

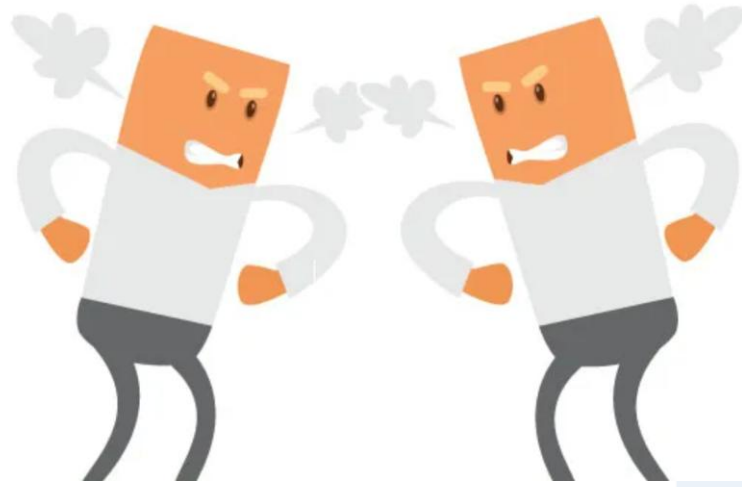
DTRAD25

Atelier pour le développement des
consultants en traduction

Le 29 juillet 2025

Eva SANCHES SILVA





Gérer les conflits au sein d'une équipe multiculturelle



CONFLIT



Écris 1 mot qui te vient en tête lorsque tu entends CONFLIT

Wordcloud Poll

55 responses

34 participants





nom masculin

- *Guerre ou contestation entre États. Les conflits internationaux.
Conflit armé.
→ guerre.*
- *Rencontre d'éléments, de sentiments contraires, qui s'opposent.
→ antagonisme, lutte, opposition.
Un conflit d'intérêts. Entrer en conflit avec qqn. Les conflits sociaux.*



SYNONYMES

- *au sens de guerre : guerre, conflagration, embrasement, lutte (armée)*
- *au sens de rivalité : **rivalité, affrontement**, antagonisme, bataille, combat, lutte, tiraillement*
- *au sens de dispute : **dispute, désaccord, discorde**, heurt*
au sens de litige : litige



*Les conflits apparaissent partout
où les êtres humains vivent ou
travaillent ensemble.*

CONFLITS

Les conflits font partie intégrante d'une équipe saine.

Les conflits offrent aux membres d'une équipe un formidable potentiel de croissance et aux équipes elles-mêmes un moyen de se renforcer.

2 types de CONFLITS

Les conflits liés à la tâche.

Surviennent lorsque les membres d'une équipe ont des idées différentes.

Les conflits relationnels.

Les différences culturelles entre les membres de l'équipe sont une cause fréquente de conflit relationnel.



CAUSES de CONFLITS vécus

Wordcloud Poll

77 responses

46 participants



CAUSES de CONFLITS dans les équipes multiculturelles

Valeurs culturelles perçues comme menacées.

Mauvaise communication qui a eu, entre autres, comme conséquences :

- malentendus
- méfiance

CAUSES de CONFLITS dans la Bible

Quels exemples vous viennent en tête?





CAUSES de CONFLITS dans la Bible

Open text poll

41 responses

37 participants

- P Prescillia
Abel et Caïn
- K KOSSADOUADJI
Jacob et ses fils
- Anonymous
Balaam et son âne
- A ABOU ASSIFA
abel et cain
- P Paulin S
Elisée et Guéhazi
- M MBAIHOTOUM
David et son fils Adoniyah
- M Mikoumounang
homme et Dieu
- B Beli
Joseph et ses freres
- Anonymous
Abraham et Lot
- Anonymous
Anne et Pénina
- A AHIALE philippe
Dieu et Adam
- Anonymous
Pierre et Paul
- P Phil
Paul et Barnabas - devraient-ils pardonner à Jean-Marc ?
- A Al-nadif Nidjeï Barnabas
Jésus et les pharisiens
- C Catherine Crawford
David et Ouriah
- S SONGHAI A. Laré Aminou
Absalom et Amon
- Anonymous
Abel Caien
- Anonymous
possession de biens
- Anonymous
jacob et ses frères
- u ursula Williams
Paul et Barnabas



GESTION des CONFLITS



5 manières de gérer les conflits :

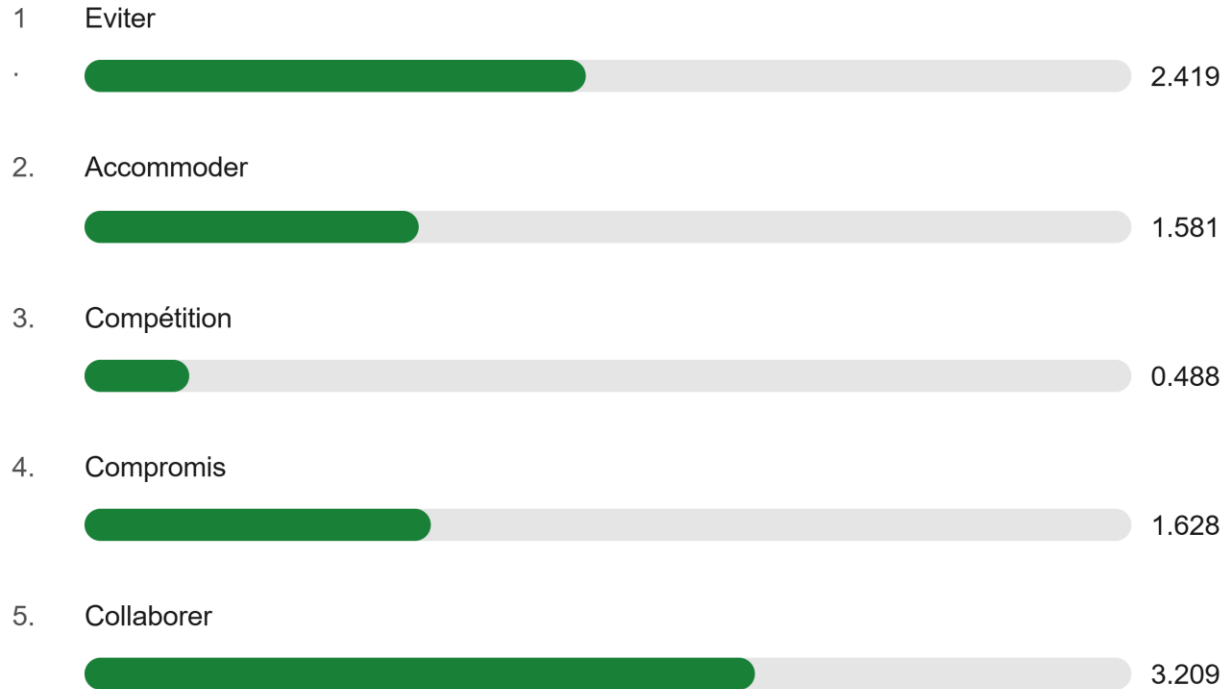
- ***Éviter (se retirer)***
- ***Accommoder (céder ou se plier)***
 - ***Compétition (dominer)***
 - ***Compromis***
 - ***Collaborer***

Kenneth Thomas (1976)



Comment gères-tu les conflits ?

Ranking Poll  43 votes  43 participants



DISCUSSION en groupe (6 min)

Ayant en tête des conflits vécus ou observés dans/avec une équipe de traduction, de consultants, notez :

- *Les bons exemples, les bons résultats de gestion de conflits que vous avez vus*
- *Les mauvais exemples, les mauvais résultats de gestion de conflits que vous avez vus*

Ensuite **une personne par groupe résumera en 1 minute maximum** à tout le groupe ce que vous avez trouvé.

1. Quels sont les bons exemples, les bons résultats de gestion de conflits que vous avez vus ?
2. Quels sont les mauvais exemples, les mauvais résultats de gestion de conflits que vous avez vus ?

Open text poll 17 responses 16 participants

- A** Anonymous
Groupe 5 3 soeurs d'une assemblée qui étaient en conflit à cause des préjugés. Mis le partage de la parole en individuel nous a aider
- R** Rineke van Rijn
Chaque personne en conflit qu'elle reconnaisse qu'elle a tort sur un point et l'autre aussi reconnaît sa faute et on se pardonne réciproquement. Pour reconnaître sa tort il faut se vêtir de l'humilité
- M** Mamy
Conflits entre deux collègues. Séparation. Chacun prit son chemin. Mais ils finissent par se parler.
- E** En suivant un plan de développement dirigé par un mentor et un s
1- conflit entre une fille et sa tutrice. résolu grâce à l'écoute et la médiation du père de famille. 2- conflit né au sein d'une organisation suite à des soupçons de malversation. La situation a été mal gérée à travers des manifestations d'humeur. Ce qui a fait que la conflit demeure jusqu'à présent.
- A** Anonymous
1. Conflit entre ma tante et son époux au sujet des vacances des enfants. Les deux ont décidé finalement d'en parler ouvertement. Finalement ils se sont rendus compte qu'ils avaient les mêmes préoccupations et ils ont regretté l'incompréhension qu'il y avait parmi eux. 2. L'innocent devenu coupable: Deux amis vivaient harmonieusement jusqu'au jour où qu'il avait fabriqué un mensonge pour les diviser. Ils ont cru à ce mensonge et n'ont pas pris soin d'en parler et ils se sont séparés.
- S** SONGHAI A. Laré Aminou
Les bons exemples. Problème d'infidélité. Un homme a pris sa femme en flagrant délit d'adultère. Mais suite à une médiation le couple s'est réconcilié. Conflit entre un collègue avec son aîné dans le travail. Au début il y avait un conflit parce que l'aîné pensais que le jeune était venu prendre sa place. Mais quand le jeune s'en est rendu compte il a commencé à rendre compte à son aîné pour chaque activité qu'il menait. Mauvais exemples. Dans un groupe d'enregistrement. Il s'agissait de remettre l'enregistreur à l'un d'entre eux. il y avait dans le groupe une jeune et un vieux. Comme le vieux n'avait pas le temps, l'enregistrement a été remis au jeune. Il s'en est suivi une dispute, et finalement l'enregistreur a été cassé.
- C** Catherine Crawford
1. Une mère qui a écouté son enfant et l'enfant avec laquelle celle-ci s'était bagarrée, en les encourageant à reconnaître chacune sa faute et à se pardonner, à tel point qu'elles sont redevenues amies et ont voulu aller l'une chez l'autre. C'est l'écoute et le pardon qui m'ont marquée.

- A** Anonymous
Groupe X 1- Bon résultat: Tout le monde se calme et on écoute chacun, lorsque on voit que quelque a raison s'humilier. Prier pour l'atmosphère et si possible se retirer stratégiquement; faire venir une personne plus expérimentée et qui a une certaine autorité; ainsi il faut que l'une des parties lâche prise. 2- Un exemple ou le Conseiller se lève et quitte les lieux; un cas où on cherche à prouver qu'on a toujours raison.
- A** Anonymous
bon exemple est celui où on accepte de rester ensemble avec les parties, les écouter, pas de jugement avant la rencontre. laisser chacun exprimer sa douleur Mauvais exemple ,c'est prendre partie, le refus d'écouter les parties en conflit, balancer le problème.
- M** Moussa Coulibaly
Pour le premier cas, il y avait conflit entre deux familles à l'absence d'un père. A son retour il a fait assoir les deux familles pour les réconcilier. Pour le deuxième cas, il y avait un conflit entre deux collègues, après un responsable qui est venu pour résoudre et il a pris position un collègue et la situation s'est aggravée.
- A** Anonymous
GROUPE 5
- A** Anonymous
Le bon resultat est l'exemple s'est passé entre entre Joseph et ses frères lors qu'ils se pardonner réellement. Le mauvais resultat va se voir lors que la cause du n'est pas bien vu. cas des fils de David pour la violation de Tamar
- P** Prescilla
Groupe 3 1. Le partage de la parole de Dieu sur le fait qu'il n'y a pas distinction entre hommes et femmes dans le service du et pour le Seigneur. Demander pardonner et accepter sa faute et se rappeler que nous travaillons pour le Seigneur. 2. Rappeler que nous sommes le, la supérieur. Le Manque de pardon et le refus de résoudre le conflit et de se réconcilier
- A** Anonymous
Conflit mal géré: Deux tribus en conflit. Le gouvernement a mal géré en se laissant corrompre et le conflit demeure encore. J'aime qu'on gère les conflit de manière direct. Un conflit entre traducteur et conseiller à propos d'un terme. Le travail fut interrompu mais bien géré et le travail a bien repris.
- K** KOSSADOU MADJI
Bonne gestion de conflit communautaire qui a abouti à un échange de fils de paix entre les deux. Mauvaise gestion de l'accord de paix entre agriculteurs et éleveurs.
- A** Anonymous
Le conflit de variante dans la langue a retardé notre projet de 20 ans. On l'a résolu grâce à l'intervention des conseillers en traduction.
- A** Anonymous
DE MAROUA CAMEROUN 1, différend Abraham et lot soldé par une séparation douce 2. Paul et Barnabas soldé par la séparation musclée

GESTION des CONFLITS



Les 5 styles de gestion, ou approches, nommés dans l'article ne couvrent pas toutes les façons possibles de gérer les conflits.

Pour savoir comment résoudre les conflits dans une équipe multiculturelle, nous devons aller au-delà de la littérature qui suppose un contexte occidental et que la collaboration est toujours la meilleure approche.

RÉSOLVRE LES CONFLITS QUOTIDIENS

KEN SANDE
ET KEVIN JOHNSON

Copyrighted Material
HEUREUX ceux qui
procurent la paix

Chacun de nous vit des conflits – avec un collègue de travail, un membre de la famille, un ami, ou un parfait inconnu. Pourtant, nous aspirons tous à l'harmonie dans nos relations. Résoudre les conflits quotidiens constitue un guide pratique, biblique et concis pour nous aider à rétablir la paix dans la vie de tous les jours, de sorte que des relations troublées se transforment en relations paisibles.

À l'aide des recommandations éprouvées contenues dans ce livre, les auteurs Ken Sande et Kevin Johnson démontrent de quelle manière vous pouvez parvenir non seulement à une trêve, mais à l'unité et à l'harmonie. Leurs conseils bibliques vous mèneront plus loin que la simple résolution de conflits, vers une véritable réconciliation transformatrice au sein de la famille, entre collègues de travail, et frères dans la foi.

KEN SANDE est le fondateur de Peacemaker Ministries et l'auteur de *The Peacemaker*. Depuis près de trois décennies, il a consacré sa vie à démontrer la puissance de l'Évangile dans la transformation de relations. Ken aime enseigner à travers le monde la résolution biblique des conflits. Sa femme Corlette et lui vivent dans le Montana et ont une fille mariée et un fils adolescent.

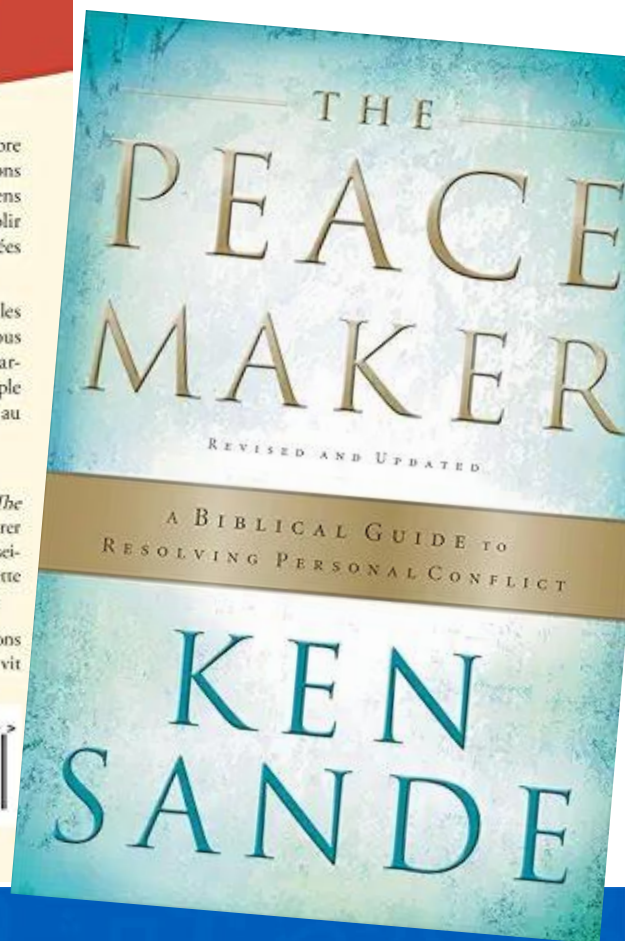
KEVIN JOHNSON est auteur et coauteur de plus de 50 livres et publications bibliques. Il est pasteur de l'Église Emmaus Road, à Minneapolis, où il vit avec sa femme Lyn et leurs trois enfants adultes.



editionsimpact.org



Copyrighted Material

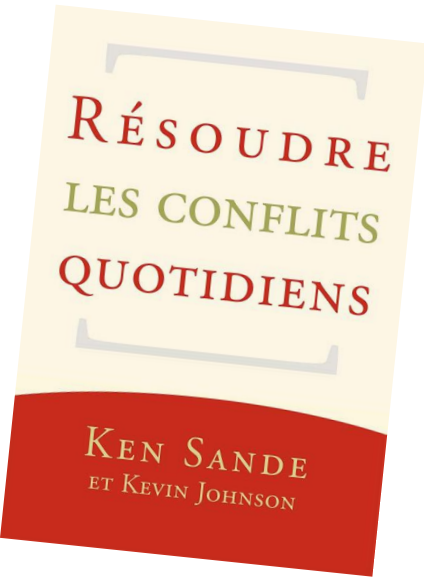




Quelques principes pour un artisan de paix

4 questions que l'on peut se poser :

1. *Comment puis-je glorifier Dieu dans ce conflit?*
2. *Quelle est ma part dans ce conflit ?*
3. *Comment puis-je aider les autres à reconnaître leur responsabilité dans ce conflit?*
4. *Comment puis-je accorder le pardon et contribuer à une solution raisonnable?*



ADAPTER notre approche



Lorsque le conflit s'intensifie ou semble insoluble, les membres de l'équipe doivent être prêts à utiliser des méthodes de gestion des conflits qui leur sont peu familières dans le cadre du processus de rétablissement des relations.

ADAPTER notre approche



Certaines méthodes de communication indirectes que l'on devrait connaître et essayer de nous y adapter :

- *Recourir à un médiateur*
- *Adopter une position « inférieure »*
- *Offrir un cadeau*
- *Raconter des histoires*

ÉTAPES pour gérer les conflits



- 1. Communiquer*
- 2. Être ouvert à d'autres façons de penser*
- 3. Adapter notre style de communication*
- 4. Établir des lignes directrices pour la gestion des conflits approuvées par tous*



*Même si ma part de responsabilité se limite
à deux pour cent d'un conflit,
je suis à cent pour cent responsable
de mes deux pour cent.*

Ken SANDE



*Le pardon ne constitue pas le fait d'oublier ou non,
mais plutôt la manière dont nous nous souvenons.*

Ken SANDE



APPLICATION

Étude de cas 1 (12 min)

Vous êtes consultant(e), vous venez vérifier 1 Corinthiens avec une équipe de traduction.

Dès le premier jour, vous constatez qu'il y a des conflits entre les traducteurs. Le coordonnateur du projet, ou, exégète prend tout le temps la Parole, les autres ne participent pas trop, semblent tristes, fâchés, ne disent rien. Le retraducteur oral venu aider n'est pas très à l'aise dans cette atmosphère pas du tout accueillante et chaleureuse.

PLAN d'ACTION étude de cas 1

- Quels processus allez-vous mettre en place pour aider l'équipe, sans trop ralentir le travail ?
- Quelles mesures concrètes (ou plan d'action) allez-vous mettre en place afin de les aider à instaurer un climat de travail sain, et, de renforcer la confiance entre eux ?

Étude de cas 2 (12 min)

Vous êtes consultant(e), vous venez vérifier Actes avec une nouvelle équipe dans un nouveau pays pour la première fois. Vous constatez que lorsque vous posez des questions de vérification, la plupart du temps personne ne répond, vous devez insister, reposer des questions. Lors des séances, il arrive souvent que l'un d'eux vous coupe la parole, vous interrompt, pour dire que votre question, votre remarque n'est pas nécessaire, de passer au verset suivant. Vous leur dite à chaque fois que le rôle du consultant est de poser des questions pour s'assurer et de l'exactitude de la traduction et du naturel dans leur langue, que ce n'est pas personnel; vous rappeler également des règles de bonne communication.

Malgré cela, la situation ne s'améliore pas au fil des jours; vous ne vous sentez pas écouté, ni respecté en tant que consultant(e); l'équipe ne comprend ni votre manière de faire ni de communiquer. Vous êtes découragé(e) et fatigué(e) ainsi que toute l'équipe.

PLAN d'ACTION étude de cas 2

- Quels processus allez-vous mettre en place pour améliorer votre relation avec l'équipe, sans trop ralentir et/ou arrêter le travail ?
- Quelles mesures concrètes (plan d'action) allez-vous mettre en place pour instaurer un climat de travail sain, ainsi qu'une confiance et un respect mutuels ?



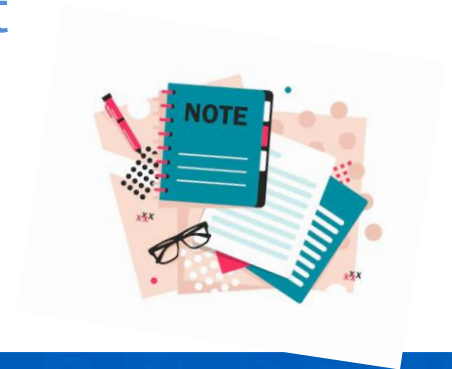
AVENIR

POUR ALLER PLUS LOIN



- Qu'ai-je encore à développer, à améliorer et à apprendre afin de mieux gérer les conflits ?
- Je commence à mettre en place, dès cette semaine, un plan d'action pour m'aider dans mon développement

Je prends des notes afin de ne pas oublier !





L'écoute active

Il faut s'intéresser aux 4 étapes du processus et questionner :

1) Les faits

Je m'intéresse à l'action, aux événements.

2) Les émotions

Je permets à mon interlocuteur de faire le lien entre les actes, les pensées, les mots et le ressenti.

3) Les besoins

Les émotions sont toujours liées à un besoin, parfois difficile à identifier pour la personne qui s'exprime.

4) Les solutions

Laisser l'opportunité à son interlocuteur de trouver une solution par lui-même.



Le processus de l'écoute active





*La prière est notre occasion de nous centrer sur Dieu
et
de nous engager à nouveau à suivre ses voies.*



Ken SANDE