

# L'APPROCHE COMMON GROUND

ELEMENTS CLES D'APPRENTISSAGE  
Mis à jour en janvier 2020

SEARCH FOR  
COMMON GROUND

# 1.

## EXPLORER L'IDENTITE

- L'identité de chaque personne est complexe et se compose à la fois de caractéristiques héritées et d'autres choisies ou projetées.
- Les éléments de notre identité évoluent tout au long de notre vie.
- Pendant un conflit, l'identité du groupe change, se modifie. Cela peut être destructeur ou constructif.
- Malgré le fait que nous soyons tous des êtres uniques, nous partageons toujours certaines choses.
- L'approche CG révèle et amplifie des aspects de notre identité qui peuvent déclencher la collaboration.

# 2.

## ADVERSITE CONTRE COLLABORATION

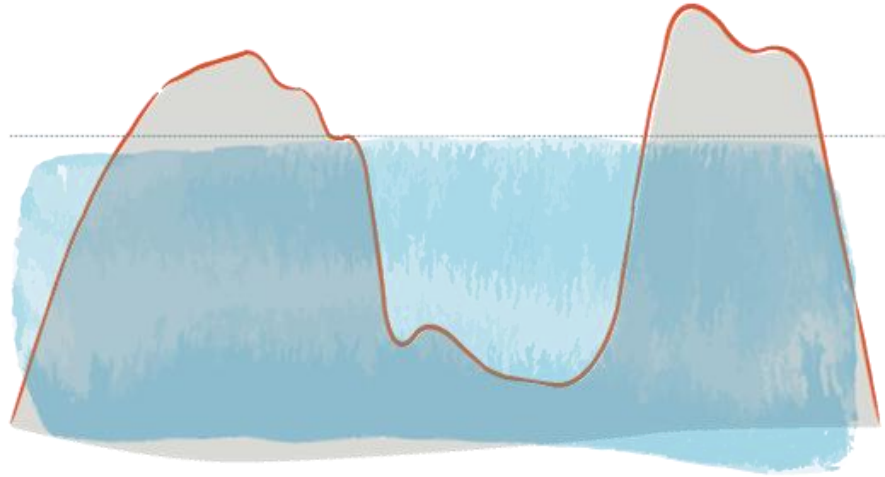
- La compétition fait partie de la nature humaine.
- Nous cherchons à protéger nos propres intérêts.
- Notre défaut est de voir la rareté, et pas immédiatement les situations « gagnant-gagnant ».
- La collaboration nécessite de la confiance entre les parties.
- Nous collaborons lorsque nous voyons l'autre comme un allié potentiel, protégeant TOUS nos intérêts.

# 3.

## CONFLIT & VIOLENCE

- Conflit = quand deux ou plusieurs parties ont des objectifs apparemment incompatibles.
- Le conflit et la violence sont deux notions différentes.
- Le conflit n'est ni positif ni négatif. Quand il est mal géré, il mène à la violence.
- Le conflit est une opportunité. Il y a beaucoup de causes de conflit.
- La violence n'est pas que physique. Elle peut aussi être culturelle ou structurelle.

**VISIBLE**  
CE QUE JE DIS OU CE QUE JE FAIS



**INVISIBLE**  
CE QUE JE VEUX  
CE DONT J'AI BESOIN

# 4.

## LES DYNAMIQUES VISIBLES ET INVISIBLES D'UN CONFLIT

- Un conflit a des dimensions visibles et d'autres invisibles.
- Ce qui est visible c'est ce que les gens disent ou font.
- Derrière ça, les non-dits sont ce que les gens veulent vraiment.
- Derrière ça, il y a des besoins humains universels.
- Pour comprendre ce qui se cache derrière la partie visible du conflit, et comprendre les besoins, nous devons poser la question « pourquoi ? ».



1



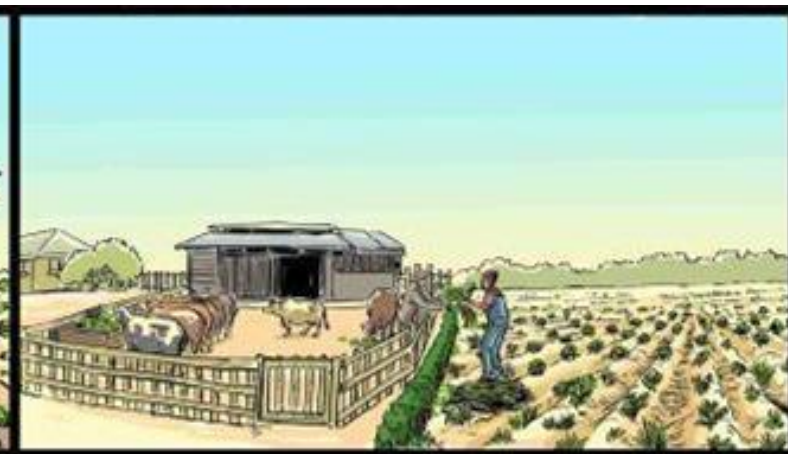
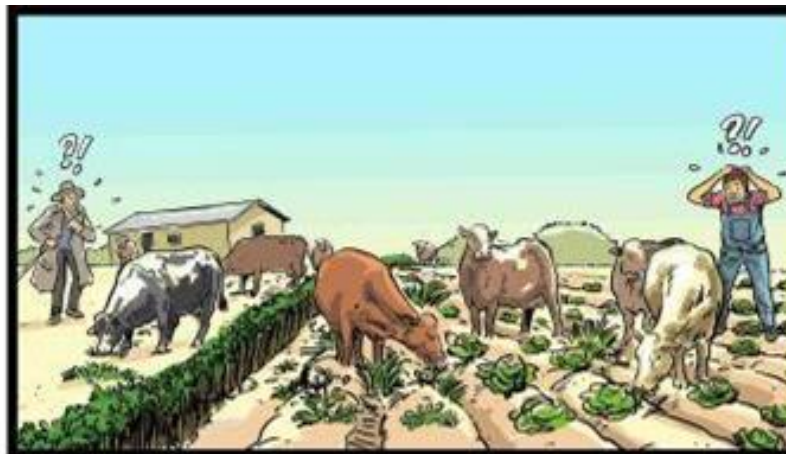
2



3



4

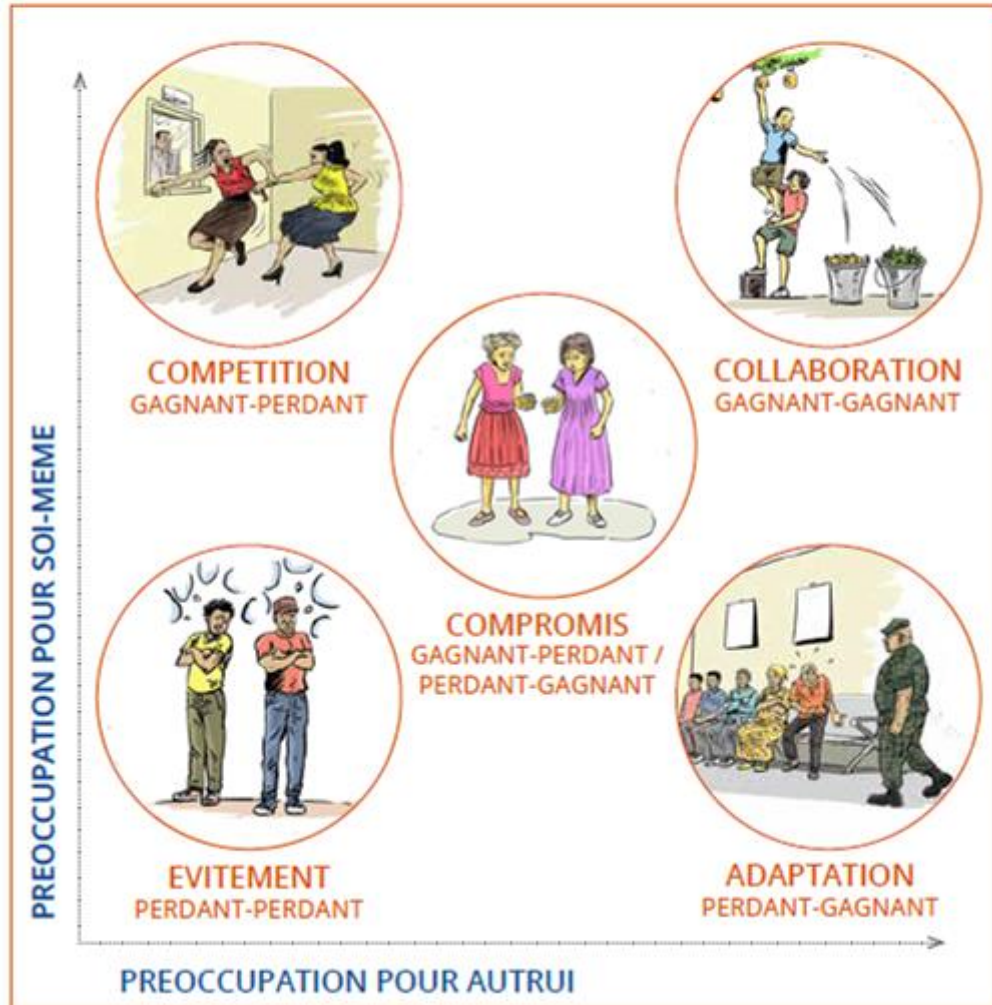


5



# STYLES DE CONFLIT

RÉPONDRE AU CONFLIT



# 5.

## LES TYPES DE REPONSES FACE AU CONFLIT

Il y a 5 types de réponse au conflit.

1. La compétition
2. L'évitement
3. L'adaptation
4. Le compromis
5. La collaboration

- Parvenir à la collaboration implique que les parties en conflit comprennent réciproquement leurs intérêts et besoins.
- La collaboration est la finalité d'un conflit qui est à la fois « gagnant-gagnant » et durable.

# 6.

## ECOUTE ACTIVE

- L'écoute est un cadeau.
- L'écoute attentive est une compétence.
- Cela peut être difficile d'écouter attentivement. Nous pouvons nous sentir vulnérables.
- Poser des questions, se retenir de juger, et donner une attention sincère à son interlocuteur peut transformer le conflit.



















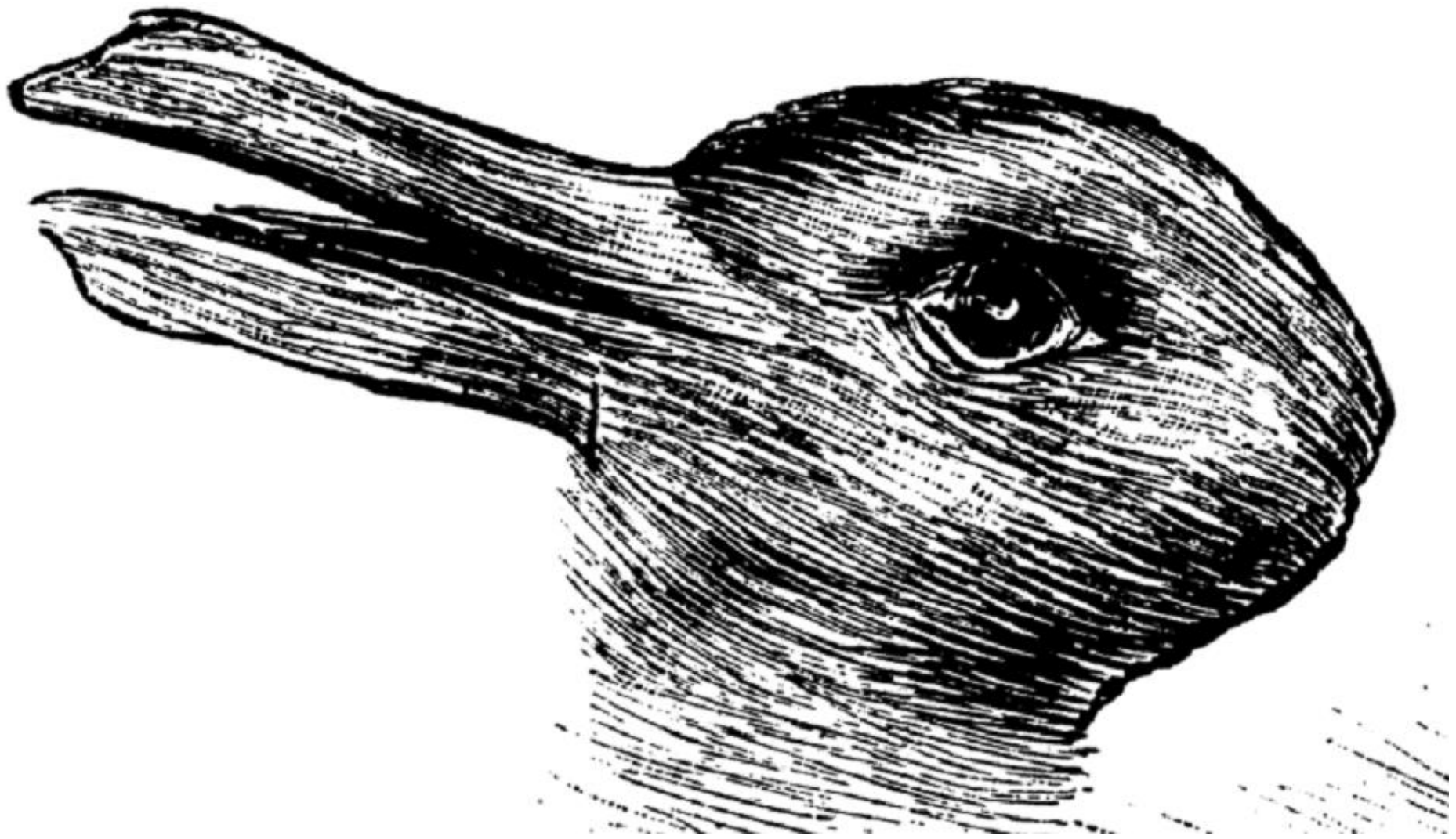


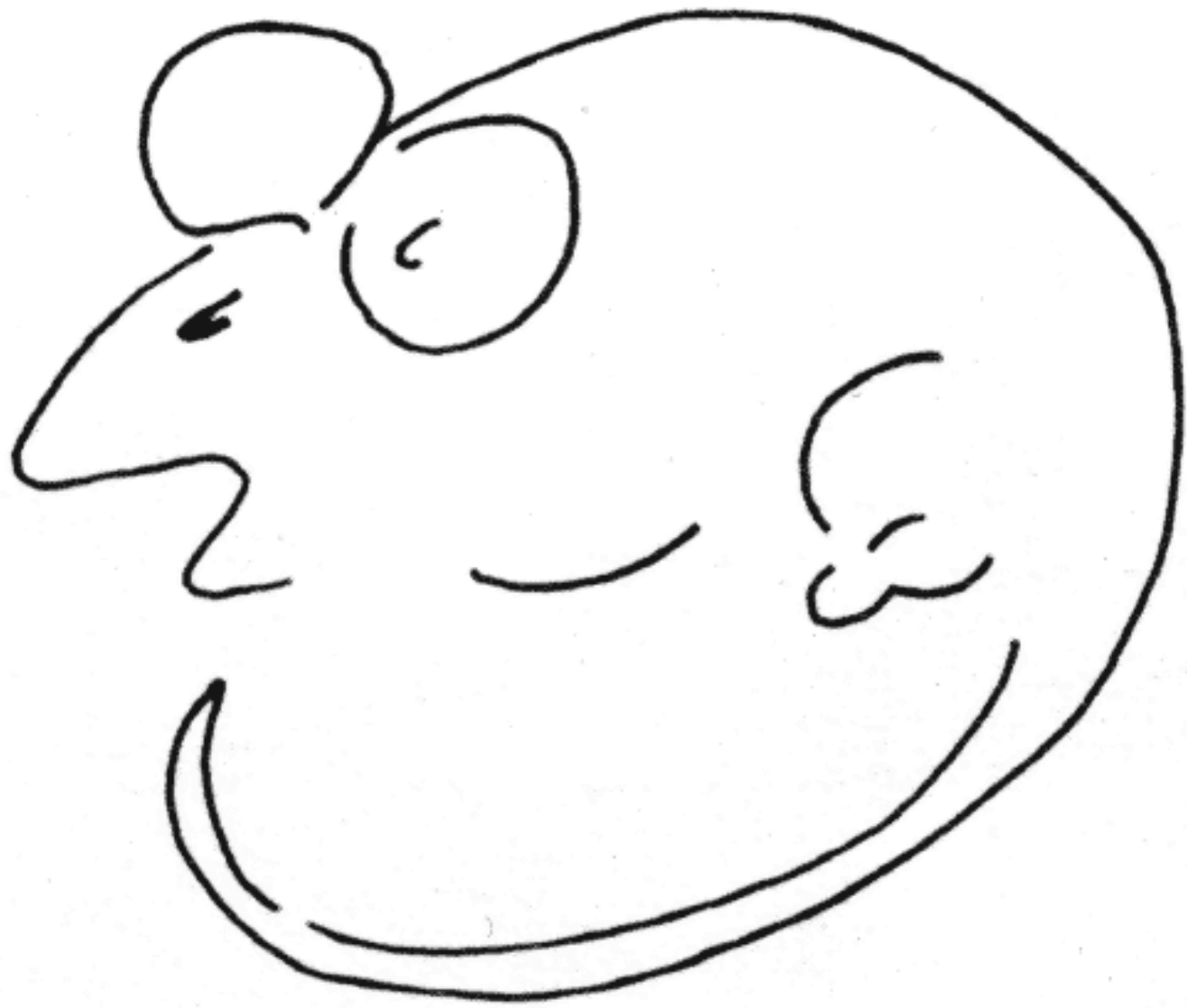


# 7.

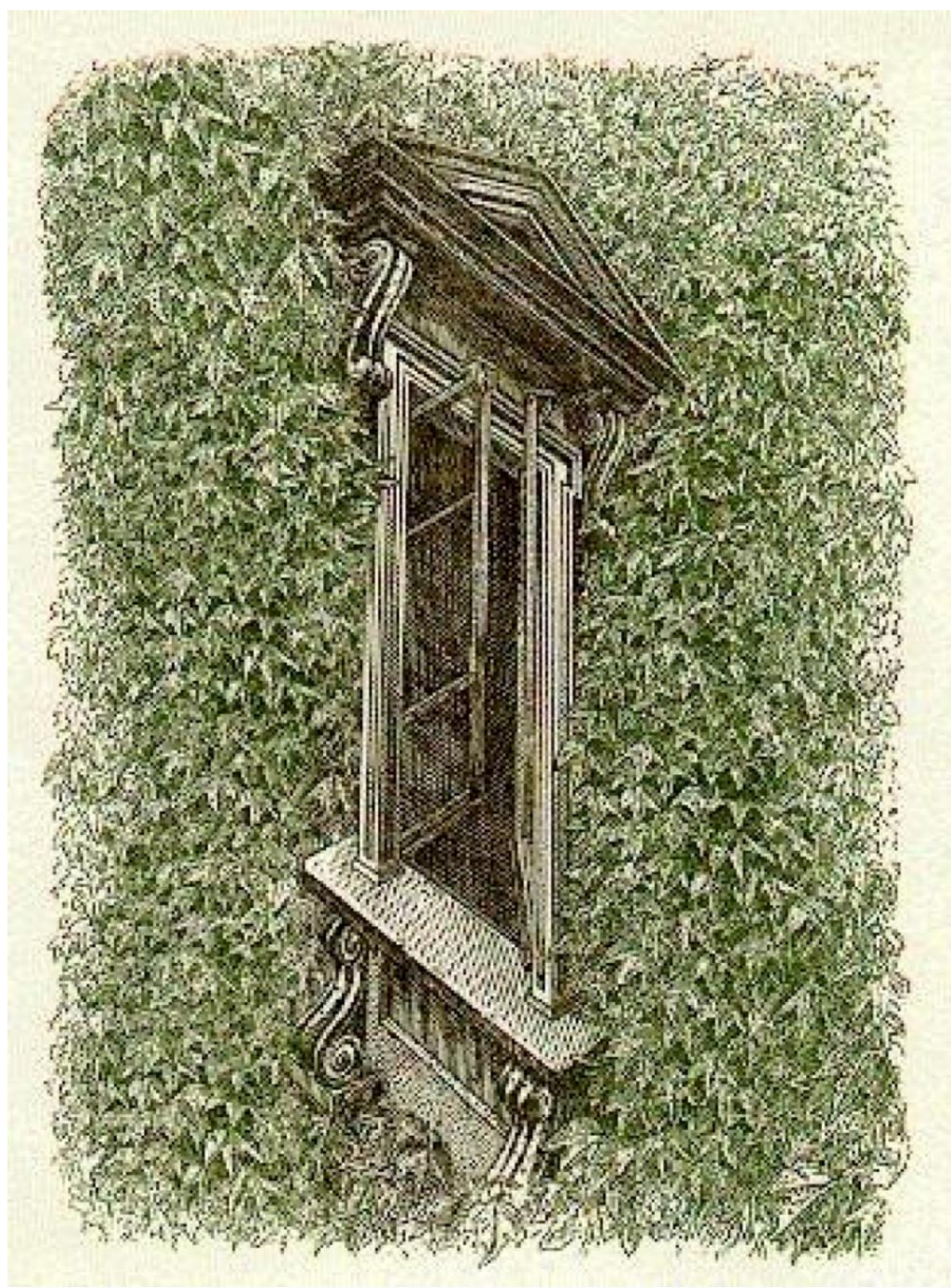
## L'EMPATHIE ET LES INHIBITEURS D'EMPATHIE

- L'empathie est différente de la sympathie.
- Être empathique peut être difficile.
- Nous pouvons améliorer notre capacité à être empathique.
- Comprendre ce qui nous bloque en faisant preuve d'empathie peut nous aider à surpasser ces obstacles





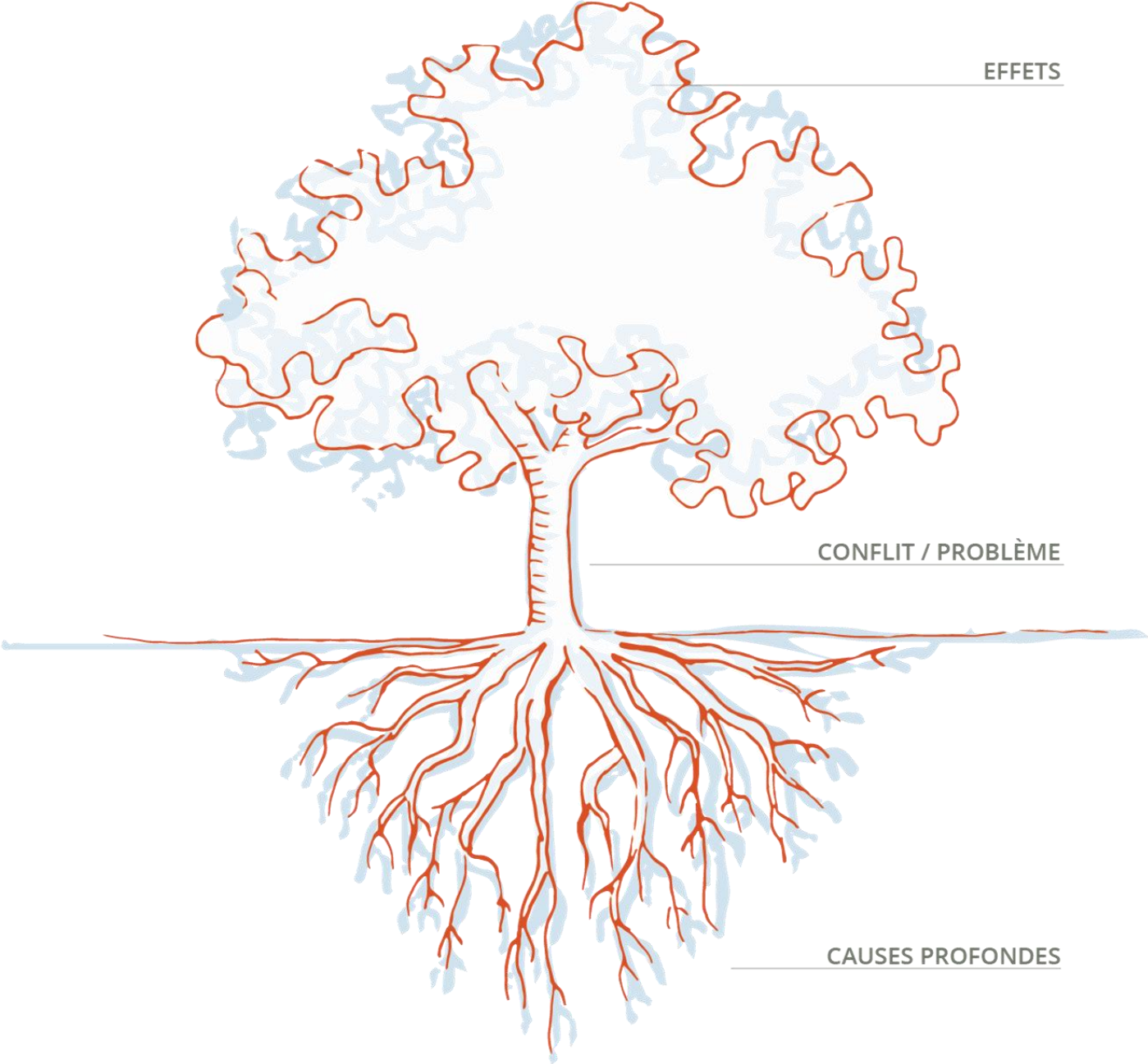




# 8.

# PERCEPTIONS ET PERSPECTIVES

- Chaque personne est unique, et ses perspectives et perceptions sont déterminées par son parcours de vie.
- Personne n'a raison ou tort, nous avons tout simplement des perceptions différents.
- Comprendre les perspectives et perceptions de l'autre représente la clé pour comprendre un conflit.



EFFETS

CONFLIT / PROBLÈME

CAUSES PROFONDES

## CONNEXION



## DIVISION



### SYSTÈMES ET INSTITUTIONS

... politique et structure gouvernementales, lois, services sociaux, organisations de la société civile, opportunités économiques ...

### ATTITUDES ET ACTIONS

... amitiés, solidarité, discrimination ...

### VALEURS, MYTHES ET INTÉRÊTS

... croyances religieuses, pratiques/croyances ...

### HISTOIRES ET EXPÉRIENCES PASSÉE

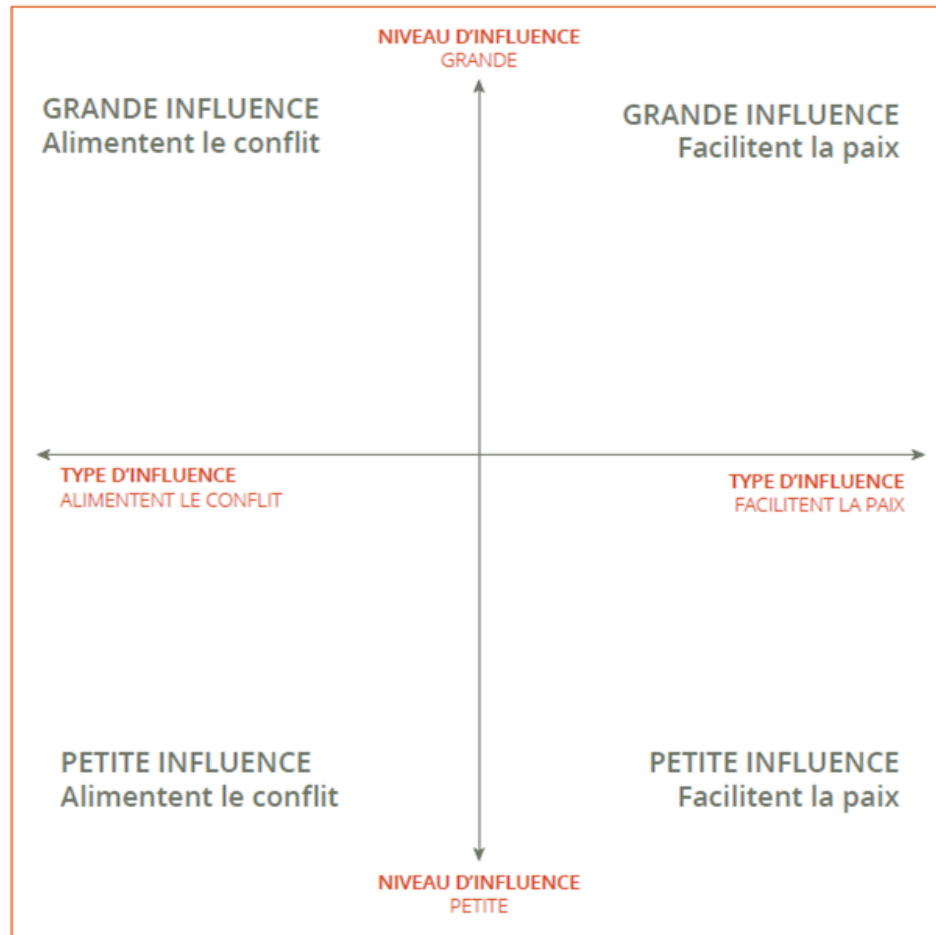
... expérience militaire, expérience professionnelle, expérience de voyage ...

### SYMBOLES

... places, musique, culture, langages, rituels, festivités ...

# PARTIES PRENANTES ET CARTOGRAPHIE DES INFLUENCES

OUTILS D'ANALYSE DES CONFLITS



# 9.

## ANALYSE DES CONFLITS

- L'analyse de conflit nous aide à comprendre les causes profondes et les effets d'un conflit.
- Cela nous aide à identifier ce qui nous rassemble ou nous divise.
- Cela nous aide à comprendre ce qui influence positivement ou négativement un conflit.
- Plus important encore, l'analyse de conflit nous aide à identifier des points d'entrée, des champions potentiels, et des opportunités pour pouvoir commencer à transformer le conflit vers la collaboration.

# 10.

## REVELER LE TERRAIN D'ENTENTE

- Lorsque nous essayons de transformer un conflit, nous devons comprendre les obstacles à la collaboration.
- Il peut y avoir des défis concernant les connaissances, les attitudes et les compétences qui empêchent les parties à développer des relations de collaboration.
- Bâtir un terrain d'entente incite les gens à collaborer autour d'intérêts partagés, recadrant ainsi le conflit comme une opportunité de changement constructif.
- La collaboration, lorsqu'elle répond aux besoins des parties en conflit, se perpétue d'elle-même.

# 11.

## HONORER LA DIGNITÉ

- La dignité est une valeur intrinsèque en tant qu'être humain.
- Chacun de nous peut honorer ou violer la dignité de l'autre.
- Honorer la dignité de l'autre peut créer une relation puissante de confiance et d'interdépendance.



# L'APPROCHE COMMON GROUND

NOUS CROYONS QUE ...



## **1** LE CONFLIT EST INÉVITABLE. LA VIOLENCE NE L'EST PAS.

Le conflit résulte naturellement de la diversité humaine. Lorsque nous luttons contre les conflits, cela engendre la violence et la division. Lorsque nous collaborons, le conflit se transforme et progresse vers un changement positif.

## **2** L'HUMANITÉ EST INTERDÉPENDANTE.

Les êtres humains ne peuvent pas survivre seuls. L'humanité se base sur nos relations avec les autres. Notre monde est plus interconnecté que jamais, et les défis qui s'imposent à nous nécessitent des approches collaboratives.

## **3** LE CHANGEMENT EST TOUJOURS POSSIBLE.

Tous les individus et les relations ont la capacité de changer. De nouveaux choix peuvent être faits, même dans le cas de conflits apparemment insolubles. Chacun de nous incarne des identités multiples, dynamiques et changeantes. Chaque conflit offre la possibilité de la transformation. Toutes les guerres ont une fin.

## **4** LORSQUE TOUT LE MONDE GAGNE, LE CHANGEMENT S'INSCRIT DANS LA DURÉE.

Lorsque les conflits finissent avec un gagnant et un perdant, cela peut provoquer un cycle de violence. Le changement durable provient de résultats gagnant-gagnant que toutes les parties défendent.

## **5** TROUVER LE TERRAIN D'ENTENTE EST IMPORTANT.

Malgré la profondeur et la complexité de nos différences, nous avons toujours quelque chose en commun. Ce faisant, nous développons notre relation aux autres, notre confiance et notre respect mutuels, créant ainsi une collaboration unique.

# LE CONFLIT EST INÉVITABLE, LA VIOLENCE NE L'EST PAS.

Le conflit est un résultat naturel de notre diversité humaine. Quand nous abordons un conflit d'une manière antagoniste, cela crée la polarisation et la violence. Quand nous collaborons, le conflit est transformé et catalyse le changement positif.

# L'HUMANITÉ EST INTERDÉPENDANTE.

Les êtres humains ne peuvent pas survivre en isolation. Notre humanité est affirmée à travers nos relations entre nous. Notre monde est plus interdépendant que jamais, et les défis devant nous nécessitent des approches collaboratives.

# LE CHANGEMENT EST TOUJOURS POSSIBLE.

Chaque individu et toutes les relations peuvent changer. Des nouveaux et différents choix peuvent toujours être pris, même dans les conflits les plus durs. Chaque individu incarne des identités multiples, qui sont dynamiques et changeantes. Chaque conflit offre l'opportunité pour une transformation. Toute guerre peut prendre fin.

# QUAND TOUT LE MONDE GAGNE, LE CHANGEMENT EST DURABLE.

Quand les conflits se terminent avec un gagnant et un perdant, souvent ils nourrissent un cycle de violence. Le changement durable émerge à travers un résultat gagnant-gagnant que toutes les parties prenantes défendront.

# LE TERRAIN D'ENTENTE COMPTE.

Malgré la profondeur et la complexité de nos différences, nous pourrions toujours découvrir des points communs de partage. En le faisant, nous nourrissons notre connexion humaine, confiance mutuelle et respect, qui incite la collaboration, des fois d'une manière inimaginable et surprenante.

# THE CHANGE WE SEEK

