

# Université de Paix

ASBL



bpost  
PB-PP | B-07583  
BELGIE(N) - BELGIQUE

P900090 - Bureau de dépôt : Namur Masspost

TRIMESTRIEL - JUIN - JUILLET - AOÛT 2017

## #139



LA « DÉCENTRATION », UNE COMPÉTENCE TRANSVERSALE EN GESTION DE CONFLITS  
CONSEIL ACADÉMIQUE : 4 DOSSIERS THÉMATIQUES  
DES OUTILS DE PRÉVENTION GÉNÉRALE FACE AU **HARCÈLEMENT SCOLAIRE**  
COMMENT DÉCODER LE **SILENCE** ET QUAND EST-IL UTILE ?

# « Si ce que tu as à dire n'est pas plus beau que le silence, alors tais-toi » (auteur inconnu)

Pour écrire cet éditorial, j'ai dû affronter ma peur de la page blanche. Peur du vide, peur de n'avoir rien à dire... En relisant le contenu de cette revue, je me suis ensuite demandé s'il n'était parfois pas mieux de garder le silence...

Dans son article à ce sujet (p. 13), Lucie Perleau expose différentes manières d'interpréter les silences, ainsi que des pistes pour les « utiliser » d'une manière qui nous convienne. Ainsi, le silence peut être ressourçant, peut permettre de prendre distance avec un événement fortement chargé en émotion, peut permettre de communiquer au-delà des mots, ou encore tout simplement d'écouter l'autre...

Écouter l'autre de manière authentique suppose une compétence transversale en gestion de conflits : la décentration (p. 3), c'est-à-dire la capacité à adopter le point de vue de l'autre, à pouvoir se mettre en empathie avec lui ou elle.

Dans un contexte où de nombreuses opinions sont affirmées et revendiquées avec force, dans le but de persuader autrui, et si l'on prenait le temps de s'arrêter, de faire silence et de comprendre réellement ce qui est important pour l'autre ? Dans cet environnement de surabondance d'informations et de croyances, n'est-ce pas intéressant de faire son propre tri en accueillant véritablement en soi la diversité et sa richesse ?

Dans ce trimestriel, vous trouverez également une présentation des dossiers produits par notre Conseil académique (p. 6), un billet expliquant notre programme de formation en écoles primaires basé sur la méthode dite « des 3C » de la médiation (« se calmer, communiquer, choisir des solutions », p. 9), ainsi qu'un témoignage de Marie Verniers (p. 11), future institutrice ayant conçu des outils de prévention générale du harcèlement scolaire en primaire sur base de son séjour en immersion à l'Université de Paix.

Vous retrouverez aussi un espace documentaire et des fiches-outils, ainsi qu'un aperçu des formations programmées à venir.

Enfin, nous faisons appel à vous pour décider de l'avenir de la revue. Faut-il changer de support (comme passer au tout-en-ligne), l'imprimer sur un autre format plus succinct (style feuillet-gazette), réorienter sa ligne éditoriale, etc. ? Si vous pensez que son contenu est un peu plus beau que le silence, votre avis nous intéresse et nous importe !

Bonne lecture !

Julien Lecomte

## Sommaire

### ARTICLES DE FOND

La « décentration », une compétence transversale en gestion de conflits	3
Conseil académique : 4 dossiers thématiques	6
Les 3 C de la médiation : « Se Calmer, Communiquer, Choisir des solutions »	9
Des outils de prévention générale face au harcèlement scolaire	11
Silence, on communique !	13

### ESPACE DOCUMENTATION 15

### BOÎTE À OUTILS

Fiches d'activités : « Cartes animales »	16
---	----

### AGENDA

Formations, conférences et ateliers des 3 mois à venir	17
---	----

### NOUS FAISONS APPEL À VOUS POUR DÉCIDER DE L'AVENIR DE NOTRE REVUE ! 21

Les articles publiés n'engagent que leurs auteurs respectifs  
Publié avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

**Trimestriel n°139  
de l'Université de Paix**  
Bd du Nord, 4 - 5000 Namur

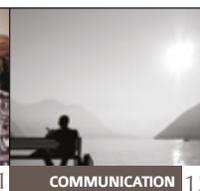
**Éditeur responsable :**  
Isabelle Brouillard

**Contributeurs :**  
Lucie Perleau – Marie Verniers  
Lysiane Mottiaux – Julien Lecomte

**Imprimeur :** Mediascreen

**Mise en page :** COJ asbl

**Photo de couverture :** Thomas Leuthard



# La « décentration », une compétence transversale en gestion de conflits

LA DÉCENTRATION EST LA CAPACITÉ À POUVOIR ADOPTER D'AUTRES POINTS DE VUE QUE LE SIEN.

PAR JULIEN LECOMTE

Lors de mes premiers modules en tant que formateur à l'Université de Paix, j'ai parfois été surpris par les retours de certains participants. Lorsque je leur demandais ce qu'ils avaient retenu de la formation, ils me répondaient qu'ils avaient appris que les autres ne partageaient pas nécessairement leur opinion quant à la thématique. Au début, je m'interrogeais : n'y avait-il pas d'autres apprentissages à retirer de ce module ? N'ont-ils rien retiré en termes de contenus ? Avec un peu de recul, je me demande aujourd'hui : et si ce qu'ils avaient expérimenté n'était pas au final encore plus important que les « contenus » de la formation ?

## LA DÉCENTRATION, AU « CENTRE » DE LA GESTION DE CONFLITS

Loin de moi l'idée de faire dans l'argument d'autorité, mais notre fondateur, Dominique Pire, disait déjà que pour lui, le dialogue authentique consistait à « pour chacun à mettre provisoirement entre parenthèses ce qu'il est et ce qu'il pense pour essayer de comprendre et d'apprécier, même sans le partager, le point de vue de l'autre ». Autrement dit, dans l'intention fondatrice de l'Université de Paix, il y a cette idée de pouvoir pleinement adopter le point de vue de l'autre. Pire précise bien : cela ne veut pas dire « être d'accord avec lui ». Cela ne veut pas dire tolérer l'intolérable. Cela signifie simplement « se mettre à sa place », provisoirement, pour voir la réalité telle qu'il la voit. C'est faire l'effort de partager pleinement son vécu.

Pouvoir comprendre le point de vue de l'autre peut déjà permettre d'éviter bien des malentendus. Combien de fois n'ai-je pas assisté à des « dialogues de sourds » dans lesquels des personnes auraient pu se mettre d'accord simplement en prenant le temps de bien comprendre ce qu'elles voulaient vraiment se dire ?

De plus, « partager le point de vue de l'autre » consiste à comprendre sa réalité derrière ses opinions. Des personnes peuvent être en

désaccord et pourtant comprendre la raison d'être de la position de l'autre. Par exemple, si une collègue juge que l'on ne peut pas me faire confiance, je peux tâcher d'éclaircir avec elle ce qui lui fait dire cela. Il s'avère qu'en fait, j'ai été deux fois en retard pour un rendez-vous avec elle, et du coup, elle a besoin d'être rassurée quant à notre collaboration future. En comprenant sa perception de la réalité, je suis mieux en mesure d'agir et de dialoguer avec elle.

## LA DÉCENTRATION N'EST PAS QU'UN PROCESSUS INTELLECTUEL

En s'arrêtant ici, on pourrait croire qu'il s'agit d'une aptitude purement « cognitive ». Au contraire, à l'Université de Paix, nous insistons beaucoup notamment sur l'empathie. L'empathie, c'est la capacité de pouvoir comprendre le vécu d'autrui au niveau émotionnel. Ce n'est pas nécessairement ressentir la même émotion pour les mêmes raisons que l'autre. En quelque sorte, l'empathie, c'est une forme de décentration émotionnelle.

L'éthologue Frans de Waal va encore plus loin. Pour lui, l'imitation et l'empathie sont aux racines de notre intelligence et de notre moralité. Si nous arrivons à apprendre des choses, c'est parce que nous sommes capables de reproduire les gestes, les mimiques ou les comportements d'autrui. L'imitation est une forme de décentration comportementale. Nous percevons que l'autre est différent de nous, et qu'en même temps, si nous faisons comme lui dans la même situation que lui, nous obtiendrons peut-être un résultat similaire au sien. L'autre n'est pas moi. Pour Frans de Waal, plusieurs animaux partagent un sens moral et une forme d'intelligence avec les êtres humains, parce qu'ils démontrent qu'ils sont aptes à imiter et à manifester de la compassion envers leurs semblables.

Il pense que l'empathie est aux racines de notre ressenti de la justice : c'est parce que nous pouvons nous mettre à la place de l'autre et

le considérer comme un semblable que nous pouvons éprouver – dans les tripes – si un traitement est équitable ou non.



Pour aller plus loin : « Rencontre avec Frans de Waal. L'empathie, des animaux aux humains » (Sciences humaines, 2010).

## LA DÉCENTRATION N'EST PAS INNÉE

Le pédagogue Jean Piaget s'est également intéressé de près aux facultés de décentration. Il observe qu'avant 18 mois, lorsqu'un enfant doit choisir entre donner un brocoli ou un biscuit à un adulte, il donne le biscuit, même si l'adulte dit « beurk » en croquant le biscuit. Après 18 mois, il donne le brocoli. Cela veut dire qu'à ce stade de développement, il a intériorisé que l'adulte avait des préférences différentes des siennes. Il ne se contente plus de projeter ses propres goûts et arrive à se mettre à la place de l'autre. Généralement, avant 18 mois, l'enfant projette ses propres préférences sur l'adulte, il n'est pas capable de comprendre que l'adulte a d'autres besoins, d'autres émotions, d'autres points de vue... ». Cette aptitude est au fondement de l'intelligence en général. En effet, si un individu est incapable de prendre en compte un nouveau point de vue que le sien, il est incapable d'acquérir de nouvelles connaissances. De plus, la transmission de comportements passe par l'imitation : c'est ainsi que certains mammifères lavent leur salade dans le lac avant de la manger, que d'autres utilisent des outils pour chasser ou pêcher, etc.

Résumons : Pire considère que la décentration est centrale dans le dialogue. La décentration peut être cognitive (comprendre la croyance de l'autre), mais aussi émotionnelle (empathie) et comportementale (imitation). De plus, la croyance n'est pas innée, et en même temps elle est au fondement de l'apprentissage et de l'intelligence. Dès lors, comment la développer ?

## IL EST BIAISÉ, TU ES BIAISÉ... JE SUIS BIAISÉ

Nous sommes tous capables de nous décentrer, mais ce n'est pas simple. En fait, nous sommes tous biaisés. Cela ne veut pas dire que nous

sommes incapables d'avoir une connaissance fiable du monde, un ressenti empathique ou d'imiter correctement un comportement, mais que cela ne se fait pas simplement, automatiquement. La psychologie cognitive et la psychologie sociale montrent au contraire que nous appréhendons la réalité avec des « filtres » déformants, liés à notre identité et à notre vécu personnel.

Ainsi, il est par exemple démontré qu'il existe une tendance sociale à lire les actualités qui confortent nos opinions préalables, en évitant celles qui nous déplaisent. De manière générale et contrairement à une idée reçue, les médias ne semblent pas tant modifier nos croyances que les renforcer. Des sondages en France montrent même que le « sacro-saint » débat de l'entre-deux tours des élections présidentielles n'a jamais eu d'impact sur les résultats !

Ces différentes attitudes par rapport à ce qui va à l'encontre de nos opinions trouvent un écho dans ce que les scientifiques en psychologie sociale appellent les « biais de confirmation ». Concrètement, il s'agit de la tendance à accorder plus d'importance aux éléments qui confirment ma thèse qu'à ceux qui l'invalident.

Par exemple, si je crois que le nombre 23 me porte malheur, je vais porter plus d'attention à ce nombre lorsqu'il m'arrive des malheurs, et je vais y être confronté plus souvent. C'est aussi ce type de biais dont parle Françoise Kourilsky lorsqu'elle explique que nos croyances influencent nos comportements et du coup peuvent amener à s'auto confirmer : si je crois que Jacques ne m'aime pas, je vais me méfier de lui ou le regarder d'une certaine manière. Il va percevoir cela inconsciemment et du coup se comporter de façon froide et distante avec moi. Au final, nos relations seront tendues, et je confirmerai ma thèse selon laquelle il ne m'aime pas.

La mauvaise nouvelle par rapport à ces biais, c'est que ceux à propos desquels nous sommes les plus aveugles, ce sont les nôtres. Nous sommes très forts pour déterminer les failles d'un raisonnement ou les comportements irrationnels d'une autre personne, mais moins efficaces lorsqu'il s'agit d'identifier les nôtres. Comme le dit le philosophe Paul Ricoeur : « L'idéologie est toujours un concept polémique. Elle n'est jamais assumée en première personne : c'est toujours l'idéologie de quelqu'un d'autre ».

Certains auteurs montrent à quel point des dynamiques de groupe peuvent conforter ces tendances. Ainsi, dans un article intitulé « Echo Chambers » (2017), Martin Moore explique

qu'après discussion au sein de « groupes d'appartenance », les individus ont tendance à affirmer des opinions encore plus tranchées et polarisées qu'avant d'avoir échangé. Autrement dit, la corroboration sociale amène les gens à être plus confiants et moins nuancés envers leurs propres opinions, et donc moins aptes à les remettre en question et en perspective.

De plus, ce phénomène s'accroît avec les médias sociaux et leurs algorithmes qui nous confrontent davantage aux « sphères » qui nous ressemblent. C'est ce qu'on appelle les « chambres d'écho » ou « bulles de filtres ». Concrètement, il s'agit de bulles relationnelles et informationnelles qui font qu'un individu n'est exposé qu'à certaines infos et à certains points de vue (auxquels il adhère a priori), et pas aux autres.

Les médias d'information sont accusés d'être des « bulles déformantes », mais en fait ils reflètent la manière dont nous fonctionnons en tant qu'individus. Comme les médias, nous sélectionnons l'information à laquelle nous sommes confrontés. Nous l'interprétons à notre manière et nous en discutons avec nos proches. Pas mal d'études tendent à montrer que nos propres filtres conditionnent davantage nos opinions que les discours des médias.

### DÈS LORS, COMMENT SE DÉCENTRER ?

La décentration n'est pas innée, et ce n'est pas facile de se décentrer. À l'Université de Paix, bien qu'elle ne soit pas toujours nommée explicitement, la décentration fait partie de notre quotidien en formation.

Au niveau des contenus des formations, nous proposons un ensemble de modules qui questionnent nos croyances et notre rapport à nos croyances.

L'un d'entre eux est spécifiquement consacré aux croyances « bloquantes » qui limitent notre action au quotidien (par exemple, des croyances qu'« il faut » agir d'une certaine manière : « sois parfait », « sois souriant », « sois fort »...). Dans plusieurs autres modules, nous évoquons également différents types de biais cognitifs et tâchons de comprendre comment fonctionnent les croyances.

En estime de soi, nous mettons également en perspective les croyances que l'on peut avoir sur soi-même (« je suis nul en maths ») en les nuanciant, entre autres grâce au regard bienveillant des autres participants.

Nous pratiquons également le « recadrage de point de vue » (entre autres en systémique), qui consiste à changer le sens d'une parole

ou d'un acte le regardant autrement ou en le transposant à un autre contexte : ainsi, ce jeune qui m'énerve parce qu'il refuse ce que je lui propose, au moins, « il a du caractère ». De plus, dans certaines situations, c'est une force de pouvoir mettre ses limites ! Ce que je perçois comme quelque chose qui m'ennuie peut en fait être vu comme une qualité (et peut-être ai-je des choses à en apprendre...).

Dans le processus de médiation, un des défis du médiateur consiste à « accorder les violons » des personnes en conflit : il s'agit de les amener à parler un langage commun et à comprendre la réalité de l'autre, lorsqu'ils n'arrivent plus à communiquer entre eux.

Nos formations en communication, de manière générale, mettent aussi l'accent sur des méthodes pour montrer à l'autre que nous lui fournissons une écoute authentique (que nous lui manifestons de l'empathie et sommes capables de reformuler fidèlement l'essentiel de son message) et de lui formuler une demande claire, qui pourra lui permettre au maximum de comprendre nos enjeux, nos valeurs, nos besoins ou nos émotions.

Bref, tout cela pour dire que la décentration est bien un thème primordial dans nos formations, et ce sans être exhaustif.

Au niveau des méthodes, également, nous accordons une attention particulière aux temps d'échanges et de débriefing tout au long de nos formations. Après une activité, nous demandons : « comment vous sentez-vous » ? « Comment avez-vous vécu cette activité » ? « Comment vous êtes-vous comporté » ? « Qu'avez-vous pensé » ? « Quels liens faites-vous avec des situations de tous les jours » ? Par ces questions, nous invitons chacun à être attentif à ses propres émotions, comportements et pensées, mais aussi à ceux des autres participants. Il s'agit de prendre conscience de ses propres « automatismes » et de voir s'ils nous conviennent ou non. Souvent, nous actons les ressemblances et différences entre participants, sans jugement de valeur : « quelqu'un l'a-t-il également vécu comme cela » ? « Une autre personne l'a-t-elle ressenti autrement » ? C'est aussi une manière de permettre à chacun de s'exprimer, de prendre sa place, et du coup de pouvoir se sentir accueilli et par conséquent disposé à accueillir d'autres points de vue.

Au terme d'un module de formation, certains participants nous déclarent qu'ils y ont appris que d'autres ne vivaient pas nécessairement les choses comme eux. Aujourd'hui, je trouve cela loin d'être candide ! ■

# Conseil académique :

## 4 dossiers thématiques pour comprendre et agir en gestion de conflits et en éducation à la paix

LE CONSEIL ACADÉMIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE PAIX EST UN GROUPE DE RÉFLEXION INTERDISCIPLINAIRE TRAVAILLANT SUR LES THÉMATIQUES DE LA GESTION DE CONFLITS, LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET L'ÉDUCATION À LA PAIX. ENTRE 2015 ET FIN 2016, TROIS GROUPES DE TRAVAIL ONT RÉALISÉ QUATRE DOSSIERS THÉMATIQUES.

Les enjeux principaux de ce Conseil sont les suivants :

- Reconnaissance extérieure de l'Université de Paix (positionnement en tant qu'institution-ressource dans la gestion de conflits et l'éducation à la paix) ;
- Qualité de nos outils (assise scientifique des contenus et de l'expertise de l'Université de Paix, évaluation qualitative et indépendante de nos outils et approches) ;
- Mise à disposition de connaissances pour le grand public (communication des résultats et avancées dans le domaine de la paix et la gestion de conflits) ;
- Développement des connaissances dans le domaine de la paix et la gestion de conflits.

L'objectif de ce Conseil est double. Il s'agit :

- D'une part de renforcer un regard expert sur la gestion de conflits, éclairant le travail des formateurs internes (permettant éventuellement de leur formuler des recommandations en conséquence) ;
- D'autre part de communiquer ce travail de réflexion sous forme de publications au grand public.

Lors de la première réunion plénière de septembre 2015 du Conseil académique renouvelé, un fonctionnement en trois sous-groupes de travail a été acté.

Ces sous-groupes travaillent respectivement sur des thématiques :

- Liées à l'enfance, et plus spécifiquement au développement émotionnel de l'enfant ;
- Liées à l'adolescence, et plus spécifiquement, d'une part, à la radicalisation violente à cette période de la vie, et d'autre part, à la question du cyberharcèlement ;
- Liées à l'âge adulte, en l'occurrence en tant que manager en milieu professionnel.

Le sous-groupe qui travaille sur des thématiques liées à l'enfance se penche sur des questions relatives au développement de compétences socio-émotionnelles chez les enfants (intelligence émotionnelle, par exemple), et plus largement au « vivre ensemble » en lien avec la question du cadre légal (droits de l'enfant). Ce groupe tâche également prendre en compte les stades de développement de l'enfant pour affiner ses considérations.

Le sous-groupe qui s'intéresse à des thématiques liées à l'adolescence s'occupe de problématiques ayant trait aux « mutations » de l'adolescence : rapport à soi-même et à son intériorité, rapport à l'autorité et à l'apprentissage, rapport à l'interculturalité (en ce comprise la question des préjugés identitaires), nouvelles manières de communiquer et d'entrer en relation (nouvelles technologies, réseaux sociaux)... Ce sous-groupe s'interroge notamment sur les conséquences sur les approches pédagogiques liées au développement de compétences sociales et affectives, sur la construction du lien entre apprenant et enseignant, etc.

Le sous-groupe qui travaille sur des thématiques liées à l'âge adulte s'intéresse à des problématiques comme le bien-être au travail, le management (émotionnel), éventuellement de harcèlement au travail. Il s'interroge également à propos des modifications de nos manières de communiquer / être en relation (notamment à travers les nouvelles technologies) ou encore des questions relatives aux croyances et aux préjugés.

Fin 2016, les réunions de ces trois groupes de travail ont débouché sur trois publications diffusées au grand public. Vous avez pu en lire des résumés succincts dans de précédents numéros de cette revue. Les dossiers complets sont disponibles gratuitement sur notre site internet [www.universitedepaix.org](http://www.universitedepaix.org). Trois nouveaux axes thématiques ont également été lancés pour 2016-2017.

## DOSSIER « QUELLES PISTES ÉDUCATIVES FACE À LA RADICALISATION ? »

En lien avec la mission de prévention de la violence de l'Université de Paix, le groupe de travail « Adolescence » du Conseil académique en gestion de conflits et en éducation à la paix a choisi de s'intéresser au phénomène de la radicalisation. Suite aux travaux du Conseil académique sous la présidence de Charles Van der Vaeren (Cf. La collection « Les cahiers de l'Université de Paix », Cahier 2 (Alain Grignard, 2004), Cahier 3 (Charles Van der Vaeren, 2005), Cahier 7 (2008)), nous avons choisi d'aborder ce phénomène quasiment indépendamment de sa dimension religieuse. L'intention du groupe était également de ne pas tant s'attarder sur une étude du phénomène (thème largement abordé par des experts dans différents domaines) que sur les pistes éducatives qui permettent de prévenir les dérives violentes de différentes formes de désaffiliation sociale.

**Dans ce dossier de 22 pages**, nous nous focalisons sur les phénomènes de radicalisation extrémiste, en tant que ceux-ci supposent la légitimation d'une certaine forme de violence et le rejet du pluralisme. Notons que nous avons également choisi de traiter ce thème indépendamment de sa dimension religieuse (par rapport à cette question, nous renvoyons aux Cahiers de l'Université de Paix, disponibles aussi gratuitement en ligne sur notre site). La question qui nous occupe est la suivante : comment certains jeunes en viennent-ils à cautionner une certaine vision positive de la violence, voire à passer à l'acte violent ? Comment faire face à ce phénomène ? Quelles pistes de prévention, au niveau du développement du vivre-ensemble ? Quelles pistes de prise en charge dans le cadre scolaire ?

### Plan du dossier

- Introduction
- Radicalisation et violence : définition de la problématique
- Une approche globale de la prévention
- Agir sur les croyances et représentations des adultes
- L'adolescence comme quête et comme « passage », avec un rapport au corps et au risque
- Des jeunes « désaffiliés »
- Un système de croyances et une logique paranoïde
- Internet et la radicalisation
- Prolongement : des lieux d'échanges et d'« intervision » entre adultes
- Bibliographie

Lire le dossier :

<http://www.universitedepaix.org/la-radicalisation-queelles-pistes-educatives>

## DOSSIER « LE MANAGEMENT ÉMOTIONNEL »

En lien avec la mission de formation d'adultes en gestion de conflits de l'Université de Paix, le groupe de travail « Âge adulte » du Conseil académique en gestion de conflits et en éducation à la paix a choisi de s'intéresser au phénomène du management émotionnel.

**Dans ce dossier de 30 pages**, nous définissons le management émotionnel comme étant assimilable aux aptitudes du manager à prendre en compte les émotions dans le pilotage d'une équipe de travail. Il s'agit de gérer une équipe en faisant preuve d'une capacité à utiliser les émotions d'une manière adéquate (en fonction des situations), adaptée, efficace. Autrement dit, cet article aborde plusieurs pistes pour développer un management émotionnel positif.

Est-il souhaitable de prendre en compte les émotions dans le cadre professionnel ? Quels enjeux et impacts le management émotionnel implique-t-il ? Est-ce possible, et si oui, comment ? Quelles méthodes concrètes le manager peut-il appliquer ?

### Plan du dossier

- Introduction
- Définition et enjeux de la problématique
- Des approches pour développer un management émotionnel efficace
  - Approches organisationnelles : un terreau porteur
  - Des approches complémentaires : travail (inter)individuel et espaces de parole partagée
  - Le « coaching émotionnel » du manager
  - Les enjeux
  - Un alignement « martial », bienveillant et dynamique
  - Les émotions et le cerveau
  - Une communication vraie
  - Vers une gestion partagée des tensions et des « nœuds » ?
  - Leadership partagé : holocratie et sociocratie
- Conclusions et bibliographie

Lire le dossier :

<http://www.universitedepaix.org/dossier-le-management-emotionnel>

## DOSSIER « LE DÉVELOPPEMENT DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE CHEZ LES ENFANTS »

En lien avec la mission de prévention de la violence et d'éducation à la relation de l'Université de Paix, le groupe de travail « Enfance » du Conseil académique en gestion de conflits et en éducation à la paix a choisi de s'intéresser au développement de l'intelligence émotionnelle chez les enfants.

**Dans ce dossier de 19 pages**, nous considérons que les émotions sont quelque chose de naturel. Le groupe de travail a confirmé la vision de l'Université de Paix à leur égard, qui consiste à ne pas les voir comme quelque chose de « négatif », mais simplement comme des informations sur ce qui se passe. Elles font partie de notre intelligence en général, en ce sens qu'elles nous amènent à réagir d'une certaine manière dans différentes situations. Pour les membres du groupe, nous avons donc tous une « intelligence émotionnelle ». La question est de savoir comment la développer « positivement », c'est-à-dire d'une manière qui nous permette de nous adapter, d'agir librement, en conscience.

### Plan du dossier

- Introduction
- Problématique
- La place de l'enfant et de ses émotions
- Identifier et accueillir ce que l'enfant ressent
- Emanciper et responsabiliser vis-à-vis des émotions
- La maîtrise de la langue en lien avec le développement de l'intelligence émotionnelle
- Les émotions d'autrui et dans le groupe
- Bibliographie

Lire le dossier :

<http://www.universitedepaix.org/intelligence-emotionnelle-des-enfants-1>

## DOSSIER « LE 'CYBER-HARCÈLEMENT' : QUELS SONT LES IMPACTS DES MÉDIAS EN RÉSEAUX ?

En lien avec la mission de prévention de la violence de l'Université de Paix, le Conseil académique en gestion de conflits et en éducation à la paix a constitué un Groupe de Travail autour du phénomène du harcèlement en ligne (ou « cyber-harcèlement »). De manière plus spécifique, la réflexion a porté sur les caractéristiques typiques du « harcèlement » lorsque celui-ci se déroule à travers les médias sociaux (ressemblances et différences avec le harcèlement « traditionnel »).

**Dans ce dossier de 11 pages**, nous considérons que la dynamique du harcèlement en ligne n'est pas fondamentalement différente de celle du harcèlement « traditionnel ». Les relations sur les médias sociaux se situent dans un prolongement des relations « hors ligne ». Elles sont, elles aussi, bien réelles. Dès lors, quelles sont les pistes de prévention, au niveau du développement du vivre-ensemble ? Quelles pistes de prise en charge dans le cadre scolaire ?

### Plan du dossier

- Définition de la problématique
- Représentations à propos des jeunes et du cyber-harcèlement
- Caractéristiques du web
  - Le web, ce « lieu » qui nous entoure en continu
  - Les différents « langages », « normes » et « codes »
  - Image de soi et représentation(s)  
Nota Bene : harcèlement et estime de soi des agresseurs
  - Immédiateté et réactivité (émotionnelle)
  - Minimisation des conséquences et comportements « désinhibés »
  - Ouverture à la diversité, aux différences
- Pistes d'intervention à l'Université de Paix
- Prolongement : le mandat de l'adulte. (Quand) Faut-il intervenir ?
- Bibliographie

Lire le dossier :

<http://www.universitedepaix.org/le-cyber-harcèlement>



# Programme Médiation par les pairs (Méthode des « 3C »)

## Les 3 C de la médiation : « Se Calmer, Communiquer, Choisir des solutions »

JANVIER 2016, 11 ÉCOLES, 22 CLASSES DE QUATRIÈME ET CINQUIÈME PRIMAIRE DE TOUTES LES PROVINCES DE WALLONIE PARTICIPENT AU PROJET LES « 3C DE LA MÉDIATION : SE CALMER, COMMUNIQUER, CHOISIR DES SOLUTIONS », SUBSIDIÉ PAR LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES.

L'objectif final de ce projet est de former les enfants aux techniques de la médiation afin qu'ils puissent gérer positivement leurs conflits.

Ce projet qui se déroule de janvier à juin 2016 comprend :

- 1 conférence d'1h30 de sensibilisation de l'équipe pédagogique et éducative.
- 8 ateliers de 2 périodes dans chacune des classes avec la participation des enseignants.
- 1 accompagnement individuel (« coaching ») de 30 min pour les adultes après chaque atelier.
- 3 journées de formation pour les enseignants et les éducateurs engagés dans cette formation.
- 3 heures d'accompagnement de projet avec la direction et les membres du personnel impliqués dans le projet.

### LA CONFÉRENCE DE SENSIBILISATION

En début de programme, une conférence présentant le programme les « 3C » de la médiation a été donnée avec l'entière participation de l'équipe éducative dans chaque école participant au projet. Celle-ci a permis d'informer toute l'équipe pédagogique du contenu de la formation ainsi que de répondre à leurs questionnements.

### LES FORMATIONS AVEC LES ENSEIGNANTS

Le 11 janvier, les enseignants participants au projet sont accueillis à l'Université de Paix pour la première journée de formation.

Les attentes sont diverses et parmi celles-ci :

- Comment installer un climat de classe serein et constructif dans l'école ?
- Apprendre aux enfants à gérer leur colère.

- Apprendre aux enfants à communiquer.
- Gérer la violence verbale, physique et psychologique.
- Outiller les enfants et les enseignants pour gérer les conflits.

Ces attentes seront traitées dans les 3 journées de formation au cours desquelles les enseignants pourront acquérir des outils à destination des adultes ou à utiliser avec et par les enfants.

L'évaluation finale de ces 3 Journées est très positive, les enseignants ont apprécié de vivre les activités, la diversité des outils ainsi que les échanges avec d'autres enseignants. Certains suggèrent une formation plus longue pour approfondir les thématiques vues. De plus, ils souhaiteraient vivre cette formation avec leurs collègues pour « être sur la même longueur d'onde ».

### LES ANIMATIONS DANS LES CLASSES

En parallèle, des formateurs interviennent avec les enfants dans les classes de cinquième et sixième primaire. Des activités, des mises en situation, des partages d'expériences et des jeux leur sont proposés avec comme objectifs de :

- Prendre sa place dans le groupe et respecter celle de l'autre ;
- Pouvoir se calmer en situation conflictuelle ;
- Communiquer d'une manière non violente ;
- Identifier son attitude et sa pertinence en situation conflictuelle ;
- Chercher et choisir des solutions gagnant-gagnant dans un conflit.

**EXEMPLE D'ACTIVITÉ : COMMENT POURRAIT-ELLE DIRE AUTREMENT ?**

« Vous êtes vraiment méchants, vous vous en foutez complètement de moi ! »



Quand ..... (description des faits)



Ça me ..... (expression des émotions)



Est-ce que .....? (formulation d'une demande, solution)

**L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL  
(« COACHING »)**

Après chaque animation les enseignants bénéficient d'un accompagnement individuel. Celui-ci leur permet d'exprimer leurs ressentis, leurs difficultés, leurs questionnements par rapport au programme. Le formateur peut à leur demande leur fournir des pistes d'actions, des suggestions ou des outils pratiques en réponse à une situation précise, à un problème identifié. L'objectif est également de les aider à prendre le relais des animations.

**EVALUATION**

L'évaluation finale avec les enseignants et les enfants à la suite des 8 animations dans les classes a permis de constater que la grande majorité des enfants se sentent mieux dans leur groupe classe, que la prise de parole est en général plus facile, qu'ils peuvent distinguer les différentes attitudes dans un conflit, qu'ils sont capables d'identifier leurs émotions ainsi que

de distinguer les faits des jugements.

Pour respecter le rythme d'apprentissage des enfants, dans quelques classes, les formateurs ont choisi de ne pas aborder le SIREP (méthode de gestion de conflit) en privilégiant la capacité de s'exprimer d'une manière non-violente. Dans les autres classes, les enfants ont compris la méthode du SIREP. Par contre, il semble que l'utilisation dans la vie quotidienne nécessite encore un « entraînement ».

Quelques animations supplémentaires auraient été souhaitables pour l'intégration du SIREP. Nous espérons que les enseignants pourront continuer cet apprentissage entre autres grâce au « coaching ».

Nous sommes heureux de constater que certains enseignants ayant participé au programme se sont inscrits après la fin celui-ci dans des formations d'approfondissement organisées par l'Université de Paix. ■

# Des outils de prévention générale face au harcèlement scolaire

DANS LE CADRE DE MON TRAVAIL DE FIN D'ÉTUDES ET DE MON FUTUR MÉTIER D'INSTITUTRICE PRIMAIRE, JE ME SUIS PENCHÉE SUR LA QUESTION DE LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SCOLAIRE. APRÈS UNE SEMAINE DE STAGE À L'UNIVERSITÉ DE PAIX, CERTAINS ÉLÉMENTS ME SONT APPARUS ESSENTIELS À METTRE EN PLACE EN CLASSE ET CERTAINES NOTIONS IMPORTANTES À CONNAÎTRE.

PAR MARIE VERNIERS

## LA PYRAMIDE DE PRÉVENTION

La première notion qui me paraît importante à définir à la suite de ce stage est la notion de la prévention. Pour mieux la comprendre, il faut se pencher sur la pyramide de prévention établie par Joan Deklerck.

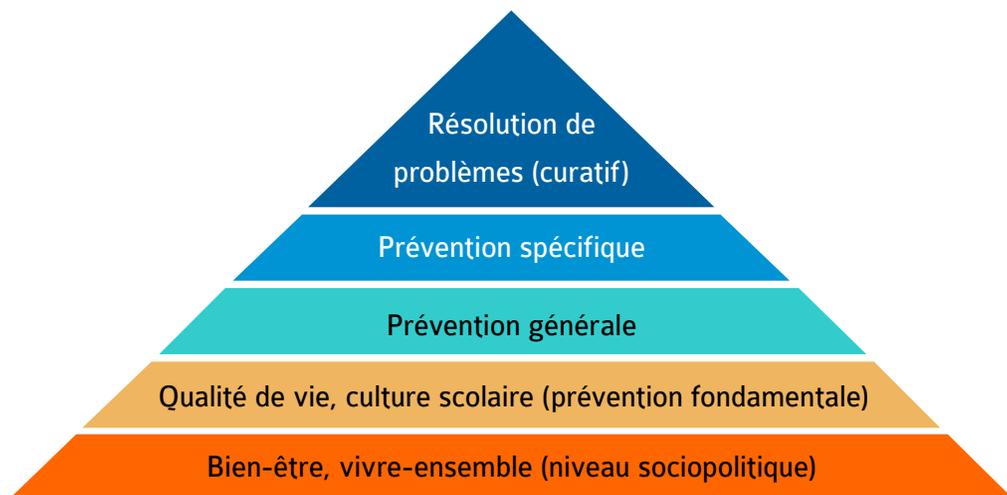
Afin de prévenir efficacement le harcèlement, il faut partir de la base et faire de la prévention dite « indirecte » en travaillant sur le bien-être, en organisant le temps scolaire et en posant un cadre de vie et une cohésion de groupe. Ensuite, nous retrouvons la prévention directe, qui travaille sur le bien-être avec un focus sur l'empathie, les émotions, l'estime de soi... ainsi que sur la sensibilisation au harcèlement. Enfin, la résolution de problèmes correspond elle aussi à un niveau de prévention indirecte. À ce niveau-là, il est déjà trop tard pour faire de la prévention, car il s'agit de régler ce qui est déjà présent. Malheureusement, souvent, les personnes décident d'intervenir en urgence lorsqu'une situation de harcèlement est déjà

présente et bien installée. Il est donc important de travailler cette pyramide en ne négligeant pas les niveaux inférieurs.

## LES JEUX COOPÉRATIFS

Ceux-ci constituent un deuxième point important, car ils permettent d'établir la confiance au sein d'une classe. Il y a plusieurs étapes nécessaires aux jeux de coopération : je m'exprime, j'écoute, je prends ma place, j'ai des qualités, je vis la confiance et je vis la coopération. J'ai pu suivre une journée de formation sur les jeux de coopération.

Voici un exemple d'activité pour vivre le « j'ai des qualités ». Chacun réfléchit à une situation où il a été fier de lui. Ensuite, il se choisit deux qualités pour cette situation à l'aide d'une série de mots. On place les élèves deux par deux afin qu'ils se racontent leur situation. Le binôme choisit alors deux qualités par rapport à cette situation et compare avec l'autre pour voir s'ils ont choisi les mêmes. Cela permet de prendre



Pyramide de prévention (J. Deklerck)

conscience de ses qualités (celles que je me reconnais, mais aussi celles que les autres perçoivent de moi).

Au vu de ces jeux coopératifs, je pense les réutiliser et mener une activité de chaque type. J'ai déjà eu l'occasion de mener l'activité décrite en deuxième primaire. Les élèves ont tout de suite été captivés par l'activité. Ils étaient fiers de pouvoir expliquer une de leurs qualités à travers une situation réelle. Pour certains, il a été nécessaire de le guider en leur posant des questions. J'ai par exemple demandé : « As-tu déjà aidé les autres ? As-tu déjà surmonté une de tes peurs ? »

### LES ÉMOTIONS

Grâce à la formation « Graines de médiateurs » et mon observation sur le terrain, je me suis rendu compte que les émotions sont importantes et fort présentes autour de nous et des enfants.

Une activité qui est proposée est la « météo des émotions ». Il s'agit à chacun d'exprimer son émotion du jour. On peut le faire à l'aide de gestes, d'images, ou de cubes de couleur. Pour les gestes, par exemple, je trouve que cela est plus facile pour des petits, car ils ne doivent pas nommer leur émotion à l'aide des mots : peur, joie, tristesse et colère. Ils doivent simplement

montrer s'ils se sentent bien (bras en l'air), bien mais un peu fatigués (mains sur les épaules), un peu stressés/quelque chose ne va pas (mains sur le ventre) ou si ça ne va pas du tout (mains sur les pieds).

Cela se déroule les yeux fermés afin de ressentir au plus profond de nous comment on se sent. Ensuite on ouvre les yeux et on regarde comment se sentent les autres. Il est alors intéressant d'interroger ceux qui ne vont pas bien sur le « pourquoi ». Ceux qui veulent peuvent alors expliquer pourquoi ils se sentent comme ça. Ce genre d'activité permet aux enfants de prendre conscience de leurs propres émotions, mais aussi de celles des autres et d'éprouver de l'empathie.

J'ai déjà pu tester la météo des émotions à l'aide des gestes. Les élèves avaient plus de facilités à faire les gestes plutôt que mettre des mots. Effectivement, pour certains, c'était difficile d'exprimer à l'aide d'une émotion. Je n'ai pas hésité à demander, à ceux qui voulaient, d'expliquer leur émotion.

J'ai également changé la façon de faire en leur proposant de « déposer » leur(s) émotion(s). Il s'agit de la même chose que les cubes de couleurs, sauf qu'ici, j'ai utilisé des bouteilles à remplir de morceaux de laine de couleurs. En début de journée, les élèves déposent la couleur de leur(s) émotion(s) dans la bouteille correspondante. Cela me permet, ainsi qu'aux élèves, de voir la météo générale de la classe. Avec cela, je peux adapter ma façon de donner cours pendant la journée en privilégiant, par exemple, des activités de rupture s'ils sont fort en colère.

### MON AVIS

Cette semaine de stage, m'a permis de découvrir toutes les facettes du harcèlement et de sa prévention. Je repars surtout avec des expériences enrichissantes à réutiliser en classe. Cette semaine, m'a également donné l'envie d'approfondir mes connaissances et mes expériences.

En réutilisant déjà certaines activités, je me suis rendu compte que les élèves étaient fort impliqués et ouverts à toutes ces propositions. Je suis d'ailleurs déçue de ne pas avoir pu suivre plus de jours de formation. Je n'hésiterais donc pas à m'inscrire, plus tard, à une formation complète et à en parler à mes futurs collègues afin de, pourquoi pas, avoir un projet contre le harcèlement dans l'école ! ■



Illustration extraite de « la couleur des émotions »



© Thomas Leuthard

# Silence, on communique !

DÉRANGEANT, RESSOURÇANT, NÉCESSAIRE, PESANT... NOMBREUX SONT LES ADJECTIFS QUI PEUVENT ACCOMPAGNER LE MOT « SILENCE ». DANS QUELLES SITUATIONS SE MANIFESTE-T-IL ? COMMENT FAIRE POUR INTERPRÉTER CELUI DE L'AUTRE ? COMMENT L'UTILISER DE MANIÈRE ADÉQUATE ?

PAR **LUCIE PERLEAU**, SUITE À SON STAGE EN RELATIONS PUBLIQUES À L'UNIVERSITÉ DE PAIX

Il arrive parfois que notre silence soit mal interprété : un collègue croit que ce qu'il me dit ne m'intéresse pas, alors que je n'ai juste rien à en dire et que je l'écoute attentivement. Un autre pense que je ne veux pas crever l'abcès et que je me replie alors que je n'ose pas prendre la parole. Que peut vouloir dire le silence ? Quand est-il opportun ?

Tout d'abord, le silence exprime parfois un **repli**, notamment lorsqu'une conversation est trop lourde émotionnellement ou qu'il persiste un désaccord entre les personnes et que les conditions ne sont pas réunies pour prendre une décision. Dans ce cas-là, il peut être utile

de faire une pause dans l'échange verbal, pour évacuer la tension émotionnelle présente et laisser du temps pour penser à ce qui a été dit. Par contre, s'il est prolongé ou répété, la situation peut devenir problématique car il devient impossible de trouver une solution au conflit.

Le silence peut être celui d'une personne **timide**, qui n'ose pas émettre ses idées ou qui ne se permet pas de demander quelque chose par peur d'être en opposition avec son interlocuteur. Il peut être intéressant pour elle de développer son assertivité : elle va pouvoir exprimer sa requête sous forme d'une demande claire basée sur des faits concrets, ce qui ouvre

le champ des réponses à son répondant. Il s'agit peut-être aussi d'une question d'estime de soi, et plus spécifiquement de confiance en soi, la personne n'osant pas s'affirmer et faire entendre son opinion.

Lorsque que l'on **écoute** attentivement une personne, être silencieux(se) permet d'accueillir ce qu'elle nous dit et peut favoriser sa compréhension, pour peu que nous accordions notre attention aussi à ce que la personne ne dit pas, à son non verbal. Cela permet aussi à l'interlocuteur de prendre la parole sans avoir la crainte d'être interrompu. Cette écoute peut être « passive » (très silencieuse), ou alors « active », avec une recherche de l'essentiel du message, suivie d'une reformulation de celui-ci. Notamment, quand la personne en face est sous tension et veut tout simplement « vider son sac », redire avec nos propres mots ce qu'elle vient de dire (parfois, ce qu'elle a montré, aussi, émotionnellement) lui montre l'intérêt que l'on porte à ses paroles et à ce qu'elle ressent.

Se taire peut aussi être un moyen pour mettre mal à l'aise, pour **décontenancer**, pour attirer l'attention et faire réagir. Par exemple, si je suis une personne habituellement bavarde, je peux décider de m'enfermer dans un mutisme, ce qui va provoquer un questionnement chez ceux qui m'entourent. Une réaction inattendue permet parfois de sortir d'une dynamique conflictuelle en escalade ou basée sur la manipulation.

Le silence est également une **stratégie** lorsque l'on utilise la technique du « poisson froid », qui consiste à compter mentalement jusqu'à 5 avant de répondre à un interlocuteur agressif, en gardant une posture droite. Il ne signifie pas être muet face à une attaque, mais il permet de s'accorder du temps pour réfléchir et laisser l'autre faire de même. Face à une personne manipulatrice, il peut décontenancer et envoyer le message qu'il n'atteint pas sa cible. Ce silence consiste à dire à l'autre que je suis imperturbable, que j'esquive sa tentative de mise à mal.

**Celui qui ne veut aucun contact** peut via le mutisme avoir un impact sur ses relations avec les autres. En effet, si j'ai envie que l'on me laisse tranquille, je vais arrêter de parler pour montrer aux autres que je ne veux pas être dérangé. Par contre, si à chaque fois je refuse que l'on rentre en relation avec moi, je pourrai être considéré comme désagréable ou même franchement asocial pour mon entourage.

Le silence exprime parfois le **fait de n'avoir rien à dire**, mais il ne doit pas être mal interprété. Il est donc préférable de poser une question hypothétique à la personne, car malgré des indicateurs corporels telles que la posture, les gestes ou encore les mimiques faciales qui peuvent me donner des pistes sur son humeur, il est risqué de faire de conclusions hâtives sur celle-ci. Un simple cas : si mon interlocuteur fronce les sourcils en gardant le silence, il me donne l'impression d'être énervé, mais en le questionnant, il m'explique simplement qu'il est concentré sur ce que je dis.

Le silence peut aussi se présenter comme une opportunité de **prendre conscience** de ce qui nous entoure et d'observer cet environnement. Un exemple simple : prendre le temps de se taire lors d'une conversation entre amis permet de savourer le moment présent.

De plus, le silence peut être réciproque entre deux personnes qui n'ont pas besoin de mots pour se comprendre et communiquer. Comme le dit Paul Watzlawick, « on ne peut pas ne pas communiquer » : le corps et la relation parlent pour nous. Cela est particulièrement vrai pour les personnes ayant une **connexion forte** entre elles : elles peuvent faire une activité ensemble sans la parole et être coordonnées dans leurs mouvements, et elles savent anticiper les besoins et connaissent les attentes de l'autre.

En conclusion, toutes ces situations peuvent nous aider à déduire que **le silence veut toujours exprimer quelque chose**, puisqu'il est capable de donner des significations sans parole. Il ne doit pas être sous-estimé car il a un impact sur la communication. Certes, il peut être difficile à interpréter, et potentiellement inadapté à la situation (notamment face à quelqu'un qui ne dispose pas des « clés » pour le « décoder »), mais il est aussi très utile pour certaines personnes ou dans certains contextes. ■

# Espace documentation

DANS CETTE RUBRIQUE, RETROUVEZ DES RÉSUMÉS ET RÉFÉRENCES DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES « VUES AILLEURS » (ARTICLES, VIDÉOS, ETC.) SUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE, LA COMMUNICATION ET LA GESTION DES CONFLITS.

## « DE LA COLÈRE À LA BIENVEILLANCE », PAR JOËLLE SAM-CAW-FREVE (TEDXSAINTDENISWOMEN)

Joëlle Sam-Caw-Frève partage ce qu'elle met en œuvre dans ses classes, son collège et en dehors pour permettre aux enfants de mieux se connaître [...]. Elle y évoque notamment son usage de l'ouvrage Graines de médiateurs II.

▶ Voir la vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=bfPBmowRRN4>

## POURQUOI LES FAITS NE SUFFISENT PAS À CONVAINCRE LES GENS QU'ILS ONT TORT

© Izhar Cohen



Les sciences cognitives expliquent pourquoi il est plus facile de nier les preuves factuelles que de renoncer à ses croyances. Avez-vous déjà rencontré des gens qui changent d'avis quand vous leur exposez des faits qui sont contraires à leurs convictions ? Moi jamais. Pire, les gens semblent renforcer leurs croyances et les défendre avec acharnement quand il y a des preuves accablantes contre elles. L'explication est liée au fait que notre vision du monde nous semble menacée par des preuves factuelles qui ne vont pas dans son sens.

▶ From [www.pourlascience.fr](http://www.pourlascience.fr) - February 13, 4:12 PM

## « COMMENT J'AI SURVÉCU À LA COOLITUDE DES START-UP », OU L'ENVERS DU DÉCOR BERLINOIS | UNIVERSITÉ DE PAIX - UP ENTREPRISE

Avec «Bienvenue dans le nouveau monde», qui paraît le 23 février 2017, Mathilde Ramadier démonte l'envers du décor des start-up qu'elle a vécu à Berlin.

▶ From [www.universitedepaix.eu](http://www.universitedepaix.eu) - February 22, 2:23 PM



## [ VIDÉO ] COMMENT RÉAGISSENT CES BRUXELLOIS FACE AU HARCÈLEMENT D'UN JEUNE ?



Would You React réalise des expériences sociales sur le territoire belge. Dernièrement, une vidéo sur le thème de l'humiliation sur internet a été tournée à un arrêt de tram face à la gare d'Etterbeek.

▶ From [www.lalibre.be](http://www.lalibre.be) - March 3, 11:07 AM

# Cartes animales

## MATÉRIEL

Cartes ou photos représentant des animaux.

## DISPOSITION

Les participants sont assis en cercle.

## DEROULEMENT

- L'animateur dispose les différentes cartes représentant des animaux au centre du cercle.
- Il demande aux participants de réfléchir aux dernières disputes qu'ils ont vécues (à l'école, à la maison, dans leur groupe d'amis, etc.) et de choisir un animal qui correspond à l'attitude qu'ils ont eue.
- À tour de rôle, les participants présentent l'animal choisi et s'en expliquent, soit de façon générale, soit en décrivant une dispute.

## OBJECTIFS

- Découvrir les attitudes possibles en situation de conflit et prendre conscience des siennes.
- Se confronter au regard des autres.

## PISTES DE RÉFLEXION...

- L'animateur peut donner l'occasion aux participants d'exprimer leurs impressions par rapport à l'activité qu'ils viennent de vivre.
- L'animateur conclut l'activité en rappelant, avec des termes adaptés à l'âge du public, que chaque attitude peut être adéquate dans certaines situations. Celle-ci a toujours des conséquences (à court, moyen et long terme) sur les objectifs poursuivis et sur la relation avec autrui.

## NOTES À L'ANIMATEUR

- L'animateur reformule la description du participant et l'encourage à s'expliquer sur son choix.
- Si les participants n'ont pas d'idée, l'animateur peut donner quelques exemples : *«Tu peux choisir le papillon si, quand il y a un conflit, tu préfères l'éviter et aller jouer avec d'autres plus loin ?»* ; *«Tu peux choisir le hibou si tu réfléchis beaucoup à ce qui s'est passé ?»* ; *«Tu peux choisir le crocodile si tu t'énermes très vite et que tu te fâches tout de suite ?»* ; *«Tu peux choisir la girafe car tu prends de la distance pour réfléchir ?»* ; *«Tu peux choisir la tortue si tu n'aimes pas les conflits et que tu te protèges ?»* ...
- Les attitudes des animaux peuvent être reliées aux quatre attitudes en situation de conflit : compétition, repli, coopération, accommodation.
- Il est également important de bien expliquer aux participants qu'ils ne doivent pas choisir leur animal préféré mais celui qui correspond à leur attitude.
- Il arrive qu'ils demandent à choisir plusieurs animaux parce que leur attitude dans le groupe diffère de celle qu'ils adoptent en privé.
- L'animateur demande ensuite aux autres s'ils sont d'accord avec l'animal que leur compagnon a choisi. Chacun s'exprime et argumente ses nuances en donnant des exemples concrets.
- En présentant leur carte animale, certains participants suscitent des réactions de surprise. Il est alors intéressant que l'animateur demande de traduire cet étonnement en termes de faits.
- L'animateur rappelle et précise les avantages et les inconvénients de toutes les attitudes, et leur pertinence en fonction des situations.
- Par la suite, lorsque des conflits seront évoqués, tout ce qui aura été abordé et réalisé durant l'activité pourra servir d'appui à d'éventuelles gestions. Ainsi, les participants peuvent choisir en concertation un animal symbolisant chacune des attitudes en conflit. Lorsqu'un conflit survient, les protagonistes peuvent annoncer leur attitude du moment, en montrant l'animal qui traduit le mieux leur position dans le conflit. Par exemple, l'un montre un requin pour indiquer qu'il ne cèdera pas sur son objectif. L'autre montre une tortue, pour dire qu'il préfère réfléchir et peut-être en reparler plus tard.

# Les rendez-vous du trimestre

Les formations, conférences et ateliers ont lieu à l'Université de Paix asbl, Boulevard du Nord, 4 à 5000 Namur, sauf indication contraire.

Il arrive que des activités soient annulées, reportées ou ajoutées. Pour disposer de toutes les informations actualisées ou pour consulter les descriptifs détaillés des formations, conférences et ateliers à venir, rendez-vous sur [www.universitedepaix.org/formations](http://www.universitedepaix.org/formations)



Le catalogue (agenda annuel) 2017-2018 est disponible ! Si vous recevez ce trimestriel, vous le recevrez aussi, prochainement, par courrier postal. Vous pouvez également le télécharger à l'adresse suivante :

<http://www.universitedepaix.org/a-propos/documents-officiels>

TYPE D'ACTIVITÉ	NOM ET DESCRIPTION DE LA FORMATION	CONDITIONS PRÉFÉRENTIELLES
<b>JUIN 2017</b>		
Module de formation	<p><b>Renforcer ses capacités de présence et d'écoute en médiation par la pleine conscience</b>  <i>Avec Alexandre Castanheira &amp; Almudena Vaquerizo Gilsanz</i>            Jeudi 8 &amp; vendredi 9 juin 2017            Prix : 170 euros   Membre 🧑 150 euros   Organisation : 240 euros            Référence : 1740</p>	
Module de formation	<p><b>Pratiquer l'écoute</b>  <i>Avec Julien Lecomte</i>            Lundis 12 et 19 juin 2017            Prix : 170 euros   Membre 🧑 150 euros   Organisation : 240 euros            Référence : 1741</p>	
Module de formation	<p><b>Des conflits et des groupes</b>  <i>Avec Gilles Fossion &amp; Solenne Thiry</i>            Jeudis 15 &amp; 22 juin 2017            Prix : 170 euros   Membre 🧑 150 euros   Organisation : 240 euros            Référence : 1742</p>	
Module de formation	<p><b>Il n'y a pas que les mots pour le dire</b>  <i>Avec Cathy Van Dorslaer</i>            Vendredis 16 et 23 juin 2017            Prix : 190 euros   Membre 🧑 170 euros   Organisation : 250 euros            Référence : 1743</p>	
Module de formation	<p><b>Introduction à la Communication Nonviolente</b>  <i>Avec Jean-François Lecocq &amp; Claire Struelens</i>            Lundi 26 et mardi 27 juin 2017            Prix : 190 euros   Membre 🧑 170 euros   Organisation : 250 euros            Référence : 1745</p>	
Module de formation	<p><b>Accompagner les enfants dans la gestion de leurs émotions</b>  <i>Avec Nathalie Ballade &amp; Solenne Thiry</i>            Mercredis 21 et 28 juin 2017            Prix : 170 euros   Membre 🧑 150 euros   Organisation : 240 euros            Référence : 1749</p>	
Module de formation	<p><b>Harcèlement entre jeunes : prévention (niveau 1)</b>  <i>Avec Julie Duelz et Gilles Fossion</i>            Jeudi 29 &amp; vendredi 30 juin 2017            Prix : 170 euros   Membre 🧑 150 euros   Organisation : 240 euros            Référence : 1751</p>	

TYPE D'ACTIVITÉ	NOM ET DESCRIPTION DE LA FORMATION	CONDITIONS PRÉFÉRENTIELLES
<b>SEPTEMBRE 2017</b>		
Module de formation	<b>Développer l'estime de soi</b> Mardi 5, 12, 19, 26 septembre 2017 Prix : 170 euros   Membre 🧑🏫 150 euros   Organisation : 240 euros Référence : 1753	
Module de formation	<b>Introduction Communication Nonviolente</b> Jeudi 14 et vendredi 15 septembre 2017 Prix : 190 euros   Membre 🧑🏫 170 euros   Organisation : 250 euros Référence : 1754	
Module de formation	<b>Il n'y a pas que les mots pour le dire</b> Vendredis 25 et 29 septembre 2017 Prix : 190 euros   Membre 🧑🏫 170 euros   Organisation : 250 euros Référence : 1755	
Conférence	<b>Introduction à la pleine conscience</b> Mardi 26 septembre 2017 Référence : 1760	
<b>OCTOBRE 2017</b>		
Module de formation	<b>Médiation créative à travers les arts</b> Lundi 2 et mercredi 4 octobre 2017 Prix : 170 euros   Membre 🧑🏫 150 euros   Organisation : 240 euros Référence : 1744	
Module de formation	<b>Introduction Communication Nonviolente</b> Mardi 10 et jeudi 12 octobre 2017 Prix : 190 euros   Membre 🧑🏫 170 euros   Organisation : 250 euros Référence : 1761	
Module de formation	<b>Du « je d'égo » au « jeu d'égaux » : comment vivre les jeux de pouvoir ?</b> Mercredi 11 et mardi 17 octobre 2017 Prix : 170 euros   Membre 🧑🏫 150 euros   Organisation : 240 euros Référence : 1762	
Module de formation	<b>Comprendre et expérimenter les attitudes en conflit</b> Vendredi 13 et lundi 23 octobre 2017 Prix : 170 euros   Membre 🧑🏫 150 euros   Organisation : 240 euros Référence : 1763	
Module de formation	<b>Règles et sanctions dans les groupes d'adolescents</b> Lundis 16 et 23 octobre 2017 Prix : 170 euros   Membre 🧑🏫 150 euros   Organisation : 240 euros Référence : 1764	
Module de formation	<b>Développer un regard positif sur l'enfant</b> Lundis 16 et 23 octobre 2017 Lieu : Mundo-N (Namur) Prix : 190 euros   Membre 🧑🏫 170 euros   Organisation : 250 euros Référence : 1765	

TYPE D'ACTIVITÉ	NOM ET DESCRIPTION DE LA FORMATION	CONDITIONS PRÉFÉRENTIELLES
Ateliers de pleine conscience (cycle)	<b>Réduire son stress et apprivoiser ses émotions par la pleine conscience (cycle matinée)</b> Mercredis 18, 25/10/2017 & 8, 15, 22, 29/11/2017 & 6, 13/12/2017 & Samedi 2/12/2017 (journée) Lieu : UP & Salle « Le Chat à 7 pattes » (Namur) Prix : 300 euros   Membre 🧑🏫 270 euros   Référence : 1766	
Ateliers de pleine conscience (cycle)	<b>Réduire son stress et apprivoiser ses émotions par la pleine conscience (cycle soirée)</b> Mercredis 18, 25/10/2017 & 8, 15, 22, 29/11/2017 & 6, 13/12/2017 & Samedi 2/12/2017 (journée) Lieu : UP & Salle « Le Chat à 7 pattes » (Namur) Prix : 300 euros   Membre 🧑🏫 270 euros   Référence : 1767	
Module de formation	<b>Graines de médiateurs (5-12 ans)</b> Mercredis 25/10/2017, 08/11/2017, 15/11/2017, 06/12/2017 et 10/01/2018 Prix : 210 euros   Membre 🧑🏫 190 euros   Organisation : 300 euros Référence : 1768	
Module de formation	<b>Systémique &amp; changement</b> Jeudi 26 & vendredi 27 octobre 2017 Prix : 170 euros   Membre 🧑🏫 150 euros   Organisation : 240 euros Référence : 1769	
<b>NOVEMBRE 2017</b>		
Conférence interactive	<b>Mindfulness et communication</b> Mardi 7 novembre 2017 Référence : 1770	
Module de formation	<b>Être superviseur !</b> Vendredis 10/11/2017, 01/12/2017, 15/12/2017 et 02/03/2018 Lieu : Mundo-N (Namur) Prix : 380 euros   Membre 🧑🏫 340 euros   Organisation : 500 euros Référence : 1771	
Module de formation	<b>Pratiquer l'affirmation de soi</b> Lundis 13 et 20 novembre 2017 Prix : 170 euros   Membre 🧑🏫 150 euros   Organisation : 240 euros Référence : 1772	
Module de formation	<b>Se protéger et prendre du recul</b> Lundis 13 et 20 novembre 2017 Lieu : Mundo-N (Namur) Prix : 190 euros   Membre 🧑🏫 170 euros   Organisation : 250 euros Référence : 1773	
Module de formation	<b>Ni éponge ni autruche : comment activer mes neurones miroirs ?</b> Mardis 14, 21 et 28 novembre 2017 Prix : 260 euros   Membre 🧑🏫 230 euros   Organisation : 360 euros Référence : 1774	
Module de formation	<b>Créer la cohésion de groupe par l'expression corporelle</b> Mardis 14 et 21 novembre 2017 Lieu : La Marlagne (Wépion) Prix : 190 euros   Membre 🧑🏫 170 euros   Organisation : 250 euros Référence : 1775	

## LÉGENDE DES PICTOS



Formation gratuite pour les professionnels de l'accueil de la petite enfance (0-3 ans) et ou de l'enfance (3-12 ans) - Infos et brochures ONE sur simple demande au 02 542 13 90. Les inscriptions se font également via l'Office de la Naissance et de l'Enfance - [www.one.be](http://www.one.be)



Les formations reprenant ce logo sont gratuites pour les travailleurs des associations qui relèvent des commissions paritaires 319.02, 327.02, 329.02 & 329.03 et 332. Pour ces formations et dans ces conditions uniquement, inscriptions : <http://www.apefasbl.org>



**Vous pouvez devenir membre adhérent (individuel) de l'Université de Paix pour une somme de 25 € (sur base annuelle, de date à date).** En plus de témoigner votre soutien aux actions de l'Université de Paix asbl, vous avez accès à des prix préférentiels et des réductions par rapport à la plupart de nos formations et certains ouvrages pédagogiques. Vous êtes également tenu-e- au courant de nos actions et des avancées dans le domaine de la prévention de la violence et la gestion de conflits, par l'intermédiaire de notre catalogue d'activités (agenda annuel) et notre périodique trimestriel. **Le versement de 25 euros s'effectue sur notre compte Fortis [ BE73 0010 4197 0360 ], avec la communication « affiliation individuelle + [vos coordonnées] ».**



Toute personne ayant un contrat PTP (programme de transition professionnelle) via le Forem peut suivre gratuitement cette formation via le Forem. Infos et inscriptions via le Forem : 0800 93 947 – <https://www.leforem.be/particuliers/aides-financieres-programme-transition-professionnelle.html>



Ces conférences sont accessibles avec le ticket Article 27 pour la somme de 1,25 euros.

## AUTRES CONDITIONS PRÉFÉRENTIELLES

Les institutions relevant des CP 329.02 et 329.03 peuvent demander le remboursement des frais d'inscription pour les formations de l'Université de Paix au « Fonds social socioculturel et sportif » ([www.fonds-4s.org/remboursement](http://www.fonds-4s.org/remboursement)).

La plupart des formations, conférences et ateliers de l'Université de Paix sont également accessibles à des conditions préférentielles pour les jeunes de moins de 26 ans.

## POUR VOUS INSCRIRE AUX ACTIVITÉS DE L'UNIVERSITÉ DE PAIX

Complétez en ligne ou imprimez le formulaire disponible sur notre site (Onglet « formations » > « Inscriptions », également accessible à [www.universitedepaix.org/inscriptions](http://www.universitedepaix.org/inscriptions)), et renvoyez-le nous.

Un accusé de réception vous est envoyé immédiatement lorsque vous complétez le formulaire en ligne (vérifiez votre dossier « Courrier indésirable » le cas échéant). Si vous souhaitez d'autres nouvelles de votre inscription, vous pouvez téléphoner au 081/554140.

Les questions financières ne peuvent constituer un obstacle. Toute personne ayant des difficultés est invitée à nous en faire part dès l'inscription.

## COMMISSION FÉDÉRALE DE MÉDIATION (CFM)

Afin de conserver leur agrément, les médiateurs agréés par la CFM doivent se soumettre à une formation permanente de 18 heures, étalées sur deux années. Les formations suivantes de l'Université de Paix sont agréées par la CFM :

- De la déconstruction des préjugés au vivre ensemble - 12h
- Comprendre les relations sur les médias sociaux - 6h
- Reconnaître nos croyances limitantes et les dépasser - 12h
- Communication & Systémique - 12h
- Des conflits et des groupes - 12h
- Pratiquer l'écoute - 12h
- Introduction à la Communication Nonviolente - 12h
- Aller plus loin dans la Communication Nonviolente - 12h
- Du ressentiment au ressentir - 14h
- Communication non verbale : il n'y a pas que les mots pour le dire - 12h
- Mieux communiquer en osant s'affirmer – développer son assertivité - 12h
- Faire face à l'agressivité - 12h
- Faire face à la manipulation - 18h
- Dire Non - 12h
- Développer l'intelligence émotionnelle - 12h
- Réduire son stress et apprivoiser ses émotions par la pleine conscience
- Communiquer en pleine conscience
- La valise du médiateur : outils et attitudes - 18h
- Médiation créative à travers les arts - 14h
- Se protéger et prendre du recul - 18h
- Développer vos compétences relationnelles : approche ludique et réflexive par l'impro-relational - 12h
- Renforcer ses capacités de présence et d'écoute en médiation par la pleine conscience - 12h

Les médiateurs peuvent également introduire une demande de reconnaissance au cas par cas.

## POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

Boulevard du Nord, 4 - 5000 Namur  
Tél. +32(0) 81-55 41 40 - [info@universitedepaix.be](mailto:info@universitedepaix.be)  
<http://www.universitedepaix.org>

BE73 0010 4197 0360

# Nous faisons appel à vous pour décider de l'avenir de notre revue

LA SITUATION FINANCIÈRE DE LA REVUE TRIMESTRIELLE DE L'UNIVERSITÉ DE PAIX NOUS PRÉOCCUPE.

AU-DELÀ DE CET ASPECT ÉCONOMIQUE « QUANTITATIF », IL EST IMPORTANT POUR NOUS DE CONNAÎTRE VOTRE OPINION.

PAR JULIEN LECOMTE

## UNE CHUTE DU NOMBRE D'ABONNÉS

Depuis 2006, nous sommes passés d'environ 500 abonnés et membres de l'Université de Paix à un peu plus de 150. Nous avons pris le pli de continuer à envoyer la revue à d'anciens abonnés, ainsi qu'à nos donateurs et aux participants réguliers de nos formations.

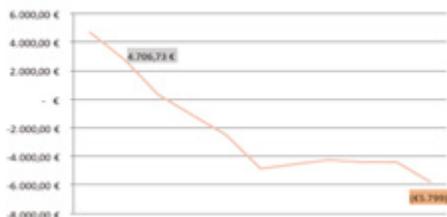
## UNE MULTIPLICATION DES COÛTS

En dix ans, les frais d'impression, de graphisme et de main d'œuvre ou encore de postage n'ont fait qu'augmenter. Les coûts totaux – indépendamment du temps de rédaction, d'envoi, de gestion administrative, etc. – s'élevaient à 4804 euros en 2006. Ils représentaient 9079 euros en 2016.

## UN RÉSULTAT QUI S'ENFONCE DANS LE ROUGE

En somme, si les abonnements à la revue et les cotisations « membre » offraient en 2006 une bulle d'oxygène financière à l'institution, en 2016, ce n'est malheureusement plus le cas. Les résultats liés à la diffusion de la revue représentent une perte de 5799 euros.

Résultats revue sur 11 ans



## AU-DELÀ DE L'ASPECT FINANCIER

Néanmoins, nous avons à cœur de continuer à travailler sur ce support depuis plusieurs années. Sur base de vos retours, nous tâchons d'améliorer le trimestriel en le rendant informatif et agréable à lire. En 2011, nous avons sondé

**POUR GARANTIR SON INDÉPENDANCE ET LA QUALITÉ DE SES OUTILS D'INFORMATION, L'UNIVERSITÉ DE PAIX S'APPUIE SUR LES COTISATIONS VERSÉES PAR SES SYMPATHISANTS.**

les lecteurs et révisé la ligne éditoriale. L'an dernier, nous avons ajouté une touche colorée et dynamique au graphisme, grâce à l'aide de Diana Lucic, graphiste à la COJ. Les contenus se veulent qualitatifs. Cette revue ne vise pas à « faire des bénéfices ».

Au contraire, elle a plusieurs objectifs :

- Maintenir le lien avec nos sympathisants et participants, les tenir au courant de nos projets et actions, garder le contact ;
- Diffuser des articles de fond accessibles quant à la gestion de conflits et l'éducation à la paix. Notre mission est de donner accès à nos outils au plus grand nombre de personnes qui y sont intéressées ;
- Développer des idées, des points de vue, donner la parole, recueillir des témoignages... dans le domaine ;
- Informer des événements et actualités de l'Université de Paix.

Pour toutes ces raisons, nous pensons qu'il ne faut pas limiter la question de l'avenir de la revue à la dimension financière. Son impact n'est pas et ne doit pas être qu'économique.

## NOTRE OBJECTIF : UNE ALLOCATION EFFICACE ET RESPONSABLE DE NOS RESSOURCES

Néanmoins, nous ne pouvons pas non plus ne pas prendre en compte cet aspect financier, et ce, notamment dans un souci de transparence avec nos donateurs et sympathisants.

Certains membres se désabonnent désormais de la version « papier » du trimestriel, notamment pour réduire leur empreinte écologique. De plus, nous souhaitons maximiser l'usage que nous faisons des ressources dont nous disposons : si la revue (ou du moins sa version « papier ») n'est pas perçue comme une action fondamentale, peut-être devons-nous allouer nos budgets autrement ?

Actuellement, le tirage de la revue est de 3000 exemplaires (pour seulement 150 abonnés

en 2016, sans compter les donateurs). D'un côté, le tirage d'une revue impacte peu les frais d'impression, étant donné que ceux-ci sont fortement « dégressifs » (l'écart est proportionnellement plus élevé s'il s'agit de choisir entre 100 ou 500 exemplaires que s'il faut choisir entre 2000 ou 3000). D'un autre côté, nous avons à cœur de diffuser la revue au-delà des abonnés, membres et donateurs réguliers, car elle est pour nous un support d'information de qualité. Néanmoins, avec Internet et les médias sociaux, nous en diffusons également l'intégralité en PDF et sous formes d'articles individuels sur notre site web (cf. [www.universitedepaix.org](http://www.universitedepaix.org) > section « Ressources »).

À titre personnel, en tant que « rédacteur attitré » de la revue, je continue à m'engager à produire des articles de qualité décrivant les grilles de lecture, les techniques et les outils en gestion de conflit. Je pense qu'il fait partie de la mission de l'Université de Paix de démocratiser les savoirs, savoir-faire et savoir-être dans le domaine, et donc de les communiquer, y compris si cela représente des coûts pour l'institution...



## VOTRE SOUTIEN ET VOTRE AVIS SONT IMPORTANTS POUR NOUS

Dans ce contexte, nous faisons appel à vous. Nous ne pouvons pas décider arbitrairement que le support papier n'a plus de sens. En même temps, nous sommes face à un dilemme moral lorsque nous constatons que plus de 9000 euros de budget (coûts liés à l'impression et à la diffusion du magazine trimestriel) pourraient être alloués à des programmes ou activités de l'Université de Paix ou à d'autres canaux de communication, et donc peut-être avoir un impact plus significatif que cette revue.

## POUR AGIR, DEUX POSSIBILITÉS

Pour contribuer à développer une communication responsable et efficace, nous vous proposons :

**1.** Soit, si vous le souhaitez, de renouveler votre abonnement « membre » à l'Université de Paix. Vous pouvez devenir membre adhérent

(individuel) de l'Université de Paix, pour une somme de 25 euros (sur base annuelle, de date à date).

En plus de témoigner votre soutien au magazine trimestriel (et ainsi nous fournir un indicateur de l'importance accordée à ce support) de l'Université de Paix asbl,

- Vous avez accès à des prix préférentiels par rapport à la plupart de nos formations ;
- Vous bénéficiez de réductions par rapport à certains ouvrages de la boutique ;
- Vous êtes tenu-e- au courant de nos actions et des avancées dans le domaine de la prévention de la violence et la gestion de conflits, par l'intermédiaire de notre catalogue d'activités (agenda annuel) et notre périodique trimestriel.

Le versement s'effectue sur notre compte Fortis [ BE73 0010 4197 0360 ], avec la communication « affiliation individuelle + [vos coordonnées] ».

**2.** Soit de remplir le sondage ci-dessous et de nous le retourner, soit par voie postale, soit à l'adresse [j.lecomte@universitedepaix.be](mailto:j.lecomte@universitedepaix.be). Les réponses à ce sondage (tant au niveau de leur quantité que des informations qu'elles contiennent) nous permettront de mesurer plus précisément la place de notre revue parmi nos outils de communication.

Nous vous remercions pour l'intérêt que vous portez à nos actions et mettons toutes nos forces en œuvre pour maximiser les impacts de notre travail sur la prévention des violences et l'éducation à la paix.

N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour toute demande, remarque ou suggestion,

Bien cordialement,



Pour l'Université de Paix asbl,  
Julien Lecomte,  
Chargé de communication

**PS :** Vous pouvez effectuer un don en parallèle à votre cotisation annuelle. Tout don annuel de 40 euros et plus donne droit à une exonération fiscale. Cette somme peut être versée en une ou plusieurs fois. Afin d'en bénéficier, inscrivez « Don + année » en communication de votre virement bancaire. Attention, la cotisation et le don sont deux montants bien distincts. N'hésitez pas à nous contacter au 081/554140 pour toute demande, remarque ou suggestion.

## SONDAGE

Vous pouvez également compléter ce formulaire en ligne, sur [www.universitedepaix.org/sondage](http://www.universitedepaix.org/sondage)  
Les gagnants figureront sur notre site Internet le mois prochain (et/ou seront avertis par mail/téléphone).  
Nous vous remercions d'avance !

**Votre nom et vos coordonnées (facultatif) :** .....

**Quels sont le ou les canaux de communication que vous appréciez pour vous informer par rapport à l'action de l'Université de Paix ?**

- Trimestriel     Newsletter     Agenda - catalogue de formations et conférences  
 Site Internet     Médias sociaux (Facebook, Twitter)

**Si vous deviez choisir un seul canal de communication pour vous tenir informé(e) de nos actions, pour lequel de ceux présentés ci-dessous opteriez-vous ?**

- Trimestriel     Newsletter     Site Internet     Médias sociaux (Facebook, Twitter)

**Si la revue venait à ne plus être éditée en version papier, téléchargeriez-vous la version pdf disponible gratuitement sur notre site internet ?**     Oui     Non

**Si la revue venait à ne plus être éditée en version papier, consulteriez-vous les articles de fond sur notre site internet ?**     Oui     Non

**Utilisez-vous la revue trimestrielle afin de vous renseigner quant aux formations, conférences ou ateliers programmés à l'Université de Paix ?**     Oui     Non

**Dans le trimestriel, quelles sont la ou les rubriques qui vous intéressent ou que vous préféreriez voir davantage ?**

- Éditorial     Articles de fond     Témoignages     Nouveautés dans la boutique  
 Activités à venir     Vie de l'institution     Espace documentaire     Sans avis

**Dans le trimestriel, quelles sont la ou les rubriques qui ne vous intéressent pas ou dont la disparition ne vous dérangerait pas ?**

- Éditorial     Articles de fond     Témoignages     Nouveautés dans la boutique  
 Activités à venir     Vie de l'institution     Espace documentaire     Sans avis

**Si vous êtes abonné(e) : quels sont les éléments qui ont motivé votre choix de vous abonner et/ou de renouveler votre abonnement « membre » à l'Université de Paix ?**

.....  
.....

**Si vous n'êtes pas ou plus abonné(e), la revue vous intéresse-t-elle toujours ? Si oui, quels sont les freins ou les raisons pour lesquelles vous ne vous êtes pas abonné(e) ou n'avez pas renouvelé votre abonnement ?**

.....  
.....

**Quels sont selon vous les points à améliorer du trimestriel ?**

- Périodicité (tous les trois mois)     Rubriques éditoriales, intérêt des contenus  
 Quantité rédactionnelle (ni trop ni trop peu de pages)     Forme - format (mise en page, couleurs, format A5)  
 Sans avis

**Pour chacun des points à améliorer cochés à la question précédente, pouvez-vous expliquer brièvement votre choix ?**

.....  
.....

**Vous arrive-t-il de consulter le trimestriel sur notre site Internet ?**     Oui     Non

**Remarques éventuelles, suggestions**

.....  
.....



WWW.UNIVERSITEDEPAIX.BE

Boulevard du Nord, 4 • 5000 Namur • Belgique  
Tél + 32(0)81 55 41 40 • Fax + 32(0)81 23 18 82  
n° de compte Fortis BE73 0010 4197 0360  
info@universitedepaix.be • n° national : 4161339-58