Dialoguer en situation conflictuelle asymétrique

Raphaël Tyszblat

Facilitateur de dialogue interculturel, Soliya / Moslim-Jewish Conference, Paris, France

Le « Dialogue », en tant que processus d'échange structuré entre personnes appartenant à des groupes antagonistes et facilité par des tiers partis, est un outil de prévention des conflits et de réconciliation, utilisé par les acteurs de la construction de la paix (*Peace Building*) depuis au moins la fin de la Seconde Guerre Mondiale. Aujourd'hui, de nombreuses instances, principalement non gouvernementales, conçoivent et mettent en œuvre des programmes de dialogue pour prévenir ou mettre fin à des situations de conflit au niveau local ou international. Le dialogue est devenu une pratique à part entière au sein de la discipline de la « Résolution de Conflits » (*Conflict Resolution*). Se focalisant sur la relation entre personnes appartenant à différents groupes identitaires, culturels, religieux ou politiques, le « dialogue » peut être « citoyen », « interculturel », « intercommunautaire » ou « interreligieux ».

Cette intervention passe en revue les principes, les accomplissements et les limites de la discipline occidentale du dialogue, dans le cadre déséquilibré de la relation « Est-Ouest » ou « musulmans – non musulmans », les tentatives actuelles pour dépasser ces limites et les nouvelles perspectives pour l'évolution des programmes de dialogue.

1 Le dialogue, outil de la construction de la paix

1.1 Du deuxième au troisième canal diplomatique : principes et objectifs

En relations internationales, le dialogue comme outil de construction de la paix, s'appelle « diplomatie non officielle » ou « diplomatie de deuxième », voire « troisième canal ». Walter D. Davidson et Joseph Montville (1981) ont été parmi les premiers à conceptualiser l'idée de *Second track diplomacy* qui consiste à rassembler, de manière informelle et non officielle, les membres influents ou proches des instances dirigeantes des parties en conflit dans un cadre neutre et sanctuarisé, sans être par ailleurs engagés dans un processus officiel de négociation. Hugh Miall, Oliver Ramsbotham et Tom

Woodhouse (1999) ont formalisé le concept de *third track diplomacy* pour des rencontres auprès de simples citoyens ou de futurs leaders. John Davies et Edy Kaufman ont ensuite regroupé ces deux concepts sous le terme de *citizens diplomacy* (« diplomatie citoyenne ») signifiant :

> « [...] la rencontre de professionnels, leaders d'opinion, membres influents ou potentiellement influents de leurs communautés respectives, sans statut représentatif officiel pour travailler ensemble, mieux comprendre les dynamiques sous-jacentes au conflit et promouvoir la transformation de celui-ci d'une situation violente à un processus coopératif de construction de la paix et de développement durable. Elle complète la diplomatie de premier canal, c'est-à-dire la diplomatie officielle en ouvrant des possibilités de communication, de compréhension interculturelle et d'élaboration de projets communs pour voir comment les besoins des parties pourraient être satisfaits lorsque le dialogue officiel est bloqué. Elle peut provoquer des prises de conscience, des idées nouvelles dans le processus officiel, aider à humaniser l'ennemi, réduire la tension et les incompréhensions, renforcer les capacités des acteurs de la société civile, promouvoir la réconciliation et favoriser le soutien public et la volonté politique pour la paix et le développement structurel de long terme pour satisfaire les besoins de toutes les parties. » [Davies et Kaufman 2002, p. 2.]

Ces approches ont été utilisées pour divers conflits internationaux (Israël-Palestine, Indonésie-Malaisie, Somalie-Kenya, Inde-Pakistan, Angleterre-Argentine...) ou intranationaux (Chypre, Sri Lanka, Liban, Irlande...).

Les programmes de dialogue interculturel au niveau citoyen (*grassroots*) se sont également multipliés ces dernières années, une partie prédominante de ce travail se concentrant sur la relation entre Musulmans (soit dans des pays musulmans, soit dans des pays occidentaux) et personnes se réclamant d'une autre identité – « occidentale », « chrétienne », « juive » par exemple – comme réponse à la perception d'un antagonisme croissant entre les premiers et les autres. Il s'agit le plus souvent de parler de tout ce qui peut rassembler mais aussi diviser ces groupes. On parle de relations internationales (guerre, terrorisme), de politique (lois, démocratie), de culture (fêtes, traditions, art, comportements, famille), de sujets de société (sexualité, genre, discrimination, intégration), de religion, etc. Les participants racontent leurs expériences personnelles, échangent leurs opinions mais tentent aussi de comprendre d'où viennent les divergences entre ces opinions.

L'objectif est de rassembler des individus des deux côtés pour aider à leur compréhension mutuelle, leur humanisation, une nouvelle perception du conflit et la construction de relations durables et sincères en transformant l'interaction entre participants d'une attitude de confrontation à une disposition à la coopération. De cette transformation doivent théoriquement découler deux processus essentiels, censés construire une paix durable et globale ; d'une part un « transfert vertical » de cette transformation vers le niveau gouvernemental pour favoriser la construction de la paix au niveau officiel, en présupposant que les affaires internationales peuvent être influencées par les facteurs

domestiques comme l'opinion publique ; d'autre part une « contamination horizontale » de cette transformation au niveau sociétal : au sortir de ces programmes, les participants sont invités à jouer le rôle de « pare-feu » lorsqu'une situation de confrontation générale survient ; en temps de violence, ces participants se retiendraient de participer à l'escalade générale (prévenant ainsi son aggravation) et, au mieux, parviendraient à convaincre les acteurs violents de renverser le cycle de violence.

1.2 La méthode du dialogue

De quoi relève ce travail ? Le dialogue n'est pas une simple discussion. C'est un échange structuré, devant suivre une certaine progression et facilité par un ou plusieurs tiers qui utilisent les mêmes outils que la médiation : l'écoute active, la maïeutique par le questionnement, le travail de synthèse, de reconnaissance des besoins, des émotions, des valeurs, etc. Le dialogue facilité est toutefois différent de celle-ci en ce qu'il ne vise pas à accompagner des parties directement en conflit dans leur recherche d'une solution mais à s'appuyer sur une dynamique de groupe pour favoriser la compréhension mutuelle au-delà des antagonismes inter identitaires, et l'apprentissage par chacun de réalités individuelles différentes de la sienne.

Il est également important de noter la différence conceptuelle entre dialogue et débat, même si ces deux termes sont souvent utilisés de manière interchangeable. Voici un récapitulatif des différences les plus importantes entre l'un et l'autre :

Débat	**Dialogue**
• Attitude de confrontation • Interruptions lors de l'échange • Les participants parlent sans s'écouter • Les participants parlent en tant que représentants d'un groupe • Les différences au sein d'un groupe sont niées ou minimisées • Les participants restent toujours sur leurs positions • Les participants posent des questions pour prouver quelque chose • Les participants posent des questions fermées • Les participants parlent de manière générale • Les émotions sont niées ou utilisées comme armes contre l'autre	• Attitude de coopération • Échange respectueux • Les participants se répondent • Les participants parlent seulement pour eux-mêmes • Les différences au sein d'un groupe sont normalisées et discutées • Les participants sont prêts à exprimer des doutes • Les participants posent des questions pour apprendre quelque chose • Les participants posent des questions ouvertes • Les participants parlent de leur propre point de vue • Les émotions sont reconnues et utilisées comme élément de compréhension

1.3 L'impact des programmes de dialogue

Il est difficile d'évaluer très précisément l'impact de ces programmes sur les individus et encore plus difficile d'évaluer l'impact d'un éventuel changement individuel sur la société. Toutefois, certaines organisations ont effectué des recherches scientifiques sur les effets du dialogue sur les participants. C'est le cas de SOLIYA qui depuis quelques années collabore avec le *SAXELAB – Social Cognitive Neuroscience Lab* au *Massachussets Institute of Technology* (MIT), pour évaluer l'apport éducatif du *Connect*

Program qui rassemble chaque semestre des centaines de jeunes du « monde occidental » et du « monde arabo-musulman » sur une plateforme de dialogue en ligne par vidéo-conférence. Le dispositif visait à estimer l'impact de leur participation sur leur empathie, leur compréhension, leurs compétences en communication interculturelle, leur attitude de collaboration, et leur capacité à activer ces nouvelles dispositions en projets concrets.

Lors du printemps 2013, le *Saxelab* a évalué, à l'aide d'un groupe témoin, les effets du programme de dialogue dans le contexte d'un acte de violence (les attentats du marathon de Boston, commis par deux frères musulmans) qui pourrait être construit comme un acte « inter groupe » entre « monde musulman » et « monde occidental ». Selon toutes les mesures, les participants américains ont acquis une attitude plus positive envers les Musulmans ou étaient protégés d'un sentiment négatif accru ressenti par le groupe témoin après les attentats de Boston. Des deux côtés, le sentiment de partage de valeurs en commun, la méta-perception d'un regard positif et respectueux de l'Autre vis-à-vis de soi, le rejet de l'idée d'un « choc des civilisations » (Huntington 1996) se sont accrus après la participation au programme de dialogue alors qu'ils ont décrus après les attentats pour ceux qui n'avaient pas participé. Dans ce cas au moins, le programme de dialogue a rempli son premier objectif de changement individuel.

Néanmoins, la question se pose de la pertinence sur le long terme des méthodes, des principes et même de la philosophie de ces programmes, la plupart du temps d'inspiration occidentale, dans le cadre de la relation entre « Occident » et « Monde arabo-musulman ».

2 Le déséquilibre des pouvoirs, les différences culturelles et les écueils de l'approche occidentale du dialogue

2.1 Le pouvoir, partie intégrante du dialogue

Le propre du dialogue facilité en tant qu'approche occidentale est que chaque opinion est légitime et doit être reconnue. Ainsi, la participation de tous les membres d'un groupe est un élément important de l'évaluation de ces programmes. Pourtant, il y a dans tout programme de dialogue intercommunautaire un défi que le facilitateur doit relever : celui des dynamiques de pouvoir. Le déséquilibre des pouvoirs marque fortement les relations comme celles entre l'« Occident » et le « Monde arabo-musulman » et ce déséquilibre se retrouve nécessairement au sein des groupes de dialogue eux-mêmes. Parfois, il s'inverse : ceux qui occupent la position privilégiée au niveau global ou sociétal peuvent se retrouver en position inférieure dans le cadre d'un dialogue, et vice et versa (*cf.* Agbaria et Cohen 2000). Dans les deux cas, le facilitateur se doit d'observer explicitement ces dynamiques pour les désamorcer (puisque les ignorer aboutira nécessairement à leur renforcement) et de modérer la discussion de telle manière que chacun ait sa place dans le groupe.

Ces dynamiques sont par ailleurs accompagnées d'autres déséquilibres inhérents aux programmes mêmes de dialogue. On peut en identifier quatre principaux :

- la philosophie d'origine occidentale qui marque la manière de faciliter et de structurer le dialogue ;
- la difficulté de trouver des facilitateurs non occidentaux qui comprennent véritablement et soutiennent cette philosophie ;
- la langue utilisée et le fait que tout le monde n'a pas le même niveau de pratique de cette langue de travail (l'anglais par exemple est le plus souvent utilisé lors des échanges transnationaux) ;
- les différences de facilité d'accès (accès à Internet dans les cas de dialogue en ligne, obtention de visas pour les déplacements, ressources financières, etc.).

Il apparaît donc, à travers ces éléments, que les participants appartenant au monde occidental ou non musulman sont globalement favorisés, car leur mentalité est mieux prise en compte lors de leur participation à de tels programmes. En même temps, il est intéressant de voir que ce rapport de force favorable peut parfois s'inverser dans le cadre des sessions de dialogue. Les « orientaux » ou musulmans regagnent parfois du pouvoir au sein des discussions :

- en parlant sur un mode « professeur » (par exemple pour « éduquer » les occidentaux sur l'Islam ou le monde arabe) ;
- en utilisant le langage émotionnel ;
- en monopolisant la parole ;
- en se plaçant en position de victime.

2.2 Un cadre culturel très occidentalo-centré

John W. Burton (*cf.* Azar et Burton 1986) et Herbert C. Kelman (1990), praticiens de la diplomatie non officielle, ont appelé à une approche universelle de la résolution de conflits, ce qui leur a valu des critiques de la part d'auteurs comme Kevin Avruch (1998) qui considèrent que la culture n'est pas neutre pour l'analyse comme pour la résolution des conflits. Les différences culturelles créent des malentendus ou des confrontations de valeurs qui créent des conflits. La culture détermine également ce qui fait conflit et ce qui fait médiation. Or l'approche de Burton et Kelman n'est pas universelle mais au contraire très occidentalo-centrée.

Une illustration de cet « occidentalo-centrisme » est l'idée d'une meilleure efficacité d'un tiers parti neutre pour faciliter un groupe. Certaines cultures ont davantage l'habitude de faire confiance à un tiers impliqué dans la relation et ayant une certaine autorité. De ce point de vue, ne pas donner son avis en tant que facilitateur est au mieux inefficace, au pire suspect pour beaucoup de gens, y compris ceux qui sont amenés à faciliter des groupes de dialogue. L'idée de l'importance des perceptions par rapport aux faits (qui finalement n'existeraient pas) est aussi un produit d'un post-modernisme occidental que les non-occidentaux ont parfois du mal à saisir. La primauté de la raison sur les émotions n'est pas non plus une évidence. Parler en tant qu'individu et non pas en tant que faisant partie d'un groupe est un principe clé du dialogue tel que compris par ses concepteurs mais celle-ci n'est pas non plus une règle qui s'impose à tout le monde. En d'autres termes, parler sur un pied d'égalité n'est pas toujours accepté, surtout lorsque la réalité fait que certains sont plus favorisés que d'autres. Enfin, les objectifs du dialogue ne sont pas non plus partagés par tous ses

acteurs : dialoguer pourquoi faire ? Parler pour se comprendre et pour la réconciliation est une chose mais beaucoup préfèrent parler pour agir et provoquer le changement.

2.3 De l'approche interpersonnelle à l'approche intergroupe

En fait, ces divergences d'approche ne sont pas tant le résultat de différences culturelles que de différence de statuts dans les dynamiques de pouvoir. Les acteurs du dialogue ont pourtant évolué et tenté de trouver des compromis théoriques et pratiques pour satisfaire chaque point de vue.

« L'approche interpersonnelle », la plus ancienne du dialogue non officiel, considère que le conflit vient principalement d'un manque d'information et de compréhension et que le simple fait de rassembler les membres des parties en conflit et les faire interagir réduira le niveau de haine et de préjugés réciproques. Il s'agit de la « théorie du contact » (*contact hypothesis cf.* Allport 1954 ; Amir 1976). Le problème est que cette approche écarte la réalité asymétrique du conflit, ce qui réduit son impact si l'environnement est hostile. Ainsi, la survenance d'une confrontation armée peut typiquement annuler les effets positifs d'un processus de groupe (*cf.* Steinberg et Bar-On 2002).

« L'approche intergroupe », elle, se base sur les « théories de l'identité collective » (ou sociale) qui considère que le groupe est une entité qualitativement différente de la somme de tous les individus le composant (*cf.* Suleiman 2004). Elle tend à favoriser la production d'un résultat par les participants. Le but n'est plus seulement de rapprocher les participants en tant qu'individus mais aussi de trouver une solution globale entre les parties en conflit dont les participants sont considérés comme les représentants. En fait, cette approche considère que la réduction de la haine et des préjugés ne pourra se faire que si la rencontre se fait entre groupes car c'est cela qui pourra permettre une généralisation et donc un transfert de l'expérience individuelle dans la rencontre au monde extérieur (*cf.* Halabi et Sonnenschein 2004). Cette stratégie tente de donner du pouvoir au groupe minoritaire et faire prendre conscience au groupe dominant de sa position et comment celle-ci peut façonner sa propre attitude. Ifat Maoz (2004) a aussi appelé cela le « modèle de confrontation » car il se focalise sur le conflit et les relations de pouvoir entre participants et il permet au groupe minoritaire d'affronter directement les dominants pour leur exprimer ses aspirations politiques. Le problème de cette approche est que les identités de groupe sont nécessairement représentées de manière plus rigide. Il est donc permis de douter de la capacité de cette approche à favoriser un changement au niveau individuel.

2.4 Le dilemme

Robert A. Baruch Bush et Joseph P. Folger (2005) ont identifié deux différentes manières de voir la médiation et le dialogue : soit en tant qu'outil de justice sociale à travers la focalisation autour d'intérêts communs et la construction de liens ; soit en tant qu'outil d'oppression à travers le renforcement du pouvoir du dominant. La pratique du dialogue semble en effet prisonnière de ce dilemme apparemment indépassable : le parti le plus fort a besoin de sécurité et de paix tandis que le parti le plus faible a besoin de justice et d'autonomie. D'un côté l'approche interpersonnelle ne satisfait pas le besoin du plus faible de s'attacher aux dynamiques politiques globales.

De l'autre, l'approche intergroupe ne satisfait pas le besoin du dominant d'établir des connections interpersonnelles.

Aujourd'hui de plus en plus de personnes identifiées comme appartenant à des groupes défavorisés politiquement (par exemple les palestiniens dans le cadre des programmes Israélo-Palestiniens ou les Musulmans dans le cadre des programmes intercommunautaires) considèrent que ces programmes sont effectivement un moyen pour les dominants de leur faire accepter leur état de domination. Les Palestiniens parlent de « normalisation » : dialoguer consisterait pour eux à humaniser l'Autre tout en acceptant de sa part une situation d'occupation par essence déshumanisante – ce qui explique que les mouvements de boycott ont beaucoup plus d'écho aujourd'hui pour les soutiens palestiniens que le travail de dialogue lui-même. De leur côté, beaucoup d'Israéliens et d'Occidentaux considèrent que leur statut de dominant ne fait qu'accroitre, au sein des programmes de dialogue, leur sentiment de culpabilité tout en exonérant les dominés de leur responsabilité dans l'escalade de la violence.

Il est donc difficile de trouver un modèle qui satisfasse tout le monde. Les uns préfèrent l'approche intergroupe pour plus de justice et de changement structurel tandis que les autres préfèrent l'approche interpersonnelle pour plus de paix et de compréhension mutuelle (*cf.* Suleiman 2004). Changer la situation ou apaiser la relation : tel est le dilemme de la résolution de conflit en situation asymétrique.

On voit bien aujourd'hui que ceux qui ont le plus intérêt à un dialogue tel qu'il est conçu par les occidentaux sont… les occidentaux eux-mêmes. Pourtant les programmes traditionnels de dialogue tentent de trouver des solutions pour rééquilibrer les déséquilibres de pouvoir.

3 Faire face aux critiques : ressources et capacité de renouvellement du dialogue

3.1 Les outils à disposition du facilitateur

Le rôle du facilitateur est de tenter de rééquilibrer les déséquilibres inhérents aux groupes de dialogue car s'il ne le fait pas, les dynamiques de pouvoir prendront le dessus sur la qualité et la profondeur de la conversation et de l'apprentissage.

L'outil principal du facilitateur pour corriger, autant que faire se peut, les déséquilibres inhérents à tous les programmes de dialogue se focalisant sur des relations asymétriques est l'identification et la reconnaissance de ces déséquilibres. Parmi ceux-ci, voici une liste d'éléments de conversation qu'il convient de reconnaître :

- La langue de travail : est-ce que tous les non natifs peuvent s'exprimer ?
- Le choix des mots : certains mots utilisés trahissent-ils une attitude condescendante ou une volonté de provocation ?
- Le ton de la voix : y-a-t-il une domination non explicite dans l'échange.
- Le cadrage (*framing*) : qui décide du cadre de la conversation et quels sont les présupposés qui la sous-tendent ?

- Le temps de parole : qui parle, pour combien de temps ?
- Le mode d'expression : utilise-t-on un langage émotionnel ou intellectuel ?
- L'accès : qui est présent et qui n'a pas pu venir ?

Pour tous ces éléments, le facilitateur peut et doit verbaliser sa perception vis-à-vis de ces dynamiques. Cela consiste par exemple à reconnaître les déséquilibres intrinsèques comme ceux liés à la langue ou la technologie afin de faire ce travail de reconnaissance auprès de ceux qui sont défavorisés pour les aider à se sentir inclus, faire comprendre à ceux qui sont favorisés qu'ils ont la responsabilité de venir en aide aux premiers, et encourager l'apprentissage. Les facilitateurs peuvent par exemple faire une observation sur les déséquilibres de temps de parole, demander pourquoi, selon eux, ces déséquilibres existent et inviter ceux qui parlent peu à intervenir davantage. Il peut aussi s'agir d'observer lorsqu'un cadrage est dominant et proposer une autre manière de cadrer la discussion. Enfin, il est souhaitable de parler des déséquilibres de pouvoir en tant que sujet de conversation en soi. Quel pouvoir avons-nous respectivement ? Quelles sont ses sources ? Comment les dynamiques de pouvoir au niveau global sont-elles reflétées (ou non) dans le groupe ? Quels effets ces dynamiques ont elles sur nos relations ? Que peut-on faire pour les corriger ?

L'apprentissage reste l'horizon du dialogue et toutes ces questions sont autant d'outils pour mieux appréhender une relation asymétrique. L'objectif est d'aider ceux qui ont plus de pouvoir dans le groupe à prendre conscience que leur position ou attitude est comparable à celle de ceux qui ont plus de pouvoir dans la réalité extérieure – ou inversement. À travers ces questions, le facilitateur aide aussi à prendre conscience que les dynamiques liées à la position de représentant de son gouvernement ou de ses leaders se renforce automatiquement : si on me met dans la position de représenter mon groupe et de justifier ses actions, je vais être tenté d'en prendre la défense alors que ce n'était pas mon but au départ.

Ainsi les nouvelles approches du dialogue inter-identitaire ne consisteraient plus simplement à rétablir une relation en se focalisant sur les points communs et en comprenant les différences de point de vue mais à laisser les participants décider eux-mêmes de la meilleure manière d'améliorer leur sort en acquérant une plus grande conscience des mécanismes de pouvoir affectant leur relation.

3.2 Les développements récents et à venir

On peut discerner des tendances nouvelles dans la pratique du dialogue interculturel, inter-religieux et inter-communautaire. Le dialogue pour la compréhension mutuelle provoque de moins en moins d'intérêt et la simple idée que les différences culturelles provoquent des malentendus et nécessitent un dialogue pour clarifier ces malentendus apparaît de plus en plus insuffisante. La conscience croissante des enjeux purement politiques et des dynamiques de pouvoir pousse les praticiens comme les participants à :

- Mettre l'accent sur l'autonomie des participants (*capacity building*) en leur permettant d'acquérir des compétences qui leur serviront dans leur travail de lutte pour la justice. Le dialogue s'accompagne de formations pratiques.

- Mettre l'accent sur les prises d'initiatives autour de causes communément partagées. On complète de plus en plus le dialogue pour la compréhension mutuelle par la construction de consensus pour l'action conjointe. Il s'agit moins de tenter de ramener les extrêmes vers une position plus modérée que de renforcer les capacités de ceux qui veulent travailler pour la paix afin d'accroître leur influence.
- Favoriser le dialogue intra avant le dialogue inter. Chaque groupe en conflit est rempli de contradictions et, bien souvent, l'affrontement avec l'autre permet de ne pas devoir surmonter ses propres divisions internes. Inversement, c'est en s'attaquant à celles-ci que l'affrontement avec l'autre pourrait être dépassé. Il apparaît donc de plus en plus évident que la consolidation des identités et le dépassement des contradictions internes de chaque groupe sont des préalables indispensables à la rencontre entre ces derniers. Il convient non pas de résoudre toutes ces divergences internes mais d'aider chacun de ses membres à en prendre conscience afin de ne plus être dans un absolutisme exclusif de l'autre : la rencontre intergroupe n'en sera que plus riche et constructive. « Pour construire un pont, il convient d'abord de construire sur chaque rive une pile suffisamment solide et singulière avant d'envisager de poser une arche entre les deux » (Dudreuilh 2006). C'est le cas en médiation comme dans le travail de dialogue inter identitaire.

Le dialogue est donc loin d'être un outil obsolète de construction de la paix. Mais sa valeur et son impact sur la réduction des tensions entre groupes identitaires ne pourront provenir que de sa capacité à prendre en compte les critiques auxquelles il fait face et à se renouveler en profondeur.

Bibliographie

Agbaria, Farhat et Cohen, Cynthia (2000), *Working with groups in conflict : The impact of power relations on the dynamics of the group,* Waltham, MA, Brandeis University, 12 p.

Allport, Gordon W. (1954), *The nature of prejudice,* Boston, The Beacon Press, 537 p.

Amir, Yehuda, « The role of inter-group contact in change of prejudice and ethnic relations ». *In* Katz Phyllis A. (dir.) (1976), *Towards the elimination of racism,* New York, Pergamon, 464 p.

Avruch, Kevin (1998), *Culture and conflict resolution,* Washington, DC, United States Institute of Peace Press, 172 p.

Azar, Edward E. et Burton, John W. (1986), *International conflict resolution. Theory and practice,* Boulder, Lynne Rienner, 159 p.

Bush, Robert A. Baruch et Folger, Joseph P. (2005), *The promise of mediation : The transformative approach to conflict,* San Francisco, Jossey-Bass, 287 p.

Davidson, Walter D. et Montville, Joseph, « Foreign policy according to Freud », *Foreign Policy*, n° 45, 1981, p. 145-157.

Davies, John et Kaufman, Edy, « Second track / citizens' diplomacy : An overview », *in* Davies John et Kaufman Edy (dir.) (2002), *Second track / citizens' diplomacy. Concepts and techniques for conflict transformation*, New York, Rowman and Littlefield Publishers, 318 p.

Dudreuilh, Thierry, « In der Tiefe des Leids. Ein Beispiel für Konfliktmediation aus Ex-Jugoslawien », *in* Breugnot Jacqueline et Moltz Markus (2006), *Europa konkret ! : Grenzräume als Chance für Bildungsinnovationen ?,* Landau, Knecht, 274 p.

Halabi, Rabah et Sonnenschein, Nava, « The Jewish-Palestinian encounter in a time of crisis », *Journal of Social Issues*, vol. 60, n° 2, 2004, p. 373-387.

Huntington, Samuel (1996), *The clash of civilizations and the remaking of world order,* New York, Simon & Schuster, 367 p.

Kelman, Herbert C., « Interactive problem-solving : A social-psychological approach to conflict resolution », *in* Burton John W. et Dukes Frank (éds.) (1990), *Conflict : Readings in management and resolution*, London, MacMillan, 354 p.

Maoz, Ifat, « Coexistence is in the eye of the beholder : Evaluating intergroup encounter interventions between Jews and Arabs in Israel », *Journal of Social Issues*, vol. 60, n° 2, 2004, p. 437-452.

Miall, Hugh, Ramsbotham, Oliver et Woodhouse, Tom (1999), *Contemporary conflict resolution*, Cambridge, Polity Press, 270 p.

Steinberg, Shoshana et Bar-On, Dan, « An analysis of the group process in encounters between Jews and Palestinians using a typology for discourse classification », *International Journal of Intercultural Relations*, n° 26, 2002, p. 199-214.

Suleiman, Ramzi, « Planned encounters between Jewish and Palestinian Israelis : A social-psychological perspective », *Journal of Social Issues*, vol. 60, n° 2, 2004, p. 326-327.