

CHOMÉ Étienne, *Une proposition de modèle conceptuel et de pédagogie d'éducation à la paix et à la non-violence*, dans *Actes du RENDEZ-VOUS D'ÉTÉ DE LA NON-VIOLENCE* (26 août 2011), MIR-Belgique, Bruxelles, 2011

1. La non-violence est un nouveau paradigme de pensée

Depuis des siècles, la morale traditionnelle répète que l'usage d'une certaine violence est nécessaire pour empêcher la violence de l'emporter : c'est l'image du chirurgien qui soigne en amputant ou des pompiers qui recourent à un contre-feu. Au XXe siècle, est né un nouveau paradigme autour du concept de « non-violence » : rompre avec la contradiction du médecin qui prétend soigner une infection avec des outils eux-mêmes infectés et se donner les moyens de répondre à la violence par autre chose que de la violence.

Dans l'ancien paradigme, la communauté humaine s'accorde globalement sur le refus éthique de la violence mais aussi sur le bon sens d'accepter un certain nombre d'exceptions. Ainsi, la violence se justifie en cas de légitime défense, ainsi que dans des interventions militaires offensives que les responsables politiques présentent comme « nécessaires », « légitimes » et « courageuses¹ ». Le schéma traditionnel est : « Non à la violence, sauf exceptions. Oui à la non-violence mais dans certains limites... ». Dans le nouveau paradigme, quelle que soit la justesse et la justice de la cause, si tel moyen est reconnu « violent », il y a lieu de lui retirer toute forme d'honneur, de légitimation et de nécessité, en se battant sur les plans culturel pour changer les mentalités, politique pour obtenir une législation mettant hors-la-loi l'acte « violent », et juridique pour que l'application des lois assorties de sanctions entraîne effectivement un recul de la pratique qualifiée de « violente ».

Le processus se comprend aisément à un niveau social restreint : un éducateur frappant un enfant, aussi juste soit l'intention et la cause poursuivie, est aujourd'hui désapprouvé et sanctionné. En fait, son coup est l'expression d'une tragique impuissance : s'il est suffisamment formé à la gestion des conflits, il deviendra capable de stratégies plus efficaces que la violence physique. Sa conscience peut être éclairée par les repères clairs et précis que lui donne le principe de non-violence : « quelle que soit la fin poursuivie et les circonstances atténuantes, je m'interdis la violence physique à l'égard d'un enfant ». Dans « non-violence », le non a valeur de STOP, de limite à ne pas franchir : une fois que le moyen est reconnu comme intrinsèquement mauvais et qu'il existe des alternatives « non-violentes ».

La non-violence est ainsi d'une grande fécondité sur le plan pratique pour changer des comportements tolérés à titre de moindre mal mais progressivement rendus inacceptables au sein de nos sociétés. Sur le plan théorique, il reste à éprouver la rigueur de cette prétention que nous pouvons produire des forces qui luttent contre la violence sans elles-mêmes être de l'ordre de la violence, comme s'il y avait une différence de nature et non de degré entre ces forces, comme si on pouvait tracer de nettes frontières de démarcation dans le schéma suivant :

Acte violent | Action non-violente | Passivité

Selon quelles conditions et quelles modalités est-il possible de tracer ces deux lignes verticales ? Et que faut-il ranger à gauche et à droite de chacune d'elles ? C'est à ces questions que ma thèse en cours à l'Université catholique de Louvain s'emploie à répondre.

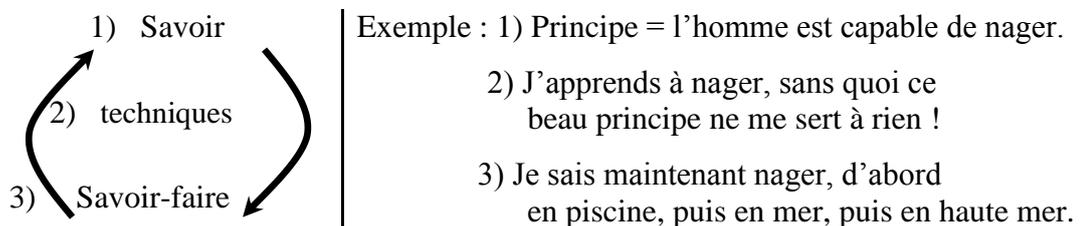
¹ Ces termes ont été employés par Georges Bush au moment d'envahir l'Irak en 2003, par Nicolas Sarkozy pour légitimer l'intervention de l'OTAN en Libye en 2011, par le premier ministre belge, Yves Leterme, ce 1^{er} septembre 2011, à la « conférence de soutien à la Libye nouvelle ».

2. Une pédagogie d'éducation à l'art de la paix

Dans ma pratique de formateur auprès des parents, dans les écoles et dans les entreprises, j'évite au départ le terme de non-violence afin d'éviter les interférences idéologiques. Mon option de partir de notre expérience humaine commune à tous me permet de donner des sessions à des publics très divers, y compris dans des milieux a priori très réfractaires à un militantisme non-violent : chefs d'entreprise, politiciens et militaires. Plutôt que d'enseigner un contenu, je cherche à transmettre un procédé efficace.

La force est dans la méthode. Par exemple, si je me fais agresser dans la rue, il ne me suffit pas de savoir ce qu'il faut faire, il faut surtout savoir le faire dans ces circonstances de crise. Pour y parvenir, j'ai besoin d'une méthode mais aussi d'entraînement, avec des exercices à complexité croissante. Notre déficit en matière de conflit n'est pas d'abord conceptuel mais pratique. Mettre des bâtons dans les roues de l'agression, sans me faire piéger par l'agressivité, sans entrer dans la dynamique contagieuse de la violence, cela s'apprend. Ainsi l'aïkido (*do* signifie voie, méthode en japonais) propose quatre phases : l'absorption, l'entrée, le déséquilibre et l'immobilisation ou la projection. L'*aïkidoka* (pratiquant de cet art) commence par absorber l'énergie dégagée par l'agresseur en s'esquivant par un pivot, en ouvrant un champ qui modifie la cible ou la trajectoire de l'attaque. Puis il prend la conduite des opérations, d'un côté il s'avance et consolide sa stabilité autour de son centre de gravité, de l'autre, il dévie la force de l'attaquant et l'exploite afin d'entraîner son déséquilibre. Imaginons un homme qui s'élançait, l'épaule en avant, pour enfoncer une porte. Surprise, quelqu'un de l'autre côté de la porte l'ouvre au moment même de l'impact et « aide » l'homme déséquilibré à tomber par terre ! L'aïkido opère un renversement de situation : l'attaquant s'attend à rencontrer une résistance, il rencontre le vide et son déséquilibre est immédiatement amplifié jusqu'au tapis.

Ce sont les techniques qui nous apprennent à empêcher un violent de prendre le pouvoir sur nous et d'en tirer profit. Les préceptes de non-violence paraissent tout aussi inutilisables à qui se fait agresser, que les principes de natation à celui qui ne sait pas nager et qui tombe dans l'eau. L'affirmation des principes ne suffit pas : il est vrai de dire qu'un homme est capable de rester à la surface de l'eau mais à quoi sert ce principe à quelqu'un qui ne sait pas nager ? Il ne peut pas en vérifier la véracité et la validité pour lui, tant qu'il n'aura pas appris une technique de natation.



C'est la méthode qui fait le lien entre le principe et l'expérience. La noyade d'un nageur inexpérimenté n'invalidera pas le principe, elle souligne ses carences en natation. Et on peut affronter des eaux d'autant plus dangereuses qu'on devient bon nageur. En bonne pédagogie, un débutant apprend à nager en piscine, pas en haute mer. Il s'agit de s'exercer à employer l'outil dans des situations « simples ». Nous serons alors capables de nous attaquer à des cas toujours plus complexes. Il en va de même dans la résolution de nos conflits. N'essayons pas d'emblée d'apprendre à nous servir de la méthode dans nos conflits les plus inextricables. Expérimentons-la dans le laboratoire qu'offrent nos tensions quotidiennes. Dans tout art, ce qui paraît difficile au débutant devient facile avec la pratique. La première heure au volant

d'une automobile exige du néophyte une grande concentration. Après plusieurs mois d'entraînement, il réussit des performances cent fois supérieures à son premier essai. Et pourtant son cerveau travaille moins, comme l'ont démontré des chercheurs en neurosciences comparant l'imagerie cérébrale dans ces deux situations.

L'homme qui se demande s'il peut pratiquer la non-violence est comme l'enfant à dix mois, qui se demande s'il est capable de marcher. La praticabilité de la non-violence se décide sur le terrain de nos engagements et non dans nos joutes doctrinales. Le problème n'est finalement pas d'être d'accord avec le principe non-violent, d'y croire ou non. Tant de discussions en chambre se perdent dans les sables de l'idéologie. **La difficulté est d'intégrer la méthode au point d'honorer le principe en situation de conflit.** C'est la méthode qui offre la réconciliation entre la morale et l'efficacité, entre les vérités spirituelles et la dure réalité de nos conflits. Sans méthode, nous honorons nos beaux principes moraux par beau temps (il me respecte, je le respecte). Mais ils s'effondrent pitoyablement lorsque nous avons affaire à un interlocuteur revêche qui nous fait perdre pied (il me crache dessus, je lui rends pareil, si pas pire). Nous abandonnons nos principes éthiques parce que nous les trouvons alors inopérants ou irréalistes, trop abstraits ou idéalistes. Notre erreur est de mettre en cause leur validité, alors que c'est notre méthode qui fait cruellement défaut.

3. Un cadre conceptuel pour comprendre la violence et surtout la mettre hors-jeu

L'exposé qui suit présente le modèle conceptuel qui sous-tend mon parcours de formation. Il se limite au registre du savoir, des principes et passe donc à côté de l'essentiel : les outils et les exercices pour intégrer la méthode. C'est comme proposer à un chasseur le squelette de l'animal, la colonne vertébrale (la structure porteuse), sans la bonne chair ! Ceci dit, la chair existe et il est possible d'y goûter en suivant la session pratique et en lisant mon livre *La méthode C-R-I-T-E-R-E pour mieux gérer nos conflits*, Presses universitaires de Louvain PUL, 2009.

a) Distinguer les violences manière de dire et les violences manière d'obtenir

A partir des principaux remèdes aux conduites agressives, je distingue les violences manière de dire quelque chose (« agressivité-symptôme ») et les violences manière d'obtenir quelque chose (agressivité instrumentale, « violence-outil »), utilisées comme un instrument dans le but de contrôler autrui. Au sein de celles-ci, je distingue les « violences-délict » et les « violences-pouvoir ». Ce n'est pas la forme qu'elles prennent qui permet de les distinguer. Qu'elles soient finement psychologiques, verbales ou brutalement physiques, on les déjoue en diagnostiquant correctement leur cause et leur finalité.

- 1) Les « violences-manières de dire quelque chose » sont provoquées par une tension émotionnelle et sont désamorçées par l'empathie.
- 2) Sont à classer dans la catégorie des violences délictuelles toutes celles que le groupe social jugera inacceptable et pourra éliminer en les mettant hors-la-loi, grâce à l'amélioration du cadre de droit.
- 3) Restent les jeux de pouvoir que la morale ne peut pas contrecarrer par le droit contraignant et dont on se joue par l'art de la négociation et de la diplomatie.

Ces 3 types de violences ne se traitent pas de la même manière. Elles appellent même des réparties très différentes. Il est donc très important de les démêler au sein d'un conflit et d'apporter le bon remède à chacun de ces trois types de blocages.

3 causes :	Des structures déficientes	Des vécus dévalorisés	Des intérêts divergents
3 compétences :	Le cadre de droit	La communication vraie	La négociation efficace
3 processus :	La gestion du conflit	La transformation du conflit	La résolution du conflit

Les trois principales sources de conflit sont :

- | | | |
|--|---|--|
| 1) un dysfonctionnement institutionnel, un déficit organisationnel, une faille dans la loi, des règles du jeu absentes ou imprécises, inadaptées, une divergence dans leur compréhension, l'impunité à les transgresser, | 2) les jugements, les reproches, les exigences, fruits amers de frustrations, et de rancœurs. Les démotivations et les complications relationnelles s'enracinent dans le manque de respect des personnes, de leur dignité ou de leur identité, la dévalorisation de leurs valeurs, la non-reconnaissance de leurs besoins, le refus d'écouter leurs préoccupations, | 3) la confrontation d'intérêts divergents, les rivalités, les compétitions, les guerres de positions et de tranchées, le désir de gagner un maximum qui se mue en désir de l'emporter sur l'autre, à tel point qu'on est incapable de réfléchir ensemble à une solution <i>Win-Win</i> . |
|--|---|--|

Les trois compétences à déployer conjointement pour mieux gérer nos conflits sont **un cadre de droit**, **une communication vraie** et **une négociation efficace**.

- | | | |
|---|--|---|
| Dans un déficit structurel, un cadre de droit, qu' une ferme autorité parvient à définir et à faire respecter, met hors-la-loi les violences inacceptables et les tactiques de prise de pouvoir des uns sur les autres. Elle renforce la cohésion du groupe pour déjouer les tentatives de domination ou d'exploitation des failles de la loi. | Dans une divergence de vécu, la communication vraie fait appel à l'intelligence émotionnelle qui dénoue les vécus difficiles. Sa force tient dans l'empathie et la bienveillance qui déjouent les paroles poisons, en entendant derrière les jugements et les reproches, des sentiments et des besoins non satisfaits. Son fruit est d'améliorer la relation. | Dans une divergence d'intérêt, la négociation efficace déploie une intelligence rationnelle qui recadre systématiquement l'échange sur la prise en compte des intérêts en présence. Son ressort d'efficacité tient ensuite dans la capacité à inventer, à imaginer des solutions nouvelles. Elle obtient des engagements libres et responsables, un bon accord, c'est-à-dire un accord judicieux, satisfaisant au mieux les besoins de chacun. |
|---|--|---|

Les contours et l'articulation de ces trois savoir-faire sont à apprendre. Comme le marteau, la pince et le tournevis, ils sont chacun efficaces à condition d'être utilisés à bon escient, dans leur champ de compétence propre. Celui qui emploie le marteau pour desserrer un boulon ne doit pas s'étonner de son peu d'efficacité. Voici encore quelques traits de ces trois registres :

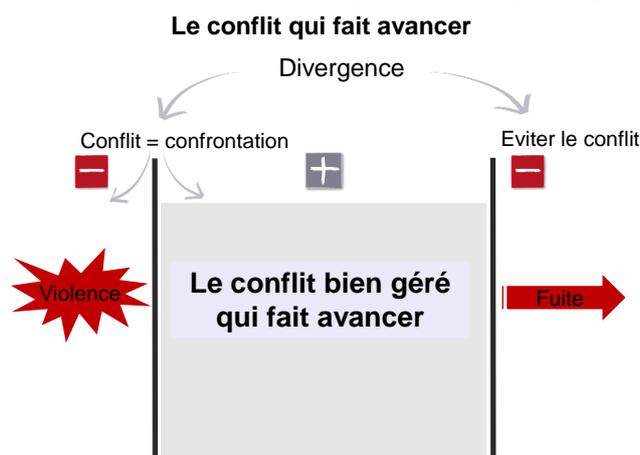
La loi contraignante,	L'empathie et la bonté bienveillante,	L'obtention de résultats,
la capacité d'améliorer le cadre et les règles du jeu, chaque fois que le dialogue est perturbé par une tactique, une tricherie ou un désaccord sur la manière de jouer.	la capacité de nous comprendre dans nos besoins, valeurs, psychologies, cultures, religions, logiques de pensée, cartes du monde, préoccupations.	la capacité de transformer un affrontement intérêt contre intérêt (soit je gagne, soit je perds) en recherche de solution la plus judicieuse possible (comment améliorer les gains de chacun ?).
Comment se parle-t-on ? Le processus de l'échange	Qui dialogue ? Les personnes impliquées	De quoi parle-t-on ? Le fond du problème
Respecter et faire respecter le cadre et les règles du jeu. Mettre en place une sanction dissuasive qui rende la tricherie plus coûteuse et moins intéressante.	Respecter les personnes et faire grandir la relation. Prendre soin des vécus en écoutant au bon endroit, plus en profondeur que les jugements et les reproches.	Respecter tous les intérêts en présence. Prendre au sérieux le fait que l'autre a d'autres intérêts, lui reconnaître le droit de les définir et leur apporter de la considération.

En thèse, l'efficacité vient d'une claire **distinction** entre ces trois niveaux de blocage et de remède. En antithèse, le recours à l'une de ces compétences sans les autres mène à l'impasse. La synthèse est qu'après avoir bien saisi le champ propre de chacune, il importe de **les réarticuler** intimement. Ni confusion ni séparation dans l'art de les faire jouer ensemble, tel est le programme. Diverses images pour dire cette synergie qui donne à chacune de porter pleinement tous ses fruits. Dans l'alchimie de ces trois forces, il faut réussir à faire prendre une mayonnaise, comme le bon cuisinier rassemble œuf, huile et moutarde et maîtrise les divers facteurs qui favorisent le moment critique où « la mayonnaise prend ».

On n'apprend pas à jongler d'emblée avec trois balles. On commence avec deux, dans des séquences simples, de droite à gauche puis de gauche à droite. Nous allons procéder de la même manière pour enseigner comment coordonner ces trois compétences. Leur articulation s'apprend en décomposant le mouvement et en s'exerçant deux par deux : cadre de droit et communication vraie, cadre de droit et négociation efficace, communication vraie et négociation efficace.

b) Distinguer le conflit et la violence. Passer de deux à trois termes

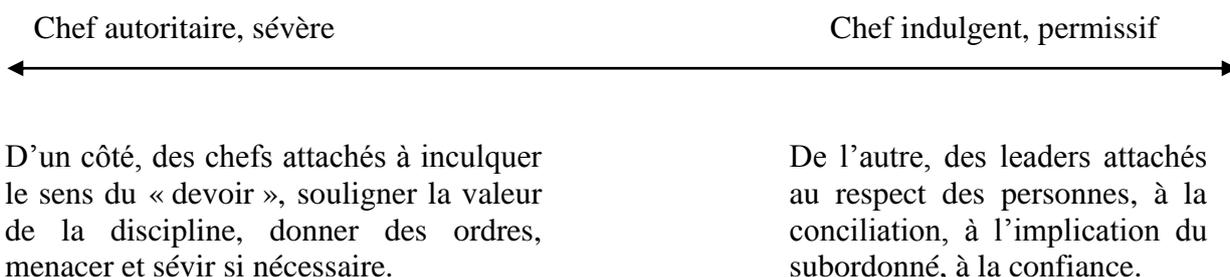
Le conflit est la confrontation d'une divergence. La violence est l'abus de force dans la gestion de cette divergence. Le conflit est destructeur quand il dérape dans la violence, dans un jeu de pouvoir. Mais il est constructif là où il fait progresser vers plus de vérité, plus de relation, plus de respect. En soi, le conflit n'est ni bon ni mauvais. Par contre, c'est la manière dont nous allons le dire, le gérer et le digérer qui sera bonne ou mauvaise.



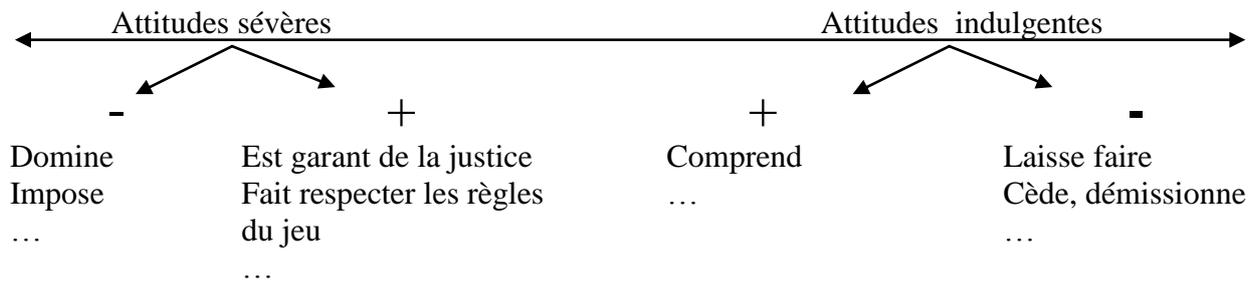
L'art de vivre ensemble, ce n'est pas l'art d'éviter les conflits mais c'est l'art de supprimer la violence dans nos conflits (dans le schéma, supprimer les attitudes qui relèvent de la colonne de gauche). Cela s'apprend concrètement. En approfondissant le troisième terme, le conflit bien géré, nous allons passer de trois à quatre termes.

c) Cadre de Droit et Communication Vraie au sein d'une relation d'autorité

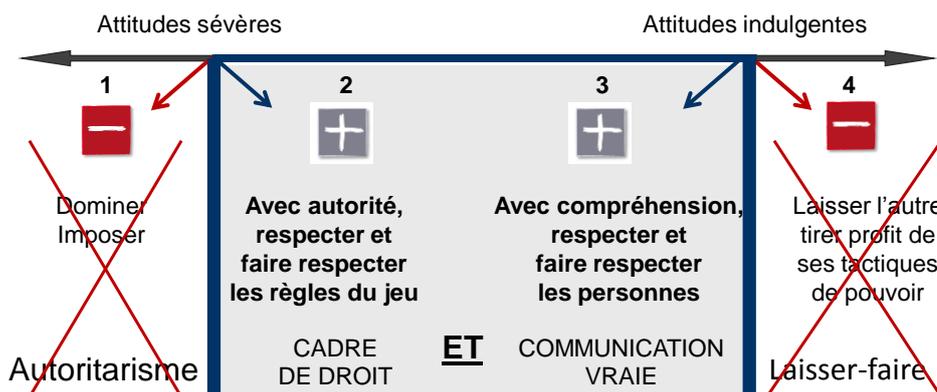
Dans les débats sur l'autorité, les styles de commandement sont d'habitude placés sur une droite qui va des plus autoritaires aux plus laxistes :



Chacune de ces deux colonnes mêle dangereusement du bon et du poison. Les termes « sévère » et « indulgent » sont très ambigus, ils portent tous deux une part de vérité et une part d'erreur. Pour sortir de la confusion, nous devons en extraire le positif et le négatif.



Comment, dans nos sévérités et dans nos indulgences, abandonner ce qu'elles portent de nocif (violence et jeux de pouvoir ; colonnes 1 et 4) et pleinement valoriser ce que chacune a de meilleur (colonnes 2 et 3) ? Le schéma à trois voies passe donc à quatre dans les termes suivants :



Le défi de l'autorité n'est pas de trouver la bonne dose de fermeté et d'ouverture car il n'y a pas à choisir entre la fermeté de la justice et l'ouverture inconditionnelle aux personnes. L'autorité qui respecte et fait respecter les règles est une compétence, la compréhension qui respecte et fait respecter les personnes en est une autre. **Ce sont là deux plans distincts qu'il faut d'abord apprendre à distinguer et qu'il faut ensuite réussir à combiner.** Le défi est de réussir toujours et en toutes circonstances, à tenir ensemble les deux, à travers quatre opérations simultanées et corollaires : 1) déployer une pleine autorité qui pose et garantit le meilleur cadre de droit **et** 2) investir dans une profonde compréhension des personnes. Mais aussi 3) éliminer toutes formes de violence et d'abus de pouvoir de ma part **et** 4) empêcher l'autre de profiter de mon refus d'exercer un pouvoir sur lui.

Le point commun aux colonnes 2 et 3 est le respect : dans la deuxième, il s'agit du respect des règles et dans la troisième du respect des personnes. Le point commun aux colonnes 1 et 4, autoritarisme et laxisme, c'est le pouvoir « sur » : dans la première, pouvoir du chef sur le subordonné ; dans la quatrième, pouvoir que le chef cède à l'autre.

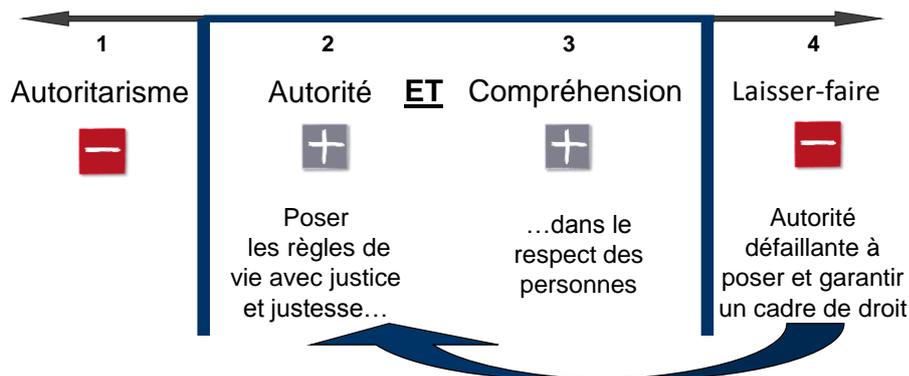
La juste autorité n'est pas quelque part sur cette droite horizontale car, de part en part, celle-ci fait de la relation une affaire de pouvoir, un bras de fer permanent. La solution n'est pas dans

l'horizontal, elle se trouve dans une double verticale : dans nos gestes et dans nos paroles, où passe la ligne de démarcation entre autorité véritable et abus d'autorité et où passe celle qui sépare bonté et permissivité ? Ces verticales disent une double rupture avec la violence : emprises de moi sur toi et de toi sur moi. Les colonnes 2 et 4 fonctionnent comme des vases communicants : les personnes qui se retrouvent plutôt dans la colonne 4 se dépêtreront des filets de la permissivité en posant des gestes d'autorité ferme, sans faille et sans ambiguïté. Les colonnes 1 et 3 fonctionnent également comme des vases communicants : un autoritaire gagne à travailler prioritairement ses compétences d'écoute, de compréhension et de respect des personnes.

L'objectif de la deuxième étape de mon parcours de formation est que le parent, le professeur, le chef apprenne concrètement comment éliminer ses paroles et ses gestes qui relèvent de la colonne 4 au profit de la colonne 2, et de la colonne 1 au profit de la colonne 3.

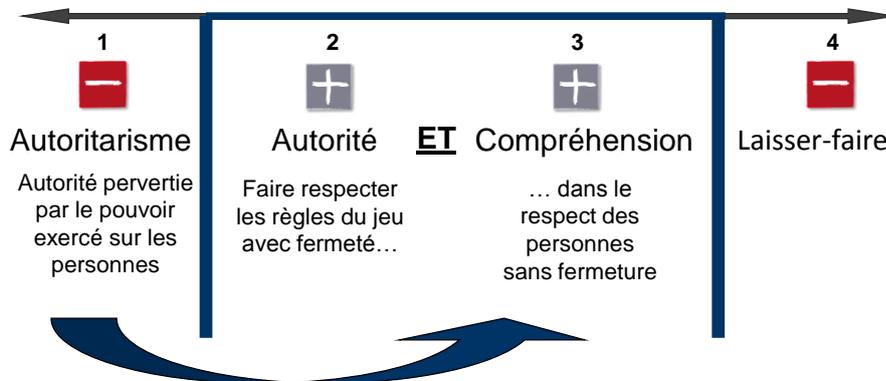
Voici en schéma l'opération de mieux délimiter les colonnes 3 et 4 puis de vider la colonne 4, quitter tout laxisme :

Poser clairement les règles du jeu



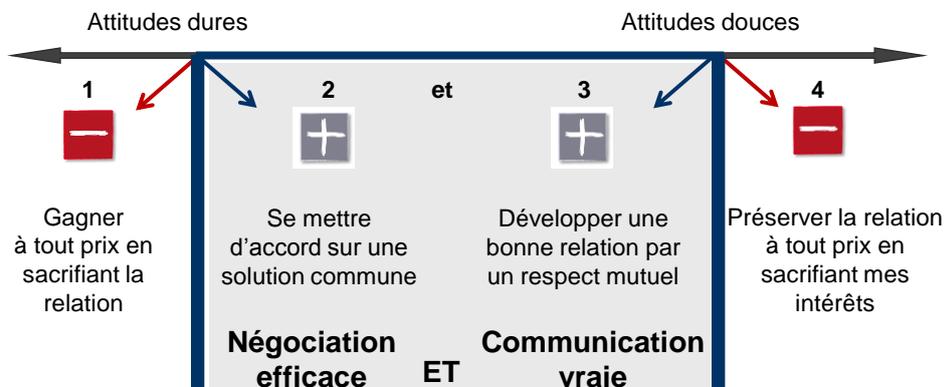
Voici en schéma l'opération de mieux délimiter les colonnes 1 et 2 puis de vider la colonne 1, quitter tout autoritarisme :

Déployer un pouvoir « pour » et éliminer le pouvoir « sur »



d) Négociation Efficace et Communication Vraie entre forces +/- égales

La troisième étape de ce parcours se résume ainsi : dur sur le fond ET doux sur la forme.



L'erreur du négociateur dur est d'être prêt à sacrifier la relation au profit de ses intérêts.

L'erreur du négociateur doux est d'être prêt à sacrifier les intérêts en présence au profit de la relation.

La solution est de retenir la part de vérité de ces deux logiques (colonnes 2 et 3) et de se délivrer de leur part d'erreur (colonnes 1 et 4). « Un bon négociateur est capable d'être à la fois flexible comme le saule et dur comme le roc » (François de Callières).

Toute la question est de situer sur quoi être flexible comme le saule et sur quoi être dur comme le roc. Fisher et Ury, professeurs d'Harvard, ont trouvé la clé : il faut **séparer** soigneusement les questions de fond et les questions de personnes, les divergences d'intérêts et les enjeux de relation². C'est la **confusion** des deux registres qui empoisonne les débats sur

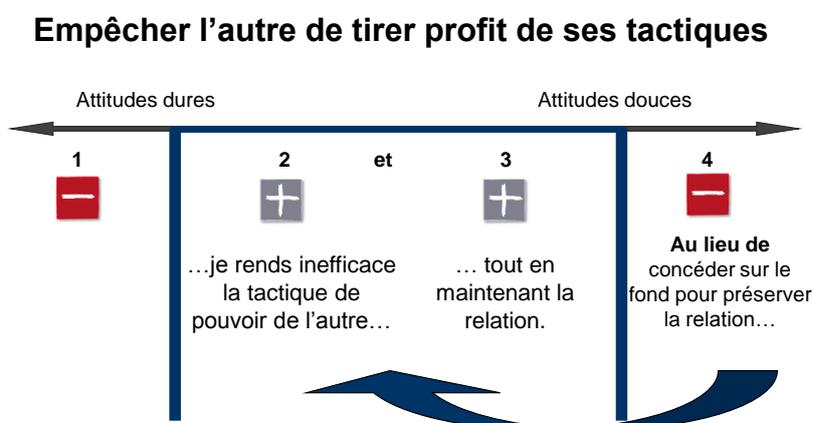
² FISHER Roger et URY William, *Comment réussir une négociation*, Seuil, Paris, 1982.

« une main de fer dans un gant de velours ». Au lieu d'être tantôt dur, tantôt doux, ou un peu l'un et un peu l'autre dans un subtil mélange, il s'agit d'être constamment doux avec les personnes (souplesse relationnelle) et dur dans la recherche de l'accord le plus profitable. Le mouvement n'est pas dans l'horizontal mais bien dans une double verticale qui barre tout abus de pouvoir des uns et des autres.

Il n'y a pas à sacrifier les intérêts pour la relation ou la relation pour les intérêts, il y a à gagner sur les deux tableaux : faire grandir les gains **et** la relation, garder le double cap d'optimiser les résultats par la prise en compte des intérêts en présence **et** de respecter les personnes. Négociation efficace et communication vraie sont des plans qu'il faut apprendre à distinguer d'abord, à associer ensuite. Plus je manifeste du respect pour les personnes, plus je peux me battre résolument sur le fond, en me donnant les moyens efficaces d'atteindre mes objectifs. L'accord sera d'autant meilleur et vite conclu que la communication est bonne. Et inversement, le fait de prendre au sérieux les intérêts de l'autre contribue à renforcer la relation.

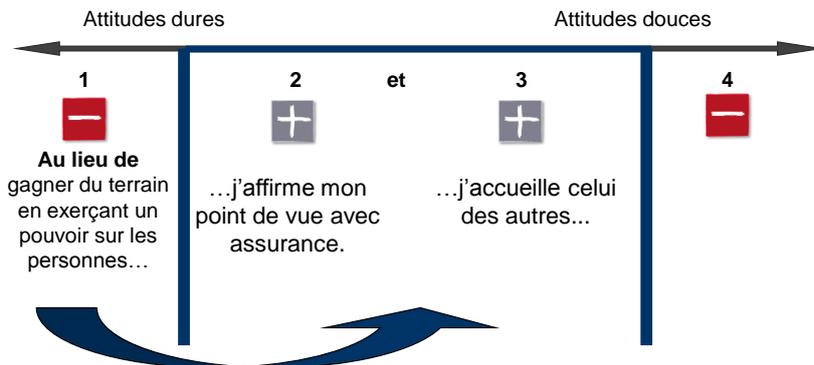
L'intelligence rationnelle qui fait aboutir à un accord est une compétence, L'intelligence émotionnelle qui respecte et fait respecter les personnes en est une autre. Ce sont là deux plans distincts qu'il faut d'abord apprendre à distinguer et qu'il faut ensuite réussir à combiner.

Voici en schéma l'opération de mieux délimiter les colonnes 3 et 4 puis de vider la colonne 4, empêcher l'autre de tirer profit de ses jeux de pouvoir sur moi :



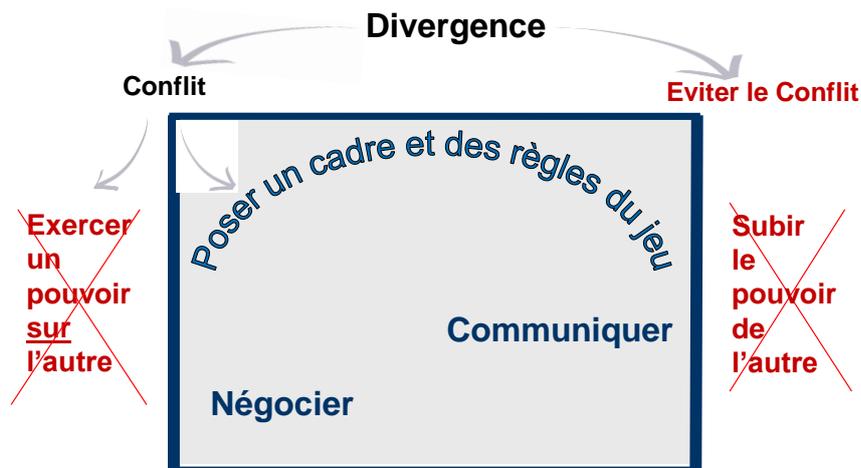
Voici en schéma l'opération de mieux délimiter les colonnes 3 et 4 puis de vider la colonne 1, quitter tout jeu de pouvoir de moi sur l'autre :

Mener une négociation sans jeux de pouvoir sur l'autre



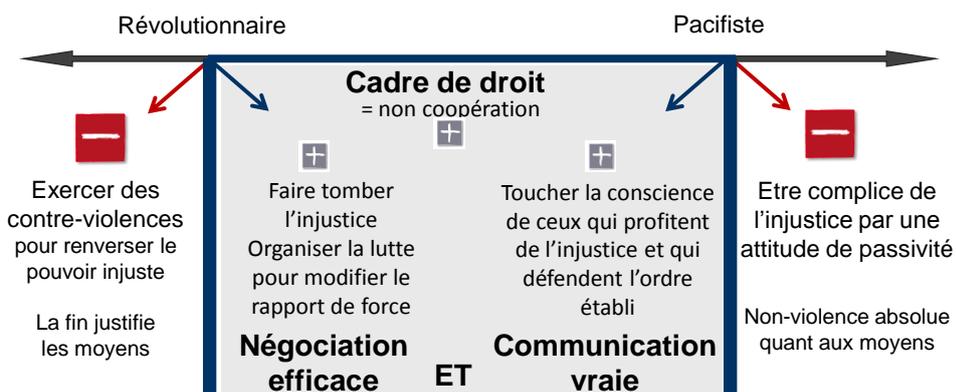
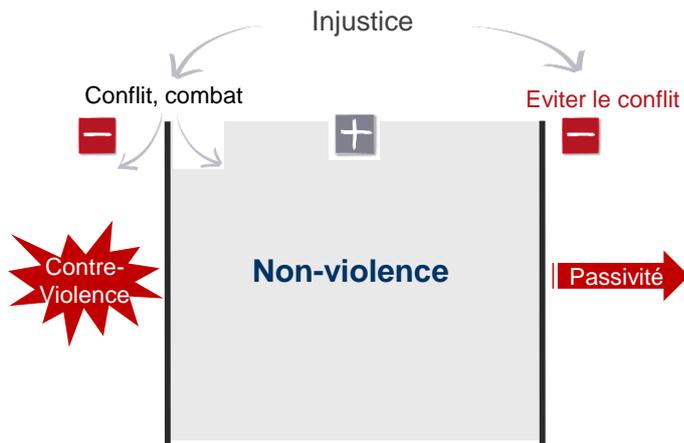
e) Cadre de Droit, Communication Vraie et Négociation Efficace

Après s'être exercé à jongler avec les compétences deux par deux, il est temps d'apprendre à jongler avec les trois, pour échapper autant que possible aux impasses du pouvoir « sur », en réussissant à articuler les forces qui permettent de rester à l'intérieur du cadre de droit :



« Parce que l'on connaît l'usage du marteau, on finit par croire que tout problème ressemble à un clou³. » L'ouvrier dont la boîte à outils se limite au cadre de droit devient dangereux. De même la personne ne disposant que de la pince de la communication non-violente car l'empathie résout un aspect du conflit, le plus important, mais toute seule, elle nous met dangereusement en position de faiblesse. Ainsi, un conjoint battu qui ne fait preuve que de patience et de pardon, est tragiquement complice de la violence qu'il subit s'il ne fait rien pour stopper la part délictuelle de cette domination. Son défi est d'apprendre à déployer à l'échelle domestique les ressources du droit aptes à mettre hors-jeu le comportement inacceptable, ainsi qu'à obtenir des accords réglant les divergences d'intérêts. Une fois correctement couplée avec la loi contraignante et avec l'assertivité, la bonté peut et gagne à être sans bornes, dans son registre propre.

³ GODET Michel, *L'art et la méthode. Manuel de prospective stratégique*, tome 2, Dunod, 2001, p. 2.



A des chrétiens engagés, je propose aussi un nouveau paradigme interprétatif de Mt 5,38-42 émerge : « On vous a dit : Oeil pour œil, dent pour dent. Moi je vous dis de ne pas résister au méchant ... » perd le sens passif que lui a donné la Tradition. Selon la non-violence active, Jésus appelle à résister mais sans riposter, sans utiliser les mêmes armes que celui qui nous fait du mal. Tendre la joue ne signifie pas laisser faire et fermer les yeux mais au contraire empêcher une autre gifle du même ordre et amener le supérieur à ouvrir les yeux sur son abus de pouvoir social. Laisser son manteau, c'est toucher la conscience du riche sans scrupules et non renoncer à ses droits personnels. Accompagner mille pas de plus le colon romain, ce n'est pas aller au-delà de ses limites, c'est plutôt contester avec amour l'abus politique et trouver un moyen susceptible de retourner le système contre lui-même.

Doctrine de la « guerre juste » et Evangile



Deux paradigmes s'affrontent :

Les traités de théologie répètent l'idée que je peux personnellement renoncer à me défendre mais j'ai le devoir de porter assistance à mon prochain lorsqu'il est attaqué.

La compréhension passive de la non-violence conduit nécessairement à en limiter le caractère obligatoire et collectif.

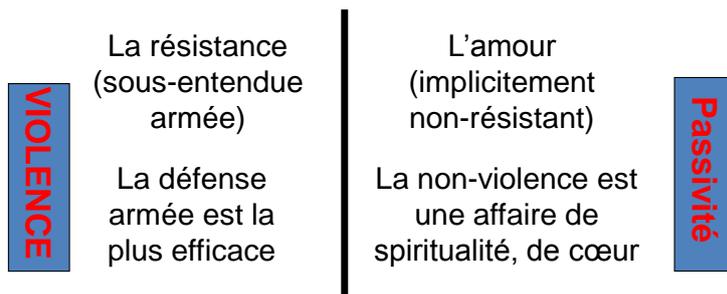
Oui à la non-violence évangélique mais une option individuelle, un témoignage isolé.

Dans le nouveau paradigme, choisir la non-violence, c'est choisir de se défendre de la manière la plus intelligente possible (se défendre soi-même comme son prochain).

Cette démarche de créativité déjouant les pièges classiques de la violence est valable pour tous.

C'est une exigence fondamentale du christianisme, inscrite au cœur de l'Évangile, aussi vraie à l'échelle personnelle que collective.

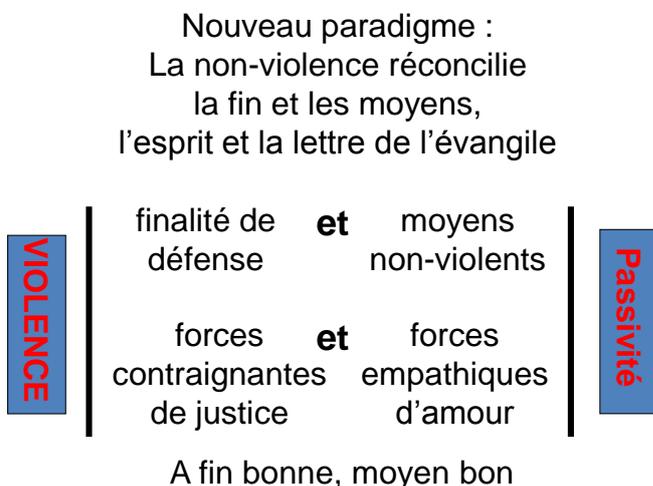
Ancien paradigme :



Selon la théologie traditionnelle, le droit naturel de légitime défense doit limiter la portée des préceptes évangéliques de non-violence. Le devoir d'assistance et de protection des victimes doit primer sur le témoignage non-violent, certes exemplaire et prophétique mais nécessairement isolé. Appliquée collectivement, la non-violence de Mt 5,38-48 mettrait fin à l'État de droit, en conduisant la société à l'anarchie ou en attirant l'envahisseur étranger et le joug de tyrans. Les hommes d'Église qui affirment dans un souci de réalisme politique que les forces de l'ordre « n'ont pas le droit de tendre la joue » font le grand écart avec l'Évangile. Ils cherchent malgré tout à le sauver en se réclamant de l'autorité de saint Augustin : faute de

pouvoir commander les actes, Mt 5,38-42 oriente les esprits, il reste valable à titre d'inspiration. À vrai dire, cette solution s'évapore à l'heure où il faut se défendre contre l'inique assaillant. En pleine guerre juste, la Bonne Nouvelle est priée de se mettre en sourdine et de laisser les gens compétents mener les combats ! L'histoire atteste que la doctrine sur la légitime défense s'est développée non pas tant selon l'Évangile que malgré l'Évangile.

Le nouveau paradigme, quant à lui, peut être ramené au schéma suivant :



« Les théologiens, qui auront toujours à passer de justesse entre deux écueils, celui du pacifisme et celui du bellicisme, pour faire prévaloir la position pacifique de la guerre juste » (Mgr de Solages, *La Théologie de la guerre juste*, 1939 édité en 1946, p. 30).

« Ni non-violence absolue ni défense absolue du droit de guerre » (René Coste).

Il est clair que la doctrine catholique doit éviter les deux écueils extrêmes mais au-delà de cette rudimentaire problématisation, il reste à préciser l'entre-deux !

La solution n'est pas sur la droite horizontale qui relie les extrêmes. Elle est dans l'établissement d'une double verticale. Ni droit de guerre, ni pacifisme mais plutôt **combat résolu** pour obtenir la mise hors-la-loi de la guerre comme moyen autorisé de gestion d'un conflit, à travers une triple réforme : ET Cadre de Droit ET Communication Vraie ET Négociation Efficace.

Les militants non-violents des années 60 à 80 ont souvent pêché en combattant pour la justice dans le monde sans avoir appris à balayer devant leur propre porte les tensions interpersonnelles du quotidien. Depuis lors, le danger s'est inversé : beaucoup de formations en restent au développement personnel, dans un cocooning aveugle et passif à l'égard des injustices sociopolitiques. Je consono donc avec les organisateurs de ces journées : Lorsqu'on parle d'« éducation à la non-violence » aujourd'hui, on entend souvent « résolution de conflit » ou « communication non-violente ». Ce n'est pourtant qu'un aspect de l'éducation à la paix.

Etienne Chomé
chome@communicactions.org

www.communicactions.org
www.communicactions.eu
www.communicactions.biz