

TRIMESTRIEL - MARS - AVRIL - MAI 2018

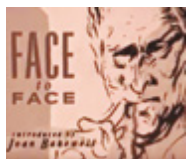
#142



« MISE AU CARRÉ » OU COMMENT NUANCER SES CROYANCES
QUE FAIRE QUAND UN JEUNE ESSAIE DE DÉSTABILISER L'ADULTE ?
(S')ÉCOUTER POUR MIEUX COMMUNIQUER

« L'amour est sage, la haine est stupide »

Cette citation peut paraître naïve. À votre avis, de qui provient-elle ? D'une candidate à une élection de beauté ? D'une personnalité politique en période électorale ?



En réalité, elle provient de Bertrand Russell, un gigantesque philosophe du XX^e siècle, dans une interview donnée à la BBC en 1959.

Le contexte de cette phrase lui donne encore plus de poids. En fait, l'interviewer lui demande quel message il voudrait laisser aux générations futures. Alors que Russell a permis aux mathématiciens de faire des bonds de géants, notamment, il ne choisit pas d'expliquer l'une de ses thèses. Il répond : « l'amour est sage, la haine est stupide ». Il poursuit ensuite : « Nous devons apprendre à nous tolérer. Nous devons apprendre à vivre avec des personnes qui disent des choses que nous n'aimons pas ».

Si un grand philosophe a choisi de répondre cela plutôt que de parler d'une de ses grandes contributions à l'Histoire de la philosophie et des sciences, c'est que ce n'est pas idiot, et que c'est loin d'être si évident que cela.

Dans ce trimestriel, nous présentons notamment un outil pour « nuancer ses croyances », intitulé « la mise au carré ». En effet, une manière de tolérer l'autre est de s'ouvrir à ses représentations du monde, à comprendre « dans quelle mesure », « dans quelle perspective » ce qu'il ou elle dit est vrai aussi. Au-delà de nos croyances qui s'opposent, quelles sont les vérités valides de chacun ?

Nous partageons ensuite des outils et techniques issus de la réflexion du Conseil académique autour de la gestion de comportements « dominants » dans un groupe de jeunes. Concrètement, que faire quand un jeune tente de déstabiliser l'adulte ? Que faire quand il dit ou fait des choses que nous n'aimons pas ? Comment continuer à vivre ensemble de manière harmonieuse ?

Un autre article traite des facultés d'écoute (de soi et de l'autre). Là encore, lorsque nous sommes en désaccord ou que nous vivons des émotions désagréables, comment communiquer en se respectant (soi-même et l'autre) ?

Enfin, nous partageons avec vous le fruit de notre veille documentaire dans l'espace documentation, une activité pédagogique issue du livre Graines de médiateurs II, ainsi que l'agenda des formations à venir et quelques annonces relatives à la vie de l'institution.

Nous vous souhaitons une excellente lecture de cette revue et restons à votre écoute pour toute suggestion !

Julien Lecomte

Sommaire

ARTICLES DE FOND

- Un outil pour nuancer ses croyances : la « mise au carré » 3
- Que faire quand un jeune essaie de déstabiliser l'adulte ? 6
- (S')écouter pour mieux communiquer 10

VEILLE DOCUMENTAIRE 12

BOÎTE À OUTILS

- Fiche d'activités : Mon passeport 13

AGENDA

- Formations, conférences et ateliers des 3 mois à venir 14

VIE DE L'INSTITUTION 15

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

**Trimestriel n°142
de l'Université de Paix**
Bd du Nord, 4 - 5000 Namur

Éditeur responsable :
Isabelle Brouillard

Contributeurs :
Julien Lecomte

Imprimeur : Mediascreen

Mise en page : Diana Lucic, COJ asbl

Photo de couverture : © Nathan Dumlao

**MISE
AU
CARRÉ**



**GESTION
DE CONFLIT 6**



COMMUNICATION 10



VEILLE DOCU 12



BOÎTE À OUTILS 13



**VIE DE
L'INSTITUTION 15**

Un outil pour nuancer ses croyances : la « mise au carré »

(D. Faulx)

NOS CROYANCES SE CONSTRUISENT PAR « ASSOCIATIONS » SUR BASE DE « RACCOURCIS » COGNITIFS. LE CERVEAU FAIT DES RACCOURCIS ET « CONNECTE » LES CHOSES ENTRE ELLES, OPÉRANT PARFOIS DES OMISSIONS, DES GÉNÉRALISATIONS OU DES DISTORSIONS DE LA RÉALITÉ. AUTREMENT DIT, LE CERVEAU « SIMPLIFIE » LE RÉEL.

PAR JULIEN LECOMTE

Pour cette raison, une croyance n'est jamais totalement fausse. Elle est au contraire toujours vraie « d'un certain point de vue », « dans une certaine mesure » !

L'intérêt de cet outil est de faire émerger les situations, les contextes ou les conditions dans lesquelles les affirmations se vérifient.

Pour nuancer nos croyances, les assouplir, Daniel Faulx propose de « décortiquer » les associations en les « mettant au carré ». Par exemple, si je dis que « je suis nul en maths », on a une association de deux « entités » : « moi » et « être nul en maths ».

Pour le mettre au carré, nous allons créer le tableau suivant :

	Être nul en maths	Ne pas être nul en maths / être bon en maths
Moi	1	2
Pas moi = « les autres », dans ce cas-ci	3	4

Dans ce cas, en l'occurrence, je suis persuadé de la **case 1** : je me sens nul en maths.

Par rapport à cette affirmation, des questions peuvent d'ores et déjà être posées : « à quelle **situation** faites-vous référence lorsque vous dites cela » ? « Quelles étaient les **conditions** de cette situation qui rendent ce lien pertinent ? Quelles étaient ses particularités » ?

L'un des objectifs de cet outil est en effet de faire émerger des situations concrètes, des « faits » observables spécifiques plutôt que des « jugements » généraux. Nous ne l'illustrons pas totalement dans cet article, mais un des intérêts de l'exercice intellectuel réalisé est de trouver des exemples concrets qui correspondent à chaque case.

En corollaire, cela veut peut-être dire que les autres que moi sont « bons en maths » (**case 4**) - ou du moins meilleurs que moi.

Mais en réalité, ce n'est pas toujours le cas (**case 3**) : certains ont parfois des échecs, par exemple. D'autres ne réussissent pas non plus, lorsqu'ils n'étudient pas. Il existe d'autres personnes qui n'apprécient pas le calcul. Au-delà de ma classe (j'ouvre le cadre), je constate qu'il y a beaucoup de personnes qui peinent à réaliser des exercices de maths, voire qu'il y a des adultes qui ne savent pas compter. Bref, il y a des personnes parmi les autres qui ont aussi des difficultés en maths.

Si j'admets cela, je peux aussi observer que je ne suis pas « si nul » en maths, et pas « toujours nul » en maths (**case 2**). Lorsque j'étudie, dans certaines situations, lorsque cela m'est expliqué en lien avec des faits concrets, je sais résoudre des problèmes de maths. Je sais faire certains calculs, je sais compter, etc.

En fait, en passant par « la mise au carré », je me rends compte que ma pensée initiale n'est qu'une perspective, et non une « vérité absolue » ! Je n'arrive pas à résoudre des problèmes d'équations du second degré : la mise au carré me permet de clarifier les situations et conditions de chaque phrase.

Prenons maintenant une association à propos du monde environnant :
« le quartier de la gare est dangereux ».

	Dangereux	Sans danger
Le quartier de la gare	1. Association initiale, de base : « le quartier de la gare est dangereux ».	2. Le quartier de la gare n'est pas toujours dangereux, pas à tout moment, et l'on y croise de nombreuses personnes qui n'ont pas de mauvaises intentions. Il y a plus de jours sans agression que de journées avec une agression, etc. Il ne s'agit pas non plus de n'importe quel quartier de n'importe quelle gare.
Les autres quartiers (prenons « le parc communal »)	3. Il est déjà arrivé des actes de vandalisme ou même des agressions dans le parc communal. Il est possible de chuter en trébuchant dans le talus. Bref, le parc communal n'est pas « absolument » sans danger : il est dangereux dans une certaine mesure.	4. Implicite de l'association de base : les autres quartiers, eux, sont sans danger.

La mise au carré consiste donc, pour toute association de concepts, à créer le tableau suivant¹ :

	Concept 2	Négation ou inverse du concept 2
Concept 1	1	2
Négation ou inverse du concept 1 (selon l'acception de l'utilisateur)	3	4

Il est possible d'appliquer cet outil à des associations incarnées dans des stéréotypes, par exemple. Prenons la phrase « femme au volant, mort au tournant » (« les femmes conduisent mal »). Nous pouvons faire – au minimum – deux mises au carré différentes avec cette affirmation.

	« Mort au tournant »	« Pas d'accident » (nous aurions pu prendre aussi « respect du code de la route », par exemple)
Les femmes au volant	1. Association « cliché » : « les femmes conduisent mal » (« moins bien que les hommes »).	2. Il existe des femmes qui conduisent très bien, qui ne font jamais d'accidents.
Les hommes au volant	3. Il existe des hommes qui conduisent très mal, qui font des accidents, qui n'osent pas faire de créneau ou les ratent, etc.	4. Implicite de l'association « cliché » : « les hommes, eux, conduisent bien ».

Une autre manière de faire une mise au carré de « femme au volant, mort au tournant » est la suivante :

	« Mort au tournant » = « cela se passe mal », incompétence	« Tout se passe bien », la personne est compétente
Les femmes au volant	1. Association « cliché » : « les femmes conduisent mal » (ce n'est pas leur rôle, pas leur place).	2. Il existe des femmes qui conduisent très bien, qui sont très compétentes voire qui en font leur métier (conductrice de bus, de taxi, etc.).
Les femmes à la maison (aux tâches ménagères)	3. Il existe des femmes qui n'apprécient pas les tâches ménagères, ne souhaitent pas les réaliser, voire qui s'y prennent mal. Certaines ont reçu une éducation valorisant d'autres compétences.	4. Implicite de l'association « cliché » : « le rôle d'une femme est d'être à la maison ». Cela fait référence à des circonstances archaïques dans lesquelles les femmes étaient davantage préparées à cette perspective qu'à d'autres aspirations professionnelles.

1. Ceci est une présentation simplifiée. Pour différents types de « mise au carré » et la manière de les construire, nous renvoyons à l'ouvrage de référence de Daniel Faulx (infra).

Cela peut donc nous permettre de nuancer des pensées ou même de déconstruire des clichés, des associations hâtives ! Nous pouvons les appliquer à toute affirmation qui brasse des clichés : « chômeurs = fainéants » (il existe des non-chômeurs fainéants, il existe des chômeurs non-fainéants), « étrangers = terroristes » (il existe des non-étrangers terroristes, il existe des étrangers non-terroristes), etc. !

Le but est de faire émerger des circonstances, des contextes, pour chacune des déclinaisons de l'affirmation : « quand dit-on de femmes qu'elles sont mauvaises conductrices ? Quand dit-on d'hommes qu'ils sont de bons conducteurs ? Dans quelles situations des femmes sont de bonnes conductrices, et des hommes des mauvais conducteurs ?

Cet outil peut même être utilisé par rapport à des choses qui nous paraissent totalement évidentes ! Prenons l'affirmation « $1 + 1 = 3$ ». Cela remet en cause notre association telle que « $1 + 1 = 2$ ».

	2	3
1 + 1	1. Le « bon sens » veut que l'association de base soit celle-ci : $1 + 1 = 2$. C'est une vérité mathématique.	2. Il existe des cas où « $1 + 1 = 3$ ». Dans la publicité, par exemple. Dans la vie de couple où l'on enfante, par exemple... Ou même lorsque l'on sort du calcul en base 1, en mathématiques, si l'on change les conventions...
Pas 1 + 1	3. Il existe des cas où on a « 2 » alors qu'on n'a pas « $1 + 1$ ». On peut obtenir « 2 » en faisant $4/2$ ou 2×1 , par exemple, c'est-à-dire en utilisant d'autres opérations mathématiques. Parfois, « deux » est un donné sans que l'on ait dû recourir à une addition. Le chiffre « 2 » a bien une signification autre que « $1 + 1$ », dans le lexique par exemple.	4. Implicite de l'association de base : on ne peut obtenir « 3 » en faisant « $1 + 1$ ». Si on a « 3 », on n'a pas « $1 + 1$ ». C'est le cas en mathématiques.

Cet exemple un peu tiré par les cheveux nous montre qu'en fait, l'association « $1 + 1 = 2$ » est bien le fruit d'une **perspective particulière**, la perspective du calcul arithmétique en base 1. La « mise au carré » ne dit pas que « $1 + 1 = 2$ » est faux, elle nous dit que ce n'est pas une vérité absolue pour peu que l'on choisisse une « autre manière » de regarder le monde ! La mise au carré permet de prendre conscience des situations dans lesquelles les phrases sont valides ou non.

En somme, cet outil ne sert pas à dire qu'il n'y a pas de vérité, mais bien à relativiser les affirmations qui se veulent « absolues ». Elles sont parfois vraies, dans une certaine mesure : il existe des moments où le quartier de la gare est dangereux, il existe des personnes au chômage qui n'effectuent pas toutes les démarches nécessaires ou encore des femmes qui sont victimes ou responsables d'accidents de la route, ou même bien des cas où « $1 + 1 = 2$ »... Ces faits sont vrais, mais ne représentent certainement pas une vérité absolue !

Pour cerner l'intérêt de faire émerger les circonstances ou conditions liées aux situations, Daniel Faulx interroge enfin la citation suivante : « Si c'est écrit sur Internet, c'est peut-être faux, mais c'est peut-être vrai ».

	Faux	Vrai
C'est écrit sur Internet	Situation(s). Exemple : hoax Circonstances / conditions	Situation(s) Circonstances / conditions
C'est écrit ailleurs (exemple : dans la presse)	Situation(s) Circonstances	Situation(s) Circonstances

Le fait de mettre en évidence les conditions dans lesquelles « c'est écrit (peu importe où) » et « c'est vrai » permettent de prendre conscience de critères pour évaluer la véracité des informations. Dans les situations où un article est vrai (ou fiable, disons) sur le web ou ailleurs, il respecte certains critères qui me font penser que c'est vrai : il cite ses sources, il a fait l'objet d'une enquête indépendante, il a été validé par une personne experte, entre autres possibilités...



Pour aller plus loin :
FAULX, D., DANSE, C.,
Apprendre à penser autrement :
La mise au carré, un processus au
service du langage et des idées (2017).

La mise au carré permet de sortir des jugements hâtifs, des biais cognitifs, des généralisations, omissions et distorsions de la réalité pour (ré)appréhender le monde dans sa complexité. ■

Que faire quand un jeune essaie de déstabiliser l'adulte ?

IL ARRIVE QU'UN JEUNE ADOPTE DES COMPORTEMENTS QUI VISENT À DÉSTABILISER L'ADULTE. CELUI-CI SEMBLE DANS UNE LUTTE DE POUVOIR. LE JEUNE TÂCHE D'ATTIRER L'ATTENTION PAR SA POSTURE, A UN « REGARD DÉFIANT », AGIT COMME BON LUI SEMBLE EN DÉPIT DES RÈGLES OU DES DEMANDES. LES SANCTIONS ONT L'AIR INEFFICACES, SANS EFFET : A PRIORI, IL S'EN FICHE COMPLÈTEMENT. COMMENT FAIRE ? COMMENT EN FAIRE UN ALLIÉ ?

PAR JULIEN LECOMTE

Cet article est une synthèse du dossier « **Gestion de comportements dominants (intimidations) avec un jeune** » produit par le Conseil académique en gestion de conflits et en éducation à la paix, disponible sur www.universitedepaix.org.

Ces comportements relèvent de tentatives de prise de pouvoir dans la relation ou le groupe : l'individu souhaite implicitement envoyer le message qu'il est le chef. Nous parlerons aussi de comportements d'intimidation, qui peuvent prendre la forme aussi de séduction, de manipulation...

1. AGIR PAR LA COMMUNICATION

Par des techniques d'écoute et de communication, l'adulte peut désamorcer un certain nombre de tentatives de prise de pouvoir sur le groupe.

Il s'agit de témoigner d'une « force tranquille », d'une assurance et d'une présence dans le groupe. Il est question de « sortir de la loi du plus fort » et du « pouvoir sur ». Par sa posture, son occupation de l'espace et son authenticité, l'adulte peut diminuer les tentatives de domination qui nuisent au fonctionnement en collectivité. Communiquer consiste aussi à écouter, et donc à donner la parole.

« Dévoiler les cartes » : verbaliser

L'adulte éducateur peut « dévoiler les cartes », c'est-à-dire verbaliser ce qui se passe, calmement et sans jugement. Lorsqu'il y a des rires après une intervention : « J'entends des rires, c'est marrant ce qui vient d'être dit ? ».

Cela permet de montrer un certain contrôle de la situation.

On peut interpréter un comportement de déstabilisation de plusieurs manières : refus de l'autorité, agressivité passive, etc. Il ne s'agit pas de nécessairement vouloir « être le chef », mais d'un moyen pour obtenir des avantages, une in-

fluence, une attention particulière ou encore une place dans le groupe. Cette place peut être « positive » (au service du groupe et de chacun de ses membres) ou « négative ». Ces différents « jeux et enjeux » peuvent être explicités et questionnés.

Gestion du « territoire »

Si la dominance est un comportement grégaire, elle est liée à une « maîtrise » du territoire. Il ne faut par conséquent pas hésiter à circuler dans la salle de classe, entre les bancs. Un professeur qui reste assis derrière son bureau aura probablement moins d'assise sur le déroulement de la séquence qu'une personne mobile et debout, à moins d'avoir déjà suffisamment marqué sa place dans le groupe. L'occupation de l'espace passe aussi par l'utilisation de la voix ou encore les gestes.

Dans le cas d'un jeune qui attire l'attention sur lui, Pierre Biélande invite par exemple à se placer debout derrière sa chaise, tout en continuant naturellement la formation.

Lorsqu'un animateur ou un formateur « extérieur » arrive dans une classe, il arrive dans un « territoire » qui peut avoir été plus ou moins préparé. C'est très différent d'être accueilli formellement par l'enseignant titulaire, d'avoir été annoncé par la direction, d'avoir déjà rencontré les élèves dans un autre territoire... et de « débarquer » dans une classe sans que quiconque n'ait été prévenu, sans que les horaires aient été aménagés, etc. Il y a quelque chose de l'ordre de la « **préparation** » du terrain.

Reste « centré » et « parler vrai »

Le fait de **ne pas se montrer énervé** est assez fondamental dans la gestion des comportements dominants. Lorsque l'adulte se met en colère, il valide la dominance (le jeune a « gagné » : il obtient de l'attention, il déstabilise...). Il importe pour cela d'être bien « centré », c'est-à-dire de garder une posture droite, détendue, mobile. Il

s'agit d'afficher une non-déstabilisation physique, corporelle.

Il faut pouvoir accepter de s'être énervé, si cela arrive. L'idée est de pouvoir canaliser ensuite son énergie pour faire avancer le groupe. De manière générale, quelqu'un de « centré » n'est pas « attaché » à ses objectifs : il peut « lâcher prise » sur le fait d'arriver ou non à respecter son programme, à « faire bouger le groupe ». Il s'agit d'une flexibilité d'esprit qui permet de lâcher la pression : personne ne réussit « à tous les coups ».

Pour ce faire, il est suggéré à l'adulte de **prendre conscience de ses propres réactivités**, de ce qui le met en stress ou provoque chez lui de l'émotion (ou même simplement de son humeur, son « état du jour »). L'adulte qui se connaît et s'accepte soi-même est potentiellement moins perturbable, a plus de choix dans la situation.

Le fait de « **parler vrai** » **soi-même** peut contribuer à créer du lien et contrebalancer des dynamiques basées sur l'humiliation. Un animateur peut susciter un climat d'insécurité et d'intimidation par son attitude, s'il est lui-même méfiant, cynique, dans la toute-puissance ou l'impuissance. Au contraire, s'il parle avec bienveillance et confiance, il peut amorcer une autre dynamique, avec une « puissance tranquille » : pas besoin de « casser », d'humilier, de crier... pour prendre sa place dans le groupe.

Plaindre le jeune de son comportement

Jean Lermينياux propose de se mettre en empathie avec le jeune et de le plaindre de son comportement, d'en être désolé pour lui, comme s'il ne pouvait pas faire autrement que d'agir comme cela.

Par exemple :

- « je te plains de ne pas pouvoir faire autrement que d'agir ainsi (en « cassant » autrui, par exemple) »
- « c'est terrible, pour toi, de ne pas pouvoir faire autrement que de n'en avoir rien à cirer de tes cours »
- « je te plains de ne pas pouvoir faire autrement pour attirer l'attention que d'agir comme un caïd ».

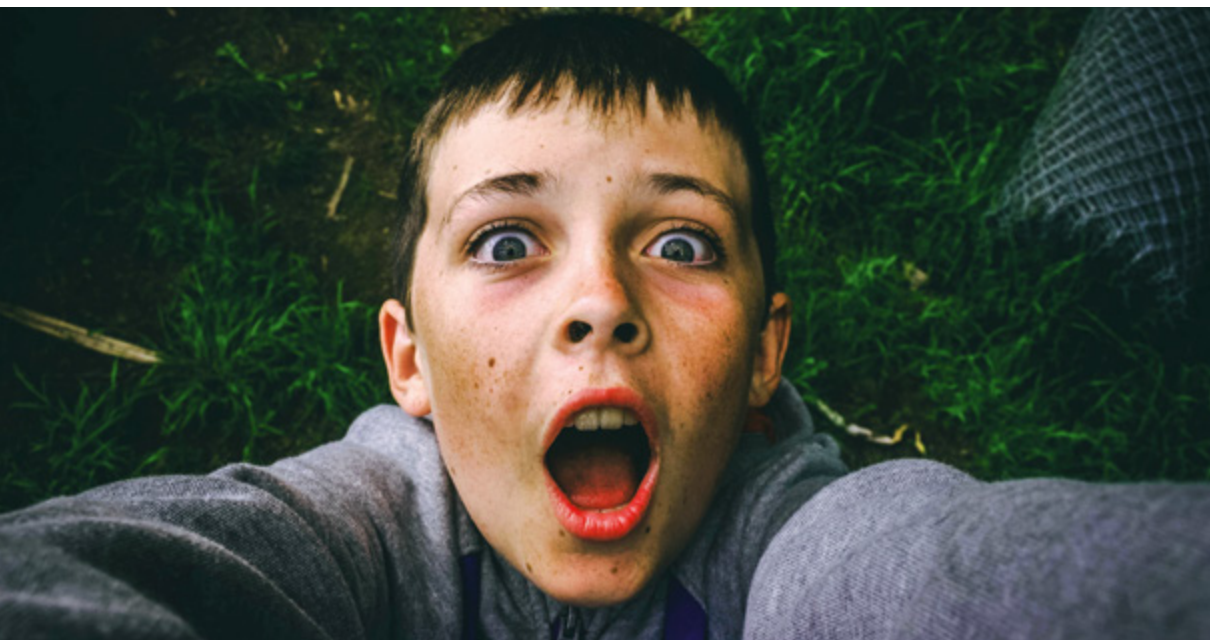
Il s'agit de se montrer ensuite ouvert à la **compréhension du vécu** du jeune à l'origine du comportement. Le jeune a parfois besoin simplement d'être rassuré quant à sa place dans le groupe, notamment s'il y a un climat de classe insécurisant (brimades, moqueries, humiliations...). Il vaut alors mieux pour lui de brimer que d'être brimé.

À un jeune qui sort un couteau pour intimider : « Tiens, tu as besoin d'un couteau pour te défendre ». Il faut avoir peur pour sortir un couteau : « à ta place, j'utiliserais même un fusil ». Il ne s'agit pas d'ironie, bien que cela puisse décontenancer. Il s'agit de se connecter au ressenti du jeune, avec bienveillance et compassion, et de simplement dire les choses vraies (c'est-à-dire ce que ressent le jeune), sans jugement.

Dissiper le « stress » et les réactivités

Dans le même ordre d'idées que plusieurs pistes évoquées ci-dessus, il ne faut pas éliminer l'hypothèse que **le jeune est « en stress »** par rapport à la situation.

Par exemple, dans le cadre d'activités avec des dimensions relationnelles et affectives, le thème en lui-même peut susciter de l'inconfort. Idem s'il



y a de l'ennui, du désintérêt, ou encore de l'insécurité dans le groupe. Tout cela peut susciter des comportements « de trouble ». Certains jeunes éprouvent des difficultés lors de moments d'incertitude, de transition, etc. Ils ont besoin d'être rassurés, accompagnés dans le changement, que l'on planifie avec eux...

Certains comportements visant en apparence à prendre du pouvoir et à déstabiliser l'adulte peuvent être aussi des manières de tester le lien (le jeune cherche à être apprécié par l'adulte), ou encore de la capacité de l'adulte à faire respecter le cadre (le jeune teste les limites car il ne voudrait pas qu'elles soient dépassées à ses dépens), par exemple. La déstabilisation n'est pas un objectif en tant que tel, il peut aussi être un moyen d'attirer l'attention, entre autres.

Dans ce cas, une intimidation n'est pas à voir comme une fin en soi, comme une guerre de territoire entre deux personnes, mais plutôt comme la manifestation d'un état émotionnel.

Contrecarrer les déstabilisations par des tactiques

Parfois, il convient d'utiliser la dérision ou d'utiliser des **stratégies visant à décontenancer**. Si l'adolescent s'attend à énerver l'adulte ou à être réprimandé, il peut être judicieux de demander au groupe de l'applaudir pour ce qu'il a fait, ou encore abonder dans son sens, par l'autodérision. L'humour peut être aussi un bon moyen de dédramatiser une situation, de ne pas entrer dans le jeu de l'escalade. Cela peut prendre la forme d'une exaltation, par exemple : « c'est formidable, tu es plus fort que moi, tu es plus fort que la direction, plus fort que tout le monde ! ».

Une autre manière de décontenancer le jeune consiste à lui dire qu'il a totalement raison d'agir comme il le fait : « ah, tu veux me faire peur avec ton couteau. Tu as bien raison ! À ta place, d'ailleurs, je ferais bien pire ! J'utiliserais un revolver ».

Ces stratégies de désarçonnement sont à utiliser avec prudence. Un point d'attention important est de ne pas liquer le groupe contre un individu.

Développer un climat de groupe positif

Christian Bokiau invite à développer l'empathie des jeunes à travers des **cercles de parole (ProDAS)**. Lors d'une discussion, chacun exprime par exemple une situation durant laquelle il a été victime ou subi du rejet. Chaque jeune exprime comment il s'est senti et comment ça s'est passé pour lui. Chacun a droit à la parole, à son tour. Il s'agit ici de faire confiance aux jeunes et de les responsabiliser par rapport à leur place dans le groupe, sur le long terme.

Développer un climat solidaire dans l'équipe éducative

Par rapport à des situations de crise, les adultes se sentent parfois démunis. Il est difficile de résoudre certains cas problématiques en étant seul. Or ce type de situation trouve d'autant plus d'issues positives qu'il est géré avec le **soutien des collègues et de la direction**.

Dans des équipes du domaine psychosocial, des **réunions de partage de situations-problèmes** ont lieu. Elles permettent de faire circuler l'information, de renforcer la cohésion éducative et la bienveillance ou encore d'envisager des pistes de solution.

Pour les adultes ayant en charge l'éducation de jeunes, il s'agit de nuancer la croyance qu'ils doivent pouvoir tout gérer seul. L'adulte peut se tromper, peut même parfois être confronté à des situations d'impasse, au moins temporaire.

D'un point de vue **systémique**, il y a des redondances entre les comportements d'intimidation observés chez les jeunes, entre les jeunes et les adultes, et parmi les adultes entre eux. C'est difficile d'instaurer une bienveillance au niveau des élèves si le cadre et le climat scolaire (y compris entre adultes) est hyper tendu, plein de non-dits, de compétition malsaine et de méfiance. Il y aura d'autant plus de cohérence et d'efficacité dans un projet d'établissement qui valorise le bien-être et le respect à tous les niveaux que dans des initiatives portées seulement au sein des classes.

2. AGIR AVEC LE CADRE

Face à un comportement dominant qui nuit au bien-être ou au climat de groupe, le « cadre » est une porte d'entrée privilégiée de « gestion de crise » immédiate. L'adulte doit toutefois prendre garde de ne pas entrer dans une dynamique d'inflation des sanctions, comme si les règles servaient à asseoir sa propre domination. Dans cette optique, des pistes existent pour établir et appliquer des règles qui ont du sens pour chacun.

Les règles et les sanctions sont au service de la vie en collectivité. De ce fait, elles ne dépendent pas de l'adulte en charge de les faire respecter, de son humeur ou de ses caprices. Il en est par contre le garant aux yeux du groupe. L'autorité n'est pas l'abus d'autorité. Il s'agit d'un contrat entre les membres du groupe.

Le cadre de vie de la classe ou du groupe s'inscrit d'ailleurs lui-même dans une logique de respect des droits fondamentaux, tant pour soi que pour l'autre, pour le bien-être de tous. Le fait de dire la règle n'est pas un moyen d'oppression, mais au contraire de prendre soin du groupe.

Être intransigeant sur le cadre

Dans cette mesure, il est aussi intéressant de faire référence à **un cadre, des règles qui pré-existent** et qui sont « au-dessus » et « au service » des individus. Ainsi, il est possible d'établir une charte de vie (voire de la construire avec des jeunes), basée sur le respect de la parole de chacun, le respect des biens matériels, la sécurité et l'intégrité physique de chacun... Si un jeune frappe ou blesse avec les mots, il enfreint une des règles, et donc une sanction doit automatiquement y être assignée. C'est la règle. Lorsqu'il y a transgression, il y a sanction. Il n'y a pas à négocier, et aucun n'est au-dessus de ce cadre (pas même l'adulte, qui en est seulement un « garant » !). Cela permet aussi d'être dans l'action plutôt que dans la discussion.

Par rapport aux **sanctions** pour un comportement dominant nuisible au groupe et répété, une sanction « inconfortable » pour le jeune, y compris certaines formes d'isolement (qui peuvent priver le « dominant » de son auditoire, du regard des autres...), n'est pas à bannir totalement. Il s'agit d'une conséquence à son acte. La balise importante que nous préconisons dans l'application des règles et des sanctions consiste simplement à éviter toute forme d'humiliation. Parfois, le simple fait d'exposer les conséquences désagréables potentielles en laissant le choix à l'individu est une solution. Ce n'est pas une affaire personnelle. Pour Etienne Chomé, il faut résister à un positionnement spontané qui consiste à envoyer le message que « je suis le chef ». Face à un cas difficile à gérer, il est courant qu'il y ait une inflation des sanctions.

Le groupe comme garant du cadre

Lorsque les membres du groupe ont tous marqué leur accord par rapport à des règles fonctionnellement, l'adulte peut d'ailleurs faire appel au groupe en cas de transgression du cadre.

Dans certains cas, il peut être intéressant de rappeler simplement que le cadre qui est mis à mal est au service du groupe, et donc d'acter que le groupe entier est « en souffrance » par rapport à la situation. Il s'agit simplement de montrer que la situation ne convient pas, de manière à responsabiliser chacun – tant ceux qui « font subir » que ceux qui « subissent » ou constatent des intimidations. C'est une manière de demander au groupe dans quel cadre il souhaite évoluer, et de le rendre responsable de ce choix : souhaite-t-on se respecter mutuellement, pouvoir prendre la parole sans craindre d'être interrompu ou brimé, ou bien se permettre des moqueries, brimades ou tentatives de coercition au détriment de membres du groupe ? Cela permet aussi de développer un cadre qui lui-même n'est pas imprégné de compétition. Comment

espérer des jeunes qu'ils adoptent des comportements respectueux et coopératifs quand le cadre dans lequel ils évoluent les pousse à être « meilleurs » les uns que les autres ? L'environnement n'est pas toujours sécurisant : s'il est « inamical », il favorise les comportements d'intimidation... En somme, le cadre doit être sécurisant, et de ce fait être clair, tant au niveau des règles que des objectifs (voire valeurs) auxquels elles sont liées.

3. AGIR PAR LE PROJET

En mettant les jeunes en projet, c'est-à-dire en partageant des objectifs qui ont du sens avec eux, il s'agit de les placer dans une posture active positive. Le leadership de certains n'est alors plus une entrave au fonctionnement du groupe, au contraire.

Mettre le « leadership » du jeune à contribution du groupe

La dominance n'est pas fondamentalement mauvaise. La situation est parfois instable et demande à trouver un équilibre, où chacun a une place qui lui convient. Il peut par conséquent être judicieux de valoriser la personne et de l'inclure dans une dynamique positive. De nouveau, rien n'empêche de verbaliser cela : « je constate que tu as de l'influence dans le groupe. Comment pourrais-tu la mettre à contribution positive ? Que proposes-tu ? Qu'en penses-tu ? ».

Créer une dynamique de groupe constructive peut aussi permettre de contrer les dynamiques d'étiquetage dans une classe. Lorsqu'un jeune est étiqueté comme « caïd », celui-ci peut avoir tendance à adopter des comportements problématiques qui vont conforter cette étiquette.

(Re)donner du sens

Par rapport à des jeunes parfois désœuvrés ou blasés, dont le comportement traduit davantage un manque de sens à « être là » que des tentatives de déstabilisation. Pour Paul-Henri Content, il importe de partager des questions existentielles avec les jeunes, de mettre en débat la question du bien et du mal, la question de la mort, la question du choix de ses actes, le « pour quoi » on est là...

Pour Etienne Chomé, cela nécessite d'avoir bien défini son « cap », ses objectifs, là où l'on veut aller avec les jeunes. Au cadre de droit (les règles) et à la communication authentique (la bienveillance) s'ajoute la négociation efficace, c'est-à-dire la mise en projet par des objectifs qui ont du sens, et qui permettent un rapport « gagnant-gagnant » dans la relation. Cela permet aussi de donner des expériences de réussite au jeune, de leur proposer des « petits pas » qui mènent à une image positive d'eux-mêmes. ■

(S')écouter pour mieux communiquer

LES VERTUS DE L'ÉCOUTE SONT NOMBREUSES. ELLE PEUT PERMETTRE DE MIEUX SE COMPRENDRE, SOI-MÊME OU EN INTERACTION. ELLE PEUT OUVRIR UN ESPACE DE RENCONTRE OÙ CHACUN A SA PLACE. L'ÉCOUTE PERMET AUSSI PARFOIS DE RÉPONDRE À UNE SITUATION DÉSAGRÉABLE EN PRENANT SOIN DE SOI ET DE LA RELATION.

PAR JULIEN LECOMTE

Lorsque l'on parle de « l'écoute » dans des formations étiquetées « développement personnel », c'est souvent pour parler de l'écoute dite « active » de Gordon ou encore de l'écoute dite « empathique » de la Communication Non Violente de Rosenberg.

L'écoute dite « active » consiste à reformuler l'essentiel du message de l'interlocuteur tout en émettant une hypothèse quant à son émotion. L'écoute « empathique » suit le processus de la CNV et tâche, en reformulant les faits du point de vue de l'autre, de mettre des mots sur son ressenti et ses besoins fondamentaux.

Le but de cet article n'est pas de décrire ces techniques (nous vous renvoyons pour cela à d'autres numéros de la revue et/ou dans l'espace « ressources » sur <http://www.universitedepaix.org>), mais plutôt de montrer comment la diversité des postures (en ce compris celles qui ne relèvent pas de l'écoute de l'autre à proprement parler) peut contribuer à favoriser des relations harmonieuses, d'autant plus lorsqu'elles sont utilisées « en conscience ».

DIFFÉRENTES MANIÈRES D'ÉCOUTER

L'écoute « active » et l'écoute « empathique » sont parfois interprétées comme étant les seules « bonnes » manières d'écouter. En réalité, ni dans la CNV, ni dans l'écoute active, il n'y a cette prétention à être des « recettes » absolues. Il s'agit plutôt d'une « boîte à outils ». Certains de ces outils sont très adéquats et efficaces à certains moments, lorsqu'ils sont utilisés avec une intention bienveillante. Parfois, d'autres manières sont également bienvenues.

Ainsi, il y a des types de messages auxquels Gordon attribue l'étiquette de « communication risquée ». Ce sont grosso modo :

- les jugements et interprétations (le fait de dédramatiser, de moraliser, de prêcher, de culpabiliser, etc.),

- les solutions ou injonctions (le fait de donner des recommandations, des ordres...),
- les diversions (le fait de ramener à soi, de faire une blague, de changer de sujet...).

Il serait dommage de les bannir pour autant ! Ce que Gordon dit, c'est que lorsque l'autre a besoin d'être entendu et/ou que son émotion est intense, ces messages peuvent être déplacés à ce moment-là. Ils risquent de ne pas être entendus et ne vont sans doute pas apaiser l'interlocuteur. La personne a probablement d'abord besoin de se calmer et de se sentir comprise. Toutefois, à d'autres moments, ces types de messages peuvent être considérés également comme le résultat d'une écoute authentique, d'une présence à l'autre. Parfois, ce dont mon interlocuteur a envie, c'est que je lui donne un conseil ou un autre regard sur sa situation.

En parlant d'autre regard, une des manières d'écouter une personne en entretien consiste à reformuler son message de manière « positive », d'un autre point de vue. C'est ce que l'on appelle le « recadrage positif ». Encore un outil à ranger dans la boîte.

ÊTRE LIBRE ET CONSCIENT

Un des leitmotivs à l'Université de Paix est l'émancipation. Concrètement, nous ne voulons pas dire aux autres comment ils doivent se comporter. Par contre, en observant les différentes manières d'écouter – et d'être, tout simplement – ainsi que leurs conséquences, nous tâchons de nous ouvrir à plus de conscience de nous-mêmes et de ce qui nous entoure. Ainsi, en situation, je peux observer, et éventuellement choisir de faire « comme toujours » ou bien « autrement »¹ ...

S'ÉCOUTER SOI-MÊME

Une des forces de l'écoute est qu'elle peut être tournée vers soi-même. À titre personnel, c'est l'une de mes « grandes découvertes » à l'Univer-

sité de Paix. Il arrive que nous soyons dans des situations dans lesquelles nous ne sommes pas face à une personne qui nous accorde l'écoute dont nous avons besoin. Plutôt que de lui faire un reproche sur son « manque » d'écoute, je peux m'écouter moi-même.

Quand je suis seul, également, je peux tout simplement « faire le point » sur mon état ou mes préoccupations du moment. Tout cela est très cohérent avec la CNV, encore, qui identifie ce moment « d'auto-empathie » comme étant l'un des préalables à l'expression de soi. Pour exprimer son besoin, un individu doit d'abord prendre le temps de le reconnaître. La « pleine conscience » invite également à une forme d'écoute de ses sensations, de ses émotions et de ses pensées.

S'écouter soi-même peut être un moyen de se protéger, enfin : quand je ne suis pas en état de discuter, que le dialogue est impossible ou encore que la communication est toxique, tourner ses oreilles vers soi-même peut nous donner des informations pour esquiver, fuir ou nous replier...

PRENDRE SOIN DE NOS BESOINS

Lorsque l'individu est à l'écoute de soi, de l'autre et de la relation, il est potentiellement plus apte à prendre soin des besoins de chacun.

Une anecdote que je raconte régulièrement en formation est que depuis que je travaille à l'Université de Paix, je règle 50% de mes conflits en mangeant. Au-delà du clin d'œil, j'ai pris simplement conscience qu'à certaines heures de la journée, j'ai généralement faim, et que cette

faim peut me rendre plus irritable. Plutôt que de sur-mentaliser ou attribuer à l'autre la responsabilité de la situation, je peux désormais porter une attention à cela, le reconnaître et même agir pour assouvir mon besoin.

Ceci peut évidemment s'étendre au besoin de l'autre et à la relation. S'écouter soi et écouter l'autre en même temps permet d'envisager nos besoins respectifs comme un tout, et non comme étant des « concurrents » les uns des autres.

CHEMINER ENSEMBLE VERS UNE ENTENTE

Vous l'aurez compris, cette étape coule presque de source. Lorsque nous sommes mutuellement à l'écoute de nos préoccupations, il n'y a plus qu'un pas à faire vers l'entente. Dans la dynamique de la communication, nous passons souvent d'une attitude ou d'une posture à une autre. L'écoute n'est jamais acquise une fois pour toutes, et ne doit pas nécessairement être appliquée tout le temps. Nous avons toujours le choix de porter consciemment notre attention vers nous-même, l'autre ou la relation. Nous jonglons avec différents outils de communication, tâchant de garder notre équilibre sur un fil parfois ténu. Dès lors, accordons-nous de la bienveillance lorsque nous chutons. ■

1. Une des manières de se situer dans les différentes « techniques » d'écoute est thématiquement par Edel Maex dans ce que l'on peut appeler une « boussole de la communication ». Ceci fera l'objet d'un article dans un prochain numéro !



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.

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT À L'ÉCOLE. OUI, MAIS COMMENT ? | UCLOUVAIN



Comment prévenir le harcèlement à l'école ? Quels sont les projets de prévention existants ? À quelles conditions sont-ils efficaces ? Le harcèlement à l'école touche de nombreux élèves et constitue une source de souffrance qui peut avoir des conséquences néfastes jusqu'à l'âge adulte. Il est donc important de savoir comment faire pour éviter les drames auxquels peut conduire le harcèlement. Tel est l'objectif de l'ouvrage qui vient d'être publié

aux Presses universitaires de Louvain (PUL). Ce livre cherche à comprendre quelles sont les conditions locales qui favorisent la mise en place de projets de prévention. Il vise, en partant de l'analyse d'expériences de terrain, à donner des repères pour la mise en œuvre d'actions de prévention au sein des écoles. Plus précisément, il propose : un état des lieux concernant la prévention du harcèlement en milieu scolaire ; des exemples concrets de projets de prévention ; une analyse des conditions favorables à la mise en œuvre de ces projets ; des recommandations pour une politique de prévention plus efficace. Cet ouvrage est le fruit d'un travail regroupant des acteurs de différents secteurs : enseignement, promotion de la santé, égalité des chances, jeunesse et aide à la jeunesse.

- ▶ Contact : reseau-prevention-harcelement@gmail.com
Prévenir le harcèlement à l'école. Oui, mais comment ?
Sous la direction de Benoît Galand Presses universitaires de Louvain, 110 p., 12 euros.

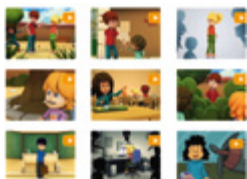
COMMENT ACCUEILLIR UNE ÉMOTION ? | KAIZEN MAGAZINE

Une émotion est une énergie qui transporte de l'information. Avec cette BD réalisée par Art-mella, apprenez à accueillir une émotion jusqu'au bout !

- ▶ Lire la BD complète : <http://www.kaizen-magazine.com/comment-accueillir-une-emotion/>



«LES PETITS CITOYENS» : DES VIDÉOS PÉDAGOGIQUES POUR ÉVEILLER LA CURIOSITÉ CHEZ LES ENFANTS DÈS 7 ANS



À voir : des vidéos pédagogiques pour éveiller la curiosité chez les enfants dès 7 ans.

- ▶ Consulter le site : <https://lespetitscitoyens.com/voir/>



Mon passeport

DÉROULEMENT

Premier temps

- L'animateur explique aux participants que le passeport est un symbole lié au voyage qui représente l'évolution de chacun sur le chemin de la vie.
- L'animateur peut amener son propre passeport, sa carte d'identité.
- Il distribue le matériel pour constituer le futur passeport.
- Il explique aux participants comment remplir les rubriques :
 - Premier feuillet : le participant se dessine (ou colle sa photo) et décrit ses « caractéristiques physiques ». Les participants peuvent se prendre en photo selon les moyens à disposition. Ils peuvent également écrire un poème pour se décrire.
 - Dans les autres feuillets, le participant représente, par exemple, « Ce que je sais faire », « Mon dessert préféré », « Mon jeu préféré », « Mon rêve » ... Il est possible de remplacer ces thèmes courants par « Ma devise », « Mes qualités », « Mes compétences », « Mes points forts », « Qu'ai-je envie d'apprendre ? » « Qu'est-ce que j'aimerais améliorer ? » ... Si le groupe est suffisamment en confiance, des questions telles que « Qu'est-ce qui me plaît le moins en moi ? » et « Qu'est-ce qui me plaît le plus en moi ? » peuvent être abordées.
- Le participant signe son passeport (ou le tamponne).

Second temps

- Les participants affichent leur passeport sur le tableau ou à un endroit précis du local et présentent au grand groupe, à tour de rôle, un des feuillets.

OU

- Au moment de la présentation, les participants, deux par deux, se racontent un élément de leur passeport. Ils présentent ensuite le passeport de l'autre au grand groupe.

OU

- À la place d'une présentation devant le groupe, les participants marchent dans la pièce et présentent un élément de leur passeport aux autres participants qu'ils croisent.

OBJECTIFS

- Apprendre à mieux se connaître.
- Découvrir les autres sous différentes facettes.
- S'exprimer de manière créative.
- Développer l'estime de soi.

MATÉRIEL

- Feuilles de papier et de carton pour construire le passeport.
- Crayons de couleurs, marqueurs, peintures, magazines...
- Ruban adhésif / colle.
- Ciseaux.

DISPOSITION

- Libre.

PISTES DE RÉFLEXION...

- L'animateur questionne les participants sur la phase de création : y ont-ils pris du plaisir ? Ont-ils rencontré des difficultés ?
- Il demande s'il leur a été facile ou non de parler d'eux-mêmes en positif ou en négatif.
- Il invite chaque participant à énoncer un aspect qu'il a découvert chez un autre et qui l'a marqué. Il propose de s'en expliquer. Il encourage les participants à se poser des questions, à chercher à en savoir plus, de façon à leur permettre de se découvrir davantage, de se comprendre, de se trouver des points communs.

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

TYPE	DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ	DATE	LIEU	RÉF	PARTENARIAT
AVRIL 2018					
Formation	Règles et sanctions dans les groupes d'enfants	Lu 16, 23	UP (Namur)	1825	Forem
Formation	Pratiquer l'affirmation de soi	Ma 17, 24	UP (Namur)	1826	CFM - ONE 0-3
Formation	Renforcer ses capacités de présence et d'écoute en médiation par la pleine conscience	Je 19 & ve 20	Le Chat à 7 pattes (Namur)	1827	CFM
Atelier	Pleine conscience et communication (cycle matinée)	Me 25/04 & 2, 9, 16, 23, 30/05 & 6, 13/06 & sa 19/05 (journée)	UP (Namur)	1828	CFM
Atelier	Pleine conscience et communication (cycle soirée)	Me 25/04 & 2, 9, 16, 23, 30/05 & 6, 13/06 & sa 19/05 (journée)	UP (Namur)	1829	CFM
Conférence	Apprendre à désobéir	Ma 24	UP (Namur)	1854	Article 27
Formation	Aux racines de l'estime de soi : des outils inspirés de la théorie de l'attachement	Me 25/04 & 2, 9, 16/05	UP (Namur)	1830	ONE 0-3
Formation	Les rel@tions des jeunes sur le web	Je 26	UP (Namur)	1831	CFM
Formation	Harcèlement entre jeunes : comprendre, identifier, agir (intervention)	Ve 27/04 & 4/05	UP (Namur)	1832	
MAI 2018					
Formation	Dire Non	Je 3 & lu 7	UP (Namur)	1834	Apef - CFM - Forem - ONE 0-3
Formation	* NEW * Expérimenter la présence et l'écoute conscientes dans nos relations	WE 5 & 6/05 & sa 2/06	UP (Namur)	1835	
Formation	La valise du médiateur : outils et attitudes	Ma 8, 15	UP (Namur)	1836	CFM
Formation	Reconnaître nos croyances limitantes et les dépasser	Ve 18 & je 31	UP (Namur)	1837	CFM
Formation	Développer l'estime de soi	Ma 22, 29/05 & 5, 12/06	UP (Namur)	1838	Apef - Forem
Formation	Se protéger et prendre du recul (approfondissement)	Ma 22 (13h30 à 16h30)	UP (Namur)	1839	
Formation	Développer l'estime de soi chez les enfants	Lu 28/05 & 4/06	UP (Namur)	1840	
JUN 2018					
Formation	* NEW * Négocier : ancrer les bonnes pratiques	Ve 1	UP (Namur)	1856	
Formation	Aller plus loin dans la Communication Nonviolente	Je 7 & ve 8	UP (Namur)	1841	Apef - CFM - ONE 0-3
Formation	Formation de formateurs	Lu 11 & ve 15	UP (Namur)	1842	
Formation	Introduction à la Communication Nonviolente	Lu 18 & ma 19	UP (Namur)	1843	Apef - CFM - Forem - ONE 0-3
Formation	Rester bienveillant sans se laisser faire	Ve 20, 27	UP (Namur)	1844	Apef
Formation	Il n'y a pas que les mots pour le dire	Me 22, 29	UP (Namur)	1845	Apef - CFM
Formation	Des conflits et des groupes	Ma 26 & je 28	UP (Namur)	1846	CFM - ONE 0-3

Les formations, conférences et ateliers ont lieu à l'Université de Paix asbl, Boulevard du Nord, 4 à 5000 Namur, sauf indication contraire. 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 <http://www.universitedepaix.org/inscriptions>), et renvoyez-le-nous.

Vie de l'institution

> BIENVENUE À CLÉOPHÉE !

Nous sommes heureux d'annoncer la naissance de la petite Cléopée. Anaël Lecocq, son jeune papa, est membre du Conseil d'administration de l'Université de Paix. Il est lui-même le fils de Jean-François Lecocq, qui a initié et continue de partager la Communication NonViolente en Belgique francophone avec l'UP. Nous n'oublions bien entendu pas la jeune maman, Valérie. À toutes et tous, nous leur souhaitons beaucoup de bonheur !



> DES CAPSULES VIDÉO



Plusieurs formateurs de l'Université de Paix se sont prêtés à l'exercice de présenter des modules de formation dans de courtes capsules vidéo. Parmi les thèmes présentés : l'estime de soi, des conflits et des groupes, l'intelligence émotionnelle des enfants, Graines de médiateurs en maternelle... Pour visionner ces capsules, rendez-vous sur www.universitedepaix.org

> REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Pour rester au courant de nos activités, vous pouvez aussi vous abonner à notre page Facebook (Université de Paix asbl), ainsi que sur Twitter (@UniversitePaix) et surtout partager nos publications afin de sensibiliser le maximum de monde à la gestion positive des conflits !



> ESPACE LIBRAIRIE

Vous pouvez retrouver une sélection de livres et autres ouvrages pédagogiques autour de la gestion de conflits et la prévention de la violence sur www.universitedepaix.org.

CHAQUE MONTANT COMPTE !

Dès à présent, vous pouvez **faire un don** à l'Université de Paix. Il vous suffit de verser le montant souhaité sur le compte **BE73 0010 4197 0360**, avec la communication « don 2017 ».

Tout don annuel de 40 euros ou 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.

> AGISSEZ AVEC NOUS EN EFFECTUANT UN DON À L'UNIVERSITÉ DE PAIX

Vos dons sont directement alloués aux interventions sur le terrain et contribuent à l'accessibilité de nos activités au plus grand nombre. Chaque année, plusieurs milliers de jeunes et adultes responsables de leur éducation bénéficient de nos actions éducatives dans le cadre scolaire (depuis la maternelle, en primaire, en secondaire jusqu'à l'enseignement supérieur) et extra-scolaire (crèches, maisons de jeunes, mouvements de jeunesse, services d'aide à la jeunesse, etc.).

À FAIRE PASSER !
VOUS AVEZ TERMINÉ MA
LECTURE ? VOUS NE ME CONSULTEZ
PLUS ? NE ME JETEZ PAS !
PENSEZ À L'ENVIRONNEMENT ET
FAITES PROFITER DES RESSOURCES
DE CE PÉRIODIQUE À UN(E)
PROCHE, UN(E) AMI(E),
UN(E) COLLÈGUE... ! »

