité de financement et le Comité des relations publiques, s'il y a lieu.

Conseils régionaux

Les conseils régionaux constituent l'organisation locale du PAV. Ils sont formés de tous les facilitateurs formés et actifs du PAV, de même que par d'autres bénévoles intéressés qui offrent différents services de soutien au PAV dans leur région. Ces conseils sont responsables des activités du PAV à l'intérieur de leurs territoires géographiques. Les représentants des conseils régionaux forment le Conseil d'État. Leurs rôles sur le plan local sont entre autres la formation des nouveaux formateurs, la planification, la dotation en personnel et la mise sur pied d'ateliers en milieu carcéral et dans les collectivités de leur secteur, la direction de formation continue visant l'utilisation de nouveaux exercices et de nouvelles techniques. Il agit également à titre de lien parmi les membres et avec les autres conseils régionaux au besoin. Certains des conseils régionaux font également leurs propres levées de fonds locales et sont en partie ou totalement indépendants du financement de l'organisme de l'État. (Les conseils qui ont des fonds séparés doivent soumettre un rapport financier annuel au trésorier de la société mère. La IRS leur accorde maintenant une exonération fiscale.) Il y a présentement sept conseils régionaux : Albany, centre de New York, comté de Delaware, Mid-Hudson, New York métropolitain, les comtés de Westchester/Fairfield et Southern Tier.

ÉNONCÉS DES VALEURS DU PAV

UNE SOCIÉTÉ NON VIOLENTE

Notre société aujourd'hui est violente. Le taux d'homicides aux États-Unis est deux fois plus élevé que dans beaucoup de pays industrialisés comme l'Angleterre ou l'Irlande. La violence au foyer, physique et mentale, y compris la violence conjugale et la violence faite aux enfants fait ses ravages.

La violence des sociétés n'est que la projection de la violence personnelle et institutionnelle perpétrée par leurs citoyens ou en leur nom. Notre objectif est de réduire le niveau de violence dans notre société en diminuant le besoin que nous ressentons de recourir à la violence pour résoudre nos problèmes. Pour ce faire, nous utilisons le vécu des participants comme source d'apprentissage, en se servant de ce vécu pour examiner de façon constructive la violence qu'il y a en nous et dans notre vie. Nous avons comme objectif de donner aux hommes, aux femmes et aux jeunes le pouvoir de gérer un conflit sans recourir à la violence. Nous avons commencé avec un groupe ayant des antécédents violents, à savoir des détenus, ensuite nous avons rejoint des collectivités et nous avons mis la formation à la disposition de tout le monde.

VALEUR PERSONNELLE

Au PAV, nous avons comme principe que chaque personne est importante et mérite ainsi d'être comprise et respectée. Au plus profond de chaque être humain auquel, selon les traditions, on attribue différents noms (y compris âme, lumière intérieure, essence, souffle divin, force de vie, etc.), il y a, nous le soutenons, un désir de faire le bien.

ÉNERGIE TRANSFORMATRICE

Ce désir est trop souvent emprisonné ou oublié. Lorsque nous le lui permettons, il peut devenir une force qui réussira à transformer des situations violentes en situations pacifiques. Le PAV vise à libérer cette énergie transformatrice que chacun de nous possède pour promouvoir la paix et la justice.

NON-DISCRIMINATION

Le PAV ne fait preuve d'aucune discrimination fondée sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, les handicaps ou les convictions religieuses que ce soit au niveau de ses politiques, des nominations aux conseils régionaux, des ateliers et de toute autre activité.

DÉCISIONS PRISES PAR CONSENSUS

Toutes les décisions des différents organismes et comités du PAV seront prises par consensus, en donnant à tous la chance d'être entendus et respectés.

APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL

Le programme du PAV favorise l'apprentissage expérientiel en faisant la morale le moins que possible. Les discussions de groupe font grandement appel à la sagesse

de tous les participants et non seulement à celle des dirigeants. Le rôle de l'équipe du PAV est de démontrer ce processus d'auto-apprentissage et de le faciliter.

VOLONTARIAT

Une des exigences fondamentales est la participation volontaire au programme d'ateliers sur le plan personnel et de l'établissement. Les ateliers du PAV visent la progression personnelle, et les gens ne peuvent progresser que s'ils choisissent de le faire. Tous les facilitateurs d'atelier sont bénévoles et nous nous attendons à ce que nos participants soient bénévoles aussi.

LEADERSHIP D'ÉQUIPE ET COLLECTIVITÉ

Le PAV utilise un modèle de leadership d'équipe où les personnes travaillent ensemble d'égal à égal et par consentement commun tant au sein des ateliers que des comités. Le PAV se veut une collectivité et non une hiérarchie.

ORGANISATION

Le PAV est un organisme de base dont la structure part du bas vers le haut. Le pouvoir vient de tous les membres et non des dirigeants. La pierre angulaire du fonctionnement du PAV est l'initiative locale. Mis à part un minimum de directives visant la mission et l'orientation, chaque conseil régional peut gérer son programme comme bon lui semble. Plusieurs conseils régionaux s'appuient mutuellement et apprennent les uns des autres par le biais de conseils de juridiction. On élabore présentement de plus amples mécanismes de collaboration nationale et internationale.

Qu'est-ce que le PAV?

Questions et réponses en ce qui concerne l'atelier de base.

Q. Qu'est-ce que le PAV?

R. PAV est un acronyme qui signifie Projet d'alternatives à la violence. Cela pourrait aussi signifier Personne d'action volontaire puisque toutes les personnes engagées dans le programme sont volontaires. Personne ne reçoit de rémunération et personne n'est contraint de participer à l'atelier.

Q. Pourquoi devrais-je participer à un atelier? Je ne suis pas une personne violente.

R. Nous vivons dans une société violente et nous sommes tous touchés par la violence d'une façon ou d'une autre. Le PAV cherche à réduire la violence dans notre société en développant les aptitudes d'adaptation non violentes que nous possédons tous.

Q. Qui d'autres sera là? Quelle sorte de personnes?

R. Un atelier de base est formé de 12 à 20 participants et de 3 à 5 dirigeants de groupe appelés facilitateurs. Les personnes de toutes les nationalités, de toutes les religions, de tout âge, homme ou femme, etc. sont les bienvenues. Le PAV est fondé sur l'élément humain essentiel que nous possédons tous : un désir d'être bon dont nous prenons conscience au cours du processus d'apprentissage.

Q. Qu'est-ce qui se passe si je ne peux pas sentir une personne dans le groupe?

R. Vous pourriez être surpris par votre capacité de tolérance. De toute façon, personne ne vous force à aimer votre ennemi, votre voisin ou vous-même. C'est vous qui décidez.

Q. Le PAV est-il une sorte de thérapie ou de groupe de sensibilisation?

R. Non, le PAV est une série d'exercices, de jeux et de séances de partage qui permettent d'examiner, dans un environnement sécuritaire, des façons non violentes de penser, de communiquer et de résoudre des problèmes.

Q. Dois-je rester assis et écouter un tas d'exposés stupides et ennuyants?

R. Surtout pas! Le PAV est expérientiel. Nous apprenons en agissant, et il y a beaucoup d'«actions» dans un atelier de base.

Q. Est-ce intense?

R. Pas nécessairement. Le PAV permet à chacun d'explorer, d'apprendre et de progresser à son propre rythme. Personne ne vous oblige à faire quoi que ce soit. Souvenez-vous, nous sommes **PAV**, **P**ersonne d'**A**ction **V**olontaire.

Q. Est-ce amusant?

R. Vous pouvez en être sûr. Le PAV est un endroit sûr où l'on peut permettre à l'enfant qui sommeille en nous tous de sortir et de venir jouer.

SECTION 1

Qu'est-ce que le Projet d'alternatives à la violence?

Objectifs

Le Projet d'alternatives à la violence est un organisme multiculturel volontaire qui a pour but de réduire la violence interpersonnelle dans notre société.

Les ateliers du PAV offrent des techniques de gestion des conflits qui peuvent permettre aux personnes de développer des interactions interpersonnelles gagnantes, de prendre conscience de ce qu'elles sont et de découvrir de nouvelles approches positives qu'elles peuvent intégrer dans leur vie.

Le programme du PAV offre des ateliers expérientiels qui permettent aux personnes de se libérer du poids de la violence.

Philosophie

Notre croyance fondamentale est qu'il y a en chacun de nous une énergie pacifique et que cette énergie peut transformer la violence. Le PAV est fondé sur une base spirituelle de souci de soi et des autres.

Programme

Le PAV est un programme expérientiel qui a pour but d'aider les gens à changer leur vie par le biais d'une série d'expériences structurées.

Le PAV est un programme carcéral qui a pour but d'aider les détenus à apprendre des nouvelles aptitudes et attitudes qui peuvent mener à des vies épanouissantes et sans actes criminels.

Le PAV est un programme communautaire qui offre une nouvelle approche aux groupes communautaires, aux agences de services sociaux, aux groupes jeunesse et à tous ceux qui désirent y prendre part.

Le PAV est un programme qui vise tout le monde, sans tenir compte de la race, de la religion, de l'opinion politique ou de l'origine des gens. Bien qu'il ait été fondé par les quakers, selon leurs croyances en une énergie pacifique innée chez tous les gens, ses participants et ses formateurs viennent de toutes les religions, de toutes les races et de tous les horizons.

Le PAV est une expérience d'apprentissage intensive offrant des ateliers d'une durée de deux ou trois jours à trois niveaux :

1. L'atelier de base

2. L'atelier du deuxième niveau
3. L'atelier de formation pour les formateurs

Les débuts du PAV

Le Projet d'alternatives à la violence a vu le jour en 1975. Un groupe de détenus de la Green Haven Prison dans le comté de Dutchess dans l'État de New York désirait travailler auprès des bandes de jeunes et des adolescents délinquants. Toutefois, ils éprouvaient de la difficulté à faire passer leur message sur les conséquences de la violence. Ils ont cherché de l'aide auprès du Quaker Project on Community Conflict (projet quaker sur les conflits dans la collectivité), lequel a envoyé une équipe interraciale pour diriger un atelier avec eux.

Les résultats furent si positifs que d'autres demandes arrivèrent bientôt. L'organisme du PAV était né et a pris rapidement de l'expansion. Le PAV dirige actuellement des centaines d'ateliers chaque année dans l'État de New York. Le Programme est également offert dans beaucoup d'autres États et pays.

Il devint bientôt évident que le programme conçu pour les détenus pourrait être bénéfique pour tout le monde. Les gens dans la collectivité commencèrent à suivre la formation au PAV et des ateliers sont régulièrement offerts au grand public.

L'atelier de base

L'atelier de base du PAV est centré sur les principales techniques de gestion des conflits. Des expériences et des exercices étape par étape sont axés sur :

L'affirmation – développer l'estime de soi et la confiance.

La communication – améliorer les techniques d'écoute et des moyens d'expression efficaces.

La collaboration – développer des attitudes coopératives pour éviter les conflits compétitifs.

La gestion de conflit créative – trouver l'énergie transformatrice intérieure pour gérer des situations potentiellement violentes. En participant à des jeux de rôle, les participants apprennent des façons nouvelles et créatives pour répondre à des situations de conflit.

L'atelier du deuxième niveau

L'atelier du deuxième niveau est axé sur les causes profondes de la violence. Certains des sujets communs abordés sont :

La peur – l’atelier permet de révéler les peurs cachées qui sont à la base de la colère, de la jalousie, de la haine et des préjugés.

La colère – l’atelier conduit à une meilleure compréhension des situations personnelles qui déclenchent la colère.

La communication – l’atelier permet de développer des aptitudes personnelles d’écoute et d’expression orale et l’habileté de communiquer dans des situations tendues et stressantes.

Les clichés – l’atelier permet de prendre conscience des stéréotypes, des préjugés et des partis pris dans les relations personnelles.

Le pouvoir et l’impuissance – l’atelier aide les personnes à comprendre la structure du pouvoir et à trouver leur pouvoir intérieur.

Le pardon – l’atelier aide à établir le travail de base à faire pour obtenir une véritable réconciliation et être libéré de la culpabilité.

L’atelier de formation pour les formateurs

L’atelier de formation pour les formateurs est axé sur l’esprit d’équipe et les habiletés de leadership. Le programme comprend :

Les techniques de processus de groupe – présentation des différents styles de leadership, planification de l’apprentissage expérientiel et évaluation des exercices.

Méthodes de leadership d’équipe – axé sur l’élaboration d’un contrat d’équipe et les styles de leadership coopératifs.

Expérience pratique de travail – offre l’occasion de mettre en pratique la planification, la présentation, le déroulement et l’évaluation des séances d’atelier.

Organisation

Le PAV est un organisme non confessionnel, apolitique sans but lucratif. Le Alternatives to Violence Project, Inc. (Projet d’alternatives à la violence) est une société éducative privée sans but lucratif (501 C-3) financée entièrement par des sources privées. Elle s’identifie à la Société religieuse des amis (quakers) par ses origines, sa structure organisationnelle et sa philosophie, mais ce n’est pas un organisme confessionnel. On trouve au sein du conseil d’administration et parmi ses bénévoles des quakers et des non-quakers provenant de différents milieux culturels.

Ces grandes lignes peuvent être remises aux responsables de l’administration pénitentiaire et à d’autres administrateurs qui prévoient offrir le PAV dans leur établissement.