



**UNIVERSITE DE PAIX EN AFRIQUE  
UNIVERSITY OF PEACE IN AFRICA  
14<sup>ème</sup> SESSION 2019**

**RAPPORT GENERAL DU CAMPUS  
07 - 27 JUILLET 2019**

**Pointe-Noire, CONGO (Brazza)**

**Foyer de Charité de Liambou**

## SOMMAIRE

(1) <b>Le Sommaire</b>	Contenu du Rapport. Les coorganisateur. La vision d'UPA.	p.02
(2) <b>UPA Formation</b>	Le contenu et l'enchaînement journalier de l'apprentissage ; jour à jour	p.04
(3) <b>Evaluation UPA</b>	Les fiches d'évaluation du Campus par les participants Lauréats. Fiche synthèse : « Arbre de Paix » (évaluation émotionnel) « Questionnaire » (évaluation formelle)	p.38
(4) <b>Bibliographie</b>	Littérature et documentation proposées ; ci-inclues les œuvres des formateurs. Avec références à des pages-web perti- nentes pour chercher davantage sur les contenus des différents modules	p.41
(5) <b>Les Participants</b>	Liste détaillée des délégués des pays et leurs institutions (avec les formateurs)	p.45



## Abréviations

AMI	<i>Association Modeste et Innocent</i> Acteur de réconciliation, de Paix, de la guérison sociale au Rwanda Co-Fondatrice de UPA (2001)
APTE	<i>Animation de Projets, Transfert de compétence et Evaluation</i> Plateforme des experts de développement, fondée en 1992 Co-Fondatrice de UPA (2001)
CIPCRE	<i>Cercle International de la Promotion de la Création</i> Acteur de développement et d dialogue national, basé au Cameroun Co-Fondatrice de UPA (2001)
CNV	<i>Communication Non-Violente</i>
EECo	<i>Equipes Enseignantes du Congo</i> Association panafricaine de promotion de l'éducation, branche Congo Co-organisateur de l'UPA 2019
UPABP	<i>Union Panafricaine de Bâtisseurs de Paix</i> Panafrikan Union of Peace Builders / PAUPB Plateforme internationale Alumni des Lauréats UPA depuis 2003, basée au Cameroun, représentée dans 13 pays

## Contexte du Campus

Sur invitation des Equipes Enseignantes du Congo (EECO), le quatorzième campus de l'Université de Paix en Afrique s'est tenu à Pointe Noire dans le Foyer de Charité de Liambou du 07 au 27 juillet 2019. 21 leaders : directeurs, chefs de projets et de programmes, responsables d'institutions provenant de 8 pays d'Afrique y ont participé pour acquérir en trois semaines de formation intensive des outils, des méthodes et des approches d'un travail efficace de paix.

### Les Organisateur

APTE, Allemagne

**UNIVERSITE  
DE PAIX EN  
AFRIQUE**

CIPCRE, Cameroun

AMI, Rwanda

UPA est conçue comme un espace panafricain de formation, de partage et de mise-en-réseau et non comme une organisation. Elle est organisée sous forme de campus d'été tenu chaque année dans un pays hôte avec le soutien d'une organisation nationale.

UPA SENEGAL 2003	UPA NIGER 2004	UPA OUGANDA 2005	UPA BURUNDI 2006
UPA TCHAD 2007	UPA KENYA 2008	UPA RCA 2009/2015	UPA COTE D'IVOIRE 2011
UPA RDC/Goma 2012	UPA CAMEROUN 2016	UPA BURKINA FASO 2017	UPA RWANDA 2018

### Les Co-Organisateurs

- > Equipes Enseignantes du Congo
- > Commission Diocésaine JUSTICE et PAIX
- > Mouvement International de Réconciliation (MIR-Congo)

### Les Formateurs

- > Dr. Jean Blaise KENMOGNE, L'Ethique des liens
- > Laurien NTEZIMANA, La Bonne Puissance
- > Etienne CHOME, La Méthode C-R-I-T-E-R-E
- > Sophie ROUGEVIN-BAVILLE, Communication Non-Violente et Médiation
- > Bertrand TIENTCHEU, Analyse et Gestion des Conflits
- > Hubert HEINDL, Approche Biographique

Nous tenons également à remercier M. l'abbé Georges LOEMBA NDEDE (Père du Foyer) et toute la Communauté de Liambou pour leur soutien lors du Campus, et le diocèse de Pointe Noire, en particulier Mgr. Miguel OLAVERRI, évêque de Pointe Noire pour son soutien spirituel.



**Dimanche 07/07/2019**

## **ARRIVEE AU PAYS et INSTALLATION AU CAMPUS**

L'accueil est assuré par le partenaire local de l'UPA à savoir les Equipes Enseignantes du Congo en collaboration avec La Commission Diocésaine Justice et Paix de Pointe Noire. La majorité des participants sont déjà arrivés au campus dimanche le 07 juillet. Au fur et à mesure qu'ils arrivent, l'équipe d'accueil très vigilante à l'aéroport les amène au centre où tout est au point selon les possibilités du Foyer.

Les arrivées enregistrées : Centrafrique, Congo, Belgique, Cameroun, Allemagne, Tchad et RDC.  
Partage du repas le soir à 20h00

**Lundi 08/07/2019**

## **La mise en route**

A cause de l'arrivée tardive de certains participants, la mise en route a eu lieu ce lundi 08 juillet à partir de 14h30 et a été dirigée par le Directeur d'APTE, M. Hubert Heindl.

La salle bien apprêtée selon la méthode UPA, banderoles bien confectionnées présentant les coorganisateur de l'UPA 2019 à savoir l'AMI (Association Modeste et Innocent) du Rwanda, la Commission Episcopale Justice et Paix de Pointe Noire, les Equipes Enseignantes du Congo (EECO), le Mouvement International de la Réconciliation au Congo (MIR-Congo), APTE (Accompagnement de Projets, Transfert de Compétences et Evaluation) d'Allemagne et le CIPCRE (Cercle International pour la Promotion de la Création) du Cameroun.

Les participants s'assoient en cercle autour d'un foyer où se déploie le drapeau de la paix et où sont disposés des statuettes d'animaux et une bougie. Le Directeur Hubert HEINDL présente le Collège de Direction de l'UPA et demande qu'on se salue chacun en sa langue maternelle. Le Président National des Equipes Enseignantes, originaire de Pointe Noire, accueille tout le monde selon une formule d'accueil traditionnelle en offrant du vin, du jus et du whisky.



Ce campus UPA 2019 est très riche car rassemblant des personnes venant d'horizons divers : juristes, professeurs d'universités et d'instituts, étudiants, responsables de communautés, pasteurs, prêtres, religieux et religieuses, etc.

## **UPA est une aventure, un cheminement et un épanouissement**

M. Hubert Heindl mène cette séance. Il rappelle que l'ouverture de l'UPA 2019 a commencé il y a longtemps par les appels à candidature dont les réponses ont suscité un dialogue pour les



démarches, la recherche des financements. Alors, poursuit Hubert, maintenant que le campus 2019 est effectif, nous sommes ici pour :

- Vivre cette **aventure** de la formation à la paix jusqu'à la fin de notre campus
- **Cheminer** ensemble pour approfondir les stratégies de bâtir la paix
- Profiter de cette aventure pour nous **épanouir** en vue d'épanouir les autres

Après la pause, nous avons enchaîné avec la pédagogie de l'UPA qui est d'une pédagogie de rencontre et d'entraînement (**SAVOIR-ÊTRE**), d'une pédagogie d'apprentissage de contenus (**SAVOIR**) et d'une pédagogie de promotion de la pratique de Paix (**SAVOIR-FAIRE**).

Le lien pédagogique entre les modules :

**Savoir-être** : La bonne puissance et l'Approche biographique

**Savoir-faire** : La médiation, la thérapie sociale, l'espace public et nos actions de retour.

Tous ces modules sont en jargon UPA - **AFRESPOIR** (Afrique de l'Espoir)

**Savoir** : Outil de cheminement C-R-I-T-E-R-E par Etienne Chomé ;

INOVAR en InovarCA et InovarCAM.

### Présentation des Participants

Comment faire cette présentation ? Chacun est invité à choisir un animal parmi les statuettes qui sont devant, et de se présenter en s'aidant des aspects de cet animal !

- **L'aigle** : voler comme l'aigle en tant que responsable du service civique pour la Paix
- **La colombe** : apporter paix et espérance dans mon environnement
- **Oiseau aux ailes fermées** : travaillant avec les enfants de la rue, je nourris l'espoir que leurs ailes vont s'ouvrir pour voler dans la paix
- **Dauphin** : animal très sensible et animal de sauvetage. Il est prêt pour le soutien
- **Le Requin** : il vit seulement dans l'eau ; souhait d'être une eau vive, un torrent qui donne la vie
- **Le crapaud** : parcourir de grandes distances en un laps de temps comme une grenouille
- **Le lion** : il est le Roi de la forêt. Sa présence montre le chemin et il est très stratégique, il ne tue que quand il a faim
- **Le chat** : détente et douceur, néanmoins capacité de se défendre
- **L'autruche** : tout ce qu'il a est très utile
- **Le caméléon** : prend la couleur de là où il est, donc prêt à la danse
- **Le gorille** : force, sagesse et humour
- **La panthère** : œil vigilant, cœur sensible et prompt à passer à l'action
- **Le canard** : jamais mouillé bien que souvent dans l'eau ! Dans le travail pour la paix, ne pas attraper « le rhume » de la négativité.
- **La girafe** : elle n'embête personne et elle ne se laisse pas embêter. En plus elle voit loin.

**Mardi 09/07/2019**

### Le début de chaque jour - la séance d'éveil (06h30)

Aujourd'hui commence le travail matinal qui va ouvrir chaque jour tout au long du campus. Appelé « *Poétique pour activer la bonne puissance* » ou « *Waking up* » (s'éveiller), il est pris en charge par le Prof. Laurien Ntezimana et consiste en une heure trente minutes de méditation et travail énergétique. Il est suivi par le petit déjeuner.

Après le petit déjeuner, nous nous retrouvons dans la salle pour démarrer en vérité notre campus. La matinée commence par des jeux coopératifs de mise en train suivis par la présentation de deux nouveaux arrivés : SENDEGEYA Charles (du KENYA) et Jean de Dieu MENECHÉ (Cameroun).

## LA BONNE PUISSANCE : INTRODUCTION AU TRAVAIL ENERGETIQUE WAKING UP

1. Les deux faces de la « **théopraxie** » qu'est l'initiation à la bonne puissance
  - Apprentissage théorique : « **growing up** » passer d'une vision du monde « égocentrée » et/ou « ethnocentrée » à une vision du monde « humanocentrée » et « cosmocentrée » ou intégrale.
  - Apprentissage pratique : « **waking up** » : exercices de méditation et de travail énergétique ayant pour but d'incarner la vision intégrale pour en faire le tremplin de l'action dans la société.
2. **Growing up** : voir l'enseignement théorique portant sur le **concept** de bonne puissance (sa genèse et sa confirmation historique), l'**incarnation** de la bonne puissance par le « travail dans la verticalité » et le **rayonnement** de la bonne puissance grâce à la « méthodologie de troisième niveau ».
3. **Waking up** » au long des jours (du 16.07 au 05.08.18), la « poétique pour activer la bonne puissance ». Les éléments de cette poétique :
  - **Méditation assise** :
    - o La posture : voir l'image de la colonne vertébrale
    - o L'orbite microcosmique et les 9 perles
    - Le souffle : la respiration inversée en 4 temps
    - o La circulation de l'énergie : yin et yang à travers une image
    - o La connexion à la Vie - Source ou Source de la vie
    - o Le travail d'auto-guérison (culture des vertus et réparation des systèmes corporels)
    - o L'intégration de l'énergie à travers un chant d'éveil et le son « Om ».
  - **Qi gong (= travail énergétique) debout**
    - o Postures de base et méditation debout
    - o Ouverture des perles par contraction-relâchement
    - o Relaxation – Respiration - Energétisation
    - o Alignement structurel
    - o Intégration énergétique.

### Mot de bienvenue par le Père du Foyer

Le Père Spirituel du Foyer de Charité de Liambou, Monsieur l'abbé Georges LOEMBA NDENDE, est venu nous souhaiter un bon séjour dans le Foyer Mont Thabor de Liambou. Après avoir relaté l'historique des Foyers de Charité fondés par Marthe ROBBIN qui en avait reçu la mission par Jésus lui-même, il nous a précisé que la spécificité des Foyers de Charité est de **prêcher les retraites dans le silence**. Et il a donné à chacun des lauréats un livre sur la vie de Marthe ROBBIN et deux autres sur la doctrine sociale de l'Eglise.

### Organisation de la vie du village UPA 2019

Après le mot de bienvenue du Père du Foyer, nous procédons à la dotation de notre village UPA 2019 du roi et de la reine, des sages et des griots. Leur mandat est d'une semaine renouvelable.

Le **roi et la reine** doivent veiller à la concertation, à l'organisation parfaite de l'UPA et doivent être des interlocuteurs directs entre les participants et les organisateurs

**Le Roi** : Froduald HATEGKIMANA

**La Reine** : Sœur Faustina BAAWOBR

Les **sages** du village doivent veiller sur la santé et organiser la vie sociale du campus

**Les Sages** : Pasteur Robert et Mme Florentine

Les **griots** doivent chanter la vie du campus par la collecte des informations, le rappel à l'ordre et la créativité pour une ambiance positive au campus.

**Les griots** : OYOMBO, SENDEGEYA, et Floribert

## L'emploi du temps au Campus

6h30-8h00	: poétique pour activer la BP
8h00-9h00	: Petit déjeuner
9h00-10h30	: Travaux
10h30-11h00	: Pause
11h00-12h30	: Travaux
12h30-14h30	: Déjeuner et repos
14h30-16h00	: Travaux
16h00-16h30	: Pause
16h30-18h00	: Travaux
18h00-19h00	: Bougie allumée <sup>1</sup>
19h00-20h00	: Dîner
20h00	: Détente, temps individuel



C'est après cette mise en place des autorités du village UPA 2019 que le directeur a lancé officiellement le début des travaux de la 14<sup>e</sup> session de l'UPA et la bougie a été allumée par le doyen du Campus et placée au foyer du campus.

## MODULE- 1

### AFRIQUE DE L'ESPOIR - L'ETHIQUE DES LIENS POUR UNE VISION HOLISTIQUE DE LA PAIX ET DU DEVELOPPEMENT

Dans son introduction, le Pasteur Dr. Jean Blaise Kenmogne a provoqué un brainstorming pour dégager les différentes approches de la paix et les différents concepts du développement.

**a) Quand on parle de paix, à quoi pensez-vous ?** Absence de guerre, état de tranquillité et de calme, transformation d'interaction conflictuelle en relations complémentaires et de coopération, concorde, harmonie entre moi et Dieu, entre moi et les autres, entre moi et l'environnement, et entre moi et moi-même **Et pour se résumer, la paix n'est pas un état, c'est une conquête.**

**b) Qu'est-ce que le concept de développement évoque pour vous ?**

Transformation sociale, individuelle et communautaire, épanouissement, exploration de potentiel, atteinte du bonheur (bien-être), paix, sécurité, richesse intégrale de l'homme, équilibre économique, socio-culturel et moral, satisfaction des besoins essentiels, bien-être, épanouissement, croissance, droit, justice et épanouissement, réalisation des aspirations, respect et capacité de protection à tous les niveaux. **Bref, c'est donner à l'individu la capacité de produire et de décider de son destin.**

De 1949 à nos jours, le développement a été considéré comme le rattrapage économique, le développement autocentré (sortir de la dépendance), le progrès social, l'intégration dans le marché mondial, la réduction de la pauvreté, et autres OMD ou ODD. A l'analyse, toutes ces approches ne tiennent compte ni de la société dans sa globalité, ni de l'Homme dans son intégralité. Parcontre, le développement holistique vise la transformation profonde et positive de la société dans ses dimensions politique, sociale, économique, culturelle, psychologique et environnementale, l'Homme dans son intégralité, corps, âme et esprit.

Dans le processus de la construction et de la consolidation de la paix, en vue de l'Afrique de l'Espoir, il est urgent et nécessaire de reconnaître les forces vitales (cf. la Maât, l'Energie Vitale, l'Ubuntu et le Bissoïsme), de les respecter et de se les approprier (**reste à trouver les mécanismes, la voie pour entrer en communion avec elles**), pour nous en servir à l'effet de vivre dans un rapport sain avec notre histoire (les ancêtres qui sont partout et qui sont en relation avec les vivants), notre imaginaire en nous mettant à l'école de notre environnement et de ses phénomènes pour écouter

<sup>1</sup> Moment de révision de la journée

leurs frémissements, leurs gémissements et leurs sanglots (Birago Diop), signes de leur vitalité, de la vitalité même des ancêtres et de la dynamique de l'Energie Vitale.

Pour ce faire, l'Homme digne de considération, c'est-à-dire ouvert à l'Energie Vitale et donc à la démarche de l'éthique des liens, doit être capable :

- **De la grande écoute.** Il faut entendre par là l'ouverture la plus vaste possible au monde : à ses mystères, à ses symboles, à ses appels, aux paroles des vivants, aux messages des morts, aux savoirs de tous les terroirs, aux connaissances obvies ou cachées,
- **De la grande vision.** Cela veut dire : voir loin, viser haut, creuser en profondeur afin de ne pas être esclave du superficiel et de l'immédiat.
- **Du grand parler.** Si la parole est ainsi considérée, c'est parce qu'elle est un instrument de liens pour un vivre-ensemble fertile. Elle est une parole adressée non seulement à autrui, mais à plus qu'autrui : aux ancêtres, aux esprits et parfois, au créateur de l'univers, Dieu lui-même. *L'Ubuntu*, c'est le respect de cette dimension sacrée de la parole qui donne à l'homme son poids d'homme fiable dans les relations avec tous les êtres. Elle fait de lui un être de communion.
- **Du grand agir.** Ecoute, vision et noblesse de la parole conduisent au grand agir, sens même de *l'Ubuntu* comme humanité. L'agir dont il s'agit ici n'est pas n'importe quel agir. C'est l'agir qui change le monde selon l'ordre de la vie pleine. Une vie de bonheur, où les relations sont des relations de bonheur et de renforcement des énergies de vie.

Après des débats bien nourris et bien dirigés, la conclusion a été tirée en ce qui concerne **L'ETHIQUE AFRICAINE DES LIENS :**

- L'éthique africaine des liens** nous révèle une alternative possible pour la construction de l'Afrique de l'Espoir, en prescrivant une démarche en quatre temps : écouter, développer une vision, expliquer puis traduire cette vision dans nos rapports avec nous-mêmes, avec l'autre, avec la nature et avec la transcendance.
- L'éthique africaine des liens** appelle à faire la politique autrement : une politique de vision mais aussi d'écoute, une politique de communication mais aussi d'action. Elle commande également une nouvelle éthique du management de nos vies et au-delà, de nos familles, de nos différentes organisations et de la gestion de l'environnement.

**Mercredi 10/07/2019**

La journée a débuté par la poésie pour activer la bonne puissance. Les travaux ont commencé par l'accueil de quatre (04) nouveaux lauréats en provenance de la RDC et leur intégration dans le groupe. Puis a suivi le message des griots et du roi qui ont annoncé la triste nouvelle que l'un des griots a perdu un de ses collaborateurs au Kenya. Le roi a invité tous les lauréats à observer une minute de silence. Le directeur Hubert aussi a annoncé son départ : il quitte jeudi soir pour revenir le 21 juillet.

Le Pasteur Jean Blaise a repris la parole pour parachever son module sur **L'ETHIQUE DES LIENS POUR UNE VISION HOLISTIQUE DE LA PAIX ET DU DEVELOPPEMENT EN VUE DE L'AFRIQUE DE L'ESPOIR.**

Il a commencé par rappeler les liens dont il s'agit, à savoir le lien avec Dieu, le lien avec nos semblables, le lien avec notre environnement et le lien avec soi-même. Il a rappelé que tous ces liens sont bien présents dans le Coran et dans la Bible, les seuls textes sacrés qui nous servent de référence. Quand nous lisons Gn 2, 15 ; Gn 2, 25 ; Gn 3,1-10 et Gn 4, 3-8, nous comprenons que l'homme est dans la vision de Dieu sinon il ne lui aurait pas confié le soin et la poursuite de la création. Malgré cela, l'homme est tombé dans la méfiance et l'accusation qui ont créé en lui le désir d'écarter l'autre jusqu'au meurtre. Et c'est cette volonté, ce désir de la toute-puissance qui met **l'homme à l'envers : il veut être comme Dieu.**

Pour revenir à l'endroit alors, il faut la réconciliation entre ces quatre liens. Mais comment y arriver ? Il faut avoir un esprit christique et développer la **BONNE PUISSANCE**. Pour conclure, on ne



peut pas bâtir la paix sans résoudre les problèmes de développement. Nous devons donc être des bâtisseurs de paix qui sont en même temps animateurs de développement ; ce n'est qu'à ce prix que nous aurons une Afrique économiquement stable, écologiquement saine, politiquement apaisée, socialement intégrée, moralement équilibrée et spirituellement engagée.

La clôture de ce module a été suivie par les travaux en carrefours de trois personnes pour un partage de témoignages.

## **MODULE- 2**

### **DE LA BONNE PUISSANCE POUR UN CHANGEMENT DE MELODIE : THEORIE ET PRATIQUE (THEOPRAXIE) DE L'ÊTRE HUMAIN A L'ENDROIT**

Dans l'après-midi, le professeur Laurien NTEZIMANA a entamé la partie théorique de son module. L'on se souvient que la partie pratique, appelée « poétique pour activer la bonne puissance », court tout le long du campus, comme méditation et travail énergétique de chaque matin.

#### **Témoignage de vie**

La partie théorique, appelée par l'auteur « *Growing up* », ou croissance verticale, commence par le témoignage de vie du professeur. Ceci pour rappeler que ce module est un « cours-témoignage » qui s'appuie sur un vécu et non une pure théorie désincarnée.

Le témoignage de vie a occupé la première séance de l'après-midi. Laurien a parlé de l'invention de la bonne puissance lors de sa formation en théologie dont le troisième cycle à l'Université de Leuven en Belgique a culminé dans une « a-thèse » intitulée précisément « *Joyeux propos de bonne puissance* »<sup>2</sup>. Il a raconté comment cette « théorie de la bonne puissance » a été mise à l'épreuve par l'histoire malheureuse de son pays (le Rwanda) qui a culminé dans le génocide des Tutsis d'avril-juillet 1994 et les massacres des réfugiés au Zaïre voisin. Il dit que s'il est parvenu à traverser sans y perdre son humanité ces horreurs et les misères qui les ont suivi (dont un emprisonnement en 2002 sur fausse accusation d'« atteinte à la sûreté intérieure de l'Etat »), il le doit à la bonne puissance (stabilité, énergie, union).

Et c'est pour cette raison qu'il se permet de l'enseigner à des bâtisseurs de paix qui ont besoin de puissance (sentiment d'exister en s'appuyant sur ses propres ressources internes) pour amener plus de sens du bien commun dans des contextes où tout le monde court après le pouvoir (sentiment d'exister en s'appuyant sur des ressources externes), course qui est à la racine de la violence dans la société.

L'enseignement de la bonne puissance nourrit ainsi l'ambition d'apporter « un changement de mélodie » : passer du mensonge et du meurtre qui caractérisent la recherche du pouvoir sur les autres à la vérité et la vie qui caractérisent l'éveil de sa propre puissance.

#### **Les niveaux de conscience et leurs logiques**

La deuxième séance de l'après-midi a consisté à introduire la notion de niveaux de conscience et leurs logiques. Le module bonne puissance part du constat d'Einstein selon lequel « on ne peut résoudre un problème en restant au niveau de conscience qui l'a créé ». Si donc on veut mettre un terme à la récurrence de la violence dans la société, il faut s'élever au-dessus des niveaux de conscience, ou plutôt d'inconscience, qui créent cette violence. D'où l'expression « *growing up* » ou « développement vertical ».

---

<sup>2</sup> Publié en 1998 par Karthala sous le titre *Libres paroles d'un théologien rwandais : joyeux propos de bonne puissance*.

Le professeur présente aux participants un modèle de croissance humaine à quatre niveaux de conscience, modèle construit par le pédagogue français Olivier Clouzot à partir des enseignements du philosophe et maître spirituel latino-américain Oscar Ichazo.

Les quatre niveaux identifiés par Clouzot sont le niveau socio-culturel, le niveau de l'ego individualiste, le niveau de l'individu individualisé et le niveau transpersonnel. Le premier niveau fonctionne selon la logique formelle, le second selon la dialectique, les troisième et quatrième selon la trialectique.

Pour mettre un terme à la récurrence de la violence dans une société, il est nécessaire qu'une masse critique (racine carrée de 1%) de ses membres s'élève au troisième niveau de conscience – celui de l'individu individualisé –, d'où l'expression « méthodologie de troisième niveau » qui désigne l'enseignement de la bonne puissance.

### **La clôture de la journée**

La soirée a été clôturée par une séance de « **bougie allumée** », séance d'intériorisation animée par le professeur Etienne CHOME. C'est dans cette soirée que des choses importantes ont été précisées. Pour bâtir la paix dans des sociétés violentes, il faut :

- a) Une force de protection doublée d'une force d'éducation avec des éducateurs de 3<sup>e</sup> niveau ;
- b) Comprendre l'importance d'enlever les inhibiteurs de guérison que sont : l'incapacité de pardonner, les comportements autodestructeurs et les fausses croyances ;
- c) Ouvrir les « interprétations englobantes » afin d'accepter la validité de points de vue différents
- d) Bien comprendre le fonctionnement de l'ego : attraction (nous apporter de quoi vivre) et rejet (nous défendre contre les dangers). L'ego n'est donc pas mauvais, car sans lui nous ne pourrions fonctionner dans le monde des formes. Il est seulement inconscient et c'est dans cette inconscience qu'il provoque la violence. Voilà pourquoi il doit être surveillé par l'essence, ce qui commence au troisième niveau.

### **Jeudi 11/07/2019**

La journée a commencé comme d'habitude, par la poétique pour activer la bonne puissance.

#### **LA BONNE PUISSANCE : INTRODUCTION AU TRAVAIL THEORIQUE GROWING UP**

##### **0. INTRODUCTION**

Genèse, histoire et efficience du principe de bonne puissance

##### **1. LE CONCEPT DE BONNE PUISSANCE**

Texte « Brève présentation du principe de bonne puissance »

##### **2. INCARNATION DE LA BONNE PUISSANCE : LE TRAVAIL VERTICAL**

Le travail vertical est la semence dont le fruit est la BP. Pourquoi « vertical » ? Pour deux raisons :

- Il s'agit de **monter** sur l'échelle des niveaux de conscience (cf. le modèle de quatre niveaux de conscience d'Olivier Clouzot) en travaillant pour ...
- Revenir à l'**endroit** (cf. « les trois moments » dans « le mode d'emploi de l'être humain »).
- Synthèse et routine du travail vertical : « poétique » pour activer la BP.

##### **3. RAYONNEMENT : LA METHODOLOGIE DE TROISIEME NIVEAU**

Par le travail vertical on incarne au jour le jour la bonne puissance et on devient de plus en plus un acteur de troisième niveau capable d'induire des « changements<sup>2</sup> » dans la société et de la conduire ainsi à son équilibre (tension juste entre individu et société) et donc à la paix.

- Créer des GEBP [espace intermédiaire]
- o Groupes Supports de Développement Vertical (GSDV)
- o Noyaux Générateurs d'Eveil et d'Efficacité (NGEE)
- Catalyser des changements 2 [espace public]
- o Constat loyal
- o Travail de vérité : Synthèse : promouvoir le paradigme « être-faire-avoir-partager ».

La première séance de travail a été consacrée à des travaux de groupe sur l'enseignement de la veille relatif aux niveaux de conscience et leurs logiques, pour permettre aux participants de s'approprier ce modèle.

### **Le développement vertical**

Les deux séances suivantes ont été consacrées à la théorie du développement vertical qui permet de s'élever progressivement à travers les niveaux de conscience au fil du travail dit « de récapitulation ».

Le « mode d'emploi de l'être humain » porté par « la Parole antérieure » (= qui vient avant la vie pour l'éclairer) que les religions appellent « Parole de Dieu » nous révèlent en effet comment l'être humain est censé fonctionner, comment il tombe en panne et comment il se répare ! Ce sont « les trois moments » de la vie. Le premier est appelé « verticalité » et apporte toutes les bénédictions, le second est appelé « inversion » et s'accompagne de toutes les malédictions, avec la violence à la clé, et le troisième est appelé « récapitulation » : c'est lui qui remet les choses « à l'endroit » et qui met un terme à la récurrence de la violence en développant la bonne puissance.

Se récapituler, c'est-à-dire retrouver « le cap » ou « le Nord », se fait en 2 temps et 3 mouvements :

- Temps 1, mouvement 1 : jeûner ou se dégager de l'addiction aux objets matériels, addiction qui nous met « à l'envers » ;
- Temps 1, mouvement 2 : prier ou se reconnecter au divin « au-dedans, au-dessus et autour de soi » ;
- Temps 2, mouvement 3 : réconcilier ceux que séparent leur inversion, cela en 4 temps :
  - o Temps 1 : distinguer le mal du malfaiteur
  - o Temps 2 : passer outre l'acte injuste sans se soumettre à l'injustice
  - o Temps 3 : payer la facture de ce que cassent les inconscients des premiers (les « enfants ») et deuxièmes (les « fous ») niveaux de conscience !
  - o Temps 4 : éduquer ces « enfants » et ramener ces « fous » à la raison.

La bonne puissance est en même temps la semence et le fruit de ce travail de récapitulation et comporte trois aspects : la stabilité, assurance ou non-peur ; l'énergie, force de vivre ou non-résignation ; l'union, accueil inconditionnel d'autrui ou non-exclusion. La dernière séance de la journée a été consacrée aux travaux de groupes pour s'approprier ces idées.

## **Vendredi 12/07/2019**

La journée a commencé comme d'habitude par la méditation et le travail énergétique.

### **Rayonnement**

La dernière partie de la théorie de la bonne puissance s'appelle « rayonnement de la bonne puissance dans la société » (*Spreading out*).

La première séance a été consacrée à l'étude des caractéristiques du « bâtisseurs de paix de troisième niveau » que sont :

- La bonne puissance
- La recherche du « changement 2 » ou changement de mélodie
- La pratique de l'« approche *ubuntu* » dans la résolution des problèmes (s'occuper du développement de la bonne puissance des acteurs et les amener à prendre les problèmes comme des « défis de coopération » entre les anciens antagonistes pour manifester leur humanité)
- La pratique de l'action éveillée (acceptation des conditions de départ, se focaliser sur le plaisir d'agir et non sur les résultats, développer l'enthousiasme qui permet d'entraîner les foules).

La deuxième séance de ce jour et dernière de la théorie de la bonne puissance a été consacrée à l'étude des outils de « la stratégie de troisième niveau » ou mode d'action de la bonne puissance dans la société.

Le premier de ces outils est le **Groupe d'Entrainement à la Bonne Puissance (GEBP)**

avec ses deux fonctions :

- La fonction GSDV (Groupe Support de Développement Vertical) qui est tournée vers les membres de l'équipe pour soutenir leur récapitulation permanente ou retour « à l'endroit » ;
- La fonction NGEE (Noyau Générateur d'Eveil et d'Efficacité) qui est tournée vers l'organisation ou la communauté porteuse du GEBP pour la dynamiser en y initiant le travail de récapitulation des membres.

Le second de ces outils, ce sont **les intelligences citoyennes** :

- L'intelligence narrative qui permet de raconter les injustices subies, les souffrances endurées et les espérances cachées ;
- L'intelligence déconstructive qui permet de rechercher la racine de ces misères pour l'arracher ;
- L'intelligence prescriptive qui permet de jauger la marche en cours de la société et d'imaginer des « actions prophétiques » pour peser sur sa trajectoire ;
- L'intelligence argumentative qui permet de défendre ses analyses et propositions sur l'espace public.

Ces deux outils permettent d'abaisser les monts de violence et de combler les vallons de misère pour construire une société en équilibre qui fonctionne pour « Nous Tous ».

## MODULE- 3

### LA METHODE C-R-I-T-E-R-E, 1<sup>ère</sup> PARTIE

L'après-midi a été animée par le Professeur Etienne CHOME qui a commencé par souligner l'importance des outils : on apprend à gérer les conflits comme on apprend à nager avec des techniques, au-delà des principes. Dans la gestion des conflits, il y a trois compétences à développer : **le cadre de droit, la négociation efficace et la communication vraie.**

Cette communication vraie consiste à offrir à l'autre un espace où il peut être tel qu'il est : EMPATHIE. Ensuite, avoir le carburant de la Règle qui est la JUSTICE qui va avec la JUSTESSE ; et que la justice puisse s'occuper des ACTES POSES et non des INTENTIONS. Et enfin, bien se mettre en tête que la gestion du groupe ne doit pas se faire sur BASE D'ARBITRAIRE. Et c'est cela le but de la méthode C-R-I-T-E-R-E

- C= se mettre d'accord sur le **Cadre**
- R= se mettre d'accord sur la **Règle** du jeu
- I= **I**dentifier les intérêts en présence et définir en profondeur le problème
- T= **T**rouver un maximum d'idées
- E= **E**valuer les solutions
- R= **R**etenir la meilleure solution et la planifier avec réalisme
- E= **E**valuer les résultats

L'intervention a été clôturée par un exercice à travailler en groupes, qui a permis de parcourir pratiquement ces 7 étapes. Remarque importante : Cette première partie du module a été placée à l'entrée du module « Communication Non-Violente » pour faire remarquer aux participants que la CNV, dans la pédagogie de l'UPA, fait partie d'un ensemble, l'ensemble « Cadre de droit – Communication vraie – Négociation efficace » et que c'est la maîtrise de cet ensemble qui fait de l'apprenant un bon bâtisseur de paix.



## MODULE- 4

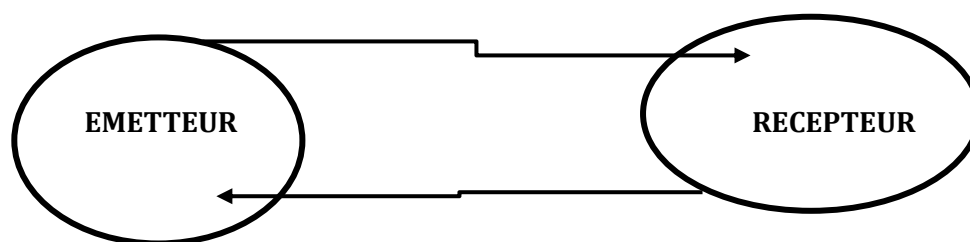
### LA COMMUNICATION NON-VIOLENTE

La journée a débuté par la méditation et le travail énergétique suivi par le petit déjeuner. Les travaux ont débuté par la mise au point et le jeu des capitales des pays africains proposés par les griots. Ensuite Laurien a présenté l'animatrice du jour, Madame Sophie ROUGEVIN-BAVILLE qui va développer le module « LA COMMUNICATION NON-VIOLENTE ».

Elle-même a pris la parole pour une présentation plus profonde et a présenté le livre de Marshall ROSENBERG : « *Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs)* ».

Alors elle a invité chaque participant à choisir une carte postale ; choix suivi par l'expression individuelle de ce qu'on ressent et le pourquoi du choix de la carte. Plusieurs valeurs sont ressorties parmi lesquelles l'adaptation, la confiance, la sécurité, l'empathie, la gratitude, l'évolution, l'espoir, l'autonomie, la constance, la vérité, l'harmonie, l'union, le dépassement de soi, l'authenticité, la protection, la souplesse, la connexion, l'apprentissage, l'agir autrement, l'accomplissement, le dialogue interreligieux...

Après ce joli tour de connexion, Sophie a enchaîné par les BASES DE LA COMMUNICATION.



Certains problèmes de communication peuvent trouver leur origine aussi bien du côté du récepteur que de l'émetteur. Ce n'est pas « *de la faute de l'autre si le courant entre nous ne passe pas* ». Et chaque acteur est invité (s'il souhaite transformer la qualité de la relation) à être conscient qu'il n'a PAS le pouvoir de changer l'autre mais qu'il a le pouvoir de changer de regard sur l'autre et de modifier sa posture pour avoir un impact sur la relation.

### Les ingrédients de la CNV

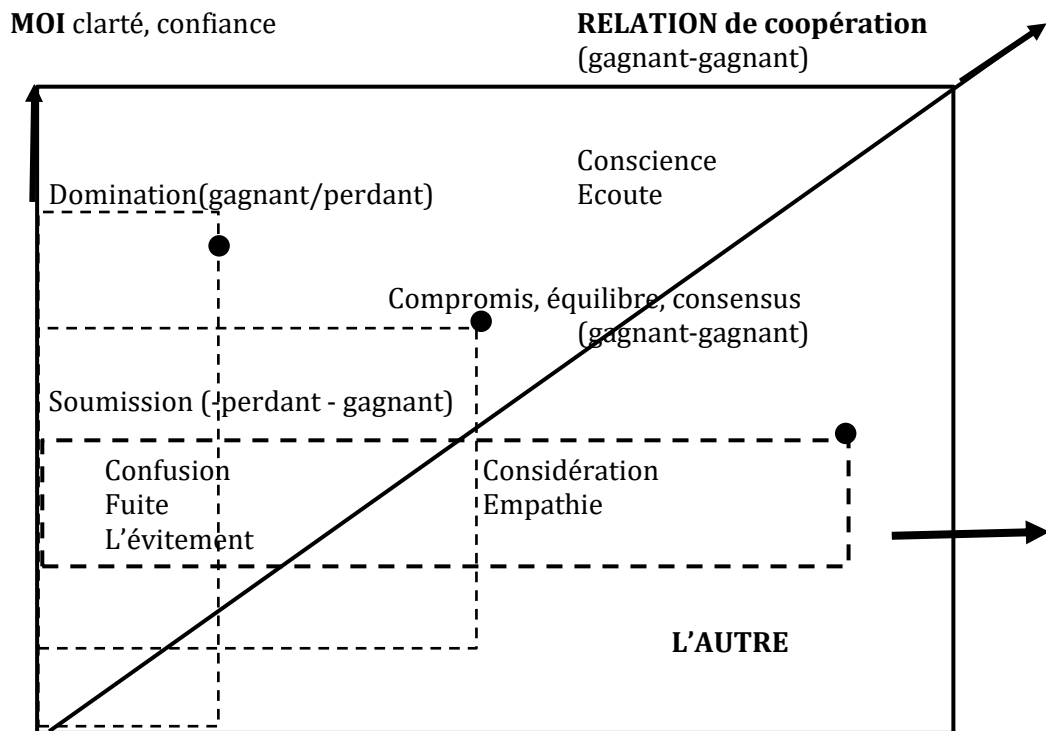
Ce sont la clarté intérieure et la confiance, l'empathie et la considération de ce que l'autre dit.

- 1- Quel est l'enjeu le plus important pour moi : CLARTE (intérieure)
- 2- Quel est l'enjeu le plus essentiel pour l'autre : EMPATHIE
- 3- Comment peut-on faire pour être pleinement satisfait tous les deux :  
DIALOGUE GAGNANT-GAGNANT

Ces questions nous aident à sortir de nos conditionnements biologiques produits par notre cerveau reptilien (réactions « reflexes » quand on se sent en danger : attaquer, fuir, ou se figer) qui est là pour notre survie. Ces trois questions en revanche font appel à notre néo cortex, le lobe frontal (cette partie du cerveau qui se développe harmonieusement au cours de l'enfance si l'enfant grandit dans un environnement compréhensif et chaleureux) qui est le siège de l'empathie.

Si on observe les trois cerveaux qu'on a dans la tête :

- 1- **Le néocortex** : c'est lui qui se charge du langage et des processus complexes. Il est lent.
- 2- **Le cerveau limbique** : c'est lui qui traite les émotions. Il est plus rapide.
- 3- **Le cerveau reptilien** : il se charge des sensations. C'est le plus rapide. Et comme il se charge de la survie, il a la priorité.



Après, Sophie a donné deux questions à traiter en petits groupes :

- 1- Quels sont mes défis dans la communication ? mes relations ?
- 2- Par rapport à cela, quels sont mes attentes spécifiques, les compétences que je veux développer ?

L'après-midi a débuté par une petite animation suivie par la reprise de la mise en commun des travaux des groupes de travail. Et par rapport à cette mise en commun, il est ressorti que dans la vie, il y a d'abord des pratiques sociales que l'homme essaie de dépasser afin de faire autrement.

Devant une situation, beaucoup de sentiments se manifestent en nous : des émotions différentes qui nous renseignent sur nos besoins. Si mon besoin est nourri, j'aurai un sentiment agréable, et l'inverse est aussi vrai : si mes besoins ne sont pas satisfaits / nourris, j'aurai des sentiments désagréables / inconfortables. Nos sentiments (émotions, sensations, etc.) viennent donc nous renseigner sur nos besoins, et en ce sens ils sont comme des indicateurs, comme sur le tableau de bord d'une voiture.

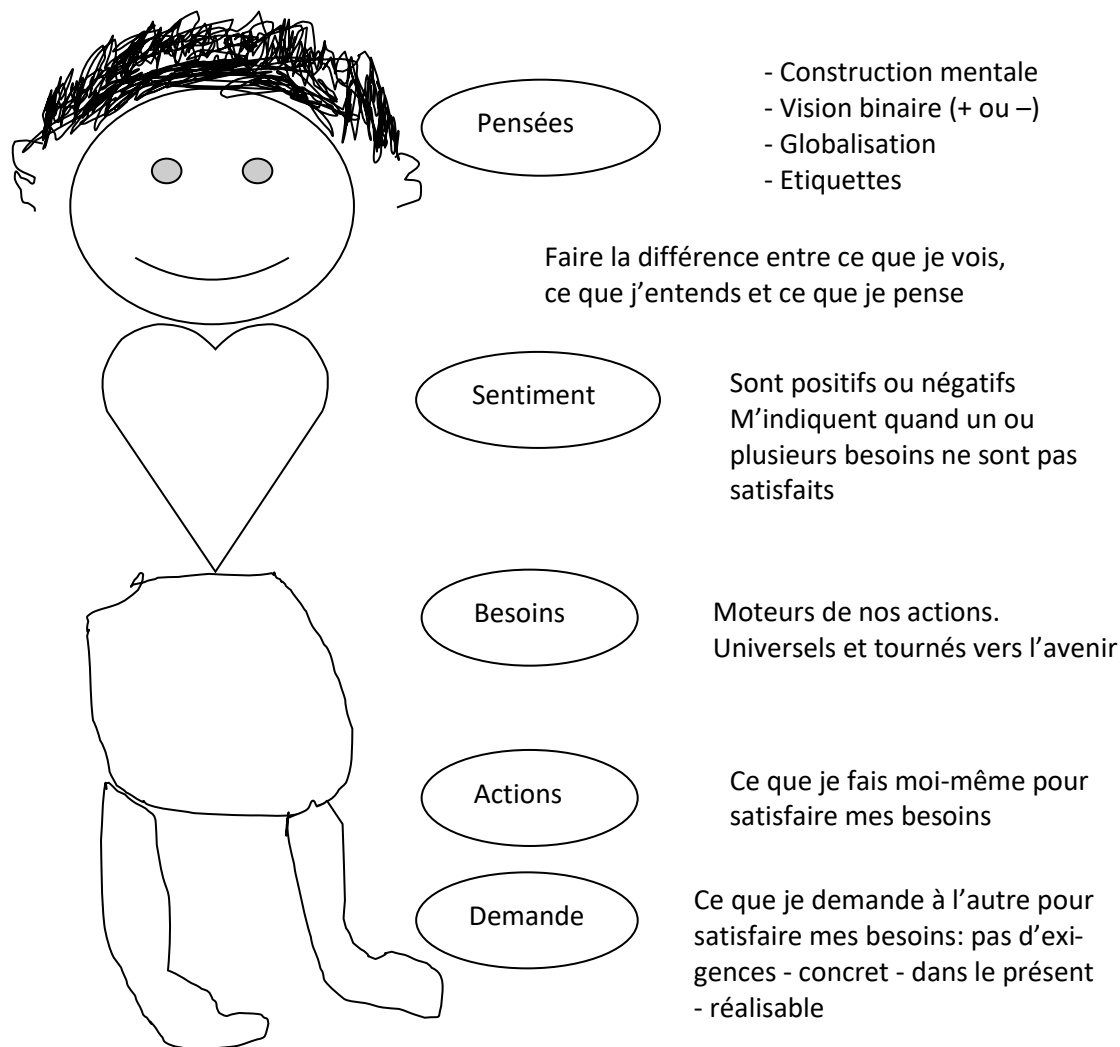
Le processus de la CNV est souvent présenté en 4 étapes, comme une grammaire pour nous aider à repérer ce qui se joue en nous dans une situation difficile :

La 1<sup>e</sup> étape est d'essayer d'observer ce qui s'est VRAIMENT passé sans interpréter (c'est l'étape des « OBSERVATIONS » = Quels sont les faits ?), ensuite j'irai essayer d'identifier précisément mes SENTIMENTS ici et maintenant (encore une fois sans être emporté dans des interprétations ou des jugements sur l'autre : ex : « *je me sens manipulé ou trahi* » est une interprétation de l'intention de l'autre dans la situation). Par contre si je peux « accueillir mes émotions : la part de moi qui est triste ou en colère », là j'ai plus de chance d'être pleinement connecté à moi-même et donc au final de réussir à gagner en clarté intérieure afin de pouvoir faire évoluer la situation, à terme.

Comme mes sentiments sont les indicateurs de mes besoins, j'irai ensuite essayer d'identifier en moi quels sont les besoins qui sont en jeu. Le fait de les identifier, de les nommer et de les reconnaître peut déjà énormément me soutenir et m'apaiser, en m'offrant davantage de clarté intérieure. Une fois que j'ai pu identifier les besoins les plus importants en moi, (et ressentir une

forme de soulagement) à ce moment-là je vais pouvoir passer à la dernière étape : LA DEMANDE : Quelle demande puis-je me faire à moi-même pour prendre soin de mes besoins prioritaires ? ou est-ce que ma demande serait plutôt orientée vers l'autre.

Et pour augmenter mes chances d'être entendu, il sera précieux que je puisse formuler une demande qui soit précise, concrète, réalisable, formulée de manière positive (j'exprime ce que je souhaite, pas ce que je ne veux pas) et surtout ouverte au dialogue (c'est-à-dire prêt à entendre un NON de la part de l'autre)



L'intention du processus de la CNV est de créer une relation de qualité dans laquelle les besoins de chacun vont être entendus et satisfaits. Et Rosenberg disait que les êtres humains ont la joie de contribuer au bien-être des autres à condition qu'ils soient libres de le faire.

Sophie a ensuite donné un exercice pour clarifier les obstacles à la Communication : A partir d'une situation fictive (Sophie qui prétend que la formation va s'arrêter plus tôt que prévu), les participants ont été invités à noter dans la 1<sup>e</sup> colonne toutes leurs pensées, pour les conscientiser et réaliser que cela fait partie de nos réflexes de juger ce qui se passe. Par exemple un jugement pourrait être : « *Sophie exagère de ne pas honorer ses engagements vis-à-vis de l'UPA* ». Ensuite Sophie a invité les participants à essayer de voir derrière chaque jugement le sentiment de la personne qui s'exprime. Sur ce même exemple, le sentiment pourrait être de la colère. Et dans la 3<sup>e</sup> colonne, les participants devaient trouver les besoins derrière les sentiments. Pour la personne en colère qui se dit « Sophie exagère », le besoin pourrait par exemple être « respect des engagements,

fiabilité, etc. » L'objectif était de voir que nos conditionnements nous poussent souvent à juger plutôt qu'à nous connecter à nous-mêmes pour identifier nos sentiments et nos besoins.

PENSEES	SENTIMENTS	BESOINS
« Sophie exagère, elle manque de respect pour l'UPA en arrêtant la formation plus tôt que prévu, c'est un manque de professionnalisme et de respect »	Colère, frustration, agacement.	Respect des engagements, confiance, fiabilité.

Ensuite un autre tableau a été présenté, décrivant le langage « Chacal », qui pourrait se décliner en 3 types de comportements :

### **Le langage chacal**

ou les obstacles à la communication

Les JUGEMENTS	Les EXIGENCES	LE DENI de RESPONSABILITE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etiquettes : les hommes sont...les femmes sont...</li> <li>- Comparaisons</li> <li>- Généralisations (toujours, jamais, souvent...)</li> <li>- Vision binaire des choses (bien-mal, gentil-méchant)</li> <li>- Interprétations</li> <li>- Critiques, reproches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menaces, pression, chantage</li> <li>- Ordres</li> <li>- Punitions, récompense</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- « Ce n'est pas ma faute ; c'est à cause de toi ; j'applique les ordres... »</li> <li>- Chaque fois que je me dis : « il faut / je dois », je ne prends pas pleinement la responsabilité des besoins qui sont en jeu dans la situation.</li> </ul>

Et cet exercice a été suivi par la présentation de la GIRAFE, qui a été choisie comme animal symbole de la CNV pour ses différentes caractéristiques :

- ✓ Sa haute taille lui permet de prendre de la hauteur par rapport aux situations
- ✓ Sa puissance : d'un coup de patte arrière, elle peut tuer un lion
- ✓ Son gros cœur (12kg) : de tous les mammifères terrestres, elle a le cœur le plus gros / musclé : qui symboliquement lui permet d'être en empathie avec les autres
- ✓ Sa capacité à se nourrir de feuilles d'acacia qui sont épineuses : elle a la capacité de « traduire » les jugements du chacal en sentiments / besoins.

La journée a été clôturée par un petit tour d'expression de chacun sur ce qu'il a reçu depuis ce matin : « Comment je me sens à la fin de cette 1<sup>e</sup> journée ? » Beaucoup se sont exprimés en termes de : comblé, soulagé, outillé, inspiré, curieux de la suite, assoiffé, communication pas simple !!!

## **Lundi 15/07/2019**

La journée a débuté par la méditation et le travail énergétique suivis par le petit déjeuner.

### **Les nouveaux leaders du Campus**

Les activités de cette journée se sont poursuivies par la mise en place d'une nouvelle administration du village UPA 2019 Liambou. Par consensus, ils ont mis en place une nouvelle administration :

Le roi : Mathieu FOCA / La Reine : Florentine  
 Les Griots : Oyombo et Pélagie  
 Les sages : Thomas

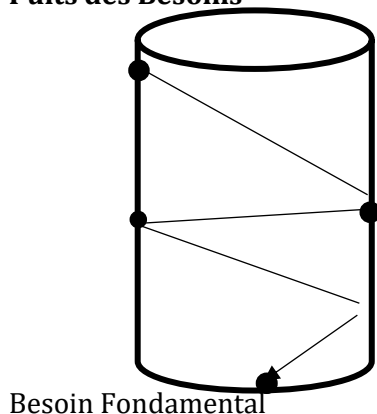


Après cette activité, nous avons remis la parole à l'animatrice du jour : Madame Sophie. Elle a commencé par proposer un jeu : défaire un nœud de cordes emmêlées. La conclusion du jeu était : A supposer que le nœud représente un conflit, la CNV nous invite à changer de positions, à bouger (intérieurement), à échanger et partager afin de défaire le nœud « relationnel ».

Elle a enchaîné par un autre jeu : celui du partage de l'écoute et de la reformulation. Pour arriver à cela, il faut qu'il y ait vraiment une connexion qui nous aide à sentir ce que l'autre ressent. Et c'est cela l'empathie. L'empathie est **une qualité de présence** qu'une personne peut proposer à une autre personne ou à elle-même. Cette qualité de présence a ceci de particulier qu'elle présuppose que je donne toute mon attention à la personne qui parle. Je suis libre de tout préjugé à son égard (même s'il s'agit de quelqu'un que je côtoie depuis des années !), je la regarde comme si je la voyais pour la première fois.

Si je veux être à l'écoute de l'autre (pour augmenter mes chances de créer un dialogue « gagnant-gagnant ») il est important de focaliser mon attention essentiellement sur les besoins et les sentiments de la personne qui parle. Ainsi je garde en tête que « la violence est l'expression tragique d'un besoin insatisfait » (comme la gifle, ou les jugements sur moi-même ou sur l'autre, par exemple, qui sont l'expression de besoins insatisfaits.)

### Puits des Besoins



Il est important aussi de comprendre que chaque besoin est universel, intangible, et qu'il est au service de la vie (par exemple : besoins de sécurité, de soutien, de réalisation, de confiance, d'amour, d'appartenance, d'empathie, etc.) Il y a une différence entre les besoins et la stratégie pour nourrir ces besoins (par ex : venir à l'UPA est une stratégie au service peut être d'un besoin d'apprentissage et d'évolution, mais l'UPA n'est pas un besoin en tant que tel) ET cette distinction BESOIN / STRATEGIE est fondamentale pour dénouer les conflits parce que souvent ceux-ci sont initiés par des stratégies opposées. Si un médiateur a la capacité d'identifier les besoins profonds de chaque personne dans un conflit, alors sa mission sera beaucoup plus facile : en mettant à jour les besoins des protagonistes, il y a beaucoup plus de chances que les deux parties puissent trouver des stratégies qui prennent en compte leurs besoins prioritaires respectifs.

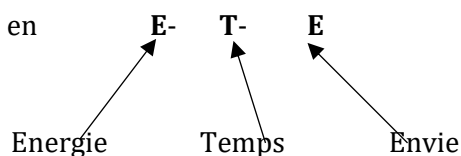
Le troisième jeu sur les différentes formes d'écoute (différentes de l'empathie) consistait pour les participants à raconter une histoire un peu difficile que chacun a vécu. Le groupe devait répondre à la personne qui s'était portée volontaire pour partager quelque chose en suivant les indications données par Sophie sur des pancartes. Par exemple, il s'agissait (au lieu d'écouter avec empathie) de dévier sur soi et sur des anecdotes, de minimiser, banaliser, culpabiliser, dramatiser ou surenchériser, rassurer, donner des conseils, etc. L'objectif de cet exercice était de nous aider à conscientiser nos habitudes d'écoute, qui sont différentes de l'empathie, et qui ont un impact sur la relation à l'autre. Par exemple, quand quelqu'un me partage une situation difficile et que je me mets à parler de moi et de ce qui m'est arrivé de mon côté, l'autre va t- il se sentir compris et entendu ? Peut-être pas.

C'est pourquoi ensuite nous avons fait des exercices d'empathie pour développer notre compétence d'écoute. La consigne était d'offrir une qualité de présence et d'écoute pendant que quelqu'un s'exprimait (en binôme) et au bout d'un certain temps d'essayer de nommer les sentiments et besoins de la personne :

Ex : « Quand tu me dis ça, **est-ce que tu te sens... ?** « **Est-ce que ce qui est important pour toi, c'est ... ?** C'est cela l'empathie qui est une qualité de présence : être présent pour l'autre et le rester en portant attention sur ses sentiments et ses besoins. Et d'ajouter une autre question :

« Qu'est-ce que ça te permettrait si ce besoin-là était satisfait ? (Cette question permet de descendre dans le puits des besoins, jusqu'à trouver le besoin « racine », fondamental pour la personne qui s'est exprimée.

Petit conseil : L'Empathie, c'est quand je suis en



Ai-je le temps, l'envie et l'énergie d'être en empathie avec l'autre ? Si non, alors cela signifie que j'ai peu d'espace en moi et donc priorité à donner à écouter mes propres besoins (de repos, d'empathie, de faire le meilleur usage de mon temps, ou autre). L'image du vase émotionnel a été utilisée pour rappeler à chacun que quand il/elle est à bout de ressources, il/ elle n'est pas en mesure de se mettre à l'écoute de l'autre. Et dans ce cas, il y a urgence à prendre soin de soi, ou à demander à quelqu'un peut-être de l'écouter si on ne parvient pas seul/seule à être en « auto-empathie » avec soi-même.

Dans l'après-midi, nous nous sommes entraînés sur des exercices basés sur l'AÏKIDO.

*AÏ*= harmonie    *KI*= souffle vital    *DO*= chemin, voie

L'AÏKIDO est donc le chemin pour harmoniser mon énergie vitale avec celle de mon partenaire. Il existe plusieurs choses dans l'AÏKIDO : tests de centrage, les exercices en tant que tel avec des tatamis et le massage avec le doigt (kiatsu, pour guérir certaines blessures). Nous avons expérimenté les tests, pour sentir la puissance du centrage en nous.

Le premier exercice avec le bras tendu (appelé « étend ton ki ») a pour objectif de travailler le CENTRAGE. Une fois concentré/e sur mon INTENTION, je suis beaucoup plus puissant et l'autre pourra beaucoup moins me déstabiliser. La puissance de l'ANCRAGE consiste à porter mon attention sur ce que je veux dans ma vie (donc sur mes besoins). L'espace de CENTRAGE à l'intérieur de moi est un espace de clarté, de confiance, de calme et de curiosité, où je peux également être dans la compassion avec l'autre. **C'est un espace accessible à chacun, quelle que soit l'expérience de vie.** Et pour développer notre espace de centrage, ce qui peut nous aider est d'identifier les émotions qui nous empêchent d'être dans la curiosité et la compassion pour l'autre (par exemple : si je suis plein de colère ou stressé(e), alors la part de moi en colère prend toute la place et je n'ai plus accès à mon espace de centrage intérieur).

Alors si le stress ou la colère me coupent de mon espace de centrage, comment faire pour retrouver l'accès à mon espace ? Il faut faire deux choses principales :

- **détecter ce qui se passe : quelle est vraiment l'émotion présente ?**
- **écouter ma part pour identifier son besoin : derrière chaque émotion il y a un besoin**
- **mon travail pour retrouver l'accès à mon calme intérieur sera de pratiquer l'auto - empathie : d'identifier mes besoins, de prendre le temps de me reconnecter à leur énergie et ensuite de voir si une demande émerge (soit vis-à-vis de moi, soit vers l'autre).**

**NB :** L'AÏKIDO ne développe aucune énergie contre l'adversaire, il accueille l'énergie de l'autre.

Après la pause-café, Sophie a proposé à l'auditoire un exercice d'écoute empathique « girafe ».

Dans cet exercice, les consignes précises ont été données, à savoir :

- Reformuler ce que l'autre a exprimé pour qu'il/elle se sente entendu(e) puis des questions fermées (« Quand tu me dis ça, est ce que tu te sens ... ? parce que ce qui est important pour toi, c'est ... ? ») afin d'arriver au BESOIN RACINE (descendre dans le puits des besoins) pour permettre à celui/celle qui s'exprime de se sentir entendu(e) et soulagé(e).
- Eviter de donner les conseils mais accompagner avec empathie.
- Ajuster sentiments et besoins afin d'aider l'autre à retrouver sa clarté intérieure

L'exercice a été suivi par une mise en commun dans laquelle chacun devait répondre à la question suivante : **Qu'avez-vous ressenti après avoir reçu de l'empathie ?**

**Voici quelques réponses :**

- Content de la compréhension qui m'a amené à trouver en moi une partie de la solution.
- Soulagé, compris et même au-delà des besoins les plus profonds : satisfaction, joie, réconfort.
- Encouragé et reçu espoir, soulagé amplement et en vérité. Engagement au travail sur soi et réduire le travail externe.

Cet après-midi a été clôturé par un plénière pour exprimer ses sentiments à la fin de cette journée

## Mardi 16/07/2019

La journée du mardi 16/07/19 a débuté par le travail énergétique à 6h suivi par le petit déjeuner. Sophie a utilisé la matinée pour achever sa présentation succincte de la Communication Non-Violente. Les participants-e-s auraient aimé aller plus loin avec cette formatrice de première force, mais ce n'était malheureusement pas possible.

### MODULE- 3

#### LA METHODE C-R-I-T-E-R-E, 2<sup>EME</sup> PARTIE

Dans l'après-midi, le professeur Etienne Chomé reprend la parole pour donner des outils destinés à mettre en pratique les trois compétences, à savoir le **cadre de droit, la communication vraie et la négociation efficace.**

Dans son introduction, Etienne Chomé a précisé que tout dictateur commence par isoler, diviser et étiqueter, que le groupe organisé est plus fort que l'individu. Il a expliqué les différences entre la force de répression et la force de protection et entre la violence manière de dire et la violence manière de faire.

Le présentateur a insisté sur l'enjeu de beaucoup s'exercer pour s'approprier les outils. D'où la nécessité d'un guide pour les groupes autogérés car ce sont ces groupes qui nous transforment. Ces outils doivent être expérimentés dans de petites tensions avant de s'attaquer aux conflits complexes (apprendre à nager dans une piscine avant de prétendre affronter la haute mer par temps de tempête !)

#### Quel outil face au conflit ?

Face à un conflit, **le premier outil** à utiliser est d'abord : **FAIRE STOP**

- ✓ **FAIRE STOP** pour pouvoir discerner **le bon moment, le bon lieu et la bonne personne** (quand? où? avec qui?).
- ✓ **FAIRE STOP** nous aide à concentrer nos énergies sur ces 3 questions;
- ✓ **FAIRE STOP** c'est se donner du temps afin de prendre des initiatives;
- ✓ **FAIRE STOP** cela nous évite de foncer dans le tas et les entraînements quotidiens au STOP nous aident à clarifier les situations.

Face au conflit, **le deuxième outil** est d'organiser le dialogue au meilleur moment, meilleur endroit et avec la (les) bonne(s) personne(s). Parmi les nombreux protocoles de dialogue, la **DYADE.**

**Son objectif** est d'écouter chez chacun ses fondements, ses motivations, ce qu'il porte d'essentiel sans jugement ni réaction. Pour cela il faut offrir **un contenant bienveillant par le regard, offrir sa présence, éviter de bavarder ou parler pour l'autre et surtout utiliser le langage «JE».**

Cet outil révèle 3 familles de poisons émotionnels qui sont **J.R.E.: le Jugement - le Reproche - l'Exigence** Pour utiliser cet outil, s'exercer à la communication vraie ainsi quitter la logique de la faute pour la logique de la responsabilité. Cela aide à éviter le jugement (avec le «tu» qui tue!), l'exagération, la généralisation, la comparaison, la culpabilisation et l'intimidation. SURTOUT EVITER D'UTILISER L'IMPERATIF.

Face au conflit, **le troisième outil** est le **DIAPOS**

- D= Définir** précisément l'injustice : remonter à sa racine qu'il s'agit de nommer avec clarté et objectivité
- I= Informer** le problème avec rigueur, instruire un dossier complet
- A= Analyser** l'injustice : repérer les piliers qui font tenir l'injustice
- P= Préparer** l'action : pour atteindre l'objectif général mettre fin à l'injustice par un changement WIN-WIN (gagnant-gagnant), se donner des objectifs spécifiques clairs, précis, limités, et possibles, ordonner leur priorité
- O= Opérationnaliser** la stratégie définie, mettre en œuvre les dialogues en élargissant les cercles d'adhésion à la cause
- S= Soutenir** le dialogue par des opérations bien définies qui mettent les bâtons dans les roues de l'injustice, jusqu'à ce que les acteurs disposant du pouvoir viennent à la table de négociation

Cet outil DIAPOS est un outil de communication, de négociation et de lutte contre les injustices. Avec cet outil, on entre en guerre contre les injustices dont on souffre car pour dire adieu à la guerre, il ne suffit pas de dire bonjour à la paix, il faut mener un combat contre les injustices grâce à une mobilisation générale des moyens et des personnes. La paix véritable se gagne dans les conflits osés et gérés en amont de la violence.

#### **Quid du Bâtitteur de Paix ?**

- ❖ Un bâtisseur de paix ne s'oppose pas au pouvoir, il aide les groupes à construire une **force constructive**.
- ❖ Un bâtisseur de paix doit être le premier à savoir que nos Présidents s'identifient avec les systèmes et que lui lutte contre les systèmes et non contre les individus.
- ❖ Un bâtisseur de paix lutte pour faire disparaître la **personnalisation** à tous les niveaux ; et les puissants vont tout faire pour personnaliser afin de faire tomber un bâtisseur de paix. Les services de renseignements alors vont commencer à **scanner** les gens afin de trouver **le point faible**.

**Mercredi 17/07/2019**

### **MODULE- 5**

#### **ANALYSE ET GESTION DES CONFLITS**

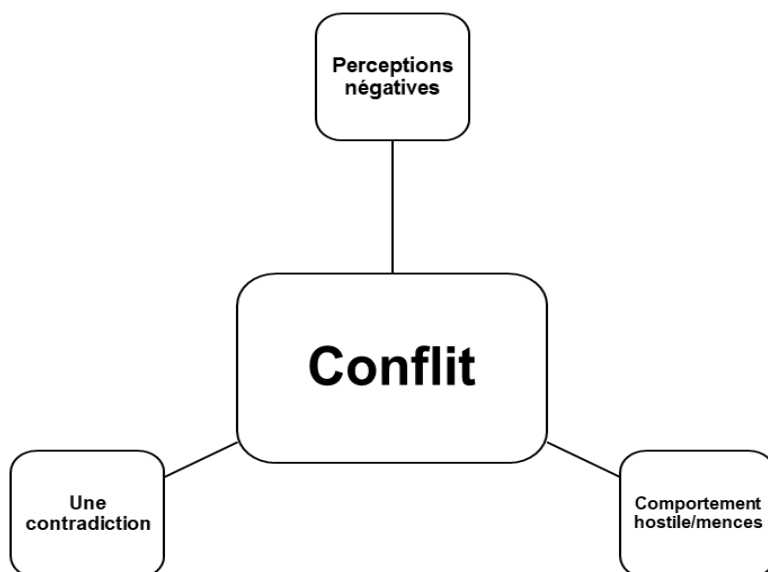
Comme d'habitude, la journée a débuté par la méditation et le travail énergétique suivi par le petit déjeuner. Après le petit déjeuner et la mise en route de la journée, les travaux ont repris avec le module « **Analyse et gestion des conflits** » qui fut animé par Bertrand TIENTCHEU.

Cette session modulaire avait pour objectifs pédagogiques de travailler avec les participants de façon à :

- Comprendre et différencier les concepts de base tels que conflit, violence et paix.
- Récapituler la typologie des conflits selon les modules précédents
- Découvrir les différentes approches et théories du conflit
- Découvrir des différentes approches et théories de la paix
- Comprendre les approches et outils d'analyse du conflit et l'appliquer sur des cas concrets (outils d'analyse pour mieux comprendre le conflit et outils d'analyse pour passer à l'action).



Dans une présentation Powerpoint accompagnée d'échanges enrichissants avec les participants, le facilitateur a cheminé avec ceux-ci dans la compréhension du conflit et sa différenciation avec la violence. Le conflit a été à cet effet présenté comme une incompatibilité qui est nourrie par des perceptions négatives sur l'autre et sur soi-même et qui conduit vers une hostilité.



Trois grandes approches du conflit ont été énumérées et explicitées : Comme incompatibilité ou contradictions, le conflit peut être latent, ouvert ou superficiel et a un caractère normal, normatif et dynamique. La typologie des conflits ressort suivant l'échelle de Johann GALTUNG, 4 types de conflit à différents niveaux d'interaction humaine : les micro-conflits (niveau I), les méso-conflits (niveau II), les macro-conflits (niveau III) et les méga-conflits (niveau IV).

**Perspective homéostatique issue du positivisme fonctionnaliste (Durkheim, Parsons) :** le

TYPES	NIVEAU	MANIFESTATIONS
Micro-conflits	Niveau I ➤ Intra personnel ➤ Inter personnel	Psychologie, personnalité, individuelle
Méso-conflits	Niveau II  Société	➤ Conflit à l'intérieur de l'Etat ➤ Conflits entre catégories sociales (jeunes/vieux femmes/hommes, luttes des classes/groupes stratégiques) (Sociologie, anthropologie économie, politique).
Macro-conflit	Niveau III  Conflit entre les Etats, les nations.	Conflits frontaliers Géopolitiques Relation internationales
Méga-conflit	Niveau IV  Conflits entre régions et civilisations	Guerre froide, Est/Ouest, OTAN contre monde Arabe, etc

conflit perçu comme « destructeur », comme une dysfonction, un élément déstabilisateur de la société, du groupe, synonyme d'anomie social. Ainsi il doit être éliminé, prévenu.

**Perspective dialectique (Karl Marx, Weber, Hobbes) :** le conflit comme lutte des classes pour le pouvoir, fondement de l'histoire, sélection naturelle (darwinisme social de Spencer).

**Perspective dynamique, interactionniste et complexe :** approche positive du conflit qui est inscrit dans la vie humaine, pouvoir transformateur du conflit, comme instrument et facteur de socialisation (Simmel), conflit ayant un potentiel destructeur, mais aussi un potentiel régulateur, possibilité de créer une nouvelle société, de créer de nouvelles règles.

Lewis COSER " *le conflit est un opérateur de cohésion du groupe, il sert de soupape de sécurité et évite ainsi de briser les rapports entre antagonistes* "

#### **Les 4N du Conflit**

Les conflits ont en général quatre caractéristiques qui nous montrent que le conflit n'est pas un problème en soi, **mais le problème est la façon dont les gens se comportent en face du conflit.**

##### **(1) Le conflit est Naturel**

Nous sommes créés dans la diversité des sexes, des choix, des goûts, des valeurs, etc. La rencontre de ces différences n'est pas naturellement harmonieuse. La différence est divergence avant qu'elle ne devienne éventuellement unité.

##### **(2) Le conflit est Normal**

Le conflit fait partie de toute vie sociale est c'est normal de voir les chocs se produire dans la relationnelle. Dans un corps social, la confrontation est normale, elle est d'ailleurs signe de vie, de circulation et d'échanges. C'est plutôt, l'évitement de la confrontation, par incapacité de la gérer, qui est signe de maladie du corps social.

##### **(3) Le conflit est Neutre**

En soi, il n'est ni bon, ni mauvais. Par contre, c'est la manière dont nous allons le dire, le gérer et le digérer qui sera bonne ou mauvaise. Potentiellement constructif ou destructif.

##### **(4) Le conflit est Normatif**

Il est une invitation à nous donner les règles par lesquelles nous pourrions en tirer quelque chose de positif. On n'a plus peur de ne pas être d'accord quand on a appris à être d'accord sur les règles à utiliser en cas de désaccord.

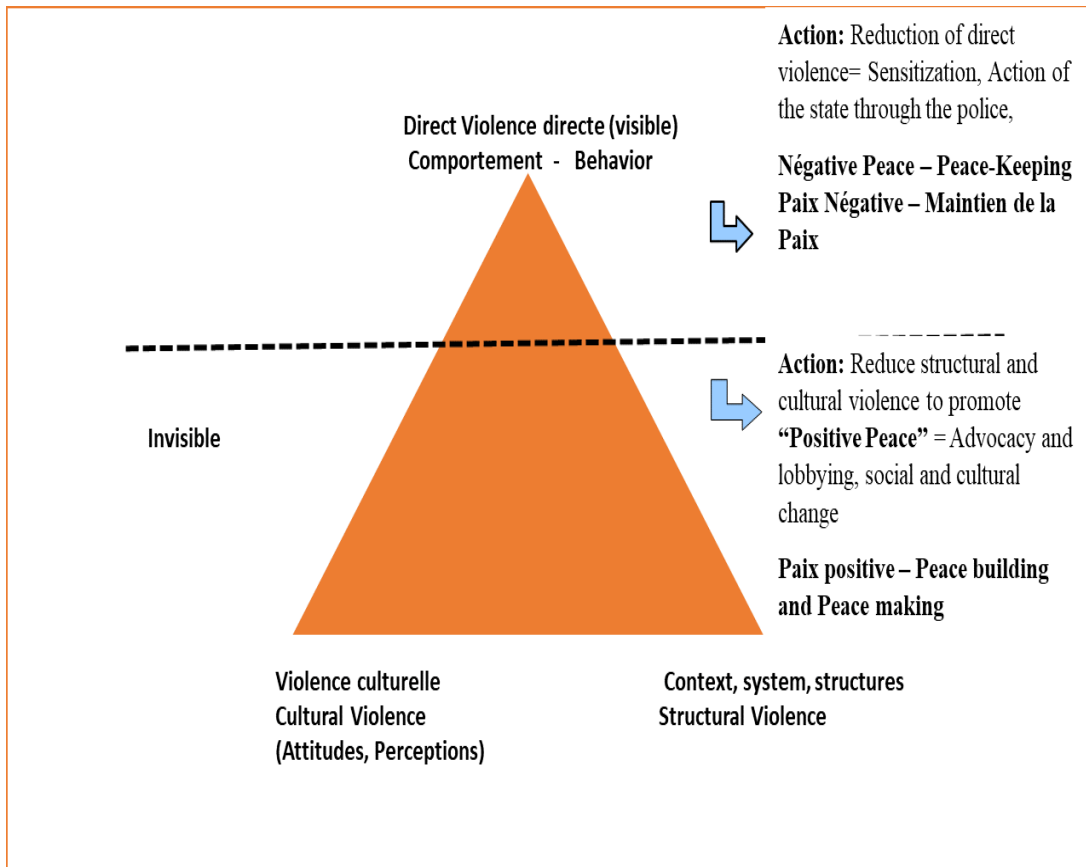
#### **L'analyse de conflit selon GALTUNG**

L'analyse du conflit a été présentée comme un processus pratique d'examen et d'appréhension du conflit sous divers angle de vue (chronologique, spatiale, politique, socioéconomique, etc.). Elle permet de mieux comprendre le conflit et de planifier des interventions appropriées. Il s'agit d'un exercice continu qui de façon spécifique conduit à :

- comprendre le soubassement et l'histoire de la situation et les événements en cours
- identifier tous les groupes représentatifs impliqués, y compris les acteurs principaux,
- comprendre les visions de ces acteurs et groupes, et aussi les différentes relations qui existe entre eux;
- comprendre les facteurs et les tendances à la base du conflit
- tirer les leçons des échecs et des succès.

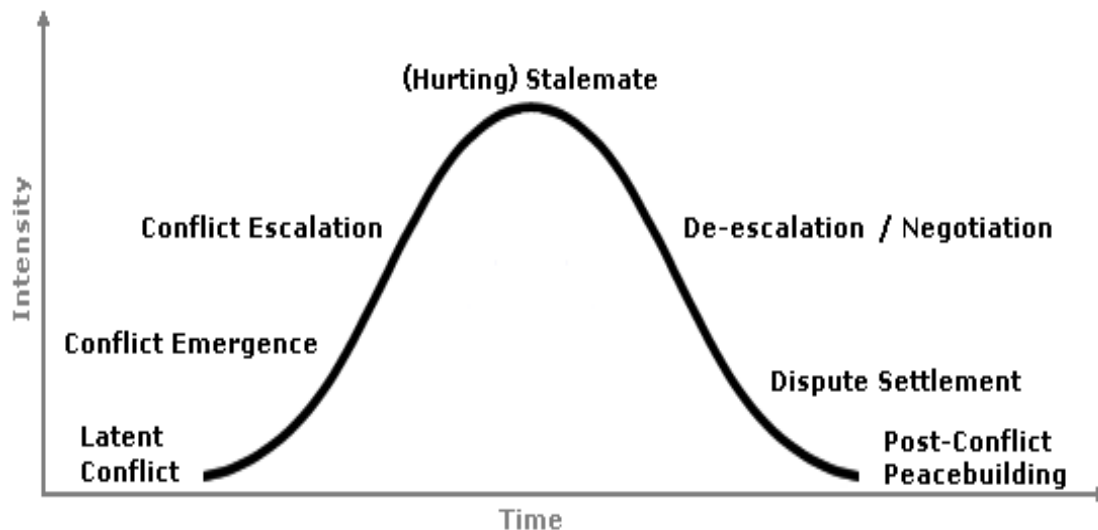
L'analyse du conflit mobilise un ensemble d'approches et d'outils pour appréhender le conflit. Les différentes approches d'analyse du conflit comprennent les approches par la dynamique du conflit, les approches par les besoins et intérêts des acteurs et leurs comportements dans un contexte donné, l'approche par les relations entre les acteurs du conflit et la dynamique des rapports de force. Et le concept de la violence.

La violence a été présentée comme opposé au conflit. Tandis que le conflit est sain et facteur d'humanisation et de socialisation (Simmel), la violence est malsaine, destructrice et facteur de destruction. La notion de violence a été davantage explicitée à travers le triangle de la violence de Galtung qui distingue la violence directe, structurelle et culturelle.



## LES OUTILS D'ANALYSE :

### Le modèle de KRIEGSBERG sur les stades du conflit

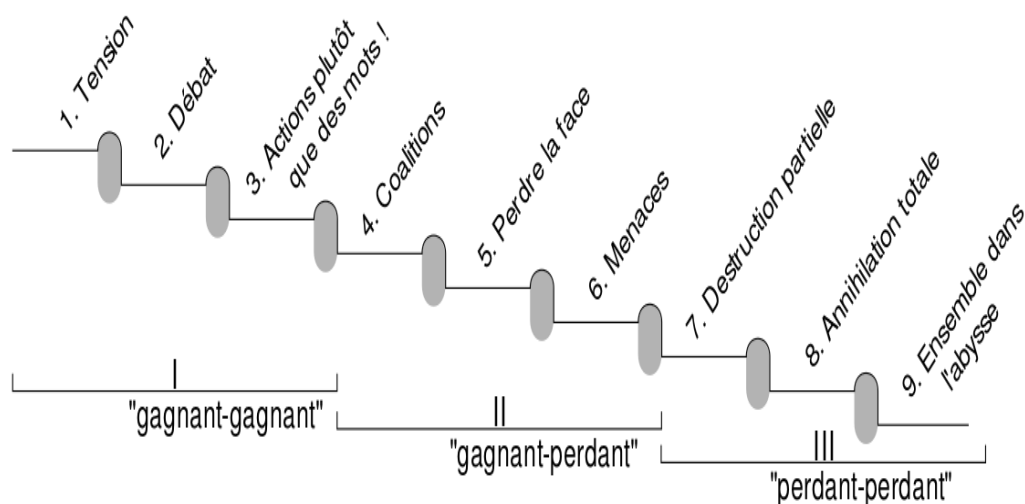


### Triangle ACC

#### Attitudes-Contexte-Comportement

Qui permet de ressortir les trois composantes d'un conflit qui s'influencent mutuellement : le **contexte** (situation, lois, politiques, institutions, etc.), les **attitudes** et les **comportements** (actes visibles, mesurables et quantifiables des acteurs).

## Modèle des 9 stades de GLASL



## Cartographie du conflit

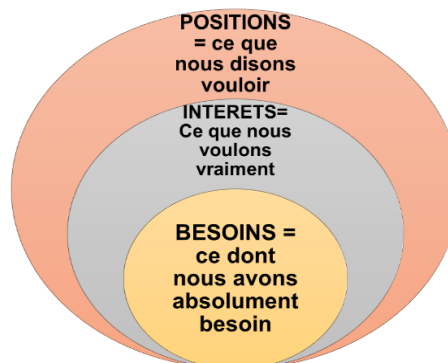
Qui permet de ressortir les différents acteurs et leurs relations, influences, rapport de force.

## Arbre à conflit

Qui permet de ressortir les causes profondes du conflit.

## L'outil « PIB » ou PIN

Fondé sur la théorie des besoins humains fondamentaux développée par le diplomate et universitaire Australien John Wear BURTON (1915 - 2010)



## Pyramide à trois niveaux

Développé par John Paul LEDERACH et qui regroupe les acteurs et parties prenantes en trois niveaux d'influence :

**Niveau 1** : sommet, constitué des personnes en grande visibilité (leaders militaires, leaders gouvernementaux, ONG internationales)

**Niveau 2** : intermédiaire: leaders traditionnel, religieux, universitaires, responsables d'ONGs

**Niveau 3** : base, local constitué des acteurs au niveau communautaires (officiels locaux, agents locaux, leaders locaux, groupes de jeunes, de femmes, activistes, etc.)

## L'outil CIEL – Conflit intercommunautaire à l'Échelle locale

Outil conçu en situation de conflits intercommunautaire, qui sert à comprendre le processus d'escalade et décrire les réponses possibles pour assurer la transformation opérationnelle et structurelle du conflit entre groupes en cause.





**Jeudi 18/07/2019**

La journée a débuté par la méditation et le travail énergétique suivis par le petit déjeuner. Puisque les travaux de groupes n'avaient pas pu être finis, l'analyse des conflits réels dans les carrefours a continué jusqu'à midi. Voici en peu de mots le résumé des résultats des travaux en carrefour sur l'analyse des conflits réels :

### G1 : Crise anglophone au Cameroun

Le groupe a éprouvé des difficultés à ressortir tous les éléments mais a fait un constat amer de l'arrestation des chefs traditionnels. La crise a été aggravée par le contexte historique, les comportements des leaders et les contextes économiques imbibés d'injustice. Le comportement de l'Etat n'encourage pas la recherche de solution du conflit. Lueur d'espoir car le Haut Conseil des Religions et la Conférence des Eglises de toute l'Afrique se sont impliqués dans la résolution de ce conflit

### G2 : Conflit entre NUNU et TENDE en RDC

#### Appliquons le PIB (Positions-Intérêts-Besoins)

Acteurs	Positions	Intérêts	Besoins
NUNU	Droit d'enterrer notre chef dans la cité de YUMBI	- espaces - terres (réservés) - conquêtes	-honneur -dignité
TENDE	Les NUNU ne peuvent pas enterrer leur chef à YUMBI		

### G3 : Conflit entre PEULS et DOZOS au Mali

Les Peuls sont des éleveurs, et les DOZOS sont des agriculteurs et pratiquent le petit élevage. Les Peuls étant nomades, veulent du pâturage.

Les attitudes négatives favorisent les crises dans le conflit : le complexe de supériorité et d'infériorité, la peur, la psychose, la paranoïa (doute des uns et des autres. Il faudrait voter des lois qui correspondent aux réalités africaines.

En plus, les médias au niveau national sont contrôlés par le Gouvernement. Les Peuls sont un peu partout et ils agissent par solidarité et utilisent souvent l'auto-victimisation et le complexe de persécution, ce qui est aussi une stratégie dans les conflits.

#### Pour Conclure : Peut-on éviter le conflit ?

Eviter le conflit peut être positif ou négatif.

**EVITER LE CONFLIT** est positif quand je fais stop pour discerner. Mais alors comment réussir à faire stop, même quand l'autre ne le veut pas ? D'abord il faut avoir de la *considération pour l'autre, déclarer son indisponibilité et fixer un rendez-vous de qualité.*

**EVITER UN CONFLIT** sans volonté de faire stop est négatif et cela crée des impasses dans la vie à savoir *la violence cachée, la violence reportée et le blocage de la relation (on vit dans un ghetto).*

**AU LIEU D'ÉVITER LE CONFLIT**, il faut bien le gérer pour qu'il fasse avancer la communauté. Cela fait appel à plus de vérité, plus de relation et plus de respect. Il convient alors d'organiser un espace et un moment où chacun peut vraiment dire ce qu'il vit en fixant des rendez-vous de qualité : réunions hebdomadaires, rencontre du responsable avec chacun de ses collaborateurs. C'est dans ces rencontres qu'on pourra définir *les règles de conduite, se répartir les tâches, créer un espace de dialogue, engager un dialogue sincère et définir un code de cohésion sociale.*

**Vendredi 19/07/2019**

Comme d'habitude, la journée a débuté par la méditation et le travail énergétique. Dans cette matinée nous avons médité sur trois textes de méditation.



Et après le petit déjeuner, tous les lauréats se sont rendus dans la salle de conférence pour **une mise au point sur les journées de samedi et dimanche consacrées à l'immersion**. De consensus, nous avons décidé que tous les lauréats se rendront dans tous les lieux choisis pour l'immersion, c.a.d les villages pétroliers de Tchicanou et Djeno pour samedi, et la visite chez le Roi, la visite du musée, les gorges de Diosso et la route des caravanes pour dimanche. Si tout va bien, un tour de la ville aussi sera fait.

### MODULE- 6

#### LA MEDIATION

Après la mise au point, la parole a été donnée à Sophie pour développer **LE PROCESSUS DE LA MEDIATION**. Avant d'entrer dans le vif du sujet, Sophie a proposé un exercice d'écoute et de reformulation. La personne A parle à la personne B et B reformule ce qu'il/elle a entendu et vice-versa. L'exercice durera trente minutes. Après elle a posé une question : **comment était ce petit temps ?** Voici grosso modo ce qui en est sorti :

- aider à exprimer tous les sentiments
- content d'être écouté
- attitude de confiance et de sécurité
- se sentir écouté et attentionné
- partage d'observation des conditions d'accueil, communication, partage

Après cet exercice, nous sommes entrés dans le thème du jour : **LA MEDIATION**. Sophie a questionné le groupe sur les définitions / visions que chacun pouvait avoir de la médiation, et noté au tableau les apports du groupe. Puis elle a partagé celle de la médiation CNV, qui recoupeait complètement les idées énoncées par le groupe : « Un espace de parole et d'écoute où chacun va pouvoir s'exprimer et être entendu grâce à la présence d'un tiers neutre qui suit un processus structuré. »

Le groupe a ensuite pris un temps pour prendre connaissance ensemble du code de déontologie du médiateur (tel qu'il a été établi en France) et des conventions de médiations qui peuvent être utilisées afin de prendre connaissance des principes de neutralité, impartialité, etc.

#### Les **conditions de la médiation ont été abordées :**

- L'éthique du médiateur (code de déontologie : impartialité, neutralité, ni juge ni arbitre, équilibre de la parole entre les médiateurs, s'adresser au médiateur, et celui-ci est garant du cadre mais pas du résultat de la médiation, qui est de la responsabilité des médiateurs. C'est « leur » médiation).
- Le cadre : Y a-t-il un rapport de force entre les médiateurs ? Quelle est l'intention de chaque médiateur ? Est-ce d'être vraiment ouvert au dialogue et d'explorer ce qui s'est passé ?
- Équité entre les médiateurs : chaque personne est là en tant qu'être humain, et non pas pour rester dans sa posture « professionnelle », ou son titre professionnel, même si bien sûr les aspects professionnels, s'ils sont pertinents à la médiation, doivent être abordés.
- La médiation n'est pas forcément la meilleure stratégie pour toutes les situations : c'est au médiateur d'exercer son discernement par rapport à cela.

***Il a été rappelé que le médiateur est libre de mettre un terme à la médiation ou de refuser de la faire si LES CONDITIONS DE LA MEDIATION NE SONT PAS REUNIES (= si les médiateurs ne sont pas en mesure de s'écouter pleinement, ou si le médiateur estime que d'autres facteurs risquent de porter préjudice à la bonne tenue de la médiation).***

Le groupe a ensuite pris connaissance des étapes de la médiation CNV :

**1. Entretien individuel préalable** (avant la séance plénière de médiation) avec chaque médiateur (pour créer le lien, la confiance et aider la personne à conscientiser ce qui se joue dans le conflit)

**2. Accueil** des médiateurs pour la plénière (dans un lieu neutre et tranquille)

**3. Le médiateur va poser le cadre de la médiation :** avec les différentes étapes et les règles de base de la médiation afin de sécuriser les médiateurs.

## 5 Mediation phases 5 Phases de Médiation

**1. Setting the frame**

Introduce yourself  
Introduce the Method Mediation  
Mutual acquaintance

Wellcome  
Appreciation  
Encouragement

*Commitment to participate and to seek solutions for the mediation seekers*

**1. Etablir le cadre**

Présentez-vous  
Introduire la méthode 'Médiation'  
Prise de connaissance mutuelle

Bienvenu  
Appréciation  
Encouragement

*S'assurer de l'engagement à participer activement à la médiation et à rechercher des solutions pour les demandeurs de la médiation*

4. Le médiateur demande aux médians **les sujets qu'ils souhaitent aborder.**

### 5 Mediation phases 5 Phases de Médiation

#### 2. Exploring the matter

The parties present their **positions** - one after the other. Including feelings and their understanding of the conflict.

Mediator summarizes important points, both to clarify accuracy with the speaker and to ensure that the other party has heard the point.

Agree an agenda for the mediation process listing the issues dealt within the statement.

#### 2. Explorer les thèmes

Un à un, chaque partie expose sa position, incluant l'expression des sentiments et de sa perception du conflit.

Le médiateur/la médiatrice reprend et résume les points importants pour (a) préciser correctement ce que la partie disait et (b) s'assurer que l'autre partie a bien écouté et compris.

S'entendre sur un agenda de traiter pendant la médiation les sujets exprimés par les positions.

**5. Récolte des faits :** Le médiateur va tenter de récolter les observations : Que s'est-il vraiment passé ? (on sort des JRE / interprétations pour aller sur les faits, et cette 1<sup>e</sup> étape est cruciale pour déjà mettre les choses à plat et dénouer pas mal de malentendus).

**6.** Le médiateur va utiliser la **traduction empathique** pour identifier les sentiments de chaque médiant (attention à bien faire la distinction entre les sentiments « réels » (triste, en colère, agacé, etc.) et les évaluations masquées (trahi, abandonné, jugé, manipulé, etc.) et les besoins en jeu : c'est crucial pour permettre aux médians de comprendre ce que l'autre vit : « Quand vous dites ça, est ce que vous vous sentez....parce que ce qui est important pour vous c'est ... ? »

**7. La reformulation des besoins** par les médians : une fois les besoins les plus profonds exprimés grâce à l'empathie du médiateur, ce dernier va inviter chaque médiant à redire ce qu'il a entendu de l'autre. Par exemple avec cette phrase : « *X, est ce que vous voulez bien dire ce que vous avez entendu qui est important pour Y ?* » et une fois cela effectué, le médiateur va se tourner vers Y pour vérifier s'il / elle a besoin de faire des ajustements. Ensuite le médiateur va faire la même chose avec Y : « *Y, est ce que vous voulez bien redire ce qui est important pour X ?* »

### 5 Mediation phases 5 Phases de Médiation

#### 3. Working on the agenda

Find the interests and needs behind the positions.

*Encourage direct exchange between the parties about their needs and fears on each issue.*

*The mediator will come across feelings from each party.*

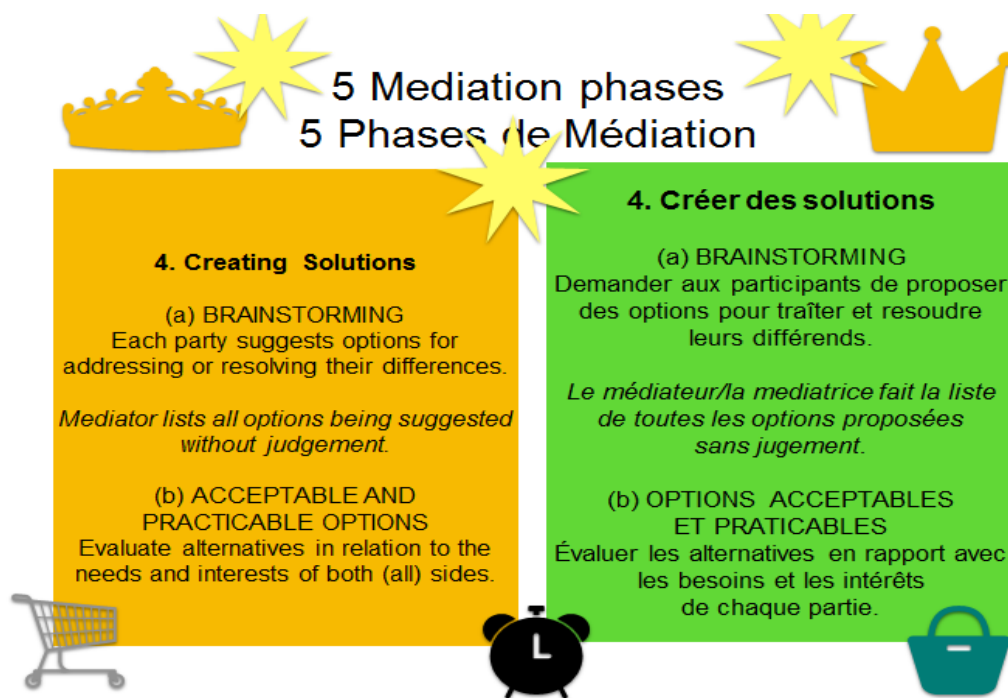
#### 3. Travailler l'agenda

Trouver les intérêts et les besoins qui se trouvent derrière les positions.

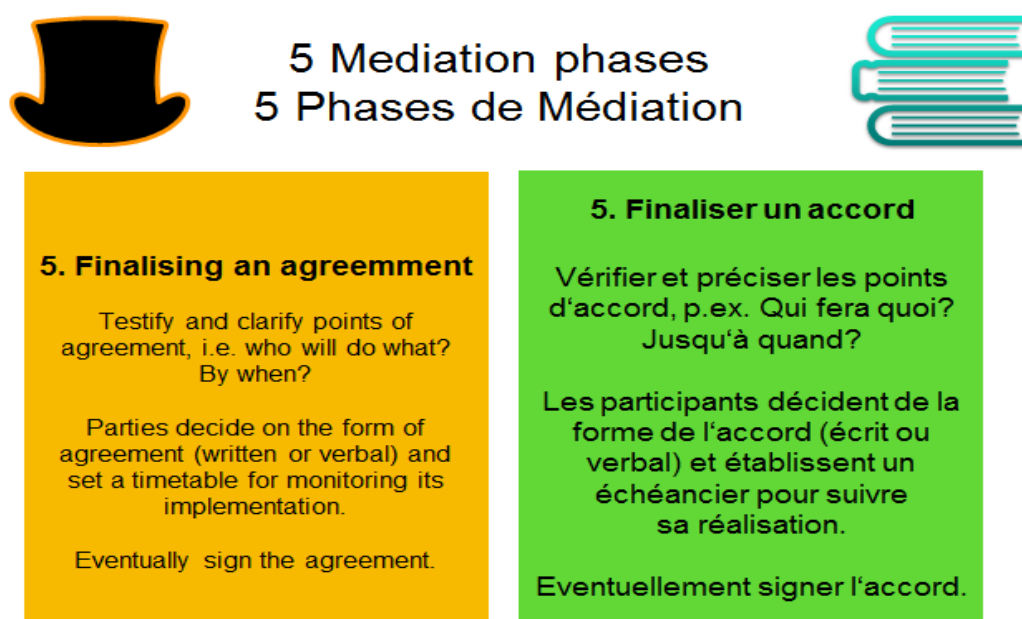
*Susciter l'échange direct entre les parties sur leurs besoins et leurs craintes/peurs à props de chaque point en question.*

*Le médiateur/la médiatrice rencontrera les sentiments de chaque participant.*

**8. La recherche de solutions** : une fois que les besoins prioritaires de chacun ont pu être identifiés et reformulés, le climat entre les médiateurs est en principe apaisé (sinon cela signifie que l'étape précédente n'est pas terminée), le médiateur peut ouvrir la dernière étape qui sera de proposer aux médiateurs de réfléchir ensemble à toutes les stratégies possibles et imaginables pour nourrir les besoins prioritaires de chacun (« brainstorming »). Toutes les idées, mauvaises ou bonnes, sont notées. A la fin, le médiateur aide les médiateurs à vérifier que les propositions retenues seront concrètes, réalisables, etc. (c'est-à-dire les critères de la DEMANDE en CNV).



**9. Les accords** : Une fois que des solutions concrètes et satisfaisantes pour les deux médiateurs ont été identifiées, il est possible de mettre tout cela par écrit si besoin. L'après-midi de la journée médiation a été consacrée à la pratique : les groupes de 4 personnes se sont essayés dans plusieurs rôles avec le soutien de Etienne et Sophie pour ajuster les postures.





Samedi 20/07/2019

## IMMERSION

La journée a débuté par la méditation et le travail énergétique suivis par le petit déjeuner. Après le déjeuner, tout le monde était prêt pour l'immersion. Au cours de la matinée, tout le groupe se rend au village pétrolier de Tchicanou. Il est prévu qu'après le déjeuner, le groupe se rendra à Djeno.



Le groupe au village de Tchicanou

A **Tchicanou**, les lauréats ont tenu une séance de travail avec les habitants du village autour du comité du village. Nous avons pu relever ce qui suit :

- le village ne dispose ni d'électricité ni d'eau, les plantes sèchent à cause des retombées de l'exploitation du pétrole ; il n'y a pas d'écoles.
- l'odeur du pétrole est partout et il n'y a pas de structure médicale pour accompagner la population
- il faudrait un laboratoire pour analyser les faits de pollution de l'eau, l'impact des torchères sur les plantes



A Tchicanou, les cultures sèchent et pourrissent



Les lauréats à Djeno

A **DJENO**, village de 4000 habitants, les lauréats UPA 2019 ont été reçus par tout le bureau du village entouré par beaucoup de citoyens habitants du village. Notre confrère Gervais MAPAKOU a expliqué en langue VILI le pourquoi de notre visite. Il s'agissait donc de comprendre ensemble la vie de la communauté de DJENO avant, pendant et après l'exploitation pétrolière.

**AVANT**, la population vivait de la pêche et de la cueillette, ce qui est actuellement impossible à cause de l'exploitation du pétrole, les arbres dessèchent à cause de la pollution.

**PENDANT** l'exploitation, la population reconnaît que TOTAL a participé au développement de l'agriculture et de l'élevage, a construit un Centre de Santé Intégré (CSI), une école maternelle, mais il n'y a ni courant ni eau potable. En plus de cela, TOTAL utilise le personnel qui vient d'autres localités ou villages parce que ceux de Djeno ne sont pas qualifiés à cause du manque d'un Centre d'Apprentissage des métiers pour arriver à réussir le module 7 et 8. La population aspire le gaz, ce qui limite dramatiquement sa longévité.

**BESOINS EXPRIMES :**

- Le courant et l'eau
- Un centre d'apprentissage des métiers
- Un Collège d'Enseignement Général et Technique
- Un Lycée d'Enseignement Général

**Dimanche 21/07/2019**

Tous les lauréats se rendent chez le Roi de Loango. Chemin faisant, ils visitent la route des caravanes d'esclaves, les gorges de Diosso et le musée.



Sur la route des caravanes d'esclaves



Les gorges de DIOSSO



Visite au musée MÂ-LOANGO

**Visite chez le ROI**

Toutes ces immersions ont été suivies par des échanges fructueux qui ont incité les participants à faire par écrit des recommandations à Justice et Paix.





Lundi/Mardi 22-23/07/2019

### MODULE- 3

#### LA METHODE C-R-I-T-E-R-E, 3<sup>EME</sup> PARTIE

Après la méditation et le travail énergétique suivis par le petit déjeuner, les lauréats se sont rendus dans la salle pour changer de gouvernement. De consensus ils l'ont désigné comme suit :

Le roi : Mapakou / La reine : Florentine

Les griots : Père Jean Berchmans et le Pasteur Jean Paul

Les sages : Mupika et Ménéche

Après une brève présentation sur le « FAIRE STOP » qui est une méthode, un chemin pour parvenir à la bonne attitude et surtout à se poser les trois questions **quand? -où? - avec qui?** en vue d'exploiter à fond l'**espace de qualité**, le professeur Chomé a présenté un nouvel **outil: Internal Family System (IFS)**. L'IFS a été mis au point par **Richard Schwarz**. Le « Système de ma Famille Intérieure » est une méthode pour approfondir le dialogue intérieur. Le calme, la confiance, la curiosité, la créativité, le courage et la compassion sont les qualités requises pour faire l'expérience de mon dialogue intérieur. Il s'agit vraiment de vivre consciemment ce qui se passe en moi. **Le carburant qui fait avancer ce dialogue est l'empathie et l'amour inconditionnel qui consiste à m'accueillir tel que je suis ici et maintenant.**

Le dialogue intérieur nous aide à construire l'unité intérieure en sachant accueillir chaque part de nous-même (jusqu'à 15 sous-personnalités identifiées par Schwarz), lui donner de l'espace et lui prêter attention. Elle se mettra de côté toute seule quand elle se sentira entendue. Ainsi, contrairement à une néfaste habitude, ne doit-on jamais combattre une part de soi-même, car toute part a une intention positive. Il convient donc de reconnaître son rôle et d'honorer ses compétences, lui proposer éventuellement une autre stratégie ou un autre comportement qui lui convienne dans son rôle. C'est ainsi que la personne arrive à connecter en elle ses propres ressources et devenir vraiment Bâisseur de Paix.

A propos du cadre de droit et de la communication vraie, le présentateur attire l'attention sur quelques distinctions importantes :

Distinguer autorité et autoritarisme :

- L'autoritarisme est la loi du plus fort : « pouvoir sur »
- L'autorité est le garant de la justice : « pouvoir pour »

Distinguer compréhension et laisser-faire :

- La compréhension est le garant d'une relation vraie : « pouvoir avec »
- Le laisser-faire est une démission : « pouvoir sous ».

L'enjeu est d'éliminer l'autoritarisme et le laisser-faire pour garder autorité et compréhension : fermeté au niveau du droit, ouverture au niveau des personnes. Il faut donc savoir jongler le cadre de droit et la communication vraie car la vraie autorité n'est pas de diminuer le respect des personnes, mais d'être en même temps juste et respectueuse des personnes. Pour que le cadre de droit fonctionne, il convient **de donner du poids aux règles**. La loi est bonne quand elle concerne tout le monde. Pour cela il faut se réunir hors-crise, dépersonnaliser la loi et respecter la parole de chacun ; donner de la force à la loi en proposant des sanctions-réparations acceptées par tous et prêcher par l'exemple.

Ensuite nous sommes passés à l'identification des deux formes de violence : **la violence manière de dire** qui vient de notre impuissance à nommer ce qui se passe en nous et **la violence manière d'obtenir** qui est une agressivité instrumentale qui sert à dominer, à contrôler les autres. Jouer au pouvoir sur l'autre est contre-productif ; et la seule force tranquille est de ne pas être dans le jeu du pouvoir. Il faut donc oser dire NON à la domination, oser éliminer les pollutions de pouvoirs pour écouter le trésor de l'un et de l'autre. Bref, faire comme dans l'aïkido : quand tu es attaqué, tu ouvres l'espace et tu utilises la force de l'autre au lieu de la contrer de manière frontale.

L'après-midi a débuté par des questions –réponses à propos de la sanction positive qui encourage les bons comportements et la réponse à la question « **qui écouter ?** » **Il faut écouter celui qui juge en premier pour ne pas laisser son poison entrer en moi, accepter de lâcher prise ...** et autres.

Les questions-réponses ont été suivies par un travail en groupes qui consistait à exprimer une demande en communication non-violente en utilisant la méthode **OSBD** (Observation, Sentiment, Besoin, Demande). Dans la mise en commun, le présentateur a insisté sur l'essentiel dans la communication non-violente, à savoir « prendre soin de notre **TRESOR** »

Derrière tout jugement ou reproche, il y a un vécu mal digéré, un besoin mal considéré. Et cela donne des **violences vers l'intérieur** (maladies, alcool, dépression) et **les violences vers l'extérieur** (jugements, reproches, exigences : JRE). Voilà pourquoi il existe une relation entre le conflit et la maladie. Il faut donc savoir mettre des MOTS sur nos MAUX car cela donne des guérisons en faisant la vérité dans sa vie. Laisser circuler l'énergie, ouvrir les vannes pour garder active l'énergie d'auto-guérison, alors tout de suite un mécanisme de protection se met en place (ici l'animateur a donné beaucoup d'exemples d'auto-guérison).

**Mercredi 24/07/2019**

## **LE PROJET RETOUR**

La journée a débuté par la méditation et le travail énergétique suivi par le petit déjeuner. Après le petit déjeuner, les lauréats se sont rendus dans la salle pour mettre en place un bureau d'organisation de la cérémonie de clôture, et un groupe qui va rédiger des recommandations à Justice et Paix.

Toute la matinée a été réservée à la mise en forme du **projet retour**. Il s'agissait de raffiner et rendre visible l'action. Mais aussi connecter le projet et l'ajuster aux intentions de la fiche d'inscription. Concernant la rédaction du projet, il a fallu préciser :

- le titre du projet, sa période, et les bénéficiaires
- l'intégration dans une structure : laquelle ? Son fonctionnement avec mon travail habituel
- le message à passer ou le problème à traiter
- les résultats visés et l'impact à provoquer
- Les obstacles à dépasser et les risques à gérer
- les ressources à mobiliser (humaines, financières et matérielles)
- la part de l'accompagnement de APTE /UPA-INOVAR

La rédaction des projets a été suivie par **le marché des projets** qui a permis l'exposition des projets et le gain des feedbacks constitués par les conseils des autres apprenants.







### **(1) MOT DES LAUREATS A LA CEREMONIE DE CLOTURE DE LA 14<sup>ème</sup> SESSION DE UPA**

- Excellence Mgr l'Evêque de Pointe Noire et Représentant des Evêques des délégations présentes à la session de l'UPA ;
- Monsieur le délégué de Sa Majesté le Roi du Royaume vassal de LUANGO ;
- Messieurs les Membres du Collège de Direction de l'Union Panafricaine des Bâtisseurs de Paix ;
- Révérend Père Georges LOEMBA NDENDE, responsable du Foyer de charité de Liambou ;
- Monsieur le Représentant de la Commission Justice et Paix ;
- Distingué-e-s Invité-e-s en vos rangs et qualités respectifs (tout protocole observé) ;
- Chers participant-e-s
- Mesdames et Messieurs

Nous voici au terme de notre Campus international de l'Université de Paix en Afrique (UPA) ;

Trois semaines durant, nous avons été à l'école de la découverte, du savoir, du donner et du recevoir.

Cette session de formation et de partage d'expériences nous a permis d'avoir des outils nécessaires quant au paradigme « Etre – Faire – Avoir – Partager » tout en observant la roue du changement de regard dans notre modus vivendi et modus operandi dans nos différentes communautés et milieux de vie.

Au cours de cette session de formation, nous avons acquis de nouvelles connaissances à travers les modules suivants : l'Ethique des liens, la Bonne puissance, la Communication Non Violente, la Méthode C.R.I.T.E.R.E, l'Analyse des Conflits, la Médiation et nous remercions cordialement les facilitateurs et facilitatrice qui ont placé toute leur énergie en partageant l'œuvre de leur esprit.

Nous remercions ensuite hic et nunc tous les acteurs et actrices qui de près ou de loin ont favorisé la tenue effective de cette formation, en particulier nos Evêques, l'UPA, MISSIO, MISEREOR et autres partenaires d'appui. Que chacun trouve ici, l'expression renouvelée de notre profonde gratitude.

Nos remerciements s'adressent également à la Commission Justice et Paix pour nous avoir permis de découvrir les réalités liées à l'exploitation du pétrole et son impact environnemental sur la vie humaine et socio-économique.

Nous n'oublions pas de dire merci à vous membres du Foyer de la Charité le « Thabor » pour votre disponibilité et engagement dans l'accueil. Nous nous excusons pour quelques désagréments survenus indépendamment de notre volonté. Je vous demande de les applaudir fort.

Le Roi, la Reine et son équipe du village Campus 2019 de Liambou vous disent merci pour votre disponibilité, votre participation active et votre discipline qui ont contribué à maintenir une atmosphère fraternelle et conviviale de cette rencontre interafricaine.

Que les connaissances acquises au cours de cette session soient traduites dans nos sentiments, attitudes et comportements lors de notre retour dans nos différents pays, différentes communautés, nos milieux de vie et de travail.

« Caritas in justicia et pace : la charité dans la justice et la paix »

Bon retour dans nos pays, familles, foyers, communautés et services respectifs.

Que la Communication soit réciproque et permanente entre nous et demeurons connecté-e-s à la source.

Vive la session de l'Université de Paix en Afrique, Pointe-Noire, 2019,

Vive l'UPABP, Vive la République du Congo Nous vous remercions !



### **Le Roi du village UPA-Liambou prononce le mot des lauréats accompagné de la Reine.**

La remise des certificats aux lauréats et d'une clé USB portant toute la documentation a suivi ces prises de paroles. Un vin d'amitié a clôturé la cérémonie.

## **(2) IMPRESSIONS SUR L'IMMERSION ET SUGGESTIONS A LA COMMISSION DIOCESAINE JUSTICE ET PAIX DE POINTE NOIRE**

### **INTRODUCTION**

L'UPA a organisé à Liambou du 7 au 27 juillet 2019 sa quatorzième session de formation à l'intention des bâtisseurs de paix soucieux d'acquérir plus d'outils et d'expériences dans leur travail quotidien. Pendant ce temps de formation, deux jours d'immersion ont été organisés. La première visite a eu lieu le samedi 20 juillet sur deux sites à savoir Tchicanou et Djeno, tous deux affectés par l'exploitation du pétrole. La deuxième a eu lieu le dimanche 21 juillet chez le Roi de Loango et ses alentours. Lors des entretiens que les lauréats de l'UPA 2019 ont eus avec ces communautés, quelques observations se sont dégagées :

- Les chefs du village sont en même temps les représentants de l'Etat et de la communauté locale ;
- Les communautés vivent sans les structures sociales de base (électricité, écoles, centre de santé et points d'eau...) et se disent être abandonnées par l'Etat ;
- Les communautés locales se sentent exploitées par les sociétés ENI-CONGO et TOTAL
- Les communautés se disent affectées par des maladies jamais connues avant l'avènement des dites sociétés. Elles voient aussi leurs produits agricoles sécher et périr à cause de la pollution due aux activités des dites sociétés.

## SUGGESTIONS

Au regard de toutes ces observations relevées par les communautés, nous formulons les suggestions suivantes à Justice et Paix en vue de l'aider à améliorer la qualité de son accompagnement auprès de ces communautés.

- Travailler avec les communautés à leur résilience. A cet effet former des équipes qui vont aider les communautés à s'assumer ;
- Recueillir et documenter les effets néfastes subis par les communautés suite à l'exploitation du pétrole et en informer l'opinion nationale et internationale, particulièrement en France et en Italie ;
- Aider les communautés à se structurer en association pouvant favoriser le dialogue avec les autres parties prenantes (Etat Congolais et les Compagnies) ;
- Initier un cadre de dialogue pouvant réunir les trois parties prenantes (l'Etat Congolais, les Compagnies et les communautés riveraines).
- Travailler en synergie avec les autres OSC (Organisations de Société Civile) pour diversifier les axes d'accompagnement (agriculture, élevage, autres activités...).
- Impliquer les leaders religieux, les hommes et les femmes de bonne volonté dans le plaidoyer.

## CONCLUSION

En définitive, nous saluons les efforts et initiatives louables à l'égard des différentes communautés que vous accompagnez et qui croient toujours en vous. Nous vous encourageons à plus de dynamisme et de créativité en vue de développer de nouvelles stratégies pour réussir votre ministère.

**Vendredi 26/07/2019**

## DEPART

Quelles émotions !!!! Nous étions sur le sommet de la montagne de la transfiguration, beaucoup auraient voulu construire des tentes pour rester là car il faisait beau, joyeux ! Mais non, il a fallu redescendre dans les plaines, dans les vallées qui sont le lieu de la danse pour la paix !



## LES ANNEXES

**Evaluation du Campus**

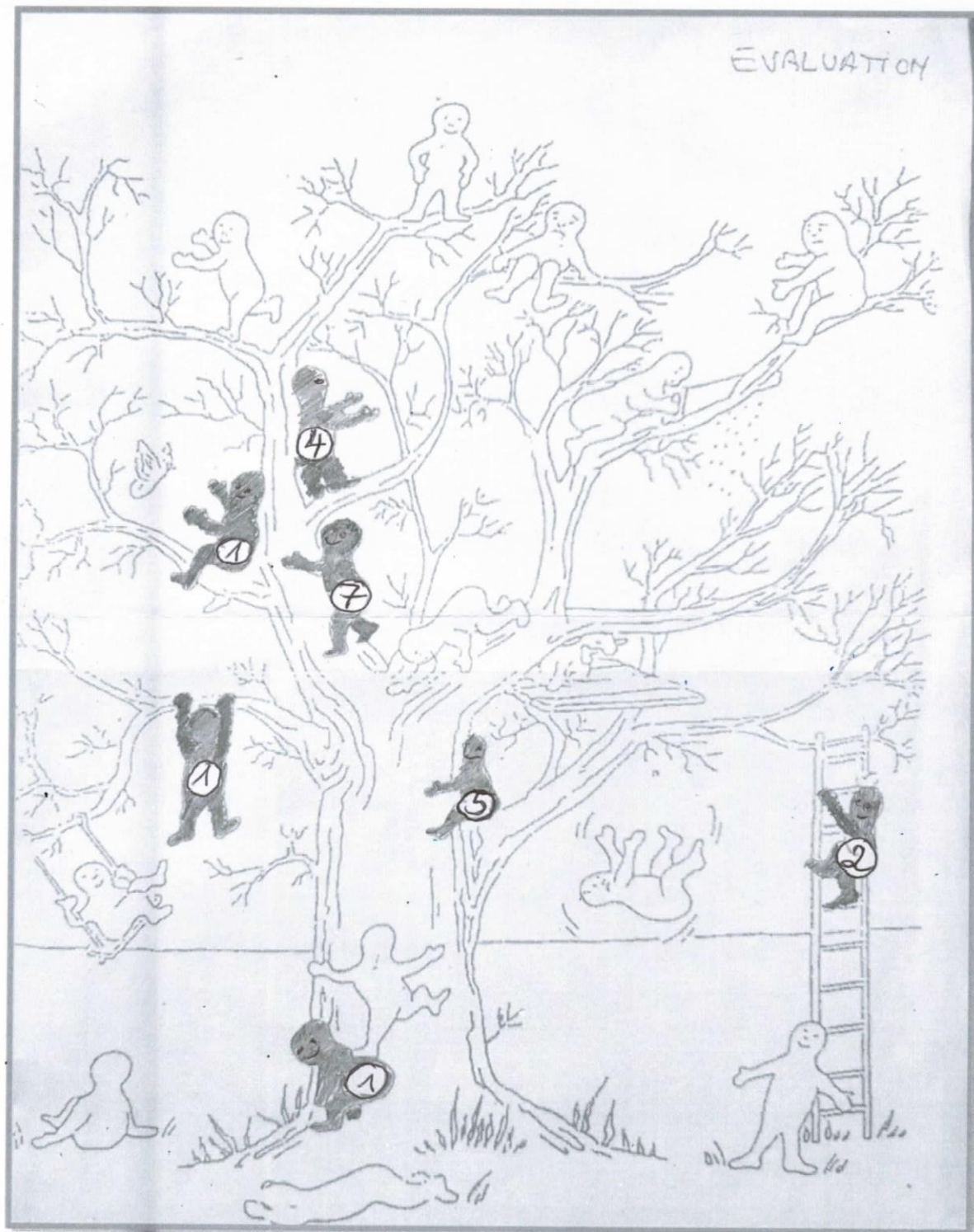
**Bibliographie UPA 2018**

**Liste des Participant(e)s**





UPA 2019 – Congo(Brazza)  
- Evaluation individuelle -





# UPA 2019 – Congo(Brazza) - Evaluation / Questionnaire -

21 PARTICIPANT(E)S : 20 questionnaires de retour

## (1) Organisation

*Organisation*

### (1.a) Avant Session

*Before Session*

Très bien <i>Very good</i> <b>4</b>	Bon/satisfaisant <i>Good/satisfactory</i> <b>13</b>	Insuffisant/ <i>Insufficient</i> <b>3</b>	Médiocre/Frustrant <i>Mediocre/frustrating</i>
---	---	---	---

### (1.b) Pendant Session

*During Session*

Très bien <i>Very good</i> <b>1</b>	Bon/satisfaisant <i>Good/satisfactory</i> <b>14</b>	Insuffisant/ <i>Insufficient</i> <b>4</b>	Médiocre/Frustrant <i>Mediocre/frustrating</i> <b>1</b>
---	---	---	---

## (2) Contenu (Modules)

*Content (Modules)*

### + Méthodologie

*+ Methodology*

Très bien <i>Very good</i> <b>12</b>	Bon/satisfaisant <i>Good/satisfactory</i> <b>5</b>	Insuffisant/ <i>Insufficient</i> <b>3</b>	Médiocre/Frustrant <i>Mediocre/frustrating</i>
--	--	---	---

## (3) Animation

*Facilitation*

### + Pédagogie

*+ Pedagogy*

Très bien <i>Very good</i> <b>6</b>	Bon/satisfaisant <i>Good/satisfactory</i> <b>13</b>	Insuffisant/ <i>Insufficient</i> <b>1</b>	Médiocre/Frustrant <i>Mediocre/frustrating</i>
---	---	---	---

## (4) Documentation

*Documentation*

Très bien <i>Very good</i> <b>13</b>	Bon/satisfaisant <i>Good/satisfactory</i> <b>5</b>	Insuffisant/ <i>Insufficient</i> <b>2</b>	Médiocre/Frustrant <i>Mediocre/frustrating</i>
--	--	---	---

## (5) Atmosphère

*Athmosphere*

### Relation interpersonne

*Interpersonnel relation*

Très bien <i>Very good</i> <b>10</b>	Bon/satisfaisant <i>Good/satisfactory</i> <b>10</b>	Insuffisant/ <i>Insufficient</i>	Médiocre/Frustrant <i>Mediocre/frustrating</i>
--	---	-------------------------------------	---

## (6) Immersion

*'Exposure'*

### Acteurs locaux de Paix

*to local Peace Actors*

Très bien <i>Very good</i> <b>5</b>	Bon/satisfaisant <i>Good/satisfactory</i> <b>13</b>	Insuffisant/ <i>Insufficient</i> <b>1</b>	Médiocre/Frustrant <i>Mediocre/frustrating</i>
---	---	---	---



## Messages de Témoignages et de Suivi

(voir aussi réseau Whatsapp que les Lauréats ont créé)

**19 Juillet 2019** - Chris Mupika <chrismupika@gmail.com>

Bonjour chère Équipe du Collège de direction pour nous balancer les témoignages émouvants de nos prédécesseurs sur la vie du Campus UPA et ce que cela a entraîné dans leur vie. Je suis convaincu que je vais rentrer avec un bagage bien chargé du trésor à vivre et à partager avec ma communauté. Franche collaboration ! **Christian**, Goma-RDC.

**19 Juillet 2019** - Récus Wilsonn OYOMBO <reoyomb1@gmail.com>

Bonsoir. En tant que lauréat de UPA 2019, je suis très ravi de recevoir vos encouragements pour le campus. J'ai appris beaucoup de choses qui me permettraient désormais de savoir diriger la famille, le bon voisinage, la collaboration professionnelle. Votre message me va droit au coeur. Bonne soirée.

**20 Juillet 2019** - Elie DEMBELE <eliedembele58@gmail.com>

Bonjour Madame/Monsieur, Merci pour l'envoi du communiqué de presse relatif au lancement des activités de la 14<sup>è</sup> promotion UPA. Je souhaite un plein succès aux travaux et garde mon intérêt pour les résultats et l'applicabilité dans le contexte malien fragilisé depuis les crises multidimensionnelles de 2012. Veuillez recevoir mes meilleures salutations. **Elie Dembélé**

**20. Juillet 2019** - Dany Bandoba <danybandoba@yahoo.fr>

A l'équipe permanente de l'UPA, j'adresse tous mes compliments et une solidarité indéfectible pour la constance dans ce travail que nous réalisons pour la paix. Profonde inspiration aux futurs lauréats qui vont s'engager sur le chemin de la paix. Je suis de cœur avec vous ! **Abbé Dany BANDOBA**, Lauréat 2015, Equipier InovarCA 2015

**20 Juillet 2019** - Sendegeya Charles <sendegeyac@gmail.com>

Dear Hubert, Thanks so much for sharing the greetings and support messages from Friends and graduates of UPA. This encourages me, us and it is sign that we all want "**Afrique of Espoir**". Safe journey coming back. **Charles SENDEGEYA**, Lauréat 2019

**21 Juillet 2019** - Aimé BATANGA <aime\_batanga@yahoo.fr>

Pour la tenue de cette session du Campus de l'Université de Paix en Afrique UPA (2019) qui se tient à Brazzaville au Congo, je voudrais adresser tous mes encouragements à toute l'équipe des Enseignants de la qualité des connaissances à transmettre. Aux Lauréats, je les félicite du choix qu'ils ont fait pour cette participation, mais de faire bon usage, des expériences reçues pour que dans leur milieu respectif d'origine ; la culture de la paix soit un levier dans notre continent africain. De tout cœur, je vous souhaite une bonne session dans le SIRIRI. **Aimé Elian BATANGA**, Lauréat UPABP 2009 Bangui (RCA)

**19 Juillet 2019** - Baima Bernard <baimabernard@yahoo.fr>

Je suis un citoyen de "LAAFI" (Campus Ouaga 2017). Merci pour la sollicitude particulière que vous nous accordez, surtout pour votre grand engagement pour cet idéal réaliste : PAIX EN AFRIQUE que nous partageons sur quelques générations grâce à cette plateforme d'action que nous offre UPA. Merci à notre directeur HUBERT HEINDL, son dynamique équipe : Prof. Laurien NTEZIMANA, Dr Etienne CHOME, Alexis RUSINE. Je n'oublie pas Christina LENGSELD, Madame Susanne SCHWEIGEL, Koffi. Que dieu bénisse vos travaux et accorde la PAIX à l'Afrique, au MONDE. **BAIMA Bernard**, Coordinateur Justice et Paix, Ngaoundéré – Cameroun, Lauréat UPA / Ouagadougou 2017.

**07 Août 2019** – Gonzague, Patrick <gopath4@gmail.com>

Chers collègues et membres de l'UPA, Paix et joie à vous tous. C'est avec satisfaction que je vous écris, surtout après la tenue du Campus de Brazzaville pour vous féliciter et vous encourager dans cette noble tâche. Je pense que l'élan de communication via whatsapp ou autre, que nous avons est entrain de régresser ; pourtant, nous devrions rester plus soudés en réseau. Je profite pour vous annoncer que mon nouveau numéro whatsapp est juste en bas de ce mail pour toute communication utile. Merci à vous tous et au plaisir.

## BIBLIOGRAPHIE - UPA

Auteur - Author	Titre - Title	Edition - Année/Year
-----------------	---------------	----------------------

<b>1. Approche biographique / Biographical Approach</b>		
Bartsch, Evelyn	Stress-Trauma Healing: Manual for Caregivers	Diakonia Council of Churches (1995)
Cameron, Julian	L'Art Pratique de la Créativité: Le Pèlerinage de l'Etre Créatif	ISBN 2894660871
Maurin, Daniel	Guérir ses Blessures Intérieures Porte de la liberté, de la Paix, de la joie	Edition Jouvence, 2001 ISBN 2-883532-55-9
Patel, Mansukh	Peace Formula	ISBN 1-873606-04-4

<b>2. La Bonne Puissance / The Real Inner Power</b>		
Bellet Maurice	Le Dieu pervers	DDB, Paris, 1979.
Clouzot, Olivier	Eveil et verticalité. Essai sur la transcendance et sur le chemin de transformation qui y conduit	Le Souffle d'or, 2000
Hansotte, Majo	Les intelligences citoyennes. Comment se prend et s'invente la parole collective	De Boeck Université, Bruxelles, 2002
Hawkins, David R.	Pouvoir contre force. Les déterminants cachés du comportement humain	Guy Trédaniel, 2005
Mantak Chia, Juan Li,	Dynamique interne du Tai Chi. Circulation de l'énergie dans le corps en mouvement	2dition Guy Trédaniel, 1997
Ntezimana, Laurien	Libres paroles d'un théologien rwandais. Joyeux propos de bonne puissance	Karthala, Paris, 1998
Tollé, Eckhart	Nouvelle Terre. L'avènement de la conscience humaine	Ariane, 2005
Ziegler, Jean	Les nouveaux maîtres du monde et ceux qui leur résistent	Librairie Arthème Fayard, Paris, 2002

<b>3. Communication Non-Violente / Non-Violent Communication</b>		
Albin, Michel	Paroles de non-violence	Desclée de Brouwer (1996), ISBN 9782226082381
Ansembourg, Thomas de	Cessez d'être gentil - Soyez vrai ! Etre avec les Autres en restant Soi-même	Les Editions de l'HOMME ISBN 2-7691-1596-8
Artand, Jean	L'Ecoute - Attitudes et techniques	ISBN 2-8293-0135-8
Bour, Alfred	Oser la Non-Violence Active	Ikiguzi cy'Amahoro, 1998
Cataix-Negre, Elisabeth	Communiquer autrement: les communications alternatives	ISBN 978-2353271078, <a href="http://www.nonviolence-actualite.org">www.nonviolence-actualite.org</a>
Hogger, Brigitta	Gewaltfrei miteinander umgehen	ISBN 978-3834005748
J.H.-Goss-Mayr	Evangile et luttés pour la Paix	Ed. Les Bergers et les Mages (1989) ISBN 2.85304.78.x
Keane, John	Violence and Democracy	ISBN 0-521-54544-7
Klein, Shari	What's Making you angry?	Puddle Dancer Press (2004) ISBN 978-1892005137

Lanza del Vasto	Technique de la Non-Violence	Denoël (1971) ISBN 9782070324804
Leu, Lucy	Nonviolent Communication	Companion Workbook ISBN 1-892005-04-2
Leu, Lucy	Manuel de Communication Non Violente	ISBN 2-7071-4454-1
Myers, Wayland	Nonviolent Communication	ISBN 0-9725855-0-8
Myers, Wayland	Pratique de la Communication Non-Violente	ISBN 978-2-88353-562-6
Olivier Manuel	La non-violence active : 100 questions-réponses	ISBN 2-84221-076-X
Rosenberg, M.	A Model for Nonviolent Communication Un Modèle pour la CNViolente	Center for NVC, USA ISBN 9781550921359
Rosenberg, M.	La communication non-violente au quotidien (Traduit de l'Anglais)	Center for NVC, USA ISBN 978-2883533141
Rosenberg, M.	Getting Past the pain between Us	Center for NVC, USA ISBN 1-892005-07-7
Rosenberg, M.	La communication non-violente au quotidien	Ed. Jouvence ISBN 2-88353-314-8
Rosenberg, M.	We Can Work it Out: Resolving Conflicts Peacefully and Powerfully (NVC Guides)	Puddle Dancer Press (2004) ISBN 978-1892005120
Rosenberg, M.	Nonviolent communication: a language of life	ISBN 1-892005-03-4
Rosenberg, M.	Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs)	ISBN 2-7071-4381-2
Rosenberg, M.	Urugero rw'Imvugo yuje urugwiro (La Communication Non-Violente)	Traduit en Kinyarwanda APTE, 2005

<b>4. Gestion des Conflits - Conflict Management</b>		
Bayada, Bernadette	Conflit : Mettre hors-jeu la violence	ISBN 2-85008-403-4
Chomé, Etienne	La méthode CRITERE pour mieux gérer nos conflits	Presses universitaires de Louvain, 2010
Chomé, Etienne	Formation à méthode CRITERE pour mieux gérer nos conflits – Manuel du Participant	CommunicActions/Louvain, 2011
Fisher, Simon et al.	Cheminer avec le Conflit «Compétences et stratégies pour l'Action»	ISN 1843692287
Fisher, Simon et al.	Working with Conflict: Skills and Strategies for Action	ISBN 1-85649-837-9
Galtung, Johann	Transcendance et Transformation des Conflits. Une Introduction au Métier de Médiateur	PUPA, Yaoundé 2010 (212 pages)
Goddet, Edith Tartar	S'Affirmer Sans Agresser	ISBN 978-2951261440. www nonviolence-actualite.org
Muller, Jean Marie	Dictionnaire de la non-violence	ISBN 2-914-916-56-6
Pastor, Pierre Bréard, Richard	Gestion des conflits	ISBN 2.87880.581-x

Schilling, Katharina Nzang, Julius	La Consolidation de Paix et Transformation du Conflit: Jeux et Méthodes pour animer des Formations	Edition SCP-BfdW, Berlin-Bafoussam, 2013 (191 p.)
---------------------------------------	--	---

<b>5. Mediation sociale et communautaire / Social and Community Mediation</b>		
Artrand, Jean	L'Ecoute - Attitudes et Techniques	ISBN 2-85008-286-4
Barlow, Michel	Améliorer la communication - 50 jeux	ISBN 2-85008-441-7
Benoit-Cervantes, G.	La Boite à Outils de l'Innovation	ISBN 2100575597
De Bono, Edward	Les six chapeaux de la réflexion, La méthode de référence mondiale.	ISBN 978-2708130104
Fisher, R. / Ury, W.	Comment réussir une négociation	ISBN 2.02.090803.4
Fisher, Roger Ury, William	Getting to Yes: Negotiating without giving in. Secret to Successful Negotiation	ISBN 0-14-015735-2
Fisher, R. / Ertel, D.	Getting Ready to Negotiate	ISBN 0-14-023531-0
Fortin, Christine	Je coopère, je m'amuse	ISBN 2-89461-293-1
Guillaume-Hofnung,	Que sais-je ? LA MEDIATION	ISBN 978-2-13-055951-1
Liebmann, Mariam	Mediation in context	ISBN 1-85302-618-2
Mühlen, Alex. (Dr)	International Negotiations	ISBN 9970-05-024-9
Moore, Christoph	The Mediation Process	ISBN 0-7879-6446-8
Non-violence Actualité	Pratiques de médiation	ISBN 2-84377-040-8
Spencer, Tanya Andenyi, Florence	Mulembe - A peace Education, A Manual for the friends of the Church	
Volkema, Roger J.	The Negotiation Toolkit	ISBN 0-8144-8008-x

<b>6. Context pratique d'un Bâtitseur de Paix / Practicing as Peace Builder</b>		
Amazu, Damian (Ambassador)	Peace: Pathway for Conflict Resolution, Self-Realization National Transformation	Amazon Books, 2019 (139 pages)
Aznar, Guy	100 techniques de créativité pour les produire et les gérer	Éditions d'Organisation Paris, 2005 (331 pages)
Beer, Jennifer, E. Stief, Eileen	The MEDIATOR'S Handbook	New Society Publishers ISBN 0-86571-359-6
Brunn, Erhard	Christentum und Islam, neuer Dialog des Handelns: Begegnung Europa und Afrika	Brandes & Apsel ISBN 978-3860998540
Buzan, Barry Buzan, Tony	Mind Map: Dessine-moi l'intelligence	Éditions d'Organisation Paris, 2003 (326 pages)
De Lassus, René	L'Analyse Transactionnelle	Ed. Marabout (1991) ISBN 4024204
Groff, Arnaud	La Boîte à outils de la créativité	ISBN 2212556586
Hamel, Gary	Leading the révolution. Français: La révolution en tête	VillageMondial, 2000, 333 p.
Lefevre, Date N.	Jeux Nouveaux	ISBN 2904670092
Marsheder, Mildred	Jeux coopératifs pour bâtir la paix	Traduit et adapté par l'Univ. de Paix de Namur
Non-violence Actualité	Non-violence Actualité N° 300 sept/oct. 2008, Spécial Guide 2008-2009	

Opongo, Elias O.	Faith Doing Justice: A Manual for Social Analysis, Catholic Social Teachings and Social Justice	Paulines Publications Africa, Nairobi 2007
Opongo, Elias O.	Making Choices for Peace: Aid Agencies in Field Diplomacy	Paulines Publications, 2006, ISBN 789966081452
Opongo, Elias O.	Peace Weavers: Methodologies of Peace Building in Africa (Nairobi: Paulines Publications Africa).	Paulines Publications Africa (2008) ISBN: 9966083332
Ramsbothan, Oliver Woodhouse, Tom	Contemporary Conflict resolution	ISBN 0-7456-2035-3
Sternberg, Robert J.	Handbook of Creativity	Cambridge University Press; 1 édition (Oct. 1998). 502 p.
Swiners, Jean-Louis et al.	L'intelligence créative au-delà du brainstorming.	Édition Maxima, 2004. 207 p
Tartar-Goddet, E.	Savoir gérer les violences du quotidien	ISBN 272562043-0

No	Nom de participant(e)	Pays	Fonction / ONG	Sex/Age		Adresse:
						Telephone, eMail
1	<b>Adelard MUKONO</b>	<b>RDCongo</b> Butembo	Animateur CIPAD: Centre Initiatives de Paix et Actions Développement. Directeur Caritas Butembo	H	48	+243-998110763 mukononengo@gmail.com
2	<b>Charles SENDEGEYA</b>	<b>Kenya</b> Nairobi	Animateur-Médiateur des réfugiés (RDC,Kenya,Rwanda). Coord. Tushirikiane(TUSA)	H	52	+254-722635497 sendegeyac@gmail.com
3	<b>Christian MUPIKA</b>	<b>RDCongo</b> Goma	Maison de la Femme: Chargé de Planification et Point Focal Provincial: Resolution 1325 du CSNU	H	35	+243-994367506 chrismupika@gmail.com
4	<b>Dathol (Père) BERILENGAR</b>	<b>Mali</b> (Tchad)	Missio Jésuite au Mali: Archidiocèse de Bamako. Association Djoliba (Hommes et Développement)	H	58	+223-94116062 datholberi@gmail.com
5	<b>Emilien Gervais MAPAKOU</b>	<b>Congo</b> PtNoire	Sec.Gén continental Equipes Enseignantes. Coordo EECO. Animateur CroixRouge et Diocèse	H	63	+242-066201410 emilienmapakou@gmail.com
6	<b>Faustina (Sr) BAAWOBR</b>	<b>Ghana</b> (Kinshasa)	Animatrice Enfants de Rue: Sr.Missionnaires de ND d'Afrique. Gestion du personnel	F	36	+243-823462947 baawobr.f@yahoo.com
7	<b>Florentine NEKDEM FANDIO</b>	<b>Cameroun</b> Douala	Coordinatrice SCP-PplM au Cameroun	F	41	+237-678325467 fnekdemfandio@gmail.com
8	<b>Floribert (Abbé) KATEMBERA</b>	<b>RDCongo</b> Bukavu	Curé de Paroisse Burhiba: responsable de la CPJP. Conseiller IGE	H	47	+243-997 727 605 florynjonjo@gmail.com
9	<b>Froald HATEGEKIMANA</b>	<b>Rwanda</b> Kigali	Resp. Planification et Projets: AJECL Formateur de formateur	H	56	+250-785369480 froaldh@gmail.com
10	<b>Jean (Père) NYEMBO</b>	<b>DR Congo</b> Lubumbashi	Dir.Gén. CARF (Centre Arrupe pour la recherche et formation). Masters en Intl.Peacebuilding (Inst.KROC)	H	45	+243-814460895 jeanyembo@gmail.com
11	<b>Jean Berchmans MUKWEMULERE</b>	<b>RDCongo</b> Butembo	Directeur du GrandSeminare. Coord. Réseau régionale Tuungane. Resp. Equipe animation REDD	H	50	+243-994228982 mukwejeanb@yahoo.fr
12	<b>Jean de Dieu MENECHÉ</b>	<b>Cameroun</b> Maroua	Sec.Exéc. CDJustice et Paix. Membre actif ACADIR (Plateforme Interreligieuse)	H	42	+237-696024707 menechejean@gmail.com
13	<b>Jean-Paul KATEMBO</b>	<b>RDCongo</b> Butembo	Coordonateur «CIPAD» (Centre d'Initiatives pour la Paix et les Actions de Développement)	H	44	+243-998709832 kasyapumajepaul@gmail.com
14	<b>MathieuFOKA</b>	<b>Cameroun</b> Baf oussam	Assistant Directeur CIPCRE. Chargé de la coordination du programme au Cameroun. Point Focal UPABP	H	39	<a href="mailto:mathieu_foka@cipcre.org">+237-699689510</a> <a href="mailto:mathieu_foka@cipcre.org">mathieu_foka@cipcre.org</a>
15	<b>Olivier (Abbé) BONIANGA</b>	<b>DR Congo</b> Inongo	Directeur CDJP, Inongo. Point Focal CERN-CENCO. Prof. à l'Institut Supérieur Pédagogique Nioki	H	30	+243-817902879 boniangaolivier@gmail.com
16	<b>Pélagie MAHGNE</b>	<b>Cameroun</b> Bafoussam	Coordinatrice Programme "Paix et Prévention des Conflits", CIPCRE	F	40	+237-699175740 pmahgne@cipcre.org



17	<b>Ringo Pierre HAMOA</b>	<b>RCA</b> Bouar	Pasteur Eglise Evangélique Luthérienne. Chargé du programme Jeunesse	H	35	<a href="tel:+236-72047250">+236-72047250</a> <a href="mailto:pasteurringo@gmail.com">pasteurringo@gmail.com</a>
18	<b>Robert (Pastor) GOYEK</b>	<b>Cameroun</b> Garoua	Président PRICA-Cameroun: Relation islamo-chrétienne pour la Paix et le Développement	H	62	+237-677265116 goyekrobert@yahoo.fr
19	<b>Thomas BENGOU</b>	<b>Congo</b> Nkayi	Enseignant responsable de l'Ecole diocésaine. Secrétaire EECO/Diocèse	H	44	+242-066357990 mampembethomas@gmail.com
20	<b>Wilfrid KIBANDA</b>	<b>RDCongo</b> Butembo	Prof.Formatrice au CAREC (CDJP). Recteur Université de l'Assomption	H	48	<a href="tel:+243-992206103">+243-992206103</a> <a href="mailto:wilfridkibanda@yahoo.fr">wilfridkibanda@yahoo.fr</a>
21	<b>Récu Wilsonn OYOMBO</b>	<b>Congo</b> Ouessou	EECO: prof au Lycée publique, avec intervention école catholique. Animateur du pastoral de jeunesse	H	34	+242-066806772 reoyomb1@gmail.com
	<b>FORMATEURS:</b>					
22	<b>Bertrand TIENTCHEU</b>	<b>Cameroun</b> Yaoundé	Directeur CADEG. Programme Jeunesse CEPCA. Représentant INOVARCAM	H	42	+237-677329693 virata16@gmail.com
23	<b>Etienne CHOMÉ</b>	<b>Belgique</b> Louvain	Professeur: Inst.intern. <i>Lumen Vitae</i> , Université Cath. Louvain. Dir. Ecole intern. <i>CommunicAction</i>	H	54	+32-472366912 chome@communications.org
24	<b>Hubert HEINDL</b>	<b>Allemagne</b> Regensburg	Directeur APTE, INOVAR. Senior Trainer UPA Collège de Direction UPA	H	62	+49-941-4670040 heindl@apte-net.de
25	<b>Jean-Blaise KENMOGNE</b>	<b>Cameroun</b> Bafoussam	Dir.Gén. international CIPCRE-Circle International pour la Promotion de la Création. Collège de Direction UPA	H	67	+237-699911014 cipcre_dg@cipcre.org
26	<b>Laurien NTEZIMANA</b>	<b>Belgique</b> Leuze	Association AMI(Rwa). Formateur Int: Bonne Puissance. Senior Trainer UPA. Collège de Direction	H	63	+32-472352821 joyeudesansouci@gmail.com
27	<b>Sophie ROUGEVIN</b>	<b>France</b> Bordeaux	Formatrice CNV. Médiatrice	F	49	+33-621841150 sophierbpro@gmail.com
	<b>SECRETARIAT/Logistique</b>					
28	<b>Pelage UWIMANA</b>	<b>Congo</b> Ouessou	Bâtisseur de Paix en Equipe panafri-caine InovarCA, LauréatUPA (2016). Resp. Membre CA-UPABP	H	62	+242-055305772 uwimanapelage@gmail.com