

LE RÔLE DES JEUNES DANS LA TRANSFORMATION DES CONFLITS



T-Kit n° 12

Partenariat jeunesse

Partenariat entre la Commission européenne et
le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse



UNION EUROPÉENNE



CONSEIL DE L'EUROPE

LE RÔLE DES JEUNES DANS LA TRANSFORMATION DES CONFLITS

T-Kit n° 12

Éditrice

Yael Ohana

Coéditrice

Nadine Lyamouri-Bajja

Auteurs

Nadine Lyamouri-Bajja

Nina Genneby

Ruben Markosyan

Yael Ohana

Collaborateurs

Osama Abukatta

Ditta Dolejšiová

Aleksandra Vidanovic

Conseil de l'Europe

Édition anglaise :
T-Kit 12 – Youth transforming conflict
ISBN 978-92-871-6776-7

Certains d'entre vous se sont peut-être demandé : mais que signifie « T-Kit » ? À cette question, nous pouvons apporter deux réponses. La première réponse, la plus simple, se trouve dans la formulation complète, en anglais, de cette abréviation : « Training Kit », c'est-à-dire kit de formation. La deuxième est liée à sa sonorité qui rappelle celle de « ticket », le titre de transport qui nous permet de voyager. Nous vous invitons à faire un voyage, partir à la découverte de nouvelles idées utiles dans le travail avec des jeunes gens.

Plus précisément, nous souhaiterions le destiner aux travailleurs de jeunesse et aux formateurs, afin de leur apporter des outils théoriques et pratiques pour travailler avec et/ou former des jeunes. La série des T-Kits est le fruit d'efforts collectifs déployés par des personnes de diverses cultures, professions et organisations. Des formateurs de jeunesse, des responsables d'ONG de jeunesse et des auteurs professionnels ont travaillé ensemble à la réalisation de publications de grande qualité, qui répondent aux besoins du groupe cible, tout en tenant compte de la diversité des approches de chacun des sujets en Europe.

Les T-Kits s'inscrivent dans le cadre du partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le domaine de la jeunesse. Outre les T-Kits, le partenariat englobe d'autres domaines de coopération tels que des stages de formation, le magazine *Coyote*, des activités de recherche et sur la politique de jeunesse, ainsi qu'un site internet qui héberge également le Centre européen de connaissance sur les politiques de jeunesse.

Pour de plus amples informations concernant le partenariat (nouvelles publications, annonces de stages de formation et de séminaires) ou pour télécharger la version électronique des T-Kits, rendez-vous sur le site internet du partenariat : <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership>.

Les opinions exprimées dans cette publication sont de la responsabilité de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel du Conseil de l'Europe ou de la Commission européenne, de leurs États membres ou encore des organisations qui coopèrent avec ces institutions.

Tous droits réservés. Aucun extrait de cette publication ne peut être traduit, reproduit ou transmis, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit – électronique (CD-Rom, internet, etc.), mécanique, photocopie, enregistrement ou de toute autre manière – sans l'autorisation préalable écrite de la Division de l'information publique et des publications, Direction de la communication (F-67075 Strasbourg Cedex ou publishing@coe.int).

Photo de couverture : Pavel Savintsev
Couverture réalisée par Eva Moulaert
Mise en page : Jouve, Paris

Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
<http://book.coe.int>

ISBN 978-92-871-8198-5

© Conseil de l'Europe et Commission européenne, juillet 2016
Imprimé dans les ateliers du Conseil de l'Europe

Sommaire

1. Introduction	7
1.1 Pourquoi publier un T-Kit sur le rôle des jeunes dans la transformation des conflits ? _____	9
1.2 Que fait l'Europe au sujet des jeunes et des conflits ? _____	9
1.3 Quelle est la valeur ajoutée du travail de jeunesse pour la transformation des conflits ? _____	12
1.4 À quoi ce T-Kit espère-t-il contribuer ? _____	12
1.5 Que trouve-t-on dans ce T-Kit ? _____	14
2. Les jeunes face au conflit	17
2.1 Introduction _____	19
2.2 Champ d'action du travail de jeunesse _____	19
2.3 Pratique du travail de jeunesse en relation au conflit _____	25
2.3.1 Le travail de jeunesse peut intervenir dans des environnements de conflit _____	25
2.3.2 Des conflits peuvent surgir dans les environnements du travail de jeunesse _____	25
2.3.3 Le travail de jeunesse aborde directement et indirectement les conflits tandis qu'ils surgissent _____	26
2.4 Transformation des conflits par le travail de jeunesse _____	27
2.4.1 Activités de consolidation de la paix dans le travail de jeunesse ____	27
2.4.2 Actions pour la promotion de la non-violence _____	28
2.4.3 Activités de réconciliation et de renforcement de la confiance ____	28
2.4.4 Activités du travail de jeunesse sur des thèmes spécifiques _____	30
2.4.5 Activités du travail de jeunesse utilisant les disciplines artistiques et sportives _____	31
2.5 Travail de jeunesse et changement _____	32
2.5.1 Assistance et protection, services, information _____	33
2.5.2 Développement de compétences _____	33
2.5.3 Renforcement de la résilience morale et sociale _____	34
2.5.4 Réconciliation, instauration de la confiance, lutte contre les préjugés _____	35
2.6 Limites du travail de jeunesse _____	37
2.7 Conclusion _____	38
Boîte à ressources : les jeunes face au conflit _____	39

3. Comprendre le conflit	45
3.1 Introduction	47
3.2 Concepts de conflit	48
3.2.1 Analyse	48
3.2.2 Définitions	54
3.2.3 Types de conflit	57
3.2.4 Impacts sur les jeunes	64
3.2.5 Causes et acteurs des conflits	69
3.3 Dynamique des conflits	79
3.3.1 Composantes du conflit	79
3.3.2 Phases des conflits armés	90
3.4 Conclusion	92
Boîte à ressources : comprendre le conflit	93
4. Les jeunes travaillent avec les conflits	97
4.1 Introduction	99
4.2 Réfléchir à l'intervention appropriée	99
4.2.1 Pouvoir contre coopération ?	100
4.2.2 Approches du traitement des conflits : prévention, résolution, gestion et transformation	101
4.3 Comment travailler avec les conflits	110
4.4 Une approche multifonctionnelle du travail avec les conflits	119
4.5 Travail de jeunesse en tant que stratégie efficace de la société civile pour l'intervention en matière de conflits	120
4.6 Quatre méthodes classiques de travail avec les conflits	126
4.6.1 Actions de sensibilisation	127
4.6.2 Mise en réseau, actions concertées et projets conjoints	127
4.6.3 Non-violence et actions non violentes	131
4.6.4 Information alternative	131
4.7 Outils d'intervention	132
4.7.1 Cartographie du conflit	133
4.7.2 Solutions de coopération	134
4.7.3 Méthodes de communication	141

4.7.4 Négociation_____	143
4.7.5 Médiation et interventions de tierces parties_____	144
4.8 Les jeunes, acteurs du changement social – Un nouveau cadre pour travailler sur les jeunes et les conflits _____	147
4.9 Conclusion _____	148
Boîte à ressources : les jeunes travaillent avec les conflits_____	150
5. Activités	157
5.1 Introduction _____	159
5.2 Comment utiliser ce chapitre du T-Kit ? _____	159
5.2.1 Travailler avec les conflits et la transformation des conflits dans le contexte de l'éducation non formelle avec les jeunes _____	159
5.2.2 Éducation non formelle avec les jeunes _____	161
5.2.3 Compétences pour la transformation des conflits – Connaissances, capacités, attitudes et valeurs _____	163
5.2.4 Apprentissage par la pratique – Un aspect essentiel de l'éducation non formelle _____	164
5.2.5 Faciliter l'apprentissage non formel avec les jeunes _____	165
5.3 Activités _____	165
5.3.1 Introduction _____	165
5.3.2 Utilisation des exercices _____	166
Tableau des activités _____	171
Catégorie 1 : Compréhension des conflits _____	173
Catégorie 2 : Cartographie des conflits _____	179
Catégorie 3 : Solutions de coopération _____	191
Catégorie 4 : Communication _____	203
Catégorie 5 : Médiation/interventions de tierces parties _____	213
Catégorie 6 : Négociation _____	219
Catégorie 7 : Sujets des conflits _____	225
6. Glossaire	279
Bibliographie _____	289
7. Auteurs et collaborateurs	297

Liste des dilemmes

Dilemme 1 : tabous _____	22
Dilemme 2 : dialogue interculturel _____	40
Dilemme 3 : culture _____	51
Dilemme 4 : paix _____	66
Dilemme 5 : violence _____	76
Dilemme 6 : démocratie _____	87
Dilemme 7 : terrorisme _____	107
Dilemme 8 : pouvoir _____	116
Dilemme 9 : non-violence _____	128
Dilemme 10 : neutralité _____	138
Dilemme 11 : identité _____	151

1. Introduction

1.1. Pourquoi publier un T-Kit sur le rôle des jeunes dans la transformation des conflits ?

La transformation des conflits n'est pas un sujet nouveau, et ce T-Kit n'est en aucune façon la première publication à le traiter. Beaucoup de praticiens et de chercheurs ont écrit sur le thème du conflit et sur les façons de le gérer, proposant diverses approches. Alors, quel besoin d'un T-Kit sur ce thème ?

Le choix des sujets des T-Kits publiés par le Partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse repose sur divers critères. Premièrement, les T-Kits sont conformes aux priorités politiques des deux institutions et représentent en cela une contribution fondamentale à la réalisation des objectifs du partenariat et de chacune de ses parties dans le secteur de la jeunesse. Deuxièmement, les T-Kits répondent à la demande de méthodes exprimée par les praticiens du secteur qui opèrent au plus près des jeunes, au niveau local. Enfin, les T-Kits ont pour objectif de documenter des pratiques pédagogiques établies en compilant diverses expériences européennes et des exemples d'approches sous la forme d'outils faciles à utiliser et adaptés à la nature du secteur de la jeunesse.

À la lumière de ces critères, le champ thématique au carrefour entre le conflit, la jeunesse et la pratique pédagogique apparaît comme un choix évident. Nombreuses sont les organisations de jeunesse et les services pour la jeunesse qui se consacrent et œuvrent activement à la gestion des conflits de différents types. Toutefois, il leur manque souvent les ressources, les informations et les méthodes pertinentes pour remplir leur rôle pédagogique au quotidien.

1.2. Que fait l'Europe au sujet des jeunes et des conflits ?

Les conflits génèrent de multiples problèmes pour la société et sont au premier rang des préoccupations politiques partout en Europe. Tandis que la forme des conflits peut varier – conflits interethniques, interreligieux, internationaux et autres –, beaucoup d'États sont confrontés à des situations de tension urgentes qu'ils ne sont pas toujours préparés à gérer ou régler au moyen de solutions acceptables par toutes les parties concernées. Ces derniers temps, les logiques sécuritaires et une surveillance policière accrue ont été les réponses choisies par les gouvernements. De plus en plus, la tendance est à « expliquer » les conflits par le multiculturalisme ou la religion, et donc à reprocher à la culture et à la diversité d'être responsables de l'aggravation des tensions. Cependant, le conflit n'est pas une nouveauté en Europe. Les violations massives des droits de l'homme pendant la seconde guerre mondiale et le désir de paix ont été à l'origine de la création du Conseil de l'Europe et des Communautés européennes. Depuis, le Conseil de l'Europe s'est élargi à 47 États membres. Son action est axée sur la promotion de la démocratie, les droits de l'homme et la primauté du droit. Quant à l'Union européenne (UE), elle s'efforce d'être un partenaire essentiel de la médiation des conflits internationaux contemporains, en Europe et dans d'autres régions du monde. Pour contribuer à la gestion des conflits contemporains, la Commission européenne et les 28 États membres de l'Union européenne sont activement engagés dans la promotion de programmes destinés à favoriser notamment le développement international et le dialogue interculturel.

La volonté de promouvoir une cohabitation plus harmonieuse entre les peuples et les États sur le continent européen, et dans le monde entier, est ancrée dans les valeurs de ces deux institutions, dont elle transcende les programmes. La transformation des conflits, en soi, est un thème présent dans une grande partie du travail du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne. Ce thème est la fois la substance et la conséquence de leur travail sur le dialogue et l'apprentissage interculturels, qui fait partie de la formation sur la diversité et s'inscrit dans la promotion de la cohésion sociale et de l'éducation aux droits de l'homme. Les institutions européennes et les organisations non gouvernementales, en particulier les organisations de jeunesse qu'elles soutiennent, ont souvent joué un rôle de pionniers en jetant des ponts entre les parties au conflit et en proposant des approches pour aider celles-ci à surmonter leurs désaccords.

Quand on traite de questions de jeunesse, le conflit apparaît incontournable, à la fois en tant que thème transversal et domaine de travail spécifique. Les institutions européennes, conscientes de cette réalité, ont toutes deux développé des programmes spécifiques en relation avec la jeunesse et les conflits, tout en s'engageant dans une active coopération dans ce domaine. Les jeunes sont confrontés à différents types de conflits et à des transitions difficiles vers l'âge adulte, tout en vivant, pour beaucoup d'entre eux, dans des régions ou des environnements en situation de conflit ou en phase de reconstruction. Qui plus est, les formes et types de conflits évoluent avec la dynamique de développement des sociétés en réponse à la mondialisation. Beaucoup de jeunes en Europe mais aussi dans le monde entier doivent faire face à une compétition croissante dans l'enseignement et sur le marché du travail, à un chômage en augmentation et à une raréfaction des perspectives. Vivre dans une région de conflit multiplie par deux l'ampleur du combat à mener. Pour répondre effectivement aux besoins des jeunes, le travail de jeunesse doit s'adapter aux réalités, questions et préoccupations en pleine évolution, qui sont propres à son groupe cible et déterminent et transforment ses modes et conditions de vie.

La Direction de la jeunesse et du sport (DJS) du Conseil de l'Europe compte plus de trente années d'expérience de travail avec les jeunes et les organisations non gouvernementales (ONG) de jeunesse. La transformation des conflits était l'une des thématiques centrales du domaine de travail « Éducation aux droits de l'homme et dialogue interculturel » défini comme l'une des priorités de la DJS pour 2006-2009¹. La ligne d'action « Les jeunes et la promotion de la solidarité mondiale et la transformation pacifique des conflits » prévoyait l'offre d'une formation aux responsables et travailleurs de jeunesse sur des thèmes spécifiques, dont la médiation, la transformation et la résolution des conflits dans les cadres de jeunesse multiculturels, ainsi que le rôle spécifique des jeunes femmes dans le contexte des conflits. Des activités en lien avec la politique de jeunesse ont été organisées dans des régions en situation de conflit gelé ou en phase de reconstruction à la suite de conflits armés, comme le Caucase ou l'Europe du Sud-Est, par le biais du programme d'assistance du Conseil de l'Europe à ses nouveaux États membres et du programme de leadership démocratique – qui visent tous les deux à préparer le terrain au développement démocratique et à l'application de l'État de droit, et qui reconnaissent le rôle de premier plan des jeunes, de la société civile et des dirigeants politiques dans ces efforts. La campagne européenne de jeunesse « Tous différents – Tous égaux » pour la diversité, les droits de l'homme et la participation, lancée en 2006, a été largement soutenue et mise en œuvre par les jeunes et les ONG de jeunesse de toute l'Europe afin de contribuer à créer des sociétés plus démocratiques et de permettre aux citoyens européens de vivre ensemble dans la paix². L'Agenda 2020³, la nouvelle politique du secteur de la jeunesse du Conseil de l'Europe, a réaffirmé la priorité accordée au thème de la transformation des

conflits en définissant le fait de « vivre ensemble dans des sociétés plurielles » comme une priorité, avec un accent particulier sur, notamment, le fait de :

« soutenir les initiatives des jeunes et de leurs organisations dans la prévention et la gestion des conflits ainsi que la réconciliation après les conflits au moyen du dialogue interculturel, y compris dans sa dimension religieuse ».

À propos des conflits, l'approche de la politique de jeunesse prônée par la Commission européenne fait la part belle à l'insertion sociale des jeunes. Il s'agit de comprendre les véritables besoins des jeunes et d'y répondre, et de veiller à ce que tous aient des chances réelles de bénéficier d'une éducation de qualité et d'accéder à l'emploi. Pour la Commission européenne, faire en sorte que les jeunes grandissent au sein de communautés prospères et sûres, qui leur offrent les possibilités d'une participation active et d'activités récréatives de qualité, vise à surmonter les conflits et à favoriser l'épanouissement d'une société plus harmonieuse. Les diverses opportunités de mobilité proposées aux jeunes par le programme Jeunesse en action de la Commission européenne – qui cible notamment les jeunes les plus défavorisés – sont essentielles pour la promotion de cette cohésion. Autrement dit, la Commission européenne estime que la mise en œuvre d'une politique de jeunesse d'ensemble constitue l'approche la plus efficace face aux conflits. Cette philosophie se reflète dans la nouvelle stratégie de l'UE concernant la politique de jeunesse jusqu'en 2020, qui a été adoptée par la Commission européenne en avril 2009. Intitulée « Investir en faveur de la jeunesse et la mobiliser » (communication de la Commission COM(2009)200), la nouvelle stratégie reconnaît que les jeunes sont un des groupes sociaux les plus vulnérables, particulièrement en cette période de crise économique. La nouvelle stratégie est transversale et préconise des actions à court comme à long terme dans les principaux domaines qui concernent les jeunes Européens, tels que l'éducation, l'emploi, la créativité et l'esprit d'entreprise, l'insertion sociale, la santé et le sport, la participation civique et le volontariat. La nouvelle stratégie souligne aussi l'importance du travail des jeunes et définit des mesures renforcées pour une meilleure application des politiques de jeunesse au niveau de l'UE⁴. Pour le secteur européen de la jeunesse, qui englobe plusieurs régions postconflit, cette stratégie pourrait étayer les efforts déployés par la jeunesse en faveur de la construction de la paix et de la réconciliation.

Le Partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le domaine de la jeunesse a également participé à l'élaboration d'outils pour la gestion des conflits, notamment au moyen de son programme Euro-Med jeunesse. L'approche de ce programme trouve ses racines dans une préoccupation commune aux institutions européennes, celle de lutter contre les stéréotypes et les préjugés qui prévalent dans la région méditerranéenne. Pour le programme du partenariat, la promotion de la paix, de la coopération et des droits de l'homme en Europe doit impérativement être en prise avec les réalités de l'Europe, et en particulier la région méditerranéenne, qui figure parmi les plus proches voisins de l'Europe. Deux stages de formation ciblés, l'un destiné aux formateurs Euro-Med (Training of Trainers in Euro-Med, TOTEM) et l'autre aux formateurs actifs dans le travail euro-méditerranéen de jeunesse (Training for Active Trainers in Euro-Mediterranean Youth Work, TATEM), ont contribué au renforcement de la compétence des animateurs de la région pour la gestion des conflits dans le contexte Euro-Med. Dans le cadre du programme euro-méditerranéen, plusieurs activités en faveur de la promotion de la paix ont été déployées en coopération avec la Ligue des États arabes, la fondation Anna Lindh et l'Organisation islamique pour l'éducation, les sciences et la culture (ISESCO). Le T-Kit 11 « Mosaïques », qui traite spécifiquement du travail euro-méditerranéen de jeunesse, comporte un chapitre consacré au conflit et à la paix⁵.

1.3. Quelle est la valeur ajoutée du travail de jeunesse pour la transformation des conflits ?

Le travail de jeunesse s'engage volontiers sur le thème du conflit, soit parce que ses participants sont confrontés à différentes sortes de conflits, soit parce que le travail de jeunesse lui-même est conduit dans des régions touchées par des conflits. Le travail de jeunesse constitue indubitablement à ce titre une source d'expériences riches d'enseignements.

Pendant, par comparaison avec le travail traditionnel en matière de prévention et de résolution des conflits, l'expérience propre au secteur de la jeunesse présente certaines caractéristiques uniques. Le travail de jeunesse n'est pas le contexte propice à des négociations à haut niveau, à la conclusion de cessez-le-feu ou encore de traités de paix. Pour autant, il apporte sa contribution à la transformation des conflits grâce notamment à son impact éducatif. L'éducation non formelle peut avoir un impact significatif sur les attitudes et les valeurs des participants, et, si les conditions s'y prêtent, il est possible de multiplier cet impact au niveau des communautés élargies des jeunes et de leurs aînés.

Malgré leurs différences, que ce soit en Europe ou sur d'autres continents, les approches pédagogiques adoptées par le travail de jeunesse en matière de conflit présentent quelques spécificités fondamentales et communes. Elles sont notamment sous-tendues par des conceptions qui se différencient considérablement des approches traditionnellement mises en œuvre par les diplomates et les dirigeants lorsqu'ils tentent de résoudre les conflits internationaux. Ces approches, celles que prévoient les relations internationales concernant la prévention des conflits, ont pour base un jugement de valeur négatif sur le conflit. Sur le principe, ce T-Kit préconise une approche plus positive puisqu'il appréhende le conflit en lui-même comme neutre, à savoir comme n'étant ni négatif ni positif, tout en reconnaissant que ses conséquences, en revanche, peuvent être négatives ou positives selon la façon dont le conflit est géré.

Le travail de jeunesse a démontré que son rôle était important dans la prévention des conséquences néfastes des conflits pour les jeunes, en aidant ces derniers à gérer les conflits auxquels ils sont confrontés de façon positive et à en tirer des enseignements. Partant, l'idée de base de ce T-Kit est que le rôle du travail de jeunesse en matière de conflit est de prévenir les conséquences dommageables qui peuvent en découler, et d'optimiser son potentiel au moyen d'activités de gestion et de transformation pour, par et avec les jeunes. En offrant aux jeunes la possibilité de s'interroger sur la réalité et le statu quo, en les aidant à répondre à leurs questions et à développer leur sens critique, le travail de jeunesse participe à un changement social positif et constructif, et, ainsi, à la transformation des conflits.

1.4. À quoi ce T-Kit espère-t-il contribuer ?

Si la paix est l'objectif majeur de la transformation du conflit, alors il y a urgence à se pencher sur les processus requis pour y parvenir, sur les mesures à prendre et les responsabilités des acteurs impliqués. Comme dans les précédents T-Kits, nous voudrions nous focaliser sur ce que les jeunes et leurs organisations peuvent faire pour contribuer à la réalisation de cet objectif. Le travail de jeunesse peut indubitablement jouer un rôle de premier plan dans la transformation des conflits, grâce à ses actions de sensibilisation

et d'éducation des jeunes, au moyen d'échanges de jeunes ou encore de stages de formation pour renforcer les compétences nécessaires à la gestion des conflits. Les jeunes sont bien davantage que les victimes ou les auteurs des conflits. Ils sont aussi les moteurs du changement dans les sociétés dans lesquelles ils vivent. Néanmoins, ils ont besoin de soutien et d'espace pour pouvoir remplir ce rôle de façon efficace.

L'objectif de ce T-Kit n'est toutefois pas de réinventer la roue ou d'élaborer de nouvelles théories. En quoi diffère-t-il des nombreuses autres publications et manuels déjà publiés sur ce thème ? Essentiellement, ce T-Kit a été produit à la demande des organisations de jeunesse et des animateurs qui opèrent dans les régions en situation de conflit ou postconflit, avec des jeunes en conflit et des jeunes désireux de participer à la transformation des conflits. Son ambition n'est pas d'évaluer les conflits dans telle ou telle région, ni d'y apporter des solutions, mais davantage de se focaliser sur les principales problématiques qui alimentent le potentiel de conflit et auxquelles sont confrontés les jeunes. À cette fin, ce T-Kit tente de compiler des idées admises au sujet des conflits ainsi que des expériences spécifiques d'animateurs en la matière, et propose des activités permettant de pratiquer et de transmettre des compétences et des savoirs en relation avec la transformation des conflits. L'approche non formelle promue dans les activités éducatives des institutions qui soutiennent le Partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le domaine de la jeunesse, et qui caractérisent l'ensemble des précédents T-Kits, permet au lecteur de mettre en pratique les théories présentées, en appliquant les instructions étape par étape pour instaurer les conditions nécessaires à sa propre expérience.

Pour la question de la transformation des conflits et pour le secteur de la jeunesse, la valeur ajoutée de ce T-Kit vient de ce qu'il s'appuie sur ce que les jeunes ont déjà fait et font en la matière, dans les environnements locaux, nationaux et internationaux où ils vivent des conflits. Le T-Kit représente également une tentative pour prendre en compte ces réalités dans l'élaboration de politiques de jeunesse fondées sur les résultats d'études consacrées à la situation des jeunes. Enfin, il vise à présenter une approche intégrée de la transformation des conflits en examinant différentes écoles de pensée, diverses pratiques et expériences, ainsi que diverses méthodes de gestion des conflits.

Lorsque l'équipe qui a produit ce T-Kit s'est réunie pour la première fois, elle a passé de longues heures à réfléchir à sa teneur. Un consensus s'est d'abord rapidement dégagé sur ce dont l'équipe ne voulait pas, à savoir un manuel superficiel qui apprendrait aux travailleurs de jeunesse à résoudre les conflits. L'objectif de l'équipe visait davantage un soutien aux animateurs qui opèrent au contact direct des jeunes sur les conflits ou en situation de conflit, aux responsables de jeunesse actifs au sein d'ONG de jeunesse, et aux formateurs et facilitateurs en demande de conseils méthodologiques pour leur travail éducatif auprès des jeunes. Ce T-Kit est également susceptible d'intéresser les responsables de l'élaboration des politiques de jeunesse et les chercheurs qui étudient cette question et sont en quête de bonnes pratiques ou d'exemples particuliers du travail de jeunesse en relation au conflit. Nous espérons que les jeunes concernés par des conflits ou intéressés par le travail sur la transformation du conflit y trouveront des matériels et des approches utiles. Le T-Kit est une ressource pour une réflexion et une pratique accompagnées, au carrefour du travail de jeunesse et de la transformation des conflits.

Il n'est guère concevable d'aborder le conflit hors de tout contexte. Une solution « standard » ne pourra probablement pas prendre en compte les réalités du terrain. Pour gérer les conflits, il faut comprendre et analyser leur dynamique, les examiner et les approcher, puis préparer des actions sur mesure. Par ailleurs, il y a des limites concernant la contribution que devrait et peut apporter le travail de jeunesse à la

transformation des conflits. Les animateurs ne peuvent résoudre tous les conflits. Ce T-Kit invitera donc le lecteur à réfléchir aux limites et défis au moment où il envisage de travailler sur la question du conflit, et à la façon de soutenir les initiatives des jeunes qui souhaitent s'attaquer eux-mêmes à un conflit. Par conséquent, sont examinées ici différentes approches susceptibles de se prêter à différents groupes cibles de jeunes – jeunes de la base, jeunes en prise avec les problèmes que posent les conflits ou les situations postconflit, et jeunes désireux de peser sur le processus politique. Ce T-Kit souligne les opportunités d'action que le travail de jeunesse peut mettre en lumière et soutenir, et la façon dont celui-ci peut accompagner des initiatives bien pensées pour améliorer la situation des jeunes qui vivent des situations de conflit.

Compte tenu des observations précédentes, l'objectif ultime de ce T-Kit est de mettre à la disposition des travailleurs et responsables de jeunesse qui traitent des questions de conflit dans leur pratique quotidienne des ressources susceptibles de leur permettre d'intervenir de façon constructive au moyen d'activités éducatives non formelles. Les lecteurs seront amenés à comprendre comment le conflit fonctionne par rapport aux jeunes, afin de découvrir le potentiel de leur travail de jeunesse dans les conflits qu'ils rencontrent. Quand ils refermeront ce T-Kit, ils ne seront pas en mesure de résoudre tous les conflits, mais ils devraient y avoir trouvé une nouvelle inspiration concernant la façon de les aborder, et ce que chaque conflit signifie dans son contexte spécifique.

1.5. Que trouve-t-on dans ce T-Kit ?

Les chapitres qui suivent vont permettre au lecteur d'explorer les différents aspects du travail de jeunesse en relation au conflit. Le premier chapitre a pour but de guider le lecteur à travers la publication afin qu'il trouve les réponses aux questions qui lui paraissent fondamentales et sensibles dans son travail avec les jeunes au quotidien, en espérant aussi qu'il se pose, au fil des pages, quelques nouvelles questions.

Ce T-Kit, certes conçu comme une entité, ne doit pas forcément être lu de façon linéaire pour en tirer quelques bénéfices. Néanmoins, le chapitre 3 consacré aux concepts est capital pour comprendre le conflit, son lien avec le travail de jeunesse et la façon dont le travail de jeunesse peut aborder les questions corrélées, et pour pouvoir travailler avec les activités présentées au chapitre 5. Nous recommandons donc vivement de lire la partie conceptuelle du T-Kit avant d'utiliser les activités proposées.

Le chapitre 2, « Les jeunes face au conflit », examine le contexte du travail de jeunesse en relation au conflit. Il analyse notamment quelques-unes des actions conduites par le travail de jeunesse dans les environnements de conflit et la façon dont le conflit est présent dans les situations de travail de jeunesse. Il s'intéresse également à la façon dont le travail de jeunesse, les organisations de jeunesse et les jeunes, individuellement, peuvent intervenir de façon constructive dans la transformation des conflits qu'ils rencontrent. Parallèlement, cette partie du T-Kit s'efforce de cerner quelques-unes des exigences en termes de responsabilités et de compétences qu'impose aux travailleurs et responsables de jeunesse le fait d'être confrontés à des conflits. Dans ce même chapitre, nous présentons des pratiques du travail de jeunesse en Europe et d'autres régions du monde que nous considérons comme des exemples de la façon dont le travail de jeunesse, les organisations de jeunesse et les jeunes individuellement peuvent travailler et travaillent avec la réalité des conflits et les défis qui leur sont inhérents. Nous explorons également quelques-unes des limites du travail de jeunesse, en nous concentrant sur les nombreuses contributions positives qu'il peut apporter à la transformation des conflits.

Le chapitre 3, « Comprendre le conflit », présente quelques-unes des nombreuses écoles de pensée liées au sujet du conflit ainsi que des explications concernant sa dynamique. Dans la première partie du chapitre, nous examinons les différents concepts du conflit, en nous efforçant de prendre en compte la spécificité du travail de jeunesse à cet égard. Dans la deuxième partie du chapitre, nous partons du principe que le conflit est un processus dynamique. L'équilibre entre les pouvoirs et les ressources disponibles, les acteurs ou encore les composantes du conflit peuvent changer significativement au cours du temps. De ce fait, l'analyse du conflit doit être un processus permanent. À cela, il faut ajouter que la gestion du conflit et l'intervention en matière de conflit sont également des processus sur le long terme. Les étapes du conflit, avec ses phases d'escalade et de désescalade, sont également examinées en détail.

Le chapitre 4, « Les jeunes travaillent avec les conflits », débute par un examen de la façon dont les paradigmes du conflit influent sur les approches de l'intervention et sur le lien entre le travail de jeunesse et les quatre grandes approches actuelles de l'intervention en matière de conflit (résolution, prévention, transformation et gestion). Il traite de l'approche multifonctionnelle de la gestion des conflits, qui mise sur l'engagement de la société civile et du secteur de jeunesse volontaire. L'étude de quelques-uns des aspects les plus pratiques de l'intervention dans les conflits vient clore ce chapitre et des conseils sur le travail en la matière sont fournis, notamment la cartographie des conflits, les solutions de coopération, les méthodes de communication, la négociation, la médiation et l'intervention de tierces parties.

Les chapitres 2, 3 et 4 constituent la partie conceptuelle du T-Kit. À divers moments au fil des pages apparaissent des encadrés intitulés « À vos méninges ! », conçus pour aider à aborder les matériels plus conceptuels voire théoriques présentés ici, qui s'appuient sur les expériences propres de chacun en matière de travail de jeunesse. Ces encadrés peuvent être utilisés seuls ou en équipe et, avec quelques adaptations, constituer la base d'exercices de réflexion sur les conflits (et sur le travail de jeunesse sur le conflit) entre collègues de travail ou avec un groupe de jeunes. Néanmoins, dans la mesure où ils exigent une réflexion sur la relation entre le conflit et le travail de jeunesse, ils se prêtent probablement davantage à un exercice avec les formateurs engagés dans une activité – pour un apprentissage spécifique sur la façon de travailler avec le conflit dans le travail de jeunesse –, qu'à un travail avec un groupe « classique » de jeunes.

Quantité d'exemples de projets et d'organisations (de jeunesse) qui travaillent dans ce domaine sont présentés ici afin d'illustrer la façon dont différents concepts et approches du conflit sont traduits dans le travail pratique avec les jeunes. En outre, à la fin de chacun de ces chapitres, une « boîte à ressources » donne des informations sur des lectures, études complémentaires, organisations ou sites web pertinents.

Le chapitre 5 présente des activités pratiques liées au conflit et à la transformation des conflits dans le travail de jeunesse. La première partie du chapitre propose quelques idées de base sur la façon d'opérer dans les contextes de l'éducation non formelle et du travail de jeunesse. À cette fin, il attire l'attention sur quelques-uns des principes et considérations clés du travail avec les jeunes sur les questions de conflit et sur la façon de faciliter les activités correspondantes. La deuxième partie présente un aperçu des activités, une explication sur la façon de lire et de comprendre les activités, et des instructions pour leur mise en œuvre. Toutefois, aucune recette « prête à l'emploi » n'existe pour résoudre les conflits et ces activités n'ont pas été conçues à cette fin. Elles ne sont pas non plus « prêtes à l'emploi » en quelque circonstance que ce soit. Toutefois, elles devraient vous aider à réfléchir à

la façon de travailler avec les conflits que vous rencontrez dans le contexte du travail de jeunesse. Elles constituent en outre des exemples précieux d'activités qui, avec quelques adaptations, peuvent être utilisées dans le travail de jeunesse pour comprendre et apprendre au sujet des conflits.

Le chapitre 6 propose un glossaire car, parfois, le jargon propre au conflit peut être difficile à comprendre, notamment dans une langue étrangère. Les termes et concepts les plus complexes y sont définis de façon simple et brève. Cette liste n'est en aucun cas exhaustive mais nous espérons qu'elle rendra ce T-Kit plus facile à lire.

Des « dilemmes », sortes de petits articles sur des sujets à controverse liés au conflit, jalonnent également le texte et explorent des débats de fond contemporains régulièrement relayés par les médias – comme les migrations ou encore la violence des jeunes. Ces dilemmes ne susciteront pas le consensus ; c'est pourquoi nous avons tenté de les traiter avec tact. Pour autant, notre objectif est également d'en discuter ouvertement sans frein ni tabous et nous espérons que les lecteurs aborderont avec de nouvelles approches les questions auxquelles ils sont confrontés dans le travail de jeunesse.

Certains sujets ne sont pas abordés dans ce T-Kit, comme l'analyse des conflits nationaux ou régionaux/internationaux, ou les études de cas censées décrire la façon de « résoudre » ces conflits. La plupart des professionnels des conflits et des diplomates internationaux s'étant avérés incapables de relever ce défi, il va de soi qu'il dépasse largement la portée de notre T-Kit. De la même façon, cet ouvrage n'est pas un manuel de formation sur des techniques avancées de la médiation des conflits ou de la négociation. Quantité de ressources spécialisées et de stages de formation répondent à ces besoins. Par ailleurs, les thèmes comme le montage et la gestion de projets, le développement d'activités de formation et l'apprentissage interculturel ne sont pas développés ici mais font l'objet d'autres T-Kits, à consulter sur le site web <http://youth-partnership-eu.coe.int> : T-Kits 1 « Le management des organisations », 3 « La gestion de projets », 4 « L'apprentissage interculturel », 6 « Les principes essentiels de la formation », 10 « L'évaluation pédagogique » et 11 « Euro-Med Youth Work ».

Nous espérons que ce T-Kit fournira au lecteur des réponses à ses interrogations et lui permettra de trouver l'inspiration et la motivation nécessaires pour mettre ses idées en pratique.

Notes

1. Les priorités définies pour 2006-2008 étaient les suivantes : éducation aux droits de l'homme et dialogue interculturel, participation des jeunes et citoyenneté démocratique, cohésion sociale et insertion des jeunes, et développement des politiques de jeunesse.
2. Pour plus d'informations sur la campagne et ses diverses activités, voir https://www.coe.int/t/dg4/youth/coe_youth/adae_campaign_EN.asp.
3. Le document complet de l'Agenda 2020 est téléchargeable sur : https://www.coe.int/t/dg4/youth/ig_coop/agenda_2020_FR.asp?
4. Le texte intégral de la communication est téléchargeable à l'adresse : <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:EN:PDF>.
5. Le T-Kit « Mosaïques » peut être téléchargé sur le site : <http://youth-partnership-eu.coe.int>.

2. Les jeunes face au conflit

2.1. Introduction

« [...] En 2008, au Royaume-Uni, plus de 60 jeunes ont trouvé une mort tragique dans des crimes liés aux armes à feu et aux gangs. Les études ont démontré que le travail de jeunesse est l'un des moyens les plus efficaces pour lutter contre cette criminalité. Qui plus est, il contribue à réduire la récidive. Pour ces jeunes qui rencontrent des difficultés dans la vie, le travail de jeunesse représente un espoir unique et des alternatives de réintégration dans l'éducation et l'emploi. Le travail de jeunesse est également l'une des clés d'une citoyenneté active. C'est ainsi que les travailleurs de jeunesse apportent leur soutien à la plupart des nouveaux conseils et parlements de jeunes. »¹

Selon les interlocuteurs, les jeunes seront décrits comme de formidables bâtisseurs de la paix ou comme les coupables de terribles atrocités dans les conflits internationaux. Les professionnels du travail de jeunesse et les volontaires qui travaillent sur la question du conflit, tel qu'il apparaît dans la vie des jeunes, insistent sur le fait qu'aucun de ces portraits « extrêmes » n'aide véritablement à comprendre la relation complexe entre jeunes et conflits. L'objectif de ce chapitre est précisément de démêler cette complexité.

Il s'agit d'explorer le contexte du travail de jeunesse en relation au conflit. Nous examinons comment le travail de jeunesse intervient dans les environnements de conflit et comment le conflit est présent dans les situations du travail de jeunesse. Nous réfléchissons à la façon dont le travail de jeunesse, les organisations de jeunesse et les jeunes, individuellement, peuvent jouer un rôle constructif dans la transformation des conflits auxquels ils font face. Parallèlement, cette partie du T-Kit tente d'appréhender quelques-unes des nombreuses exigences – en termes de responsabilités et de qualifications – qui pèsent sur les travailleurs et responsables de jeunesse confrontés à des conflits.

Tout au long de ce chapitre, nous présentons des exemples du travail de jeunesse mené en Europe et dans d'autres régions du monde qui nous semblent illustrer la façon dont le travail de jeunesse, les organisations de jeunesse et les jeunes, individuellement, approchent concrètement les conflits et les défis qui leur sont inhérents.

Nous terminerons par un rapide point sur ce qui se passe en réalité. Le travail de jeunesse ne saurait résoudre toutes les formes de conflit car il a ses limites, liées aux ressources à sa disposition ou encore à sa capacité à s'engager dans ce domaine. Sa reconnaissance est par ailleurs balbutiante et ses acteurs ne sont pas toujours considérés comme des partenaires potentiels. Nous examinerons quelques-unes de ces limites en nous focalisant toutefois sur les multiples contributions positives que peut apporter le travail de jeunesse à la transformation des conflits.

2.2. Champ d'action du travail de jeunesse

Le travail de jeunesse intervient dans des domaines très divers. Il opère de différentes façons selon les pays, les régions et les communautés. Souvent dépendant des traditions politiques et sociales spécifiques d'une société, le travail de jeunesse peut englober tous types d'activités, depuis l'encadrement de loisirs jusqu'à des activités éducatives structurées et organisées dans le cadre d'un programme défini. Le travail de jeunesse peut également être mené dans différents environnements, scolaires et extrascolaires, dans

des centres de jeunesse, voire dans des cadres « informels », ne bénéficiant d'aucune reconnaissance formelle, où, tout simplement, les jeunes se réunissent.

Comment définir le travail de jeunesse ?

« L'objectif premier du travail de jeunesse est d'offrir aux jeunes des possibilités de modeler leur propre avenir. L'expression "travail de jeunesse" résume les activités avec et pour les jeunes, à caractère social, culturel, éducatif ou politique. De plus en plus, les activités proposées dans ce contexte englobent également le sport et les services pour les jeunes. Le travail de jeunesse fait partie de l'éducation extrascolaire, que l'on appelle généralement "apprentissage non formel ou informel". Les buts généraux du travail de jeunesse sont l'intégration et l'insertion des jeunes dans la société. Il vise aussi l'émancipation personnelle et sociale des jeunes vis-à-vis de la dépendance et de l'exploitation [...] Bien que reconnu, promu et financé par les pouvoirs publics dans beaucoup de pays européens, le travail de jeunesse n'a encore qu'un statut marginal dans d'autres pays, où il reste pour l'essentiel de nature volontaire [...] De plus en plus, le travail de jeunesse déborde sur la sphère des services sociaux qui étaient autrefois du ressort de l'État providence. Il intervient par conséquent dans des sphères comme l'éducation, l'emploi, l'assistance et le conseil, le logement, la mobilité, la justice pénale et la santé, ainsi que dans les domaines plus traditionnels de la participation, des politiques de jeunesse, des activités culturelles, de l'orientation professionnelle, des loisirs et des sports. Le travail de jeunesse s'efforce souvent d'atteindre des groupes spécifiques de jeunes, comme les jeunes défavorisés dans les quartiers déshérités, ou encore les jeunes migrants, dont les réfugiés et les demandeurs d'asile. Il peut arriver que le travail de jeunesse soit organisé autour d'une tradition religieuse particulière. »²

Les activités organisées par le travail de jeunesse englobent diverses approches du travail avec les jeunes :

- les approches fondées sur la notion de service : elles débouchent sur le développement d'activités pour les jeunes en faveur de leur protection, et sur l'offre de services dans les domaines de la santé, de la sécurité sociale, de l'emploi, de l'éducation et de la formation, de la culture, des loisirs et des sports, notamment, mais ne sont pas nécessairement conçues et menées en coopération avec les jeunes. Il s'agit davantage d'activités conduites par des adultes pour les jeunes, les adolescents et les enfants ;
- les approches fondées sur des partenariats : elles débouchent sur le développement d'activités en partenariat avec les jeunes, pour lesquelles les jeunes sont consultés, concernant leur élaboration et leur mise en œuvre. Cette catégorie peut inclure diverses activités thématiques, ainsi que des programmes et questions politiques, auxquels les jeunes ont été invités à participer en tant que partenaires sur un pied d'égalité ;
- les approches dirigées par les jeunes : elles débouchent sur le développement d'activités par les jeunes, sur des questions qui les intéressent ou les concernent. Les jeunes mènent ces activités pour d'autres jeunes dans le contexte d'une organisation ou d'un groupe de pairs.

À vos méninges !

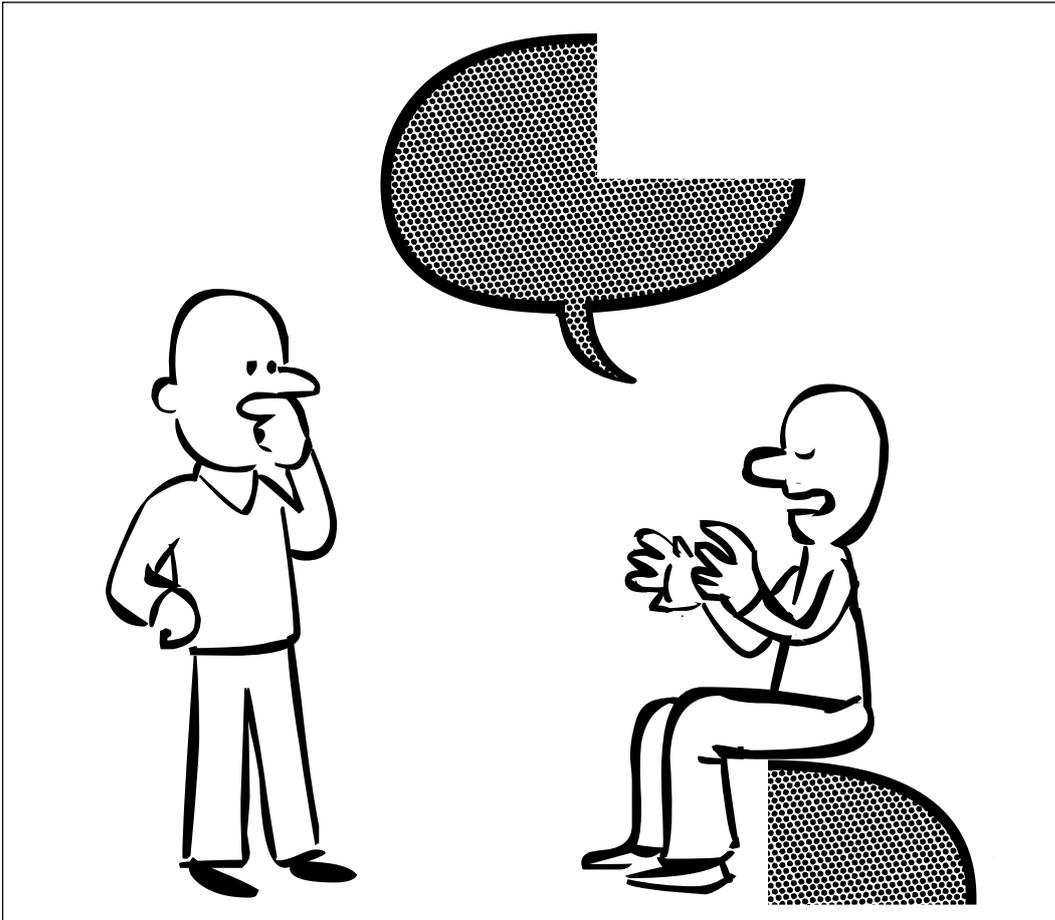
Quelle(s) approche(s) du travail de jeunesse utilisez-vous dans votre organisation de jeunesse ?

Toutes ces façons de travailler avec les jeunes constituent le travail de jeunesse. Mais ces approches n'existent pas séparément les unes des autres et aucune approche n'est caractéristique du travail de jeunesse d'une organisation dans son intégralité. Dans la pratique, le travail de jeunesse s'appuie sur une combinaison des trois approches susmentionnées. Même dans les sociétés gravement affectées par les conséquences négatives de conflits, comme la violence ou la guerre, ces formes de travail avec les jeunes sont présentes. Lorsque le travail de jeunesse n'est pas assuré par l'État ou qu'il n'est pas accessible à la grande majorité des jeunes, il est généralement opéré par les secteurs non gouvernemental et à but non lucratif ou encore la société civile, voire dans la clandestinité.

Dilemme 1 : tabous

« La vie est vivable car nous savons que, partout où nous allons, la plupart des individus que nous rencontrerons seront freinés presque instinctivement dans leurs actes envers nous par une multitude de tabous. »

Havelock Ellis³



Le mot tabou vient des îles Tonga. Le capitaine James Cook l'écrivit pour la première fois dans son journal en 1777 :

« Tabou, d'une manière générale, signifie interdit [...] Dès lors qu'il est interdit de manger quelque chose ou d'utiliser quelque chose, ils disent que c'est tabou. »⁴

Aujourd'hui, le terme est utilisé dans le monde entier pour exprimer un blocage face à certains sujets qu'il est préférable de ne pas évoquer, en conséquence de coutumes sociales.

Un aspect intéressant des tabous réside dans leur nature implicite, le non-dit qui les caractérise. S'imposant en tant que règles sociales, ils ne sont pas écrits mais existent en tant que « savoir-vivre » et « savoir-être » d'une communauté. Alors que dans certaines communautés, parler d'argent est tabou, dans d'autres ce sera le sexe, Dieu ou encore un autre sujet. Pour autant, les tabous ne sont ni écrits ni codifiés, et sont par conséquent difficiles à identifier pour les étrangers.

Les tabous sont la conséquence de tensions politiques ou de malaises sur des questions sujettes à controverses, qui sont difficiles à trancher et peuvent être douloureuses pour la société tout entière. Parce qu'ils sont politiquement incorrects, voire blessants, de tels débats sont souvent escamotés. C'est ainsi que naissent les tabous, souvent considérés comme garants d'un certain respect. En déclarant un sujet tabou, on fixe les limites du « socialement correct » à son examen en public. Lorsque des tabous sont renversés, certains groupes peuvent se sentir menacés ou avoir le sentiment qu'il est porté atteinte à la considération qu'ils avaient gagnée. Mais les tabous peuvent aussi être à l'origine d'oppression, lorsqu'ils empêchent de parler ouvertement de la question à l'origine de l'injustice. Le fait de briser des tabous peut avoir des conséquences imprévisibles. Dans certains cas, cela peut conduire à des controverses, à l'ouverture d'un débat, voire à une éventuelle amélioration de la situation pour certains pans de la communauté concernée. Mais cela peut aussi se traduire par l'exclusion d'une communauté ou d'un groupe. Il est arrivé que des menaces de mort et la violence soient les conséquences directes du « franchissement des frontières ».

Selon un homme politique :

« Aujourd'hui, la mort et la sexualité ne sont plus des tabous. Avoir une idée claire du bien et du mal est le tabou le plus fort. Et le tabou absolu, c'est dire clairement à autrui ce qui est bien et ce qui est mal, et d'arrêter ceux qui franchissent la ligne. La crainte d'être moraliste s'est transformée en peur de la morale elle-même et, en conséquence, beaucoup de gens dans notre pays ont le sentiment de s'être perdus. Le chemin à suivre à présent sera difficile à trouver à moins que nous ne parvenions à nous mettre d'accord sur des valeurs fondamentales et sur les limites à fixer. »⁵

Cette déclaration prouve bien que la société est entrée dans une nouvelle ère du débat sur les limites à la liberté d'expression et le respect de la différence. Qu'il s'agisse des caricatures du prophète Mahomet⁶, des menaces proférées à l'encontre des écrivains dénonçant l'islam ou encore des négationnistes⁷, le résultat en a été des réactions fortes de toutes parts dans les médias et dans la société civile, au point de conduire parfois à des manifestations violentes. Tandis que beaucoup rejettent l'idée que certaines choses ne puissent tout simplement pas être critiquées, l'historien britannique Timothy Garton Ash⁸ nous rappelle que la liberté d'expression ne signifie pas que tout le monde a le droit de dire n'importe quoi, n'importe où et n'importe quand, et, partant, à quel point ce débat est complexe. Le respect des autres, pour que tous vivent ensemble dans la paix, implique que chacun s'impose des limites et prenne conscience de ce qui peut être dit en public et de ce qui ne peut l'être. C'est en cela que les tabous peuvent être des outils puissants du contrôle social et politique. Cela peut être positif dans le sens où cela peut permettre à certaines communautés de se sentir à l'abri des préjugés. Toutefois, cela peut aussi avoir des conséquences négatives, car les tabous sont un indéniable vecteur de pouvoir. Ils peuvent contribuer à « se débarrasser » de certains groupes marginaux, insatisfaits, politiquement impopulaires et véhiculant des opinions politiquement incorrectes, dans le sens où il n'est pas acceptable de critiquer ceux qui sont au pouvoir. En tant que tels, les tabous peuvent indirectement augmenter le potentiel des États à gouverner de façon sécuritaire et autoritaire.

Les tabous font partie de nos vies, consciemment ou non, et nous devons vivre avec eux. Ils ont un rôle à la fois constructif et protecteur dans le modelage des interactions sociales, en déterminant les limites et les espaces du respect entre les individus et les communautés, et en contribuant ce faisant à un débat ouvert et au dialogue mutuel. C'est lorsqu'ils sont utilisés en tant qu'outils pour imposer le contrôle sur les individus que les tabous peuvent devenir la cause de ségrégation, de manipulation et de conflits violents. Le travail de jeunesse, et notamment le travail en faveur de la paix avec les jeunes et l'éducation aux droits de l'homme, requiert l'honnêteté et la volonté de

traiter ces questions, de déconstruire les barrières et les stéréotypes entre les personnes (jeunes), et exige aussi la création de lieux préservés pour le débat et l'échange sur des points de vue divergents. Peut-on parvenir à cette situation sans briser les tabous ? Le travail de jeunesse devrait-il intervenir dans le développement des règles de conduite acceptées ? L'expérience, y compris celle acquise dans le travail de jeunesse en situation de conflit, montre que le travail de jeunesse peut ouvrir les portes du dialogue entre des groupes qui, autrement, pourraient ne jamais se rencontrer ni échanger. C'est là que le travail de jeunesse peut, dans une certaine mesure, extérioriser et verbaliser des questions sensibles, accroître le potentiel pour l'établissement de la confiance et favoriser le changement.